

## سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة

فاطمة بوسالم

نضال يدروج

أستاذ مساعد أ" بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية

طالب دكتوراه تحليل اقتصادي واستشراف

وعلوم التسيير بجامعة جيجل

بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

جامعة الجزائر 03.

### ملخص:

تعتبر البطالة من أهم المشاكل والعقبات التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري كغيره من اقتصاديات العالم الثالث، إذ أصبحت هذه المشكلة من القضايا الملحة، نظرا لأبعادها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على الاقتصاد الوطني، ولذلك قامت الحكومة الجزائرية انطلاقا من برنامج الإنعاش الاقتصادي بوضع سياسة للتشغيل تتضمن مجموعة من البرامج والتدابير، وذلك اهتماما منها بفتة الشباب وخاصة خريجي الجامعات بالإضافة إلى ذلك عملت الحكومة على تسهيل إجراءات التمويل للنشاطات التجارية والصناعية، والمعتمدة من طرف الشباب وذلك للتمكين من نجاح هذه السياسة.

**الكلمات المفتاحية:** سياسة التشغيل، برامج وآليات دعم سياسة التشغيل، البطالة.

### Abstract:

The unemployment is one of the most important problems facing the Algerian economy, like the other Third World economies, as this problem has become one of the pressing issues because of its negative dimensions and serious consequences on the national economy. Therefore, the Algerian government has developed a policy of employment which includes a range of Measures and programs, in order to tack attention for the category of young people and specially the university graduates. In addition, the government worked to facilitate the procedures of financing for the industrial and commercial activities which is approved by the young people, and so to enable the success of this policy.

**Key Words:** policy of employment, programs and mechanisms that support the policy of employment, the unemployment.

مقدمة:

تعد مشكلة البطالة من أصعب المشكلات الاقتصادية التي تعاني منها دول العالم على اختلاف درجة تقدمها، وهي إحدى أهم التحديات التي تواجهها والتي تلقى اهتمام الخبراء، الاقتصاديين وصانعي السياسات الاقتصادية، وذلك لما لها من كبير الأثر على تطور ورفاه المجتمعات، لذلك تسعى مختلف الدول إلى وضع استراتيجيات وخطط لتحقيق أكبر عدد من مناصب الشغل في ظل الارتفاع الكبير لطالبي العمل. والجزائر كغيرها من دول العالم التي تعاني من هذه الظاهرة، بذلت جهودا كبيرة ومعتبرة للحد من الأعداد المتزايدة للبطالين أو على الأقل للإقلال منها، وذلك من خلال انتهاج سياسة لدعم التشغيل تعتمد على العديد من الآليات التدابير والبرامج سخرت في إطار هذا المسعى، وذلك ضمن سياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة على طول الفترة 2001-2014.

وعليه وانطلاقا مما سبق: فما مدى فعالية سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر في الإقلال من البطالة؟

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

– ما المقصود بسياسة التشغيل؟

– ما هي أهم آليات وبرامج دعم سياسة التشغيل في الجزائر؟

– هل انعكست سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر على معدلات البطالة؟

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

– تركز سياسة دعم التشغيل في الجزائر على مجموعة من الأجهزة والبرامج، ومن أهمها ANSEJ وجهاز المساعدة على الإدماج المهني؛

– معدلات البطالة المحققة من وراء سياسة التشغيل المنتهجة لا تعكس حقيقة حجم الجهود المبذولة وكذا مقدار الأموال المسخرة.

تتبع أهمية الدراسة من كون أن البطالة تعد من أكبر المشاكل والعقبات التي يعاني منها الاقتصاد الوطني، إذ أصبحت هذه الظاهرة من القضايا الملحة نظرا لأبعادها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على جميع الأصعدة، ولذلك تم إقرار سياسة للتشغيل تتضمن مجموعة من الإجراءات والتدابير تهدف أساسا إلى ترقية التشغيل وكذا محاربة أو الإقلال من معدلات البطالة.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على:

– واقع سياسة التشغيل في الجزائر؛

– الآليات والتدابير المتخذة في إطار ترقية وتحفيز سياسة التشغيل؛

– انعكاسات سياسة التشغيل على معدلات البطالة في الجزائر.

وقصد الإلمام وتغطية الجوانب المختلفة للمشكلة محل الدراسة، تم تقسيم هذه الورقة البحثية إلى

المحاور التالية:

✚ المحور الأول: الإطار النظري لسياسة التشغيل

✚ المحور الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في إطار ترقية سياسة التشغيل في الجزائر

✚ المحور الثالث: تقييم سياسة التشغيل في الجزائر

### المحور الأول. الإطار النظري لسياسة التشغيل:

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

أولاً. تعريف سياسة التشغيل: تتكون سياسة التشغيل من كلمتين هما "سياسة" وهي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية وكذا التدابير التنظيمية، و"التشغيل" والذي يعني كافة المجهودات الفكرية أو الجسدية التي يبذلها الإنسان لقاء أجر معين.

هذا وقد تعددت تعريفات سياسة التشغيل وذلك على النحو التالي:

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل على أنها: «مجمّل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنسان»<sup>1</sup>. 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»<sup>(2)</sup>. 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»<sup>(3)</sup>. كما تعرف أيضا على أنها: «السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة، وتنمية فرص العمل مع تحقيق نمو متناسق في مختلف القطاعات والمناطق»<sup>(4)</sup>.

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.

ثانياً. أنواع سياسات التشغيل: هناك عدة تقسيمات لسياسة التشغيل، لكن الشائع منها نوعان وهما:

1- سياسة تشجيع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية): وهي عبارة عن كل الإجراءات والتدابير التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، أو على 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 (5).

ووفق منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) تندرج ضمن هذه السياسة مجموعة من الإجراءات والأجهزة وهي (6):

✓ المصالح العمومية للتشغيل، التكوين المهني، التناوب على الوظائف وتقسيم العمل، حوافز العمل التشغيل المحمي وإعادة التأهيل، خلق فرص عمل مباشرة، تقديم إعانات لخلق المؤسسات.

2- سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة (سياسة التشغيل السلبية): تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، وهي تسعى للتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل، وذلك من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو المحاولة للحد من الفئة النشطة، حسب منظمة (OCDE)، تضم هذه السياسة إجراءات وهما: منح تعويضات البطالة وكذا التقاعد النسبي (7).

ثالثا. أهداف سياسة التشغيل: تهدف سياسة التشغيل عموما إلى تحقيق جملة من الأهداف من أهمها (8):

✓ 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 الكفاء لقدرات العمال، مما يضمن زيادة في حجم الناتج الوطني وكذا الرفع من مستوى المعيشة؛

✓ توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه؛

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

رابعا. السياسة الاقتصادية المطبقة لتحفيز التشغيل: لقد اختلفت آراء المدارس الاقتصادية في تحديد أي السياسات الاقتصادية التي تعد الأنجع لمكافحة ظاهرة البطالة، حيث يركز التحليل الكينزي على سياسة الإنعاش ودعم النمو وذلك عن طريق التوسع في النفقات العامة مما يؤدي إلى تحفيز الطلب الكلي وبالنتيجة زيادة معدلات النمو الاقتصادي وكذا حجم العمالة والتوظيف، وذلك انطلاقا من قانون "الطلب يخلق العرض".

أما اتجاه المدرسة النيوكلاسيكية، فهي تركز على جانب العرض الكلي وذلك من خلال رفع كفاءة العرض عن طريق دعم ملكية ومردودية المشاريع الاستثمارية، وكذا تحسين كفاءة عنصر العمل. ومن بين أهم السياسات الاقتصادية لدعم التشغيل وخلق مناصب عمل نذكر ما يلي (9):

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

أ-سياسة تحسين مناخ الاستثمار: وذلك من خلال استخدام أدوات السياسة المالية والنقدية قصد تحقيق استقرار في سعر الصرف، خفض سعر الفائدة، وكذا التحكم في الإنفاق الحكومي ومعدلات التضخم، وكل ذلك من شأنه أن يوفر مناخا مناسباً للاستثمار، كما تعتمد أيضا هذه السياسة على منح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين وكذا تشجيع دور القطاع الخاص من خلال عمليات الخصخصة.

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

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

2-سياسة تحسين كفاءة جانب العرض: تستخدم هذه السياسة في الحالة التي لا تتوافق فيها خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل، وتعتمد هذه السياسة على:

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

ب-سياسة التعليم: تعد العملية التعليمية، من أهم عوامل تحسين وتطوير المهارات وقدرات اليد العاملة، ومن ثم فإن تكييف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملا أساسيا وفاعلا في تقليص البطالة الهيكلية.

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

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

5-سياسة سوق العمل النشطة: تهدف برامج سياسة سوق العمل النشطة إلى زيادة كفاءة العمالة المعروضة في سوق العمل، وكذا تحقيق الموازنة بين العمالة المعروضة والوظائف الشاغرة.

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

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

### المحور الثاني. الآليات والبرامج المعتمدة في إطار ترقية سياسة التشغيل في الجزائر:

ترتكز سياسة التشغيل في الجزائر على جملة من البرامج والأجهزة والتي تسعى إلى استحداث مناصب شغل، سواء عن طريق العمل المأجور أو عن طريق تشجيع روح المبادرة الفردية لخلق مؤسسات مصغرة.

أولاً. استراتيجية التشغيل في الجزائر: قامت الحكومة الجزائرية من خلال وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، على وضع استراتيجية لترقية التشغيل ومحاربة البطالة وذلك منذ سنة 2008، والتي صيغت بناء على جملة من الوقائع وكذا التحديات التي واجهت سوق وعالم الشغل. هذا وترمي هذه الاستراتيجية إلى تحقيق الأهداف التالية<sup>(10)</sup>:

- ✓ 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 09% خلال الفترة الممتدة من 2011 إلى 2013.

ثانياً. الآليات والبرامج المعتمدة على دعم العمل المأجور: وتضم كل من برامج وكالة التنمية الاجتماعية جهاز المساعدة على الإدماج المهني وكذا عقد العمل المدعم.

1- برامج وكالة التنمية الاجتماعية (ADS): هي مؤسسة عمومية تتمتع بالاستقلالية المالية، أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96/232 المؤرخ في 29 جويلية 1996، وقد حدد قانونها الأساسي محاربة الفقر والتهميش كأحد أهم أهدافها الرئيسية، تشرف هذه الوكالة على مجموعة من البرامج منها ما هي موجهة للأفراد ومنها ما هي موجهة في شكل مشاريع تنموية<sup>(11)</sup>.

وتضم هذه الوكالة برنامجين هما:

أ- برامج الدعم والمساعدة الاجتماعية: وهي تضم جهاز الشبكة الاجتماعية الذي يحتوي على المنحة الجزافية للتضامن (AFS)، وكذا منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)، بالإضافة إلى برنامج الخلايا الجوارية<sup>(12)</sup>.

ب- برنامج التشغيل والإدماج: وهي تشمل على برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)، برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية (ESIL) وبرنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد

العاملة (TUP-HIMO)، حيث تشرف المديرية الولائية للتشغيل التي أنشأت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02/50 المؤرخ في 22 جانفي 2002 على تسيير هذه البرامج (13).

**2- جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):** أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08/126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، وهو يسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، بالتنسيق مع مديريات التشغيل الولائية أهم أهداف هذا الجهاز هو التشجيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج التكوين، التشغيل والإدماج حيث تستفيد المؤسسات التي تقوم بتوظيف الشباب في إطار هذا الجهاز من التكفل التام بالأجرة الشهرية وكذا اشتراكات الضمان الاجتماعي، وهذا لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي وثلاث سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري (14).

ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدماج، ترم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم، أو بين الهيئة المكونة والمستفيد وهي:

✓ عقود إدماج حاملي الشهادات (CID)؛

✓ عقود الإدماج المهني (CIP)؛

✓ عقود تكوين/إدماج (CFI).

**3- عقد العمل المدعم (CTA):** وهو إجراء جديد يضاف إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني، يقوم على أساس تشغيل الشباب طالبي عمل مبتدئين، سواء بصفة مباشرة أو بعد انقضاء فترة الإدماج، أين تستفيد المؤسسات التي تقوم بتشغيل الشباب في إطار هذا العقد من مساهمة الدولة في أجرة المنصب، كما تستفيد من إعانات جبائية

وتخفيضات على حصة اشتراك المستخدم في صندوق الضمان الاجتماعي من 25% إلى 05% وقد تصل إلى نسبة 02.5% بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب، وهذا لمدة 03 سنوات (15).

ثالثا. الآليات والأجهزة المعتمدة على ترقية المبادرات المقاولاتية: تضم كل من:

**1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:** أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، تضم 53 فرعا على المستوى الوطني، ومن مهامها (16):

✓ 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، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

**الجدول رقم (01): مستويات الإعانة الممنوحة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب**

التمويل الثنائي (الشاب، الوكالة)		
مساهمة الشاب	مساهمة الوكالة	
مستوى الاستثمار يقل أو يساوي خمس (05) ملايين دج		
%29	%71	
مستوى الاستثمار يزيد عن خمس (05) ملايين دج ويقل عن عشرة (10) ملايين دج		
%28	%72	
التمويل الثلاثي (الشاب، الوكالة، البنك)		
مساهمة الشاب	مساهمة الوكالة	مساهمة البنك
مستوى الاستثمار يقل أو يساوي خمس (05) ملايين دج		
%01	%29	%70
مستوى الاستثمار يزيد عن خمس (05) ملايين دج ويقل عن عشرة (10) ملايين دج		
%02	%28	%70

المصدر: المرسوم التنفيذي رقم 11/103، المؤرخ في 06 مارس 2011، المادتين رقم: 03 و 04، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 14، الصادرة بتاريخ 2011/03/06، ص:18.

**2- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:** تأسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي 94-188 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<sup>(17)</sup>. 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 و 50 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 (02): مستويات الإعانة المالية الممنوحة في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة**

مبلغ الاستثمارات	يقل أو يساوي خمس (05) ملايين دج	يزيد عن خمس (05) ملايين دج
	ويقل عن عشرة (10) ملايين دج	
المساهمة الشخصية	%01	%02
قروض بدون فائدة CNAC	%29	%28
القرض البنكي	%70	%70

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، شوهد يوم 2017/02/15، على الموقع الرسمي: <http://www.cnac.dz>.

**3-الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:** أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بموجب الأمر التشريعي رقم 01-03 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 (18):

✓ 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 والهضاب العليا).

**4-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:** أنشأت 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 والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر والبطالين، والذين ينشطون عموما ضمن القطاع غير الرسمي (الموازي) (19).

وتتمثل مختلف أنواع ومستويات الإعانة التي تقدمها هذه الوكالة في:

الجدول رقم (03): أنواع ومستويات الإعانة التي تقدمها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

قيمة المشروع	صنف المقاول	المساهمة الشخصية	القرض البنكي	سلفة الوكالة	الفوائد	مدة التسديد
لا تتجاوز 100.000 دج	كل الأصناف (لشراء مواد أولية)	0%	-	100%	0%	من 24 شهرا إلى 36 شهرا
لا تتجاوز 250.000 دج	كل الأصناف (لشراء مواد أولية) لولايات الجنوب	0%	-	100%	0%	
لا تتجاوز 1000.000 دج	كل الأصناف (لشراء تجهيزات ومعدات صغيرة)	01%	70%	29%	0%	من 12 شهرا إلى 60 شهرا

المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر شوهد يوم 2017/02/15، على الموقع الرسمي: <http://www.angem.dz>

[.Angem.dz](http://www.angem.dz)

**5- صندوق الزكاة:** هو مؤسسة دينية اجتماعية، تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، بدأ نشاطه سنة 2003 وهو يعمل على تنظيم جمع أموال الزكاة وتوزيعها على مستحقيها، كما يقوم بتمويل المشاريع الاستثمارية لفائدة الشباب البطال، وذلك من خلال تقديم ما يفوق نسبة 30% من مجموع حصيلة الزكاة لفائدة الشباب البطال كقروض حسنة بدون فوائد، حيث تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 دج و300000 دج تسدد خلال أربع سنوات<sup>(20)</sup>.

### المحور الثالث. تقييم سياسة التشغيل في الجزائر:

ترتكز سياسة التشغيل في الجزائر على جملة من الأجهزة والبرامج أنشأت قصد إدماج البطالين في سوق الشغل وبالتالي التقليل من معدلات البطالة، ومن أجل إعطاء تقييم لهذه السياسة يقتضي الأمر معرفة وتحليل عدد مناصب الشغل المستحدثة في إطار مختلف الآليات والبرامج المسخرة في هذا الإطار.

**أولاً. تقييم أداء برامج وأجهزة سياسة التشغيل في الجزائر:** قصد إعطاء تقييم شامل لسياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر سيتم التعرف على مدى مساهمة مختلف البرامج والأجهزة الداعمة لهذه السياسة في خلق مناصب الشغل وذلك خلال الفترة 2001-2014، والمتزامنة ومرحلة تنفيذ سياسة الإنعاش الاقتصادي كون أن من أهم أهداف هذه الأخيرة زيادة على تحسين معدلات النمو الاقتصادي، الحد أو التخفيف من حدة البطالة.

**1- تقييم أداء برامج سياسة التشغيل المعتمدة على ترقية العمل المأجور:** سيتم تقييم آليات وبرامج التشغيل المعتمدة على ترقية العمل المأجور من خلال أداء كل من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وكذا وكالة التنمية الاجتماعية.

أ- تقييم جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP): لقد عرف أداء هذا الجهاز نموا متسارعا من حيث عدد مناصب الشغل التي وفرها، وفيما يلي جدول يوضح تطور عدد الوظائف المستحدثة في إطار هذا الجهاز خلال سنتي 2010-2011.

الجدول رقم (04): الوظائف التي تم استحداثها في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)

2011	2010	إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)
269746	99696	عقود إدماج حاملي الشهادات (CID)
226284	85220	عقود الإدماج المهني (CIP)
164780	88225	عقود تكوين/إدماج (CFI)
660810	273141	المجموع
%6.88	%2.81	نسبة مساهمة الجهاز في التشغيل الكلي (%)

المصدر: وزارة الاستشراف والإحصائيات، تقرير حول تطور الاقتصاد الوطني لسنة 2011، أبريل 2012، ص: 61.

من خلال الجدول أعلاه يتضح بأن عدد المناصب المستحدثة في إطار هذا الجهاز قد عرفت تطورا ملحوظا سنتي 2010-2011، أين انتقل عدد مناصب العمل المستحدثة من 273141 منصب إلى 660810 منصب، هذا وقد عرفت نسبة مساهمة هذا الجهاز في التشغيل الكلي نقلة نوعية بانتقالها من 2.81% إلى 6.88%، إلا أنها وبالرغم من ذلك تبقى نسبة ضعيفة مقارنة بحجم الأغلفة المالية المخصصة لهذا الجهاز.

ومما تجدر الإشارة إليه أن هذه المناصب المستحدثة تبقى مؤقتة وغالبيتها في قطاع الإدارة، وهي تدخل في إطار سياسة شراء السلم الاجتماعي.

ب- تقييم أداء برامج وكالة التنمية الاجتماعية (ADS): عرفت مختلف البرامج المسيرة من طرف هذه الوكالة تطورا ملحوظا، وذلك بالرغم من أنها تساهم فقط في خلق مناصب شغل مؤقتة وهشة، كون الأجر الذي يتقاضاه العامل في إطار مختلف برامج هذا الجهاز، لا ترقى إلى تلبية أبسط الاحتياجات اليومية للفرد. ويمكن معرفة نتائج مختلف البرامج المسيرة من طرف هذه الوكالة من حيث عدد مناصب الشغل المستحدثة وكذا مدى مساهمتها في نسبة الشغل الكلي، من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (05): الوظائف التي تم إستحداثها في إطار برامج وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)

2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	السنوات
445580	375624	436670	463121	460759	383309	313076	316569	274050	مناصب الشغل
%4.64	%3.86	%4.61	%5.06	%5.36	%4.30	%3.89	%4.06	%4.10	نسبة مساهمة في التشغيل الكلي

المصدر: محمد أدرويش دحماني، إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر 2012/2013، ص: 225.

2-تقييم أداء بعض برامج وأجهزة سياسة التشغيل المعتمدة على ترقية المبادرات المقاولاتية: سنحاول تقييم أداء بعض الأجهزة التي تعتمد على تشجيع المبادرات الفردية لخلق مناصب الشغل وذلك من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة، أو صغيرة ومتوسطة.

أ-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 (06): الوظائف المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ**

2012	2011	2010	2009	2008	2007	السنوات
129203	92682	60132	57812	31418	22685	مناصب الشغل المستحدثة
%1.27	%0.96	%0.62	%0.61	%0.34	%0.26	نسبة المساهمة في التشغيل الكلي %

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على الموقع الرسمي: [www.ansej.org.dz](http://www.ansej.org.dz), تاريخ الإطلاع: 2017/04/02. يلاحظ من خلال الجدول أعلاه زيادة في عدد مناصب العمل المستحدثة من خلال هذا الجهاز خصوصا خلال الفترة الممتدة من سنة 2008 إلى سنة 2012، حيث بلغت مجموع 371247 منصب شغل وهي أكبر من عدد المناصب التي تم استحداثها منذ نشأة هذا الجهاز وإلى غاية سنة 2007، وذلك بسبب الامتيازات والإعانات الممنوحة خصوصا فيما يتعلق بالإعفاء والتحفيزات الضريبية والجبائية. غير أنه وبالرغم من ذلك 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 نسبة (1.27%) سنة 2012.

ب-تقييم أداء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM: منذ انطلاقة هذه الوكالة سنة 2004 سجلت تطورا ملحوظا من حيث عدد المناصب المستحدثة، وذلك حسب ما يبينه الجدول التالي:

**الجدول رقم (07): الوظائف المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM**

2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	السنوات
677412	456917	295587	218421	127320	64171	38325	4994	عدد المناصب المستحدثة
%6.66	%4.76	%3.04	%2.31	%1.39	%0.75	%0.43	%0.06	نسبة المساهمة في التشغيل الكلي %

المصدر: محمد أدرويش دحماني، إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر 2013/2012، ص:228.

من خلال الجدول أعلاه يظهر أن المناصب المستحدثة قد عرفت ارتفاعا وبوتيرة متسارعة وذلك خلال الفترة الممتدة من سنة 2005 إلى غاية سنة 2012، حيث انتقل من 4994 منصب شغل إلى 677412 منصب ونسبة المساهمة في التشغيل الكلي من 0.06% إلى 6.66% وذلك دائما خلال نفس الفترة.

ولكن يبقى التساؤل الرئيسي في هذا الإطار يدور حول مصداقية هذه الأرقام من جهة وما إذا كان المستفيدون من قروض هذه الوكالة يعتبرون فعلا أشخاصا قادرين على استحداث مناصب شغل من جهة أخرى؟

**ج- تقييم أداء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:** تقوم هذه الوكالة بمرافقة وتشجيع المستثمرين سواء كانوا محليين أو أجانب، 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 2005-2012.

**الجدول رقم (08): مناصب الشغل المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI**

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
مناصب الشغل	17581	30463	51345	51812	30425	23462	24806	8150

**المصدر:** الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، على الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/bilon-des-investissements>، تاريخ الإطلاع: 2017/04/02.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنه هناك تذبذب في عدد مناصب الشغل المستحدثة في إطار هذه الوكالة وذلك من خلال الفترة الممتدة من 2005-2012 وهذا ما يعكس ضعف أداء هذه الوكالة، وحتى إذا بلغ عدد مناصب الشغل المستحدثة طيلة الفترة السابقة 238044 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 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 عدد المشاريع الاستثمارية المنجزة والمقدرة عددها بـ 32004 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 وانطلاقا مما سبق نستخلص أن مناصب الشغل المستحدثة من قبل مختلف أجهزة التشغيل تبقى مرتبطة بالنفقات العامة للدولة، وتتميز أغلبها بكونها مؤقتة، كما يلاحظ أيضا انخفاض أو ضعف مساهمتها في خلق قيمة مضافة كونها تتواجد في قطاعات غير إنتاجية، وهذا ما يؤكد لنا أن هذه البرامج والأجهزة لا تقدم حولا جذرية لظاهرة البطالة، وإنما هي حلول مؤقتة فبمجرد انتهاء مدة عقد العمل يجد المستفيد نفسه مجددا في حالة بطالة.

وبذلك فمن الواضح أن الجزائر قد أخذت بالمقاربة الاجتماعية في مسعاها لمعالجة مشكلة البطالة والتي تقوم على أساس مساعدة الطبقات الاجتماعية الهشة وذلك على حساب المقاربة الاقتصادية المرتكزة بالأساس على توفير على مناصب شغل دائمة، قارة وذات إنتاجية، وبذلك فقد كان لهذا التوجه وقع إيجابي

وسلبي في آن واحد على تعديل سوق العمل، ذلك أنه استطاع توفير مناصب شغل وساهم بطريقة أو بأخرى في تقليص معدلات البطالة مقارنة عما كانت عليه من قبل (بلغت في المتوسط خلال الفترة 1995-2000 ما يقارب 28% وهي نسبة مرتفعة كان لها الأثر البالغ على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي)، ولكن من جهة أخرى خلق مناصب عمل هشة ظرفية وبأجور لا تكفي لتلبية أبسط الحاجيات اليومية للعامل.

**ثانيا. تحديات وصعوبات سياسة التشغيل في الجزائر:** تواجه سياسة التشغيل في الجزائر العديد من التحديات والمعوقات لاسيما فيما يخص جانب تشغيل الشباب، وذلك باعتبار أن هذه الشريحة تشكل أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيآت المكلفة بمعالجة هذه القضية. وعموما يمكن حصر أهم التحديات والمعوقات التي تقف أمام سياسة التشغيل في الجزائر في النقاط التالية:

✓ ضعف إنتاجية العمل وذلك بسبب الاعتماد الكبير والمفرط على القطاع العام في عمليتي الإنتاج والتوظيف، مما قد يسبب البطالة المقنعة؛

✓ ضعف وعدم تكيف برامج وآليات التكوين والتعليم في الجزائر مع سوق العمل ومتطلباته، وهذا ما يجعل المتخرجين من الجامعات ومراكز التكوين المهني عرضة للبطالة الحتمية؛

✓ اعتماد سياسة التشغيل في الجزائر اعتماد شبه كلي على القطاع العام، وذلك بسبب ضعف مساهمة القطاع الخاص والذي يعتبر المستوعب الأكبر للعمالة في اقتصاد أي بلد، وهذا ما ترتب عنه خلق البطالة المقنعة في القطاع العمومي؛

✓ رغم أن معدلات البطالة استقرت في حدود 10% سنة 2016، غير أنها لا تزال منتشرة في أوساط الشباب، ولإقلال منها يتعين على الحكومة تركيز جهودها لرفع معدلات النمو الاقتصادي وذلك من خلال وضع استراتيجية لتحسين مناخ الأعمال، تخفيض القيود على الاستثمار الأجنبي، وكذا تشجيع القطاع الخاص؛

✓ عدم الانسجام والتناسق بين مختلف الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة ودعم التشغيل، مما أدى إلى ضعف أدائها وبالتالي فشلها في الإقلال من البطالة وذلك بالرغم من حجم الجهود المبذولة وكذا مقدار الأغلفة المالية التي تم رصدتها في إطار هذا المسعى.

#### خاتمة:

اعتمدت الجزائر في إطار مسعاها للإقلال من البطالة على عدة إجراءات وتدابير، ترمي من ورائها إلى حث الشباب البطال على البحث على فرص للعمل، وكذا تسهيل إجراءات الحصول على التمويل اللازم للنشاطات التجارية والصناعية، إلا أن كل هذه المساعي لم ترق لأن تكون بمثابة آلية أو أداة فعالة لإيجاد حلول جذرية لمشكلة البطالة. فبالرغم من حجم الجهود المبذولة ومقدار الأموال المسخرة، تبقى سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر ظرفية وقليلة الفعالية، وبالتالي فهي تركز للبطالة المقنعة وذلك نظرا لغياب سياسة هادفة وواضحة المعالم.

وعليه وتفعيل مختلف التدابير والآليات المعتمدة في إطار دعم وترقية سياسة التشغيل وكذا لتحسين أدائها، نقدم التوصيات التالية:

✓ التخلي عن الحلول الظرفية الترفيعية وذلك من خلال الاعتماد على سياسات للتشغيل مدروسة على المدى البعيد؛

✓ لا يمكن اعتبار أن سياسة التشغيل بما تضمنه من برامج وأجهزة تعد الحل الأوحد لمشكلة البطالة في الجزائر، صحيح أن هذه الأخيرة تدخل في إطار السياسة الاقتصادية الكلية للبلاد، لكن يجب أن يرافق ذلك نظرة شاملة لإعطاء حركية وديناميكية للاقتصاد الوطني، وذلك من خلال العمل على خلق نمو اقتصادي حقيقي يضمن معالجة نهائية وحقيقية لمشكلة البطالة بما يتوافق ومضمون قانون أوكن؛

✓ 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؛

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

✓ تحديد الأهداف بدقة من وراء إقامة برامج وأجهزة دعم سياسة التشغيل هل من أجل المعالجة الاجتماعية لمشكلة البطالة، أم من أجل المساهمة في إيجاد مشاريع استثمارية لها مقومات الاستدامة والتي تساهم لا محالة في معالجة فعلية وحقيقية لمشكلة البطالة؛

✓ إعادة النظر في سياسات التمويل المصرفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة حديثاً، وفتح شبابيك للتمويل الإسلامي والذي يعتبر غيابها السبب الرئيسي في عدم إقبال الشباب البطال على إنشاء مشاريعهم الخاصة، والاتكال على القطاع العمومي في عمليات التوظيف؛

✓ إعادة النظر في سياسات برامج وأجهزة سياسة التشغيل، وذلك من حيث حجم الأموال المخصصة وكذا القطاعات المستهدفة.

- (1)- عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة ورقلة، الجزائر 2012 ص:191.
- (2)-Departement des politiques de l'emploi (BIT), Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi Genève, Suisse, 2012,p :15.
- (3)-<http://www.cours-univ.fr/documents/cours020104.pdf>, consulté le : 28/03/2017.
- (4)-زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، الطبعة الثانية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان، 1994، ص:178.
- (5)-رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان الجزائر، 2012/2011، ص:104.
- (6)-Christine Erchel, Les Politiques de l'emploi, sur le site <http://www.melchior.fr/les-politiques-de-l'emploi95290.html> consulté le:29/03/2017.
- (7)-المرجع نفسه.
- (8)-عمار رواب، صباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 5 جامعة الشلف، الجزائر، 2011، ص:70.
- (9)-عالية المهدي، ظاهرة البطالة: الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الرابع العدد الأول، بيروت، لبنان، 2007، ص ص:138-139.
- (10)-تقرير وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حول معطيات التشغيل والبطالة في الجزائر على الرابط: [http://www.mtess.gov.dz/mtss\\_or\\_N/emploi/2008/emploi](http://www.mtess.gov.dz/mtss_or_N/emploi/2008/emploi)، تاريخ الاطلاع: 2017/03/28.
- (11)-رشيد شباح، مرجع سبق ذكره، ص:142.
- (12)-المرجع نفسه، ص:143.
- (13)-مراد دايد، دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر -حالة الوكالة الوطنية للتشغيل-، مداخلة خاصة بالمشاركة في الملتقى الدولي الأول حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص:07.
- (14)-<http://www.anem.dz>, consulté le :02/04/2017.
- (15)-المرسوم التنفيذي رقم 10/71، المؤرخ في 31 جانفي 2010 الذي يحدد كليات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 09، الجزائر، 03/02/2010، ص:06.
- (16)-المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، العدد 50، الجزائر، 08 سبتمبر 1996، ص:12.
- (17)-المرسوم التنفيذي رقم 94-188، الجريدة الرسمية، العدد 44، الجزائر، 06 جويلية 1994، ص:05.
- (18)-الأمر رقم 01-03، الجريدة الرسمية، العدد 47، الجزائر، 04 أوت 2001، ص:04.
- (19)-<http://www.angem.dz>, consulter le : 12/02/2017.
- (20)-عبد الله غانم، حمزة قيشوش، إجراءات وتدبير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة خاصة بالمشاركة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص:10.

قائمة المراجع:

أولاً. المراجع باللغة العربية:

أ. الكتب:

(1) زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، الطبعة الثانية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان، 1994.

ب. المجالات، الدوريات والمقالات العلمية:

(2) عبد الله غانم، حمزة قيشوش، إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة خاصة بالمشاركة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر 15-16 نوفمبر 2011.

(3) عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة ورقلة، الجزائر 2012.

(4) عالية المهدي، ظاهرة البطالة: الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الرابع العدد الأول، بيروت، لبنان، 2007.

(5) عمار رواب، صباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية العدد 5، جامعة الشلف، الجزائر، 2011.

(6) مراد دايد، دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر -حالة الوكالة الوطنية للتشغيل- مداخلة خاصة بالمشاركة في الملتقى الدولي الأول حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.

ج. الرسائل والأطروحات الجامعية:

(7) رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان، الجزائر، 2011/2012.

د. تقارير ووثائق رسمية:

(8) الأمر رقم 01-03، الجريدة الرسمية، العدد 47، الجزائر، 04 أوت 2001.

(9) المرسوم التنفيذي رقم 94-188، الجريدة الرسمية، العدد 44، الجزائر، 06 جويلية 1994.

(10) المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية، العدد 50، الجزائر، 08 سبتمبر 1996.

11) المرسوم التنفيذي رقم 10/71، المؤرخ في 31 جانفي 2010 الذي يحدد كيفية تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 09، الجزائر، 2010/02/03.

ثانيا. المراجع باللغة الأجنبية:

12) Département des politiques de l'emploi (BIT), **Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi**, Genève, Suisse, 2012.

ثالثا. المواقع الالكترونية:

13) <http://www.cours-univ.fr/documents/cours020104.pdf>.

14) site Christine Erchel, Les Politiques de l'emploi, sur le <http://www.melchior.fr/les-politiques-de-l'emploi95290.html>

15) [http://www.mtess.gov.dz/mtss\\_or\\_N/emploi/2008/emploi](http://www.mtess.gov.dz/mtss_or_N/emploi/2008/emploi).

16) <http://www.anem.dz>.

17) <http://www.angem.dz>.