الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد درايعية- بأدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الإجتماع والديموغرافيا

مدرسة الدكتوراه علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت والموارد البشرية والإتصال

أطروحة بعنوان:

دور برامج دعم التشغيل في نشوء المقاولاتية
وكالة دعم تشغيل الشباب(ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين على البطالة(CNAC)
- زاويـــة كنتـــة أنموذجـــاً-

أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع

تخصص :علم الإجتماع المنظمات والمناجمنت والموارد البشرية والإتصال

إعداد الطالب : **إشراف الأستاذ الدكتور:**

عمر الدهبي **لعلى بوكميش**

نوقشت علناً بتاريخ:16 أبريل 2026 على الساعة 17:00 مساءً

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الإسم واللقب	الرتبة	مكان العمل
الرئيس	عبد المجيد بوقرة	أستاذ محاضر أ	جامعة أدرار
المقرر (المشرف)	لعلى بوكميش	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار
المناقش	الهاشمي مقراني	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 2
المناقش	مصطفى عوفي	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة

السنة الجامعية: 2025- 2026 م

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أحمد درايعية- بأدرار
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الإجتماع والديموغرافيا

مدرسة الدكتوراه علم الاجتماع المنظمات والمناجمنت والموارد البشرية والإتصال

أطروحة بعنوان:

دور برامج دعم التشغيل في نشوء المقاولاتية
وكالة دعم تشغيل الشباب(ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين على البطالة(CNAC)
_زاويـــة كنتـــة أنموذجـــاً-

أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع

تخصص :علم الإجتماع المنظمات والمناجمنت والموارد البشرية والإتصال

إعداد الطالب :
عمر الدهبي

إشراف الأستاذ الدكتور:
لعلى بوكميش

نوقشت علناً بتاريخ:16 أبريل 2026 على الساعة 17:00 مساءً

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الإسم واللقب	الرتبة	مكان العمل
الرئيس	عبد المجيد بوقرة	أستاذ محاضر أ	جامعة أدرار
المقرر (المشرف)	لعلى بوكميش	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار
المناقش	الهاشمي مقراني	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 2
المناقش	مصطفى عوفي	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة

السنة الجامعية: 2025- 2026 مـ


بسم الله الرحمن الرحيم
١٤٣٨

كلمة شكر وتقدير

أشكر المولى عز وجل على توفيقه في إتمام هذا الجهد العلمي المتواضع، كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى الأستاذ الدكتور المشرف: **لعلى بوكميش** على نصائحة وتوجيهاته من أجل إنجاز هذا العمل

الشكر موصول كذلك إلى السادة الاساتذة:

أعراب علي، علي الطالب مبارك اللذان أمداني بالكثير من النصائح والتوجيهات القيمة لإتمام هذا البحث، فلكما مني فائق التقدير والاحترام.

كما أشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد في انجاز هذه الأطروحة ولو بكلمة واحدة فلكم مني خالص الشكر والامتنان

الدهبي عمر

الإهداء

اهدي ثمرة جهدي والسنين الطوال إلى العيون التي ظلت تراقب خطواتنجاحي، إلى التي لفِظتُ اسمها لأول مرة بدأت فيها النطق والكلام، أحلى تحفة تسكن

قلبي، وأجمل لوحة اعْقِلُها في ذاكرتي، إلى التي حرمت نفسها من السعادة في سبيل إسعادنا فكانت كالشمعة تذوب من أجل أن تنير لنا الطريق.

إلى القلب الطيب والصدر الدافئ، إلى ريحانة قلبي: أمي الغالية رحمة الله عليها.

إلى الهرم الذي ظل صامداً يحاكي الماضي ويعيش للحاضر، الذي علمني أن الحياة كفاح للصابرين، إلى الذي جعلني من خير أقراني، إلى من ربّاني وأحسن تربيتي، إلى أبي الغالي أطال الله في عمره وأمده بالصحة والعافية

إلى كل إخواني وأخواتي، الذين لا تكتمل سعادتي إلا بوجودهم.

إلى كل القلوب التي أحبّتني، ساعدتني، ساندتني، إلى كل من أَحَبَّهم قلبي ونسيَّهم قلمي

إلى جميع زملائي في الدراسة طلبة الدكتوراه علم الاجتماع.

إلى هؤلاء جميعاً أهدي ثمرة جهدي

الدهبي عمر

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

كلمة شكر وتقدير .....

الإهداء .....

فهرس المحتويات .....

قائمة الجداول .....

فهرس الأشكال .....

جدول المختصرات .....

الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة.....**2**

مقدمة:..... ..... **3**

1-إشكاليـــة الدراسة:..... 4

2-فرضيات الدراسة: 6

3-تحديد مفاهيم الدراسة: 7

ثانياً: عوامل إجراء الدراسة:..... **10**

1-أسباب اختيار الموضوع: 10

2-أهداف الدراسة:.....11

3-أهمية الدراسة:.....12

4-صعوبات الدراسة:.....12

5-نموذج الدراسة:.....13

ثالثاً: المقاربة النظرية للبحث: **15**

1- المقاربة الوظيفية: 15

2- مقاربة نظرية رأس المال البشري:.....15

3- المقاربة المؤسساتية:.....16

رابعاً: الدراسات السابقة وموقع البحث منها:..... 16

1- الدراسات السابقة: 16

2- موقع البحث من الدراسات السابقة:.....22

الفصل الثاني : ظاهرة البطالة والواقع بالجزائر وأدرار 24

تمهيد:..... 25

أولاً: ماهية البطالة وتطورها التاريخي: 25

1-تعريف البطالة: 26

2-التطور التاريخي لمفهوم البطالة: 30

ثانياً-أسباب و أنواع البطالة: 32

1-أسباب البطالة:.....32

2-أنواع وتصنيفات البطالة:.....39

3- تصنيفات أخرى للبطالة:.....42

ثالثاً: أهمية البحث في ظاهرة البطالة والأثار الناجمة عنها: 44

1-أهمية البحث في ظاهرة البطالة:.....44

2-الآثاروالأبعاد الناجمة عن البطالة: 44

رابعاً: النظريات المتعلقة بالبطالة 48

1-النظريات المفسرة للبطالة:.....48

2-تحليل سوسيولوجي للبطالة:.....50

خامساً: البطالة في الجزئر وأهم التدابير المتخذة للتخفيف منها: 52

1-البطالة في الجزائر: 52

2-التدابير المتخذة للتخفيف من البطالة في الجزائر.....54

3-وضعية البطالة لولاية أدرار : 65
4-وضعية البطالة بزاوية كنتة:.....69
خلاصة الفصل:..... 75
الفصل الثالث: واقع التشغيل في الجزائر 78
تمهيد:..... 79
أولا: التشغيل وعلاقته ببعض المفاهيم:..... 79
1-تعريف التشغيل:.....79
2-علاقة التشغيل ببعض المفاهيم:.....80
ثانياً:أبعاد وأهداف سياسة التشغيل: 81
1-أبعاد سياسة التشغيل:.....81
2-أهداف و أهمية سياسات التشغيل:.....83
3-تحليل سوسيولوجي للتشغيل 85
ثالثاً: تحديات التشغيل 86
1- تحديات التشغيل في الدول العربية:.....86
2- التحديات التي تواجهها الجزائر في التشغيل:.....88
رابعاً:سياسات التشغيل وعوامل نجاحها: 89
1-أنواع سياسات التشغيل: 89
2-عوامل تفعيل ونجاح سياسات التشغيل:.....90
خامساً: برامج تعزيز فرص التشغيل: 91
1- برامج التشغيل لتطوير جانب العرض من العمالة: 92
2- برامج التشغيل لتطوير جانب الطلب من العمالة: 93
سادساً: برامج تعزيز فرص التشغيل في الجزائر 97

1- برامج وكالة التنمية الإجتماعية لدعم المقاولة الإجتماعية:.....98
2- البرامج والجهات المقدمة لخدمات التمويل الأصغر:..... 101
3-وضعية التشغيل لمختلف البرامج:..... 122
خلاصة الفصل:.....132
الفصل الرابع: الواقع المقاولاتي في الجزائر.....134
تمهيد:.....135
أولا: المقاولة والمفاهيم المرتبطة بها:.....135
1- تعريف المقاولة:..... 135
2- مفاهيم ذات علاقة بالمقاولاتية:..... 137
3-الأعمال المقاولاتية وأشكالها:..... 141
ثانياً: المقاول وصفاته وأنواعه:.....142
1-تعريف المقاول:..... 142
2- خصائص وصفات المقاول:..... 145
3- أنواع و أنماط المقاولون:..... 151
رابعاً: أسباب وأهمية المقاولاتية:.....154
1- أسباب إنشاء المقاولة:..... 154
2- أهداف و أهمية المقاولة:..... 156
خامساً: تحديات المقاولاتية والمشروعات الصغيرة:.....158
1- مجموعة تحديات البيئة الخارجية(المستوى الكلي):..... 159
2-مجموعة التحديات البيئة الداخلية(المستوى الجزئي):..... 159
سادساً:المقاولاتية في الجزائر:.....161
1- المقاولانية من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:..... 161

2-البنية التحتية للمقاولاتية في الجزائر:..... 163
3-واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: 175
خلاصة الفصل:.....183
الفصل الخامس: الجانب الميداني للدراسة بمنطقة زاوية كنته.....185
تمهيد:.....186
أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:.....186
1-منهج الدراسة:..... 186
2-أداة جمع البيانات:..... 186
3-أساليب معالجة البيانات:..... 188
ثانياً: تحديد مجالات الدراسة 188
1-المجال المكاني للدراسة: 188
2- مجال الزماني للدراسة:..... 189
3- المجال البشري للدراسة:..... 189
ثالثاً:عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة 190
1-خصائص المقاولين المستفيدين من هذه البرامج: 190
2-حجم الأنشطة المقاولاتية الناتجة عن برامج التشغيل مقارنة بغيرها 202
3- برامج تفعيل الأنشطة المقاولاتية : 207
4-الأنشطة المقاولاتية التي نشأت بالمنطقة بفعل برامج التشغيل: 224
5- مساهمة برامج التشغيل في خلق فرص عمل..... 234
رابعاً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة:.....245
1-عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات 245
2- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة: 251

3- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء التراث النظري: 253

4- النتائج العامة للدراسة: 254

الخاتمة 259

قائمة المصادر والمراجع 261

الملاحق 278

ملخص الدراسة: .....

فهرس الجداول

جدول رقم(1) يوضح أجور المستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل: 55

جدول رقم(2) يوضح فئات الإدماج ومدة العقد مع الأجر لبرنامج الإدماج المهني: 57

جدول رقم:(3) يوضح مساهمة الدولة و مدة العقد الخاصة بعقد العمل المدعم CTA.....58

جدول رقم(4) يبين تطور سوق العمل من 2015 إلى 2018 61

جدول رقم(5) يبين طلبات العمل المسجلة على مستوى ولاية أدرار حسب المستوى التأهيلي.....65

جدول رقم(6) يبين طلبات العمل المسجلة على مستوى ولاية أدرار حسب العمر 66

جدول رقم (7) يبين طلبات العمل المسجلة على مستوى ولاية أدرار حسب الجنس.....68

جدول رقم (08) يوضح المستفيدين من منحة البطالة على مستوى ولاية أدرار 68

جدول رقم(09) يوضح طلبات العمل المسجلة لدى ملحقة التشغيل بمنطقة زاوية كنتة حسب الجنس....69

جدول رقم(10) يوضح حالة المستفيدين من منحة البطالة على مستوى دائرة زاوية كنتة.....71

جدول رقم(11) يوضح حالة المستفيدين من منحة البطالة على مستوى دائرة زاوية كنتةحسب الجنس...72

جدول رقم(12) يوضح حالة المستفيدين من منحة البطالة على مستوى منطقة زاوية كنتة حسب الديبلوم72

جدول(13) يبين حصيلة توقيفات الإستفادة من منحة البطالة وأسبابها.....72

جدول رقم(14) يبين شروط ومزايا برنامج التنمية الإجتماعية 99

جدول رقم(15) يوضح شروط ومزيا الإستفادة من برنامج الجزائر البيضاء 100

جدول رقم(16) يوضح مساهمة وكالة التنمية الإجتماعية في دعم المقاولاتية والشغل 101

جدول رقم (17) يوضح الهيكل المالي للمشروع حسب صيغة التمويل الثنائي لبرنامج أونساج..... 106

جدول رقم(18) يوضح الهيكل المالي للمشروع حسب صيغة للتمويل الثلاثي لبرنامج أونساج: 107

جدولرقم(19) يوضح توزيع المؤسسات المنحلة حسب إطارها القانوني..... 110

جدول رقم(20) يوضح وضعية المسرحين المتكفل بهم من طرف الصندوق 111

جدول رقم(21) يبين الهيكل المالي للمشروع حسب صيغة للتمويل الثلاثي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 113
جدول رقم (22) يوضح صيغ التمويل للقرض المصغر: 117
جدول رقم(23) يوضح الأنشطة والخدمات التي قدمها برناج القرض المصغر 118
جدول رقم(24) يبين يبين تطور عدد مناصب الشغل المقابلة لمشاريعANSEJ حسب النشاط 122
جدول رقم(25) يبين تطور عدد مناصب الشغل المقابلة لمشاريعCNAC حسب قطاع النشاط 123
جدول رقم(26) يوضح عدد مناصب العمل و المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على مستوى الولاية..... 124
جدول رقم(28) يبين التنصيبات المحققة حسب الجنس 126
جدول رقم(30) يوضح التنصيبات المحققة لدى الملحقة المحليةللتشغيل دائرة زاوية كنتة: 128
جدول رقم(31) يوضح المستفيدين من جهاز المساعد على الإدماج المهني على مستوى دائرة زاوية كنتة 129
جدول رقم(32) يوضح تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 162
جدول رقم(33) يوضح إحصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من 2015إلى 2023 175
جدول رقم(34) يبن توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المنطقة 176
جدول رقم (35) يبين تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النشاط ومعيار التصنيف 176
جدول(36) رقم: يبين تطور المشاريع الممولة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 178
جدول رقم(37) يبين تطور المشاريع الممولةعن طريق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: 180
جدول رقم (38)يبين تطورالمشاريع الممولة في إطاربرنامج الوكالة الوطنية لتسسير القرض المصغر:. 182
الجدول رقم(39): توزيع العينة حسب الجنس 190
الجدول رقم(40): توزيع العينة حسب السن 191
جدول رقم(41): توزيع العينة حسب الحالة العائلية..... 192
الجدول رقم(42): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي 193
الجدول رقم(43): توزيع العينة حسب مكان الإقامة 194
الجدول رقم(44): توزيع العينة حسب الوضعية المهنية..... 195

جدول رقم(45): توزيع العينة حسب إمتلاك المؤهلات..... 196
الجدول رقم(46)يبين ممارسةالانشطة بالشهادات من قبل 197
جدول رقم(47):يبين التاريخ العائلي في المقاولة 197
جدول رقم(48): الدافع وراء فكرة إنشاء المشروع 198
الجدول رقم(49): الأسباب الرئيسية لإنشاء المؤسسة 199
جدول رقم(50): التأكد من الطلب على نشاط المؤسسة قبل إنشائه 200
جدول رقم(51):يوضح دراسة الواقع قبل إنشاء المؤسسة..... 200
الجدول رقم(52):يبين السعي إلى توسيع النشاط والاستثمار أكثر 201
جدول رقم(53) يوضح الأنشطة الحرة المنشأة من قبل الأفراد على مستوى منطقة زاوية كنتة 2024 . 203
جدول رقم:54 يبين الأنشطة المستحدثة بفضل دعم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بلدية أنزجمير
..... 204
جدول رقم:55 يبين الأنشطة المستحدثة بفضل دعم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بلدية زاوية
كنتة..... 205
جدول رقم:56 يبين عدد المشاريع الممولة للوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية لبلديتي زاوية كنتة: 206
جدول رقم(57): يوضح البرنامج المستفاد منه 207
الجدول رقم(58):يبين سبب الإختيار حسب كل البرامج 208
الجدول رقم(59): يبين مدى الاطلاع على البرامج..... 209
جدول رقم(60): يبين نوع التمويل للمؤسسات المستفاد منها 210
الجدول رقم(61):يبين مدى خضوع المؤسسة للمراقبة..... 211
جدول رقم:(62)يبين مدى الاستفادة من خدمات المرافقة..... 212
جدول رقم:(63) يبين مدى الحصول على التكوين حسب كل برنامج..... 213
جدول رقم(64): يبين الانخراط في صندوق ضمان القروض 215
جدول رقم(65) يبين الوضعية الحالية لنشاط المؤسسة وسبب توقفها 216
الجدول رقم(66):يبين العلاقة بين خضوع المؤسسة للمراقبة و الوضعية الحالية للنشاط..... 218
الجدول رقم(67):يبين علاقة الحصول على التكوين مقابل توسيع النشاط 220

الجدول رقم(68): يبين الاستفادة من خدمات المرافقة مقابل مدى نصح الشباب للتوجه إلى أحد البرامج 222
الجدول رقم(69):توزيع العينة حسب نوع النشاط 224
جدول رقم(70): يبين مساهمة المؤسسة في تلبية رغبات الزبائن 225
جدول(71) رقم يبين مستوى إقبال الزبائن على المؤسسة وتسديد الديون 226
الجدول رقم (72): يبين نوع النشاط و مساهمتة في التنمية 228
الجدول رقم (73): يبين العلاقة بين ملائمة البيئة المقاولاتية و الرضا على المداخيل 230
الجدول رقم (74): توزيع إستجابات العينة حول نوع النشاط ومستوى إقبال الزبائن على المؤسسة 232
جدول رقم(75): يبين درجة الموافقة على الدعم المقدم والوضعية الحالية لنشاط المؤسسة 234
جدول رقم(76): يبين مدى الرضا عن المشروع حسب كل برنامج 236
جدول رقم(77):يبين خلق فرص عمل للمؤسسة المستفاد منها 237
جدول رقم(78) يبين رأي المستفيدين من إنشاء المؤسسة من خلال البرنامجين ansej-cnac..... 239
جدول رقم(79) يبين مدى تحقيق الأهداف من خلال البرنامجين ensej-cnac 240
جدول رقم(80) يبين العلاقة بين المستفيدين من المشاريع الذين إلتحقوا بوظائف ومدى نصحهم للشباب للتوجه لأحد البرامج 242
جدول رقم (81) يوضح العلاقة بين الرضا عن المشروع والتسجيل لدى وكالة التشغيل 243

فهرس الأشكال

الشكل رقم(1) يوضح طلبات العمل المسجلة على مستوى ولاية أدرار حسب المستوى التأهيلي 65
الشكل رقم(2)يوضح طلبات العمل المسجلة على مستوى ولاية أدرا رحسب العمر 66
الشكل رقم(3) يوضح طلبات العمل المسجلة على مستوى ولاية أدرار حسب الجنس 68
الشكل رقم(4) يوضح طلبات العمل المسجلة لدى ملحقة التشغيل لدائرة زاوية كنتة حسب الجنس.....69
الشكل رقم(6) يبين المفاهيم التي عرفت بها الوكالة منذ نشأتها 103
الشكل رقم(7)يوضح التنصيبات المحققة لدى الملحقة المحليةللتشغيل دائرة زاوية كنتة 128
الشكل رقم(8) يوضح توزيع المستفيدين من برنامج عقود الادماج حسب الجنس 130
الشكل رقم(9) يوضح توزيع المستفيدين من برنامج عقود الادماج حسب نوع العقد..... 131
الشكل رقم(10) يوضح توزيع المستفيدين من برنامج عقود الادماج حسب القطاع 131
شكل رقم(11) يوضح أبعاد المقاولاتية: 137
الشكل رقم: (12)يوضح نموذج بطاقة المقاول الذاتي 174
الشكل رقم:(13) توزيع العينة حسب الجنس 190
الشكل رقم(14): توزيع العينة حسب السن 191
الشكل رقم(15): توزيع العينة حسب الحالة العائلية 192
الشكل رقم(16): التوزيع حسب المستوى التعليمي..... 193
الشكل رقم(17): توزيع العينة حسب مكان الإقامة 194
الشكل رقم(18): توزيع العينة حسب الوضعية المهنية..... 195
الشكل رقم(19): توزيع العينة حسب إمتلاك المؤهلات 196
الشكل رقم(20): يبين ممارسة الانشطة بالشهادات من قبل..... 197
الشكل رقم(21): التاريخ العائلي في المقاولة..... 197
الشكل رقم(22): الدافع وراء فكرة إنشاء المشروع..... 198

الشكل رقم(23): الأسباب الرئيسية لإنشاء المؤسسة.....198
الشكل رقم(24): التأكد من الطلب على نشاط المؤسسة.....199
الشكل رقم(25): دراسة الواقع قبل إنشاء المؤسسة..... 200
الشكل رقم(26): السعي إلى توسيع النشاط والاستثمارأكث.....201
الشكل رقم(27): يبين حجم الانشطة الحرة على مستوى منطقة زاوية كنته..... 201
الشكل رقم(28): يوضح نوع البرنامج المسفاد منه..... 207
الشكل رقم(29): مدى الاطلاع على البرامج..... 209
الشكل رقم(30): نوع التمويل للمؤسسات المستفاد منها 210
الشكل رقم(31): مدى خضوع المؤسسة للمراقبة .....211.
الشكل رقم(32): مدى الاستفادة من خدماتالمرافقة.....212
الشكل رقم(33): يبين مدى الحصول على التكوين حسب كلبرنامج.....213
الشكل رقم(34): الانخراط في صندوق ضمان القروض 215
الشكل رقم(35): يوضح وضعية حالة النشاط المؤسسة وسببتوقفها.....216
الشكل رقم(36): توزيع العينة حسب نوع لنشاط..... 224
الشكل رقم(37): مساهمة المؤسسة في تلبية رغبات الزبائن 225
الشكل رقم(38): خلق فرص عمل المؤسسة المستفاد منها..... 237

جدول المختصرات

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

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

مقدمـــــــــة

أولاً: تحديد موضوع الدراسة

1-إشكاليـــة الدراسة

2-فرضيات الدراسة

3-تحديد مفاهيم الدراسة

ثانياً: عوامل إجراء الدراسة

1-أسباب اختيار الموضوع

2-أهداف الدراسة

3-أهمية الدراسة

4-صعوبات الدراسة

5-نموذج الدراسة

ثالثاً: المقاربة النظرية للبحث

1- المقاربة الوظيفية

2- مقاربة نظرية رأس المال البشري

3- المقاربة المؤسساتية

رابعاً: الدراسات السابقة وموقع البحث منها

1- الدراسات السابقة

2- موقع البحث من الدراسات السابقة

مقدمـــــــــــة:

أضحت مشكلة البطالة في العالم قضية معقدة ومتعددة الأبعاد، باتت تهدد الإستقرار الإقتصادي و الاجتماعي للدول، خاصة الدول النامية لما ينتج عنها من آثار سلبية، إذ تؤدي البطالة إلى تفشّي الفقر وتزايد معدل الجريمة والهجرة غير الشرعية وتراجع النمو الإقتصادي.

تمثل البطالة بين الشباب في الجزائر واحدة من أبرز التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه البلاد، حيث تعتبر هذه الفئة هي الشريحة الأكبر في المجتمع الجزائري، كما نجدها هي الفئة الأكثر طلباً وتنقيباً عن مناصب العمل ونجدها من مستويات مختلفة. بحيث تظهر النتائج من خلال توزيع البطالة حسب الشهادة المحصل عليها أن 27.8% هم حاملوا شهادات جامعية، بينما يمثل أصحاب شهادات التكوين المهني 26.5%و 663000 بطّالاً ليس لهم أي شهادة، أي ما يعادل 45.8% من إجمالي البطّالين الذي بلغ 1449000شخصاً إلى غاية شهر ماي 2019، كما تتميز هذه الفئة بشبابها، حيث مثّل عدد الأشخاص دون الثلاثين سنة نسبة 53%[1]. فالشباب هم الثروة البشرية الأهم والأداة المحورية للتنمية وهم قوة العمل وطاقة الإنتاج الخلاّقة أيضاً.

غير أنه وفي ظل الظروف الإقتصادية والاجتماعية التي مرّت بها البلاد؛ والتي نجد من بين الأسباب الموضوعية التي لها علاقة بإرتفاع نسبة البطالة بالجزائر، وهو تبنّيها لبرامج التعديل الهيكلي حيث وجدت هذه الفئة نفسها أمام وضعية صعبة وخيارات الشغل تكاد تكون منعدمة، مما دفع بالحكومة الجزائرية والسلطات العمومية، إلى ضرورة تبني سياسة تشغيل جادة وناجعة و بذل كل ما بوسعها من أجل إستحداث فرص ومناصب عمل سواء تعلق الأمر بالتشغيل والتوظيف المباشر أو من خلال التشجيع لخلق مؤسسات من شأنها توفير مناصب عمل بهدف احتواء مشكلة البطالة أو على الأقل محاولة الحد من إرتفاعها.

تعدُّ آليات وبرامج التشغيل التي تعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياسة التشغيل متعددة ومتنوعة، منها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاصة ببعض الفئات العمالية، كحاملي الشهادات الجامعية والتكوين المهني، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق مؤسسات خاصة "المقاولة" لتوفير المزيد من فرص العمل، الأمر الذي شكَّل ما يسمى بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل فئة الشباب بصفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة الكبيرة في المجتمع تمسُّها ظاهرة البطالة بشكل أولي، كما أنَّها هي الفئة القادرة على العمل والعطاء كونها فئة في أوج شبابها، وهي الرأس المال الحقيقي لأي مجتمع بفعل الخصائص التي تتميز بها عن باقي الفئات العمرية الأخرى.

برامج دعم التشغيل والأجهزة التي أنشأتها الدولة الجزائرية كثيرة ومتنوعة، تهدف الى إدماج فئة العاطلين عن العمل في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً، وهي

[1] الديوان الوطني للإحصاء، **النشاط الإقتصادي والتشغيل والبطالة**، الجزائر، خلال ماي 2019، ص20

على اختلاف مُسمياتها فإنها تهدف أيضاً إلى مشاركة الشباب في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، والقضاء على البطالة وخلق فرص عمل جديدة.

في هذه الدراسة سنحاول تسليط الضوء على ظاهرة البطالة والتشغيل بشكل عام، وفي الجزائر بشكل خاص، وعلى المقاولة أيضاً، بإعتبار أن العناصر الثلاثة متداخلة فيما بينها، فالبطالة والتشغيل يعتبران وجهان لظاهرة واحدة، بحيث لا يمكن الفصل بينهما لأنهما يعكسان وضعية سوق العمل وأيضاً مدى قدرة الإقتصاد على إستيعاب اليد العاملة، وهنا يدخل عنصر المقاولة كخيار أو بديل في خلق فرص عمل و وظائف جديدة، أي يمكن أن نعتبرها بمثابة جسر بين الوضعية المهنية للشباب وما يطمحون له من تحقيق لمستوى التشغيل، يعبره العاطلين عن العمل بهدف خلق وإنشاء مؤسسات، أي نشأة ونمو المقاولة من خلالهم، لا سيما منهم أولئك الحاملين لفكرة مشروع، يمكّنِهم من المساهمة في التنمية المحلية وتقديم خدمات للمجتمع ومنه المساهمة في الاقتصاد الوطني ككل، انطلاقا من الفكرة إلى التجسيد أي وجود مسار مقاولاتي بمساعدة البرامج.

كما سنحاول معرفة وفهم مدى مساهمة البرامج التشغيلية التي وفرتها الدولة على مستوى ولاية أدرار وبالضبط بدائرة زاوية كنتة، ودورها في دعم المبادرات الفردية من أجل النهوض بالمقاولة وخلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة، أي دور البرامج كآلية لتحويل البطالة إلى فرص تشغيل بمعنى جعل الفرد منتج وعارضاً للعمل ومصدراً لعمل الآخرين، بعدما كان طالبا هو للعمل أو باحثاً عنه. كما أنه لا يمكن إهمال الجانب النفسي والاجتماعي في مجال المقاولة رغم أنها تتأثر بالجانب المادي بالأساس الأول، إلا أنها لا تنفكُّ أن تتأثر بنفسية الفرد وجوانب أخرى، ظروفه الإجتماعية وسمَاته الشخصية، والتي تعدُّ أمور مهمة لذا وجَب علينا دراسة هذه العوامل مجتمعة، محاولة منا على الأقل الوصول لفهم فكر الأفراد إتجاه إمكانية دخول هذا المجال وإنشاء مؤسّسات مفهوماً وواقعاً.

أولاً: تحديد موضوع الدراسة

1-إشكاليـــــــة الدراسة:

تتجه سياسة الجزائر حول التشغيل، إلى التنّوع الإقتصادي من أجل توليد الثروة واستحداث مناصب عمل وفتح المجال أمام الشباب العاطل عن العمل ويتجلى ذالك في التدابير والآليات المختلفة ووضع إستراتيجيات فعَّالة لفرملة وكبح الحركية المتصاعدة للبطالة وفي هذا الصدد برزت المقاولة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كبدائل لخلق مناصب شغل حقيقية، في ظلّ التحول إلى اقتصاد السوق الذي يشجّع على المبادرة الفردية والتشغيل الذاتي.

تُعدّ المقاولة أداة فعَّالة لتوسيع القاعدة الإقتصادية للبلاد، وكذا تنويعها وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات القائمة وضمان بقائها في السوق من خلال الإبداع وخلق القيمة، كما يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قاطرة حقيقية للنمو المستدام، وبهذا فهي تمثل أحد البدائل الممكنة لإحداث مواطن الشغل

الذاتي خصوصا وأن مبدأ الملكية الخاصة من شأنه أن يؤدي إلى تحسين أدائها، على إعتبار أن المالك الخاص سيسعى إلى المخاطرة واتخاذ القرارات التي تخدم مؤسسته دون أية قيود.

في هذا الإطار سعت الجزائر إلى تكثيف جهودها وذلك من خلال استراتيجية قطاع التشغيل، حيث قامت بعدة إجراءات قانونية وتنظيمية واستحداث برامج وهياكل قوية لدعم وتمويل المؤسسات ومساعدة الشباب حاملي لفكرة مشروع الراغبين في ممارسة المقاولة وإنشاء مؤسَّسات خاصة، وتطويرها وتلبية مختلف حاجياتها وضمان بقائها، بحيث تعمل هذه الهياكل على توفير الدعم المادي ومنحهم امتيازات مالية و جبائية، وكذا الدعم والمساعدة التقنية مجانا في دراسة مشاريعهم، من تأطير خبراء و إطارات مختصَّة تابعة لمختلف أجهزة وآليات الدعم، ويتعدى ذلك إلى مساندتهم ومرافقتهم طيلة مراحل الإنشاء والإنجاز، بالإضافة إلى إنشاء مختلف صناديق ضمان أخطار القروض البنكية، وإنشاء مجلس وطني خاص بالإستثمار، وكذا مراكز التسهيل والمنح العقاري، والعمل على التنسيق بين مختلف المؤسسات، التي لها شأن بالإستثمار والمقاولة، وكل ما يحتاجه الشاب الجزائري المقاول.

وفي إطار جهود الدولة المتزايدة في هذا المجال، نلاحظ صدور العديد من التشريعات الجديدة التي تضع الإطار القانوني للأنشطة المقاولاتية المختلفة والأجهزة المكلفة بدعم ومرافقة الشباب في مجال المقاولة، حيث صدر القانون رقم 22-23 ، خاص بالمقاول الذاتي، المؤرخ في 18 ديسمبر 2022[1] في الجزائر كآخر المستجدات في ميدان المقاولة.

يعتبر برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة، أحد الركائز الأساسية والسياسات الطموحة التي أطلقتها الحكومة الجزائرية لدعم و ترقية روح المبادرة المقاولاتية لدى الشباب، حيث نرى أن هذان البرنامجين لم تعد مجرد أداة تمويلية فحسب، بل تحولا إلى محركين حيويين لتحفيز النشاط الإقتصادي، والتصدّي لظاهرة البطالة وتنويع الإقتصاد الوطني، وذلك من خلال خلق جيل جديد من المقاولين الشباب أصحاب المشاريع والفكر المقاولاتي.

وُلدت فكرة "أونساج وكناك" من إدراك موضوعي لأهمية المقاولة كعنصر حاسم في تحقيق التنمية الإجتماعية والإقتصادية. فبعد الأزمة الإقتصادية التي عرفتها البلاد في تسعينيات القرن الماضي، برزت الحاجة إلى خلق حركية إقتصادية جديدة تعتمد على المبادرة الفردية والإستثمار الخاص، ومنه ظهر البرنامجين ليوفران الإطار القانوني والمالي اللاّزم لتمكِين الشباب من تحويل أفكارهم إلى مشاريع منتجة على أرض الميدان.

من خلال ما تمَّ التطرُّق إليه يبدو أن الجزائر، تُراهن كثيرا على إنشاء المؤسَّسات، وإدراكاً منها بأهمية التشغيل قامت بتبنِّي العديد من السياسات المناهضة للبطالة، و وفرت الدعم المالي والإداري للشباب المستفيدين من البرامج، غير أن الواقع في منطقة زاوية كنتة يُظْهِر تناقضاً صارخاً و تبايناً واضحاً بين

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، صادرة بتاريخ 25 جمادي الأولى عام 1444 الموافق 19 ديسمبر سنة2022م، العدد 85.

الأهداف المُعلَنة التي يرمى لها كلا البرنامجين، وبين النتائج المحققة فعلياً على أرض الواقع، حيث لاَحظنا من موقع عَملنا " الملحقة المحلية للتشغيل بزاوية كنتة ولاية أدرار" تردد شباب مستفيدين من القروض والتسهيلات والدعم الكافي على الملحقة، بحثاً عن منصب عمل، كما أن المشاريع المستفاد منها في إطار البرنامجين لا تُظهر أثراً ملموساً على التنمية الإقتصادية والإجتماعية للمنطقة. هذا ما يجعلنا نتساءل عن جدوى وفعالية البرنامجين في تحقيق أهدافهما على المستوى المحلي. فضعف الأثر التنموي وعجز المشاريع على خلق فرص عمل يُوحي بوجود فجوة بين ماهو مُعلَن وما هو واقع .

وعلى هذا الأساس فإن إشكالية هذه الدراسة تبحث في الدور الحقيقي لبرنامجي "أونساج وكناك" في نشوء وتنمية المقاولاتية، وذلك من خلال محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس الذي مفاده:

ما دور برامج التشغيل في نشوء المقاولاتية بالجزائر وبالتحديد بزاوية كنتة ولاية أدرار؟

من خلال التساؤل الرئيس أعلاه يمكن اشتقاق التساؤلات الفرعية التالية:

- ماهي خصائص المقاولين المستفيدين من هذه البرامج؟
- ما حجم الأنشطة المقاولاتية الناتجة عن برامج التشغيل بزاوية كنتة مقارنة بغيرها (أي الأنشطة الحرة)؟
- ماهي البرامج الأكثر تفعيلا للأنشطة المقاولاتية وهل نجحت في نشأتها؟
- ما هي الأنشطة المقاولاتية التي نشأت بالمنطقة بفعل برامج التشغيل وهل ساهمت في تحقيق التنمية؟
- هل تمكنت برامج التشغيل من خلق فرص عمل والتقليل من البطالة؟

2-فرضيات الدراسة:

✓ **الفرضية الرئيسية:**

تعد فرضيات البحث جزءًا أساسياً من عملية البحث العلمي، كما أن صيّاغتها تُبْنَى على مصادر منطقيَّة وأسس عقلانية مرتبطة بالميدان وعلى هذا الأساس تسعى الدراسة بناء على التساؤل الرئيس إلى إختبار صحة الفرضية العامة التالية:

إن الدور الفعلي لبرنامجي أونساج وكناك في نشوء المقاولاتية بمنطقة زاوية كنتة يظل محدودا ومتواضع النتائج وذلك بسبب نقص الخبرة وضعف آليات المراقبة وعدم ملاءمة المشاريع بالمنطقة، مما يحول دون تحقيق التنمية.

✓ **الفرضيات الفرعية:** إنطلاقا من الفرضية العامة والتساؤلات الفرعية السابقة، فإن الدراسة تسعى إلى إختبار صحة الفرضيات الفرعية التالية:

ف1- يتميز المقاولين المستفيدين من برامج التشغيل بطابع ذكوري ومن مستويات ضعيفة يفتقدون للخبرة .

ف2- تتميز الأنشطة المقاولاتية الناجمة عن برامج التشغيل بكونها ضعيفة مقارنة بالأنشطة الحرّة.

ف3- يتمثّل البرنامج الأكثر إستقطاباً للشباب لإنشاء مؤسساتهم في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، كما أن ضعف المرافقة والتكوين وعدم المراقبة المستمرة من جهات البرامج يؤدي إلى تخلّي الشباب عن مشاريعهم.

ف4- تتركز الأنشطة المقاولاتية بالمنطقة في مجال الخدمات مما يؤدي إلى قصور في التنمية.

ف5- فشل برامج التشغيل(المشاريع) أدّى إلى زيادة بطالة المستفيدين بالمنطقة.

3-تحديد مفاهيم الدراسة:

تعدّ عملية تحديد المفاهيم ضرورة معرفية، لما لها من قيمة فيما نريد تناوله وطرحه في دراستنا وتوضيح الفكرة التي يدور حولها موضوع البحث حتى يتسنى للقراء والباحثين فهمها، وعليه يمكننا التطرق إلى تعريف الدور، برامج التشغيل، نشوء، المقاولاتية.

✓ **تحديد المفاهيم لغوياً ونظرياً وإجرائياً:**

- **التعريف اللغوي للدور:**

يعرّف الدّور لغةً على أنه: توقُّفُ كُل وَاحِد مِن الشيئِينْ عَلى الآخَرْ، وهو تَلاَزُمُ الشيئِين فِي الوجُود بحيث لاَ يكُون أَحدهُمَا إلاَّ مع الآخر[1].

ويعرّف على أنه توقُّفُ الشئ على ما يَتَوقّف عليه، ويُسَمّى الدَّور المُصَرّح كما يتوقّف (أ)على (ب) وبالعكس[2].

- **التعريف الإصطلاحي للدور:**

يعرف بأنه السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة والجانب الديناميكي لمركز الفرد، فبينما يشير المركز الى مكانة الفرد في الجماعة، فإن الدور يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز، بحيث يتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه[3].

- **التعريف الإجرائي للدور:**

نقصد به الإضطلاع والقيام بمهمة، المهمة المتوقعة منها، أي التي تقوم بها برامج التشغيل إتجاه المقاولة من خلال الشباب المستفيد، متكوّنة من جميع عناصرها المادية والبشرية وعلى رأسها الفرد، مستغلا الفرص المتاحة بما فيها أفكاره وإبداعه وصولاً إلى مخرجات العملية وفق تلازم العنصرين(آليات مدعمة-إستحداث مشروع) وتوقف بعضهما على الآخر.

✓ **تعريف برامج التشغيل إصطلاحاً:**

---

[1] أبي البقاء أيوب بن موسى الحسيني القريمي الكفوي، **معجم في المصطلحات والفروق اللغوية**، الطبعة الثانية، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 2011، ص37 .

[2] علي بن محمد السيد الشريف الجرجاني، **معجم التعريفات**، قاموس المصطلحات وتعريفات علم الفقه واللغة والفلسفة والمنطق والتصوف والنحو والصرف والعروض والبلاغة، ط2، دار الفضيلة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012، ص92.

[3] احمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي- فرنسي- عربي** ، الطبعة الثانية، مكتبة لبنان-بيروت، 1978، ص395.

تعتبر مسألة التشغيل من أكبر التحديات التي تواجهها مختلف الدول في العالم بما فيها الجزائر، حيثيرتبط التشغيل بمجموعة من العوامل والمحددات الأساسية أهمها السياسة الاقتصادية والنمو الديموغرافي، التكوين والتعليم...إلخ

إن الحديث عن برامج التشغيل يقودنا بالضرورة الى الكلام عن سياسات التشغيل التي تعتبر من سياسات التنمية الإقتصادية والإجتماعية في الدولة، فمن أهداف التنمية الإجتماعية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما يتحقق من خلال توفير فرص العمل والذي بدوره يتأتّى من وضع البرامج الناجحة لإستيعاب و توظيف الوافدين لسوق العمل.

لقد أصبحت برامج التشغيل في الآونة الأخيرة محط اهتمام عالمي وهذا راجع للأهمية الكبيرة لهذه البرامج من خلال الدور الذي تقوم به وهو ما تقدمه من فرص عمل وتحسين الدخل وزيادة التنمية على الصعيد الفردي وعلى الصعيد الجماعي، وقد سعت كافة الجهات الحكومية والمنظّمات غير الحكومية والقطاع الخاص إلى توفير البنية التحتية لهذه البرامج كي تنمو و تزدهر.

وتعرَّف البرامج بأنّها سير العمل الواجب القيام به لتحقيق أهداف مقصودة، كما توفر الأسس الملموسة لإنجاز الأعمال وتحدد نواحي النشاط الوجب القيام بها[1]. والتشغيل يقصد به إستخدام القوى العاملة في إحدى الفعاليات الإقتصادية الإنتاجية أو الخدماتية.

بينما يُقصد بسياسة التشغيل كما عرفتها منظمة العمل الدولية على أنها رؤية وخُطَّة عملية شاملة بغية تحقيق أهداف التشغيل في بلد معين بناءً على التحديات والفرص المتاحة لهذا البلد، كما يتوجب على الحكومة أن تتشاور مع كافة الأطراف المشتركة في مجال الإقتصاد بهدف الوصول إلى إتفاق مشترك بخصوص السياسة التشغيلية وينبغي أن تكون النتيجة أمراً يمكن تحقيقه[2].

سياسة التشغيل تعني جميع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق العمل[3].

وتُعرّف أيضاً على أنها مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والإتفاقيات الثلاثية الأطراف(الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى تنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الإستفادة القصوى من الطاقة البشرية[4].

---

[1] حسن شحاتة، زينب النجار، حامد عمار، **معجم المصطلحات التربوية والنفسية**، عربي- إنجليزي، إنجليزي- عربي، الطبعة الأولى، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة،2003، ص 74.

[2] منظمة العمل الدولية، **سياسات التشغيل الوطنية**: دليل لمنظمات العمل، الطبعة الأولى، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2015، ص01.

[3] Gilles Ferreo ,Philippe Deubel, "**Economie du Travail**",Armand Colin,Paris,1990,p123.

[4] مصطفى بوضياف، "**تحديات التشغيل في أسواق العمل**"، الدورة التدريبية: خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي أيام 03 نوفمبر- 03 ديسمبر، منظمة العمل الدولية- المركز الدولي للتدريب،2008،ص09.

تتمحور الأهداف الرئيسة لقطاع التشغيل في الجزائر بمختلف هياكله حول تخفيض الضغط على سوق العمل بخلق مناصب شغل فعلية، من خلال استراتيجية إحداث هياكل وأجهزة تستهدف الأشخاص الذين يمكنهم الإستفادة من هذه البرامج التي حصرتها في ثلاثة فئات، تتمثل في الشباب المبادر لإنشاء مؤسسة، الأفراد المسرحين من العمل لأسباب إقتصادية، وكذا أصحاب المهن الحرفية والمشاريع الصغَّرة، بحيث خصص لكل فئة برنامج، فالفئة الأولى خصص لها جهاز الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والفئة الثانية أُنشئ لها الصندوق الوطني للتأمين عن البِطالة والفئة الثالثة أُستحدثت لها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر[1].

سياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج والأجهزة التي انشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعا إجتماعيا وماليا تحت مظلة الأجهزة والبرامج التالية:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب،
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ،
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر،

البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية...إلخ[2].

إنطلاقا من التعاريف السابقة نستنتج ان برامج التشغيل تنضوي تحت لواء سياسات التشغيل، أي السياسات التي تتبعها وتطبقها الدولة في إستراتيجتها التشغيلية .

✓ **تعريف برامج التشغيل إجرائياً:**

يُقصد بها البرامج والآليات التشغيلية المستحدثة التي وضعتها الدولة ضمن تنفيذ سياستها، والتي من ضمنها برنامج "أونساج وكناك" اللذان يستهدفان الأشخاص المبدعين الذين يمتلكون فكرة إنشاء مؤسسة وكذا الأّفراد المسرحين من العمل لأسباب إقتصادية وأصحاب المهن الحرفية، بُغية الرفع من معدلات التشغيل وزيادة فرص العمل وكذا تشجيع التوجه نحو المقاولاتية، ومنه إمتصاص البطالة والمساهمة في العملية الاقتصادية للبلاد.

و أسميناها ببرامج التشغيل لعدة إعتبارات منها:

- كُونَها أنّها كانت تابعة لوزارة التشغيل والضمان الإجتماعي أنذاك، وقت إختيار الموضوع.
- أهدافها كانت إجتماعية بالدرجة الأولى وهو التقليل من البطالة، والدليل على ذلك أن شرط الإستفادة مرهون بصفة البطال.

✓ **تعريف نشوء لغة:**

من الجِذْرْ نَشَأَ: أَنْشَأَهُ الله: خَلَقَهُ. ونَشَأَ يَنْشَأُ، نَشْأً ونُشُوءاً ونَشَاءً ونَشْأَةً ونَشَاءَةً: حَيي، وأَنْشَأَ اللهُ الخَلْقَ أيْ ابْتَدَأَ خَلْقَهُم. ونَشَأَ يَنْشَأُ نَشْأً ونُشُوءاً ونشَاءً: ربَا وشَبَّ، وأَنْشَأَ دَاراً: بَدأَ بِنائَها، وأَنْشَأَ يَفْعَلُ كَذَا: ابتَدَأَ وأَقْبَلَ[3].

---

[1] مصطفى طويطي، "**إستراتيجيات قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية**"، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية–العدد07، 2015 ص11.

[2] رواب عمار، غربي صباح"**التكوين المهني والتشغيل في الجزائر**" الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، بسكرة، الجزائر، 2011، ص79.

✓ **تعريف مصطلح نشوء المقاولاتية إجرائياً:**

غرضنا من إيراد مصطلح نشوء المقاولاتية، نموها وزيادتها من خلال تجسيد الشباب المستفيدين لمشاريعهم ومؤسساتهم بالقدر الذي يوحي بتوظيفهم من خلال البرامج. ولابأس أن أشير إلى بروزها بمفهوم الانتشار الفعلي الذي يجعل الإنسان يحس بوجودها على أرض الواقع ومعرفة حتى الآليات ربما التي جعلتها تتجسد هذا من جهة ومن جهة أخرى ومن منظور اقتصادي بُغية الإحساس بها لخلق تنمية وحركية في الوسط الشعبي، وتوفير الخدمات والمستلزمات التي يحتاجها الإنسان في حياته مما يجعله يحس بشكل ايجابي اتجاه هذه المقاولات والمؤسسات المجسدة على أرض الواقع، و بشكل يبرهن بأنها عملت على التقليل من نسبة البطالة من خلال توظيف هؤلاء الشباب لأنفسهم بالدرجة الأولى، مع خلق مناصب لغيرهم حسب ما تقتضيه أهداف هذه البرامج.

ونقصد بالمقاولة في الدراسة، مختلف الأنشطة والمشاريع التي يجسدها الشباب البطالين الحاملين لفكرة مشروع، في إطار قانون إستحداث وإنشاء مؤسسة جديدة أو توسيع مؤسسة قائمة بهدف خلق الثروة من خلال إستغلال فرص الدعم والمرافقة المتاحة من طرف الدولة، بهدف التشجيع على الإستثمار، متحمّلين الأخطار و تبعات الإلتزام القائم بين الأطراف.

ثانياً: عوامل إجراء الدراسة:

1-أسباب اختيار الموضوع:

✓ **الأسباب الموضوعية:**

تمثلت الأسباب الموضوعية في:

– أن الدولة أعطت إهتمام كبير للمقاولة كبديل لحل مشكلة البطالة من جهة وللتخفيف من الضغط على قطاع الوظيفة العمومية.

– كون أن موضوعا التشغيل والمقاولة من الركائز الأساسية للإقتصاد الحديث، كما أنهما مجالين خصبين للبحث.

✓ **الأسباب الذاتية:**

تمثلت الأسباب الذاتية في ملاحظتي الشخصية لبعض النقاط الجوهرية بخصوص التشغيل وهي:

– ظاهرة مهمة في سوق العمل، وهو بحكم عملي بوكالة التشغيل بزاوية كنتة ولاية أدرار، التي تؤدي دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجّلة على مستوى بطاقيتها أي تسجيل البطالين، لاحظت أشخاص مستفيدين من مؤسسات في إطار البرنامجين، "لونساج و"كناك" ومازالوا يترددون على وكالات التشغيل بحثا عن منصب عمل. وحينما نفسر هذا التردد، نجد أن الشاب المقاول من حيث المبدأ هو

[3] أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم إبن منظور، **لسان العرب**، المجلد الأول، طبعة دار صادر، بيروت، لبنان،1300هـ، ص172.

صاحب عمل وليس باحثا عن عمل، كما يُفترض أن يكون هو من يخلق الوظائف ويبحث عن عمال لتنفيذ مشاريعه ومساعدته.

– الواقع الذي نعيشه أثبت لنا أن هناك فجوة بين وجود آليات الإستثمار وغياب المستلزمات الأساسية والضرورية، فنحن بصفتنا جزء من المجتمع نحتاج للكثير من المستلزمات والسلع الضرورية في حياتنا اليومية ولا نجدها بقربنا إلا إذا أتتنا من بعيد ، من ولايات مجاورة وأحياناً من دول أخرى .

– قُصور في دُور المؤسسات المقاولاتية في التنمية المحلية والذي خُلقت بالدرجة الأولى من أجلها، من منطلق أن الدولة سعت وماتزال تسعى من خلال هذه البرامج لخلق فرص عمل والنهوض بالإقتصاد والتنمية.

– وجود الكثير من الشباب خريجي التكوين المهني والمعاهد والجامعات وبكم هائل من الشهادات عاطلين عن العمل، خاصة فئة الإناث أكثر من أربعة شهادات يتحصلن عليها من التكوين المهني ورغم كل هذا، ما يزلنَّ في رحلة بحث مستمرة عن مناصب عمل تطابق تخصصاتهن في إطار الإدماج المهني، أو منصب عمل مؤقت رغم أن الفرص والبدائل متاحة أمامهم لإنشاء مؤسساتهم ودخول عالم المقاولاتية.

– ملاحظتي أن الدولة قامت بكل ما بوسعها، فقد خصصت ميزانية كبيرة لهذه البرامج وفتحت أبوابها للشباب من أجل مرافقتهم و تدعيمهم وتشجيعهم، ما جعلني أتساءل فيما كانت هذه البرامج تعود بالفائدة على الشباب وعلى الإقتصاد معاً، أم أنها مجرد حلول مؤقتة للتخفيف من تفاقم ظاهرة البطالة.

2–أهداف الدراسة:

– التعرّف على مدى فعالية ونجاعة آليات برامج دعم التشغيل للجهازين" أونساج وكناك " في التوجه والإقبال على المقاولاتية لدى الشباب بالجزائر وبالضبط بدائرة زاوية كنتة وكذا مدى تحقيق أهدافهم و طموحاتهم .

– محاولة معرفة العراقيل والمعوقات التي تواجه المقاولاتية من الجانب التنظيمي، والإجتماعي والثقافي.

– محاولة التعرُّف وتسليط الضوء على نوع القطاعات والأنشطة المستهدفة لدى الشباب في الإطار المقاولاتي ومعرفة مدى مساهمتها في التنمية المحلية، وهل تفي بالغرض المطلوب ومستوى تطلعات المقاولاتية التي تهدف له في الواقع .

– محاولة التعرف على الفكر والحسّ المقاولاتي الذي يتميز به شباب منطقة زاوية كنتة وتطلعاتهم المستقبلية، مثلا توسيع النشاط في أماكن متعددة وزيادة خدمات أخرى لها علاقة بالنشاط بالإثبات أو النفي من خلال موضوع بحثنا.

– محاولة الوصول إلى معلومات شاملة حول البرنامجين" أونساج– كناك " ومدى نجاعتهما وفعاليتهما من خلال الدراسة الميدانية الواقعية.

– محاولة التعرّف على مدى رِضا الشباب المستفيدين من كِلا البرنامجين.

-إثراء البحث العلمي و إعطاء معلومات حول موضوع التشغيل في مجال المقاولة والتشغيل الذاتي بالجزائر عموما و ولاية أدرار متمثلة في دائرة زاوية كنتة .

3-أهمية الدراسة:

تكتسي الدراسة أهميتها القصوى من طبيعة المشكلة المطروحة ذاتَها، وهو البحث في دُور أونساج وكناك في تحفيز نُشوء المقاولاتية لدى شباب مطقة زاوية كنتة، كمحاولة للبحث عن علاقة سببية بين وجود دعم مُتاح و وِلادة مشاريع مقاولاتية، أي قياس أثر لعدد المشاريع الشبابية التي وُلدت بفضل البرنامجين ومدى استمرارِيتها. وكذا المعرفة الدقيقة للتحديات التي يواجهها الشباب بالمنطقة من جهة، والوقوف على نقاط قوة البرامج لِتعزيزها، ونقاط ضُعفها لِمعالجَتها من خلال التوصيات تقدمها الدراسة.

كما تظهر أهمية دراستنا أيضاً، في معرفة الأبعاد الإجتماعية والإقتصادية، محاولة فهم مدى قدرة هذه البرامج لمحاربة أو التقليل من البطالة بين فئة الشباب، التي غالباً ما تكون الأكثر تضرراً في المناطق ذات الإقتصاد الهش مثل المنطقة محل الدراسة. والبحث في كيف يُمكن للدعم المقدّم أن يَكُونَ أداة لتمكين الشباب إقتصادياً.

فعموماً درستنا تقييم ميداني لبرامج الدعم وفهم الظاهرة، وأيضاً لتنوير صناع القرار لتحسين التدخل، وللقارئ للوقوف على آليات تنميته .

4-صعوبات الدراسة:

✓ **الصعوبات الشخصية:**

- عدم القدرة على التحكم في إدارة الوقت و تنظيمه بشكل فعّال بسبب الإلتزام بمسؤولية العمل ومتطلبات المهنة، أي صعوبة التوفيق بين البحث العلمي والعمل.

-الانقطاعات المتكررة عن البحث بسبب ظروف قاهرة كان لها وقعها في التسلسل المعرفي والفكري أحياناً، وقد عملنا جهدنا على الربط والاستدراك من خلال القراءات المتكررة لربط السابق باللاّحق.

✓ **الصعوبات المتعلقة بالبحث:**

- صعوبة في توزيع الإستمارة على المبحوثين بسبب عدم التعرف على كل الأشخاص الذين يستهدفهم البحث وهم المستفيدين من برامج وهيئات الدعم لإستحداث المشاريع، بحيث كنا نستعين ببعضهم من أجل إرشادنا على من يعرفونهم وهذا ما مكنني من الوصول إليهم بطريقة عسرة جداً.

- نظراً لعلاقة وظيفتي "مجال التشغيل" بموضوع البحث، أدى إلى امتناع الكثير من المبحوثين عن إستلام الاستمارة، ظناً منهم وخوفاً من إقصائهم في التوظيف ومنعهم من التوجيه في عروض العمل على أساس أنهم مستفيدين من انشاء مؤسسات .

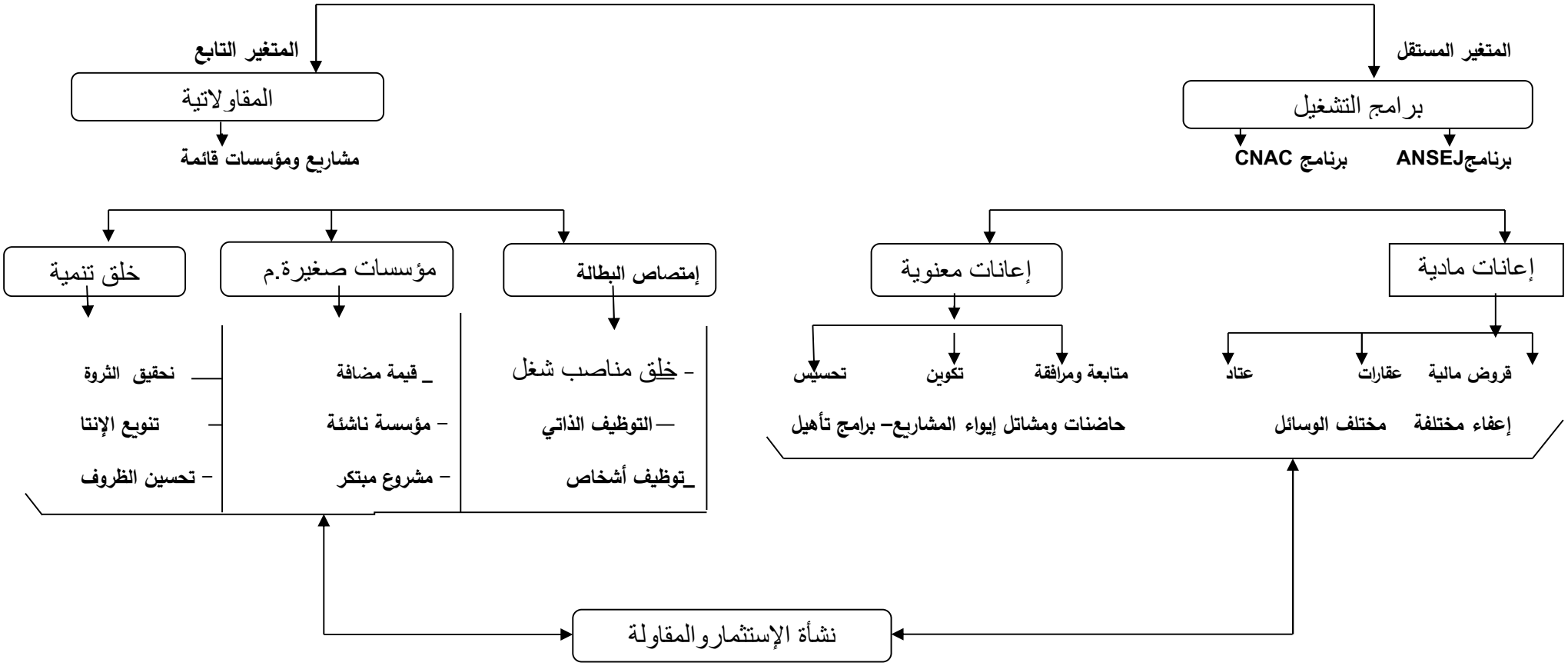
- الوقوع في مواقف حرجة مع بعض المبحوثين، بحيث كانوا يشترطون ملئ الإستمارة مع ضمان مساعدتهم في التوظيف و إيجاد منصب عمل لهم كمقابل.

– تحفّظ الكثير من المبحوثين على الإدلاء ببعض المعلومات رغم شرحنا لهم بأن الغرض من المعلومات هو إثراء البحث العلمي ومعلوماتهم تبقى سرية.

– كثرة الأسئلة الخاصة بالإستمارة التي فرضها موضوع البحث، أثّر على استجواب المبحوثين وقلّل من جديتهم.

– صعوبة التعامل مع الأسئلة بسبب عدم تمكّن المبحوثين من الكتابة والفهم أيضاً.

نموذج الدراسة



ثالثاً: المقاربة النظرية للبحث:

نعلم أن كل باحث يتبنّى نظرية تتلائم مع موضوع دراسته، بهدف تمكينه من الإقتراب من الواقع ومحاولة فهمه وتحليله، و تساعده في فهم الظاهرة والعلاقة بين المتغيرات و كذا تفسير النتائج المتوصل إليها فالمقاربة النظرية تتطلب الإنتقال من وصف الظاهرة المدروسة إلى تحليلها وفق أسس منهجية واضحة.ففي دراستنا " دور البرنامجين" أونساج وكناك" في نشوء المقاولاتية بمنطقة زاوية كنتة ولاية أدرار، اعتمدنا مقاربة النظرية الوظيفية مع التطرق الى مقاربات أخرى مكملة بهدف إثراء التحليل على النحو الآتي:

1- المقاربة الوظيفية:

التي تقوم على اعتبار مصطلح الوظيفة الأداة المفهوماتية الرئيسة لدراسة الأنظمة الإجتماعية، حيث أن كل نظام إجتماعي يتكون من عناصر مترابطة، تؤدي وظائفها وهو ما يؤدي الى تحقيق التكيُّف والاندماج، فمن بين مرتكازات النظرية التركيز على قضايا ومجالات التعاون في المجالات الإقتصادية والمنفعية[1]. فهي تنظر الى المجتمع كنظام متكامل يتكون من أجزاء تعمل معاً لتحقيق الإستقرار والتوازن، ومن خلال الدراسة نجد أن وظيفة البرنامجين هي خلق مناصب شغل من خلال دعم إنشاء مشاريع ومؤسسات مصغَّرة، ومنه محاربة البطالة في صفوف الشباب ومحاربة كل أشكال الغضب الإجتماعي و الإنحراف ومنه يتحقق الإستقرار الإجتماعي .

2- مقاربة نظرية رأس المال البشري:

التي تركز على الإستثمار في الأفراد كعامل رئيس للتنمية الإقتصادية، فالتعليم والتدريب هي إستثمارات تزيد من رأس المال البشري وهو الأمر الذي يزيد من إنتاجيته وقدرته على زيادة الدخل، فتنمية الرأس المال البشري معنية بتوسيع القدرات البشرية من خلال الإستثمارفي الناس[2]. فنرى أن وظيفة البرنامجين "أونساج و كناك" لا تقتصر على تقديم التمويل فقط، بل يتعدى ذلك من خلال إعداد دورات تكوينية لفائدة الشباب المستفيدين، تساعدهم في إدارة مشاريعهم و تسييرها، من تأطير إطارات تابعين لها. فدور البرنامجين هو بمثابة وظيفة تتحقق من خلال الإستثمار في الرأس المال البشري للشباب المقاولين بمنطقة زاوية كنتة، ومنه خلق تنمية محلية متوازنة.

---

[1] الموسوعة السياسة، على موقع الإنترنت https://political-encyclopedia.org/dictionary/%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B8%D8%B1%D9%8A%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D9%8A%D8%A9#google_vignette ، تاريخ الإطلاع 2024/07/21، على الساعة:22:30.

[2] بلقاسم شبيلي، نورة قنيفة، **رأس المال البشري مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية**، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد7، العدد1، مارس 2020، ص253.

3- المقاربة المؤسساتية:

والتي تؤكد على الدور الحاسم للمؤسسات في توجيه السلوك الإقتصادي، من خلال التشريعات الحكومية والأنظمة والأطر والقوانين[1]. فكلا البرنامجين هما مؤسستين أنشأهما الإطار القانوني والسياسي الجزائري، يعملان على تبسيط الإجراءات الإدارية وتوفير المعلومات والضمانات لمختلف البنوك والمؤسسات المالية المتعامل معها، كما توفر مسار مؤسسي واضحا وأقل خطورة للشباب المقاول .

رابعاً: الدراسات السابقة وموقع البحث منها:

1- الدراسات السابقة:

إن البحوث والدراسات حول المقاولاتية والتشغيل عديدة ومتنوعة، وهذا التنوع راجع إلى عدة عوامل متشابكة حيث أن العلاقة بينهما تتقاطع في عدة مجالات، إقتصادياً لتحليل تأثير المشاريع المقاولاتية على النمو الإقتصادي وخلق فرص العمل وكذا مستويات البطالة ولفهم دوافع الشباب المقاولين وتأثير القيم الثقافية التي تشجع أو تعيق روح المبادرة. ومن هذا المنطلق نسعى لفهم أكثر لوظيفة البرامج التشغيلية وبشكل أعمق للنهوض المقاولاتية والبحث في اهم المعيقات والتحديات وهي الإضافة ربما التي نقدمها من أجل تقييم فعالية البرامج واقتراح سبل تطويرها، مما يكون له الأثر في دفع عجلة التنمية وكذا الإستغلال الأمثل لبرامج التشغيل التي هي في متناول الشباب العاطلين عن العمل والراغبين في إنشاء مشاريعهم ومؤسساتهم.

✓ **الدراسات الأجنبية:**

-دراسة "المرصد العالمي للمقاولاتية(GEM)"[2] سنة2011، حول المقاولاتية في الجزائر:

هدفت الدراسة لإجابة على السؤال الأساس: هل المقاولاتية هي المحرك الرئيس للتشغيل – خلق فرص العمل-؟ولفهم أيضاً ديناميكية سوق العمل، وذلك من خلال إجراء مسح حول إنشاء المشاريع (مخططات ANSEJ,CNAC,ANGEM) في الجزائر من أجل التعرف على حصة المقاولين الصغار أصحاب المشاريع ومساهمتهم في خلق فرص العمل وخلق الثروة.

خلصت الدراسة إلى أن رغم الجهود المبذولة من طرف السلطات الجزائرية لإنعاش الإقتصاد و إيجاد حلول للإشكالية البنيوية المتمثلة في استيعاب الكم الهائل من طالبي العمل إلا أن سوق العمل يظهر عجزه عن مواكبة هذا التطور، بإعتبار أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قطاعاً هشاً يعاني من نقص رأس المال البشري والمالي وتبقى مساهمتها في إنشاء فرص العمل ضئيلة، ومساهمتها في الديناميكية الاقتصادية والنمو تبقى ضعيفة وهذا بسبب التوجه للإستثمار في مجال الخدمات المتعلقة بالإستهلاك وغياب الاستثمار في القطاعات الموجهة للتصنيع.

---

[1] حاتم بن صلاح أبو الجدائل، **رأس المال البشري**، مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2012ص86.

[2]Global Entrepreneurship Monitor GEM**, L'entrepreneuriat en Algérie**, Donnée de l'enquéte, 2011.

نلاحظ من خلال هذه الدراسة أنها قريبة في المعالجة وتدعم موضوع بحثنا عكسيا من خلال الإشكالية المطروحة وهو هل المقاولاتية هي محرك التشغيل وذلك بإنشاء مؤسسات من شأنها المساهمة في الإقتصاد، كما أشار إلى نقص رأس المال البشري وهذا ما نسعى إلى كشفه وهو محاولة معرفة من هم المستفيدون من البرامج وأجهزة التمويل ومحاولة أيضا معرفة أفكارهم وثقافتهم المقاولاتية ومستوى تأهيلهم هذا من جهة، ومن جهة أخرى أشار الباحث إلى نقص رأس المال المالي والمادي ونحن نعلم ان الدولة من خلال البرنامجين قيد الدراسة تمنح الشباب قروض ووسائل لإنشاء مؤسساتهم وهذا كله يجعلنا نبحث أكثر في دور هذه البرامج الممولة في نشوء وتجسيد المقاولاتية لدى الشباب الموجهة لهم بالدرجة الأولى، كما أنه ينتظر منهم توظيف أنفسهم وتوظيف يد عاملة أخرى تساعده على سير مؤسسته المستحدثة .

✓ **الدراسات العربية الجزائرية:**

دراسة الباحث "مدلسي شكري"[1] سنة 1018، حول آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الإقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000 –2014.

حيث تمحورت إشكالية الدراسة حول السؤال الرئيس:ما تأثير آليات التشغيل المستحدثة على النمو الإقتصادي؟ أي مساهمة آليات التشغيل المبنية على المقاولاتية في تنويع الإقتصاد وتطوير النسيج الصناعي حيث حاول الباحث الوصول الى العوامل التي أستدعت ضرورة إعتماد آليات تشغيل وهل لها أسس إقتصادية أم لها أبعاد إجتماعية وتأثيرها على النمو الإقتصادي

ومن بين النتائج التي خلصت إليها الدراسة أن النتائج المتواضعة التي حققتها الآليات المبنية على المبادرات الفردية سواء فيما تعلق بحجم المشاريع أو الوظائف التي وفرتها لا تعبر عن فشل هذه الآليات بقدر ما تستدعي إصلاحها والوقوف على سلبياتها،كما خلصت الدراسة أن آليات التشغيل في الجزائر بصفة خاصة لا تساهم بصورة واضحة في تحقيق النمو الإقتصادي ومن بين الإقتراحات التي قدمها الباحث وهو إضفاء المرونة على الإستثمار بشكل يسمح بإقتحام مجالات متنوعة بإعتبار أن معظم المشاريع الممولة من طرف آليات الشغل موجهة نحو قطاعات متشبعة وفي غالبها هي مشاريع موجهة لقطاع الخدمات، كما قدم الباحث مقترحاً أساسياً حول ضرورة تدخل الدولة في الجانب التكويني للمستثمرين بإعتبار أن التكوين والخبرة له تأثير على نجاح مشاريع المستثمرين وقدرتهم على المنافسة.

فهذه الدراسة تبحث في تأثير آليات التشغيل على النمو الإقتصادي ودراستنا تبحث في الدور الذي تؤديه برامج التشغيل في نشوء المقاولة من خلال المشاريع المستفاد، أي كلا الدراستان تبحث في تأثير إستراتيجية التشغيل، والإختلاف يكمن في أن دراستنا تركز على نشأة المقاولة والدراسة تركز على النمو الإقتصادي.

---

[1] مدلسي شكري، **آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الإقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000 –2014،** أطروحة دكتوراه في العلوم الإقتصادية منشورة ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2018.

كما أن النتائج التي توصل إليها الباحث معقولة نوعا ما وهو التشييد بأهمية الآليات مع ضرورة إستخدمها بشكل أكثر إيجابية و واقعية.

دراسة الباحث "محمد قوجيل"[1] سنة 2016، حول دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر

هدفت دراسة الباحث إلى تحليل مدى فعالية السياسات الحكومية في دعم و تنمية البروز المقاولاتي في الجزائر، حيث بنى إشكاليته إنطلاقاً من وجود ادلة والتي من بينها انه رغم تزايد عدد المؤسسات الصغيرة التي يتم إنشاؤها سنوياً، إلا ان نسبة نجاحها تبقى محدودة جدا ومن هذا المنطلق حاول التعرف على طبيعة الأفراد الذين يقومون بإنشاء هذه المؤسسات وحاول التعرف على صفاتهم والكفاءة التي يتميزون بها هل هي في تطلعات ومستوى ممارسة المقاولة ام عكس ذلك، كما حاول الوصول الى تقصي أسباب الفشل و نجاح المؤسسات الناشئة، وحاول ايضاً تبيان الدوافع و عوامل الإقبال على إنشاء مثل هذه المؤسسات الدعومة من طرف الدولة وذلك من خلال الدراسة الميدانية التي أجرها على عينة متكونة 118 مؤسسة مصغرة المنشأة في إطار هيئات الدعم و المرافقة المقاولاتية وذلك للجهة الشرقية للوطن مست اربعة ولايات باتنة وبسكرة وغرداية ورقلة ووادي سوف

خلصت نتائج الدراسة الميدانية ان سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر لا تؤثر بشكل فعال على البروز المقاولاتي، كما أظهرت النتائج عدم فعالية أداء هيئات المرافقة والدعم في أداء دورها المطلوب ومن بين التوصيات التي قدمها الباحث ضرورة تطوير ثقافة المقاولاتية من خلال نظام التعليم و وسائل الإعلام و كذا توفير بيئة أعمال شفافة و مشجعة على التوجه و النجاح المقاولاتي.

و كتقييم للدراسة، فهي تدعم موضوع بحثنا بحيث حاول الباحث تحليل السياسات الحكومية والتي تندرج ضمنها مختلف البرامج موضوع دراستنا وعلاقتها بالمتغير التابع وهو المقاولة لكلا الدرستان، أمامن خلال النتائج المتوصل اليها نلاحظ ان حجم العيينة ربما غير كافي لتمثيل مجتمع الدراسة، خاصة وأنه مس ولايات عديدة من الوطن ومنه قد تكون النتائج غير مثبة للواقع من خلال المساهمة والاهتمام الذي توليه الدولة من خلال السياسات الحكومية في دعم المقاولاتية في اطار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

– دراسة الباحث "محمد فيرلاس"[2] سنة2016، حول تأثير سياسات المساعدة المقاولاتية على بروز الروح المقاولاتية لدى الشباب" حالة الوكالة الوطنية للتشغيل تيزي وزو".

اهتمت هذه الدراسة ببروز الروح المقاولاتية والتي تتمظهر في العديد من البرامج والأجهزة العمومية، فكل جهاز دعم ومتابعة لديه توجهه الخاص به ضمن إطار ما يسمى بتشجيع المقاولة، وعليه فإن الإهتمام البحثي متعلق بما ينتظره الشباب فيما يتعلق بإنشاء المؤسسة والمقاولة عموما، حيث أن الباحث يعالج

---

[1] محمد قوجيل، **دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر**، أطروحة دكتوراه منشورة في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة2016.

[2] محمد فيرلاس، " **تأثير سياسات المساعدة المقاولاتية على بروز الروح المقاولاتية لدى الشباب**" حالة الوكالة الوطنية للتشغيل تيزي وزو، رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

مراحل نمو روح المقاولاتية لدى الشباب الجزائري، حيث حاول معرفة: هل بإمكان سياسة ترقية المقاولة المعتمدة على أجهزة الدعم والمساعدة (المالية والضريبية) خلق وتشجيع وتنمية روح المقاولاتية بالتحديد لدى الشباب، والتأثير على سلوكهم واتجاهاتهم في ذلك؟ هذه السياسات التي من المفترض أن تنقل قدرات ومهارات مقاولاتية عند الشباب وجعله أكثر مبادرة، كيف ما كان السياق والوضعية والوسط الإجتماعي أين يعيش المقاول وينمو، وبالتالي التساؤل الجوهري للباحث هو: إلى أي مدى بإمكان الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تشجيع ظهور و نمو روح المقاولة لديهم (الشباب)؟

لقد توصّل الباحث إلى أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة لأجهزة دعم وتشغيل الشباب على الدافعية المقاولاتية للشباب المقاول، كما توصّل إلى أنه من الممكن ظهور روح المقاولاتية ونموها في أي سياق أو وسط، حيث أن الشاب المقاول لا يولد "مقاولا" وإنما يمكن "أن يصبح كذلك"

كتقييم لهذه الدراسة فهي تصب في صميم موضوع بحثنا و لها علاقة كبيرة بمتغيرات البحث تبحث في جوانب تأثير الأجهزة الحكومية للدعم في تشكيل روح المقاولاتية لكن الباحث ركز على الجوانب المادية وأهمل تأثير الوسط التنظيمي والثقافي لهذه الاجهزة ودور المرافقة والتكوين والتحفيزات التدريبية والمشورة ولم يشير إذا ما كانت موجودة أم لا والتي من شأنها التأثير في تشكيل روح المقاولاتية أو عدمه.

دراسة الباحث "علي بخيتي"[1] سنة2022 حول، المقاولاتية كأداة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم سياسة التشغيل في الجزائر

هدفت الدراسة الى التعرف الدور الرئيسي للمقاولاتية في دعم سياسة التشغيل من خلال تشخيص آداء هيئات الدعم والمرافقة المقاولاتية وكيفية مساهمة الحكومة في دعم سياسة التشغيل من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

توصل الباحث ان المقاولاتية دورا مهماً من خلال تجسيد مشاريع على أرض الواقع بمساعدة هيئات الدعم والمرافقة أو ما أسماه بأجهزة التشغيل التي كانت ولازالت تقدم كل الخدمات والمساعدات المادية و تقنية وكذا الفنية من أجل نجاح المشاريع المقاولاتية كبديل لقطاع المحروقات وهذا ما من شأنه المساهمة في رفع الإقتصاد الوطني وخلق مناصب شغل والرفاهية الإجتماعية، مبيناً أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والعلاقة العكسية بينها وبين البطالة، فكلما زاد عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أنخفض معدل البطالة والعكس.

و كتقييم للدراسة أرى أن الباحث إعتمد على بيانات إحصائية، أي منهجية كمية ودراسة تحليلية و لم يتطرق بشكل واضح إلى مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم السياسة التشغيلية، ولم

[1] علي بخيتي، **المقاولاتية كأداة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم سياسة التشغيل في الجزائر للفترة 2000-2020**،أطروحة دكتوراه في الطور الثالث منشورة، معهد العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الإقتصادية، المركز الجامعي عبد الله مرسلي، تيبازة، 2022.

يثبت مدى مساهمتها في التشغيل كأن يثبت نسبة التشغيل والمناصب المنشأة من خلال المؤسسات المدعمة التي ترافقها الدولة من خلال الواقع. هذا ما تسعى له دراستنا وهو البحث ميدانياً، والتأكد من مساهمة إستراتيجية قطاع التشغيل في قيام المشاريع والمؤسسات المدعمة، و مدى احتواء البطالين وخلق الوظائف الجديدة، أي من خلال التعمق في المشاريع الفردية التي تعتبر تجارب للمستفيدين تمكننا من الكشف عن العوامل الخفية حول كل صغيرة و كبيرة حول هذه المؤسسات المستحدثة، ومعرفة ما إذا جسدت فعلا او العكس.

دراسة الباحث "دحماني محمد أدريوش"[1] سنة 2013، حول إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل

هدفت الدراسة إلى محاولة تحليل وضعية التشغيل في الجزائر خلال الفترة الممتدة بين1980و2010،حيث تناولت إشكالية الدراسة : هل يمكن لمعدلات النمو الإقتصادي الحالي في الجزائر إستيعاب معدلات البطالة الفعلية في الإقتصاد والتي لا تزال عند مستويات مرتفعة خاصة بين الشباب؟ ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة ضعف معدلات النمو الإقتصادية مقارنة بحجم الإنفاق الحكومي، حيث لا تساهم في خلق الوظائف، وأن السياسات الإقتصادية الحالية يمكن دورها في التأثير فقط على المدى القصير و يمس جزء صغيراً من البطالة الكلية، بالإضافة إلى، ضعف معدل النشاط عند الإناث منه عند الذكور ، فيظل تنامي العمل المؤقت، كالتشغيل في القطاع الغير الرسمي .

تدعم هذه الدراسة موضوع البحث، وإنما الإختلاف يكمن في طريقة تناول موضوع البحث وطبيعة المتغيرات، فالباحث يبحث في معدلات النمو الإقتصادي التي تشمل المؤسسات، ومساهمتها في إستيعاب معدلات البطالة المتزايدة لدى الشباب، إعتماداً على عدد من المساهمات الإقتصادية القياسية دراسة تحليلة على مستوى كلي، بينما دراستنا تبحث على مستوى جزئي وعلى الأفراد المستفيدين من الفرص المتاحة والدعم، أي تقييم تأثير برامج محددة في سياق محلي"زاوية كنتة". وهذا ما نسعى إلى توضيحه وتشخيصه ميدانياً ومحاولة إبراز نوع المؤسسات المقاوِلة التي أستفاد منها هؤلاء الشباب والموجودة في الواقع ومنه الدور الذي تساهم به فعلا في تطور الإقتصاد على المستوى المحلي والوطني ومنه مدى مساهمتها في التقليل من حدة البطالة، أي سوف نتأكد ما إذا هذه البرامج المستفاد منها أدت إلى التشغيل الذاتي لهؤلاء الشباب أم لا.

[1] دحماني محمد أدريوش "**إشكاليةالتشغيل في الجزائر– محاولة تحليل** – أطروحة دكتورة في العلوم الإقتصادية منشورة، فرع إقتصاد تنمية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2013.

دراسة الباحث "شويمات كريم"[1] سنة2011، حول دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال:

هدفت الدراسة الى البحث في تحقيق التنمية من خلال البرامج التي طبقتها الحكومة بهدف الدخول في إقتصاد السوق وذلك برد الإعتبار للإستثمار بشتى أنواعه وإعطاء فرصة أكثر للفرد المقاول، خاصة الشباب العاطلين عن العمل والإطارات المسرحة، قصد تشجيعهم على إنجاز مشاريع إستثمارية بصفة فردية أو جماعية وتغيير وضعيتهم المهنية من طالبي وباحثين عن العمل إلى عارضي العمل من خلال توفير مناصب شغل من خلال المؤسسات التي يقومون بإنشائها، حيث تمحورت إشكالية الدراسة الشباب المقاول وسيرورة إنشاء المؤسسة، أي البحث في طرق تشكل طبقة المقاولين، محاولا التعرف على خصائص المقاولين وسماتهم والتركيز على عنصر المخاطرة والتعرف على دوافع فعل المقاولة لديهم من خلال البحث في دور الرأس المال البشري والأوساط الإجتماعية من خلال تبني الشباب لأحد البرامج التشغيلية والمتمثل في الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

خلصت الدراسة إلى وجود علاقة سببية وطيدة بين وضعية البطالة و تبنِّي مشروع المؤسسة المصغرة، حيث يرجع إنشاؤها نتيجة للوضعية الإجتماعية والظروف الصعبة المعبر عنها بحالة البطالة، وكذا عامل الأقطاب الإجتماعية التي لها دور في بلورة فكرة إنشاء المشروع لدى الشباب البطال

وكتقييم لهذه الدراسة أرى أن الباحث بحث في دوافع سيرورة إنشاء المؤسسة ولم يوصلنا إلى حقيقة نشأتها من عدمه على أرضية الواقع. وهو جوهر الإختلاف الذي نسعى إلى تبيانه من خلال الدراسة وهو البحث فيما إذا كانت فعلا هذه البرامج تساهم في نشأة المقاولة والتشغيل ام لا.

دراسة الباحثة "دباح نادية"[2] سنة2012 ، حول واقع المقاولاتية في الجزائر و آفاقها:

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع المقاولاتية في ظلِّ الإصلاحات المطبَّقة والتي من بينها تقديم المساندة والدعم الضروريين للمقاولين بهدف مساعدتهم على إنشاء مؤسّساتهم الصغيرة والمتوسطة وكذا ضمان بقائها، ومحاولة تشخيص العقبات التي تعترض المحيط المقاولاتي ومنه العوائق التي تحول دون بناء نسيج إقتصادي قوي. وهذا ما حاول الباحث الوصول إليه من خلال التساؤل الرئيسي وهو هل بإمكان تنشيط عملية إنشاء مؤسسات جديدة في الجزائر من خلال تنمية الروح المقاولاتية للأفراد وتثمين خبراتهم من خلال ما تقوم به الدولة في مجال ترقية و دعم المقاولاتية، محاولاً توضيح دورالخبرات التي يمتلكها الأفراد والدور

---

[1] شويمات كريم" **دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال،تجربة المؤسسات المصغرة الناشئة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب**" أطروحة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع، جامعة الجزائر،2011.

[2] دباح نادية، **واقع المقاولاتية في الجزائر و آفاقها**، رسالة ماجستير منشورة في علوم التسيير منشورة، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2012.

الذي تؤديه المجهودات المبذولة من طرف الدولة في تحفيزهم على إنشاء مؤسَّسات خاصة بهم و خلق مؤسسات جديدة

توصل الباحث الى، رغم ما تقدمه الدولة من مجهودات تبقى غير كافية ، موضحا ذلك في جملة من العوائق والتي منها ما يتعلق بجانب التمويل الضروري لإنطلاق المؤسسة و كذا الأعباء الجبائية التي تثقل كاهل المقاول خاصة في السنوات الأولى من نشاط المؤسسة والتي أعتبرها فترة جد حرجة في بداية حياة المؤسسة، ومن العوائق أيضاً عدم توفر المرافقة الضرورية للمؤسسة من الأجهزة المعنية بالدعم والنقص الكبير بخصوص المعلومات و ثقل الإجراءات الإدارية الضرورية لإنشاء المؤسسة.

و كتقييم لهذه الدراسة فهي تتوافق مع دراستنا في معالجتها لموضوع المقاولة وكلاهما يركز على الدور الذي توليه الدولة من خلال آليات المرافقة والدعم.إلا أن الباحث ركّز على العوائق فقط التي تخصّ الجهات المقدمة للتمويل ولم يشير الى الأسباب التي ترتبط بالأشخاص المقاولين بإعتبارهم عناصر محورية في العملية المقاولاتية، خاصة ونحن نعلم أن التمويل المقدم يتم على أساس ما يريده الفرد، كما أننا نعلم أن المؤسسة معفية من الدفع في السنوات الأولى.

2- موقع البحث من الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة أحد المكونات لدراستنا، بحيث شكَّلت لنا مرجعية لمعرفة تصورات و آراء الباحثين الذين سبقونا بالبحث في نفس المجال الذي تهتم به دراستنا، وهو الأمر الذي جعلنا نستفيد منها بشكل من التحكم في طريقة الصياغة والطرح بهدف الوصول إلى نتائج ربما قد تكون جديدة أو مغايرة، إذ نجد أن المتغيرات لجميع الدراسات المشار لها متشابهة لمتغيرات موضوع دراستنا، ويبقى الإختلاف في طريقة الطرح للإشكالية وطريقة العلاج للموضوع المدروس وهو طبعاً ما يؤدي الى الوصول إلى نتائج مختلفة.

وعلى هذا الأساس دراستنا مكملة للدراسات السابقة، حيث نجد في المقام الأول أن موضوع بحثنا يركز على منطقة جغرافية محددة، لواقع اجتماعي و اقتصادي محدد، له خصوصياته (بطالة، تركيبة إجتماعية تقليدية، منطقة نائية..الخ) وذلك محاولة منا لفهم أعمق لنشوء المقاولة، من خلال تأثير برنامجين للدعم محددين أيضاً وهما "أونساج وكناك" ، من خلال شريحة ديموغرافية خاصة وهم شباب المنطقة وهو الأمر الذي يسمح لنا بمعرفة دوافع وتحديات هذه الفئة من جهة، ومعرفة الأثر الحقيقي للبرامج في نشأة المشاريع و توطينها. وهذا بهدف تقديم نتائج ميدانية ملموسة يمكن أن تعزز أو تحسن فعالية البرامج المدعمة للمقاولة ومنه توصيات للنهوض بالتنمية بالمنطقة.

الفصل الثاني :

ظاهرة البطالة والواقع بالجزائر وأدرار

الفصل الثاني : ظاهرة البطالة والواقع بالجزائر وأدرار

تمهيد:

أولاً: ماهية البطالة وتطورها التاريخي

1-تعريف البطالة

2-التطور التاريخي لمفهوم البطالة:

ثانياً-أسباب و أنواع البطالة

1-أسباب البطالة:

2-أنواع وتصنيفات البطالة:

3- تصنيفات أخرى للبطالة:

ثالثاً: أهمية البحث في ظاهرة البطالة والأثار الناجمة عنها

1-أهمية البحث في ظاهرة البطالة:

2-الآثاروالأبعاد الناجمة عن البطالة

رابعاً: النظريات المتعلقة بالبطالة

1-النظريات المفسرة للبطالة

2-تحليل سوسيولوجي للبطالة

خامساً: البطالة في الجزئر وأهم التدابير المتخذة للتخفيف منها

1-البطالة في الجزائر

2-التدابير المتخذة للتخفيف من البطالة في الجزائر

3-وضعية البطالة لولاية أدرار

4-وضعية البطالة بزاوية كنتة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يقُودنا الحديث عن التشغيل بالضرورة للحديث عن البطالة، لأن العلاقة بينهما علاقة اتصال، فالتشغيل الفعال يعتبر أحد الحلول الرئيسية للحد من البطالة، و لتحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل يتطلب سياسات إقتصادية وجتماعية متكاملة تشمل التعليم والتدريب وتحفيز الإستثمار.

فالبطالة والتشغيل من القضايا الاقتصادية والاجتماعية المهمة التي تؤثر على استقرار الدول ونموّها، فموضوع الدراسة يتطلب البحث في أعماق ظاهرة البطالة، ماهيتها وأسبابها وأنواعها، ومحاولة معرفة الآثار المترتبة عنها، وفي نفس السياق يأتي الحديث عن التشغيل، وطرق إحداث مواطن العمل، بشكل منظَّم ومتسلسل حتى يتمكّن القارئ من معرفة محتوى الدراستة من أفكار، بغرض المتابعة والفهم وتحسين عملية التركيز.

تعد ظاهرة البطالة من الظواهر التي تؤرق أي مجتمع، إن لم نجزم أن شأنها شأن الأمراض المزمنة التي لا يكاد يخلو منها أي مجتمعمن المجتمعات الإنسانية على مر العصور، مما يتطلب من السلطات المعنية على اختلاف مستوياتها وتمركز قوتها، المتابعة المستمرة لها والتأمل في نتائجها الوخيمة وكذا تحليل الأثار المترتبة عنها بهدف تشخيصها وفق أسس علمية، من أجل إيجاد الحلول والطرق الناجعة، إقتصاديا وإجتماعيا وحتى تربويا للتصدي وكبحها في مواطن بدايتها والمراحل التي هي فيها، وتجدر الاشارة في هذا الصدد أن نسبة البطالة تختلف من مجتمع إلى آخر وحسب الحالة الإقتصادية، وعلى سبيل المثال في سنوات الثمانينات شهدت هذه الفترة تراجعا في حركية التشغيل نتيجة للأزمة البترولية آنذاك التي أحدثت تأثيرا سلبيا على مختلف الجوانب، هزات عنيفة عرفها الإقتصاد نتج عنه تدني معدل النمو، وكذاالفقر والحرمان.

نستعرض في هذا الفصل التعريف بماهية الظاهرة والتطور التاريخي لظهورها، و نظرة الإسلام لها والمداخل الإقتصادية التي تناولتها وفسرت سبب حدوثها، والإشارة أيضاً إلى أنواعها وأسباب مقوماتها والآثار التي تخلفها. كما نتطرق أيضاً الى النظرة السوسيولوجية لها وللعمل بعتبارهما عنصران متلازمان، والحلول المنتهجة من طرف الدولة من أجل التخفيف من آثارها السلبية والمدمرة.

أولاً: ماهية البطالة وتطورها التاريخي:

البطالة هي واحدة من أهم التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه مختلف المجتمعات والدول في العصر الحديث، كما تعتبرمن أخطرالمشاكل التي تهدد إستقرار الأمم والدول. وتختلف أيضا حدتها من دولة لأخرى ومن مجتمع لآخر، لذلك تعتبر من المواضيع التي أستحوذت على جزء كبير من الدراسات و الإهتمامات من طرف الإقتصاديين والباحثين، حيث تعددت النظريات الإقتصادية التي حاولت تفسير هذه الظاهرة، والتي لا زالت قائمة، على أن التصدي لها قائم بشتى الطرق والوسائل.

فبالرغم من شيوع استخدم لفظ البطالة في مجال الدراسات الإقتصادية والدراسات الإجتماعية، إلا أنه لا يوجد اتفاق بشأن تحديد ماهية الظاهرة، حيث يرجع هذا التباين إلى اختلاف الرأي حول تحديد مفهوم البطالة، والتي تستخدم لوصف ظواهر عديدة. فتبقى ظاهرة البطالة ظاهرة سلبية في كل الأحوال، كما أنها تعني أشياء مختلفة

في بلدان مختلفة، أي تختلف بإختلاف المجتمعات و باختلاف طبيعة اقتصاد كل مجتمع، وهذا يعني ما هو بطالة في بلد قد لا يعتبر كذلك في مجتمع آخر[1]. فتعتبر البطالة مؤشراً رئيسياً على صحة الإقتصاد، حيث تعكس مدى قدرة النظام الإقتصادي على توفير فرص عمل لمواطينه.

1-تعريف البطالة:

✓ **تعريف البطالة لغةً:**

بَطَلَ الشئُ يَبْطلُ بُطْلاً وبُطُولاً و بُطْلاناً، ذهب ضياعاً وخسراً، فهو باطل. والتبطُّلْ: فعل البَطالة، وهو تِباع اللَّهو والجَهالة، وبَطَل الأجيرُ – بالفتح – يَبْطُل بَطالة و بِطالة أي تَعَطَّل فهو بطَّال، والبطال الذي لا يجد عمل[2].

وفي اللغة الفرنسية كلمة–chomage– والتي هي البطالة، مشتقة من فعل بطل أي تعطل عن العمل لكن فعل– chomer– يعني أيضا الإستظلال من الشمس، بمعنى أن العاطل عن العمل في اللغة الفرنسية، إنما يعني من ذلك الشخص الذي يستريح في الظل ومن ثم يستأنف عمله[3].

وتعني أيضا بطالة العمل في اللغة، تعطيل العامل أو قطع العمل[4].

مما سبق ذكره يتضح لنا أن البطالة لغة تعني الخلو من العمل أو عدم الإنشغال بعمل، أي مفهومها مرتبط بمعاني الفراغ و عدم الفائدة .

✓ **تعريف البطالة إصطلاحاً:**

تُعرّف البِطالة على أنها بقاء العامل خارج نطاق العمل المنتج رغم قدرته عليه، وهي أيضا ندرة توافر العمل المناسب لشخص ما راغب فيه وقادر عليه، نظرا لزيادة القوى البشرية المؤهلة عن حجم فرص العمل التي يتيحها المجتمع سواء كانت إنتاجية أو خدماتية[5].

وتعرف البطالة على أنها " عدد الأشخاص القادرين على العمل و لا يعملون بالرغم أنهم يبحثون عن عمل بشكل جدي"[6].

و تعرف أيضا على أنها "الحالة التي يكون فيها الفرد قادرا على العمل وراغبا فيه، ولكن لا يجد العمل والأجر المناسبين"[7].

---

[1] محمد علي البدوي، **دراسات سوسيولوجية**، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2024، ص348.

[2] أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم إبن منظور، المرجع سابق، ص ص، 56-57.

[3] رحيمي عيسى، قرقار عادل، **ظاهرة البطالة مفهومها أسبابها و أثارها**، مجلة إرتقاء للبحوث والدراسات الإقتصادية ، جامعة الشادلي بن جديد، ولاية الطارف، العدد00، 2018، ص143.

[4] طارق عبد الرؤوف محمد عامر، إيهاب عيسى المصري، **البطالة مفهومها أسبابها خصائصها**، دار العلوم للنشر والتوزيع، المنهل،2017، ص11.

[5] نبيل عبد الفتاح وفاطمة عبد العزيز، **سيكولوجية العلاقات وخدمة البيئة في التعليم الثانوي التجاري**، مطبعة الأشراف، القاهرة، 1995، ص183.

[6] عبد الرحمن يسرى أحمد، **النظرية الإقتصادية الكلية والجزئية**، الطبعة الثانية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 2005.

وجاء في معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية، على أن البطالة هي الحالة التي يكون فيها الشخص قادراً على العمل و راغباً فيه و باحثاً عنه و لكنه لا يجده[1].

وتم تعريف البطالة أيضاً تبعاً لتصنيف العاطلين عن العمل إلى أربعة فئات وهي[2]:

- ✓ **المسرَّحون من العمل:** وهم الأشخاص الذين أنهيت عقود عملهم أو نشاطهم من طرف ربِّ العمل أو المؤسسة لفترة محددة أو غير محددة مع الإحتفاظ بحق أو توقع معترف به بإستئناف عملهم مع رب العمل بعد نهاية تلك الفترة، فتسريح العمال يعتبر إجراء من الإجراءات التي تلجأ إليها المؤسسات بهدف تقليص عدد عمالها لظروف إقتصادية، ويعتبرون المسرحين بهذه الصفة في حالة بطالة.
- ✓ **العاملون المُحبطون:** وهم الأشخاص الذين يرغبون بالعمل أي متاحين للعمل ولكنهم فقدوا حماسة البحث العمل و يمكن الإشارة على سبيل المثال بخصوص فقدان الحماسية الذي يظهر في عدم متابعة الطلب وتجديده من طرف طالبي العمل، المودع لدى مكاتب التشغيل نظراً لطول مدة التوظيف الذي يولد لهذه الفئة نوع من الملل والفشل و عدم المتابعة لطلباتهم، فهم يعتقدون أنه لا جدوى من هذا، و أنهم لا يستطيعون الحصول على العمل.
- ✓ **العاملون الموسميون:** وهم الأشخاص الذين يقومون بأعمال في فترات محددة من السنة فقط وعادة ما تكون هذه الأعمال و الأنشطة في مجال الزراعة، الحصاد مثلا أو جني المحاصيل و مجال السياحة أيضاً التي ترتبط ببعض الأوقات، الإصطياف مثلا...إلخ.
- ✓ **العمال الهامشيون:** وهم الأشخاص حديثوا السن الذين ينتقلون من مرحلة الدراسة إلى سوق العمل، و كذا الكبار الذين يتخلون بصفة تدريجية عن العمل و ذلك لمجموعة من الأسباب، كالعجز بسبب التقدم في العمر.

ويقتصر المعنى الإصطلاحي لمفهوم البطالة على كل شخص قادر على العمل، ثم عجز عن الحصول عليه بسبب عارض من عوارض التعطل التي تنطوي عليها سوق الأعمال، والتي يمكن حدوثها مثل التفاوت في العرض والطلب والتباين في مدى النشاط والكساد[3].

وتُعرّف أيضاً على أنّها وصمة إجتماعية، وخلل إقتصادي واسع الإنتشار في جميع بلدان العالم، على نسب متفاوتة و أسباب مختلفة وبنتائج متباينة وتكاليف باهضة، وهي في أوطاننا النامية أكبر حجماً وأشد تأثيراً و أصعب إستئصالاً من أوضاعها في البلدان الصناعية[4].

---

[7] زيد بن محمد الرماني، **البطالة.العمالة.العمارة" من منظور الإقتصاد الإسلامي**، الطبعة الأولى، دار طويق للنشر والتوزيع ،1422هـ-2001 م، ص14.

[1] أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص434

[2] محمد علي البدوي، مرجع سابق، ص ص، 349-350.

[3] حسين حمدي، **مشكلة البطالة،بحث علمي ودراسة مقارنة**، جماعة الكتاب، 15أكتوبر 1944، ص15.

[4] مصطفى الفيلالي: **مجتمع العمل، مركز الدراسات الوحدة العربية**، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2006، ص65.

وتعتبر البطالة أيضاً تلك الحالة التي يخلو فيها العامل من العمل مع توفر القدرة عليه، بسبب خارج عن إرادته ولا سلطان له عليه[1].

- **تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل:**

الأشخاص البطالين الذين هم في سن العمل من (16 سنة الى 59 سنة) وتتوفر فيهم ثلاثة معايير وشروط أساسية خلال الفترة المرجعية وهي[2]:

- ✓ **المعيار الأول"بدون عمل"** ويعني الأشخاص البطالين الذين هم بدون عمل خلال فترة الإستبيان، أي إنعدام تام للعمل، وثبوت عدم وجود أي مدخول مهما كان نوعه، حيث يضمن هذا المعيار الفصل بين حالة التشغيل والبطالة للشخص، حيث يؤكد عدم عمله مطلقا.أي لم يسبق لهم العمل.
- ✓ **المعيار الثاني"متاح للعمل ولا يجده"** ويعني حالة الشخص البطال الذي هو متفرغ كليا ومتاح للعمل، مستغلا أي فرصة لعرض العمل في فترة البحث عنه، وعلى إستعداد وقدرة لمباشرته أثناء فترة الإستبيان، ويمكن الإشارة في هذا للبطالين الذين نجدهم يترددون بمعدل يومي تقريباً على ملاحق ومكاتب التشغيل بحثاً عن العمل، و نلمس استعدداهم من خلال كلامهم و أسئلتهم عن العمل، ومثال على ذلك: "كاش خدمة، كاش جديد" وهي عبارات شهيرة ومتداولة كثيراً على مستوى ملاحق ومكاتب التشغيل والعاملين في هذا القطاع يعلمون هذا جيدا.

و يستبعد هذا المعيار الأفراد البطالين الذين يبحثون عن العمل لمباشرته في فترة لاحقة، أي غير متاحين بسسب ظروف تحول بينهم وبين العمل مثل الأفراد البطالين الذين لا يمكنهم الإبتعاد عن محيطهم بسبب إرتباطات ومسؤليات أخرى، ولابأس نشير الى بعض النماذج التي أعيشها شخصيا في بيئة عملي بصفتي مستشار في التشغيل، أحيانا أستدعي بعض طالبي العمل للإلتحاق بالمؤسسات الموجهين لها في عروض عمل مقدمة لنا من أجل إجتياز الفحص، تكون الردود كالتالي:

منهم من تتصل به أول ما يسأل عنه ما إسم الشركة، وهو ليس بالمشكل من حقه أن يعرف ولكن في الأصل يريد أن يعرف ما إذا كانت الشركة لها مكانة ومعروفة على أنها تقدم أجور لابأس بها ام لا حتى يؤكد حضوره من عدمه، وهذا يعني أنه غير متاح .

وأيضا هناك من تتصل به بعد ما تخبره بالهيئة وهوية المتصل والهدف من الإتصال يسألك كم مدة عقد العمل، بمعنى هل هذه المؤسسة لها مدة طويلة في المشروع أم لا، وهذا من أجل المحافظة على تسجيله وعدم فقدانه أقدمية التسجيل التي تمنحه الأولوية في الترشح لعروض العمل المقدمة، بمعنى إذا ظفر بمنصب عمل وكانت مدة العقد قصيرة يفقد الأقدمية مباشرة مما يترتب عليه إعادة التسجيل من جديد والإنتظار مرة أخرى

---

[1] عبد العزيز مهنا، **البطالة والعمالة الكاملة**، الطبعة الثانية، كلية التجارة بجامعة فؤاد الأول، الناشرمكتبة الأنجلو المصرية، 1950، ص10.

[2] مكتب العمل الدولي، **قاموس المصطلحات، نوع الجنس،الإقتصاد الغير المنظم**، الطبعة الأولى، منظمة العمل الدولية، بيروت، 2009، 78.

ومنهم أيضا الأشخاص البطالين الذين غير قادرين عن العمل ولا يستطيعون العمل في بعض المهن بسبب المرض، أحيانا نستدعي سائقين لديهم ضعف النظر لا يمكنهم مزاولة السياقة، وكذا أعوان أمن منهم لديه عائق الرؤية ومنهم من لديه ضعف في السمع، وبعض الأمراض المزمنة.

كل الأمثلة الحية والمذكورة، تدخل في دائرة الأفراد الغير متاحين للعمل، وغير مستعدين من الناحية العلمية على الموافقة على أي عمل يعرض عليهم مباشرة رغم أنهم أخذوا بالأسباب؛

- **المعيار الثالث" يبحث عن العمل"** ويخصّ الأفراد البطالين الذين يأخذون بالأسباب و يتخذون خطوات محددة خلال فترة معينة في رحلة بحث عن العمل، أي بمعنى لديهم جدية ونية فعلية في البحث عن العمل، من خلال التسجيل لدى مكاتب التشغيل وكذا تحرير السيرة الذاتية الخاصة بهم وبمؤهلاتاهم و مهاراتهم والقيام بنشرها في إشهارات إعلانات البحث عن العمل وكذا إرسالها للمؤسسات والمواقع الخاصة بالتوظيف، مثل ماهو معمول به عندنا في الجزائر(ANEM)، (Agence Nationale de l'EMploi)،الوكالة الوطنية للتشغيل التي مهمتها الوساطة بين طالبي العمل والمؤسسات الإقتصلدية الوطنية العامة والخاصة .

➢ **تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر (ONS):**

حدَّد الديوان الوطني تعريفاً قياسياً للبطالة مقتطفة من القرار المتعلق بإحصاءات السكان النشطين والعمالة والبطالة وتقص العمل التي أعتمدها المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل في أكتوبر 1982، بحيث يشمل العاطلون عن العمل المعايير التالية:[1]

-"بدون عمل" جميع الأشخاص الذين تجاوزا سناً محددة ولايملكون عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، أي أن الشخص لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة خلال فترة إجراء التحقيق.

-" يبحث عن عمل" أي أن يكون الشخص في حالة بحث عن العمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة التي تمكنه من الحصول على منصب عمل، كالتسجيل على مستوى ملاحق ومكاتب التشغيل و كذا مراسلة الجهات المعنية بإرسال السيرة الذاتية الخاصة بالبحث عن العمل.

-" التفرغ للعمل" أن يكون على إستعداد تام للعمل ومؤهلاً لذلك.

➢ **تعريف البطالة حسب هيئة الأمم المتحدة(ONU):**

حسب الأمم المتحدة، يكون الشخص في حالة بطالة إذا بلغ سن محددة ولا يقوم بأي عمل، لا مأجور ولا حر، رغم أنه متاح للعمل ويرغب فيه، ويبذل جهد في البحث عنه[2].

➢ **تعريف البطالة من منظور إسلامي:**

[1] L'office national des statistiques**, l'emploi et le chomage**,Définitions Des concepts utilisés au sens du BIT, données statistiques, ALGERIE 1962-2011 ,pp1-2 .

[2] زيد بن محمد الرماني، مرجع سابق، ص21.

حين دعا الإسلام وحث المؤمنين على العمل والسعي في الأرض، نهى عن البطالة وهي قعود الرجل فارغاً عن العمل[1]، والإتكال على الآخرين وجعله مذموماً مقبوحا، ويتجلى ذلك في قول الرسول صل الله عليه وسلم اليد العليا خير من اليد السفلى، وابدأ بمن تعول، وخير الصدقة عن ظهر غني ومن يستعفف يعفه الله، ومن يستغني يغنيه الله رواه البخاري ومسلم.

وفي حديث ينقله الوصابي عن الرسول صلى الله عليه وسلم ((البطالة تقسي القلب)).ثم يقول: إن البطالة هي الكسل، ويعرف الكسل بأنه إذا ما ترك الكسب الحلال أو ترك القيام بأمر الآخرة [2]؛ ومنه نجد أن هذا الحديث يشرح لنا سلوك المتعطلين وموقفهم من البطالة في المجتمعات الحديثة، وهو ما نراه ونشاهده من خلال الأحداث اليومية لردة فعل الشباب العاطلين عن العمل، من إحتجاجات وتخريب وتدميرللمنشآت وأحياناً هذا التخريب يمس بعض المرافق التي لا علاقة لها بالتشغيل والتوظيف، ومن السلوكات والتصرفات الناتجة عن موقف البطالين وهو غلق الطرقات بالحجارة وإشعال العجلات المطاطية في الطرق الرئيسية وطرقات تواجد الشركات الكبيرة التي لها علاقة بالتشغيل ، مما ينتج عنه تعطيل للإنتاج، كل هذه الصور والتصرفات ناتجة عن قسوة القلب .

وحث الإسلام على العمل ونبذ البطالة والكسل ومحاربة الفقر وذلك بإستغلال الموارد على إختلاف أشكالها والتي هي من النعم التي أنعمها الله على عباده في الكون، فلاحة الأرض وصناعة السفن وجعل ذلك بمثابة عبادة يتقرب بها الإنسان إلى ربه سبحانه وتعالى فالقيم الإسلامية لم تحمل الدولة كامل المسؤولية لتشغيل الناس، حتى لا يخضع الأفراد لقواعد قد تكون بعيدة عن سياسة العمل الإسلامي، وجوهر نظامه الإجتماعي والإقتصادي والسياسي وحتى لا يتجرد الأفراد من الحرية والإرادة والتصرف الحر في شؤون مستقبلهم وذلك بالإعتماد على أنفسهم وإختيار بدائل أخرى من غير الجهات الرسمية وهو الأخذ بالمبادرة و إيجاد سبل وطرق تمكنهم من تشغيل أنفسهم و ذواتهم[3].

2-التطور التاريخي لمفهوم البطالة:

يعكس التطور التاريخي للبطالة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي مرَّت بها المجتمعات البشرية عبر العصور. البطالة كمفهوم تقليدي هي عدم قدرة سوق العمل لإستيعاب معظم العاطلين عن العمل، وكون أن العمل سوقا فينطبق عليه قانون الطلب و العرض، إذ نجد عند زيادة الطلب يقل العرض والعكس صحيح.وحتى نوضح تاريخ البطالة في العالم، يمكن الإشارة إلى ذلك ضمن السياق التاريخي الإنساني الآتي:

1.2-البطالة في التاريخ القديم:

---

[1] زيد بن محمد الرماني، نفس المرجع، ص ص22-25.

[2] أبي عبد الله محمد بن عبد الرحمن بن عمر الوصابي الحبيشي، **البركة في فضل السعي والحركة**، الطبعة الأولى، مطبعة الشرق، مصر، 1354، ص7.

[3] حسين عبد الحميد أحمد رشوان، **أزمات الشباب والبطالة**، الطبعة1، دار التعليم الجامعي الإسكندرية، مصر، 2015، ص ص33-34.

المقصود بالتاريخ القديم الفترة الممتدة من قبل الثورة الصناعية، إلى تاريخ وجود الإنسان، أي فترة تاريخ وجود الإنسان على وجه البسيطة منذ عصر المشاعية ، وهي الفترة التي شملت تطور الحضارات الكبرى التي شكلت الأساس، للعديد من الثقفات والمجتمعات اللاحقة، وفي مايلي توضيح الفترات:[1]

- **فترة المشاعية:**

في هذه الفترة كان الإنسان يعتمد على الصيد و النباتات الطبيعية كمصدر رزق له، أي الطبيعة وما وما تحوي من محاصيل وحيوانات، إذ نجد الإنسان كان يعتمد على هذه المصادر الغذائية لمد جسمه بما يحتاجه من الطاقة المرادة للحياة، لذا لا وجود للبطالة حينها و لا يمكن إحتسابها بطالة لانها سوف تعتمد على الحاجة الجسمية للغذاء لضمان البقاء أي كل فرد يساهم في تلبية الإحتياجات الأساسية، علاوة على عدم وجود سوق العمل خلال هذه الفترة. ومنه نفهم بأن نظامها الإقتصادي كان يقتصر على الإكتفاء الذاتي أو التبادل المحدود، اي حياة إقتصادية و إجتماعية مبنية على التعاون والتشارك والملكية الجماعية للأرض والوسائل.

- **فترة تعلم الإنسان بعض الاكتشافات :**

وهي فترة تميزت عن السابقة من حيث التفكير والثقافة وهذا نتيجة التطورات التي حصلت في الحياة الإنسانية من خلال إكتشافه للزراعة وتربية الحيوانات وبناء البيوت، مما شكل معادلة بين العمل ومتطلبات العمل، أي أن العمل مرتبط بالزراعة والرعي، و كانت المعاملات مبنية على المقايضة وتبادل المنفعة (تبادل سلعة بسلعة) وبالتالي لم تكن هناك بطالة والسبب يعود إلى تقسيم العمل، أي كل شخص يقوم بعمل مختلف من أجل إيجاد المنفعة وتبادلها مع بعضهما البعض، فحاجة الإنسان هي من تدفعه للإكتشاف وإيجاد فكرة تمكنه من العيش والتي تعتمد أساس على التبادل في هذه الفترة.

- **فترة ظهور التشريعات والدويلات و بناء المدن:**

تميزت هذه الفترة بظهور التجمعات السكنية الكبيرة والتي أستدعت وجود قوانين وتشريعات بدائية مما مهد إلى ظهور الإقطاعيات و دويلات المدن وظهور العسكرة و نتج عنه ظهور الإمبراطوريات، بحيث لم تظهر البطالة بشكل واضح، إلا لدى شريحة العجزة والأطفال، اي كانت بطالة محدودة، بإعتبارأن الكل كان يعمل في مجال العمل الحرفي والعمل الزراعي والتجارة، و ظهرت في هذه الفترة ظاهرة الرق وشراء العمال للعمل لدى الغير، الفلاحون يعملون في أراضي الإقطاعيين ومع ذلك كانت هناك حالات من الفقر والعمالة غير منتظمة

2.2-فترة الثورة الصناعية في القرن الثامن عشرة :

وهي فترة تحوُّل جذري مهم في التاريخ الإنساني وذلك من خلال التحول و الإنتقال للمجتمعات من نظام الإقتصاد الزراعي وطرق العيش التقليدية إلى نظام الإقتصاد الصناعي القائم على القوة الميكانيكية والإنتاج الآلي.، هذه الفترة شهدت تغيرات كبيرة في طبيعة العمل وعلاقات الإنتاج، حيث ظهور الآلات واختراع

[1] إسماعيل علي شكري و مجيد جواد مهدي، **مشاريع القطاع الخاص و دورها في الحد من البطالة**، الطبعة الأولى، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2016، ص ص، 49،50.

المحركات البخارية في تسيير السفن والقاطرات و تحريك عجلة العامل في الإنتاج الذي يتطلب مهارات وخبرات يمكن للعامل أن يمتلكها ذاتيا والتي تضمن بقائه لدى أصحاب المصانع، ففي هذه الفترة ظهرت البطالة بسبب الإعتماد على العمال ذوي الكفاءة لتسيير عجلة التنمية نظرا لمتطلبات العمل الحديثة، حيث فقد العديد من الأشخاص الذين كانوا يعتمدون على العمل الحرفي أعمالهم بسبب إنتقالهم إلى وظائف تتطلب مهارات تتماشى والعمل الصناعي. أزمة البطالة و إرهاصاتها بدأت في هذه الفترة التي ظهرت فيها المصانع والآلات وهي المرحلة الأكثر تنظيما لمفهوم المصنع وهي الفترة الصعبة بصعوبة إنتقال الإنسان من عمل بسيط إلى عمل منظم وأكثر تعقيداً.فقد توثر الأساليب الحديثة في ميدان العمل، إذ في الوقت الذي تقدمت فيه الصناعة إضمحلت الزراعة و قد يكون لإدخال المستحدثات في الصناعة أثر في زيادة المتعطلين[1].

3.2-الفترة ما بعد الثورة الصناعية:

تمتدهذه الفترة من الثورة الصناعية إلى عصر الإكتشافات واعتماد التكنولوجيا والتقنية في عصرنا الراهن، وهي فترة كانت فيها العمالة مطلوبة جدا في العالم بحيث ظهر الطلب الكثير في سوق العمل على العامل الفنّي الذي يتمتع بالمهارات وعلى العامل غير الفني، و مع ظهور إستعمار الدول كانت الحاجة تزيد في إستخدام الجنود، بحيث الطلب لقوتهم لا ذكائهم أو مهارتهم، و بعدها في بداية القرن العشرين إلى يومنا هذا إختلف سوق العمل وشهد تذبذباً بين العرض والطلب .

ثانياً-أسباب و أنواع البطالة:

1-أسباب البطالة:

تعد مشكلة البطالة من بين أهم المشكلات التي عانت منها غالبية المجتمعات المعاصرة على إختلاف أنظمتها الإجتماعية والإقتصادية، والسبب يرجع في الواقع الى كثير من المشاكل الإقتصادية التي يعاني منها الإقتصاد العالمي وانخفاض معدلات النمو في أغلب دول العالم[2] . وقد زادت حدة هذه المشاكل التي أدت في مجمل نتائجها إلى إعاقة التطور الإنتاجي وبالتالي الحد من توفير الإمكانات وإيجاد فرص جديدة للعمل.ولهذا نجد أسباب البطالة تعود إلى عدة عوامل، منها الإقتصادية و منها السياسية والإجتماعية والمهنية والتقنية ونذكر منها ما يلي:

1.1-التطور التكنولوجي والتقني:

يشير التطور التكنولوجي الذي جاء بعد الثورة الصناعية إلى التغيرات والتقدم في المعرفة و أدوات التكنولوجيا التي تؤدي إلى تحسين وتطوير المنتجات والخدمات، وفي المقابل خلق مشاكل إقتصادية ولعلى أبرزها البطالة، نتيجة إستغناء العديد من الشركات والمصانع عن اليد العاملة و إستبدالها بالآلة للتسريع في العملية الإنتاجية

[1] عبد العزيز مهنا، مرجع سابق، ص84.

[2] طارق عبد الرؤوف، **أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها**،الطبعة الثانية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص13.

وبأقل التكاليف، مما أدى إلى ظهور البطالة بشكل حاد في المجتمع[1].أي نتيجة الإندماج بين الشركات العالمية وإستخدام عالي للتكنولوجيا المتطورة بهدف تخفيض النفقات و زيادة الأرباح[2]. ويمكننا شرح ذلك محاولة منّا من خلال تاريخ التطور التكنولوجي والتقني وكذا الفصل بين العناصر التي أحدثت تأثير بالغ الأهمية على نمط حياة البشر .

- **ظهور الآلات:**

و يبدو ذلك جليا في كثير من القطاعات التي أستغنت عن تشغيل اليد العاملة بسبب التطور التكنولوجي المتزايد، الذي يكشف أن المبتكرات الحديثة أصبحت تلغي الكثير من الوظائف والأعمال ومنه تزداد عمليات تسريح العمال بشكل أكبر من خلق الوظائف وتوليدها[3]. وهذا ما ينجر عنه التقليل وتقليص من اليد العاملة التي كانت موجودة ومطلوبة في العملية الإنتاجية، وبصفتي مستشار في التشغيل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، أحس بذلك من خلال نقصان عروض العمل التي كانت تتقدم بها الكثير من المؤسسات الإقتصادية والخاصة مقارنة بالسنوات الماضية، فعلى سبيل المثال، نجد مؤسسة بريد الجزائر كانت تقوم بتوظيف عمال جدد في رتبة "مكلف بالزبائن "في كل سنة عن طريق مصالحنا، في الوقت الذي كانت تتم العمليات المالية بالصكوك البريدية ومع ظهور آلات عصرية وحديثة وإنتشارها، قل التوظيف بهذه المؤسسات، وحلت محل الإنسان الآلة، فبدلا من توظيف أيادي عاملة كما كان من قبل، أوجد الموزع الآلي للنقود بإستعمال البطاقة الذهبية الخاصة بكل شخص، وهي تقنية حديثة حيث يمكن القيام بهذه العملية سواء داخل المؤسسة أو خارجها، وفي أي وقت تشاء خارج أوقات العمل الرسمية من خلال الموزع الخارجي، ومن أي بنك مالي على مستوى التراب الوطني.

ونجد أيضا الكثير من المؤسسات الأمنية المكلفة بالحراسة وأمن المنشآت الموجودة بحوض الشغل إقليم إختصاص الولاية، كانت تودع لدى مصالحنا عروض عمل وبشكل مستمر لتوظيف أعوان الأمن والحراسة، إلا أنها في الآونة الأخيرة قلَّت وضَعفَت بسبب استعمال كاميرات المراقبة التي يمكن من خلالها مراقبة وحماية المؤسسات والمنشآت وعلى مسافة الأكثر من واحد كلم وفي هذه الحالة يتقلص عدد توظيف العمال، لأنه يمكن ان يدير ويسير هذه العملية عدد قليل من الأشخاص.

- **تقنيات الرقمنة والذكاء الإصطناعي:**

[1] أحمد عيسى السراحنة، **مشكلة البطالة وعلاجها**، ترجمة:أحمد خليل جمعة، دار اليمامة للطباعة والنشر، بيروت، 2000، ص70.

[2] محمد علاء الدين عبد القادر، **البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الإجتماعي والأمن القومي في ظل الجات.العولمة.تحديات الإصلاح الإقتصادي**، منشأة المعارف،الإسكندرية، 2002، ص17.

[3] رمزي زكي، **الإقتصاد السياسي للبطالة:** تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة ، المجلس الوطني للثقافة والفنون و الآداب، عالم المعرفة، الكويت، 1998، ص68.

أسهم التوسّع في استخدام تقنية المعلومات في إعادة هيكلة المؤسسات الإقتصادية عموماً وما ينجر عليه من تغيير في أساليب الإدارة والإنتاج[1]؛ ويمكن الحديث بخصوص هذه الخاصية الحديثة عن رقمنة المؤسسات مؤخرا والذي هو في طريقة تعميمه في جميع المؤسسات أحدث بطالة في أوساط الشباب على اختلاف مستوياتهم وتعليمهم، وهذا ما نلمسه ونعيشه يوميا جراء تردد طالبي العمل على مختلف ملاحق وفروع التشغيل على المستوى الوطني بحثا عن العمل ولعلى هذه التقنية حالت بينهم وبين وظيفة تنقذهم من جحيم البطالة، ففي الوقت الذي كنا نتردد على طوابر البلديات والمؤسسات لإستخراج بعض الوثائق التي نحتاجها وكنا نجد في الواجهة عدة عمال على أجهزة الإعلام الآلي يقومون بتقديم هذه الوثائق، أصبحنا نجد شخص واحد يسير مصلحة بأكملها بسبب رقمنة هذه المؤسسات لأعمالها، بل وتعدى الأمر إلى أكثر من ذلك، وضعت الكثير من البرامج والمواقع تحت تصرف المواطنين يمكنهم من خلالها الحصول على أي وثيقة يحتاجونها دون تنقل أو عناء الى المؤسسات، أصبح تسديد الفواتيرالمالية ودفع المستحقات سواء الخاصة بالكهرباء أو الأنترت أو الماء ونحن جالسين في منازلنا، حجز تذاكر النقل(جوا وبرا وبحرا) والأيواء وحتى الفحوصات الطبية هي الآخرى وكيف ما نريده حسب الوقت والمدة التي نرغب فيها، في وقت كانت هذه العمليات يقوم بها موظفين وعمال لدى مؤسسات، سواء كانت مؤسسات عمومية أو مؤسسات خاصة، يتقاضون أجورا ثابتة، ومن ورائهم أسر و عائلات، وكان عدد هؤلاء العمال مرشح للزيادة. ونجد أيضاً نظام الرقمنة المتداخلة بين المؤسسات الوطنية قلصت التوظيف وأحدثت بطالة واضحة وحادة، وذلك من خلال التطور في الأنظمة وقدرتها على اتخاذ القرارات، ويمكن توضيح هذا من خلال الأحداث الواقعية التي نتصادف بها في حياتنا اليومية، وفي بيئتنا الإجتماعية وكذا المهنية، لبعض المواقف التي لها شأن بظاهرة البطالة وعلى سبيل المثال لا الحصر، في الوقت الذي كان يمكن للشاب العاطل عن العمل الذي يبحث منصب عمل ومستعد وقادر عليه، كان يمكنه التسجيل كطالب عمل في أكثر من ملحقة على مستوى الوطن للرفع من حظوظه وحصوله على وظيفة، ونظرا لقدرة الأنظمة على قراءة معلوماته، تتخذ قرار بمنعه ألياً من التسجيل موجها له رسالة بإستحالة تسجيله لأن نفس معلوماته موجودة ومسجلة بصفة طالب عمل في ملحقة اخرى للتشغيل، مع تِبيان إسم الملحقة والرقم المسجَّل تحتهُ كطالب عمل فيها، خاصة و أنه في بعض الملاحق بها عروض العمل ولا تُلبي حاجيات المؤسسات العارضة للعمل نظراً لندرة التخصصات المطلوبة من طرف المؤسسات، مما يدفع بمحاولة طالبي العمل الذين يمتلكون تلك التخصصات، الى التسجيل في هذه الملاحق ولكن دون جدوى بسبب هذه التقنية، ونجد أيضا في مجال الفلاحة، الكثير من أصحاب المستصلحات أستغنوا عن اليد العاملة التي كانت توظفها، لأن مجال الفلاحة عرف عصرنة و اصبحت ترتكز على نظام السقي بالتقطير، بحيث أصبح الفلاح يتحكم في هذا النظام عن بعد في ظل انتشار الهواتف النقالة الذكية ، حتى وهو مسافر يمكنه القيام بهذه العملية بواسطة

[1] أنتوني غدنز، **علم الإجتماع مع مدخلات عربية**، الطبعة الرابعة، ترجمة وتقديم : الدكتور فايز الصُيّاغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان،2005، ص462.

الهاتف وبرامج خاصة يمكنه تشغيل المضخة وإطفائها، هذا بدور سبب بطالة، لدى شريحة هشة كبيرة عندنا في المجتمع على المستوى المحلي، بحيث الكثير منهم كان يعمل لدى الآخرين من الفلاحين المالكين، خاصة الرجال الكبار الذين فقدوا أمل التوظيف، بسبب إرتفاع سنهم الذي لم يعد يسمح لهم بالتوظيف في الكثير من المؤسسات .

كما نلاحظ دخول تطبيق الروبوت في كثير من الصناعات والخدمات والذي يؤدي مجموعة من المهام والعمليات المتكررة وأصباح يحاكي السلوك البشري وبأكثر دقة منه، مثل ما هو الحالة في مصانع السيارات وغيرها من المصانع المشابهة لها التي كانت تعتمد على اليد العاملة وبعدد هائل، هذا بدوره سبب بطالة لدى الشريحة العاطلة عن العمل.

- **التجارة الإلكترونية:**

انتشرت التجارة الإلكترونية و ظهرت بشكل أقوى في الآونة الأخيرة، وعلى الرغم من فوائدها الكبيرة في تسهيل المعاملات التجارية إلا أنها قد تكون سبباً في خلق البطالة في بعض المجالات والقطاعات التقليدية، فالواقع الذي أصبحنا نعيشه اليوم مختلف تماما عن الماضي، أصبحنا نشتري مقتنياتنا والبضاعة التي نحتاجها عن طريق الأنترنت وبالمواصفات التي نريدها مع ضمان التوصيل إلى باب المنزل، مقابل الدفع عند الاستلام للسلعة بعد معاينتها، ويحق لك إرجاعها إذا لم تجدها حسب الذوق والمواصفات التي تم الاتفاق عليها الأمر الذي أثّر على العملاء المحليين التجار الذين كان التعامل معهم بصفة مباشرة. فالكثير من أصحاب المحلات تعرَّضت سلعهم إلى الكساد بسبب المنافسة وإقبال الزَّبائن على هذه الطريقة الجديدة وذلك نتيجة المزايا التي يجدونها في هذه الطريقة من ناحية السعرالمنخفض، والتوصيل الذي خفف عنهم عناء التنقل والبحث...الخ، فمع نمو التجارة الإلكترونية قلت الحاجة إلى المتاجر المحلية مما أدى بالكثير من أصحاب المحلات إلى الغلق النهائي والتوقف عن النشاط وبالتالي سبب في بطالتهم عن العمل مما دفع بهم من تجار، إلى باحثين عن العمل. وفي نفس الوقت وفرت العديد من الفرص التسويقية التي يمكن أن يستغلها أي فرد بمفرده وينشئ له مشروعاً إفتراضياً من المنزل وهي فرصة لا تتطلب إمكانيات مادية والتي تمثل عقبة أمام الشباب بقدر ما يفي بمتطلبات معرفية وابتكارية بشكل أكثر، تحتاج لمن يتحلى بفكر الشخص المقاول[1].

2.1- فلسفة الدولة لسياسات التشغيل و التوظيف:

تنبع البطالة من سياسة الدول في مجال التشغيل فنجد انتشار البطالة في مفاصل الدول التي تنتهج وتتبع سياسات خاطئة في التوظيف، وبشكل أكثر في البلدان التي تكون فيها الحكومات ملتزمة بسياسات التعيين والتوظيف، عملية التوظيف الإجتماعي دون النظر إلى الحاجة لها[2]. خاصة الدولة التي تعجز عن إحداث

[1] هالة محمد لبيب عنبه ، **إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي، دليل علمي ليكفية البدء بمشروع صغير وإدارته في ظل التحديات المعاصرة**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث و دراسات، القاهرة، مصر، 2008، ص136

[2] محمد علي البدوي، المرجع السابق، ص 371.

مواطن الشغل وإنشاء المشروعات الجديدة لإستيعاب العمالة العاطلين عن العمل، مما يدفعها إلى حشو الجهاز الحكومي بالعمال والذي طاقته لا تستوعب هذا الكم الهائل والذي يكلف الدولة ضخ نفقات كبيرة مما يعتبر هدرا للمال والموارد البشرية على حد سواء، وهذا ما يؤدي إلى إنتشار البطالة المقنعة، وتراجع قدرة القطاع العام على تشغيل كافة الأيدي العاملة مع الإرتفاع المستمر في أعداد الداخلين الجدد لأسواق العمل و من المتوقع أن تقل مساهمته في التشغيل مستقبلاً[1].

3.1- البيئة الاجتماعية والثقافية:

مما لا شك فيه أن للبيئة الاجتماعية نسبة في بطالة بعض الشباب، وذلك من خلال السلبية التي تحيط بالفرد، والمشاكل الصعبة التي قد يتعرض لها، وهو ما نلاحظه لدى الكثير من الشباب، لديهم قدرات ومهارات ولكن لم يستطيعوا استغلالها و توظيفها، وإذا بحثنا عن ماضيهم والأسباب الكامنة وراءها نجدها ترتبط بالبيئة العقيمة التي يعيشون بها، بداية من أصدقاء السوء والأصدقاء السلبيين، فتأثير جماعة الأصدقاء خارج الأسرة أكثر وضوحاً على الفرد في حالة غياب الرقابة الأسرية وفي حالات كثيرة تصبح من أكثر العوامل المساعدة على النحراف، فجماعة رفاق السوء يؤثرون سلباً على أعضائها[2]. وهذه ظاهرة متجذرة عندنا في المجتمعات المحلية الصغيرة والريفية، فالأصدقاء الغير إجابيين يجعلونك دوما في دوامة فشلهم، ووقت ما أردت ان تبتعد عنهم لتدبير شؤونك ورسم مستقبلك يقفون لك بالمرصاد وبحكاياتهم الخائبة والأمثلة كثيرة عن ذلك(اللي قرا قرأ بكري دعك من التكوين فيه الصغار فقط، دعك من الغربة أبوك وأمك لن تجدهم في أي مكان...الخ) هذه مصطلحات متداولة بشكل كبير في مجتمعنا، وهي مثبطات للكثير من الشباب منعتهم من مواصلة الدراسة والتكوين، والدخول في عالم المخدرات و الحبوب المهلوسة، ووجدوا أنفسهم في سن متقدم بلا عمل ولا زواج حيث الندم والحسرة بادية على وجوه الكثير منهم بعد فوات الآوان.

ما سبق ذكره من واقع أعيشه مع شريحة من المجتمع بصفتي أقرب إلى ميدان التشغيل الذي أعمل به، وحكايات يرويها لنا آبائهم وقت الوساطة لأبناءهم في إيجاد عمل لهم، لأنهم يعلمون أن أولادهم لا يبالون ولا يكترثون في البحث عن العمل وكل هذا يفسر حجم المعاناة التي يعانيها الوالدين في تدبير شؤون المنزل من أكل ومصاريف الكهرباء ويجدون أنفسهم وحدهم يواجهون معاناة الحياة من غير مساعدة ولا شفقة من ابنائهم الذين كانوا يعولون عليهم بعد الكبر.

الكثير من الشباب حين ترشُّحهم في مناصب عمل وينجحون، لم يلتحقوا بمناصبهم منعتهم الفحوصات الطبية المطلوبة من طرف المؤسسات التي نجحوا بها، بسبب المخدرات، ومنهم من عمل لأكثر من خمس سنوات وبعد خضوعهم لتربصات طلب منهم إجراء فحوصات لها علاقة بإستهلاك المخدرات للتأكد، فجاءت الكثير منها

---

[1] شهدان عادل عبد اللطيف الغرباوي، **تمويل المشروعات الصغيرة كعنصر فعال في تحقيق التنمية الإقتصادية و آليات مكافحة البطالة و دورهما في التشغيل في الدول العربية**، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2020،ص184.

[2] ملك محمد الطحاوي، **البطالة والسولك الإجرامي بالمجتمع المصري**–دراسة حالة بمدينة المنيا، المجلة العلمية لكلية الآداب بسوهاج، العدد 29، الجزء الثاني، أكتوبر2006، ص290.

إيجابية فوجدوا أنفسهم مسرحين من العمل وهذا حدث في بعض الشركات الأمنية التي تعمل على مستوى إقليم ولاية أدرار، لأن طبيعة نشاطها تتطلب جاهزية ويقظة وشهادة طبية من طبيب مختص في الأمراض العقلية،وشهادة رخصة حمل السلاح وهذا تجنبا لأي كارثة في ميدان العمل.

4.1-إرتفاع معدل نمو السكان:

المشاكل السكانية الرهيبة التي تلتهم كل زيادة في الإنتاج ، فالنمو المتزايد في السكان ومنه النمو في قوة العمل وما يستوجبه ذلك من خلق فرص عمل جديدة للداخلين الجدد لسوق العمل دون إمكانية تأمين فرص عمل مقابلة[1]. فالوقائع تؤكد أن الزيادة السكانية خاصة في دول العالم الثالث تؤدي إلى خلق مشكلات كبيرة،فهي ترهق الإقتصاد وتسهم في تقليل من نصيب الفرد في الدخل القومي و تؤدي إلى إكتظاظ المدن بسكان عاطلين عن العمل[2]، فالنمو السكاني المتزايد يؤثر سلبا على قدرة الدولة على تحقيق التنمية المستدامة، بحيث ينجم عن مشكلة تعداد السكان المتزايد وبمعدلات كبيرة وأعلى من معدلات التنمية تفاقم أزمة البطالة، فالزيادة الكبيرة تؤدي إلى زيادة أعداد الخريجين من المدارس والمعاهد والجامعات عما يحتاجه سوق العمل، مع وجوب توظيفهم وتعيينهم في ظل إلتزامات الدولة في هذا المجال وفي وحدات إنتاجية لا تكون بحاجة حقيقية إلى توظيفهم وهو ما من شأنه خلق الكثير من المشاكل، و زيادة النفقات و ارتفاع معدلات البطالة[3]. فحينما نرى الجامعات والمعاهد و مراكز التكوين يتخرج منها دفعات هائلة من المتعلمين مقابل ضعف التنمية و عدم وجود مرافق جديدة طبعا سوف يقابله تولد بطالة لهؤلاء المتخرجين وهذا ما كان يحذو في نفسي حينما كنت طالب في أولى مراحلي الجامعية و أرى ذلك الكم الهائل من زملائي الطلبة من جميع التخصصات كنت دائما أتساءل في نفسي أين سوف يتوظف كل هؤلاء الطلبة؟ و كنت دائما أضع نفسي محل استفهام، هل يمكنني الظَّفر بمنصب معهم؟

فكلما زاد عدد السكان زادت مشكلة البطالة، ويؤدي معدل النمو السكاني المرتفع إلى إرتفاع نمو القوى العاملة وتقل فرص العمل،مما يولد بطالة حقيقية يعرض الدول إلى مشاكل إجتماعية وسياسية يصاحبها إنخفاض و تدني المستوى العلمي فيها، ويزيد من خطورة هذا، إتساع هجرة العقول والكفاءات، ومنه عدم إستطاعة الدول التي تعرف إرتفاع في نمو سكانها من ضمان مناصب عمل لكثافتها المرتفعة ولا مستويات معيشية ملائمة لها[4].

ومن جهة أخرى نلاحظ أن تزايد عدد السكان قد لا يكون سبباً في حدوث البطالة وهذا ما حدث في بريطانيا العظمى عام 1867، حيث زاد عدد سكانها وزادت ثروتها، وحتى قوة الفرد الإنتاجية إرتفعت وهذا راجع إلى

---

[1] محمد علي البدوي، المرجع السابق، ص371.

[2] دلال ملحس أستيتية، **التغير الإجتماعي والثقافي**، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، قسم الإدارة التربوية والأصول، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن، عمان،2008،ص47.

[3] حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق، ص149.

[4] شويمات كريم،المرجع السابق، ص41.

الإستغلال الأمثل والوجه الأحسن لموراد البلد، مما أدى إلى تحسن حالة السكان في تلك السنة وبالتالي وجود عمال متعطلين ليس دليلا قاطعاً ولا بالضرورة القصوى على أن البلاد مكتظة بالسكان. كما يظن ويرى الكثير من الكتاب أن التزايد المستمر للسكان في بلد ما لا ينهض ولن تقوم له قائمة دليلا على كثرة التعطل فيه[1].

5.1-أسباب أخرى للبطالة:

- **العامل الشخصي وأثره في البطالة:**

يعد العامل الشخصي أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في ظاهرة البطالة، ويمكن توضيح ذلك من خلال مجموعة الصفات والخصائص الفردية التي تؤثر على قدرة الشخص وتمكنه من الحصول على فرصة عمل و إستمراره فيه.بحيث نجد نفور بعض الشباب من إمتهان الحرف اليدوية أدى إلى إنتشار البطالة وهذا راجع إلى نظرتهم الدونية إلى الحرف اليدوية على أنها أعمال حقيرة ومستواها أقل مما يجعلهم في حالة بطالة[2]. فتعبّر الشخصية عن مجموع الصفات والخصائص التي يتميز بها الفرد من خلقية وعقلية وجسمية، كما أن هذه الصفات تختلف من شخص لآخر، حيث نجد شخص يتمتع بشخصية قوية و آخر بشخصية ضعيفة وفي نفس السياق حينما نتكلم عن الشخصية الصناعية والمقصود بها الإستعداد الشخصي لمزاولة عمل صناعي[3]. أي ما يتميز به الشخص العامل من صفات تجعله أكثر حظاً ومرغوباً فيه لدى أرباب الأعمال، فالشخص الذي يثبت الجدية والإستعداد العقلي والجسمي للعمل سوف يحقق رغبته ويصل هدفه، كما أن الرغبة في العمل تر فع من شأنه وتيسر له سبل النجاح، فعلى سبيل المثال نجد في بعض المؤسسات والشركات الوطنية التي تعمل بنظام عقود العمل المحددة، نجد العمال الذين يتمتعون بصفات شخصية وسيرة حسنة تميزهم عن باقي العمال هم أكثرُ إثارة عند مسؤولي هذه المؤسسات مما يجعلهم يجددون لهم عقودهم المنتهية بصفة مستمرة، وحتى في حالة التنقل إلى منطقة أخرى سوف تقوم بنقل أمثال هؤلاء العمال معها،فهم بهذه الصفة اصبحوا ركائز ورموز لهذه المؤسسة بحيث لم يعد يمكنهم الاستغناء عنهم، فالكثير من العمال من هذا الصنف دخلوا العمل بصيغة عقود ووجدوا أنفسهم مرسمين. وفي المقابل نجد نقيض ذلك، هناك من العمال لم تكتمل حتى عقودهم وجدوا أنفسهم خارج المؤسسة وهذا راجع الى كسلهم عن العمل وصفاتهم الشخصية الصناعية الضعيفة. فمن كَمُلت شخصيته الصناعية يبقى، وأما من ضَعُفت عنده هذه الشخصية يتعرض للبطالة ويكون أول من يستغنى عنه إذا دعت الظروف الإقتصادية الى الإستغناء عن عدد معين من العمال وإيثار غيرهم بالبقاء[4]. ومنه نستنتج أنه يوجد إرتباط وثيق بين العومل الشخصية التي يتميز بها الفرد وظاهرة البطالة، ففهم هذه العوامل يمكن أن يساعد الأفراد في تعزيز فرصهم في سوق العمل .

---

[1] عبد العزيز مهنا، المرجع السابق، ص15،16.

[2] أسامة السيد عبد السميع، **مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، الأسباب،الآثار،الحلول**، دار الفكر الجامعي،الأزاريطية، الأسكندرية، 2008، ص32.

[3] عبد العزيز مهنا، المرجع السابق، ص89.

[4] عبد العزيز مهنا، نفس المرجع ، ص90.

يمكننا القول أن لمشكلة البطالة أسباب متعددة ومختلفة بإختلاف وتعدد أنواعها، فقد تكون الأسباب الرئيسية للظاهرة في مجتمع ما، هي نفسها قد تكون ثانوية في مجتمع آخر، كما تتوقف أسبابها أيضا حسب إقتصاد كل دولة وسياساتها التشغيلية المطبقة وحتى المكانة الجيوسياسية والجيوستراتيجية.

2-أنواع وتصنيفات البطالة:

تعددت أنواع وصور البطالة تبعاً لمسبباتها، كونها ظاهرة إقتصادية وإجتماعية معقدة، فهي تختلف من إقتصاد لآخر، وتنقسم إلى عدة أنواع حسب الأسباب والظروف التي تؤدي إلى ظهورها.فيما يلي الأنواع المختلفة للبطالة:

1.2-البطالة الاحتكاكية:

يظهر هذا النوع من البطالة لأن أسواق العمل دائمة الحركة بطبيعتها، بحيث في كل فترة من الزمن يوجد أفراد داخلين إلى سوق العمل بحثا عن وظيفة جديدة أو بُغية العمل في منطقة جغرافية جديدة[1]، تحدث نتيجة الحراك المهني وتنشأ نتيجة نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، أو لدى أصحاب الأعمال الذين الذين تتوافرلديهم فرص العمل، حينما يرتقي مؤهل العامل إلى مؤهل أعلى ويبحث عن عمل ولكن لا يجده، لأنه لايتمكن من الإتصال بصاحب العمل الذي لديه الفرصة ليعمل لديه، وتسمَّى البطالة خلال الفترة التي يتم فيها البحث عن عمل، بطالة إحتكاكية[2]. وهي من حيث الأساس بطالة قصيرة الأمد[3]. ولتوضيح هذا النوع أكثر؛ مثل ما يحدث في الشركات الوطنية للتنقيب مثلا حينما تنتهي من مهمة التنقيب في حوض شغل منطقة معينة وتنتقل إلى منطقة أخرى سوف تتخلى عن العمال الذين وظفتهم من قبل، وتوظف عمال جدد عن طريق ملحقة التشغيل إقليم إختصاص نشاطها في إطار القانون المعمول به الأولوية لأبناء المنطقة، فهي بطالة مؤقتة بحيث يلزم العمال المتخلى عنهم إعادة التسجيل في الملحقات الخاصة بالتشغيل للإستفادة من فرص عمل أخرى في العروض الآنية مستقبلاً.

2.2-البطالة الهيكلية:

وتُسمى في مراجع أخرى البطالة الفنِّية، تحدث هذه البطالة نتيجة التَّغير الحاصل في الهيكل الإقتصادي، وبمعنى أدق تغيُّر الهيكل الإنتاجي، تغيُّر تقنيات الإنتاج نتيجة التطور التكنولوجي،ففي هذه الحالة يجد العامل مهاراته لم تعد تتناسب مع التِّقنية الحديثة ومنه مع فرص العمل المتاحة[4] وسببها أيضا تغير في هيكل الطلب على المنتجات[5]، مما يترتب عليه تغير في هيكل العمالة نتيجة تطور تكنولوجي معين في أعداد المكلفين بأداء العمل، مما يؤدي إلى توفير الأعداد الزائدة من العمالة؛ ولابأس أن نوضح ذلك وعلى سبيل المثال لا الحصر،

---

[1] مدحت القريشي، **إقتصاديات العمل**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن،2007، ص188.

[2] خالد الزواوي، **البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل**، مجموعة النيل العربية، ص19.

[3] محمد علي البدوي، المرجع السابق، ص 352.

[4] خالد الزواوي، المرجع السابق، ص 20.

[5] رمزي زكي، المرجع السابق، ص27

نجد مؤسسة أو مصنع كان يوظف عدد هائل من العمال نتيجة متطلبات العملية الإنتاجية والأدوار المعقدة ونتيجة التطور التكنولوجي في الآلات المستعملة يتقلّص عدد العمال مما يؤدي الإستغناء عنهم هذا من جهة ومن جهة أخرى قد يكون الإستغناء عنهم بسبب الطلب على نوعيات معينة من المهارات .

ويرى الإقتصاديون أنه من الضروري إدخال الإحتياطات الكفيلة بإدخال التحسينات الكفيلة على الصناعات المختلفة و ذلك بتحويل العمال الذين يزيدون عن الحاجة إلى أنشطة و أعمال أخرى تحتاج إلى مزيد من اليد العاملة سواء تعلق الأمر في نفس الصناعة أو صناعات جديدة. وتعالج هذه البطالة عن طريق إحداث برامج تدريب وإعدادة التدريب للعمال كحل لتجنب مساوئ هذا النوع وإعادة هيكل الأجور وتسمى هذه البطالة بالبنائية عند البعض لأنها ترتبط بحصول تغير أساسي في البناء الصناعي في المجتمع[1].

3.2-البطالة الموسمية أو العرضية:

سميت بالبطالة الموسمية، لأنها عادة ما تحدث خلال موسم معين، أو بعد إنتهاء عمل عرضي معين مثل ما يحدث في محالج القطن، أو في أعمال الشحن والتفريغ في الموانئ[2]. فعلى سبيل المثال عندنا في ولاية أدرار و بمنطقة توات المعروفة بالأنشطة الفلاحية؛ يوجد لدينا مصنع الطماطم "الفقارة" برقان بحيث تبدأ أشغاله من بداية شهر ديسمبر وتنتهي نهاية شهر ماي، بعد نفاذ محصول الطماطم لدى الفلاحين و أصحاب المستثمرات الفلاحية الكبرى بالمنطقة، لأن زراعة الطماطم موسمية في فصل الشتاء، وبالتالي المصنع بعد المدة المذكورة التي هي مدَّة الجني يُغلق والعمال الذين يعملون به يسرَّحون بصفة مؤقتة بحيث يكون لهم حق معترف به باستئناف عملهم من طرف مالك المصنع، وبالتالي يتعطَّلون عن العمل طيلة فترة الغلق إلى الموسم القادم، فهذه الأعمال العرضية أو الموسمية تدرُّ دخلاً على أصحابها بصفة متقطعة، إذْ ينقطع الدخل بإنتهاء الأشغال و الأعمال العرضية وكذا الموسمية.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى عنصر مهم وهم الشباب أصحاب المشاريع المستفيدين في إطار الإمتيازالفلاحي 50 هكتار بالمنطقة محل الدراسة، هم ايضا تمسهم البطالة الموسيمية نظرا لطبيعة النشاط، فنجد أن الشباب في السنة كاملة يقوم بزرع هذه المساحة مرة واحدة سواء كانت قمح او الذرة الصفراء وفي نهاية الموسم يتوقف عن العمل، وهذا راجع إلى طبيعة المنطقة والمناخ الحار الشديد في فصل الصيف الذي لا يسمح بزراعة أشياء أخرى التي تسمح بمواصلة أعمالهم .

4.2-البطالة المقنَّعة:

وهي الحالة التي يتكدّس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل[3]. تحدث هذه البطالة نتيجة تواجد عدد كبير من العمالة في مرفق لا يستوعب نشاطه و لا يتحمل هذا العدد، ويمكن ملاحظتة بوضوح في

[1] محمد علي البدوي، المرجع السابق، ص 353.

[2] خالد الزواوي، المرجع السابق، ص 20.

[3] رمزي زكي، المرجع السابق، ص 29.

القطاع العام للدولة، حيث نجد عمال كثر في مصلحة معينة وهي في غنى عن ذلك الكم من العمال وهذا يعتبر تبديدا للموارد البشرية والمال العام معا[1]. فيتمثل ظاهر البطالة المقنعة بالعمل أما باطنها فيتمثل بالبطالة[2]. ففي هذه الحالة فائض العمال لا يضيفون شيئا للإنتاج رغم أنهم في مناصبهم ويتقاضون أجورا بمعنى وجودهم من غيره ليس له أي تأثير؛ ويمكن الإشارة إلى هذا من خلال ما قمت به الحكومة مؤخراً " زيادة التوظف" وهو تحويل عقود الإدماج للعمال إلى مناصب دائمة، مما أدى إلى حالة تشبع كبيرة في الكثير من القطاعات العمومية، و في بعض المؤسسات وصل بهم الحال أن المسؤولين لم يجدوا حتى الكراسي والمكاتب للعمال المدمجين، ووصل بهم الأمر في الأيام الأولى انهم يتناوبون على الوظائف. فوجود عدد من العمال والموظفين يفيض عن الحاجة الحقيقة لهم ومن الممكن التخلي عن جزء منهم دون ان يلحق ضرر بالمصلحة أو خلل في أداء العمل والإنتاج، فإن ذلك الجزء منهم يوصف بأنه بطالة مقنعة[3].

5.2-البطالة الاختيارية:

تحدث هذه البطالة نتيجة رغبة الأفراد لترك وظائفهم التي يشتغلون بها، من أجل البحث والحصول على فرص عمل أخرى، ذات أجر أعلى و مزايا أفضل من الوظائف التي كانوا فيها و أكثر ملائمة للقدرات والطموحات[4]. وسميت بهذا الإسم لأن الأشخاص هم من يختارون ذلك؛ فمثلا شخصيا كنت أعمل في قطاع الصحة برتبة "ملحق إدارة" (باك+سنتين) رغم أني كنت متحصل على شهادة الليسانس، لكن ظروفي العائلية جعلتني أقبل بهذه الوظيفة وبعد مرور سنة بهذا المنصب، قمت بالإستقالة منه بحثا عن منصب آخر أكثر دخلا ويتوافق مع شهادتي المتحصل عليها وبقيت لمدة شهور وتحصلت على الوظيفة التي كنت أطمح لها. لهذا السبب تعتبر بطالة إختيارية لها علاقة بالشخص وليس بالمؤسسة او طرف آخر.

كما تشير البطالة الإختيارية إلى الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إختياره، إما لعزوفه عن العمل مع ضمان مصدر آخر للعيش، أو يرفض العمل عند مستوى الأجر المحدد بحثاً عن عمل يوفر له أجرا أعلى، فقرار التعطل هنا إختياري لم يجبره عليه صاحب العمل[5].ويمكننا أن نسميه التجول بين الوظائف الذي نلمسه عند البعض و كثيراً ما يكون بسبب أن العامل نجده يعمل بمستوى أقل من الشهادة التي يمتلكها و مهاراته في مستوى أعلى من الوظيفة المزاولة مما يجعله يتركها، ويرى أن هذه الوظيفة لا تلبي حاجياته فهوى يعطيها أكثر مما تعطيه.

ومما سبق يمكن القول أن ليس البحث عن الأجر الزائد وحده يمكن إحداث هذا النوع من البطالة، بل هناك عوامل أخرى، فقد يجد الفرد عمل ومدة العقد قصيرة ولا يقبله سعيا منه البحث عن منصب عمل مستقر، وأحيانا

---

[1] كامل بكري، **التنمية الإقتصادية**، دار النهضة العربية، بيروت، 1996، ص 33.

[2] محمد علي البدوي، المرجع السابق، ص353.

[3] محمد علي البدوي، نفس المرجع، ص354.

[4] تيسير الراوي، **التنمية الإقتصادية**، جامعة حلب، دمشق، 2000، ص 145.

[5] رمزي زكي، المرجع السابق، ص30.

نظام العمل خاصة في الشركات الوطنية نظام شهر عمل و شهر عطلة وهذا ما يستاء منه الكثير، بسب أن العامل يجد نفسه أنه يلتقي بأسرته لمدة ستة أشهر فقط خلال سنة، وأن أولاده الضغار لا يعرفونه في تلك المرحلة.

6.2-البطالة الإجبارية

وهي الحالة التي يتعطل فيها العامل عن عمله بشكل اجباري من غير إرادته و إختياره، من خلال تسريح العمال بالرغم من قدرتهم و رغبتهم في العمل وقابلين لمستوى الأجرالسائد[1]. و يلاحظ هذا النوع من البطالة كثيرا؛ في نهاية الأشغال بالنسبة للمؤسسات التي لها أنشطة محدودة في مناطق معينة، ففي كل مرة تقوم بتسريح عدد من العمال الذين لهم عقود عمل مححدة المدة، وعادة ما تبدأ عملية التسريح بالعمال اليدويين، ثم عمال النظافة وبعدها عدد من السائقين وهكذا الى ان تبقى على العمال الدائمين فقط.ويحدث هذا النوع ايضا لأمور تنظيمية مثل ما حدث مؤخرا بشركة سونلغاز على مستوى ولاية أدرار، أثناء التحقيق في بعض الشهادات والمستويات تم تسريح الكثير من العمال بعد التحقيق الإداري رغم انه يوجد من عمل بها لمدة أكثر من 15 سنة وبعدها وجد نفسه خارج أسوارها. وهناك اسباب كثيرة تحدث البطالة الإجبارية .

7.2-البطالة الدورية:

وهي بطالة لها علاقة بالدورة الإقتصادية(دورة التجارة)، يحدث هذا النوع من البطالة في فترات الكساد، حينما ينتقل الإقتصاد من حالة الإنتعاش إلى حالة الإنكماش والركود الإقتصادي بسبب نقص الطلب على السلع والمنتجات[2] ؛(العرض أكثر من الطلب) ففي هذه الحالة قد تتوقف بعض المشاريع كليا أو جزئيا، مما يضطر المسؤولين عن هذه المشاريع مؤسسات كانت أو مصانع، إلى تسريح عدد من القوة العاملة، حيث يظهر هذا النوع من البطالة في الدول المصنعة والمتقدمة. وتسمى بالبطالة العابرة إستنادا للنظرية الكلاسيكية بأن حالة البطالة في أسواق العمل وبالتالي إبتعاد الإقتصاد عن حالة التوظف الكامل إنما تمثل حالة مؤقتة سرعان ما تزول بفعل قوى التكيف التلقائي التي تؤدي إلى توازن الأسواق من جديد عند مستوى العمالة الكاملة[3]. وتوصف هذه البطالة بإسم بطالة النقص أو العجز في الطلب.

3- تصنيفات أخرى للبطالة:

هناك أنواع أخرى للبطالة تمس فئات معينة من المجتمع ومنها:

1.3-بطالة كبار السن: وهي بطالة تمس الأشخاص الكبار والذين لا زالو يتمتعون بالصحة والمقدرة الطبيعية على المشاركة في العمل الدائم أو المؤقت إذا أتحيت لهم الفرصة لذلك[4]. فهذه الفئة لا زالت قادرة على العطاء

---

[1] رمزي زكي، المرجع السابق، ص30.

[2] مدحت القريشي، **المرجع السابق**، ص192.

[3] أسامة بشير الدباغ، **البطالة والتضخم المقولات النظرية ومناهج السياسة الإقتصادية**، الطبعة العربية الأولى، الأهلية للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية، بيروت ،2007، ص160.

[4] زينب الأشوح، **الأطراد والبئة ومداواة البطالة**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة، مصر،2003،ص78.

ولها رغبة حقيقية في العمل وتعمل ما بوسعها للحصول على وظيفة؛ وعلى سبيل المثال نجد هذه الفئة على مستوى ملاحق التشغيل حريصة على تجديد طلباتها في العمل ومتابعتها بإستمرار، حيث تمكنهم هذه المتابعة من الترشح للمنصب وتقوي من حظوظهم ولكن عامل السن يقف عائق أمامهم، والذي نجده محدد في بعض المؤسسات بـ:(53) سنة، وهو سن لا زال صاحبه يتمتع بقدر من العطاء وقادر على الإنتاج، لكن تبقى القوانين الداخلية المعمول بها وتَخَوُّف المسؤولين من تحمّل المسؤولية إذا ما قاموا بتوظيفهم ووقع لهم مكروه. لأن معظم الأعمال المسندة لهذه الشركات هي أعمال شاقة نوعا ما ، مثل أعمال التنقيب التي تتطلب العمل لساعات طويلة والمشي لمسافات والظروف المناخية، خاصة الخوف من ضربات الشمس...الخ مع أن هذه الفئة أكثر عرضة لإرتفاع الضغط والسكّري ولا تتحمل ظروف العمل أكثر مقارنة بالشباب.

2.3-بطالة المتعلمين: وهي بطالة مقترَنة بوجود فائض ملموس في القوى البشرية المتعلمة من خريجي المدارس والجامعات وعلى ما يتطلبه سوق العمل الذي من شأنه استيعاب وامتصاص هذا النوع من الأشخاص البطالين.

3.3-البطالة السلوكية:

وهو نوع من أنواع البطالة يظهر في بعض البلدان ، نتيجة عزوف بعض الفئات العاطلة عن العمل بالإنخراط و مزاولة أنشطة يرونها غير مناسبة لهم و على أنها أعمال ينظر لها نظرة دونية في أوساط المجتمع، فالكثير من مواطني البلدان يتركون العديد من المهن والوظائف التي تصنَّف ضمن الأعمال الدنيا، تلك التي لها علاقة بالنظافة ورفع القمامة وغيرها[1] ؛ فالكثير من الشباب عندنا في بلدنا الجزائر حينما توجهه للعمل لدى مؤسسة في منصب منظف غرف، أو غسل الأواني، يمتنعون عن مثل هذه الأعمال. وهذا يرجع الى الثقافة السلبية التي تتطلب نشر الوعي والتوجيه بأهمية العمل مهما كان نوعه، للتخلص من هذا النوع من البطالة وبغية التخلص من هذه النظرة الضيقة والتقاليد البالية.

4.3- بطالة الفقر: وهي بطالة تنشأ نتيجة النقص في التنمية المتواصلة، وما يميَّز هذا النوع من البطالة ، أن الأفراد في محيطهم لا يجدون فرصة للعمل الثابت والمستمر، عكس البطالة في الأنواع السالف ذكرها، فإن أفرادها سبق لهم العمل من قبل و تعرضوا للبطالة، كما يصيب هذا النوع المجتمعات قليلة النمو التي تعاني الركود مقابل زيادة في الكثافة السكانية مما يؤدي إلى هجرة الافراد الذين يتعرضون لهذا النوع و كذا الإنجذاب إلى المجتمعات الأخرى، خاصة المجاورة منها[2]. ويمكن أن نشير في هذا السياق إلى هذا النوع من البطالة و على سبيل المثال؛ نجده في الدول الفقيرة المجاورة للجزائر مثل مالي و النيجر التي تعاني مجتمعاتها من ضعف التنمية، مما يؤدى بأفراد مجتمعاتها الى الهجرة للبلاد، خاصة الولايات الحدودية والقريبة، تمنراست، وبرج باجي مختار و أدرار غرداية...الخ بحثاً عن العمل لتحسين الظروف المعيشية .

[1] مدحت القريشي، المرجع السابق، ص196.

[2] محمد علي البدوي ، المرجع السابق، ص 354.

من خلال عرضنا لأنواع البطالة يتضح لنا أن لكل نوع أسباب متنوعة و مختلفة بإختلاف المناطق وخصوصياتها و مهما تعددت أنواعها فهي تعتبر بطالة رغم وجود تداخل وتباين في أنواعها، كما يلاحظ أن ما كتبه الباحثون والمنظرين في هذا الموضوع، أنواع البطالة بشكل عام، تكلموا عن المؤسسات العمومية والمؤسسات الكبيرة وما تحدثه من أنواع رغم وجود المؤسسات الفردية خاصة المتعلقة بإحداث النشاط في إطار المقاولة.

ثالثاً: أهمية البحث في ظاهرة البطالة والأثار الناجمة عنها:

1-أهمية البحث في ظاهرة البطالة:

البحث في ظاهرة البطالة له أهمية بالغة على عدة مستويات، كونها مشكلة وظاهرة عالمية لا يخلو منها أي مجتمع مهما كانت درجة تقدمه ومهما إختلفت أنظمته، إذ نجد الظاهرة تُحظى بإهتمام العلماء والباحثين وكذا السياسين والإجتماعيين، نظراً لِما تكتسيه هذه الظاهرة من خصائص من حيث الحجم والتطور والتفاقم المستمر وكذا الأسباب والعوامل المؤدية إلى تواجدها على إختلافها وتنوعها. فأهمية دراسة ظاهرة البطالة أنها تكشف عن أكثر العوامل المرتبطة بها مما يساعد الأنظمة والسياسات العامة على العمل من التقليل والتصدي للظاهرة ومحاولة خلق أساليب في سياستها التشغيلية بهدف إمتصاصها[1].

2-الآثاروالأبعاد الناجمة عن البطالة:

تعدُّ البطالة من المشكلات الإجتماعية والإقتصادية الكبرى التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على الأفراد والأسرة والمجتمع ككل، كما أنها تُحدث تغييرات سلبية في جوانب متعددة من الحياة. وسوف نتطرق الى هذا العنصر بنوع من الشرح والتفصيل مستمدين ذلك من الوسط الإمبريقي الذي يجعلنا نشعر بحجم تلك الأثار التي تخلِّفها البطالة على الشريحة العاطلة عن العمل وعلى المجتمع ككل من خلال الأضرار التي قد تصيب بنائه وعناصر مكوناته.

1.2-الأثار الإجتماعية للبطالة:

- **أثرها على الفرد:**

اقتصاديا تُفقده الدخل، وصحياً تُفقده الحركة، ونفسياً يعيش في فراغ، واجتماعيا يَنقمُ على غيره[2].

الإنسان بدون عمل يعني لا وجود للحياة، لأن العمل هو الدافع والمحرك للفرد، فنحن موظفين ووظيفتنا هي من تجعلنا نستيقظ كل صباح متجهين إلى مؤسساتنا التي هي مصدر رزقنا وهذا يجعلنا دوماً نجدد معارفنا مع الآخرين ويجعلنا نحس بإستقرار ونكُون أقوى في كل شئ، فالشخص الذي لا يعمل سوف يحس دائما بالضجر والقلق والخوف من المستقبل مما يسبب له عدم القدرة على الحركة ويبقى حبيس أسوار المنزل وهذا ربما يعرضه لإحداث المشاكل والفوضى مع أفراد عائلته بسبب الفراغ الذي يعيشه، فكثيرا ما نجد الأفراد العاطلين عن

[1] حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق، ص28.

[2] زيد بن محمد الرماني، المرجع السابق، ص28.

العمل يقعون في مشاكل مع ذويهم، كما أن عائلاتهم دوما متذمرين منهم بسبب أنهم يجلبون لهم المشاكل مع أناس آخرين، إلى درجة وصلت بالوالدين إذا دق الباب عليهم يخافون، خشية أن تكون شكوى من إبنهم أو أنه قام بالسطو او الاعتداء على ممتلكات الغير، وهذا نجده كثيرا في المجتمعات المحلية والقروية.

الأشخاص بدون عمل يشعرون دائما بأن لا قيمة لهم مع أقرانهم، نجدهم دوما في مداخل المدن الصغيرة يتربصون بالداخل والخارج ونظرتهم للأخر تحمل الكثير من الحقد الدفين ويخلقون أسباب الفتنة، فالبطالة تؤثر عليهم بشكل وآخر مما يجعلهم أفراد سلبيين.

- **أثارها على الأسرة:**

البطالة تفقد ربّ الأسرة الشعور بالقدرة على تحمل المسؤولية اتجاه أسرته كما أنها تولد له إحباط نفسي سيئ وعدم الثقة في النفس، فإذا كان يطمح للزواج فسوف يشعر بالإحباط في تكوين الأسرة ، وإذا كان متزوج سوف يشعر بعدم الرجولة نتيجة عدم قيامه بواجب المسؤولية التي تمس جزء من متطابات أسرته[1]. فالرجل الذي لا يعمل كيف يمكنه توفير النفقات اللازمة وإحتياجات أولاده من مأكل وملبس وغيرها من الحاجيات الضروية، الرجل ربّ الأسرة يعاني من مصاريف الدواء والدراسة...إلخ.

في البيئة التي نعيش فيها بعض أثار البطالة واضحة على الكثير من الأسر، وصل الأمر أن الرّجل يتقدم له شخص من أجل الزواج من أبنته ويقابله بالرفض بسبب الظروف المادية، فالكثير من حالات الخطوبة عرفت الفسخ بسبب عدم جاهزية ربّ الأسرة، لأن الكل منا يعلم معنى العرس وما يتطلبه من مستلزمات ونفقات خاصة من جانب البنت، هذا من كانت له بنت واحدة، أما من كانت له أكثر من بنت فكيف يمكنه القيام بذلك وهو بدون وظيفة. ومن هذا نلاحظ أن للبطالة أثر على الأسرة مسببة حتى العنوسة لبعض الأسر المغلوبة على أمرها مما يجعل الجميع يواجه حالة من التوتر والقلق.

- **آثارها على المجتمع:**

البطالة لها أخطار على المجتمع، حيث تعتبر المشكل الأول والرئيس لمشكلة الفقر الذي يزداد تفشي في مجتمعنا الجزائري وهذا ما نعيشه وما نسمعه من رصد بعض القنوات الجزائرية لإنطباعات المواطنين حول الظروف المعيشية التي تحمل إجابات المواطنين الساخرة إتجاه الوضع المزري، حيث قدرت الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان عدد الفقراء بـ:15 مليون مواطن أي 38%من عدد السكان. فالبطالة أحياناً تؤدي الى عدم الإستقرار في أداء الشعائر الدينية، إن لم تجعله لا يؤديها تماماً بسبب إنشغاله بالبحث عن عمل، ومن الممكن أن تؤدي إلى الكفر، لأنها تعني فقر الإنسان من الناحية المادية والفقر من الممكن أن يؤدي إلى الكفر[2].

[1] أسامة السيد عبد السميع، المرجع السابق، ص47.

[2] اسامة السيد عبد السميع، نفس المرجع، ص48.

أضف إلى ذاك من الآثار السلبية لهذه الظاهرة المشينة إنتشار ظاهرة التسول بشكل رهيب، وهذه أخطر حالة يمر بها الفرد، فهي تدعو على التقاعس عن البحث على العمل والإتكال على الآخرين فضلا عن الإهتمام في تغيير حاله من ناحية تطويركفائته و ربما يستغل من قبل الآخرين في إستخدامه للحصول على الأموال عن طريق الجريمة بإختلاف طرقها[1].

فلا يكادو يخلو يوما ولا نتصادف بمثل هذه المواقف ومن مختلف الأعمار، شباب في ريعان شبابهم ولهم من الصحة ما يكسر الحجر المتين، يترصدون الناس أمام مؤسسات البريد وفي الدكاكين والأسواق وحتى الصيدليات وأينما وجدوا ضالتهم، مسببين إحراجا للناس و أحياناً بطريقة إستفزازية إن لم نقول جبرية إذا حاولت تجنبهم، ووصل الأمر بالناس في بعض الأحيان إلى تغيير الطريق وقطع مسافات طويلة للعودة إلى أشغالهم أو مؤسساتهم حتى لا يلتقوا بهؤلاء المتسولين .

كما نلاحظ في الآونة الأخيرة إنتشار ظاهرة الزواج العرفي تزامناً مع تقلّص عدد المناصب وفرص العمل[2]. وهو ما أصبح يُقْبِل عليه الكثير من الشباب نتيجة غلاء المهور وارتفاع تكاليف الزواج مقابل وضعيتهم المهنية التي هي في حالة بطالة ، فالزواج العرفي الذي يتم دون ولي ودون شاهدي عدل، و زواج البنت بدون ولي يعتبر باطل وهذا ما يؤثر على القيم الإسلامية والتعاليم الدينية .

2.2-الآثار النفسية للبطالة:

للبطالة أثار نفسية قوية على الأفراد الذين لا يزاولون عمل وليست لديهم وظائف دائمة ومستقرة، مما يجعلهم يحسون بالقلق والإضطراب النفسي وكذا الخوف من المستقبل المجهول[3]. فكثيرا ما نجد في المجتمع؛ حالات من الأفراد كانوا أشخاص طبيعيين ولابأس بهم صحياً وعقلياً ومع مرور الزمن تحولت حياتهم إلى حياة أخرى تدريجياً، لم يعودوا يخالطون الناس وتجدهم يجلسون لوحدهم في أماكن منعزلة عن المجتمع ويغادورن البيئة التي يعيشون بها، بالإضافة إلى مظهر اللباس فهم لم يعودوا يعيرون إهتمام لأنفسهم، فملابسهم دوماً متسخة وهذا يرجع إلى إبتعادهم عن أسرهم، فهم يرون أنفسهم عالة على أهاليهم وعلى أنفسهم، مثل هذه الحالات أصبحت تزداد إنتشاراً مع إنتشار البطالة .

حالة التشرّد التي وصل إليها العاطلين عن العمل، سببها المقارنة التي يورط فيها الشاب البطال نفسه مع الشخص الذي يعمل ويملك سيارة ولديه سكن خاص به وأيضا مستوى علمي لابأس به، فهم يرون أنفسهم بأنهم كانوا أقراناً ودرسوا مع بعضهم وبعد مدة تغيرت أوضاع زملائهم إلى الأحسن.

أضف إلى ذلك، الشخص الذي يتحول إلى متشرد بسبب البطالة يرجع إلى اللّوم المتكرر من طرف الأهل وبعبارات جارحة، فهُم دائما يضربون له أمثلة بأقرانه(أنظر فلان قرينك تزوج، أنظر فلان قرينك إشترى سيارة،

[1] إسماعيل علي شكري و مجيد جواد مهدي، المرجع السابق، ص66.

[2] محمد علاء الدين عبد القادر، المرجع السابق، ص114.

[3] محمد علاء الدين عبد القادر، نفس المرجع، ص69.

قطعة أرض، فتح محل...إلخ) فهذه العبارات تجعله يشمئز من الحياة، وخاصة نحن في المجتمعات التقليدية نعيش في كنف الأسرة الممتدة، يرى الشاب البطال إخوته العاملين يجلبون الحاجيات من الأكل والشرب ويساعدون الأب بمنحه الأموال مما يجعلهم مقرّبين جداً لوالديهم وهو ليس لديه ما يفعله مما يُحدِثُ تفاوتاً وبهذا يرى نفسه أنه مقصّر من ناحية والديه وحتى أبنائه الذين هم عنده أعز ما يملك ولا يمكنه توفير بعض المتطلبات لهم مما يجعله معرّضاً للقلق والإضطراب النفسي.

البطالة تؤدي إلى الشعور بالإحباط والفراغ الذي قد يتطور ليصبح شعور بالإكتئاب والذي يؤدي في غالب الأحيان إلى الإنتحار، فقد أظهرت الإحصاءات أن 69% ممن يقدمون على الإنتحار هم من اللذين بحاجة إلى العمل ولم يجدوه[1]. وهذا يبدوا جلياً في المجتمع من خلال محاولات الأنتحار المتكررة للشباب البطالين من خلال التهديدات ومحاولة الإنتحار أمام وكالات وملاحق التشغيل، والبلديات والمباني الحكومية التي لها علاقة بالعمل وهذا لتحميل المسؤولية للمسؤولين المغلوبين عن أمرهم بخصوص ظاهرة البطالة.

كما أن البطالة تؤدي إلى قتل الطموح والنبوغ والظهور لدى الدارسين وظهور الإحباط النفسي لدى الطلاب[2] فطالب العلم حينما يرى أصحاب الشهادات العليا والمعاهد وغيرها الذين أكملوا دراساتهم بدون عمل؛ سوف يرى نفسه يسلك نفس المسلك والنتيجة واحدة وهي البطالة وبالتالي يرى أنه يتعب نفسه مما يقتل في نفسه الطموح، خاصة وأن الكثير من خريجي الجامعات يعملون في وظائف غير وظائفهم، ومثلا في الجزائر تجد دكتور يعمل في وظيفة مشرف تربوي و بائع خضر وبنَّاء وحتى كنّاس ومنظِّف في مؤسسات الدولة، يعملون خارج مكانهم الطبيعي الذي هو الجامعة وهذا يحفّز على التسرب والإنقطاع عن الدراسة التي مخرجاتها تؤدي بهم إلى البطالة.

3.2-الآثار الإقتصادية للبطالة:

البطالة تؤدي إلى التضخم بسبب قلة العرض، فهي تؤدي إلى الكساد مع قلة الإنتاج وهو ما يترتب عليه زيادة في الطلب وبالتالي إرتفاع الأسعار[3].

تؤدّي البطالة إلى خفض في مستويات الأجور الحقيقية، وهذا ما نلمسه عند الكثير من المؤسسات تدفع أجور منخفضة لعمالها و نجدهم يعملون بشكل عادي فلا يوجد لديهم بديل والطلب عن العمل أكثر من العرض، وأحياناً تتوقف بعض القطاعات الإنتاجية بسبب إقدام عمالها أحياناً للإضرابات و المظاهرات وقد يكون السبب الرئيسِ في معظم هذه القطاعات هو تدنّي وانخفاض مستويات الأجور الحقيقية ناهيك عن الظروف المعيشية و نظام الحوافز. كما أنها تؤدي إلى إهدار في قيمة العمل البشري حيث أن كل فرد عاطل عن العمل يمثل طاقة

[1] إسماعيل علي شكري و مجيد جواد مهدي، المرجع السابق، ص59.

[2] أسامة السيد عبد السميع، المرجع السابق، ص47.

[3] مكتب العمل العربي، **العمل والتنمية في الوطن العربي في ضوء المتغيرات الدولية والإقليمية**، مؤتمر العمل العربي،القاهرة 1997،ص

إنتاجية معطلة .البطالة تؤدي إلى فقدان و إنعدام الأمن الإقتصادي، حيث يفقد العامل دخله مما يُعرضه لآلام الفقر والحرمان له و لأسرته، خاصة و أنه قد يكون هو الوحيد من يعيل أسرته[1].

كما أنها تؤدي إلى زيادة العجز في الموازنة العامة بسبب مدفوعات الحكومة للعاطلين عن العمل على شكل إعانات ومنح من أجل تحسين ظروف مواطنيها والتخفيف عنهم (منحة البطالة في الجزائر مثلا).

البطالة تؤدي إلى إجبار الكثير من الكفاءات العلمية و شريحة واسعة من المتعلمين إلى الهجرة الخارجية آملين حياة مهنية و دخل أفضل بهدف تحقيق طموحاتهم الشخصية و حياتهم المعيشية التي صعب عليهم تحقيقها في موطنهم الأصلي الذي كوّنهم وعلّمهم و جعلهم أدمغة تستفيد منها دولة أخرى كأيادي عاملة جاهزة دونما أن تصرف عليهم شيئاً، حيث قدرت خسائر الدول العربية بسبب هجرة الأدمغة بـ: 200 مليار دولار تقريبا وذلك حسب تقديرات الدول العربية[2]. وعلى سبيل المثال لا الحصر؛ الكثير من الأطباء المختصين ومنهم من نعرفهم كانوا يعملون في البلاد ونظرا للأجور المنخفضة والتي لا تلبي لهم حاجياتهم، كما أنها لا تحقق لهم طموحاتهم تركوا البلاد واتجهوا إلى بلدان أخرى أوروبية وعربية، خاصة السعودية مؤخرا. من ولاية أدرار ومن القصر الذي نسكن فيه الذين نعرفهم خمسة (05) إطارات تركوا مناصبهم وهم الآن يعملون بها.

4.2-الآثار السياسية والأمنية:

قد تؤدي البطالة إلى زيادة الإحتجاجات والإضطرابات الإجتماعية، مما يؤثر على الإستقرار السياسي، وفقدان الثقة لدى الفئة العاطلة في قُدرة الحكومة على توفير فرص العمل. ولم تعد تؤمن بالوعود والآمال المعطاة لها من قبل المعنيين في الدولة، مما يجعلها ترفَعُ شعار التمرّد بسبب فقدان الأمل في تحسين الأوضاع[3].

هكذا نجد أن ظاهرة البطالة ليست ظاهرة إقتصادية فحسب، بل نجدها ظاهرة معقدة و متعددة الأبعاد والآثارعلى مختلف جوانب الحياة، لذلك معالجة الظاهرة تتطلب جهوداً متكاملة من الحكومات والمجتمعات، متظافرة في سبيل توفير فرص عمل و طرق الحصول عليه من خلال التدريب وتحسين طرق التعليم بما يتماشى ومتطلبات سوق العمل.

رابعاً: النظريات المتعلقة بالبطالة

1-النظريات المفسرة للبطالة:

- **البطالة عند المدرسة التقليدية الكلاسيك:**

يعتقد الإقتصاديون الكلاسيك أن البطالة حالة وضعية مؤقتة وليست دائمة، أي انها خلل مؤقت بإعتبار أن منشأ البطالة يرجع إلى زيادة النفقات التي تسببها زيادة الأجور للعمالة، ففي حالة قبول العمال أجورا أقل أمكن توظيفهم ومنه تخفيض النفقة ثم السعر مما يترتب عليه ويساعد على بيع المنتوجات ويعود الى ما كان عليه

[1] إسماعيل علي شكري و مجيد جواد مهدي، المرجع السابق،ص 63.

[2] نفس المرجع ، ص65.

[3] المرجع نفسه، ص61.

وتنتفي البطالة[1]. وسرعان ما تزول بفعل قوى التكيف التلقائي التي ستدفع تلك الأسواق إلى التوازن من جديد عند مستوى العمالة الكاملة، وذلك من خلال تخفيض الأجر الحقيقي في ظل أسواق تنافسية للعمل، فالتنافس بين أولئك الذين هم في حالة بطالة سيحفز الطرف الاخير على تقديم خدماتهم عند مستويات منخفضة للأجر الحقيقي، هذا الأخير الذي من شأنه تحفيز منشآت الأعمال على زيادة الطلب على العمال، بحيث تستمر هذه الحالة إلى الحد الذي يصل معه الإقتصاد الى حالة من العمالة الكاملة، تشمل كل من يرغب في العمل و يرضى بالأجر الحقيقي السائد[2]. ومعنى ذلك ببساطة هو أن الكلاسيك قد إفترضوا علاج البطالة إنما يتأتى من خلال مرونة تغيُّر الأجور بالإنخفاض في إطار الآليات التي توفرها المنافسة السارية في سوق العمل[3] كما تعزّى البطالة في نظر الكلاسيك إلى العمل الخاطئ لسوق العمل وفي حالة وجودها فإن آلية الأجور كفيلة بإستيعاب اليد العاملة العاطلة، ذلك أن تخفيض الأجور يؤدي إلى رفع مستوى الأرباح وهو ما يحفز زيادة الإستثمار ومنه رفع مستوى التشغيل في ظل التنافس على فرص العمل والقبول بمستوى الأجور السائدة[4]. فعموما ينظر الاقتصاديون الكلاسيك في تفسيرهم للبطالة، على أنها ظاهرة مؤقتة أو إختيارية تنبع من عدة إفتراضات مشتقة من بنيانهم الفكري وهي:

– مرونة الأسعار والأجور، أي أن الأجور يمكن أن ترتفع أو تنخفض إستجابة لتغيرات العرض والطلب، ففي حالة رفض العمال العمل بالأجور السائدة في السوق فهي بطالة إختيارية ، وإذا كان العمال على إستعداد لقبول أجور أقل فإن البطالة ستختفي.

– كل عرض يخلق الطلب الخاص به وفق قانون ساي وهذ يعني أن إنتاج السلع والخدمات يولد دخولا كافية لشراء هذه السلعة، ووفقا لذا المبدأ لا يمكن أن تكون هناك بطالة طويلة الامد لأن الإنتاج سيخلق فرص عمل كافية لإستيعاب العمال.

الكلاسيكيون يؤمنون بأن السوق الحرة قادرة على تصحيح نفسها تلقائياً، فهم يعارضون فكرة تدخل الحكومة في الإقتصاد خاصة في سوق العمل .

إن التوازن الإقتصادي العام لدى الإقتصاديين الكلاسيك هو توازن التوظف الكامل، وهو الطبيعي والمألوف، وهو مرهون بمدى مرونة تغيرات الأسعار والأجور و استجابتها لما تمليه متطلبات العرض والطلب، فالنتيجة المهمة التي وصل إليها الكلاسيك بهذا الخصوص هي ضرورة عدم تدخل الدولة في جهاز الأسعار، وضرورة

---

[1] صقر أحمد صقر، **النظرية اللاإقتصادية الكلية** ، وكالة المطبوعات، الكويت، 1988م، ص400.

[2] أسامة بشير الدباغ، **البطالة والتضخم ، المقولات النظرية ومناهج السياسة الإقتصادية**، الطبعة العربية الأولى، الأهلية للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية،2007، ص161.

[3] رمزي زكي، المرجع السابق، ص167.

[4] ناصر دادي عدون وعبد الرحمن العايب، **البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد**، ديوان المطبوعات الجامعية،2010، ص20.

تجنبها لوضع أي تشريعات من شأنها تحديد مستويات الأجور، كما أستخلص الكلاسيك إلى عدم وقوف النقابات ضد تيار إنخفاض الاجور وقت حدوث البطالة حتى لا يصعب علاجها[1].

- **البطالة عند المدرسة الحديثة(كينز):**

يربط كينز في تحليله لمسألة البطالة بالتقلبات الإقتصادية، حيث إعتبرها صفة ملازمة لها، خصوصا في مرحلة الكساد التي قد تمتد لفترات طويلة، فهوى يرى أن البطالة ليست مجرد نتيجة لعدم توافق بين العرض والطلب في سوق العمل، بل أنها مشكلة ناتجة عن نقص الطلب الكلي في الإقتصاد، و في حالة إذا لم تتدخل الدولة لرفع مستوى الطلب الكلي، إجمالي الإنفاق المخطط لكافة المشترين، حيث يبني كينز فكرة إستمرار البطالة لفترة طويلة على أساس أن بطالة جزء من عوامل الإنتاج، بمعنى إنخفاض الطلب الكلي يؤثر على الدخل الكلي وهذا يؤدي إلى البطالة، فهو يركز على زيادة الطلب الفعال و تحفيز الاقتصاد ومنه الإنتاج والتوظف[2]، فسبب البطالة بالنسبة لكينز يرجع إلى نقص في الطلب على السلع والخدمات وحينما ينخفض الطلب تقلِّل الشركات من إنتاجها و تسرح العمال.

- **النظرية الماركسية:**

قدّمت الماركسية تحليلا للرأسمالية وعلاقتها بالبطالة، فهي ترى ان البطالة ليست مجرد ظاهرة عرضية، بل هي نتيجة هيكلية للنظام الرأسمالي نفسه. بحيث يرى ماركس أن البطالة جزء لا يتجزء من أسلوب الإنتاج الرأسمالي، وشرطاً لوجوده، فالرأسمالية تولد بإستمرار ما يسمى جيش العمل الإحتياطي من العمال الذين يمكن إستدعائهم عند الحاجة، لخدمة مصالحها، فهذا الجيش من جهة يمدها دوما بما تحتاجه من يد عاملة، و من جهة أخرى البطالة التي يمثلها هذا الجيش تعتبر بمثابة وسيلة ضغط شديدة في يد الرأسمالي يضغط بها لإجبار العمال على قبول أجور أقل[3]. هكذا نجد أن البطالة تستخدم كأداة للسيطرة على الطبقة العاملة، حيث يخشى العمال فقدان وظائفهم وهو ما يؤدي بهم إلى قبول الظروف السيِّئة للعمل والأجور المنخفضة، وهو ما يعزّز زيادة الإستغلال لدى الرأسمالي وهو التفاضل والإستبدال في العمال، في ظل وجود عدد كبير من العاطلين، وفي ظل تعظيم الأرباح من خلال الزيادة في الإنتاج وتقليل التكاليف الذي يستدعي إستبدال العمال بالآلات ومنه زيادة البطالة. هذه الأخير التي يكمن حلها الجذري ومعالجتها، وفقاً لماركس أو الماركسية، في إلغاء النظام الرأسمالي و استبداله بالنظام الإشتراكي الذي يمكن من خلاله تخطيط الإقتصاد بشكل مركزي من شأنه تلبية إحتياجات المجتمع و ضمان العدالة الإقتصادية والتوظيف الكامل للعمال.

2-تحليل سوسيولوجي للبطالة:

[1] رمزي زكي، المرجع السابق، ص167.

[2] أبو بكر متولي، **مبادئ النظرية الإقتصادية**، جامعة عين شمس، القاهرة، 1978، ص 161

[3] رمزي زكي، المرجع السابق، ص 202.

تعتتبر البطالة من منظور سوسيولجي ظاهرة من الظواهر السلبية وواحدة من أخطر أنواع المشكلات الإجتماعية التي يترتب عنها أثار خطيرة، حيث أكدت معظم الدراسات، خاصة الإمبريقية منها على وجود علاقة طردية بين البطالة والأزمات والمشكلات الإجتماعية الأخرى التي تعيشها المجتمعات والتي تقف ورائها أسباب عديدة نجم عنها مخاطر عديدة منها الإجرام والإنحراف والإنتشار المرعب للآفات الإجتماعية والذي يقترن بالدرجة الأولى بالبطالة

- **البطالة والإقصاء الإجتماعي:**

يدل هذا المفهوم على السبل التي تُسَدُّ فيها المسالك أمام أعداد كبيرة من الأفراد للإنخراط الكامل في الحياة الإجتماعية، حيث أن الفئات الإجتماعية التي تتعرض لحرمان متعدد الأبعاد كنقص فرص العمل و الظروف المعيشية المتردية وتكون محرومة من الفرص اللاَّزمة لها بهدف تحسين أوضاعها مقارنة بالفئات الأخرى من المجتمع، مما يشكل لها عوامل ومؤثرات خارجة عن سيطرتها والتي تُرغِمُها على الإنقطاع عن الأنشطة الإعتيادية للمجتمع.[1]

- **البطالة والفقر والانتحار:**

من بين ما يترتب على البطالة أنها مسببة للفقر الذي تزيد حدته مع زيادة المصاريف الجانبية، خاصة لدى الأسر التي يكون فيها عدد الأفراد كبير والأب الوحيد الذي يعيلها، كما أنها تؤدي إلى الأنتحار، فحينما يعاني الفرد من البطالة في مجتمع محافظ وتتسع تفاعلاته خارج مجاله الإجتماعي الأصلي، تنشأ عنه ظاهرة الأنتحار، وذلك من خلال المقارنة الإجتماعية المؤلمة لظروفه المعيشية مع ظروف أحسن منها، فتصبح بذلك تصوراته لواقعه غير التي يعيشها فيصبح غير مقتنع به، مما يزيد من متطلباته من خلال إيجاد حلول للربح السريع كبيع المخدرات والسرقة، وما أن يفلس يلجأ في الأخير الى الإنتحار[2].

ومن بين ما يترتب على الإرتفاع المستمر لظاهرة البطالة بالنسبة للشباب العاطلين عن العمل والداخلين الجدد إلى سوق العمل هو شعور الشباب بالهامشية والتي تساعد على تعرضهم لأن يسلكوا طرق التطرف، مما يجعلهم أهدافاً سهلة تستغلها فئات أخرى لصالحها كجماعات الضغط والمصالح، وهناك إجماع على إعتبار الشباب سلاح ذا حدين، فهم قوة مبدعة خلاقة ومورد إنتاجي فعال إذا ما تم إستثمارهم، وتوجيه طاقاتهم على نحو صحيح، وقد يتحولون إلى طاقة تدميرية تدمر ذاتها ومجتمعها في آن واحد إذا لم يحسن توظيفها، وإذا أخفق المجتمع في التعامل مع مشاكلها ولم يفلح في إيجاد حلول فعالة لها[3].

---

[1] أنتوني غدنز، **علم الإجتماع**، ص ص، 394-397

[2] Masoudi Abdel Bassset,Ben Issa Muhammed Al Mahdi, **Asociological analysis of perception of work motivation among young people and its relationship to unemployment:Filed study in Ngoussa-algeria**,vol8,Issue4,University Kasdi Merbah ourgla,Algeria,2024,p10

[3] عزة شرارة بيضون، عقيل نوري محمد وآخرون ، **الشباب العربي و رؤى المستقبل**، الطبعة الأولى، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان،2006، ص 73.

- **البطالة والانحراف والاجرام:**

تعطّل الفرد عن العمل وبقائه دون وظيفة مقترن لا محالة في كثير من الأحيان بدخول عالم المخدرات، الذي قد يكون بسبب الفراغ وقلة النشاط ، فالكثير من الشباب يدخلون هذا العالم المظلم محاولة منهم تناسي همومهم ومعاناتهم الناتجة عن البطالة وهذا بدوره يساهم في خلق الظروف الإجتماعية والنفسية الملائمة للإنحراف وارتكاب الجريمة.لا نستطيع أن نجد عملاً، نجتمع هنا في مخل الحي كل مساء لنقتل الوقت، وأحياناً يجرنا الملل لنكتب على الحيوط ونكسر زجاج الحافلات ونستهلك الحبوب التي تباع هنا بكثرة[1] فكثيراً ما تقترن جرائم المخدرات بتفاقم السلوك الإجرامي مما يهدد سلامة المجتمع و أمنه، فمعظم الجرائم المتعلقة بالعنف والسرقة والخطف والإغتصاب وحتى القتل منفذوها ومرتكبوها هم متعاطوا المخدرات والمهلوسات وذلك نتيجة الإضطراب النفسي والعقلي الذي تحدثه المؤثرات العقلية هذا من جهة ومن جهة أخرى رغبة في الحصول على الأموال اللازمة من أجل الحصول أو شراء هذه المواد المخدرة[2]. وترتبط البطالة بارتفاع معدل الجريمة بين الرجال، بحيث تشكل النساء الأغلبية الساحقة من الضحايا، ومن المؤكد أن الإغتصاب أكثر شيوعاً حسب الإحصاءات الرسمية[3].

- **البطالة وانعدام الأمن الوظيفي:**

أضحت البطالة تشكل هاجساً ومصدر قلق مشترك، لكل من العاطلين والعاملين معاً على حد سواء، مسببة لهم حالات من التشتت الذهني والنفسي ، وذلك إزاء تخوفهم مما يخبئه المستقبل لهم من حيث إستمراهم في أعمالهم الحالية بالنسبة للعاملين، أو أدوارهم المحتملة في سوق العمل بالنسبة للعاطلين الراغبين في العمل وهو ما يسفر عن شيوع عدم الأمن الوظيفي.[4]

خامساً: البطالة في الجزئر وأهم التدابير المتخذة للتخفيف منها:

1-البطالة في الجزائر:

عرف سوق الشغل بالجزائر منذ الثمانينات إرتفاع كبير في نسب البطالة، نتيجة الأزمة الاقتصادية العنيفة التي ضربت الإقتصاد العالمي و التي كانت أعنف بالنسبة للإقتصاد الجزائري الذي كان يعتمد كلياً على عائدات النفط. امام هذه الوضعية وفي الوقت الذي سجل فيه تزايد كبير لطالبي العمل تفاقمت ظاهرة البطالة حيث بلغت 30% سنة 2000[5] حسب الإحصائيات الرسمية، والتي طالت شريحة كبيرة من المجتمع خاصة فئة الشباب

---

[1] فؤاد غربالي، **سوسيولوجيا المعاناة من خلال المعيش اليومي لشباب الأحياء الشعبية : شباب أحياء مدينة مدينة صفاقس**، عمران فصيلة محكمة تعنى بالعلوم الإجتماعية، المجلد4، العدد 16، معهد الدوحة للدراسات العليا، الدوحة، قطر،2016 ص94

[2] علي أحمد خضر المعماري، أحمد عبد العزيز الهسنياني، **دراسات في علم الإجرام**، المنهال، 2012، ص83.

[3] عزة شرارة بيضون، عقيل نوري محمد، المرجع السابق ، المرجع السابق، ص308.

[4] أنتوني غدنر، المرجع السابق، ص 462.

[5] رحيم حسين، **سياسات التشغيل في الجزائر:تحليل و تقييم**، بحوث إقتصادية عربية، المجلد 20، العددان61-62، مركز دراسات الوحدة العربية، مصر،30 أبريل 2013، ص133.

وخريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين، لجئت الحكومة الجزائرية في مخططها الحكومي إلى إتخاذ عدة إجراءات إستثنائية لتحسين وترقية وضعية الشغل لدى هذه الفئة وذلك بإدماجهم في الحياة المهنية عن طريق المؤسسات والمرافق العمومية، بعيدة عن التشغيل الذاتي، كخطوة إستباقية للتوظيف الدائم.أو ما يسمى سياسة التشغيل في إطار الإقتصاد الإشتراكي[1] التي تعتبر العمل مصدراً لكل القيم وحقاً لكل مواطن، ويجب على الدولة أن تتدخل في توفير وخلق فرص لأفراد القوى العاملة .

1.1-خصائص البطالة في الجزائر:

تُشكّل ظاهرة البطالة في الجزائر أحد التحديات الإقتصادية والإجتماعية الرئيسية، كما أنها تتميز بعدة خصائص نذكر منها:[2]

– التوزيع الجغرافي، حيث ترتفع نسبة البطالة في الريف بسبب نمو الشغل في المناطق الحضرية، إذ غالبية ممن يعيشون في الريف نجدهم يعتمدون على الزراعة التي تعتبر مصدر رزق غير مستقر، كونها موسيمية، وهو ما يؤدي إلى الهجرة من الريف نحو المدينة بحثاً عن فرص عمل أفضل.

– العامل الديموغرافي حيث تمثل نسبة الشباب النسبة الأعلى في صفوف البطالين، كما تعد البطالة في صفوف النساء أعلى بشكل ملحوظ مقارنة بالرجال، هذه الميزة تعكس تحديات إجتماعية وثقافية، والتي نجد من بينها معارضة فكرة العمل بالنسبة للمرأة خاصة في المجتمعات التقليدية.

2.1-أسباب البطالة في الجزائر:

يعتبر التنوع الحاصل في ظاهرة البطالة إنعكاسا حقيقيا لتنوع أسبابها، فهي تختلف من دولة لأخرى بسب التفاوت في الظروف الإقتصادية والإجتماعية والسياسية. ويمكن أن نجمع هذه الأسباب في ما يلي:[3]

- **أسباب خارجة عن سيطرة الحكومة :**

وهي الأسباب التي يصعب على الحكومة التحكم فيها بشكل كامل، ويتعلَّق الأمر في هذا الشأن بالعومل الخارجية مثل:

– تقلُّبات أسعار المحروقات أو بعض المعادن والموارد الفلاحية وما يترتب عنه من إنكماش في الإقتصاد الجزائري الذي يؤثر سلبا على مستويات الدخل والعمالة.

– الزيادة السكانية التي تؤثر بشكل مباشر في زيادة حدة البطالة وما ينتج عنها من زيادة في الطلب في سوق العمل الجزائرية.

---

[1] رواب عمار و غربي صباح، المرجع السابق، ص69.

[2] محمد الطالبي، **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائ بين المردود الضئيل و كيفية التفعيل**، مجلة دراسات إقتصادية، العدد12، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، مركز البصيرة، الجزائر،01 فيفري2009، ص45.

[3] ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، المرجع سابق، ص ص 266.254.255.

– ضعف مصادر التمويل الخاصة بالمشاريع الإقتصادية والذي يرتبط بنظام الفوائد المطبق في البنوك و ارتفاع نسبتها، وهو ما لا يشجّع على الإستثمار، بالإضافة إلى عدم مرونة التعاملات البنكية بسبب البيروقراطية في بعض الأحيان.

– أزمة المدفوعات الخارجية للجزائر بسبب الإعتماد المفرط على عائدات المحروقات وضعف التنوع الإقتصادي مقابل تأثير الديون والشروط القاسية المفروضة من طرف المؤسسات المالية .

- **أسباب داخلة في نطاق سيطرة الحكومة :**

وهي الأسباب التي يمكن للحكومة أن تتدخَّل فيها ويتعلق الأمر في هذا الشأن بما يلي:

– عدم ملائمة مخرجات التعليم لمتطلبات السوق وهو ما ينتج عنه بطالة معينة في صفوف ذوي الشهادات العليا.

–البعد المكاني للسياسة السكانية وقصور التوازن في التنمية الإقليمية والتوازنات الجهوية، أي أن التركز السكاني في المناطق الشمالية يؤدي إلى إرتفاع الكثافة السكانية بسبب النزوح الريفي، ومنه الضغط على المؤسسات الموجودة بها مما يجعلها غير قادرة على إمتصاص البطالة .

– إنخفاض دعم الإستثمارات الإنتاجية وتراجع الدعم الحكومي لها مما ينتج عنه تناقص في فرص العمل؛

– حدوث فجوة بين مخرجات التكوين و متطلبات التشغيل، بحيث أن التكوين في الجزائر أصبح مجرد مصنع بشري يركز على الكم دون النوع الذي يتوافق مع التشغيل.

الصيغ التعاقدية في الوظائف وما ينجم عنه من حالات العودة إلى البطالة.

2–التدابير المتخذة للتخفيف من البطالة في الجزائر

في هذا العنصر سوف نتطرق إلى مختلف البرامج المنبثقة عن إتفاق القرض رقم 4006[1] الموقع بين الجمهورية الجزائرية والبنك الدولي للإنشاء والتعمير لتمويل مشروع الشبكة الإجتماعية وكذا عقود ما قبل التشغيل وجهاز الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي مع تقييم هذه الأجهزة من خلال الإحصائيات موضحين مدى تحقيق الأهداف التي انشئت من اجلها والنقائص التي إعترضتها .

1.2– برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE (Le dispositif Contrat Pré–emploi)

وُضِع هذا البرنامج الوطني خصيصاً للشباب الحاصلين على شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين، بهدف إدماجهم لدى الهيئات المستخدمة العمومية والإدارات العمومية الخاصة ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم، ويتم تمويل هذا البرنامج للتشغيل الأولي

[1] المرسوم الرئاسي رقم 96–330 مؤرخ في 24 جمادي الأولى عام 1417 الموافق 7أكتوبر سنة 1996، **يتضمن الموافقة على إتفاق القرض رقم 4006** الموقع في 15 ذي الحجة عام 1416 الموافق 3 مايو سنة 1996 بواشنطن بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والبنك الدولي للإنشاء والتعمير، **لتمويل دعم الشبكة**، الحريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 59.

عن طريق الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وتتكفل به وكالة التنمية الإجتماعية بالتنسيق مع مديرية التشغيل[1].

- **شروط الإستفادة من البرنامج:**

- أن يكون المستفيد من جنسية جزائرية.
- أن يكون سن المستفيد من 19 إلى 35 سنة .
- أن يكون معفي من إلتزامات الخدمة الوطنية أو مؤدي للخدمة الوطنية .
- أن يكون طالب عمل لأول مرة، أي لم يسبق له العمل.

- **مدة الإستفادة من البرنامج:**

تحدد مدة عقد التشغيل الأولي بسنة واحدة(1) مع إمكانية تمديدها إستثنائيا مرة واحدة لمدة (06) أشهر.

جدول رقم(1) يوضح أجور المستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل:

	الفترة الإبتدائية سنة واحدة(1)	فترة التمديد المحددة بستة (6)أشهر
الجامعيون(ما قبل التدرج)	6.000 دج إجمالي الشهر	4.000 دج إجمالي الشهر
التقنيون السامون	4.500 دج إجمالي الشهر	3.000 دج إجمالي الشهر

المصدر:من إعداد الباحث بالإعتماد على المرسوم التنفيذي رقم402-98 يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين.

يستفيد خلال هذه الفترة الإبتدائية المستفيدين حاملي الشهادات المذكورة، من نظام التعويضات الذي يتحمله المستخدم والمطبق على المستخدمين الذين يشغلون نفس منصب العمل، كما يمكن للهيئة المستخدمة أن توافق على أجر إضافي لفائدة المستفيدين .

- **توظيف الشباب المستفيدين:**

في حالة تمديد فترة التشغيل الأولي، يلتزم المستخدم بعد إنقضاء الثمانية عشرة (18) شهرا من الإدماج بإبرام عقد عمل مع الشاب المستفيد حامل الشهادة لمدة لا تقل عن السنة الواحدة .

ألغي برنامج عقود ما قبل التشغيل بصريح نص المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم126-08 المؤرخ 19 أبريل 2008 ، وتم تعويضه ببرنامج آخر وهو:

2.2- جهازالادماج الاجتماعيPID-Prime d'Insertion des Diplomés

[1] المادة04 من المرسوم التنفيذي رقم402-98 ، المؤرخ 13 شعبان1419 الموافق لـ02 ديسمبر1998، **يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية والتكوين**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1998 العدد91.

يهدف هذا الجهاز إلى محاربة الفقر والإقصاء والتهميش و ذلك من خلال إدماج حاملي الشهادات الجامعيين وخريجي المعاهد البطالين الذين هم بدون دخل وفي وضعية هشة والذين ليس لديهم النشاط أو ذوي إعاقات، ويهدف إلى ترقية نشاطات التنمية التي تصب في المصلحة المحلية لا سيما المناطق والمجالات التي تعاني نقص التغطية حيث تولت مهمة تسييرهومراقبته وكالة التنمية الإجتماعية بالتنسيق مع مديرية النشاط الأجتماعي[1].

هذا البرنامج لا يختلف عن االسابق والفرق يكمن في المدة والأجر حسب المادة 14 من المرسوم التنفيذي 127-08 حيث يستفيد الشاب من عقود التشغيل الأولي لمدة سنة قابلة للتجديد سنة واحدة بدلا من التجديد لمدة ستتة أشهر فقط حسب برنامج CPE ، وحسب المادة 16من المرسوم السالف الذكر يتقاضى حاملي الشهادات الجامعية 10.000دج إجمالي الشهر، و8000 دج للتقنيين السامين ويلزم المستفيدين تسجيل أنفسهم لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل وهذا تجنبا للحصول على منصب آخر في إطار الإدماج المهني المسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل الذي سوف نتكلم عنه لاحقاً.

هذا البرنامج لم يدوم طويلا، حيث في سنة 2019 تم إلغاء برنامج منحة الإدماج الإجتماعي، بصريح المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019، وتم تحويل عقود المستفيدين السارية المفعول الموجودون في حالة نشاط إلى غاية 31 أكتوبر 2019 إلى عقود الإدماج المهني DAIP[2].

ما يُلاحظ عن هذا البرنامج المراد منه التخفيف من حدة البطالة وإكساب الشباب المستفيدين خبرة مهنية تمكّنهم من استفادة من منصب عمل دائم، وتحسين الجانب المادي لهم يُمكِّنهم من تحصيل بعض المصاريف تُمكّنهم من التنقل وطباعة بعض الوثائق الخاصة بملف المسابقات وغيرها، إلا أنه يُعتبر حل مؤقت ولم يرقى للأهداف المسطّرة، حيث أن الكثير من الشباب الذين استفادوا منه وانتهت المدة القانونية وجدوا أنفسهم يواجهون شبح البطالة من جديد، أضف الى ذلك برنامج غير عادل حيث أثار فوضى وأستياء في أوساط الشباب حاملي الشهادات الجامعيين وخريجي المعاهد، فمن أنتهت مدة عقده بقي بطّال ومن كان عقده ساري المفعول تحصل على منصب دائم واستفاد من الإماج في منصب دائم بالنسبة للمؤسسات التي كانت لديها مناصب شاغرة بإعتبار الأولوية لهم، ومنهم من كانت عقودهم سارية حولوا إلى صيغة الأدماج المهني في سنة 2019 وهو ما ضمن لهم الإدماج في مناصب دائمة. إذن في نفس البرنامج حدث تَمييز ما بين المستفيدين وهذا ما أثار إستياء وحالات نفسية بين المستفيدين الذين لم يستفيدوا من مناصب دائمة.

3.2- برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP:

---

[1] المواد 02و03 و18 من المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429الموافق لـ30أبريل2008 **والمتعلق بجهاز الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008، العدد23.

[2] المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم19-336 المؤرخ في11ربيع الثاني عام1441الموافق لـ08 ديسمبر سنة 2019 **يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات** ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2019، العدد76.

من أجل التكفل الأمثل بفئة الشباب والتخفيف من مساوئ و حدة البطالة، إعتمدت الدولة كافة التدابير وأشكال النشاط الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين، تشغيل وتوظيف، حيث أستحدثت الدولة الجزائرية ما يسمى بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، بهدف تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين لدى المؤسسات العمومية والخاصة، والمؤسسات والإدارات العمومية، حيث تكفلت الوكالة الوطنية للتشغيل بتسييره[1].

يستفيد من هذا الجهاز ثلاثة فئات من الشباب طالبي العمل لأول مرة والمسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل وهم:[2]

الشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين.

الشباب خريجي التعليم ذوي المستوى الثانوي وكذلك الحائزين على شهادات خريجي التكوين المهني.

الشباب الذين لا يملكون شهادات و بدون تأهيل.

- **شروط الإستفادة من الجهاز:**

أما شروط الإستفادة من هذا الجهاز تتمثل في الآتي:[3]

- أن يكون مسجل كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة المحلية للتشغيل محل إقامته، أي لم يسبق له العمل.
- أن يكون من جنسية جزائرية.
- أن يتراوح عمر المستفيد من 18 إلى 35 سنة.
- إثبات الوضعية إتجاه الخدمة الوطنية.
- حائز على شهادة ومثبت لمستواه التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.
- أن لا يكون قد إستفاد من برنامج مماثل.

جدول رقم(2) يوضح فئات الإدماج ومدة العقد مع الأجر لبرنامج الإدماج المهني:

الفئة	الفئة الأولى CID		الفئة الثانية CIP		الفئة الثالثة CFI	
نوع العقد	عقد إدماج حاملي الشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين		عقد إدملج خريجي التكوين والتعليم الثانوي		عقد إدماج ورشات بدون مستوى	
مدة العقد	قطاع إداري	قطاع إقتصادي	قطاع إداري	قطاع إقتصادي	قطاع إداري	قطاع إقتصادي

[1] المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم08-126المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ19 أبريل سنة2008 **والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني**،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،2008، العدد 22.

[2] المادة 03، من نفس المرسوم، ص20.

[3] المادة 13، من المرسوم التنفيذي رقم08-126، المرجع السابق، ص21.

	سنة قابلة للتجديد مرة واحدة	سنة غير قابلة للتجديد	سنة قابلة للتجد مرة واحدة	سنة غير قابلة للتجديد	ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة	سنة واحدة غير قابلة للتجديد
الأجرة	الجامعيين	التقنيين السامين				
	15000 دج إجمالي الشهر	8000 دج إجمالي الشهر	8000 دج إجمالي الشهر		12000 دج إجمالي الشهر	4000 دج إجمالي الشهر

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد المرسوم التنفيذي رقم08-126 للجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 22، سنة 2008.

- **إجراءات محفزة على التوظيف:**

من أجل التوظيف في المؤسسات الإقتصادية العمومية والخاصة، قامت الدولة بوضع تدابير محفزة لفائدة المستخدمين وهو إنشاء العقد المدعم CTA[1]. وهو عقد إدماج مهني يتولى كل من المستخدم و الدولة دفع مساهمة للمستفيد بلإستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الإستدلالية المنصوص عليها في أحكام المرسوم الرئاسي رقم07-304 الذي يحدد نظام دفع الأجور ، بحيث يقوم المستخدم بدفع الأجرة كلياً للمستفيد، وخلال كل ثلاثة أشهر يقوم بإرفاق وصل دفع مستحقات المستفيد مع التنقيط الشهري وإيداعها على مستوى مديرية التشغيل حتى تقوم بدفع مساهمة الدولة لصالحه والتي يمكننا توضيحها من خلال الجدول التالي:

جدول رقم:(3) يوضح مساهمة الدولة و مدة العقد الخاصة بعقد العمل المدعم CTA

الفئات	عقد إدماج حاملي الشهادات CID						عقد الإدماج المهني CIP		عقد تكوين إدماج CFI
	حاملي شهادات التعليم العالي			التقنيون السامون					
السنوات	السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة	السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة	السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الأولى
مساهمة الدولة في الأجرة	%55	%45	%35	%50	%40	%30	%47	%35	%53
المدة	ثلاث (03) سنوات						سنتين (02)		سنة واحدة

[1] المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم08-126، مرجع سابق، ص22.

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد المرسوم التنفيذي رقم08-126 للجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 22،سنة 2008

بخصوص مُدَّة العقد حدث تغيير نتيجة لعدم تحقيق الأهداف المرجوة من هذا الإدماج الرامية إلى تقليص البطالة من خلال إدماج الشباب المستفيدين في المؤسسات الإدارية والإقتصادية خلال السنتين الأوليتين، تم إضفاء عدة تعديلات على المرسوم التنفيذي رقم120-08 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، حيث عدل المرسوم السالف الذكر:

- المرسوم التنفيذي رقم10-277 المؤرخ في 04 نوفمبر 2010[1].
- ثم عدل بالمرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 06 مارس 2011[2].

تم بموجب التعديلات التي جاءت في هذه المراسيم، منح إعفاءات جبائية وشبه جبائية بالنسبة للمؤسسات الإقتصادية العامة والخاصة كإمتياز لإدماج الشباب المستفيدين من هذا الجهاز في مناصب عمل وفق مؤهلاتهم العلمية، ومن جهة أخرى منح فرصة أخرى للشباب المستفيدين من الإدماج وذلك بزيادة مدة العقد حيث:

-بالنسبة للقطاع الإداري، أصبحت مدة العقد (3) سنوات قابلة للتجديد، بدلا من سنة واحدة (1) قابلة للتجديد مرة واحدة.

- بالنسبة للقطاع الإقتصادي أصبحت مدة العقد سنة واحدة(1) قابلة للتجديد، بدلا من سنة واحدة (1) غير قابلة للتجديد.

ما يُلاحظ على هذا البرنامج؛ أنه أقصى الكثير من الشباب المستفيدين منه سواء في القطاع العمومي أو القطاع الإداري، خاصة في بداية تطبيقه نظرا لتغيير في الشروط للمدة التي كانت محددة في البداية وهي سنتين بالنسبة للقطاع الإداري وأصبحت ثلاثة سنوات قابلة للتجديد ونفس الشئ بالنسبة للقطاع الإقتصادي، وهو ما أدى إلى نتائج مختلفة وغير متكافئة وهو نشوء فجوة بين مجموعتين من المستفيدين كان من المفترض أن يكونوا متساويين في الحقوق. حيث نجد أن من انتهت عقودهم البالغة سنتين قبل التعديل خرجوا من البرنامج دون أن يتمكنوا من الإستفادة من التمديد، بينما من كانت عقودهم سارية عند صدور التعديل استفادوا من السنوات الإضافية والتجديد ومنه على مناصب دائمة من خلال القرار الذي يهدف إلى إدماج جميع الشباب المستفيدين من جهازي المساعدة على الادماج المهني والإدماج الإجتماعي والذين عقودهم سارية المفعول الى غاية 31 أكتوبر 2019 وفقا لمؤهلاتهم العلمية في المؤسسات العمومية والإقتصادية وذلك حسب المرسوم التنفيذي

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة السابعة والأربعون، الصادرة بتاريخ الأربعاء 4 ذو الحجة عام 1431هـ الموافق 10نوفمبر سنة 2010، العدد 68

[2] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة الثامنة والأربعون، الصادرة بتاريخ الأربعاء 16 جمادي الأولى عام 1432هـ الموافق 20 أبريل سنة 2011، العدد24.

رقم19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019[1]. على شكل دفعات حسب سنوات 2021،2020،2019 وذلك حسب المناصب المالية المخصصة لذلك، بإعتبار تاريخ 31 ديسمبر2023 الغلق النهائي للجهاز .

4.2-الوكالة الوطنية للتشغيلANEM

- **التطور التاريخي للوكالة:**

أُنشئ الديوان الوطني لليد العاملة في نوفمبر 1962 وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة، بإعتباره مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وفق الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، ونظراً للتزايد المستمر في نسب البطالة خاصة في أوساط الشباب حاملي الشهادات الجامعية والمعاهد وكذا مراكز التكوين لجأت الدولة إلى القيام بإنشاء جهاز الوكالة الوطنية للتشغيل لتحل محل المكتب الوطني لليد العاملة[2] هذا الأخير الذي كان يقوم بالنفس الدور وهو تسجيل عروض العمل وطلبات العمل ولكن بطريقة كلاسيكية، فالوكالة الوطنية للتشغيل جاءت كمؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، تحت وصاية وزير التشغيل والضمان الإجتماعي.

- **مهام الوكالة:**

من بين الأهداف والمهام لجهاز الوكالة :[3]

_القيام بجميع التحاليل والخبرات في مجال التشغيل واليد العاملة

-تنظيم اليد العاملة في السوق الوطنية للتشغيل وضمان إستقبال طالبي العمل وتوجيههم في عروض العمل، سواء المودعة لدى مصالحها من مختلف المؤسسات أوالعروض المنقب عنها من طرف إطاراتها وذلك من خلال نظام معلوماتي دقيق يسمح بمعالجة سوق العمل وفق ما تقتضيه الشروط المطلوبة بإعتبارها وسيط بين المؤسسات العارضة للعمل وبين طالبي العمل.

- تسهيل الحركية الجغرافية لطالبي العمل ومشاركة مختلف المؤسسات والمقاولات في إعداد أعمال التحويلات المهنية

-المشاركة في تنظيم برامج التشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية ومختلف المؤسسات .

- توجيه طالبي العمل لمزاولة التكوين بهدف تكييفهم مع متطلبات العروض المتوفرة

---

[1] المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم19-336 المؤرخ في11 ربيع الثاني عام 1441هـ الموافق 08 ديسمبر 2019 ، **يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2019، العدد 76.

[2] مرسوم تنفيذي رقم90-259 مؤرخ في 18 صفر عام 1411 الموافق 8 سبتمبر سنة 1990 يعدل و يتمم الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 **والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته**، الجريد الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1990العدد39.

[3] المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم90-259، نفس المرجع،

زيادة على الأهداف السالف ذكرها تقوم أيضاً

جدول رقم(4) يبين تطور سوق العمل من 2015 إلى 2018[1]

السنوات		2015	2016	2017	2018
طلبات العمل المتاحة في نهاية كل سنة*		1 005 506	1 037 095	1 142 669	1 456 753
عروض العمل المسلمة		441 812	901 465	452 844	499 450
توظيفات دائمة	تصنيفات حسب العروض	19 204	10 482	9 774	9 053
توظيفات مؤقتة		318 917	359 662	341 093	366 367
مجموع التوظيفات الكلاسيكية للوكالة الوطنية للتشغيل		**338 121**	**370 144**	**350 867**	**375 420**
توظيفات مباشرة	مجموع التوظيفات المنجزة	2 408	386	36	-
توظيفات الهيئات الخاصة لتنصيب العمال		12 859	14 046	15 182	15 465
توظيفات في إطار عقود العمل المدعم		39 445	35 302	32 664	29 224
مجموع التوظيفات المنجزة[2]*		**392 833**	**419 878**	**398 749**	**420 109**
توظيفات في إطار جهاز النشاطات المدمجة *		95 084	68 287	64 634	83 353
المجموع العام		**487 917**	**488 165**	**463 383**	**503 462**

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

تُظهر لنا أرقام الجدول الإحصائيات الخاصة بعدد المناصب والوظائف المحققة من خلال التدابير المنتهجة من طرف الدولة، بحيث يظهر لنا بشكل عام وحسب السنوات أنها إستطاعت التقليل من نسبة البطالة، حيث بلغ عدد الوظائف 462 503 وظيفة سنة 2018، ولكن في المقابل و ما يمكن إستنتاجه أن الجزء الكبير من هذه الوظائف هي وظائف مؤقتة ، تلك التي تقوم بها الوكالة الوطنية للتشغيل من خلال تلبية

[1] الديوان الوطني للإحصائيات، **الجزائر بالأرقام:** نتائج 2016-2018، رقم49، 2021، ص11.

* **طلبات العمل المتاحة:** تشمل طالبي العمل المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل المبتدئين الذين لم يسبق لهم العمل من قبل والذين سبق لهم العمل

* **مجموع التوظيفات المنجزة:** تعني التنصيبات التي حققتها الوكالة الوطنية للتشغيل+ التنصيبات المباشرة من طرف الشركات+تنصيبات الهيئات الخاصة بتنصيب العمال+تنصيبات العمل المدعم

* **توظيفات في إطار جهاز النشاطات المدمجة:** التنصيبات في إطار مختلف أجهزة الإدماج

عروض العمل المقدمة لها من مختلف الشركات والمؤسسات ، بحيث نجدها مرتفعة في كل السنوات مقارنة بالوظائف الدائمة في إطار تلبية عروض العمل وهذا يرجع إلى طبيعة المؤسسات بحيث نجدها هي الأخرى، غالبيتها هي مؤسسات مناولة ومتعاقدة مع مؤسسات أخرى بهدف تقديم خدمات، ونجد البعض منها توظف يد عاملة مؤقتة لتنفيذ مشاريع محددة بحيث تنهي عقود العمال بإنتهاء المشروع وهو الأمر الذي يعيدهم مرة أخرى إلى دائرة البطالة وهو ما يولد لهم نوعاً من العدوانية إتجاه الدولة واتجاه المصالح المكلفة بالتشغيل. فالفرد حينما يكون يعمل يعتاد على نمط معين في المستوى المعيشي ، وعند فقدان الوظيفة يصعب عليه الحفاظ على هذ النمط بسبب فقدان الدخل وهو الأمر الذي يؤدي إلى تأزم وضعيته .

كما أن جزء كبير من هذه الوظائف تعتبر مؤقتة، فهي وظائف في إطار عقود إدماج العمل المدعمة و في إطار نشاطات عقود الإدماج المهني والإجتماعي.

نلاحظ أيضاً أن الوظائف التي تحققها الوكالة الوطنية للتشغيل أكبر من تلك التي تحققها جهات و هيئات خاصة وهذا يرجع ربما إلى عدة عوامل والتي نجد من بينها الصلاحيات الواسعة التي تتمتع بها الوكالة، بإعتبارها الجهاز الوحيد الذي يلعب دور الوساطة في سوق الشغل بين العرض والطلب ، كما أنها كانت تشرف على تنفيذ برامج التشغيل المؤقتة.

5.2-منحة البطالة :

رغم تعدُّد البرامج التي أوجدتها الحكومة من أجل التقليل من حدة البطالة ومواجهتها، إلا أن هذه الظاهرة دائما في تزايد مستمر، وأمام هذه الوضعية ومن أجل تكريس الطابع الإجتماعي للدولة والتكفل التام بإنشغالات الشباب العاطلين عن العمل، تم إستحداث منحة البطالة ولأول مرة في تاريخ الجزائر بالنسبة للشباب الذين لم يسبق لهم العمل.

تُعتبر منحة البطالة آلية من الآليات الجديدة التي انتهجتها الدولة للتكفل الأمثل بطالبي العمل لأول مرة، حيث قُدّر ثمن هذه المنحة بـ:13000دج، تدفع شهرياً مع ضمان التغطية الإجتماعية، لفائدة الشباب البطال والمحبوسين الذين استوفو مدة عقوبتهم وليس لهم دخل المستوفون للشروط المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 70-22 المؤرخ في 10 فبراير سنة 2022[1].

تمول منحة البطالة من ميزانية الوزارة المكلفة بالتشغيل، حيث تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل مهمة تنفيذ و تسيير ومراقبتة هذا الجهاز وفق منصة رقمية جد متطورة .

- **شروط الإستفادة من المنحة:**

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة التاسعة والخمسون، الصادرة بتاريخ الأحد 26 رجب عام 1443هـ الموافق 27 فبراير سنة 2022، العدد 11.

أما شروط الإستفادة من هذا الجهاز تتمثل في الآتي:[1]

– أن يكون من جنسية جزائرية.

– أن يكون المستفيد مقيم بالجزائر.

– أن يبلغ سنه ما بين 19 و 40 سنة.

– أن يكون مسجلا كبطال، طالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل، وهذا يعني أن المستفيد لم يسبق له العمل من قبل ولم يسبق له التصريح من قبل مصالح الضمان الإجتماعي.

– ألا يتوفر على دخل مهما تكن طبيعته بإستثناء المداخيل التي لايتجاوز مبلغها 13000دج الناتجة عن معاشات أو ريوع أو منح التقاعد المنقولة[2].

– ألا يكون الراغب في الإستفادة مسجلا كطالب جامعي لدى مؤسسات التعليم العالي أو التكوين المهني،بإعتبارهم ليسوا بطالين، فهم لازالوا في مراحل التكوين الذي يؤهلهم للتشغيل.

– ألا يكون قد أستفاد من الأجهزة العمومية لدعم إحداث النشاطات والمساعدة على الإدماج المهني، بإعتبارها آلية من الآليات التشغيلية

– أن لا يتوفر الزوج على أي دخل مهما تكن طبيعته،

- **إلتزامات المستفيدين للإبقاء على المنحة:**

لِلإبقاء على الإستفادة من المنحة حُدِّدَت مجموعة من الإلتزامات يلتزم بها المستفيد البطال طيلة هذه الفترة، وهي إلتزمات تثبت فعلاً أنه بطّال و راغب في العمل و يبحث عنه و متاح للعمل وهي:[3]

المحافظة على سريان طلب العمل المسجل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل وتجديده بإستمرار، وفي حالة إلغائه بسبب إنتهاء المدة المحددة بـ:6 أشهر و10 أيام سوف تعلق له المنحة ولن يستفيد من الدخل الشهري،لأنه في هذه الحالة يعتبر غير مسجل وتسقط عنه صفة البطالة وفي حالة مرور شهرين على طلب العمل دون إعادة تفعيله سوف يفقد الإستفادة نهائياً، ومن هذا نستنتج أن البطال الذي يرغب في العمل من المفروض يتابع طلبه بإستمرار.

– الإستجابة لنداء الوكالة الوطنية للتشغيل بصفتها جهة متكفلة به لتشغيله وكذا تكوينه، وذلك من خلال عدم رفض عرضي (2) عمل مطابقين لمؤهلات المستفيد أثناء توجيهه للعمل بأحد المؤسسات أو الشركات، و كذلك

---

[1] المادة2 من المرسوم التنفيذي رقم 70–22 المؤرخ في26 رجب عام 1443 الموافق لـ 10 فبراير سنة 2022،**والمحدد لشروط وكيفيات الإستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين منها**، نفس المرجع، 12.

[2] المادة الأولى، من المرسوم التنفيذي رقم254–22 المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1443 الموافق لـ02 يوليو سنة 2022 والمعدل والمتمم لأحكام المادتين 2و7 من المرسوم التنفيذي رقم 70–22 المؤرخ في26 رجب عام 1443 الموافق لـ 10 فبراير سنة 2022، **والمحدد لشروط وكيفيات الإستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين منها** الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2022، العدد46.

[3] المادة 4، من المرسوم التنفيذي رقم 70–22، المرجع السابق، ص12.

يلزم المستفيد الذي لا يملك شهادات أو مؤهلات، عدم رفض توجيهه إلى مركز التكوين من أجل مزاولة تكوين يرمي إلى تحسين قابلية تشغيله لا سيما في المهن التي تعرف عجزاً في سوق العمل، مع إستمرارية تقاضي المنحة طيلة هذه الفترة.

- **توقيف الإستفادة:**

إن مسألة توقيف الإستفادة من منحة البطالة مرهون بسقوط أحد شروطها، المنصوص عليها التي سبق ذكرها، و كذا الإخلال بأحد الإلتزامات من طرف المستفيد، و زيادة على ذلك يمكن توقيف دفعها في الحالات التالية:

– يتم توقيفها بطلب من المستفيد، وذلك بناءً على طلبه؛ و في هذا السياق نجد مجموعة من الأسباب، فقد يكون طالب التوقيف بصدد تكوين ملف ما، خاصة و أنّهم مستفيدون من التغطية الإجتماعية لدى مصالح الضمان الإجتماعي في إطار منحة البطالة، ومثال على ذلك من أجل تكوين ملف السكن الذي يفترض فيه أن لا يكون منتسباً له.

– يتم توقيفها في حالة تنصيب المستفيد أو زوجه في منصب شغل أو في إطار الأجهزة العمومية،

– وفاة المستفيد، في هذه الحالة هناك عدة طرق يتم من خلالها توقيف الإستفادة للمستفيد المتوفي وهي:

تقدم أحد أقارب المعني والتبليغ عنه، أو أثناء المراقبة الخاصة بتجديد المعلومات التي يقوم بها مستشاري التشغيل أو يتم توقيفها آلياً في حالة قيام مصالح البلدية بوضع تأشيرة الوفاة[1].

6.2–قرارات إدماج الأساتذة:

تعتبر معالجة بطالة الخريجين الجامعيين أحد التحديات الكبرى التي تواجهها الجزائر، وفي هذا الشأن اتخذت الحكومة تدابير جديدة لمواجه هذه المشكلة التي طالت فئة عريضة من المجتمع الجزائري، حيث أصدرت قرارات تهدف إلى إدماجهم في الوظيفة العمومية، من بينها صدور المرسوم التنفيذي رقم 461–22 المؤرخ في 26 ديسمبر2022[2]. الذي يتضمن إدماج الأساتذة المتعاقدين قيد الخدمة في المؤسسات العمومية للتربية والتعليم، بحيث بلغ عدد المدمجين 62 ألف أستاذ خلال هذه المرحلة، ثم صدر قرار من رئيس الجمهورية يقضي بإدماج 410 82 أستاذ في مختلف الأطوار التعليمية ليصل العدد الإجمالي للأساتذة المدمجين 410 144 أستاذ، والذي يعتبر خطوة ضرورية لمعالجة الإحتجاجات والإضرابات الناجمة عن البطالة من جهة وتحسين مستوى التدريس من جهة. وفي نفس السياق تم توظيف الدكاترة حاملي شهادة الدكتوراه والماجستير الغير أجراء من خلال فتح منصة رقمية لوزارة التعليم العالي في بيان لها بتاريخ 13 جويلية 2023 حيث تم توظيف أكثر من 8 آلاف دكتور.

---

[1] المادة 04 و 09 من المرسوم التنفيذي22–70 **والمحدد لشروط وكيفيات الإستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين منها**، مرجع سابق، ص12.

[2] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،صادرة بتاريخ 2 جمادي الثانية عام 1444 الموافق 26 ديسمبر سنة2022، العدد87.

بعد عرضنا لمختلف التدابير التي تبنتها الدولة والنتائج التي حققتها لمواجهة البطالة، رغم أهميتها في التخفيف من حدة الظاهرة على المدى القصير، تظل غير كافية، فهي حلول ظرفية ولا تضمن الإستقرار الدائم في مناصب العمل، كما أن النجاح الكامل لهذه السياسات، يبقى رهيناً بتحقيق تنمية إقتصادية شاملة قادرة على خلق فرص عمل منتجة وكافية.

3-وضعية البطالة لولاية أدرار:

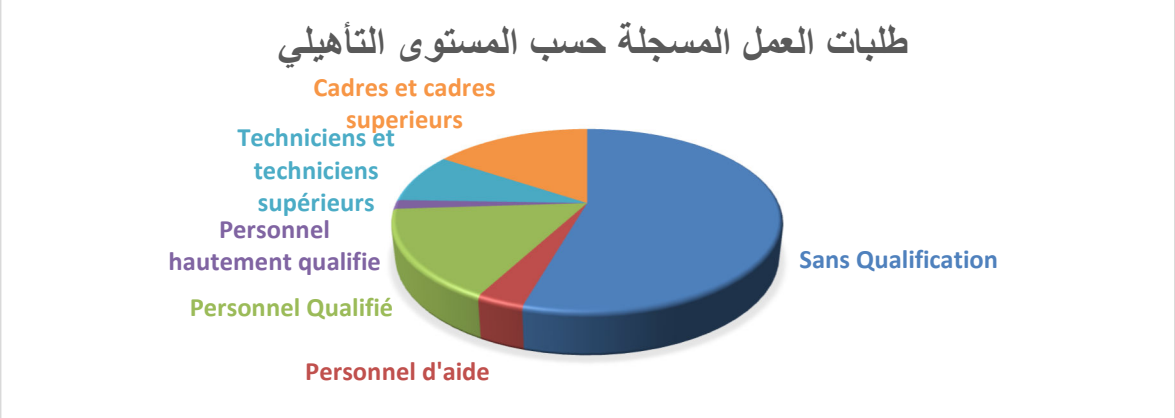
تعاني ولاية أدرار كغيرها من ولايات الوطن، من معدلات بطالة مرتفعة نسبياً، ولتوضيح ذلك نستعرض بعض الإحصائيات الخاصة بطلبات العمل المسجلة لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، بإعتبارها الهكيل الأساسي الذي يقصده العاطلين عن العمل من أجل الحصول على وظيفة، من خلال التسجيل لدى مصالحها وهو ما مكّنها من إنشاء قاعدة بيانات وطنية للعاطلين وتحديثها، بهدف التوفيق بين العرض والطلب، أي ربط المؤسسات العارضة للعمل بالباحثين عن العمل مما يجعل الإعتمد عليها لمعرفة وضعية البطالة على مستوى الولاية.

جدول رقم(5) يبين طلبات العمل المسجلة على مستوى ولاية أدرار حسب المستوى التأهيلي

المستوى التأهيلي / السنوات	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	المجموع
Sans Qualification	17150	14685	6275	11947	25500	15335	13756	104648
Personnel d'aide	935	1003	387	716	1366	1089	1040	6536
Personnel Qualifié	5140	5161	2068	3513	5085	5054	4861	30882
Personnel hautement qualifie	570	615	248	349	462	400	421	3065
Techniciens et techniciens supérieurs	2208	2842	1337	2491	2751	2569	2627	16825
Cadres et cadres supérieurs	4315	5278	1865	4258	4667	4717	4996	30096
المجموع	30318	29584	12180	23274	39831	29164	27701	192052

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على البوابة الداخلية للإحصائيات الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل (SID)

الشكل رقم(1) يوضح طلبات العمل المسجلة على مستوى ولاية أدرار حسب المستوى التأهيلي



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على معطيات الجدول رقم:

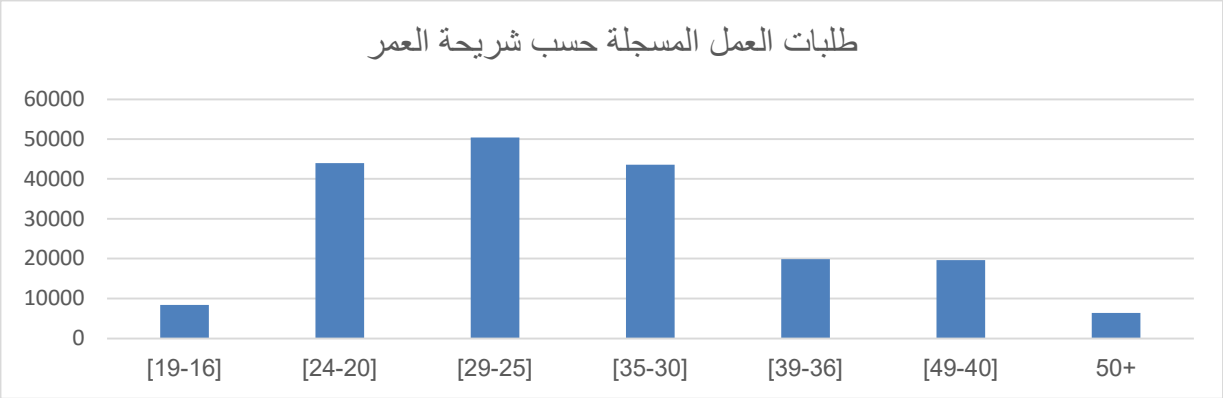
يظهر لنامن خلال معطيات الجدول والشكل أعلاه، أن الأكثر فئة بحثاً عن العمل في ولاية أدرار هي فئة الذين لا يملكون أي مستوى تأهيلي وذلك خلال جميع السنوات، حيث وصل عددهم إلى 500 25 طالب عمل مسجل لسنة 2022، وهي السنة ربما التي إنطلقت بها الإستفادة من منحة البطالة وعلى هذا نجد أن هذه الفئة هي الفئة الأكثر تضرراً من البطالة، وهو حال الكثير في العديد من المناطق النائية على مستوى الوطن، وبالأخص في الولايات الجنوبية مثل برج باجي مختار...الخ، والسبب يكمن ربما في هشاشة الإقتصاد المحلي مثل الفلاحة التي توفر فرص عمل مؤقتة وغير مستقرة، وكذا ضعف مكانة القطاع الخاص الذي يفتقر الى الإستثمار في الصناعة والخدمات التي تحتاج إلى هذه العمالة. كما نجد هذه الفئة يصعب عليها التوجه والإندماج في برامج التشغيل الخاصة بالدعم مثل أونساج وكناك بإعتبارها تستهدف أصحاب الأفكار وحاملي المشاريع ذوي الشهادات وهو الأمر الذي يهمش هذه الفئة بدون مستوى ويقلل من نشأة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى الولاية. كما نجد الفئة التي تليها في البحث عن العمل من ذوي تكوين تأهيلي و فئة حاملي الشهادات الجامعية و المعاهد، وهو ما قد يعتبر من أكثر الإشكاليات تعقيداً في الجزائر عامة وفي ولاية أدرار خاصة. فعلى الرغم من إستحواذ حوض الشغل على مستوى الولاية للكثير من المنشآت البترولية والشركات الوطنية ما يكفي لإستيعاب هذه الفئات إلا أنها تعاني من هذه المشكلة، وهو ما يعكس فجوة كبيرة بين مخرجات التعليم الذي يركز على تخصصات أدبية على مستوى الولاية و إحتياجات السوق من المهارات التقنية .

جدول رقم(6) يبين طلبات العمل المسجلة على مستوى ولاية أدرار حسب العمر

السنوات / العمر	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	المجموع
[16-19]	352	561	479	761	2710	1601	1882	**8346**
[20-24]	5536	5588	3147	5274	10562	6927	6906	**43940**
[25-29]	9647	8362	3331	6162	9418	7138	6345	**50403**
[30-35]	7792	7980	2515	5019	8029	6329	5877	**43541**
[36-39]	3005	3056	1117	2300	4313	3153	2927	**19871**
[40-49]	2874	2952	1166	2709	3771	3155	2993	**19620**
+50	1112	1085	425	1049	1028	861	771	**6331**
المجموع	**30318**	**29584**	**12180**	**23274**	**39831**	**29164**	**27701**	**192052**

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البوابة الداخلية للإحصائيات الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل (SID)

الشكل رقم(2)يوضح طلبات العمل المسجلة على مستوى ولاية أدرا رحسب العمر



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على معطيات الجدول رقم(6)

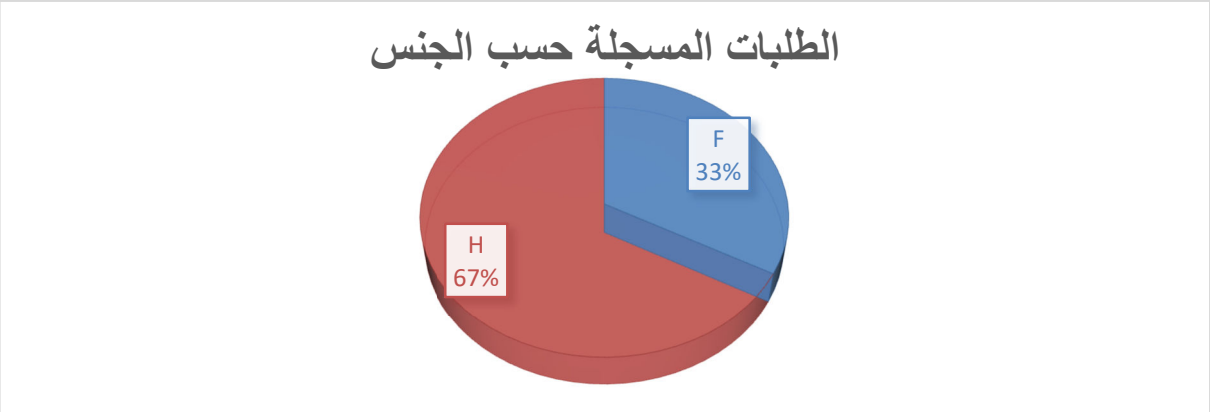
ويظهر لنا أيضاً من خلال إحصائيات الجدول والشكل، أن الفئات العمرية الأكثر بحثاً عن العمل هي تلك التي تتراوح أعمارها بين 20–24سنة و 25–29 سنة و 30–39 ، وهذا قد يرجع لعدة أسباب ترتبط بالجانب الإجتماعي والثقافي للمنطقة، فبالنسبة للشق الثقافي، نجد ن هذه الفئة تنهي دراستها سواء الجامعية أو في مرحلة التكوين بحلول منتصف العشرينيات، خاصة الفئة 25–29 سنة، مما يؤدي بها التوجه للحياة المهنية ودخول مسيرة البحث عن العمل حسب ما تقتضيه الظروف المحيطة بهم. أما الأسباب التي تتعلق بالشق الإجتماعي في ولاية أدرار، خاصة في القرى والقصور نجد أن الشباب في هذه المرحلة من العمر يطمحون دوماً إلى تحقيق الإستقرار النفسي من خلال التفكير في الزواج وتكوين أسرة، وهي ظاهرة منتشرة بكثرة في المجتمعات القصورية بالولاية، وما يشجع على ذلك هو إقامة الأعراس الجماعية التي تتميز بالتعاون والتضامن الإجتماعي. هذا كله يولد الغيرة بين الشباب مما يجعلهم أكثر حماساً و إلحاحاً في البحث عن العمل. بينما نجد الفئات الأقل بحثاً عن العمل هي تلك التي تتراوح أعمارها بين 16–19 سنة وذلك يعود إلى أن كون هذه الفئة غالباً ما تكون تتابع دراستها بالمدارس و مراكز التكوين، وتُحظى بمتابعة دقيقة من طرف الأولياء بالمنطقة، فلا عمل بالنسبة للأولياء، بحيث نجد الكثير منهم ضد عمل الإبن في مرحلة التعلم، حتى تلك الأعمال الروتينية على مستوى المزارع التقليدية العائلية نجد الآباء يعفي منها الأبناء المتمدرسين خوفاً من التأثير على التحصيل العلمي والمسار الدراسي لأبنائهم، وهذا كله يقلل من البحث عن العمل ومنه التسجيل في الإحصاءات الرسمية. ونجد الفئة فوق50 سنة هي الأخرى أقل بحثاً عن العمل و قد تكون الأسباب صحية على مستوى ولاية أدرار بجيث نجد هذه الفئة كثيرا ما تنعكس عليها مخلفاتالظروف المناخية (شتاء بارد) يتشكل في الأساس من أمراض الروماتيزم مما يكون من بين الأسباب التي تمنعها من البحث عن العمل، ومن جهة أخرى نجد المؤسسات تعتمد في توظيفها على معيار الشبابية بدل كبار السن الذين ربما لا تتماشى قدراتهم ومهاراتهم مع متطلبات السوق الحديثة، فحتى لو كانوا يعملون وبمقدورهم العمل، فكثيراً ما نجدهم يعملون في قطاعات غير رسمية، كالعمل لدى أفراد آخرين .

جدول رقم (7) يبين طلبات العمل المسجلة على مستوى ولاية أدرار حسب الجنس

الجنس / السنوات	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
أنثى	10349	10638	3025	9400	21191	11931	10669	**77203**
ذكر	19969	18946	9155	13874	18640	17233	17032	**114849**
المجموع	**30318**	**29584**	**12180**	**23274**	**39831**	**29164**	**27701**	**192052**

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على البوابة الداخلية للإحصائيات الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل (SID)

الشكل رقم(3) يوضح طلبات العمل المسجلة على مستوى ولاية أدرار حسب الجنس



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على معطيات الجدول رقم(7)

يظهر لنا من خلال الجدول أن ظاهرة البطالة على مستوى الولاية، تمسُّ جنس الذكور أكثر من الإناث وهذا راجع إلى عوامل ثقافية وإجتماعية تتفاعل في المجتمع الأدراري الذي كثيراً ما يشار له على أنه مجتمع متدين ومحافظ، ينظر للوظيفة الأساسية للمرأة هي القيام بشؤون المنزل لا غير، وهو الأمر الذي يكبح من ظهورها في سوق العمل مما يؤدي إلى إنخفاض تسجيلهن كطالبات العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل خاصة وأنها تتعامل كثيراً مع المؤسسات الإقتصادية والنفطية البعيدة عن المناطق الآهلة بالسكان و التي تستدعي في نظام عملها البعد عن المنزل وهو ما يتعارض مع عمل المرأة في هكذا وظائف على مستوى المنطقة، لكن هذا الوضع بدأ يشهد تطورا في السنوات الأخيرى و بشكل واضح في القطاع العام،بحيث أصبحت تتركز به غالبية العاملات في قطاع لتعليم والصحة والإدارة .

جدول رقم (08) يوضح المستفيدين من منحة البطالة على مستوى ولاية أدرار

المستفيدين /السنوات	2022	2023	2024	المجموع
عدد المستفيدين كليا	19424	17531	16708	53663
المستفيدين في حالة نشاط	14133	14182	14170	42485
الاستفادات الموقوفة	5291	3349	2538	11178

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على البوابة الداخلية للإحصائيات الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل (SID)

بلغ عدد المستفيدين من منحة البطالة على مستوى الولاية 663 53 مستفيد، وذلك منذ بداية تطبيقها إلى غاية سنة 2024 وهو ما يعني أن الظاهرة تعرف إرتفاعاً كبيراً في الواقع الأدراري، كما يمكن الإشارة إلى أن هذه النسبة تشمل البطالين المبتدئين طالبي العمل لأول مرة الذين لم يسبق لهم العمل، وتجدر الإشارة إلى أن عدد المستفيدين بدأ في الإنخفاض نسبياً خلال السنوات، ويتضح ذلك جيداً من خلال عدد الإستفادات النشطة بحيث إنخفض من 424 19 إلى 133 14إستفادة سنة 2022 وذلك يرجع إلى عدة أسباب والتي من بينها الحصول على منصب عمل، أو بلوغ السن 40 سنة وباقي الأسباب الأخرى المتضمنة في التعهد والإلتزم* المبرم بين المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل.

4-وضعية البطالة بزاوية كنتة:

تعكس وضعية البطالة نسبة القوى العاملة التي لا تجد عملا على الرغم من من بحثها المستمر عن منصب عمل، كما أن وضعيتها ترجع إلى عدة عوامل إقتصادية و إجتماعية وسياسية، فعندما ينمو الإقتصاد تزداد فرص العمل وتنخفض مستويات البطالة، فالتشغيل على مستوى ملاحق التشغيل يرتبط بالدرجة الأولى بنمو الإقتصاد والإستثمار.

1.4- تطور طلبات العمل المسجلة على مستوى الدائرة:

طلبات العمل المسجلة هي عدد الطلبات التي يقدمها الأفراد الباحثون عن العمل إلى المؤسسات الحكومية أو الخاصة المسؤولة عن التشغيل والتوظيف، تعمل كوسيط بين الباحثين عن العمل و أصحاب العمل، حيث يتم تسجيل هذه الطلبات ومطابقتها مع الفرص المتاحة في سوق العمل. وفي ما يلي عدد الطلبات المسجلة على مستوى الملحقة المحلية للتشغيل بزاوية كنتة التي يوضحها الجدول الآتي:

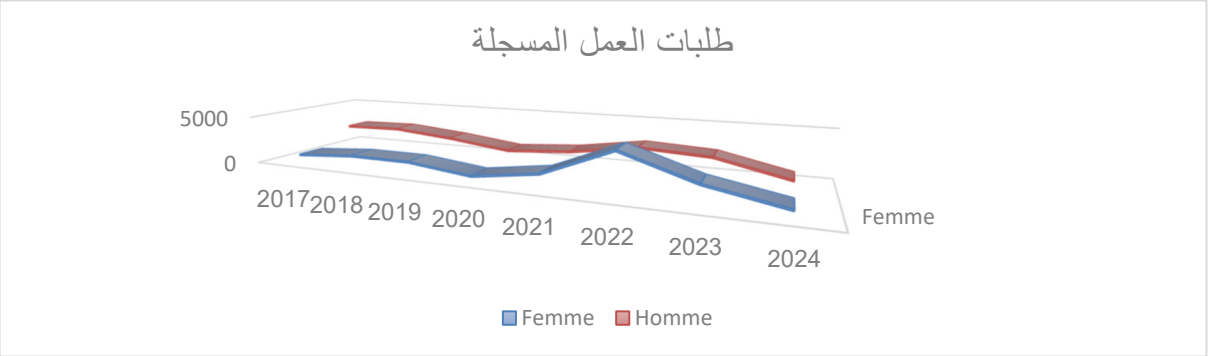
جدول رقم(09) يوضح طلبات العمل المسجلة لدى ملحقة التشغيل بمنطقة زاوية كنتة حسب الجنس

الجنس /السنوات	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
أنثى	660	1134	1115	363	1307	4127	1861	511
ذكر	2566	2692	2094	1270	1748	2767	2407	845
المجموع	3226	3826	3209	1633	3055	6894	4268	1356

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على البوابة الداخلية للإحصائيات الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل (SID)

الشكل رقم(04)يوضح طلبات العمل المسجلة لدى ملحقة التشغيل لدائرة زاوية كنتة حسب الجنس

* تعهد وإلتزام بشروط الإستفادة من منحة البطالة، أنظر الملحق رقم: 1



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على معطيات الجدول رقم:(9)

يلاحظ من خلال معطيات الجدول والشكل ان عدد طالبي العمل المسجلين والراغبين فيه كان في تزايد مستمرمن خلال الطلبات المسجلة في كل سنة، هذا ما يوحي بوجود بطالة في صفوف شباب المنطقة على إختلاف أعمارهم ومؤهلاتهم العلمية، إلا أنها مرتفعة في صفوف الذكور أكثر من الإناث وهذا لايعني أنه لا توجد بطالة في صفوف النساء وإنما سيطرة الأعراف التقليدية، لاسيما منها الأعراف الذكورية التي تعتبر من التحديات التي تواجهها المرأة القصورية بالمنطقة في سوق العمل. كما يلاحظ أنه في سنة 2020 إنخفاض ملحوظ في طلبات العمل المسجلة لكلا الجنسين وهذا يرجع لبداية إنتشار الوباء(COVID-19) الذي أحدث موجات من الصدمات، ونظرا للوضعية الحرجة التي سببها الوباء، فرض الإغلاق والقيود على الحركة في العديد من المجالات في المجتمع، وفي سنة 2022 إرتفع عدد المسجلين إلى ضعفي السنوات الماضية، حيث نجدد عدد المسجلين خلال السنة6894 طالب عمل ما يقارب سبعة آلاف طلب وارتفع عند النساء بأضعاف كثيرة، وهذا راجع إلى تزامن تداول الأخبار حول منحة البطالة التي كثر عنها الحديث قبل صدور قرارها، وفعلا تم الإعلان عنها من نفس السنة، مما دفع الكثير من الشباب لتسجيل أنفسهم كطالبي عمل مبتدئين للإستفادة من هذه المنحة خاصة النساء.

فمنحة البطالة في تلك اللحظة أحدثت ضجة وفوضى عارمة في فضاء فروع وملحقات التشغيل على المستوى الوطني، حيث شهدت هذه المؤسسات إكتظاظ رهيب وطوابر طويلة من أجل التسجيل، الذي هو إجباري للإستفادة من المنحة المستحدثة ، وأفرزت لنا الكثير من القضايا الجوهريةمنها:

– ظهور فئة من البطالين أصلا لم يبحثوا عن عمل خاصة في صفوف النساء حاملي الشهادات الجامعية، وما يؤكد ذلك أقدمية الشهادة المتحصل عليها، حيث إكتشفت من خلال عملية تسجيلهن كطالبات عمل أن هناك من هي متخرجة قديما ولم تتحصل على وظيفة، وفي المقابل هناك بنات من نفس التخصص وجدن وظائف، فعلى سبيل المثال بعض التخصصات في اللغات الأجنبية كانت مطلوبة على مستوى المنطقة نظرا لندرتها وحينما أستحدثت منحة البطالة ظهرت هذه الشهادات عند الكثيرات منهن في وقت كان الطلب عليها على مستوى المؤسسات التربوية، وهذا ما يترجم ان هذه الفئة ليس هدفها من التسجيل هو البحث عن وظيفة وإنما الإستفادة فقط من المنحة، ومن جهة أخرى أن الكثير منهن لم يبحثن عن عمل بسبب منعهن من طرف

الأزواج، وهي ظاهرة موجودة في مجتمعنا، فالكثير من الرجال المتزوجون من نساء جامعيات، لا يقبلون نسائهم يعملن وأحيانا هناك من الرجال من يشترط ذلك قبل الزواج،وللإشارة بهذا الخصوص نجد الكثير من النساء العاملات فقدن مناصبهن بعد الزواج، بسبب الأزواج، وهذا يرجع إلى بعض الأعراف السائدة في المنطقة التي تتعارض مع فكرة المرأة العاملة.

– نجد أيضا أن البعض من الشباب المستفيدين من المنحة لا يقومون بتجديد طلباتهم في وقتها، وهذا تعمدا منهم حتى لا يتم توجيههم في عروض عمل التي تفقدهم الحق في المنحة، وبالتالي هم يقومون بذلك ليفقدوا الأقدمية في التسجيل التي ترفع حظوظهم في الظفر بمنصب عمل لأنه النظام المعمول به في معالجة عند المقاربة الآلية بين الطلبات وعروض العمل المسجلة يعطي الأولوية للأقدمية في التسجيل وبذلك هم يصبحون طالبي عمل جدد.

الغاية مما سبق ذكره المراد منه، هو توضيح ثقافة العمل التي يتميز بها هؤلاء الشباب الذين هم جزء من الدراسة التي أقوم بها ومنه نستنتج بأن معظم الشباب يريدون الأشياء السهلة والمتاحة، فهم بهذا التفكير أرى بأنه يفقدهم الخصائص الطبيعية التي يتمتعون بها و التي تتيح لهم القدرة على الحركية والنشاط، لان الشباب هم عصب المجتمع الذي يمكن أن يعتمد عليهم ويحقق تطلعاته من خلالهم، لا سيما تلك المرتبطة بالتنمية المستدامة.

2.4– المستفيدين من منحة البطالة على مستوى منطقة زاوية كنتة:

ونقصد بذلك المبالغ المالية التي تقدمها الدولة للعاطلين عن العمل الذين لم يسبق لهم العمل، والتي كان يستفيد منها من قبل الأفراد الذين فقدوا مناصبهم لأسباب إقتصادية والتي كان متكفل بها من قبل من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والتي توقفت بصفة تدريجية، ثم تم إعادة تفعيلها من جديد سنة 2022 وبشروط مغايرة.

جدول رقم(10) يوضح حالة المستفيدين من منحة البطالة على مستوى دائرة زاوية كنتة

السنوات	2022	2023	2024	المجموع
عدد المستفيدين	4058	408	114	4580

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على جهاز تسيير منحة البطالة على مستوى ملحقة التشغيل بزاوية كنتة.

من خلال الجدول يتضح لنا ان أكبر عدد للمستفيدين من منحة البطالة كان في سنة 2022 وهي سنة بداية الشروع في تطبيق الإستفادة من المنحة حيث بلغ عدد المستفيدين 4058مستفيد، فبمجرد الإعلان عنها هرع الشباب البطال نحو ملاحق التشغيل للتسجيل ومنه الى مقاهي الأنترنت التي لم تعد موجودة مع الحفاظ على بقاء إسمها فقط، والتي معظمها حولت إلى محلات إكسسوارات الهواتف والتي هي الاخرى تعرض ماليكها للبطالة نتيجة التطور التكنولوجي في جزئه أو شقه المتمثل في ظهور الهواتف النقالة الذكية المزودة بالإنترنت، ومع مع بداية المنحة إستعادت نشاطها من أجل تسجيل الراغبين في حجز مواعيد المقابلة الخاصة بالمنحة، وهي الأخرى عرفت إكتظاظ رهيب، ففي بدايتها الكل أصبح ينظر إلى نفسه على أنه بطال، طلبة الجامعة وهم يدرسون سجلوا انفسهم على أنهم بطالين وكذا طلبة التكوين وحتى تلاميذ الطور الثانوي، ولكن مع عصرنة

النظام وربطه بمختلف الصناديق وهيئات الضمان الإجتماعي وكذا أرضية الجامعة الخاصة بالتسجيل، تراجع عدد المستفيدين تراجع سريع في سنة 2023، لان البرنامج يرفضهم آليا اذا كانوا طلبة او إستفادوا من دعم من طرف الدولة إلى ان إنخفض تماما سنة 2024 .

جدول رقم(11) يوضح حالة المستفيدين من منحة البطالة على مستوى دائرة زاوية كنتةحسب الجنس

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
عدد المستفيدين	1751	2829	**4580**
النسبة	**38%**	**62%**	**100%**

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على جهاز تسيير منحة البطالة على مستوى ملحقة التشغيل بزاوية كنتة.

ونجد أن غالبية المستفيدين هم من فئة الإناث حيث بلغ عددهن 2829 مستفيدة، ويعود السبب إلى غالبية الإناث لم يسبق لهن العمل من قبل، كما أن تسجيلهن كاطالبات عمل، في الأصل أقترن مع ظهور المنحة.

جدول رقم(12) يوضح حالة المستفيدين من منحة البطالة على مستوى منطقة زاوية كنتة حسب الديبلوم

الشهادة	تكوين عالي	تكوين مهني	بدون شهادة	المجموع
عدد المستفيدين	993	1142	2445	**4580**
النسبة	22%	25%	53%	**100%**

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على جهاز تسيير منحة البطالة على مستوى ملحقة التشغيل بزاوية كنتة.

ويتبين لنا أيضاً أن غالبية المستفيدين والمقدر عددهم بـ: 2445أي نسبة 53% ليس لديهم أي شهادة أو ديبلوم وهو ربما أمر يعكس عدم التخطيط وشروط الإستفادة وهو ما يوحي بالقرارات الإرتجالية وما ينعكس منها في وقوع إختلالات في سوق العمل، ونجد نسبة 25 % ممن يملكون شهادات تكوين مهني و 22% من لديهم شهادات جامعية وخريجي المعاهد، وربما هي الفئات التي تستحق أن تستفيد من هذه المنحة ريثما يتم توجيهها في مناصب عمل تتوافق مع مؤهلاتهم.

تجدر الإشارة إلى أن معظم الطلبات المسجلة في السنوات المتزامنة مع منحة البطالة هم ليسوا بطالين وغير متاحين للعمل ولا يبحثون عنه، وإنما كان هدفهم هو المنحة من أجل تحسين ظروفهم وإعانة أنفسهم أثناء مزاولتهم الدراسة.

و لإثبات ما ذكرناه لابأس ان أشير إلى التوقيفات التي طالت المستفيدين نتيجة سقوط الأحقية من الإستفادة لمجوعة من الأسباب كما هو موضح في الجدول:

جدول(13) يبين حصيلة توقيفات الإستفادة من منحة البطالة وأسبابها

سبب توقيف المنحة	عدد الإستفادات الموقوفة
طلب العمل غير مفعل	884
منتسب للضمان الاجتماعي	192
طالب جامعي	89

وضعية الخدمة الوطنية غير مبررة	50
إنتساب الأزواج لوزارة الدفاع الوطني	42
ملفات ناقصة أو غير موجودة	35
إنتساب كلا الزوجين لهيئة الضمان الاجتماعي في إطار البطالة	24
الأنتساب للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الغير أجراء	22
الغياب عن التكوين	17
سلبية مسح خلية التضامن الجوارية	13
تصريح كاذب	6
خطأ في رقم الهانف	5
الأنتساب للغرفة الصناعية التقليدية	3
الأنتساب إلى الصندوق الوطني للتقاعد	2
مستفيد من أجهزة الدعم	2
تغيير وضعية المستفيد	1
تلميد على مستوى مؤسسات التعليم	1

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على جهاز تسيير منحة البطالة بملحقة التشغيل زاوية كنتة.

من خلال الجدول الذي يوضح لنا الأسباب المختلفة لتوقيف الاستفادة من المنحة نجد النسبة الأكبر وهي 884 حالة متوقفة بسبب عدم تجديد طلبات العمل الخاصة بالمستفيدين قبل إنتهاء مدتها والمحددة ب ستة (06) أشهر وعشرة (10) أيام، فطالب العمل مُطالب بتجديد طلبه قبل إنقضاء المدة المذكورة حتى يحافظ على طلبه ومنه الأقدمية التي تمكنه من الحصول على منصب عمل.

وما أريد الإشارة إليه هو الإشارة الى الثقافة التي يتميز بها شباب منطقة زاوية كنتة، من خلال الشريحة المستفيدة التي لا يهمهما العمل وإنما هدفها فقط المنحة التي ربما ينظرون لها على أنهم تحصلوا عليها بسهولة، فمعظم الشباب ليست لديهم تلك الرغبة الفعلية والحماس إتجاه العمل الذي يعتبر صفة من صفات الفرد المقاول أو من الممكن أن يكون مقاولاً. كما أن الكثير منهم يجهل حتى سبب تحصله على منحة البطالة، وإلا كيف نفسر طلبه المُلغى وهو لا يدري أن صبّ المنحة متوقف على سريان طلبه للعمل. رغم أن مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل وضعت تحت تصرفهم روابط تتيح لهم تجديد طلباتهم عن بعد ولكن مع ذلك الكثير منهم يفقدون الإستفادة بذات السبب. ومن جهة أخرى الكثير من المستفيدين يتعمدون إلغاء طلباتهم حتى لا يتم توجيههم في عروض العمل التي تسقط لهم أحقية الإستفادة. ولابأس أن نشرح بعض التوقيفات التي لها علاقة مباشرة بالتشغيل ومسبباته وهي:

✓ **توقيفات لها علاقة بالمقاولةConjoint bénéficie d'un dispositif ANADE :**

من بين المستفيدين المتوقفة لهم المنحة هم أشخاص مستفيدين من برامج التشغيل والمتمثل في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية و يمكننا تفسير ذلك أن هؤلاء الأشخاص فاشلين و لم يستطيعون حتى توظيف و إغناء أنفسهم من خلال المشاريع المتحصل عليها، فكيف لهم في هذه الوضعية وسمحت لهم ضمائرهم الجري وراء هذا الفتات و مزاحمة ممن هم في أمس الحاجة لهذه المنحة، فبدل ما كان ينتظر و يتوقع منهم إنجاز مشاريعهم وتوظيف على الأقل شخصين والمساهمة في التنمية، أثبتوا لنا العكس و تغيير الموازنة أو المعادلة إلى نسبة الصفر، من شباب مبدع ومبتكر إلى شباب عقيم وبطال رغم الجهود المبذولة.

- **الإنتساب إلى غرف الصناعة التقليدية و الحرفConjoint Artisant**

من بين المستفيدين المتوقفة لهم المنحة هم أشخاص منتسبين إلى غرفة الصناعة التقليدية والحرف والتي تعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي1، أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 100-97 المؤرخ في 29 مارس 1997، بحيث تعد الغرفة منتدى لتمثيل المهن الحرفية، وتمثل الشريك الأمثل للسلطات المحلية والوطنية في كل الميادين التي تعني بتنمية قطاع الصناعة التقليدية.

فالمنتميين إلى هذه الغرف من المفروض لديهم مؤسسات خاصة بهم فهم يعتبرون مقاولين حرفيين ينتجون أشياء ويبيعونها، ولكن توجههم نحو منحة البطالة يفسر عدم تحقيق أهدافهم من خلال هذه الصفة وربما ليست لديهم مؤسسات أصلا بل مجرد شهادات رغم أنها تمكنهم من إحداث نشاط ولكن إنعدام الرغبة والروح المقاولاتية لهذه الأصناف جعلهم يراوحون مكانهم في عالم البطالة.

- **الغياب عن التكوينAbsence de la formation**

نجد أيضا من ضمن التوقيفات التي طالت الإستفادة من منحة البطالة، سببها يرجع الى عدم توجه المستفيدين إلى التكوين في إطار المنحة المستحدثة، لأن من إلتزامات الإبقاء على المنحة هو عدم رفض التكوين يرمي إلى قابلية تحسين تشغيله.وهذا بالنسبة للمستفيدين الذين لا يملكون شهادات و لا مؤهلات يتم توجيههم آلياً نحو مراكز التكوين المهني بهدف تكوينهم و تأهليهم لإكتساب الخبرة والكفاءة الضرورية التي تمنكهم من التشغيل، فالعلاقة بين التكوين و التشغيل علاقة إتصال، فأي باب تطرقه من أبواب التشغيل يستلزمك مؤهل أو شهادة بما فيها المقاولة التي تستلزم آلياتها والأجهزة الداعمة لها أن يكون الشاب حائز على مؤهل، وحتى في يومياتنا وحياتنا العادية حينما نتحدث عن البطالة، وعن فلان بطّال وفلان ظروفه قاهرة...إلخ أول ما نتكلم عليه هو مستواه العلمي ونتساءل عن ما إذا كان لديه ديبلوم أو شهادة، بمعنى هذه الأخيرة هي مفتاح التشغيل .

فالبطّال الذي يرفُض التوجه إلى التكوين بهدف قابليته تحسين تتشغيله هو يرفض التوجه إلى أحد برامج التشغيل التي تساعده على تجسيد مشروعه، وبهذه الصفة نستنتج أن مستوى الإقبال على التوجه المقاولاتي ضعيف إن

---

[1] المادة02 من المرسوم تنفيذي، رقم 97-100 مؤرخ في 21ذي القعدة عام 1417 الموافق 29 مارس سنة1997،**يحدد تنظيم غرفة الصناعة التقليدية والحرف وعملها**،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد18،ص19.

لم نقول منعدم في ظل عدم إمتلاك شهادة التي هي ضمن الشروط المؤهلة للإستفادة من الآليات والبرامج التشغيلية المتاحة.

فهؤلاء الذين يرغبون في المنحة ولا يرغبون في التكوين من وجهة نظري هم أشخاص مستهلكين وفقط . وهم بهذه الصفة لا يمكنهم، لا التوظيف في مؤسسات الدولة ولا يمكنهم إستحداث أنشطة سواء في مجال المقاولة او غيره ، وهذا أعتبره عينة من مجتمع الدراسة .

والغرض الكامل من تطرقنا للعناصر السابقة نسبة الطلبات المسجلة للعمل ونسبة البطالة على مستوى المنطقة، هو لتفسير جملة من المعطيات والمعلومة المستنتجة من طرفنا، فرغم المجهودات المبذولة من طرف الدولة للتقليل والتخفيف من حدة البطالة إلا أنها لا زالت مشكلتها قائمة، أضف إلى ذلك يمكننا ان نقول أسبابها ترجع إلى الأشخاص في حد ذاتهم، ومن وجهة نظري أرى أن شبابنا يريدون فقط كل ما هو موجود ومتاح، عدد البطالين يفوق خمسة (5) آلاف مع وجود آليات وبرامج للتشغيل لماذا لا يتم إستغلالها والتوجه لها من طرف هذه الفئة العاطلة عن العمل.

فالإصلاحات المستجدة لملف منحة البطالة تعتبر خطوة إيجابية للتصدي لظاهرة البطالة، نظراً للدور الذي لعبته في تحسين الحالة الإجتماعية للكثير من الفئات، خاصة الهشّة منها والفقيرة ، إلا أنها لا تزال بحاجة ماسة لبعض التحسينات ونذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، مراجعة السن القانونية 19سنة، بحيث هي السن التي يكون فيها الكثير من الشباب في مراحل الدراسة والتكوين وهو ربما ما قد يشكّل عاملاً في الإنقطاع عن الدراسة ، وهو ما حصل بالفعل في بداية تطبيق المنحة بحيث لاحظنا أن مراكز التكوين في تلك المرحلة عرفت عزوفاً من قبل الشباب بهدف الإستفادة من المنحة. كما نجد أن هذه الفئة هي فئة لا زالت في فترة المراهقة، وبالتالي المنحة المستفاد منها كانت مصدراً لدخول البعض منهم لعالم المخدرات والعزوف عن العمل مهما كانت طبيعته.

والسؤال الجوهري الذي طالما يبقى مطروح:**كيف نفسر إستحداث منحة البطالة ولدينا آليات وبرامج داعمة يمكن إستغلالها من طرف الشباب البطال؟**

الكثير من الشباب متحصلين على شهادات لها علاقة بالحرف ومختلف اللأنشطة وتمكّنهم من إستحداث وإنشاء مؤسسات خاصة بهم ...إلخ، إلا أنهم يفتقدون إلى المبادرة والسعي في إنشاء مؤسسة.

خلاصة الفصل:

تبقى البطالة واحدة من أخطر التحديات التي تواجه الدول والمجتمعات، والتي من شأنها التأثير على النمو الإقتصادي والإستقرار الإجتماعي . والبطالة تبقى ظاهرة سلبية، بغض النظر عن التعاريف والتصنيفات التي أعطيت لها، فهي لا تقتصر فقط على على فقدان الدخل للأفراد، بل تتجاوز آثارها لتشمل الجوانب النفسية والإجتماعية، مما يعزز تفاقم معدلا الإنحراف والإجرام، وكذا تفاقم الفقر و تدهور الأوضاع الأسرية. كما لاحظنا أن أسبابها ترتبط بعوامل متعددة منها العوامل التكنولوجية و العوامل الديموغرافية متمثلة في زيادة الكثافة

السكانية، ومنها الإقتصادية ما تعلق بالركود و تراجع الإستثمارات، وهذا ما يستدعي زيادة تدخل الدولة والمؤسسات على العمل على تطوير سياسات فعالة تشمل تحسين التعليم والتدريب المهني وتشجيع المقاولة ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

في نهاية هذا الفصل يمكننا القول أن مواجهة البطالة والتصدي لها لايزال قائماً، كما أنه لا يكون من جانب واحد فقط، وإنما يتطلب جهوداً متكاملة من جميع الأطراف بما في ذلك الأفراد أنفسهم، وذلك من خلال إعطاء قيمة للعمل وحب العمل، و إستغلال الفرص المتاحة من طرف الدولة، فعلى سبيل المثال في الجزائر، نرى أن الحكومة ساعية في هذا الشأن، و أبواب الإستثمار مفتوحة على مصرعيها لمن يرغب في تحسين وضعيته المهنية والإجتماعية، سواء كان بطال أو عامل. ونرى أن البطالة في الجزائر مقارنة بالفرص المتاحة والبدائل، متنوعة ومتوفرة تحتاج إلى روح المبادرة والإقحام.

الفصل الثالث

واقع التشغيل في الجزائر

الفصل الثالث: واقع التشغيل في الجزائر

تمهيد:

أولا: التشغيل وعلاقته ببعض المفاهيم

1-تعريف التشغيل

2-علاقة التشغيل ببعض المفاهيم

ثانياً:أبعاد وأهداف سياسة التشغيل

1-أبعاد سياسة التشغيل

2-أهداف و أهمية سياسات التشغيل

3-تحليل سوسيولوجي للتشغيل

ثالثاً: تحديات التشغيل

1- تحديات التشغيل في الدول العربية

2- التحديات التي تواجهها الجزائر في التشغيل

رابعاً:سياسات التشغيل وعوامل نجاحها

1-أنواع سياسات التشغيل

2-عوامل تفعيل ونجاح سياسات التشغيل

خامساً: برامج تعزيز فرص التشغيل

1- برامج التشغيل لتطوير جانب العرض من العمالة

2- برامج التشغيل لتطوير جانب الطلب من العمالة

سادساً: برامج تعزيز فرص التشغيل في الجزائر

1- برامج وكالة التنمية الإجتماعية لدعم المقاولة الإجتماعية

2- البرامج والجهات المقدمة لخدمات التمويل الأصغر

3-وضعية التشغيل لمختلف البرامج

تمهيد:

مسألة البطالة والتشغيل من المسائل الإقتصادية الجوهرية، ومن الموضوعات الهامة التي أخذت تشغل السياسيين و أصحاب القرار في كل بلدان العالم خاصة النامية منها، مما جعلها تتبنى مجموعة من التدابير والإصلاحات الإقتصادية التي من شأنها التصدي أو التقليص من مشكلة البطالة وذالك بتوفير فرص عمل جديدة.

تعتبر مسألة التشغيل من القضايا المحورية والحسّاسة في الجزائر، لذا حُظي هذا الموضوع بإهتمام بالغ الأهمية من قبل الدولة الجزائر، فإذا كان يفسر نقص التشغيل بنقص في النمو والإستثمار لإستيعاب الأعداد المتزايدة للعمالة الوافدة إلى سوق الشغل، فإن الحل يكمن في تحفيز الإستثمار، والعمل بالإصلاحات اللاّزمة بهدف ديمومتة واستمراره. ففي هذا السياق نجد الدولة الجزائرية إعتمدت في سياستها التشغيلية على مجموعة من الآليات والبرامج التي تهتم بسوق العمل، كما سعت إلى تطويرها بهدف إنجاح تلك السياسات، وذلك من خلال تحديد الوضع المرغوب فيه وآليات الوصول إليه. ففي نفس السياق نجد الدولة سلكت العديد من السبل أستهدفت توفير المزيد من فرص العمل لمواطنيها خاصة الشباب، فالشباب هم الغاية المستهدفة بالدرجة الأولى من أي برنامج تنموي. فنجد من تلك السبل الرامية لتحقيق العمل والتخفيف من حدة البطالة ماهو متعلق بتقليص مدة العمل ومنها ما تعلق بإجراءات التعويضات ومنها ما له علاقة بالإحالة على المعاش من خلال التقاعد المسبق ومنها ما تعلق بتقديم الإمكانيات المالية والمادية من أجل إنشاء مشروع فردي أو مؤسسة مصغرة.

نستعرض في هذا الفصل مفهوم التشغيل و علاقته بالعمل والإستثمار والتنمية الإقتصادية، ونحاول أيضا الوقوف على أنواع سياسات التشغيل و الأبعاد التي ترمي لها والأهداف، وكذا التحديات التي يواجهها التشغيل على مستوى الدول العربية والجزائر، مستعرضين البرامج التشغيلية التي من شأنها تعزيز فرص العمل، والبرامج التي تبنتها الجزائر في إطار إستحداث المشاريع و التحفيز على التشغيل الذاتي.

أولا: التشغيل وعلاقته ببعض المفاهيم:

1-تعريف التشغيل:

هناك تباين وتعدد كبير في شرح هذا المفهوم، سواء لدى الاقتصاديين أو الباحثين في علم الإجتماع وهذا التباين نابع من إختلاف الزوايا التي يتم من خلالها المعالجة والنظر للموضوع.

يعرّف التشغيل على أنه استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين وكذا حقه في الإمتيازات المترتبة عن مساره المهني، بما في ذلك الترقية وحق الإستفادة من التأمين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها قانون العمل[1].

[1] ناصر دادي عدون وعبد الرحمن العايب، **المرجع السابق**، ص37.

ويشير مفهوم التشغيل إلى الطرق والكيفيات وكذا الشروط التي تمكن من الولوج إلى سوق العمل [1].

2-علاقة التشغيل ببعض المفاهيم:

1.2-علاقة العمل بالتشغيل:

العلاقة بين العمل والتشغيل هي علاقة وثيقة ومتداخلة، حيث يُعدُّ التشغيل أحد العوامل الرئيسة المؤثرة على توفر فرص العمل وجودتها. وبالمقابل يتطابق مفهوم التشغيل مع التوظيف إذ يرتبط كلاهما بالمنصب المالي و ما يعنيه من إشتغال لمنصب العمل الشاغر، و يرتبط التوظيف بالوظيفة التي يوفرها وما تحتويه من مهام و أعمال إستنادا الى متطلبات المنصب بما فيها المؤهلات، أما العمل فيبقى في إطاره الاجتماعي الواسع مصدرا للثروة والمنفعة معاً[2]. وفي هذا السياق "المنفعة" أنتصر أصحاب مذهب الإقتصاد الحر، بحيث عرفوا العمل بأنه إستخدام الإنسان لقواه الفيزيقية والذهنية في سبيل إنتاج الثروة والحصول على المنافع[3]. ومن هذا التعريف نلاحظ أنه يعكس الجهد البشري الذي يبذله الإنسان لتحويل الموارد الطبيعية إلى سلع أو خدمات مفيدة، وهذا من شأنه أن يؤثر على حياة الإنسان ويطورها من خلال التفاعل بينه وبين الطبيعة والبيئة ويفسر لنا تطور المجتمع .

وعليه تبقى العلاقة بين التشغيل والعمل علاقة تكاملية، كلاهما يعتمد على الآخر، بهدف تحقيق النمو الإقتصادي والإجتماعي، ولتحقيق التشغيل الكامل والعمل اللاّئق يتطلب جهودا مشتركة من الدولة والحكومة والقطاع الخاص والمجتمع لإستدامة وتكامل هذه العلاقة.

2.2-علاقة العمل بالإستثمار:

يعدُّ العمل والاستثمار عنصران أساسيان في الإقتصاد، كما أنه تربطهما علاقة وثيقة تؤثر على النمو الإقتصادي والتنمية، كونه يشكّل الركيزة الأساسية لأي تنمية إقتصادية، فهو يساهم في رفع معدلات النمو، ورفع مستوى وحجم الإنتاج الداخلي، كما أنه يساهم في إستحداث فرص عمل جديدة من خلال توسيع القاعدة الإنتاجية وهو ما يساهم في حل جزء من البطالة[4]. كما أن العمل عنصرأساسيا في عملية الانتاج، الى جانب رأس المال والطبيعة و قوة عمل ماهرة وكافية. لأن العمل هو مجموعة من أوجه النشاط التي يمارسها الإنسان على المادة مستخدما قوة ذهنه وعضلاته بما هو متاح من الادوات والالات وهذا التفاعل المتبادل هو ما يفسر لنا تطور المجتمع وما يحدث من تغير شامل في البناء الاجتماعي[5]. ومنه يمكن القول أن العلاقة بين العمل والإستثمار علاقة تبادلية، بحيث يعزّز كل منهما الآخر، فالإستثمار يؤدي إلى خلق فرص العمل و زيادة الإنتاج، بينما يوفر العمل متمثلاً في العمالة الماهرة، بيئة جاذبة للإستثمار، وهذا ما يستدعي تعزيز هذه العلاقة من خلال سياسات إقتصادية وإجتماعية متكاملة.

---

[1] دحماني محمد أدريوش، المرجع السابق، ص 42.

[2] المرجع نفسه، ص16.

[3] السيد بدوي، المرجع السابق، ص 289.

[4] ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب، مرجع سابق،ص16

[5] السيد بدوي، المرجع السابق، ص391.

3.2- العلاقة بين العمل والتنمية:

تُعتبر العلاقة بين العمل والتنمية علاقة إتصال وتبادل، إذ يشير مفهوم التنمية الإقتصادية والتي تعتبرأحد أوجه التنمية الشاملة، على أنها عملية زيادة الدخل القومي لمجتمع ما[1]، تهدف إلى تحسين المستوى الإقتصادي والمعيشي للمجتمع، وكذا تحسين البنية التحتية وتقليل الفقر والبطالة(العمل). ومنه يعتبر العمل أداة التنمية الإقتصادية بإعتباره المحرك الرئيسي للإنتاج، وهذا يستدعي ضرورة تعبئة الطاقات البشرية من خلال التدريب وكذا تعزيز وتثمين قيمة العمل لدى العمال بهدف إدراكهم بأهمية ومدى مساهمته في الحصول على الدخل الضروري له[2]. وعلى هذا الأساس نجد العمل والتنمية يعتمدان على بعضهما بشدّة، فالعمل الخلاّق والمنتج يساهم في تحقيق التنمية، والتنمية الشاملة تعمل على تحسين ظروف العمل و زيادة فرصه. ومن هذا المنطلق يتأكد على الحكومات والمجتمعات العمل على سياسات تدعم كليهما لتحقيق تنمية مستدامة وشاملة.

4.2-الشباب والاقتصاد:

يشكّل الشباب العمود الفقري الذي يقوم عليه الإقتصاد، كما يعتبرون من أهم الركائز التي تعتمد عليها الدول لتحقيق النمو الإقتصادي، ولاستغلال هذه الطاقة بشكل فعّال يتطلب توفير فرص عمل، ولتمكينهم إقتصادياً يتطلب تشجيعهم نحو المقاولة والإستثمار وذلك من خلال توفير الدعم والتمويل اللازم لبدء مشاريعهم الخاصة، وتشجيعهم على إقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة. كون أن هذه الأخيرة أكثر مرونة وقدرتها على التوطن بما يمكن من أن يحقق إنتشار صناعي، كما أنها من الأنشطة المكثفة للعمالة، فهذه المشروعات الصغيرة هي من صنعت الدولة العملاقة الولايات المتحدة الإمريكية، وهي من خلقت اليابان الدولة الصناعية الرائدة وهي من كسبت آلمانيا المكانة التصديرية المتميزة[3]. فالشباب هم مستقبل الإقتصاد وتشجيعم نحو مجال المقاولة والإستثمار هو من يجعلهم قوة دافعة للنمو الإقتصادي والإبتكار.

ثانياً:أبعاد وأهداف سياسة التشغيل:

1-أبعاد سياسة التشغيل:

تعتبر سياسة التشغيل جزء لا يتجزء من سياسة التنمية الاقتصادية والإجتماعية في البلاد، بحكم أن الهدف الأساسي للتنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن من خلال توفير فرص عمل له ووضع آليات وبرامج ناجعة تستقطب الراغبين و الوافدين إلى سوق العمل من مختلف معاهد التكوين والجامعات وكل من لديه مؤهلات .

[1] حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع سابق، ص120.

[2] ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب، مرجع سابق، ص17.

[3]حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع سابق، ص118.

سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية وعلى إختلاف مراحلها وطرق تطبيقها والظروف المرتبطة بوجودها، لها أبعاد متشابهة ومتعددة الجوانب، منها ما هو إجتماعي، ومنها ما هو إقتصادي، وما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلي، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

1.1-البعد الإجتماعي:

يركّز البعد الإجتماعي للتشغيل على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية التي تجرها آفة البطالة لا سيما المنتشرة في أوساط الشباب، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماجهم في المجتمع، والعمل على إبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والإقصاء والتهميش[1]. وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها مدمرة ومضرة بمستقبل هؤلاء الشباب الذين يعول عليهم في بناء مستقبل البلاد، ويبدو ذلك واضح في الهجرة السرية لقوارب الموت وما تلفظه البحار من جثث وبعدد هائل ومخيف وما ينتج عنه من قلق وأزمات نفسية لعائلاتهم وذويهم، مما ينعكس سلباً على المجتمع، وكذا الإدمان على المخدرات وما ينجرعنها من مظاهر إجرامية من سطو على ممتلكات الغير المؤدي أحياناً إلى القتل العمدي وبث الرعب والخوف وزعزعة الاستقرار في الاوساط والمجمعات السكانية. كلها إنعكاسات سلبية تفرزها ظاهرة البطالة، وهنا نستشعر البعد الإجتماعي والدور الهام الذي يلعبه التشغيل لإحتواء هذه الفئة من الشباب وجعلها منتجة.

كما تلعب سياسات التشغيل دور للتخفيف من حدة الفقر والحرمان والقضاء على البطالة في المجتمع وكذا المساهمة في تنميته وتطوره[2] من خلال مختلف التدابير والبرامج التي توفر العمل ومنه تضمن للفرد دخلاً معيّناً يحفظ له كرامته .

2.1-البعد الإقتصادي للتشغيل:

يرتكز البُعد الإقتصادي على تعزيز العمل اللاّئق من خلال تنظيم المشاريع والمهارات والمعارف[3]، وعلى ضرورة إستثمار القدرات البشرية واستغلالها إستغلال أمثل عن طريق توظيفها في مختلف المجالات والنشاطات وإدماجها في العملية الإقتصادية. وفتح المجال للشباب لاسيما المؤهلين منهم الذين يحملون أفكار في تجسيد مشاريعهم ومؤسساتهم المتنوعة، مما يسمح بإحداث التنمية على المستوى المحلي وإحداث حركية للعملية الإنتاجية بصفة خاصة و المساهمة في الإقتصاد الوطني بشكل عام، وتحسين النوعية في الانتاج ومواكبة التطورات السريعة التي يعرفها الإقتصاد.

---

[1] سعدية زايدي، **سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية**،جامعة محمد بوضياف المسيلة، العدد13، ديسمبر2017، ص190.

[2] جابر عبد العوض السيد، ابو حسن عبد الموجود، **المتغيرات الإدارية في منظمات الرعاية الإجتماعية**، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطية الأسكندرية،2003،ص219.

[3] مكتب العمل الدولي، **سياسات سوق العمل النشطة**، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية البند الثاني من جدول الأعمال، مجلس الإدارة، الوثيقةGB.288/ESP/2 جنيف تشرين الثاني ، نوفمبر2003، ص3.

الإستغلال الأمثل أيضا للرأس المال البشري ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد الحاصلين على الإبتكارات وبراءة الاختراع مما يساعد على خلق الثروة وتوليدها ويقلل من الإستيراد ويساعد على التصدير ومنافسة المنتوج الأجنبي.

3.1-البعد التنظيمي والهيكلي للتشغيل:

يركز على مشاركة جميع الجهات التي لها علاقة في إتخاذ القرارات في مجال تخطيط التنمية المستدامة[1] ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، بهدف الوصول الى تنظيم أحسن لسوق العمل وذلك بغرض إيجاد توازن بين العرض والطلب و إيجاد توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل، والعمل على تصحيح الإختلالات الواقعة وتنمية روح المقاولة لدى الشباب ودعم الإستثمار الخلاّق لفرص ومناصب العمل والعمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل ومعرفته أحسن، عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات بهدف إدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل.

2-أهداف و أهمية سياسات التشغيل:

تؤدي سياسات سوق العمل دور الوسيط بين عرض العمل والطلب عليه من خلال مختلف الآليات حسب طبيعة البطالة التي يعاني منها الإقتصاد والتي تستوجب على سياسة الشغل معالجتها، ففي الحالات الطبيعية للبطالة تأخذ هذه الآليات شكلا إجتماعياً تستهدف الفئة الهشة من شرائح المجتمع والمهمشة منه والذين يجدون صعوبة كبيرة في دخول سوق العمل وذلك بتقديم الإعانات التي تعتبر جزءا أساسياً من الجهود الوطنية للتخفيف من آثار الفقر والبطالة وتعزيز الكرامة الإنسانية، وفي هذا الصدد نجد الكثير من الأشكال التي تقدمها الدولة الجزائرية لمواطنيها، منها المساعدات المتمثلة في قفة رمضان الموجهة للفئات الهشة والمعوزة وكذا المنح المقدمة للمطلقات وذوي الأمراض المزمنة ومنح التمدرس لأبناء اليتامى والمعوزين...إلخ.

ويمكننا تلخيص أهداف سياسات التشغيل في تلك التي حددتها منظمة العمل الدولية، حيث وجهت من خلالها دعوة إلى رؤساء الدول لوضع إستعراضات و خطط بهدف خلق فرص الوظائف والحد من البطالة و يمكن إيجازها في ما يلي[2]:

- **القابلية للاستخدام:**

ويُقصد بذلك الإستثمار في التعليم والتدريب المهني للشباب،أي تعزيز المهارات، وتحسين أثر تلك الإستثمارات.بحيث يعد التدريب المهني الذي يركز على تعلم الحرف والمهن اليدوية مهم جدا لما تقدمه هذه التخصصات من خدمات للمجتمع بإعتبارها الوجه الثاني للرافد الإقتصادي، فالتكوين يسمح للأشخاص تحسين

[1] ماجدة أبو زنط، عثمان غنيم، **التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المحتوى والمفهوم**، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد1، 2006 ص167.

[2] مكتب العمل الدولي، **جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي الثالثة والتسعين**، الوثيقة GB.288/2/1،جنيف،نوفمبر 2003،ص20.

المستوى المعيشي لهم وتحسين الدخل من خلال مزاولة أنشطة خاصة بهم وبوسائلهم ومهاراتهم التي إكتسبوها عن طريق التكوين والتمهين.

- **المساواة في الفرص:**

و ذلك بتعزيز العدالة والمساواة، بإعطاء الشبات نفس الفرص التي يحصل عليها الشبان، أي مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين في عالم العمل و يأخذ ذلك عدة أوجه، المساواة في العمل والمساواة في الأجر والترقية عن العمل ذي قيمة والمشاركة المتساوية في إتخاذ القرارات والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

- **إستحداث المشاريع:**

تسهيل البدء بمشاريع جديدة و إدارتها بإمكانها خلق مناصب عمل جديدة وتعطي مزيداً من فرص العمالة الأفضل للشبات والشبان.

- **خلق العمالة:**

وضع خلق فرص العمالة في جوهر السياسة الإقتصادية العامة، من خلال إنشاء وتوليد الوظائف من خلال الأشغال العامة و إقامة المنشآت والمشاريع و كل التدابير التي من شأنها إحداث مواطن الوظائف بصورة مباشرة أو غير مباشرة .

- **الإنصاف:**

بحيث تتمثل المهام المباشرة لسياسات الشغل في ضمان مشاركة فئات مستهدفة، تلك التي عادة ما تكون آخر العمالة المستخدمة أو التي يستغنى عنها نهائياُ، وهذا يسمح بالقضاء على أشكال التمييز ضد كبار السن والمعاقين وذوي الإحتياجات الخاصة، بإعتبار ما يمكن أن ينجر من آثار إيجابية عند إستخدامها.

زيادة على الأهداف السالف ذكرها، تهدف سياسات التشغيل في الجزائر أيضاً إلى:[1]

– تلبية حاجيات المؤسسات من اليد العاملة المؤهلة الضرورية بهدف تحقيق أهدافها ومنه السماح للمؤسسات من مباشرة نشاطها في أحسن الظروف،

– توجيه أكبر عدد من المترشحين نحو المؤسسات حتى يتسنى للمؤسسة الإختيار والتفضيل العلمي بين الموجهين و اختيار أحسن المترشحين، مثل ما هو معمول به لدى الوكالة الوطنية للتشغيل التي تلعب دور الوساطة بين طالبي العمل المسجلين والمؤسسات العارضة للعمل، حسب الشروط المطلوبة وبطريقة إحترافية ومتطورة عن طريق النظام المعمول به " الوسيط" وفي آجال محددة، حيث تسمح هذه الآلية التي يتم من خلالها معالجة عروض العمل، بوضع كل مترشح في المكان المناسب وبطريقة تسمح بالإستخدام المثل لخبراته ومؤهلاته وقدراته،

– إمتصاص غضب واحتجاجات فئات عريضة من الشعب وهي فئة الشباب، وتنمية ثقافة المقاولاتية[2].

---

[1] إدريس تواتي، **التسيير التقديري للموارد البشرية، حالة الوظيف العمومي الجزائري**،رسالة ماجستير، قسم العلوم الإقتصادية، فرع التخطيط، جامعة الجزائر ، 2000-2001، ص115

3-تحليل سوسيولوجي للتشغيل

- **العمل والتضامن الإجتماعي:**

يعتبر إيميل دوركهايم العمل عامل مهم في عملية الإندماج الإجتماعي، فهو يرى من خلال الإسهمات التي قدمها في كتابه تقسيم العمل، أن هذا الأخير يؤدي إلى إنتاج التلاحم والتضامن الإجتماعي بين أفراد المجتمع، فهو يهدف في دراسته السوسيولوجية إلى إلقاء الضوء على التفاعلات بين الفرد والمجتمع وكيف يتم تكوين الهوية الإجتماعية.

فهناك فكرة أساسية و هي أن تقسيم العمل، في جوهره مصدر للتضامن، وأكد أن تقسيم العمل يفترض، فبدلا من أن يظل العامل منحنيا وعاكفا على عمله، أن ينظر إلى زملائه و يؤثر فيهم ويتأثر بهم[1]. وأعتبره ظاهرة ضرورية من ظواهر التطور في الحياة، وفي هذا السياق نجد دوركايم خلص إلى وجود نموذجين أساسيين للتضامن الإجتماعيوهما:

التضامن الآلي : يسود هذا النوع من التضامن المجتمعات البدائية والتقليدية، التي تتميز بالصغر والإلتزام الديني العالي، حيث يشترك الأفراد في نفس الوظائف والمسؤوليات، ويرتبط الوعي الفردي بالوعي الجماعي فيطغى عليه الضمير الجمعي المبني على العادات والتقاليد، وتربطه العواطف كالمحبة والأخوة والألفة، فهو مجتمع بسيط يقوم على التشابه بين الأفراد.

التضامن العضوي: يسود هذا النوع من التضامن المجتمعات الصناعية أو الحديثة التي يكون فيها العمل أكثر تخصصاً،بحيث يعتبر هذا الشكل من التميز هو عنصر أساسي في تقسيم العمل الذي يؤدي إلى التكامل بين أفراد المجتمع داخل النسق الإجتماعي.كما نجد سبنسر في معالجته للمجتمع الصناعي خاصة في تحليله للأنشطة الاقتصادية تصور أن عملية التماسك الاجتماعي تظهر عن طريق ظاهرة تقسيم العمل والتخصص اللذان يساهمان في عملية التعاون[2].

كما نلاحظ قيمة العمل في التضامن من خلال نظرة العلاّمة إبن خلدون الذي أرسى دعائم العمران البشري، حيث بين أن الغرض من الإجتماع الإنساني يكون من أجل التعاون على المعاش والعمل على تحصيله، فإذا عاش الإنسان معزولا عن الكيان الاجتماعي الذي يلعب دورا اساسيا في تشكيل هوية و سلوكيات وقيم الأفراد، فلا يمكنه تحصيل حاجاته الطبيعية، كما يرى أن العمل هو قوام الحياة الاقتصادية، وقيمة العمل تكون في إنتاج البضائع وصنعها التي تختلف بإختلاف درجة العمران .

- **العمل والأندماج الإجتماعي:**

---

[2] سعدية زايدي، المرجع السابق، ص189.

[1] السيد محمد بدوي، **علم الإجتماع الإقتصادي**، كلية الآداب جامعة الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية،2005، ص433.

[2] **موضي مطني الشمري، المدخل الى علم الاجتماع الاقتصادي** ، النشر العلمي والمطابع، جامعة الملك سعود، ، ص46.

أعتبر أنتوني غدنز أن العمل عنصراً رئيسياً في بنية الشخص النفسية، لِما يتيحه من فرص لإقامة علاقات الصداقة ويعزز التواجد الجماعي للفرد، وفي غياب العمل يشعر الفرد بالعزلة والإنطواء وتتناقص دائرة معارفه بسبب معاناة مشكلة البطالة التي كثيراً ما تؤدي إلى الحيرة والتشتت الذهني وكذا النفسي للفرد، مما يحفزه على تخفيض علاقاته مع المحيط[1].

كما يرى فريديرك لوبارون الإندماج الإجتماعي بأنه الطريقة التي ينضم فيها الأفراد إلى جماعة داخل مجتمع معين، كما أن أغلب النظريات في مجال الإندماج الإجتماعي بما فيها نظرية دوركهايم وجدوا أن الإنتحار كان أكثر إنتشار بين الأفراد الذين لم يكونوا متزوجين، والأفراد الغير مشتركين بالكنيسة والذين لا يقومون بربط علاقات مع أفراد آخرين ولا ينتمون إلى جماعات[2]. ومنه نستنتج أن الإندماج يتحقق من خلال شبكة العلاقات الإجتماعية التي يكوّنها الفرد مع الأفراد الآخرين، و ذلك من خلال مجموعة الأنشطة التي تقوم بها الجماعة في إطارها المنظم. إندماج الأفراد أو الجماعات بكيفية تؤدي إلى تكوين مجتمع منظم، كما تؤدي هذه الجماعات والأفراد في إطار المجتمع المنظم أنشطة مختلفة وهي راضية على هذا الأداء، وعندها يصبح الفرد مندمجاً اجتماعيا ومبيّناً المثل العليا لجماعته[3].

يرى احمد زكي بدوي أن العمل أداة قوية لبناء الشخصية و تحقيق الذات، ووسيلة يفرض بها الفرد نفسه في المجتمع بما يسمح له نيل إعترافات الآخرين، فهو يركز على الجانب الشخصي للفرد ومكانته في المجتمع ويجعلها غاية للعمل الذي يقوم به، دون أن يغفل الوظيفة الإقتصادية للعمل الذي يقوم به الإنسان للحفاظ على تلبية حاجاته المعيشية بالأساس، و إنه إذا ما توافرت هذه الإحتياجات ينتقل إلى حاجيات التقدير والمكانه والإعتراف داخل المجتمع، ومنه إعتبر العمل وظيفة إجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد من خلال الإلتزام و تحمل المسؤولية والتفاعل مع الآخرين[4].

ثالثاً: تحديات التشغيل

1- تحديات التشغيل في الدول العربية:

تقديرات معدل البطالة في الدول العربية تشير الى أنها الأعلى، مقارنة مع أقاليم العالم الأخرى وذلك يرجع إلى إختلال التوازن في النمو المرتفع في حجم قوة العمل والذي لم يقابله نمو إقتصادي بالوتيرة ذاتها، مما أدى الى عدم مواكبة معدلات التوظيف مما يستدعي مضاعفة المستوى الحالي للتشغيل،كما ان دول المنطقة تحتاج

[1] أنتوني غدنز، مرجع سابق، ص465.

[2] Frédérick Lebaron,**La Sociologie de A a Z, 250 most pour comprendre**,DUNOD ,Paris,2009,72

[3] إبراهيم مذكور ونخبة من الأساتذة، **معجم العلوم الإجتماعية**، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة، 1975،ص174.

[4] أحمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية**،(إنجليزي،فرنسي،عربي)،مكتبة لبنان، بيروت،1982، ص236.

سنويا الى توفير اكثر من 4 مليون وظيفة إضافية لإبقاء معدلات البطالة عند مستواها الحالي وهذا من خلال تحقيق معدلات نمو حقيقية في الناتج المحلي الاجمالي، ومن بين التحديات نذكر ما يلي:[1]

- **تركز البطالة بين الشباب والنساء والباحثين عن العمل لأول مرة:**

تعدُّ فئةالشباب الأكثر معاناة من البطالة، خاصة في صفوف الإناث، بحيث تزداد المرأة العربية تعليماً وتوعية وحرصاً على المشاركة في سوق العمل بقوة، كما أن خطورة البطالة تزداد بين صفوف المتعلمين سنة بعد أخرى وهو ما يشكل تحديات كبيرة لإصلاح التعليم وتطوير التدريب لإيجاد فرص تشغيل جديدة تناسب الداخلين الجدد في سوق العمل والمقدر عددهم بـ: 3.9 مليون سنوياً[2].

- **هيمنة القطاع العام على التشغيل :**

تعتبر نسبة التشغيل في القطاع العام لدى الدول العربية الأكثر إرتفاعاً في العالم، حيث يرتبط تضخم التشغيل في هذا القطاع بعوامل عديدة من أهمها تواضع القطاع الخاص في عدة دول عربية وكذا الميزات التي يوفرها العمل في القطاع العام من ناحية الاجور وضمانات التشغيل والأمن والاستقرار الوظيفي، فرق جوهري بين القطاعين مما يجعل القطاع العام الأكثر إقبالا مقارنة بالقطاع الخاص.

وهذا يعني أن القطاع العام متشبع ولم يعد قادرا على استيعاب الكم الهائل من البطالة وهذا ما يستدعي أيضاً إيجاد بدائل والبحث عن فرص عمل أخرى وبديلة ويقصد به التشغيل الذاتي وهو التوجه نحو المقاولاتية وإنشاء مؤسسات خاصة .

- **دور النمو والإستثمار والإصلاح الإقتصادي:**

يرجع إرتفاع نسبة البطالة في الدول العربية كون أن النمو والإستثمار غير كافيين مما يؤدي إلى النقص الفادح في فرص العمل، فالتشغيل يتوقف أولاً و أساساً على معدلات النمو وطبيعة الإستثمارات الذي أدى الى عدم توليد فرص عمل مناسبة ومواطن التشغيل الجديدة في الدول العربية. فرغم الإرتفاع الكبير في حجم التشغيل في القطاع العام، وفرص العمل المحققة نسبة لمعدلات النمو والإستثمار المتواضعة التي حققتها، فهذه المعدلات تظل غير كافية لإحداث مواطن الشغل و توليد الوظائف.

ويتجلى التحدّي الذي ستواجهه الدول العربي في إطار حل مشكلة البطالة مستقبلا، في أن عوامل النجاح في توفير فرص عمل إضافية خلال السنوات الماضية من غير المحتمل أن تتواصل في المستقبل.وإن استمرت فسوف لن تكون كافية لمقابلة الزيادة الكبيرة على طلب العمل والمتواصلة في الدول العربية، لذا فإن مواجهة تحدي التشغيل يتطلب القيام بإصلاحات إقتصادية وإجتماعية عميقة على المدى البعيد.حيث أشارت تقارير

---

[1] صندوق النقد العربي، **تفعيل برامج التشغيل في الدول العربية**، التقرير الإقتصادي العربي الموحد ، الفصل العاشر،أبوظبي،2008، ص189-191.

[2] حسين عبد المطلب الأسرج، **المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية**، باحث إقتصادي ومدير إدارة، وزارة التجارة والصناعة المصرية، القليوبية، مصر، ص 35.

دولية معنية بالدول العربية أن تحقيق نمو مستدام يتطلب نمط جديد للتنمية يقوم على ثلاثة تحولات جوهرية وهي:

– تفعيل دور القطاع الخاص.

– التحول من الحماية والإنغلاق الى مزيد من الإنفتاح والأندماج في الاسواق العالمية والتحول الى إقتصاد أكثر تنوعا واستقرارا.

بالإضافة الى بعض الإصلاحات الأخرى والهامة والتي من بينها إصلاح المنظومة التعليمية التي تعتبر أساس كل تقدم وذلك لتجنب مخرجاته التي لا تتماشى مع متطلبات سوق العمل الحديثة .وكمثال على ذلك؛ يمكن أن نلمس هذا الإصلاح في ما تقوم به الجامعة الجزائرية خاصة في تخصصات العلوم الإنسانية وهو دمجها في مجال إنشاء مؤسسات ناشئة وغيرها.

- **الحاجة الملحة إلى تفعيل دور برامج التشغيل:**

رغم التشابه في الحلول المطروحة بخصوص الإصلاحات التي من شأنها توفير فرص عمل وهناك شبه إجماع على فاعلية ونجاعة الأساليب لمواجهة تحدي التشغيل في المناطق العربية، إلا أن تفاقم ظاهرة البطالة وانحصارها في فئة الشباب والباحثين الجدد يحتم إيجاد حلول آنية مباشرة ترمي إلى زيادة معدلات التشغيل وهذا نظرا إيضاً لمحدودية أثر الإصلاحات الإتصادية التي نفّذتها دول المنطقة وعدم إستجابة القطاع الخاص لعمليات الإصلاح الإقتصادي في مجال التشغيل كانت دون المستوى المتوقع نتيجة لعدة عوامل .

2– التحديات التي تواجهها الجزائر في التشغيل:

يعتبر مجال التشغيل والتوظيف من أكبرالتحديات التي تواجهها الجزائر، لا سيما تشغيل فئة الشباب، بإعتبار هذه الأخيرة هي المسيطرة، مما زاد الأمر صعوبة أمام تراجع التوظيف في القطاع العمومي وكذا التوجه نحو المزيد من خوصصة المؤسسات ومنه التقليص من عدد العمال، أو التسريح بسبب حل الكثير من المؤسسات، امام تزايد حجم الطلبات وتسجيلها من طرف الشباب.ومن بين أهم التحديات التي التي تواجهها الجزائر:[1]

– عدم التوافق بين مخرجات التعليم والتكوين و إحتياجات التشغيل؛ وهذا ما يفضي زيادة فئة متكونة وليس بمقدورها العمل، مما يعرضها إلى بطالة حتمية، فرغم التقدم المحرز في التحصيل التعليمي بين الشباب والإستثمارات الكبيرة في برامج ومؤسسات التعليم والتدريب في جميع أنحاء المنطقة لا تزال جودة التعليم و أهميته في المنطقة دون المستوى المطلوب، بما في ذلك التعليم والتدريب التقني والمهني في عزلة وقد فشلت في

[1]سرير عبد الله رابح، **سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة**، ملتقى سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13،14 أبريل 2011، ص13.

تلبية إحتياجات أصحاب العمل، وفي الواقع تميل معدلات البطالة بين الشباب التي تعكس معدلات البطالة الإجمالية، إلى الإرتفاع مع تزايد مستويات التعليم[1].

– ضعف أداء مصادر المعلومات الوطنية بخصوص المعلومات الكافية في ما يخص التشغيل؛ فعلى سبيل المثال لا الحصر بخصوص الإحصائيات من خلال الوكالة الوطنية للتشغيل أن المسجل كطالب عمل حينما يحصل على وظيفة يعتبر من التنصيبات المحققة أي لم يعد بطال ولكنه مباشرة يمكنه التسجيل من جديد ويعاد في إحصائيات البطالة الخاص بها، بالإضافة للمستفيدن من المشاريع يمكنهم التسجيل كبطالين وبهذه الصفة يعتبرون بطالين مصرح بهم من قبل وكالة التشغيل ومشتغلين في نفس الوقت لدى الهيئات المستفاد منها.

– ضعف المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي من شأنه أن يكون عائقاً أمام المستثمرين الجزائريين وكذا الأجانب.

– ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات العالمية السريعة.

– ترجيح النشاط التجاري على باقي الانشطة الأخرى، و الذي يعتبر ضعيف بخصوص توليد مناصب العمل مقارنة بالإستثمار في نشاطات أخرى منتجة من شأنها توليد مناصب أكثر.

– ضعف التوجه وروح المبادرة الفردية نحو المقاولاتية لا سيما الشباب العاطلين عن العمل وتفضيلهم العمل المأجور وهذا يرجع الى الخلفية الثقافية التي ترى أن العمل في القطاع العام أكثر ضماناً و إستقراراً؛ وهذا حال الكثير من الشباب يرغبون في التوظيف لدى الادارات والمؤسسات العمومية ، بحيث ينظرون إلى هذه الوظائف على أنها وظائف دائمة وتضمن لهم البقاء والإستقرار والحماية الإجتماعية في فترات المرض وحتى بعد التقاعد أو الوفاة رغم أن نفس الإمتيازات موجودة في التشغيل الذاتي، ولكن الكثير منهم يجهل القوانين والمعلومات المتعلقة بهذا الشأن، فهم عادة لا يقحمون أنفسهم في عالم المقاولاتية التي يرون أصحابها يعانون وغارقون في الديون خاصة المستفيدين من البرامج التي خلقت من أجل إستحداث النشاطات والمؤسسات .

– الإعتماد على القطاع العمومي كمصدر أساسي للتشغيل و عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل وكذ الإفتقار إلى وسائل التشخيص والتقويم والمتابعة مما ينتج عنه اللاّمساواة في تعزيز الحصول على فرص العمل.

رابعاً:سياسات التشغيل وعوامل نجاحها:

1–أنواع سياسات التشغيل:

تعتبر سياسة التشغيل نهج سياسي متكامل، يهدف لتعزيز التشغيل الكامل واللائق والمنتج من خلال مجموعة من التدابير التي من شأنها أن تدعم وتعمل على خلق فرص العمل وكذا تحسين جودة العمل والتحولات في

[1] مكتب العمل الدولي"**التشغيل والآفاق الإجتماعية في الدول العربية**"إتجاهات تعزيزالعدالة الإجتماعية من خلال إنتقال عادل،جنيف،2024،ص42.

سوق العمل لربط الأفراد بالوظائف، وذلك من خلال التقسيم الشائع لسياسات التشغيل الذي ينقسم إلى نوعين وهي:[1]

أ-سياسة التشغيل النشطة: والتي تعرّف على أنها السياسات التي تخلق فرص عمل والوظائف وتوفير إعانات التعيين والتوظيف، والسياسات التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة المشتغلة، وكذا العمل على تكييف اليد العاملة حسب ما تقتضيه حاجة الإقتصاد عن طريق التدريب ، ووفقاً لهذه السياسة فإنها تشمل :

المصالح العمومية للتشغيل.

التكوين المهني.

الإجراءات الخاصة بتشجيع الشباب.

الإجراءات الخاصة باليد العاملة الغير مؤهلة .

الإعانات على التوظيف.

ب-سياسة التشغيل الغير نشطة: تعرّف على أنها السياسات التي تعمل على توفير الدخل البديل أثناء فترات البطالة وفترات البحث عن العمل من خلال برامج تعمل على تقديم منح ومساعدات وكذا التقاعد المبكر؛

من خلال التعريفين يتبين لنا أن السياسات التشغيل النشطة والغير النشطةهو تدخل الدولة في سوق العمل من خلال جملة من البرامج التي تعتمدها كما أن هذه السياسات تستهدف فئة العاطلين عن العمل الذين يواجهون صعوبات في الإندماج في سوق العمل و ذلك بتشجيعهم على إنشاء مشاريع و دعمهم، وتدريبهم من اجل تحسين مهاراتهم مما يعزّز إمكانية حصولهم على وظيفة وتعتبر سياسة نشطة، وتقديم منح و إعانات على صيغة تكفل بوضعية الأفراد و التقاعد المبكر ويعتبر سياسة غير نشطة.

2-عوامل تفعيل ونجاح سياسات التشغيل:

هناك مجموعة من العوامل التي تساعد على نجاح سياسات التشغيل وتمكينها من خلق فرص عمل مستدامة وتقلل من البطالة أبرزها:[2]

-بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل:

- ينبغي أن تُبنى على أسس ومبادئ تضمن فعاليتها وأستدامتها، وذلك من خلال تحليل سوق العمل بناءً على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل.

[1] د محمد فاروق محمد غراب، **إمكانية إستفادة مصر من التجربة الماليزية في مواجهة البطالة**، مدرس الإقتصاد بمعهد المستقبل العالي للدراسات التكنولوجية المتخصصة، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة،2019،ص229.

[2] أحمية سليمان، **السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر**، الراشدية مجلة الدراسات والبحوث القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية،العدد6، جامعة معسكر، الجزائر، ماي2016، ص 371-372.

-الإستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة، وعدم تغييرها قبل التأكد من تقييم مدى نجاعتها من عدمه على مدى معقول من التقييم، والعمل على تكييف وتعديل محاور السياسات بما يتلائم مع المستجدات المفترضة للمتغيرات الداخلية والخارجية والعراقيل الميدانية؛ أي تقييم ومتابعة مستمرة لنجاحها.

بالنسبة لأنماط التشغيل:

-يجب أن تتميز أشكال التوظيف والتشغيل بطابع الديمومة والإستمرارية وبالشكل الذي يستئصل البطالة من جذورها وعدم طرح مشاكلها من جديد؛ مثل ما هو شائع لدى الكثير من المؤسسات المناولة التي تقدم خدمات لمؤسسات كبرى، بحيث نجدها توظف الكثير من العمال، وبمجرد إنتهاء مدة عقدها تسرح عمالها وتأتي مؤسسة أخرى وبعمال آخرين جدد، في هذا السياق نجد مشكلة هيكلية في سوق العمل وهو عدم الإستقرار للعمال المسرحين وإعادتهم للبطالة من جديد، مما يؤدي إلى هدر للمال بسبب تكرار تكاليف التدريب للعمال الجدد، وعدم الإستفادة من الخبرة المكتسبة...الخ.

-الإلتزام بمراقبة و تنفيذ القوانين التي تضمن تنفيذ هذه الأنماط من التوظيف بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق الأهداف.

بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب عمل:

نجاح المشاريع في خلق مناصب العمل يتوقف على مجموعة من العوامل الخارجية منها:

- تشجيع الدولة والسلطات العمومية لإنشاء مؤسسات من خلال تقديم كل التسهيلات و إزالة العوائق الإدارية؛

- تشجيع البنوك على التعامل بجدية مع المستثمرين و تقديم كل ما بوسعها من تسهيلات مالية و الإعفاءات الجبائية، خاصة في المراحل الأولى من إنشاء المؤسسة.

- إدماج المؤسسات المستفاد منها الشباب ضمن مخططات التنمية؛ وذلك بمنحها الدور والمكانة في إنجاز المشاريع كشريك إقتصادي؛ أي منحها الأولوية بهدف تشجيعها واستمراريتها.

_ الإهتمام بأصحاب الإكتشافات الصناعية والعلمية وبراءة الإختراع والإستفادة من إبداعاتهم وإستثمارها في شتى المجالات.

خامساً: برامج تعزيز فرص التشغيل:

يعدُّ حل مشكلة البطالة من أكبر التحديات التنموية التي تواجه الدول العربية وهذا نظرا لارتفاع معدل البطالة بها والأكبر نسبة بها في العالم، مما يتطلب السعي إلى إيجاد حلول سريعة وناجعة والتصدي لهذه المشكلة التي تؤرق العالم بأسره، خاصة وأن هذه الظاهرة تتركز بين فئة الشباب التي يعول عليها والباحثين عن العمل، وما قد يترتب عنه من تداعيات إجتماعية.

في هذا العنصر نستعرض تجارب بعض الدول العربية مع برامج التشغيل الداعمة وتبيين مساهمتها التي تستهدف تخفيض معدلات البطالة وضمان فرص عمل للشباب وهذا من خلال ثلاثة قنوات رئيسية وهي:[1]

– برامج داعمة لزيادة مستويات التشغيل كماً و نوعاً.

– برامج لزيادة مستويات الطلب على العمالة من خلال تحفيز القطاع الخاص .

آليات عمل هدفها التنسيق بين جانبي العرض و الطلب عن العمل.

1– برامج التشغيل لتطوير جانب العرض من العمالة:

وهي برامج تتضمن بشكل رئيسي برامج التدريب والتعليم المعزز تهدف لتطوير قدرات ومهارات القوى العاملة في العديد من الدول العربية، وتسهيل إنتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل والتوفيق بينهما، وكذا إعادة إدماج الموظفين والعمال المسرحين وهي كلها برامج حديثة العهد،حيث نجد في مجال التعليم التقني والتدريب المهني أصبحت أهمية تطويره تلقى قبولا كوسيلة قادرة على تحسين فرص التشغيل وذلك عن طريق صقل المهارات ودعم الإقتصاد بالقوى الماهرة والمؤهلة؛ مثل ما هو موجود عندنا في الجزائر التكوين والتمهين المهنيين الذي يضمن لصاحبه فرصة الحصول على مهنة أو حرفة تحميه من الفقر والحاجة، حيث تعززه بشهادة تؤهله الى التوجه الى الحياة المهنية، التي تعتبر ضرورة حتمية في حياة كل الأفراد سواء العمل في قطاع عام أو خاص أو العمل بمفرده بإنشاء مؤسسة خاصة، بالإضافة إلى هذا أعتمدت الكثير من الدول العربية برامج جديدة متمثلة في النظام المزدوج الجمع ما بين التدريب والتمهين ما يسمى بالتلمذة الصناعية،وتدريب الطلبة على ممارسة العمل وهذا ما يترك في نفوسهم أثر لإستحداث مؤسسات خاصة بهم. ومن أمثلة التدخل في مجال تطويرالتعليم التقني والتدريب المهني في الدول العربية نجد:[2]

- **المبادرات الهادفة إلى تطوير نظام التعليم التقني والتدريب المهني في القطاع العام:**وهي مبادرات تهدف الى سد الفجوة بين العرض والطلب بخصوص المهارات والمعارف في سوق العمل، وهي برامج تعمل على توصيف وتحديد متطلبات الوظائف والتخصصات العلمية والفنية، مثل ما هو الحال في اليمن حيث تم تأسيس صندوق تطوير المهارات الذي يدعم التدريب في الشركات والمجلس الوطني للتعليم والتدريب التقني وتشكيل مجالس وهيئات عامة للتدريب التقني والمهني[3].
- **برامج التدريب المشتركة بين القطاعين العام والخاص:**وهي مبادرات شراكة وإتفاقية تعاون بين المنظمات العامة والخاصة، تهدف إلى سد الفجوة بين المهارات التعليمية ومتطلبات سوق العمل ، وهو ما تستعمله مصر من خلال عدة برامج، مثل(برنامج التوظيف والتدريب، برنامج التطوير المؤسسي، برنامج تطوير المجتمع، برنامج

[1] فهد يوسف صالح الفضالة، نواف محمود محمد أبوشمالة،**بطالة الشباب في الكويت الواقع والتحديات وسياسة المعالجة**:دراسة تحليلية، حوليات الآداب والعلوم الإجتماعية، مجلس النشر العربي، جامعة الكويت،2023، ص76.

[2] صندوق النقد العربي، مرجع سابق،ص193–196 .

[3] الجمهورية اليمنية، **مادة معلوماتية عن قطاع التعليم الفني والتدريب المهني: تقرير عن قطاع التعليم الفني والمهني**، المركز الوطني للمعلومات، يونيو2005، ص3.

أنشطة السكان...الخ) تهدف من خلالها إلى مساعدة الخريجين العاطلين، عن طريق إمدادهم بالتدريب، وتوفير المناصب لهم، وتحسين أحوال المحرومين من الإحتياجات من خلال تمكينهم من إنشاء مشروعات مدرة للدخل[1].

مثل هذه المبادرات ، تهدف الى تغيير سلوك الأفراد ومواقفهم إتجاه العمل وكذا ترسيخ ثقافة المقاولاتية و تنمية روح المبادرة الفردية والاستثمار ومهارات إدارة الأعمال التي لها علاقة بالمشروعات الصغيرة والناشئة ومن بين البرامج الهادفة برنامج مشروع "إنجاز" في الأردن انشئ سنة1999 بهدف حفز الشباب الأردني، والمركز العربي لتنمية الموارد البشرية في طرابلس بليبيا كمبادرة إقليمية تستهدف الأقطار العربية بهدف تعزيز الأمن الإجتماعي وتدعيم الإقتصاد الوطني من خلال تشجيع ثقافة المقاولة وتحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وفي تونس برنامج "أنشئ مشروعك" وبرنامج "تدريب ودعم المرأة الريفية لتنمية المشاريع الصغيرة" بهدف تشجيع روح المبادرة[2].

فبرامج التدريب المشتركة بين القطاع العام والخاص هو إستثمار في رأس المال البشري، كما يعتبر هذا النوع من التدريب محفزاً للأفراد لمباشرة العمل وللشركات إذ أنها لن تحتاج إلى إستثمار المزيد من الجهود في تدريبهم.[3]

2- برامج التشغيل لتطوير جانب الطلب من العمالة:

الهدف من هذه البرامج هو زيادة الطلب على التشغيل وتوليد الوظائف وذلك من خلال برامج تشجيع تشغيل العاملين لحسابهم وكذا العاملين في الأعمال الحرة ودعم مبادرات الأعمال؛ كما عندنا في الجزائر وعلى سبيل المثال لا الحصر الدعم الفلاحي للفلاحين البسطاء وذلك من خلال تدعيمهم في حفر الآبار من خلال إعداد بطاقة تقنية للمشروع بالتنسيق مع مكتب دراسات خاص بالفلاحة والمصالح الفلاحية وبعد المعاينة يدعم الفلاح بإعانة مالية تمكّنه من إنشاء مشروعه وكذا الدعم على النخيل ووسائل السقي ....الخ. كلها تدخل في تشجيع المبادرات الفردية وتشجيع تشغيل العاملين لحسابهم وبهذا نضمن الإستمرارية والتحفيزعلى العمل والذي يدخل ضمن برامج التوطين والاشغال العامة وكذا برامج الإقتراض الميسر للمنشأت الصغيرة والدعم والإعانات المالية للاجور، ومن هذه البرامج ما يلي:[4]

- **برامج تشجيع إنشاء الشركات الصغيرة وتشغيل العاملين لحسابهم**

---

[1] سلوى أحمد محمد، **التجربة المصرية والتجارب العالمية الناجحة في مواجهة مشكلة البطالة-تحليل نظري**- مجلة البحوث الإجتماعية و التنمية، المجلد6، جامعة المنيا، مصر، ديسمبر2023، ص 473.

[2] منذر المصري، محمد الجمني، أحمد الغساني، أبوبكر بدوي، **التعليم للريادة في الدول العربية: دراسة حالة عن الدول العربية (الأردن،تونس،سلطنة عمان، مصر)**، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، مركز اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، بيروت،2010، ص ص،22-36.

[3] حسين عبد المطلب، المرجع السابق، ص40.

[4] سلوى أحمد محمد، المرجع السابق، ص ص199-203.

وهي برامج تخص أصحاب الأعمال الحرة وأصحاب الحرف الذين يعملون لحسابهم من أجل تحصيل قوت يومهم ولتحسين الظروف وتوفير بيئة الأعمال المناسبة لهذه الفئة، وهي مقاربة قائمة على حجم الشركات تتبنى أساساً القول بأنه يجب تخفيض الحواجز أمام الشركات الصغيرة والمتوسطة من خلال تطوير وتعديل القوانين وتبسيط الإجراءات والحد من تكاليف الدخول الى السوق[1]. وهذا من أجل تخفيف العبء والتكاليف المتعلقة بإنشاء وتأسيس مشاريع الأعمال الصغيرة وكذا الحصول على التراخيص التجارية وكذا الإعفاء من الضرائب والرسوم عن الممتلكات وفي هذا الخصوص؛ عندنا في الجزائر في الماضي القريب الكثير من الحرفيين على المستوى المحلي أغلقوا ورشاتهم بسبب القوانين والمتابعات من الجهات الادارية الرسمية بسبب التراخيص وهم مغلوبين على أمرهم عكس ما نراه اليوم من تسهيلات وتشجيعات ممنوحة لهذه الفئة من أجل إعادة بعث النشاط من جديد لشركاتهم من خلال قانون المقاول الذاتي ؛ وهذا أراه يدخل في تشجيع إنشاء الشركات وتشغيل العاملين لحسابهم.

على غرار الكثير من الدول العربية، السعودية والعراق والسودان...الخ، نجد في الامارات عمدت مؤسسة محمد بن راشد لدعم مشاريع الشباب إلى دعم نمو الشركات الوطنية والمبادرات الفردية في مجال الأعمال و توفير الدعم الفني والمالي للمواطنين الإماراتيون الذين يديرون الشركات الصغيرة والمتوسطة الناشئة في جميع خطوات تأسيس أعمالهم، من البداية الى إكتمال المشروع، وفي البحرين هناك الكثير من الجهات المدعمة لقطاع المشروعات متناهية الصغر والصغيرة، منها مجلس التنمية الإقتصادية الذي يدعم المبادرات التي من شأنها تعزيز بيئة الإستثمار و صندوق التمكين لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة خاصة التي تثبت قدرتها على التوظيف، وبنك البحرين للتنمية، وفي الكويت الشركة الكويتية لتنمية المشاريع الصغيرة لتسهيل التعاون ما بين أصحاب المشاريع من الشباب والاطراف الرسمية، مثل وزارة التجارة والصناعة والمؤسسات التربوية، وفي عمان البرنامج الحكومي الذي تركز جهوده على تعزيز الفرص المتاحة للمواطنين العمانيين لإنشاء الشركات الخاصة بهم، بحيث تمول المشاريع الصغيرة بما تحتاجه من خدمات مالية وإستشارية وتدريبية ودعم وإشراف إداري وتقني ، ومن النماذج التي نجحت فيها مختلف المشاريع المدعمة تتركز في مجال صناعة الأغذية والملابس الجاهزة والإلكترونيات[2]؛ وهي نماذج نستطيع أن نقول أنها غائبة بالنسبة لنا نحن في الجزائر وبالضبط على المستوى المحلي نفتقد لمثل هذه المشاريع، كما نفتقد لمثل هذه البرامج خاصة ما تعلق منها بالتدريب والاشراف بهذه الصفة التي تملكها الدول العربية السالفة الذكر ،خاصة للعمالة التي تشتغل لنفسها.

- **الحاضنات:**وهي مؤسسات تكمن أهميتها في تقديم التسهيلات وكذا خدمات الإستشارة والدعم المؤسسي والفني، تستهدف حضن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف تمكينها من القدرة على مواكبة بيئتها الخارجية وامتلاكها

[1] هانس هاينريش باس و روبيرت كبل وكارل هلموث، **مقاربات تتعلق باستراتيجية وطنية للتشغيل بتونس**، مؤسسة فريدريش إيبرت، نوفمبر 2016، ص 4.

[2] هبة عبد المنعم، الوليد طلحة، طارق إسماعيل، **النهوض بالمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في الدول العربية**، صندوق النقد العربي، أبوظبي، الإمارات، 2019، ص ص، 54-120.

المرونة الكافية للتأقلم والمنافسة[1]، كما هو الحال في الأردن التي لها باع من البرامج التي تسعى إلى تسهيل إنشاء شركات وذلك بتوفر الدعم اللازم للشركات الناشئة مثل: حاضنة تكنولوجيا المعلومات والإتصالات المؤسسة سنة 2003، ونجد في الأردن في مجال حاضنات المشروعات ذات التكنولوجيا المتطورة مبادارة تهدف الى إنشاء ودعم المشروعات والجمعية المصرية لحاضنة الاعمال التي تسعى لتوفير مناخ مناسب لنمو المشروعات الصغيرة .

- **القروض:**وهي آليات هدفها مكافحة الفقر وتعزيز التنمية الإقتصادية الريفية وتحسين الظروف المعيشية لفقراء المدن، تديرها المنظمات المدنية والحكومية والدولية العاملة في مجال تنمية المناطق الريفية، بحيث نجد المدخرات الجماعية والقروض المصغرة موجهة لفئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسساتهم وليس لديهم مصادر إجتماعية تدعمهم مالياً لإطلاق مشاريعهم، كما هو الحال في تونس، حيث أنشئ البنك التونسي للتضامن، والصندوق الوطني للتشغيل بهدف تقديم يد المساعدة للعاطلين عن العمل والتسهيل لهم بإنشاء شركات خاصة، إلا ان معظم هؤلاء الشباب تنقصهم الخبرة الكافية في مجال الأعمال، وبموجب هذا تم تأسيس" بنك تمويل المؤسسات الصغرى والمتوسطة والذي يقوم بتوفير المعلومات لهؤلاء الشباب وتنظيم الندوات والدورات التدريبية لصغار رجال الأعمال، وبرنامج مرافقة المستثمرين الصغار الذي يهدف إلى المساعدة على تشخيص فكرة مشروع وإعداد دراسة ومخطط لأعماله وتأهيل المستثمرين في كيفية إدارة المؤسسات والمجالات الفنية الضرورية لبعث المشروع[2].

تجدرُ الإشارة إلى أن مثل هذه المبادرات والبرامج المعتمدة في معظم البلدان العربية توفر أكثر من مجرد الدعم المالي، فضلا عن التدريب والدعم والتوجيه والاشراف التقني. وتزخر الدول العربية على إختلافها وتنوعها بمجموعة من البرامج الاخرى متشكلة في برامج قروض صغيرة منها برنامج "أمير" في الأردن والذي حقق نجاحا في تأسيس عدة مؤسسات للقروض، منها مؤسسة تدعم المبادرات النسوية، وبرنامج "كفالات" في لبنان والبحرين، وكلّها حققت نتائج إيجابية في استحداث مشاريع جديدة للشباب وكذا توفير فرص عمل.

- **برامج الأشغال العامة:** والتي تعتبرمن إحدى الوسائل التي من شأنها المساهمة الكبيرة في توفير فرص العمل لشرائح المجتمع خاصة الفقيرة منها،كما تساهم في تنمية الدخل، وما يعاب عن هذه البرامج هو انها حل مؤقت للبطالة ولا تساهم في توفير مناصب شغل دائمة للمشاركين والمستفيدين منها؛ ومن بين برامج الأشغال العامة الموجودة في الجزائر، برنامج التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة الموجه نحو مكافحة التهميش الاجتماعي من خلال إدماج الفئات الإجتماعية المعوزة في ورشات النشاطات ذات المنفعة العامة لا سيما منها مهن الصيانة مقابل تعويض، وكذا برنامج الأشغال ذات المنفعة العمومية، وبرنامج التشغيل في الريف، وفي

[1] زميت الخير، **حاضنات الأعمال أداة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التجربة الجزائرية**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2023، ص23.

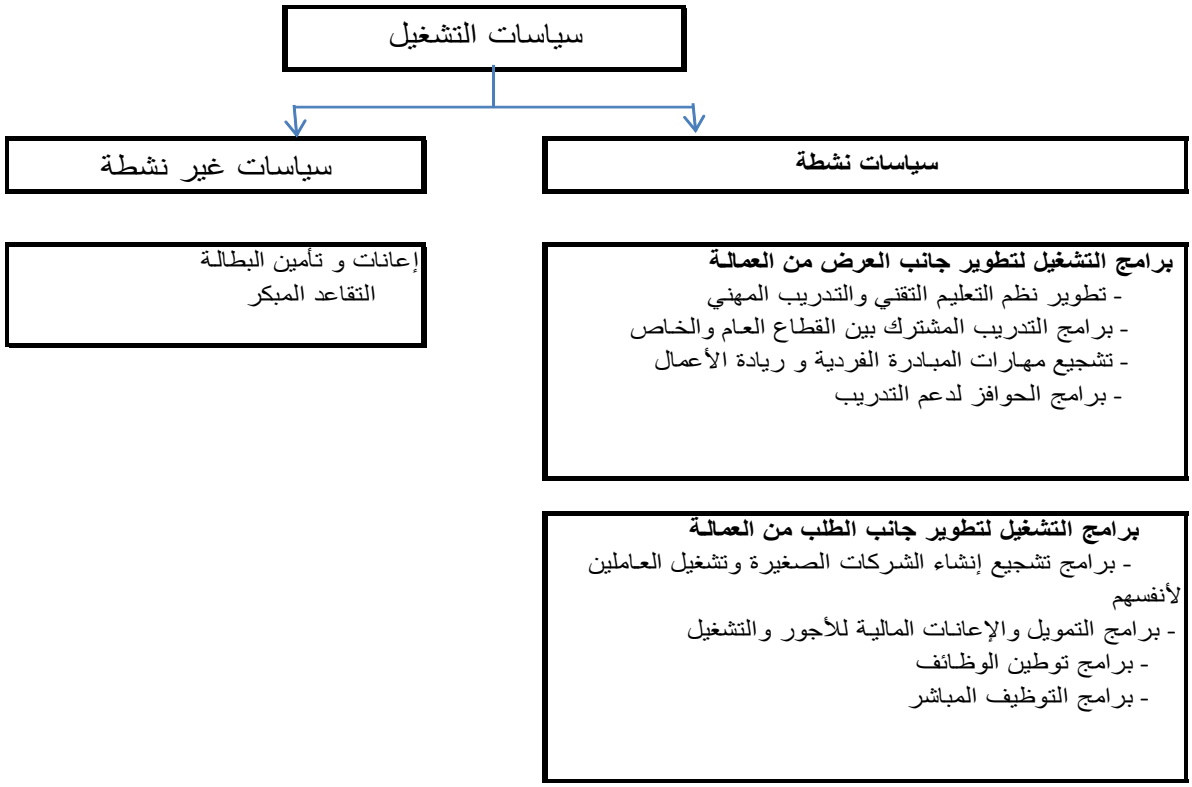
[2] عبد الرحيم بوادقجي و جمال جويرو، **الصندوق الوطني للتشغيل في تونس الطموحات والتحديات 2000-2009**، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الإقتصادية والقانونية، المجلد 32، العدد4، 2010، ص102.

تونس برنامج الحظائر الوطنية والجهوية الذي يهدف الى الحد من وطأة البطالة وكذا تحسين ظروف العيش في الوسطين، الريفي والحضري ويكتسي بعداً إجتماعياً بإستهداف شريحة خصوصية من طالبي الشغل الذين لا تتوفر لديهم مقاييس الإنتفاع بآليات التشغيل والإدماج المهني الأخرى، ويكتسي كذلك بعداً اقتصادياً بالتدخل في إطار حظائر منتجة لتعهد وصيانة المنشآت العمومية والعناية بالمحيط، ونجد ايضا برنامج الدعم الوطني في المغرب والذي يهدف بشكل أساسي إلى توفير فرص العمل من خلال مشاريع ترتكز على كثافة اليد العاملة في المناطق الريفية، ويوجد في اليمن مشروع الأشغال العامة الذي يسهم في مشاريع البنى الأساسية وخاصة في الريف والمناطق الفقيرة.

ما نلاحظه ان معظم هذه البرامج الخاصة بالأشغال العامة تستهدف العاطلين الذين يعانون الفقر والشرائح القاطنة في الريف تدخل ضمن برامج الإدماج الإجتماعي والمهني للفئات الهشة القادرة على العمل.

- **الإعانات المالية للأجور والتشغيل:** وهي آلية يتم إستخدامها في بعض الدول العربية بهدف تخفيض كلفة الأجور والتشغيل عن أرباب العمل من أجل إستقطاب وتسهيل عودة المسرحين أو العاطلين عن العمل إلى سوق العمل في القطاع الخاص، بإعتبار هذه الآلية جزءا مهماً من برامج التشغيل النشطة طبعا في بعض الدول العربية وتشجع المواطنين على العمل في القطاع الخاص والعمل في القطاعات الغير حكومية وذلك بتقديم الدعم المالي والحوافز بهدف تقريب الفوارق بين مرتبات ومزايا العمل في الجهات المختلفة .
- **برامج حصر الوظائف:**وهي خطة تنتهجها العديد من الدول العربية، خاصة دول مجلس التعاون الخليجي عن طريق إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية وفرض رسوم عالية على المؤسسات التي توظف اليد الأجنبية وفي المقابل تشجع الشركات المشاركة في توظيف العمالة الوطنية وذلك بتقديم الدعم المالي والتدريبي، كما تقوم بحصر بعض الوظائف لمواطنيها فقط و تحديد نسب تشكل الحد الادنى للعمالة الكويتية اللَّازمْ وجودها في المؤسسات الغير حكومية.فبرنامج حصر الوظائف ليس بالضرورة يولد وظائف جديدة ولكنه يوفر فرص عمل اكبر بإعتباره وسيلة هادفة لهذا الغرض.

شكل رقم(05) يبين سياسات التشغيل



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على،**تفعيل برامج التشغيل في الدول العربية**، التقرير الإقتصادي العربي الموحد ، الفصل العاشر.

سادساً: برامج تعزيز فرص التشغيل في الجزائر

تسعى معظم البلدان والمنظمات الدولية إلى تبني العديد من السياسات والاستراتيجيات الحديثة في ميدان الشغل، بغية التخفيف من حدة البطالة وإعادة التوازن إلى اختلال سوق العمل، عن طريق تنمية روح المبادرة عند الشباب في إنشاء مؤسسات ومشاريع متوسطة، صغيرة أو مصغرة عوض الاعتماد على تلك التي تقوم الدولة بإحداثها(التوظيف في المرفق العام).

وبالتالي فإن عملية استحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب أفرزت جملة من البرامج والهياكل الرامية إلى دعم ترقية التشغيل الذاتي لدى الشباب حاملي المشاريع والأفكار المبدعة القابلة للتجسيد، والتي تعاني من صعوبات ومشاكل الدعم والتمويل، إذ أن خلق هذه الهياكل جاء نتيجة لتلبية متطلبات السوق، فنجد الآلية الموجهة إلى الشباب الذي يتراوح أعمارها ما بين 19 و35 سنة تتمثل في الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)، أما في ما يتعلق بدعم ومرافقة خلق النشاط من طرف العاطلين والمسرحين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 إلى50 سنة فقد تم استحداث برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)،في حين أن النشاطات والمشاريع التي يرغب المواطنين المؤهلين (18سنة فما فوق) عديمي الدخل

أو ذوي الدخل الضعيف، أو غير مستقر ويتمتع بمهارات لها علاقة بالنشاط المرتقب، يمكنهم الاستفادة من المساعدة التي تُتِيحُها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).

1- برامج وكالة التنمية الإجتماعية لدعم المقاولة الإجتماعية:

- **التعريف بالوكالة:**

هي هيئة عمومية ذات طابع خاص، تتمتع بالإستقلالية الإدارية والمالية، تضمن لها المرونة والشفافية في تأدية مهامها و تسيير برامجها، أنشئت سنة 1996، و ذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في جوان 1996، وذلك قصد التخفيف من وطأة الإنعاكاسات السلبية التي أفرزها مخطط التعديل الهيكلي، على مختلف الفئات الإجتماعية الضعيفة، و يتمثل هدفها الأساسي في مكافحة الفقر والبطالة والتهميش الذي يمس هذه الفئات المحرومة.

أسندت للوكالة مجموعة من المهام المحددة بموجب قانون تأسيسها، في ترقية و اختيار وتمويل عن طريق المساعدات والإعانات و أي وسيلة ملائمة مايلي:

النشاطات والمشاريع الموجهة لصالح الفئات الإجتماعية المحرومة.

كل مشروع أشغال أو خدمات ذات منفعة عمومية إقتصادية وإجتماعية.

النشاطات التي تساهم في تطوير المؤسسات المصغرة.

كما تسعى الوكالة في إطار تحقيق وتنفيذ مشاريعها التنموية، بالبحث عن مصادرسواء وطنية أو أجنبية وجلب كل أنواع المساعدات المالية والتبرعات والهبات.

1.1- برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الإستعمال المكثف:

أنشئ هذا البرنامج سنة 1997، بموجب المصادقة على إتفاقية القرض المبرم بين الجزائر والبنك العالمي للإنشاء والتعمير لتمويل مشروع دعم الشبكة الإجتماعية، ويهدف إلى معالجة البطالة من خلال توليده لمناصب عمل مكثفة لدى الفئة العاطلة عن العمل والفئات السكانية المحرومة التي تعاني الفقر، خاصة في الولايات والبلديات التي تعرف نسبة بطالة مرتفعة و يهدف أيضاً إلى صيانة المنشآت العمومية من خلال قيام هذه الفئات بأشغال ذات منفعة إقتصادية و إجتماعية، ويهدف أيضاً إلى ترقية القطاع الخاص لا سيما منهالمؤسسات والمقاولة المحلية الصغرى[1].

- **الفئات المستهدفة والمستفيدة من البرنامج:**

يمكن حصر ثلاثة فئات تستفيد من برنامج الأشغال ذات المنفعة العمومية للإستعمال المكثف لليد العاملة وهي:

- الولايات والبلديات التي تتركز بها البطالة بنسبة عالية، وفي نفس الوقت تعاني من نقص في المنشآت القاعدية

[1] وكالة التنمية الإجتماعية، على الموقع https://www.ads.dz/tup-himo.html#counters1-1ka، تاريخ الإطلاع 01/12 /2023،الساعة:23.18.

- البطالين إقليم البلدية المستفيدة من برنامج الأشغال
- المقاولين والمؤسسات الصغيرة التابعين للمناطق والولايات المستفيدة أيضاً من هذا البرنامج

- **ميادين التدخل:**

هناك ميادين كثيرة يتدخل فيها هذا البرنامج مثل صيانة المسالك وطرقات البلدية والقرى التابعة لها ، ومجال الري والمتمثل في صيانة شبكات تطهير المياه و شبكات الصرف الصحي و كذا مجال الغابات من خلال تقليم الأشجار وغرسها ومراقبة نظام سقيها، ويتدخل البرنامج أيضاً في ميدان التربية الوطنية و ذلك من خلال صيانة المدارس.

2.1- برنامج التنمية الجماعية DEV-COM:

هو برنامج له أبعاد إجتماعية ترمي إلى محاربة التهميش والإقصاء وكذا محاربة الفقر من خلال محاولة تحسين الظروف المعيشية خاصة في المناطق الداخلية والفقيرة

يستفيدمن البرنامج بشكل مباشر التجمعات السكانية ولجان القرى وكذا الجماعات المحلية المبادرة بالمشاريع، ويستفيد منه بشكل غير مباشر المستخدمون الذين يتم تكوينهم خصيصاً لضمان نجاح مختلف الأنشطة وكذا المتدخلون في مراحل الدراسات الخاصة بالإنجاز وسير المشاريع(مؤسسات الإنجاز والمقاولين الصغار) من خلال إشراكها في أطوارمختلفة من إنجاز مشاريع إجتماعية واقتصادية .

- **تمويل المشاريع:**

يتم تمويل المشاريع من قبل وكالة التنمية الإجتماعية التي يحددها المستفيدين أنفسهم وذلك بمساعدة الشركاء الراعيين للمشاريع المتمثلة في البلديات واللجان المحلية والجمعيات وكذا الخلايا الجوارية للتضامن، بحيث يقدر المبلغ الأقصى لتمويل المشاريع بـ 04 ملاين دينار جزائري، تتشكل فيه مساهمة المستفيد من المشروع بـ 10% كمساهمة شخصية، و 90% من مبلغ المشروع على عاتق وكالة التنمية الإجتماعية.

كما تحدد مبالغ أجور المستفيدين من مناصب الشغل في إطار هذا البرنامج، حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون والتي يجب أن تمثل حوالي60% من الكلفة الإجمالية للمشاريع [1].

جدول رقم(14) يبين شروط ومزايا برنامج التنمية الإجتماعية

	الشروط	المزايا
كمقاول	– حائز على بطاقة حرفي أو سجل تجاري على مستوى الولاية المعنية – المشاركة في المناقصة وشراء دفاتر الشروط	–عدم تطلب يد عاملة مؤهلة – الإستفادة من جهاز عمل المقاولين الصغار – تحسب له نقاط إضافية إذا كان مستفيد من أجهزة الدعم
كعامل	–أن يكون مسجل كبطال في اللبدية المعنية	–الإستفادة من من الأجر الوطني القاعدي لمدة 3

[1] أنظر الموقع: https://ads.dz/tup-himo.html#counters1-1ka تاريخ الإطلاع: 01/12 /2023، الساعة:00:18.

	– العمر ما بين 18 إلى 59 سنة – بدون مؤهلات خصوصية	أشهر – ضمان تغطية إجتماعية لمدة سنة كاملة

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على منشورات وكالة التنمية الإجتماعية

3.1– برنامج الجزائر البيضاء:

هو جهاز يسمح بخلق مؤسسات جد صغيرة مختصة في مجال النظافة ورفع القمامة على مستوى الأحياء والقرى وكذا الشواطئ في موسم الإصطياف، من طرف الشباب البطالين البالغين ما بين 18 و40 سنة، لا سيما أولئك الشباب المتسربين من المدارس الذين تم إقصائهم من المنظومة التربوية، وفي نفس الوقت تقوم هذه المؤسسات المنشأة في هذا الإطار بتوظيف عمال يكونوا بطالين ومسجلين بالبلدية مع مراعاة ظروفهم الإجتماعية و إعطاء الأولوية للتوظيف للذين يثبتون من خلال التصريح الشرفي بعدد الأشخاص المتكفل به[1].

يمكن الإستفادة من الجهاز من خلال تكوين ملف يتكون من:

(طلب خطي، شهادة عائلية للأشخاص المتزوجين،شهادة إقامة، تصريح شرفي بعدد الأشخاص المكفل بهم، صورتان شمسيتان) يودع على مستوى البلدية.

جدول رقم(15) يوضح شروط ومزيا الإستفادة من برنامج الجزائر البيضاء

	شروط التأهيل	**مزايا الجهاز**
بالنسبة للمقاول	بطال مسجل لدى البلدية المعنية السن مابين 18و40 سنة مستوى تعليمي أدنى	– يستفيد من عقد لمدة 3 أشهر – الحصول على بطاقة حرفي – الإستفادة من التغطية الإجتماعية – تعلم تسيير فرق عمل
بالنسبة للعامل	بطال مسجل في البلدية المعنية السن ما بين18و 59 سنة دون مستوى	– يتقاضى أجرحسب الأجر الوطني الأدنى المضمون لمدة12 شهر – ضمان الإستفادة من التغطية الإجتماعية لسنة كاملة – إكتساب خبرة في ميدان الصيانة

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على منشورات وكالة التنمية الإجتماعية

4.1– برنامج دعم التنمية المحلية المستدامة والنشاطات الإجتماعية في شمال غرب الجائر:

هو برنامج شراكة بتمويل من الإتحاد الأروبي، ويدخل ضمن الإجراءات الإستدراكية التي من شأنها ضمان إستفادة جميع الأقاليم والسكان من هذا التطور على نحو أفضل، كما يهدف إلى سعي الدولة إلى تصحيح وضعية الفئات المهمشة و إدماج الفئات السكانية المحرومة، الذي يعتبر رهاناً أساسياً من رهانات السياسة العامة .

[1] انظر الموقع: https://ads.dz/blanchealgerie.html#features11-1ls تاريخ الإطلاع:01/13 /2023، الساعة:23.18.

يحث البرنامج على وجه الخصوص، الفاعلين المتعددين في مجال التنمية المحلية على العمل المتضافر من أجل تحقيق هدف مشترك وهو جعل آثار العمل الإجتماعي للدولة أكثر ديمومة من خلال تحويل المستفيدين إلى فاعلين جدد في التنمية المحلية المستدامة. ولتحقيق هذا الهدف يشارك برنامج دعم التنمية المستدامة والنشاطات الإجتماعية من خلال تحفيز القطاع الخاص والجمعيات والأسر لإطلاق وتدعيم الأنشطة المدرة للدخل في مختلف القطاعات التي تتلائم مع خصوصيات كل منطقة مثل : الزراعة، والثروة الحيوانية والحرف اليدوية بما في ذلك تربية النحل والنجارة وإستخراج الزيوت النباتية الأساسية

من بين الفئات المستهدفة والمستفيدة هم أصحاب المشاريع والفاعلين المحليين لا سيما الفئات الهشة والعاطلة عن العمل والنساء وذوي الإحتياجات الخاصة وهي الفئات المستهدفة من طرف وزارة التضامن[1].

جدول رقم(16) يوضح مساهمة وكالة التنمية الإجتماعية في دعم المقاولاتية والشغل[2] لغاية 2024/12/31

النشاط	العدد
مشاريع برنامج التنمية الجماعية	3019
مشاريع برنامج أشغال المنفعة العمومية	141
خلق مناصب عمل	1900
خلق مقاولة نسوية	175
تكوين إمرأة في مبادئ المقاولة	163

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على منشورات الوكالة والبوابة الإلكترونية

2- البرامج والجهات المقدمة لخدمات التمويل الأصغر:

يعتبر محور إستحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب المحور الأول للتجربة الجزائرية في مجال التشغيل و محاربة البطالة، حيث هناك ثلاثة برامج حكومية تم تأسيها في إطار سعي الحكومة في تشجيع منظومة المشروعات المصغرة والصغيرة وهذه البرامج هي هي كالتالي:

-برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية حاليا).

-برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

-برنامج الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، بالإضافة إلى الوكالة الوطنية لدعم الإستثمار.

هذه البرامج جاءت لتعزز عملية المرافقة للمبادرين الشباب وتجسيد أكبر عدد ممكن من المشاريع القابلة للتمويل وذلك من خلال توفير المساعدة المالية والفنية للشباب أصحاب المشروعات الصغيرة والمصغّرة المدرة للدخل،

[1] وكالة التنمية الإجتماعية، **نموذج مبتكر لمرافقة التنمية المحلية في الجزائر**-برنامج بتمويل مشترك من الإتحاد الأروبي والجمهورية الجزائرية، بدون صفحة

[2] وكالة التنمية الإجتماعية من خلال الموقع:https://ads.dz/index.html تاريخ الإطلاع 2024/12/31 على الساعة:22:25

تتمثل هذه المساعدة في تقديم القروض المالية المدعومة والمخفّضة الفائدة وكذا الإعفاءات الضريبية، بالإضافة إلى برامج تكوينية حول أساليب التسيير المالي والإداري للمشروعات، ويمكن الإشارة هنا إلى وجود تباين كبير بين البرامج الثلاثة السالفة الذكر من حيث خصائصها ومن حيث حجم القروض المقدمة، ومن حيث الفئة وطبيعة السكان المستهدفين وكذلك الأهداف الإجتماعية التي تسعى إلى تحقيقها، كما يمكن الإشارة إلى أن هذه البرامج تستخدم تقريبا نفس أسلوب التنظيم المنتهج في تنفيذ برامجها.

- **مفهوم التمويل:**

يقصد بالتمويل توفير الأموال اللّازمة و المبالغ النقدية من مصادرها المختلفة والمرخصة، و استغلالها بالطرق المثلى بهدف القيام بالمشاريع الإقتصادية و تطويرها، وذلك في وقت الحاجة إليها و أن يكون بالقيمة المطلوبة وفي الوقت المناسب. فالتمويل الذي يعني توفير الإعتمادات المالية يجمع بين:[1]

تحديد الهيكل التمويلي للمشروع

الحصول على الأموال و إستثمارها

دراسة النقود وغيرها من الأصول وكذا إدارتها والرقابة عليها

دراسة مخاطر الإستثمار و تحديد مخاطر المشاريع وكذا إدارتها

تحقيق التكامل بين العمليات المالية و الإدارية و التوازن بين أهداف المشروع والجهات المؤثرة في إستمرار و نجاح المشروع...إلخ.

1.2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(ANSEJ)

- **تعريف ونشأة الوكالة:**

هي هيئة وطنية ذات طابع خاص أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر1996[2]، تحت سلطة رئيس الحكومة ويتابع وزير التشغيل الأنشطة العملية للوكالة، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مقرها بالجزائر ولها فروع جهوية ومحلية، جاءت كهيئة وطنية مسؤولة عن تنفيذ سياسة الحكومة في مجال تشغيل الشباب من خلال دعم إنشاء المقاولات والتحفيز على التشغيل الذاتي، بهدف تحويل الشباب من باحثين عن عمل إلى أرباب عمل ومنه إنعاش قطاع التشغيل وخلق حركية إقتصادية جديدة ، وتسمى بذالك الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب[3].

---

[1] محمد غياث شيخة، **التمويل، المبادئ- السياسات- التوجهات الحديثة**، دار رسلان والنشر والتوزيع، سوريا،2022، ص ص،12-13.

[2] الجريدة الرسمية للجمهورية الحزائرية، السنة الثالثة والثلاثون، الصادرة بتاريخ الأربعاء 27 ربيع الثاني عام 1417هـ الموافق 11سبتمبر سنة 1996، العدد52.

[3] المواد 01 و02 و03 و04 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في24 ربيع الثاني، عام 1417 الموافق 08 سبتمبر 1996 **والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1996، العدد 52.

إنطلاقاً من التعريف يمكن القول أن الوكالة تم إنشاؤها خصيصاً لمعالجة ظاهرة البطالة في صفوف الشباب، وتنشيط سوق العمل من خلال دعم كل المبادرات والصيغ المشجعة على التشغيل.

التطور التاريخي للوكالة:

كانت تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، يتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة وذلك حسب المرسوم السالف ذكره، ثم أسندت وصايتها إلى وزير المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة[1]، ثم تغير إسمها، وأصبحت تسمى **الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية**[2]، تحت وصاية الوزير المنتدب لدى الوزير الأول، المكلف بالمؤسسات المصغرة[3].

تداول إسم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، باللغة الفرنسية(ANAD)* ولكن لم يكن معروفا كثيراً نظرا لحداثة المصطلح رغم إستخدامه من طرف المؤسسة المعنية في بوابتها الرسمية على الإنترنت وفي منشوراتها والمطويات الخاصة بالإشهار بها، وسرعان ما بدأ يتداول ويتعارف على المصطلح، تغير من الفرنسية إلى الإنجليزية(NESDA)* دون تأثير على المصطلح العربي.

الشكل رقم(6) يبين المفاهيم التي عرفت بها الوكالة منذ نشأتها



1



2



3

رغم التطور الذي طرأ على تسمية الوكالة منذ نشأتها، إلا أن المفهوم الشائع و الذي بقي معروف في أوساط الشباب هو" أونساج ".

وما يمكن الإشارة إليه هو أن التغيير من وكالة دعم تشغيل الشباب إلى وكالة دعم وتنمية المقاولاتية، هو إجراء زاد من توضيح الموضوع الذي تبحث فيه الدراسة و أعطى أكثر توضيح لمتغيراتها، كما أن هذا التغيير بالنسبة

---

[1] المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 20-110 مؤرخ في 12 رمضان عام 1441الموافق 5 مايو سنة 2020، **يسند إلى وزير المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة، سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجائرية،2020، العدد27.

[2] المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم20-329 مؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 22 نوفمبر سنة 2020،يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417الموافق 8سبتمبر سنة1996 **والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي ويغير تسميتها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2020، العدد 70.

[3] المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 20-186 مؤرخ في28 ذي القعدة، عام 1441 الموافق 20 جويلية 2020، **يسند إلى الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة، سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجائرية، 2020 العدد41.

*ANAD: Agence Nationale Anti-Dopage.

*NESDA: National Entrepreneurship Support and Development Agency.

لنا هو في صلب الإشكالية التي نبحث فيها، وهو ما يجعلنا نفهم ربما أن هناك قصور في النتائج المحققة، جعلها تتحول من رؤيا قصيرة المدى (تشغيل) إلى رؤيا طويلة المدى (مقاولة) مستدامة قائمة على المبادرة.

أهداف و مهام الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب:

تتمحورأهداف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في العديد من الأهداف يمكن أن نوجزها في ما يلي:[1]

أ-**أهداف إجتماعية:**

ويتم ذلك من خلال إدماج الشباب العاطلين عن العمل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وخلق مناصب شغل ومنه التخفيف من مشكل البطالة، مما يساهم ويساعدهم في تحسين أوضاعهم الإجتماعية وتحسين مستواهم المعيشي و تقويم السلوك الإجتماعي وكذا التعزيز والإستغلال الأمثل للقدرات الإجتماعية

ب- **أهداف ثقافية و إعلامية:** ويتم ذلك من خلال تبليغ الشباب ذوي المشاريع الذين تُرشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك بمختلف الاعانات التي التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، وترسيخ ثقافة الإستثمار وإنجاز المشاريع المقاولاتية وذلك بتقديم النصائح وكافة المعلومات والإقتراحات المتعلقة بتكوين و إنجاز المؤسسة

ج- **أهداف إقتصادية:** ويرتبط هذا بتشجيع الإستثمار وتوسيعه و كذا ترقية التبادل التجاري، مما ينجم عنه التنوع في الإنتاج والرفع منه مما يساهم في تحقيق الإقتصاد ودفع عجلة التنمية و كذا تحقيق الإكتفاء الذاتي ومنافسة الدولو مواكبتها في مجالات متنوعة.

و لتحقيق الأهداف المسطرة السالفة الذكر،تضطلع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بالإتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية بمجموعة من المهام الرئيسية يمكن تلخيصها في ما يلي:[2]

تعمل تدعيم وتقديم الإستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الإستثمارية.

- تسيير الأموال الممنوحة من الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب في إطار المؤسسات المصغرة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما بخصوص الاعانات وتخفيض نسبة الفوائد في حدود الغلافات الموضوعة تحت تصرفها.

-تشجيع كل أشكال وتدابير المساعدة على ترقية تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين والتشغيل، والاستعانة بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها.

- التنسيق المستمر بين أصحاب المشاريع والمصالح الإدارية والمصرفية.

---

[1] الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، نقلا عن موقع الإنترنت www.ansej.dz تاريخ الإطلاع :18 أوت 2019 على الساعة18:45.

[2] المادة 06من المرسوم التنفيذي رقم 96-295، المرجع السابق، ص12-13.

– تكليف جهات متخصصة بإعداد دراسات الجدوى للمشاريع وتنظيم دورات تدريبة لأصحاب المشاريع لتكوينهم في مجال التسيير والتنظيم الإداري وهذا يعتبر كخطوة إستباقية من أجل إزالة كل العراقيل والمعيقات المحتملة التي قد يواجهها الشباب أثناء وبعد إنشاء مؤسساتهم وهذا من شأنه ضمان إستمراريتها و توسيع مجال نشاطها.

–متابعة الإستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة بإعتباره تعهد وإلتزام بين الطرفين، ومساعدتهم عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الإستثمارات.

نتيجة التحول الذي عرفته الوكالة في التسمية والوصاية، تم توسيع نطاق مهامها وعملها ليتعدى الأدوار القديمة التي كانت تركز على مشاريع تقليدية ليشمل مهاماً إضافية أخرى، تركز على تشجيع و إنشاء مقاولات في مجال التكنولوجيا والإقتصاد الرقمي، تهدف من خلالها إلى خلق جيل جديد من المقاولين ومشاريع مقاولاتية قادرة على المنافسة وخلق الثروة ومنه المساهمة الفعلية في التنمية الإقتصادية ومن بين المهام الجديدة نجد:[1]

– إعداد البطاقية الوطنية للنشاطات التي يمكن إستحداثها من طرف الشباب أصحاب المشاريع وتحيينها دوريا.

– تشجيع إستحداث وتطوير الأنظمة البيئية بناء على فرص الإستثمار المتاحة من مختلف القطاعات التي تلبي إحتياجات السوق المحلي والوطني.

– السهر على عصرنة عملية إنشاء المؤسسات المصغرة ومرافقتها ومتابعتها.

– تُعد وتُطَوِر أدوات الذكاء الإقتصادي وفق نهج إستشرافي بهدف تنمية إقتصادية متوازنة.

– العمل على عصرنة ورقمنة آليات إدارة وتسيير الوكالة وجهاز إستحادث المؤسسات المصغرة مما يسهل كافة العمليات المتعلقة بها .

✓ **أشكال الاستثمار لدى الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب:**

يتعلق جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بشكلين من الاستثمار هما:

- الشكل الأول استثمار الإنشاء: يتمثل في إنشاء مؤسسة مصغرة جديدة من طرف أصحاب المشاريع المؤهلين.
- الشكل الثاني استثمار التوسيع: يتمثل في الاستثمارات المنجزة من طرف المؤسسة المصغرة بعد استيفاء مرحلة الاستغلال لاستثمار الإنشاء.

✓ **شروط إمكانية الإستفادة من الإعانة:**

حتى يتمكن الشاب صاحب مشروع إستثماري من الإعانة التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، يتوجب أن يستوفي مجموع الشروط الآتية:[2]

---

[1] المادة الأولى تعدل وتتمم المادة 6 مكرر، المرسوم التنفيذي رقم 20–329، المرجع السابق ، ص09.

[2] مرسوم تنفيذي رقم 96–297، مؤرخ في 24 ربيع الثاني، عام 1417 الموافق 8 سبتمبرسنة 1996، **يحدد شروط الإعانة المقدمة للشاب صاحب المشروع ومستواها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1996، العدد52.

– أن يتراوح عمرالشاب بين 19 و35 سنة ويمكن رفع سن مسير المقاولة إلى 40 سنة في حالة إحداث03 مناصب عمل دائمة.

– أن يكون ذا تأهيل مهني أو لديه ملكات معرفية معترف بها تتماشى والمشروع المراد الإستثمار فيه.

– أن يقدم مساهمة شخصية حسب مستوى مبلغ الإستثمار.

– أن لا يكون شاغلا وظيفة مأجورة وقت تقديم طلب الإعانة.

❖ **أشكال التمويل المتاحة لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:**

يعتمد تمويل المشاريع الإستثمارية لدى جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على صيغتين أساسيتين للتمويل دون أن تتجاوز كلفة الإستثمار الإجمالية 10 ملايين دينار جزائري[1]، ويمكن توضيحها على النحو الآتي :

أ– **التمويل الثنائي:** في هذا النوع من التمويل يتضمن طرفين، الشاب المستثمر والوكالة، دون اللجوء إلى البنك وفيه حالتين أو صيغتين:

– **الحالة الأولى:** تمويل الاستثمار يتشكل كلياً من المساهمة الشخصية للشباب أي بماله الخاص، وهدف اللجوء للوكالة هو القدرة على الاستفادة من الإعانات المقدمة من طرفها، والتي تتمثل في الإعانات الجبائية وشبه جبائية، الإعفاء من الرسوم على القيمة المضافة لشراء التجهيزات.

– **الحالة الثانية:** تتشكل التركيبة المالية له من المساهمة المالية الشخصية للشباب أصحاب المشاريع والقروض الإستثمارية بدون فائدة التي تمنحها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتتغير التركيبة المالية حسب مستوى قيمة الإستثمار وفقاً لما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (17) يوضح الهيكل المالي للمشروع حسب صيغة التمويل الثنائي لبرنامج أونساج

المستوى	قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية
01	حتى 5000.000دج	%29	%71
02	من5000.001 إلى 10.000.000دج	%28	%72

المصدر:من إعداد الباحث بالإعتماد على منشورات الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب*

ب– **التمويل الثلاثي:** وهو تركيبة مالية للمشروع، بحيث يضم ثلاثة أطراف،مساهمة مالية شخصية لصاحب المشروع و مساهمة الوكالة بقرض بدون فائدة، بالإضافة الى مساهمة البنك بقرض مخفض الفوائد بنسبة

[1] المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 11–103 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432 الموافق 6 مارس سنة 2011، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 03–290 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق 6 سبتمبر سنة 2003 **الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2011، العدد14.

* الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، إنشاء مؤسسة بالتمويل الثنائي، أنظر الملاحق رقم:2

100% ، وتجدر الإشارة أنه يتوجب على الشاب صاحب المشروع المستفيد الإنخراط في صندوق الكفالة المشتركة ودفع إشتراكاته فيه، بهدف ضمان أخطارالقروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع، ويمكن توضيح الهيكل المالي للتمويل الثلاثي حسب المستويين كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم(18) يوضح الهيكل المالي للمشروع حسب صيغة للتمويل الثلاثي لبرنامج أونساج:

مستوى التمويل	قيمة الإستثمار	القرض بدون فائدة(وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي مخفض الفائدة
المستوى الأول	حتى 5000.000دج	%29	%1	%70
المستوى الثاني	من5.000.001دج الى10.000.000 دج	%28	%2	%70

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على منشورات* الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب

❖ **الإعانات و الإمتيازات الممنوحة من طرف الوكالة:**

علاوة على التمويل هناك إعانات مالية وإمتيازات جبائية بهدف التشجيع على إنشاء المؤسسة والمشاريع الخاصة بالشباب، خاصة الذين لا يملكون مكان أو محل لمزاولة أنشطتهم و الذين تتطلب أنشطهم التنقل من مكان إلى آخر ويجدون صعوبة في ذلك، وقد تكون من العوائق الرئيسية لبداية النشاط أو إنشاء مؤسسة، فنجد الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب، درست بموضوعية مثل هذه العوائق و أوجدت إعانات مالية و جبائية حسب نوع نشاط المؤسسة و متطلباته و حتى الفئات أصحاب المشاريع و مستواها العلمي، كما تحظى المؤسسة المصغرة من المرافقة والمتابعة، حيث تمنح هذه الإعانات المالية والإمتيازات الجبائية خلال مرحلتين .

✓ **في مرحلة الإنجاز للمشروع**

- **الإعانات المالية:**وهي عبارة عن قروض إضافية تمنح عند الضرورة للشباب أصحاب المشاريع الذين يلجؤون إلى صيغة التمويل الثلاثي فقط بهدف تشجيعهم وهي:

– قرض قيمته 500.000 دج من أجل إقتناء عربة ورشة لفائدة حاملي شهادة التكوين المهني وهم أصحاب المهن الحرفية كالترصيص الصحي للماء والغاز وكذا إصلاح اجهزة التبريد والتكييف...الخ وهذا من أجل تسهيل عملية التنقل الذي تفرضه أحيانا طبيعة النشاط، مما يشجع ويحفز الشباب أكثر على دخول عالم المقاولة و إنشاء المؤسسة

– قرض قيمته 500.000 دج بدون فائدة للكراء، مما يساعد الشاب المستثمر من استئجار محل من عند الغير من أجل مزاولة نشاطه المستحدث من قبل الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب.

– قرض قيمته 1000.000 دج لإنشاء مكاتب جماعية للإعانة من أجل الكراء بالنسبة للطلبة الجامعيين (أطباء، محامون...الخ) وعادة ما نجد أن هذه النشاطات تتطلب هيكل كبير يسمح لأصحابها ممارسة أنشطتهم

* الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، إنشاء مؤسسة بالتمويل الثلاثي، أنظر الملاحق رقم:3

في جو ملائم لها، لذا نجد قيمة القرض ضعف القرض الممنوح لفائدة الحرفيين حاملي شهادات التكوين بغرض تمكينهم من تسديد مبلغ الكراء الذي قد يكون مرتفع، فالطبيب الذي لا يملك مكان من اجل ممارسة نشاطه يستلزمه كراء مكان أو محل من عند الغير، بحيث يكون مرفق كبير يحتوي على غرفة إنتظار المرضى، ومتكب للفحص و مكان لتقديم الخدمات الطبية التصوير و العلاج....الخ.

- **الإمتيازات الجبائية:** وهي إمتيازات تتعلق بالضرائب يستفيد منها الشباب في مرحلة بداية المشروع وتتمثل في:

– الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لشراء التجهيزات الخاصةبالمؤسسة المصغرة والحصول على مجمل الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع .

– تطبيق معدل منخفض 5% من الحقوق الجمركية بالنسبة للشباب الذين يستوردون تجهيزات من الخارج والتي تدخل مباشرة في تنفيذ وإنجلز المشروع .

– الإعفاء من دفع رسوم نقل الملكية على الإكتسابات العقارية التي تدخل في إطار إنشاء المؤسسة المصغرة.

✓ **عند مرحلة إستغلال المشروع:**

حينما يدخل المشروع حيز الخدمة وبداية النشاط والإنتاج تستفيد المؤسسة أيضاً من مزيا جبائية وهي:

– الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات والضريبة على الدخل الإجمالي والرسم على النشاط المهني وهذا لمدة 3 سنوات من تاريخ إنطلاق المشروع و 6 سنوات بالنسبة لأصحاب المشاريع بالمناطق الخاصة، كما يمكن تمديد فترة الإعفاء إلى سنتين بالنسبة للمؤسسات التي تتعهد بتوظيف 3 عمال وخلق فرص عمل لمدة غير محددة المدة. وهذا كله بهدف تنمية رأس مال المؤسسة و زيادة أرباحها، مما يجعلها تستمر وتنمو و تتطور بشكل تدريجي، وهذا ما يساعد الشباب على تسديد الديون المترتبة على مؤسساتهم بشكل مريح ويساعدهم على استمرارية نشاطهم و توسيعه.

– الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات والإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ للنشاطات الحرفية .

– بعد نهاية مدة الإعفاء الكلي تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيضات جبائية على الضرائب خلال 3 سنوات و بشكل تدريجي، بحيث يكون التخفيض على النحو التالي:

– السنة الأولى من الإخضاع الضريبي، تستفيد المؤسسة من تخفيض قدره 70%

– السنة الثانية من الإخضاع الضريبي، تستفيد المؤسسة من تخفيض قدره 50%

– السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي، تستفيد المؤسسة من تخفيض قدره 25%

بما أن نجاح هذه المؤسسات التي تنشأ في هذا الجهاز يعتمد على مدى كفاءة وتمكن مسييرها، إنتهجت الوكالة خطة جديدة ، حيث قامت بوضع برنامج تكوين يستجيب للإحتياجات وكذا الصعوبات التي يواجهها الشباب حاملي المشاريع يسمح لهم وبأسلوب أفضل وعملي للإنطلاق في تجسيد وتسيير مؤسساتهم وذلك بالتنسيق مع مراكز التكوين والتمهين وحتى دورات تكوينية قصيرة المدى بالنسبة للمشاريع التي لا تتطلب تكوين أطول.

وفي هذا الصدد رأت الوكالة هي الاخرى أنه من الضروري يكون لها مكونين خاصين بها، حيث أستفاد كل فرع محلي من تكوين إطار حول البيداغوجية ومحتوى المواد[1].

تسير برمجة الدورات التكوينية وتطبيقها لصالح المستفيدين من طرف المكون بالتشاور مع مدير الفرع .

يتضمن برنامج تكوين أصحاب المشاريع أربعة مواد:

أ- مادة الإنشاء: إجراءات الإنشاء ذات الصلة بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي.

ب- مادة التسويق: دراسة السوق وكل ما يتعلق به.

ت-مادة الضرائب:الإجراءات والأسس الضريبية.

ث- مادة التخطيط المالي:الميزانية، تسيير الخزينة، تحليل التكاليف والمنتجات.

تهدف هذه الإجراءات المسطرة ضمن هذا الجهاز إلى ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية بإستحداث أنشطة إقتصادية وكذا إستحداث فرص عمل جديدة ، كما أعطت إجراءات تسهيل الإستثمار المعلن عنها سنة 2011 دفعا جديدا و مرونة أكثر في عملية إستحداث و إنشاء مؤسسات مصغرة، خاصة من خلال إجراءات تخفيض نسبة المساهمة الشخصية لصاحب المشروع وكذا رفع قيمة القرض الممنوح، وهذا ما يسمح للفئة العاطلة عن العمل، والتي تملك أفكار إستثمارية جيدة ولا تملك القدرة المالية والإدارية التي تمكنها من تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع إستثمارية.

2.2- برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

- **تعريف الصندوق:**

هو هيئة وطنية يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تم إنشاؤه سنة 1994، كمؤسسة عمومية تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي [2].

تم إنشاء الصندوق كمؤسسة عمومية للضمان الإجتماعي تهدف وتعمل على:

- تخفيف الأضرار الاجتماعية المتعاقبة و ذلك بتنظيم المحافظة على الشغل وتحديد الترتيبات القانونية و الخاصة بحماية العمال الأجراء من أخطار فقدان العمل بصفة لا إرادية[3] و المسرحين من مختلف المؤسسات الإقتصادية المفلسة والتي أعلنت عن عدم إستمراريتها وذلك وفقا لمخطط التعديل الهيكلي .

- إحداث نظام للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء المنتمين للقطاع الإقتصادي من أخطار فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية سواء كان في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم[4].

---

[1] الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تكوين الشباب المقاول، نقلا عن موقع الإنترنت http://www.ansej.org.dz/FormatioPromoteursDG.asp تاريخ الإطلاع :18 أوت 2019 على الساعة19:20.

[2] المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 26 محرم عام 1415 المافق 6 يوليو سنة 1994، **يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1994، العدد 44.

[3] المداة الأولى منالمرسوم التشريعي رقم94-09المؤرخ في15ذي الحجة عام1414الموافق ل26مايو سنة1994، **يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد34.

✓ **مهام الصندوق:**

عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام المخولة له من طرف السلطات العمومية وهي:[1]

المرحلة الأولى حصيلة تعويض البطالة:

أشرنا سابقا إلى أن من أهداف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تخفيف الآثار الإجتماعية الناتجة عن البطالة، حيث وابتداءً من سنة 1994 ، شرع الصندوق في تطبيق نظام التعويض عن البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية، حيث استفاد منه لغاية أواخر سنة 2006، اكثر من 189.830 عاملا مسرحًا من مجموع 201.505 مسجّلاً، أي بنسبة استيفاء 94 بالمائة وتبقى هذه المنح سارية إلى غاية حصولهم على مناصب عمل أخرى أو رجوعهم الى مناصب عملهم وبهذا الصدد نجد عدد المستفيدين الذين تّم توقيف تعويضاتهم جرّاء عودتهم إلى العمل بعقود محدّدة المدّة أو بقائهم بالمؤسّسات المؤهلة للتصفية 5.275 مستفيدًا.

بناء على المعطيات المشار لها بخصوص العمال المسرحين تبقى أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة عرفها الصندوق تّمت في الفترة الممتدّة بين سنتي 1996 و1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي ، ومنه عند ذاك ، بدأ منحنى الانتساب في التقلص نتيجة الحصول على بدائل وفرص عمل جديدة.

وبهذا الخصوص يمكن عرض حصيلة نشاط الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة أدرار، التي باشرها في تطبيق نظام التعويض لفائدة عمال المؤسسات التي لجأت إلى إيداع ملفاتها المنحلة والمقلصة للعمال وذلك من خلال الجدولين التاليين:

جدولرقم(19) يوضح توزيع المؤسسات المنحلة حسب إطارها القانوني

أنواع المؤسسات	عدد المؤسسات	عدد الملفات المودعة	عدد الملفات المقبولة
المؤسسات العمومية المحلية المنحلة	13	1501	1405
المؤسسات العمومية الإق المستقلة المنحلة	13	670	663
المؤسسات العمومية الإق المستقلة المقلصة للعمال	3	20	19

---

[4] المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم94-11المؤرخ في15ذي الحجة عام1414الموافق لـ26مايو **سنة1994والذي يحدث التأمين عن الطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1994، العدد34.

[1] الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، نقلا عن موقع الإنترنت:

https://www.cnac.dz/site_cnac_new/web%20pages/ar/AR_PresentationCNAC.aspx تاريخ الإطلاع:25/05/2019 الساعة 20:33.

المؤسسات الخاصة المنحلة	0	0	0
المؤسسات الخاصة المقلصة للعمال	0	0	0
تدابير المأسات الوطنية	03	05	5
المجموع	32	2196	2092

المصدر: مصلحة الإعلام الآلي للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أدرار

جدول رقم(20) يوضح وضعية المسرحين المتكفل بهم من طرف الصندوق

وضعية الملفات المدروسة لدى الصندوق	المجموع
إجمالي الملفات المودعة من مختلف المؤسسات	2196
عدد الملفات المقبولة	2092
عدد الملفات المستفيد أصحابها من المنحة	2089
عدد الملفات المحولة إلى التقاعد	351
عدد الملفات المستفيدة من التقاعد	189

المصدر من إعداد الباحث بالإعتماد على المعطيات الإحصائية لمصلحة الإعلام الآلي.

يلاحظ من خلال الجدولين أن عدد الملفات التي تم التكفل بدراستها من قبل الصندوق بلغ 2196 ملف من مجموع 32 مؤسسة مابين التسريح للعمال نتيجة حلّها وما بين التقليص في عدد العمال.بحيث بلغ عدد الملفات المقبولة 2092 ملف. وفي إطار الاجراءات المعتمدة للتخفيف من الآثار السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي بالنسبة للتشغيل نجد: 2089 عامل إستفاد من منحة التأمين بالإضافة إلى الإستفادة من التغطية الإجتماعية لهم ولذويهم ، ونجد 351 ملف مستفيد من المنحة تم تحويلها إلى التقاعد، بحيث تم قبول منها 189 ملف تم التكفل بها من طرف الصندوق الوطني للتقاعد.

المرحلة الثانية:الإجراءات الإحتياطية:

بعد نظام التعويض و إنطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004 ، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات إحتياطية جديدة منها إعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل وذلك بتوجيههم حسب مؤهلاتهم ومهاراتهم وكذا المساعدة على العمل الحرّ من طرف مؤطرين

مستخدمين لدى الصندوق تّم توظيفهم و تكوينهم خصيصا لهذا الغرض ليصبحوا إطارات مستشارين و منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات و معّدات مخصصّة لهذا الشأن ،حيث تم تسجيل النتائج الآتية:[1]

– أستفاد اكثر من 11.583 بطّالا من تكوين في مجال تقنيات البحث عن الشغل وذلك بإعداد ورشات عن كيفية تحرير السيرة الذاتية وكذا المقابلات المهنية والرسائل التحفيزية من شأنها الظفر والولوج إلى عالم الشغل من تأطير مختصين في هذا المجال ،مستشارين و منشطين .

– استفاد أكثر من 2.311 بطالا من المرافقة في إحداث مؤسّساتهم المصّغرة وذلك بتقديم جميع المعلومات الكافية وطرق تجسيد مشاريعهم ومؤسساتهم .

– أكثر من 12.780 بطّالا تابعوا منذ سنة 1998 تكوينات لإكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية وهنا لمواكبة التطور الذي عرفته الوسائل والمعدات ومختلف الوظائف والانشطة

منذ سنة 2004 ، و بتقلّص عدد المسجّلين في نظام التأمين عن البطالة ، تّم تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع و المؤسّسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل و أسندت للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، مهمة تنفيذ ترتيب جهاز دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع لبالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة بهدف تشجيع نشاطات من شأنها إنتاج السلع والخدمات من طرف البطالين الراغبين في إنشاء مشاريعهم الإستثمارية، سواء كانت فردية أو جماعية على أن لا يتجاوز مبلغ الإستثمار خمسة(5) ملاين دينار[2].

ابتداء من سنة 2010، سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج و كذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع و الخدمات لذوي المشاريع الناشطين الذين لديهم مؤسسات و يرغبون في توسيعها، بالإضافة إلى التخفيضات في معدلات الفائدة على قروض الإستثمارات الخاصة بإحداث أو توسيع النشاطات، التي يستفيد منها البطالون أصحاب المشاريع، بحيث حدد هذا التخفيض كما يلي:[3]

– 80% بالنسبة للمشاريع في قطاع الفلاحة والصيد البحري والري والأشغال العمومية والصناعة التحويلية .

---

[1] الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، نقلا عن موقع الإنترنت:
https://www.cnac.dz/site_cnac_new/web%20pages/ar/AR_PresentationCNAC.aspx تاريخ الإطلاع:25/05/2019 الساعة 20:33.

[2] المواد 1و2 و3 من المرسوم الرئاسي رقم 03–514 مؤرخ في 6 ذي القعدة عام 1424 الموافق 30 ديسمبر سنة2003، **يتعلق بدعم إحداث النشاط من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة**،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2003، العدد84.

[3] المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 11–104 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432الموافق06مارس سنة 2011، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم04–02 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام1424 الموافق 03 يناير سنة 2004، **الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع مابين ثلاثين(30) و خمسين(50)سنة ومستوياتها**،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،العدد 14.

- 60% للإستثمار في القطاعات الأخرى؛

كما يستفيد الشباب في ولايات الهضاب والجنوب من تخفيضات في معدلات الفائدة بـ80% و 95% في نفس الأنشطة السابقة.

كما يمنح أصحاب المشاريع من تأجيل لمدة 03 سنوات لتسديد القرض البنكي الأصلي وتأجيل لمدة سنة واحدة لدفع الفوائد.

شروط الإستفادة:

حتى يتسنى للشاب الإستفادة من الإعانات التي يقدمها الصندوق في إطار تجسيد مشروع أو إنشاء مؤسسة، يجب أن يستوفي الشروط التالية:[1]

- أن يكون عمر الشاب ما بين 30 و50 سنة من العمر.

- أن يكون من جنسية جزائرية.

- أن لا يكون شاغلا منصب عمل مأجوراً أو مارس نشاطاً لحسابه الخاص عند إيداعه طلب الإعانة.

- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل أو يكون مستفيد من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

- أن يتمتع بمؤهل مهني وأن يمتلك ملكات معرفية لها صلة بالنشاط المراد مزاولته.

-أن يكون قادر على رصد إمكانيات مالية كافية لتمويل مشروعه.

- أن لايكون قد أستفاد من إعانة بعنوان إحداث النشاط.

أشكال تمويل كلفة الإستثمار لدى الصندوق:

جدول رقم(21) يبين الهيكل المالي للمشروع حسب صيغة للتمويل الثلاثي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

مستوى التمويل	قيمة الإستثمار	القرض بدون فائدة(الصندوق)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي مخفض الفائدة
المستوى الأول	اقل أو= 5000.000دج	%29	%1	%70
المستوى الثاني	من5.000.001دج الى10.000.000 دج	%28	%2	%70

المصدر من إعداد الباحث بالإعتماد على المرسوم التنفيذي رقم 11-104 ،الجريدة الرسمية، 2011، العدد 14

[1] المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 11-104 المرجع السابق، ص22.

علاوة على الدعم المقدم يمنح الصندوق قروضاً إضافية غير مكافأة عند الضرورة للشباب حاملي شهادة التكوين المهني، بمبلغ خمسمائة ألف (500.000) دينار من أجل إقتناء عربة ورشة تساعدهم على ممارسة نشاطاتهم ويتعلق ذلك : بأنشطة الترصيص،الكهرباء، والتدفئة والتكييف، ودهن العمارات والميكانيك، كما يمنح قرض إضافي بقيمة خمسمائة ألف(500.000) دينار، للتكفل بإيجار المحل المخصص لإحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات المقدمة، وهذا القرض يمنح فقط في حالة لجوء الشاب صاحب المشروع إلى تمويل بنكي في مرحلة إقامة المشروع، كما تمنح قروض إضافية للشباب حاملي شهادات جامعية بهدف تمكينهم من إيجار محلات، موجهة لإحداث مكاتب جماعية طبية، ولمساعدي القضاء والخبراء المحاسبين، ومكاتب الدراسات التابعة لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري، وأن لا يتجاوز مبلغ القرض مليون (1.000.000) دينار[1]. كما يستفيد من المرافقة وبعض الامتيازات الجبائية شأنها شأن تلك التي رأيناها في العنصر السابق، التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.

3.2- الوكالة الوطنية للقرض القرض المصغر (ANGEM):

- **السياق التاريخي للبرنامج:**

يعتبر برنامج القرض المصغر جزءاً لا يتجزأ من سياسات التشغيل للدولة في معالجة ظاهرة البطالة، لا سيما في شقها المتعلق بالتشغيل الذاتي.

ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة1999حيث أستمر لمدة 5 سنوات إلا أنه خلال هذه الفترة لم يكلل بالنجاح الذي كانت تتوخاه منه السلطات العمومية ولم يكن في مستوى تطلعاتها والنتائج المرجوة وهذا راجع لضعف عملية ضمان الدعم والمرافقة أثناء مراحل نضج المشاريع ومتابعة إنجازها[2] ؛ وهذا ربما مصير الكثير من المشاريع التي دائما في البداية تواجه عقبات ومطبات وبعد مرحلة التقييم دائما يتم تصحيح المسار و الإختلال الذي يعيق تحقيق الأهداف، وهذا ما حدث للقرض المصغر، حيث تبين ذلك من خلال الملتقى الدولي المنظم في ديسمبر 2002 حول موضوع " تجربة القرض المصغر في الجزائر" وبناء على التوصيات المقدمة من خلال هذا التجمع، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 [3]. وهي هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، و أوكلت مهمة المتابعة العملية لنشاطاتها إلى الوزير المكلف بالتشغيل.

- **ماهية نشأة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:**

---

[1] المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 11-104، المرجع السابق، ص23.

[2] الوكالة الوطنية للقرض المصغر، على موقع الإنترنت

https://www.angem.dz/%d8%aa%d9%82%d8%af%d9%8a%d9%85-%d8%a7%d9%84%d9%88%d9%83%d8%a7%d9%84%d8%a9 تاريخ الإطلاع:2022/08/18،الساعة 09:15.

[3] المادة01 من المرسوم تنفيذي رقم 04-14 مؤرخ في 29 ذي القعدة عام1424 الموافق لـ22 يناير سنة 2004، **يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2004، العدد06.

تندرج نشأة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ضمن الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر والتهميش ومعالجة شتى النقائص التي تم تشخيصها وتلبية المتطلبات التالية:[1]

- تخفيض شروط التأهيل.
- منح القروض بطريقة لا مركزية.
- تكييف الإجراءات مع طرق تطبيق الشروط الموضوعية للفئات المحرومة.
- إستدامة النظام عن طريق إنشاء قواعد عملية كافية.
- القدرة على تلبية الطلب القوي، وخاصة من ربات البيوت، الأسر المنتجة من الحرفيين وصغار المزارعين ومربيين المواشي.

القرض المصغر أداة فعالة للمعالجة الاجتماعية ومحاربة الهشاشة،حيث يسمح للفئات المحرومة والهشة من تحسين ظروف معيشتهم من خلال إستحداث أنشطتهم الخاصة التي تمكنهم من الحصول على المداخيل، كالتشغيل ذاتي، أوعمل بالمنزل، وعن طريق القيام بنشاطات حرفية وخدماتية، وغيرها من الأنشطة الأخرى، فهو جهاز مناسب للكثير من الفئات العاطلة عن العمل الراغبة في إنشاء مشاريع خاصة بها، خاصة المشاريع الصغيرة التي تحتاج إلى معدات بسيطة و رأس مال صغير، فهو جهاز يختلف عن باقي الأجهزة من حيث الإجراءات، بالإضافة إلى تمركُز إدارته على مستوى كل دوائر الوطن تقريباً، مما يساعد الوصول إليها خاصة فئة الإناث التي لا يمكنها التنقل كثيرا .

- **مهام الوكالة الوطنية للقرض المصغر:**

يعتبر برنامج القرض المصغر آلية لخلق النشاط الإقتصادي و وسيلة نجاح وحل لأولئك للشباب الذين يمارسون أعمال مؤقتة وغير مستقرة والذين ليس لديهم دخلاً، وفي المقابل يملكون مهارات وكفاءات تمكنهم من إحداث أنشطة صغيرة ولكنهم بحاجة للموارد المالية وغير مؤهلين للإستفادة من القروض البنكية، نجد في هذا الصدد أن الوكالة تقف جنباً لهؤلاء الشباب المقاولين الراغبين في تجسيد مشاريعهم وتحسين أوضاعهم الإجتماعية والإقتصادية وذلك من خلال إضطلاع الوكالة بالتنسيق والإتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية بمجموعة من الجهود و المهام التالية:[2]

- تنمية روح المقاولاتية والتقليل من الإتكالية ومنه المساعدة على الإدماج الإجتماعي والتنمية الفردية للشباب بما فيها المرأة الماكثة في البيت والمرأة الريفية.
- تسيير جهاز القرض المصغَّر وفقا للقوانين والتشريعات المعمول بها.

[1] الوكالة الوطنية للقرض المصغر، على موقع الإنترنت https://www.angem.dz/ar/article/contexte-de-creation تاريخ الإطلاع:2022/08/18،الساعة 09:45.

[2] المادة05 من المرسوم التنفيذي رقم 04-14، المرجع سابق، ص8.

دعم و توجيه المستفيدين وتقديم الإستشارة لهم وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم في مرحلة الإستغلال.

– منح قروض بدون فائدة بهدف تحسين قابلية المشروع على الإستمرار.

– تبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي تمنح لهم.

– ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على إحترام بنود دفاتر الشروط.

– دعم تسويق منتجات القروض المصغرة من خلال تنظيم المعارض على المستوى المحلي والوطني مما يمكنهم من بيع منتجاتهم و عرضها وهذا يساهم في التشجيع وديمومة إستمرارية انشطة المقاولين.

- **مجال الأنشطة التي تمولها للوكالة:**

من الأنشطة التي يتم تمويلها من طرف الوكالة نجد:[1]

–**مجال الأنشطة الصناعية:** ويضم الصناعات التالية:

الصناعات الغذائية مثل العجائن والكسكس والخبز والحلويات العصرية والتقليدية و تحميص القهوة...الخ

صناعة الألبسةوالتي تتمثل في خياطة ونسج الملابس وصنع الأغطية والمفروشات المنزلية.

الصناعة الجلدية وتشمل صناعة الأحذية والنعال التقليدية والألبسة الجلدية.

الصناعة الخشبية وتتمثل في المنتجات المصنوعة من الخشب مثل صناعة السلال والقفف ...الخ

– **مجال الأنشطة الفلاحية:**ويضم مختلف الأنشطة التالية:

تربية المواشي ويدخل ذلك في إطار التسمين للأبقار و الأغنام والماعز بهدف إنتاج اللحوم والحليب وكذا تربية الدواجن والأرانب والنحل.

فلاحة الأرض والمتمثل في إنتاج الخضر والفواكه وإنتاج البذور وحتى التجفيف والتخزين للمنتوجات ونجد في هذا الصياغ بروز بعض المؤسسات المختصة في تعليب بعض المنتوجات الفلاحية مثل مادة الحنة والطماطم الجافة على مستوى ولاية أدرار حيث وجدت هذه المنتوجات إقبالا واسعاً من طرف الزبائن، ونجد أيضاً أن من بين المشاريع التي يمولها القرض المصغر في مجال الفلاحة مشاتل الزهور ونباتات الزينة التي توضع في المنازل وتستخدم لتزيين الشوارع والحدائق المنزلية والعامة.

ج. مجال الخدمات:

ونجد من بين المشاريع التي يمولها جهاز القرض المصغر، الأنشطة التي تقدم خدمات للمجتمع مثل الحلاقة والتجميل والأكل السريع وتصليح السيارات وفي مجال الصحة عيادة الطبيب .

د. مجال أنشطة البناء والأشغال:

[1] الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، نقلا عن موقع الإنترنت https://www.angem.dz/ar/article/les-types-d-activites-financees-par-le-dispositif/ تاريخ الإطلاع : 2023/10/04،الساعة:20:45.

تمويل الأنشطة والمشاريع المتعلقة بالمباني في مجال الكهرباء والدهن والنجارة وصناعة حجر البناء، بالإضافة إلى تمويل بعض الأنشطة التجارية الصغيرة.

❖ **طرق تمويل برنامج القرض المصغر:**

يقوم برنامج القرض المصغر بتقديم الخدمات المالية للشباب على شكل قروض، فمنها قروض مالية بدون فائدة تمنح مباشرة للشباب من طرفه(الوكالة+المقاول) بهدف شراء المواد الأولية وهذا يدخل ضمن إطار المساعدة للشباب الذين يملكون معدات صغيرة وأدوات ولكن ليس بمقدورهم شراء المواد التي يحتاجونها؛ وفي هذا الصياغ نجد فئة الإناث والمرأة الماكثة بالبيت نجد منهن الكثير من لديهن آلات الخياطة والطرز وبعض الآلات التي تستخدم في النسيج التقليدي ولكن ليس لديهن المال لشراء المادة المتمثلة في القماش والوبر... الخ، فعن طريق القرض يمكنهن شراء هذه المواد بغية إعادة أو إطلاق النشاط.

وهناك قروض تمنح من طرف الوكالة والبنك للشباب بهدف إحداث النشاط وللتوضيح أكثر يمكن عرض الجدول التالي يبين صيغ التمويل:

جدول رقم (22) يوضح صيغ التمويل للقرض المصغر:

صيغة التمويل	قيمة المشروع	صنف المقاولين	المساهمة الشخصية	القرض البنكي	سلفة الوكالة
تمويل ثنائي	لا تتجاوز 100000 دج	كل الأصناف لشراء المواد الأولية	0%	-	100%
	لا تتجاوز 250000دج	كل الأصناف لشراء المواد الأولية(ولايات الجنوب)	0%	-	100%
تمويل ثلاثي	لا تتجاوز 1000000 دج	كل الأصناف (إنشاء نشاط)	1%	70%	29%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على معطيات الوكالة الوطنية للقرض المصغر على الموقع الرسمي الخاص بها

❖ **شروط الاستفادة من البرنامج:**

حتى يتسنى للشباب المقاولين الإستفادة من المزايا التي يقدّمها برنامج القرض المصغر، هناك مجموعة من الشروط يجب أن تتوفر فيهم بغية مشروعية وأحقية الإستفادة وهذا من شأنه تعزيز موضوعية وأهداف البرنامج، فمن بين الشروط الواجب توفرها ما يلي:[1]

- أن يكون سن طالب القرض أو السلفة عمره 18 سنة فما فوق.
- أن يتوفر المستفيد على إقامة مستقرة حتى يتسنى سهولة مرافقته ومتابعته
- يجب على المستفيد أن لا يكون قد إستفاد من مساعدة أخرى بهدف إحداث النشاط.
- أن لا يملك أي مدخول أو يمتلك مداخيل غير ثابتة أو ضعيفة.
- التمتع بالكفاءات التي تتلاءم مع المشروع المرغوب إنجازه.
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تساوي 03% أو05% من الكلفة الإجمالية للمشروع.

[1] المادة 02 من المرسوم تنفيذي رقم 04-15مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004، **يحددشروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،2004، العدد 06.

– دفع الاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة.

– الالتزام بتسديد مبلغ القروض والفوائد إلى البنك والالتزام بتسديد مبلغ القرض بدون فوائد للوكالة حسب الجدول الزمني.

–يلتزم المستفيد بعد تمويله بتسديد مبلغ القرض والفوائد إلى البنك في مدة تصل إلى خمس سنوات حسب الجدول الزمني الذي يحدده البنك، ويسدد بعد ذلك السلفة بدون فائدة الخاصة بالوكالة في مدة أقصاها ثلاث سنوات، أما بالنسبة للسلفة بدون فائدة الموجهة لشراء المواد الأولية فتسدد في مدة أقصاها 15 شهراً على أربعة مراحل.

الإعانات والإمتيازات المقدمة:

يستفيد الشاب المؤهل لإعانة جهاز القرض المصغر في مجال إحداث النشاط من عدة إمتيازات جبائية منها:[1]

– إعفاء كلي من الضريبة على الدخل والأرباح وكذا الرسم العقاري على البنايات المخصصة لممارسة الأنشطة وذلك خلال 03 سنوات الأولى.

– الإعفاء من جميع حقوق التسجيل للعقود الخاصة بتأسيس الشركات التي أنشأها المقاولين، وكذا تخفيض الضريبة على الدخل الإجمالي والرسم النشاط المهني عند نهاية فترة الإعفاءات الكلية، وذلك بنسبة 70% في السنة الأولى من الإخضاع الضريبي، و 50% في السنة الثانية و 25% في السنة الثالثة.

كما يستفيد من مساعدات غير مالية تتمثل في التوجيه والمرافقة وكذا الدراسة التقنية والإقتصادية للمشروع بهدف التسهيل وتذليل العقبات التي يواجهونها، والتكوين في التركيبة المالية وتسيير المؤسسة[2]، وكل ما من شأنه ضمان نجاح مشاريعهم وإستمراريتها، خاصة وأن الأكثر فئة التي تستهدفها هي فئات هشة تفتقد إلى التكوين والمهارة والخبرة أيضا بحكم المنطقة (مناطق نائية) وكذلك إعطاء الفرصة لهؤلاء المستفيدين من المشاركة في المعارض والصالونات، أين يتم التعارف بينهم واكتساب خبرات مختلفة و تبادلها مع بعضهم البعض، وكذا خلق فضاءات جديدة لتسويق منتجاتهم.

جدول رقم(23) يوضح الأنشطة والخدمات التي قدمها برناج القرض المصغر إلى غاية 31 مارس2023[3]

الخدمات والأنشطة	المقاولين المكونين	المستفيدين من الخدمات الغير مالية	المناصب المستحدثة	القروض الممنوحة
262356	262356	406445	1420109	915051

[1] الوكالة الوطنية للقرض لتسيير القرض المصغر، نقلا عن موقع الإنترنت، https://www.angem.dz/%d8%a7%d9%84%d8%ae%d8%af%d9%85%d8%a7%d8%aa-%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%a7%d9%84%d9%8a%d8%a9 ، تاريخ الإطلاع:11 أبريل 2023،الساعة: 21:15.

[2] المادة 10 من المرسوم تنفيذي رقم 04-15، المرجع السابق، ص13.

[3]الوكالة الوطنية للقرض المصغر، نقلا عن موقع الإنترنت https://www.angem.dz/ar/home.php، تاريخ الإطلاع:10 أبريل 2023،الساعة: 20:15.

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على إحصائيات الوكالة الوطنية للقرض المصغر على الموقع الرسمي

يتضح لنا من خلال الجدول أن برنامج القرض المصغَّر يقوم بعدة أدوار لصالح الشباب البطال والشباب الذين يعملون في وظائف غير مستقرة والراغبين في ممارسة أنشطتهم الصغيرة وهذا بهدف إرساء بيئة أعمال تشجع المقاولاتية وذلك من خلال تكوين المقاولين المستفيدين من القرض المصغر وهذا من أجل مساعدتهم من إدارة وتسيير مشاريعهم المستحدثة وتزويدهم بالأفكار والمعلومات التي تفيدهم في هذا الشأن، حيث نجد أن عدد المقاولين المكوَّنين بلغ 262 ألف و356 مقاول وهذا من شأنه أن يساهم في نمو وتطورمختلف الأنشطة المقاولاتية لأن التكوين يلعب دوراً محورياً في إستمرارية العمل وينعكس على أداء هؤلاء المستفيدين مما يجعلهم يبدعون ويقومون بتطوير أنشطتهم دوماً إلى الأحسن، كما نجد عدد المستفيدين من الخدمات الغير مالية بلغ 406 ألف و445 فرد، وتتمثل هذه الخدمات في الإستشارة والمرافقة في تنفيذ أنشطتهم، وكذا مساعدتهم بمعلومات حول المؤسسات والهيئات المعنية التي لها علاقة بالقرض المصغر، وفي إطار مساهمة هذا الأخير في إمتصاص البطالة والتقليل منها في صفوف الشباب، نجد أن عدد المناصب المنشأة بلغ 1 مليون و420 ألف و109 منصب عمل وهو عدد معتبر ويفوق عدد المشاريع الممولة من خلال القروض الممنوحة، وهذا يعني أن كل مشروع خلق مناصب عمل كلاً حسب طاقته. وبهذا نجد القرض المصغر يساهم في نشأة الأنشطة المقاولاتية مما ينتج عنه المساهمة في التنمية الإقتصادية وهذا حسب التصريحات و كذا الإحصائيات الرقمية، وما تجدر الإشارة إليه يبقى الواقع هو الوحيد الذي يمكن من خلاله إثبات مدى أهمية ومساهمة القرض المصغر في نشأة الأنشطة المقاولاتية ومساهمته في خلق فرص العمل، لأن القيمة الحقيقية لأي برنامج تنموي تقاس بتأثيره الملموس على الواقع .

4.2-الوكالة الجزائرية لترقية الإستثمار(AAPI):

- **تعريف ونشأة الوكالة:**

عرّف المشرع الجزائري الوكالة الجزائرية لترقية الإستثمار على أنها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي تحت وصاية الوزير الأول[1].

أنشئت الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار نتيجة الإصلاحات الإقتصادية التي عرفتها البلاد، وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 22-298 المؤرخ في 8 سبتمبر2022.[2] كانت تسمى وكالة ترقية الإستثمارات ودعمها ومتابعتها، تقوم بمهمة تشجيع ودعم ومراقبة الإستثمار من 1993إلى 2001[3] تحت وصاية وزير المساهمة

[1] المادة 2 من مرسوم تنفيذي رقم 22-298 مؤرخ في 11 صفر عام 1444 الموافق 8 سبتمبر 2022، يحدد تنظيم الوكالة الجزائرية لترقية الإستثمار وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2022، العدد60.

[2] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة التاسعة والخمسون، الصادرة بتاريخ الأحد 21صفر عام 1444 الموافق 18 سبتمبر 2022، العدد 60.

[3] الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، نقلا عن موقع الإنترنت: https://www.industrie.gov.dz/andi/ تاريخ الإطلاع:16أبريل 2024، على الساعة:20:30.

وتنسيق الإصلاحات طبقاالمرسوم التنفيذي رقم01-282 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001[1]. ، ليصبح إسمها الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار(ANDI) تحت وصاية الوزير المكلف بترقية الإستثمارات[2]، ثم تغير إسمها وأصبحت تسمى الوكالة الجزائرية لترقية الإستثمار تحت وصاية الوزير الأول.

- **مهام الوكالة:**

تتولى الوكالة مجموعة من المهام يمكن تلخيصها كما يلي:[3]

✓ **مهام الإعلام والمساعدة:**وتشمل مجموعة واسعة من الأنشطة التي تهدف إلى نقل المعلومات والأفكار إلى المستثمرين ومرافقتهم بشكل فعَّال و واضح ومن بينها:

– ضمان خدمة الاستقبال والإعلام لصالح المستثمرين في جميع المجالات الضرورية للإستثمار، ورسم صورة مميزة و تعامل مميز للمستثمرين الراغبين، وكذا العمل على مرافقتهم لدى الإدارات الأخرى.

– جمع كافة الوثائق الضرورية التي تسمح بالتعرف الأحسن على التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالإستثمار،

– وضع أنظمة إعلامية تسمح للمستثمرين الحصول على المعطيات الاقتصادية بكل أشكالها والمراجع التوثيقية وكذا مصادر المعلومات الأنسب الضرورية لتحضير مشاريعهم.

– وضع مصلحة للإعلام تحت تصرُّف المستثمرين بهدف توجيههم والتكفل بهم.

– منح الإمتيازات المرتبطة بالإستثمار.

– مرافقة المستثمرين ومساعدتهم لدى الإدارات الأخرى.

– إعلام المستثمرين عن توفر الأوعية العقارية،

– ضمان ترقية وتطوير ومتابعة الإستثمارات الأجنبية والمحلية،

✓ **مهام تسهيلية:** وتشمل مجموعة الأنشطة التي تهدف إلى تسهيل العمليات لصالح المستثمرين تمكنهم من تحقيق أهدافهم بشكل أكثر فعالية وتتعلق بـ:

– تحديد كل العراقيل والضغوطات التي تعيق إنجاز الإستثمار وكذا إنجاز الدراسات من أجل تبسيط الإجراءات عند إنجاز المشاريع و إنشاء المؤسسات .

بموجب التعديلات التي أدخلت على القانون المتعلق بالإستثمار، تم توسيع مهام الوكالة لتقوم بمهام إضافية في مجال المتابعة وترقية الإستثمار وهي :[4]

---

[1] المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم01-282 المؤرخ في06 رجب عام 1422الموافق24 سبتمبر 2001، **المتعلق صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار وتنظيمها وسيرها**،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،2001، العدد55.

[2] المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم06-356 مؤرخ في 16 رمضان عام 1427 الموافق 09 أكتوبر سنة 2006، **يتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار وتنظيمها وسيرها**، ا الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،2006، العدد64.

[3] المادة 3، الباب الثاني، من المرسوم التنفيذي رقم06-356، مرجع سبق ذكره،ص14-15.

[4] المادة 4، الفصل الثاني، من المرسوم التنفيذي رقم22-298، المرجع السابق، ص6.

– إنشاء منصة الرقمية للمستثمر وتسييرها وذلك بهدف رصد الصعوبات والعقبات التي تواجه المستثمرين في تعاملهم مع الإدارة

– تلقي عرائض وشكاوي المستثمرين والعمل على حلها بالتعاون مع الجهات والأطراف المعنية

إعداد شهادات تسجيل الإستثمار والتحقق من قابلية الإستفادة من المزايا.

– تحرير محاضر معاينة الدخول في مرحلة الإستغلال وتحديد مدة مزايا الإستغلال

– المبادرة بكل نشاط مع الهيئات العمومية والخاصة في الداخل والخارج بهدف ترقية الإستثمار

– ضمان خدمة إقامة علاقات أعمال و وتسهيل الإتصال بين المستثمرين وإقامة علاقات تعاون مع جهات أجنبية مماثلة

- **شروط و مزايا الإستثمار من خلال جهاز الوكالة الجزائرية لترقية الإستثمار:**

يمكن أن يستفيد المستثمر من المزايا بناء على طلبه، وبعد عملية تسجيل الإستثمار لدى الشبابيك الوحيدة، وأن يكون نشاط الإستثمار ضمن أحد الأنظمة تحفيزية الثلاثة وهي:[1]

نظام القطاعات: يشمل الإستثمارات المنجزة في نشاط المناجم والمحاجر، والفلاحة وتربية المائيات، والصناعة الغذائية والصيدلانية والبتروكيميائية، الخدمات السياحية والطاقات المتجددة واقتصاد المعرفة وتكنولوجيا الإعلام والإتصال.

نظام المناطق: الإستثمارات المنجزة في مناطق الهضاب العليا والجنوب والجنوب الكبير والمناطق التي تتطلب مرافقة خاصة من الدولة والأماكن التي تتوفر على إمكانيات من الموارد الطبيعية

نظام الإستثمارات المهيكلة: يشمل الإستثمارات التي تكون قوة دافعة للإقتصاد من شأنها خلق الثروة و مناصب الشغل.

في مرحلة الإنجاز: يستفيد المستثمرين في الأنشطة حسب الأنظمة الثلاثة من:

– الإعفاء من الرسوم الجمركية المطبقة على التجهيزات المستوردة والتي تدخل مباشرة في تجسيد الإستثمار.

– الإعفاء من تسديد الرسم على القيمة المضافة المفروض على السلع والخدمات.

– الإعفاء من دفع حقوق نقل الملكية وكذا الرسم على الإشهار العقاري.

– الإعفاء من الرسم العقاري على الملكيات العقارية لمدة (10) سنوات إبتداء من تاريخ الإقتناء.

في مرحلة الإستغلال:

يستفيد المستثمرين في نشاط نظام القطاعات خلال مدة من 3 إلى 5 سنوات، والمستثمرين في نشاط نظام المناطق والإستثمارات المهيكلة خلال مدة من 5 إلى 10 سنوات من تاريخ الشروع في إستغلال من الإمتيازات التالية:

[1] الفصل الرابع، المواد 26و27و28و29و30و31 من القانون رقم 22–18 مورخ في 25 ذي الحجة عام 1443 الموافق 24 يوليو سنة 2022، يتعلق بالإستثمار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،2022، العدد 50.

– الإعفاء من تسديد الضرائب على أرباح الشركات، والضريبة على الدخل الإجمالي .

– الإعفاء من الرسم على النشاط المهني.

3–وضعية التشغيل لمختلف البرامج:

الحديث عن وضعية التشغيل، فإننا نقصد سياق محدد وهو عدد المناصب المقابلة للمشاريع الممولة من طرف مختلف البرامج التشغيلية التي رأينها سابقاً، أي فرص العمل التي أستحدثتها لصالح الشباب. كما نشير الى وضعية التشغيل على مستوى ولاية أدرار و زاوية كنتة، وذلك بعرض إحصائيات خاصة بالتنصيبات الكلاسيكية، والحالات المنصبة في إطار الإدماج المهني لليد العاملة، على مستوى المؤسسات العمومية الإقتصادية والمؤسسات الوطنية والشركات التي تودع عروض العمل على مستوى الملاحق المكلفة بالتشغيل.

جدول رقم(24) يبين تطور عدد مناصب الشغل المقابلة لمشاريعANSEJ حسب النشاط

السنوات	عددمناصب الشغل المقابلة لمشاريعANSEJ حسب النشاط				
النشاطات	**2018***	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
فلاحة	130 155	135 222	138 324	140 394	143 101
الصناعة التقليدية	125 799	126 245	126 639	127 113	128 352
البناءوالأشغال العمومية	96 532	99 590	101 637	103 224	106 098
الري	2021	2 049	2 058	2070	2 083
الصناعة	74 081	77 133	79 484	82 602	90 476
الصيانة	22 367	23 663	24 582	25 411	26 840
الصيد البحري	5549	5 459	5 549	5 556	5 570
المهن الحرة	23 230	25 485	27 286	28 460	31 817
الخدمات	248 915	251 301	253 308	255 152	259 159
نقل على البارد	24 132	24 132	24 135	24 138	24138
نقل البضائع	96 237	96 237	96 369	96 675	96 789
نقل المسافرين	43 681	43 691	43 700	43 726	43 737

* عدد مناصب العمل المصرح بها بداية من 2018 هي إحصائيات تراكمية، أي منذ تطبيق برنامج أونساج .

المجموع	892 699	910 297	923 071	934 521	958 160

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على النشرة الإحصائية الخاصة بوزارة الصناعة والإنتاج

تظهر لنا البيانات الواردة في الجدول عدد المناصب المقابلة للمشاريع حسب الأنشطة التي قام بتمويلها برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث بلغ عدد الوظائف المستحدثة 160 958 وظيفة وذلك منذ تطبيق البرنامج إلى غاية 31 جوان2022، ويعد قطاع الخدمات الأكثر إستحواذا على فرص العمل التي يخلقها، ويليه قطاع الفلاحة ثم الصناعة التقليدية و قطاع الأشغال العمومية ، بحيث نلاحظ أن عدد فرص العمل التي خلقتها المشاريع والمؤسسات التي أستفاد منها الشباب، دائما في تزايد مستمر، نجد أن هذه المشاريع تخلق في السنة ما يفوق 12 ألف وظيفة أو أكثر، وهذا ما يتبين لنا بين سنة 2021 و 2022 ، حيث نجد ان عدد الوظائف التي وفرتها المشاريع إرتفع إلى 639 23 وظيفة .

جدول رقم(25) يبين تطور عدد مناصب الشغل المقابلة لمشاريعCNAC حسب قطاع النشاط

النشاطات	عددمناصب الشغل حسب كل سنة				
	2018	2019	2020	2021	2022
فلاحة	4 292	2 258	5 158	4 462	17
الصناعة التقليدية	1 867	1 025	2 685	3 245	23
البناءوالأشغال العموم	382	204	687	842	11
الري	12	9	24	42	0
الصناعة	698	528	1 223	1 619	24
الصيانة	99	46	113	188	3
الصيد البحري	118	35	86	107	0
المهن الحرة	274	154	389	759	1
الخدمات	855	477	1 124	1 578	28
نقل البضائع	1	0	4	263	0
نقل المسافرين	0	44	83	46	0
المجموع	8598	4 780	11 576	13 151	107

تظهر لنا البيانات الواردة في الجدول عدد المناصب المقابلة للمشاريع حسب الأنشطة التي قام بتمويلها برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، حيث تعتبر مساهمة الصندوق في خلق مناصب الشغل محدودة نسبياً وهذا ما يظهر لنا من خلال عدد المناصب التي وفرها خلال كل سنة.

قدر عدد المناصب التي وفرها الصندوق سنة 2016بـ: 850 21[1] ، ثم بدأ في الإنخفاض إلى أن وصل إلى 107 منصب خلال سنة 2022، كما أن عدد المناصب المستحدثة كانت في قطاع الفلاحة بالدرجة الأولى وهذا يعني أن اليد العاملة بهذا القطاع قد تكون عرضة لبطالة موسمية سواء للمستفيدين من المشاريع أنفسهم أو لليد العاملة الإضافية الناتجة عنها، بسبب عدم إستقرار الدخل. ويليها قطاع الصناعة التقليدية، فرغم المناصب المصرح بها، إلا أنها هي الأخرى تبقى تواجه تحديات في خلق مناصب شغل إضافية جديدة بسبب طبيعة النشاط نفسه الذي غالباً ما يمارس بشكل فردي. كما تأتي عدد الوظائف المستحدثة في قطاع الخدمات. هذه المعطيات تجعلنا نستنتج أن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة قد لا يعتبر آلية رئيسية في خلق مناصب الشغل.

1.3- وضعية التشغيل لولاية أدرار:

في هذا الإطار نسعى لتوضيح عدد مناصب الشغل المقابلة للمشاريع التي أستفاد منها الشباب في إطار وكالة دعم وتنمية المقاولاتية والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والتنصيبات المحققة لدى الوكالة الوطنية للتشغيل على مستوى الولاية وذلك من خلال الجداول التالية:

جدول رقم(26) يوضح عدد مناصب العمل و المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على مستوى الولاية منذ النشأة إلى غاية 2023/01/15

البلدية	الملفات الممولة	عدد مناصب العمل ذكور	عدد مناصب العمل إناث	عدد مناصب عمل ذوي الإحتياجات
ADRAR	1373	2418	239	11
TAMEST	48	103	3	1
CHAROUINE	16	37	2	0
REGGANE	135	174	12	0
IN-ZGHMIR	155	193	4	2
TIT	22	25	2	0
KSAR KADDOUR	12	28	0	0
TSABIT	67	109	2	0
TIMIMOUN	241	581	24	1
OULED SAID	39	95	1	0
ZAOUIET KOUNTA	143	183	12	0
AOULEF	60	73	8	0
TIMEKTEN	21	27	1	0
TAMANTIT	47	90	6	0
FENOUGHIL	113	213	7	0
TINERKOUK	71	169	4	0

[1] الديوان الوطني للإحصائيات، مرجع سابق، ص13.

DELDOUL	38	77	3	0
SALI	89	120	6	0
AKABLI	10	14	0	0
METARFA	28	60	5	0
OULED AHMED TIMMI	218	436	24	2
BOUDA	44	82	3	1
AOUGROUT	97	228	13	0
TALMINE	8	18	1	0
BORDJ BAJI MOKHTAR	105	305	27	2
SEBAA	19	45	7	2
OULED AISSA	16	32	0	0
TIMIAOUINE	13	35	0	0
TOTAL	3248	5970	416	22

المصدر: مصلحة الإعلام الآلي للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بأدرار

يلاحظ من خلال الجدول أن مجموع مناصب العمل التي وفرها البرنامج بلغ6408 منصب عمل، منها 22 منصب لذوي الإحتياجات الخاصة و416 منصب لصالح الإناث. كما بلغ عددالمشاريع الممولة 3248 مشروع، منها:155 مشروع لصالح شباب بلدية أنزجمير، و143 مشروع لصالح شباب بلدية زاوية كنتة، أي مجموع 298 مشروع على مستوى دائرة زاوية كنتة محل دراستنا، وهذا يعكس مستوى الإقبال على البرنامج من قبل شباب الدائرة مكان الدراسة، والذي يبدوضعيف جداً مقارنة بنسبة البطالة التي رأيناها في الجداول السابقة من خلال الطلبات المسجلة وأيضاً من خلال المستفيدين من المنحة. فمنطقياً يمكن أن يؤدي الحجم المتزايد للبطالة على مستوى المنطقة إلى تحفيز شبابها للتوجه نحو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، و إستغلال البرامج الداعمة للمقاولاتية. فحينما تفشل سياسات سوق العمل في توفير وظائف وجب التوجيه نحو المقاولة وليس إستحداث منحة البطالة، أي المقاولة كبديل لها، بعتبار أن هذه الأخيرة تساهم في خلق فرص العمل وتساهم في النمو الإقتصادي، بينما نجد المنحة تعزز الإتكالية خاصة الشباب المراهقين، و تزيد من الإستهلاك دون إضافة قيمة إنتاجية . فهذا هو غرضنا من التطرق الى موضوع البطالة عامة .

وفي مايلي عرض حصيلة نشاط الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، "المهام الجديدة" جهاز دعم إحداث النشاط للبطالين البالغين ما بين 30-55 سنة وكالة أدرار، وذلك من خلال التكفل بالملفات والمشاريع الممولة من طرفه وكذا أثر الشغل، من خلال الجدول التالي:

جدول رقم(27) يوضح تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب الشغل المستحدثة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أدرار

السنوات / الملفات	2004 الى 2017	2018	2019	2020	2021	2022	الإجمالي إلى غاية 31/12/2023
الملفات المودعة على مستوى الوكالة	2337	39	266	69	47	0	2758
الملفات المقبولة من طرف لجنة الإنتقاء	1578	27	67	39	37	0	1748
الملفات الممولة	858	24	22	26	31	0	961
عدد المناصب المستحدثة	2132	56	44	38	80	0	2350

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على المعطيات الإحصائية لمصلحة الإعلام الآلي للصندوق

يُلاحظ من الجدول أن الملفات التي تم إيداعها من قبل الشباب على مستوى الصندوق منذ تولّيه مهمة التكفل بإستحداث المشاريع لفائدة البطالين، وإلى غاية توقفه، بلغ 2758 ملف، بعد دراسة الملفات وعرضها على لجنة إنتقاء المشاريع، تقلص العدد إلى 1748 ملف مقبول، بحيث تم تمويل منها961 ملف. ويقدر حجم التشغيل الموافق للمشاريع حسب طبيعة الأنشطة بـ:2350 منصب شغل منشأة من قبل مختلف المشاريع المجسدة من قبل الشباب على مستوى الولاية.

يُلاحظ من خلال الجدول، أن عدد الملفات المودعة دائما يتناقص بعد المرور على اللجنة، ونلاحظ ذلك خلال كل السنوات، وهذا يرجع لعدة أسباب، أحيانا لعدم أهلية الشاب وضعف كفاءته، وأحياناً لعدم إمكانية التمويل...إلخ. كما نلاحظ أيضاً أنه حتى بعد موافقة اللجنة على الملفات، يتقلص العدد في التمويل، وهذا ما يفسر لنا أن البعض من الشباب يصل الى المرحلة الأخيرة ثم ينسحب، وقد يكون هذا الإنسحاب بدون مبررات، وأحيانا بسبب التغيير في أسعار العتاد وما شابه ذلك، مما يتطلب تكرار المستندات والإجراءات الإدارية من تغيير في الفواتر و الوثائق وكذا تشعب الخطوات التي من شأنها تأخر الردود أو الموافقات على الملفات...الخ يفقد الشباب الحماس ويضيع فرصهم بشكل يجعلهم ينسحبون دون رجوع.

التنصيبات المحققة لدى الوكالة الوطنية للتشغيل:

جدول رقم(28) يبين التنصيبات المحققة حسب الجنس

السنوات / الجنس	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Total
أنثى	194	433	161	207	196	241	218	1650
ذكر	2319	2280	1595	1767	1288	2623	1999	13871

المجموع	2513	2713	1756	1974	1484	2864	2217	15521
المجموع العام	15521							

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على البوابة الداخلية للإحصائيات الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل (SID)

جدول رقم(29) يبين التنصيبات المحققةخلال السنوات حسب المستوى التأهيلي

المستوى التأهيلي / السنوات	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	المجموع
Sans Qualification	2300	2220	1546	1687	1258	2493	1741	**13245**
Personnel d'aide	10	10	1	5	3	6	25	**60**
Personnel Qualifié	33	111	23	35	11	32	42	**287**
Personnel hautement qualifie	1	15	5	3	3	1	1	**29**
Techniciens et techniciens supérieurs	55	116	76	101	70	187	195	**800**
Cadres et cadres superieurs	114	241	105	143	139	145	213	**1100**
المجموع العام	**2513**	**2713**	**1756**	**1974**	**1484**	**2864**	**2217**	**15521**

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على البوابة الداخلية للإحصائيات الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل (SID)

من خلال النتائج الإحصائية بالجدولين يتبين لنا أن الوكالة الوطنية للتشغيل من الأركان الأساسية في مواجهة تحديات البطالة على مستوى الولاية، وذلك من خلال عدد التنصيبات في مناصب العمل التي تحققها خلال كل سنة، وبهذا تعتبر هي المقصد الرئيسي الذي يتوجه له الشباب بهدف الحصول على وظيفة. كما نلاحظ وجود تفاوتاً كبيرا في الإستفادة من هذه المناصب بين فئة الذكور والإناث، فخلال السنوات السبعة تم توظيف1650 من الإناث، بينما تم توظيف13871من الذكور وهذا ربما قد يعود السبب الى وجود عوائق تواجه النساء في سوق العمل، كصعوبة التنقل سواء للتسجيل بالوكالة، أو التنقل للمؤسسات للعمل بها، وربما عدم وجود فرص عمل خاصة بالنساء وأحياناً الثقافة التقليدية المعارضة لعمل المرأة. كما نلاحظ أن التنصيبات المحققة كانت من نصيب الفئة التي هي بدون مؤهل وذلك خلال كل السنوات، حيث بلغ عددهم 13245 عامل، وهذا يعني أن معظم عروض العمل التي تقدّمها المؤسسات على مستوى الولاية هي عروض ذات الإحتياج في اليد العاملة البسيطة، أما باقي الفئات من ذوي الشهادات أصحاب التكوين والمعاهد والجامعات فهي قليلة والسبب يعود إلى إلى أن غالبية المؤسسات النشطة على مستوى حوض الشغل بالولاية تجلب معها عمالها الذين وظفتهم من قبل بداعي الخبرة والمهارة المكتسبة، ومنه نستنتج أنه رغم كل هذه التنصيبات والفرص التي توفرها الوكالة الوطنية للتشغيل، تبقى البطالة ملازمة للشباب على مستوى الولاية، لان طبيعة العقود الخاصة بهذه الوظائف هي عقود محددة المدة.

2.3- وضعية التشغيل بمنطقة زاوية كنتة:

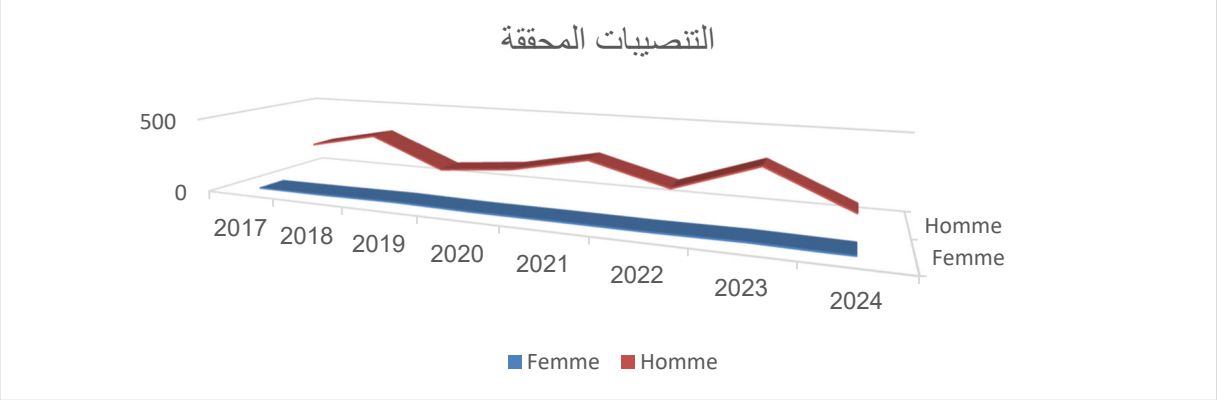
أ.التنصيات الكلاسيكية :

جدول رقم(30) يوضح التنصيبات المحققة لدى الملحقة المحليةللتشغيل دائرة زاوية كنتة:

السنوات	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
أنثى	3	7	13	6	7	6	12	4
ذكر	207	309	102	150	260	118	309	70
المجموع	210	316	115	156	267	124	321	74

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على البوابة الداخلية للإحصائيات الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل (SID)

الشكل رقم(7)يوضح التنصيبات المحققة لدى الملحقة المحليةللتشغيل دائرة زاوية كنتة



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على معطيات الجدول رقم:(30)

من خلال الجدول والشكل يتضح لنا أن عدد التنصيبات المحققة في كل سنة مقارنة بعدد المسجلين التي رأيناها في الجدول السابق، نسبة ضئيلة جدا وهذا يرجع إلى حوض الشغل على مستوى المنطقة الذي يفتقد إلى نقص الإستثمار من طرف الشركات والمؤسسات، والذي يرجع بالأساس إلى ضعف الثروات المعدنية إقليم الدائرة التي تستدعي نشاط هذه المؤسسات على آراضيها الذي من شأنه توظيف وتوفير مناصب عمل أكثر، وبالتالي توظيف اليد العاملة متوقف على وجود أنشطة في المنطقة الذي هو منعدم.

والشئ الملاحظ هو أن التوظيف كان من نصيب فئة الذكور أكثر من الإناث الذي هو شبه منعدم، وهذا ما يوجب على شباب المنطقة لا سيما فئة الإناث التوجه نحو عالم المقاولاتية و التشغيل الذاتي عن طريق إنشاء مؤسسات خاصة بهن، بدلا من تضييع الوقت على مكاتب التشغيل كل يوم من أجل الحصول على وظيفة، فالدولة وفرت وأحدثت الكثير من الآليات من أجل تشجيع الشباب وتحفيزهم ومرافقتهم من أجل إنشاء مؤسسات خاصة بهم، وإستغلال مهاراتهم ومؤهلاتهم، ووضعت الكثير من مراكز التسهيل وحاضنات الأعمال من أجل التكفل بهم والتكوين في مجال المقاولة وتقديم المشورة لكل من يرغب في إنشاء مشروع . كما يمكن الإشارة الى

أن حتى التنصيبات المحققة معظمها تنصيبات مؤقتة (عقود محددة المدة) فبمجرد إنتهائها سوف يقومون المستفيدين منها بإعادة تسجيل أنفسهم كبطالين من جديد.

كما يمكن أن نشير إلى ملاحظة أساسية في الجدول، وهي إنخفاض في عدد التنصيبات سنة 2024 ، ومن وجهة نظري أرى أن السبب يرجع إلى التطور التكنولوجي. ونقصد بذلك ظهور الرقمنة وتعميمها بشكل واسع والذي أقترن ظهورها بشكل شائع و كبير بذات السنة.فهذه التقنية أدت إلى فقدان الكثير من الوظائف في الكثير من المؤسسات.فرغم المزيا التي توفرها إلا أنها قد تسببت في القضاء على بعض الوظائف بسبب إستبدال اليد العاملة البشرية بالآلات والبرمجيات.

ب. التنصيبات المحققة لجهاز المساعدة على الإدماج المهنيDAIP على مستوى دائرة زاوية كنتة:

لعب هذا الجهاز دوراً كبيراً في التخفيف من الآثار المصاحبة للبطالة، خاصة في صفوف الجامعيين، كما أنه ساهم في تحسين الوضعية الإجتماعية للكثير من الفئات الهشة والمحرومة، فبعدما تطرقنا في الفصل النظري الى هذا الجهاز وتوضيح الفئات المعنية به، يمكننا في هذا الجزء التطرق إلى مساهمة الجهاز في التقليل من عدد البطالين على مستوى المنطقة، المستفيدين منه بصيغة الإدماج بصفة مؤقتة، والمستفيدين منه بإدماجهم في مناصب دائمة لدى المؤسسات العمومية و المؤسسات العمومية الإقتصادية.ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم(31) يوضح المستفيدين من جهاز المساعد على الإدماج المهني على مستوى دائرة زاوية كنتة

الجنس		نوع عقد الإدماج					القطاع		وضعية العقد	
أنثى	ذكر	CID	CIP	CFI	CIP/CTA	CID/CTA	ADM	ECO	TERMINE	PERMANISE
669	407	391	379	281	14	11	1010	66	663	413
1076		1076					1076		1076	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على البوابة الداخلية للإحصائيات الخاصة بالوكالة الوطنية للتشغيل (SID)

من خلال الجدول يتبين لنا أن عدد المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني على مستوى دائرة زاوية كنتة كخطة لتقليل من نسبة البطالة بلغ 1076 مستفيد .

- **من ناحية الجنس:**

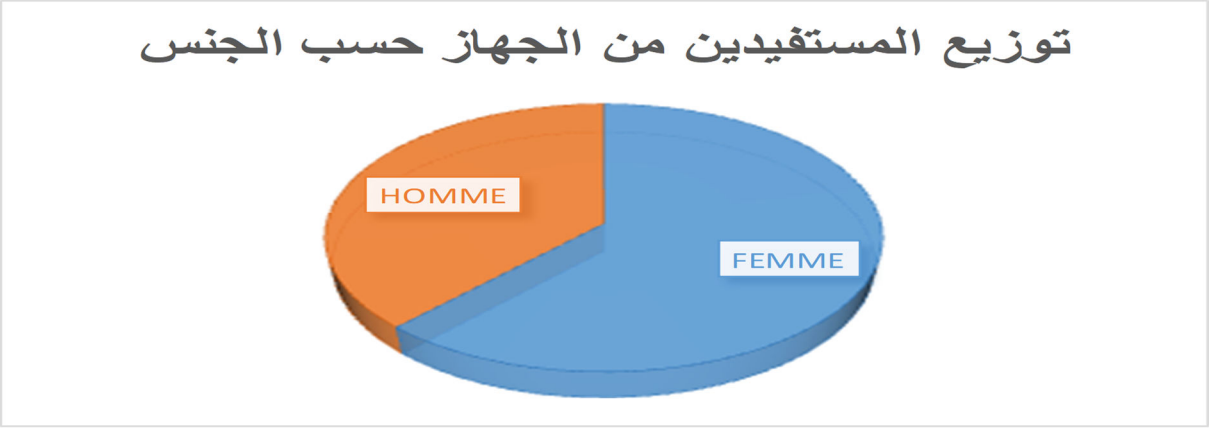
نجد من بين المستفيدين أن العدد الأكبر عند الإناث 669 مستفيدة، مقارنة بالذكور 407 مستفيد وهذا يرجع لعدة أسباب منها:

من شروط الإستفادة من برنامج الإدماج هو أن يكون المستفيد مبتدئ أي لم يسبق له العمل من قبل، فنجد ان الإناث عادة لم يسبق لهم العمل من قبل وهذا يرجع الى بعض الأعراف والتقاليد الموجودة في المنطقة والتي مفادها إستحالة ان تتوظف المرأة في شركة معظم عمالها رجال، بالإضافة إلى عامل البعد عن الأسرة، فالمرأة على مستوى الدائرة محل دراستنا لا يمكنها العمل بعيدة عن الأسرة بل ويعتبر عيب وعار في قواميس بعض

الرجال، وينظر لها نظرة دونية من طرف المجتمع وهذا أحيانا يؤثر عليها حتى في حياتها ونقصد من ذلك أنها تكون أقل حظا في الزواج، وهذا عكس الرجال الذين نجدهم الأكثر بحثا عن وظيفة، فمنهم من يتحصل على عقد عمل لدى الشركات والمؤسسات الوطنية والمؤسسات المناولة وبالتالي يكونوا قد تحصلوا على التأمين لدى مصالح الضمان الإجتماعي الذي يثبت أنهم ليسوا مبتدئين في العمل وهو شرط يمنعهم من الحصول على منصب في إطار الإدماج.

ومن بين الأسباب التي أدت إلى إنخفاض عدد المستفيدين في صفوف الرجال مقارنة بنسبة الإناث هو عدم رغبة توجه الشباب إلى هذا البرنامج لأنه لا يغطي لهم إحتياجاتهم، فالذكور دوما ينظرون إلى الجانب المادي فهم يعتبرون هذا الدخل المتقاضى قليل جدا ولا يمكنهم من تحقيق ما يطمحون له، بحيث نجد فئة الشباب الذكور منهم، أول ما يفكرون فيه في حياتهم هو مشروع الزواج الذي يتطلب تشييد منزل الذي يستغرق سنوات لبنائه والذي يعتبرمكلف، يكلفهم مصاريف باهضة، فهذه ثقافة متجذرة في شباب المنطقة نتيجة التنشئة السائدة في المجتمع الكنتي فعادة الشباب في المنطقة أول ما يفكر فيه هو الزواج وبالتالي لا يمكنه أن يقوم بأي مشروع يصرف فيه ماله . ومن جهة أخرى نجد أن الشباب الذكور منهم من أستفاد من هذا البرنامج ولكنهم تخلوا عن هذه المناصب بسبب عدم تحليهم بالصبر وكانوا ينظرون إلى الإدماج على أنه مجرد مضيعة للوقت، عكس الإناث اللواتي صبرن وفي الأخير نلن مناصب دائمة نتيجة القرار الرامي بإدماج هذه الفئة، وهو ما إتضح من خلال المعطيات.

الشكل رقم(8) يوضح توزيع المستفيدين من برنامج عقود الادماج حسب الجنس



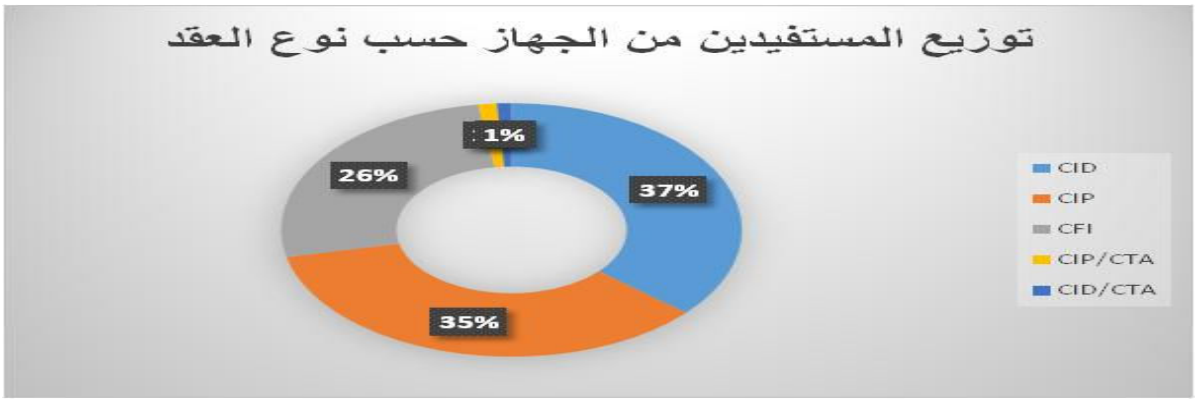
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على معطيات الجدول رقم:(31)

- **من ناحية نوع العقد:**

نجد الأكبر عدد وهو391 من فئة CID بنسبة 37%وهم حاملي الشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين و 371 من فئة CIP وهم خريجي التكوين والتعليم الثانوي وهم الفئة الأكثر بحثا عن عمل، وهي الفئة الموجه لها هذا البرنامج خصيصا، لأن الأعمال التي يقومون بها تتناسب ومؤهلاتهم العلمية، فهم يختارون العمل في المناصب الإدارية التي تتماشى وقدراتهم العلمية بدل من العمل لدى الشركات في مناصب أدنى من مستواهم

العلمي، وكذا خريجي التكوين الذين وجدوا أيضا ضالتهم في عقود الإدماج المهني فهم يصقلون مهارتهم ويرفعون معارفهم من خلال هذا البرنامج الذي سمح لهم من تنمية أفكارهم فهو بمثابة تكوين آخر لهم مكنهم من تحقيق مستوى عالي من الإبداع في وظائفهم لدى مؤسساتهم، فالكثير من المؤسسات حققت أهدافها من خلال هذه الفئة وهذا بشهادة الكثير من رؤساء المؤسسات .

الشكل رقم(9) يوضح توزيع المستفيدين من برنامج عقود الادماج حسب نوع العقد



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على معطيات الجدول رقم:(31)

- **من ناحية القطاع:**

أكبر عدد للبطالين المستفيدين من عقود الإدماج المهني كان في القطاع العمومي 1010 منصب أي بنسبة 94%وهذا بإعتبار ان الوظيف العمومي قطاع حيوي هام، نظرا لإزدياد تدخل الدولة في شتى المجالات ،الصحة، التعليم، البلدية، الدائرة.....الخ، وتحمل الإدارة العامة تسيير مصالح النفع العام، بالإضافة إلى إستحواذ المنطقة على اكبر نسبة من الإدارات والمؤسسات العمومية التي تغطي إقليمها مقارنة بالمؤسسات الإقتصادية التي بلغت نسبة المدمجين بها 6% فهي قليلة جداً نظرا لتمركزها في مقر الولاية .

الشكل رقم(10) يوضح توزيع المستفيدين من برنامج عقود الادماج حسب القطاع



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على معطيات الجدول رقم:(31)

- **من ناحية حالة العقد:**

نجد من إجمالي المستفيدين الكلي 1076 أن حوالي 663 مستفيد، أي تقريباً النصف منهم أنتهت عقودهم، منهم من أنتهت المدة المحددة ولم يشملهم التغيير الذي حدث في مدة التمديد وبالتالي فقدوا مناصبهم ومنهم من انتهى بسبب أنه لم يقوم بالتمديد أصلا وهو أيضا يرجع سببه لكل مستفيد وحالته وبالتالي أصبح تعدادهم في خزان البطالة.

ونجد أيضاً ان الحصيلة النهائية لمناصب الشغل الدائمة التي وفرها برنامج جهاز الإدماج المهني، أي الذين تم إدماجهم بصفة نهائية وتحصلوا على مناصب دائمة على مستوى الدائرة هو 413 مستفيد من أصل 1076 .وبالتالي يعتبر عدد قليل من إجمالي البطالة على مستوى المنطقة الذي سوف نتطرق له آنيا.

خلاصة الفصل:

انطلاقاً مما تم التطرق إليه في هذا الفصل، يظهر لنا أن الجزائر إنتهجت في سياستها التشغيلية عدة تدابير، مختلفة و متنوعة، وهو ما يعكس مستوى تحديات التشغيل في ظل الظروف الإقتصادية والإجتماعية القائمة حسب كل حقبة من الزمن، وهو الأمر الذي يجعلنا نقول أن مختلف السبل والميكانيزمات التي لجأت لها البلاد، كانت عبارة عن حلول ظرفية فقط، وهو ما يفسره، أن كل خطة أو آلية في فترة معينة، تلغي ما قبلها، بما فيها الآليات المشجعة على التشغيل الذاتي، بحيث لاحظنا توقف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عن تمويل المشاريع التي كان يستفيد منها الشباب ذوي المشاريع وتحويله منذ جانفي2022إلى لجهاز الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية والتي هي بدورها قلصت من منح المشاريع الإستثمارية وتمويلها في الآونة الأخيرة بحيث أعطيت الأولوية لفئة الجامعيين فقط.

فرغم كل الجهود التي تبذلها الجزائر في سبيل تحسين فرص العمل تبقى التحديات وما يؤكد ذلك نجد في نفس سنة 2022 تم إستحداث منحة البطالة.

الفصل الرابع

الواقع المقاولاتي في الجزائر

الفصل الرابع: الواقع المقاولاتي في الجزائر

تمهيد

أولا: المقاولة والمفاهيم المرتبطة بها

1- تعريف المقاولة

2- مفاهيم ذات علاقة بالمقاولاتية:

3-الأعمال المقاولاتية وأشكالها

ثانياً: المقاول وصفاته وأنواعه

1-تعريف المقاول

2- خصائص وصفات المقاول

3- أنواع و أنماط المقاولون

رابعاً: أسباب وأهمية المقاولاتية

1- أسباب إنشاء المقاولة

2- أهداف و أهمية المقاولة

خامساً: تحديات المقاولاتية والمشروعات الصغيرة

1- مجموعة تحديات البيئة الخارجية(المستوى الكلي)

2-محموعة التحديات البيئة الداخلية(المستوى الجزئي)

سادساً:المقاولاتية في الجزائر

1- المقاولانية من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

2-البنية التحتية للمقاولاتية في الجزائر

3-واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

لا شك أن المقاولة تعتبر الأداة الفعَّالة والركيزة الأساسية التي يقوم عليها إقتصاد معظم الدول في العالم بما فيها الجزائر، لذا حُظي ولا زال يُحظى مجال ونشاط المقاولة بإهتمام بالغ في الأهمية ومكانة عالية ومتميزة ضمن أحد أولويات التنمية الإقتصادية والإجتماعية والسياسية في ظل التحولات الإقتصادية التي تعرفها الجزائر، وكونها أضحت تمثل أحد أقطاب النسيج الإقتصادي وقاطرات نموه، أصبحت الشغل الشاغل لدى الجهاز الحكومي والوسط الإجتماعي، ويبدو لنا ذلك جلياً من خلال تتبعنا لمجريات الأحداث والأخبار، عبر الصحافة المكتوبة والمرئية، فلا يكاد يمر علينا موجز إخباري أو نشرة إعلامية إلا ونسمع مصطلحات مثل: توجه مقولاتي، مؤسسة ناشئة، حاضنات أعمال، مرافقة الشباب، أو بورتريه مستعرضاً نماذج لمشاريع شباب ناجحة والترويج لها، أومتعثرة، يطالب أصحابها زيادة الدعم وتدخل الدولة لإنقاذ مشاريعهم ونشاطاتهم من الفشل، ويمكن تفسير هذا الإهتمام المتزايد واللاّمحدود بالمقاولة لكونها تمتلك القدرة على الرفع من مستويات الإنتاج بالإضافة إلى دورها الكبير في حل العديد من التحديات الإقتصادية والإجتماعية التي تواجه البلاد.

في هذا الفصل سوف نستعرض الماهية النظرية للمقاولاتية وبعض المفاهيم ذات الصلة بها، وتعريف المقاول وأهم الخصائص والمواصفات التي يتميز بها، وكذا أصناف وأنواع المقاولين، ومختلف الدوافع والأسباب التي تؤدي إلى الأعمال المقاولاتية، التي هي الأخرى يتوجب توضيحها، مع الإشارة والأهداف التي تسعى لها المقاولة بشكل عام، مبرزين في ذلك محيط المقاولاتية في الجزائر وما يتطلبه من تدابير بهدف النهوض بها.

أولا: المقاولة والمفاهيم المرتبطة بها:

1- تعريف المقاولة:

إن الاهتمام بالمقاولة في تزايد مستمر نظراً لأهميتها في تحقيق الأهداف الاقتصادية، كما لايزال تعريف هذا المفهوم محل جدل ونقاش بين الباحثين والأكاديميين، فبحكم الطبيعة المعقدة والغير متجانسة لظاهرة المقاولة وتعدد أبعادها، أضطر كل باحث إلى تعريفها حسب وجهة نظره وتفكيره.

ركز الخبير الإقتصادي النمساوي **جوزيف شومبيتر** في تعريفه لمفهوم المقاولة على "الإبتكار"، أي الأشياء الجديدة الخلاّقة التي يبتكرها الفرد والذي عبر عنه من وجهة نظره في ثلاثة نقاط وهي[1]:

- منتجات جديدة،
- طرق إنتاج جديدة،
- أشكال جديدة من التنظيم،

ومنه نرى بأن خلق القيمة كمبدأ أساسي للمقاولة ، بالنسبة لجوزيف شومبيتر .

[1]Peter F. Drucker, **Innovation and Entre-preneurship, Harper Business**,1993. Sur le site:http://www.quickmba.com/entre/definition/ Date Consulté Le :10/10/2020 L'heure 22 :47

كما عرفها **روبرت دي هيسريش:** على أنها السيرورة التي تهدف إلى إنتاج منتوج جديد ذو قيمة، وذلك بتخصيص الوقت والجهد اللاّزمين مع تحمل المخاطر المالية، النفسية، والاجتماعية الناتجة عن ذلك، ومقابل ذلك يتحصل على إشباع مادي و معنوي[1].

ويعرِّفها **(Alain fayolle)** على أنَّها حالات خاصة، خالقة للثروة الإقتصادية والإجتماعية، تتميز بدرجة عالية من عدم اليقين ومنه وجود المخاطر، يرتبط بها أفراد يتميزون بسلوكيات تقبل التغيير والمخاطرة،إضافة إلى أخذ المبادرة والعمل المستقل وقد تتعلق هذه الحالات بـ:[2]

- إنشاء مؤسسة أو نشاط من قبل أفراد مستقلون أو مؤسسات
- تبني نشاط أو مؤسسة، تكون في وضعية جيدة أو تواجه ضعوبات
- تطوير أو إدارة بعض المشاريع المعرضة للخطر في المؤسسات

ممارسة بعض الوظائف أو المسؤوليات داخل المؤسسات

و تعرَّف المقاولة على أنّها النشاط الذي ينصب على إنشاء مشروع عمل جديد، ويقدم فعّالية إقتصادية مضافة وتعني إدارة الموارد بكفاءة و أهلية متميزة لتقديم شئ جديد أو إبتكار نشاط إقتصادي وإداري جديد[3].

كما عُرّفت المقاولاتية على أنّها القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال بكافة أنواعها بهدف خلق قيمة مضافة وتخصيص الوقت والجهد والمال اللاّزم للمشروع، مع تحمل المخاطرة المصاحبة للمشروع مقابل المكافئة الناتجة بغرض المساهمة في تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية

من خلال هذا التعريف نلاحظ أنه ركَّز على إبراز مزايا المقاولاتية والتي يمكن حصرها في النقاط التالية:[4]

- تعتبر المقاولة أحد مدخلات عملية إتخاذ القرار المتعلق بالإستخدام الأمثل للموارد المتاحة للوصول إلى الإبداع بمختلف أشكاله.
- المقاولة هي جهد موجه للتنسيق بين عمليات الإنتاج والبيع.
- تعتبر المقاولة مجموعة المهارات الإدارية و كذا الإبداعية المستندة على المبادرة الشخصية للفرد وقدرته على تحمل المخاطر في ظل بيئة متغيرة.

---

[1] Robert Hisrich et michael P.Peters,**Entrepreneurship :lancer,élaborer et gérer une entreprise,édition de nouveaux horizons**, France ,1989 ,p07.

[2] أحمد بن عبد الرحمن الشميمري، وفاء بنت ناصر المبيريك ، **ريادة الأعمال**، الطبعة الأولى، المملكة السعودية، الرياض، العبيكان للنشر، 2019، ص25.

[3] مراح حياة، **إشكالية المقاول الجزائري الجديد**، الجزء الأول، مجلة دراسات إجتماعية، العدد 03، مركز البصيرة للبحوث والإستشارات والخدمات العلمية، الجزائر، 2010، ص26.

[4] فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة**، الطبعة الثانية، دار الحامد، عمان، الأردن، 2008، ص ص8،7.

– المقاولة تعني الإدراك الكامل للفرص والتحديات.

– المقاولة نهج أو مسار يتبعه الفرد المقاول من أجل إنجاز نشاط مقاولاتي خاص به.

وتعرّف المقاولة على أنها الأفعال والعمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، من أجل إنشاء ثروة من خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر والتعرف على فرص الأعمال، ومتابعتها وتجسيدها على أرض الواقع[1].

ويُعبّر عن فعل المقاولة بمجموع العمليات والإجراءات التي يقوم بها الشاب المقاول من خلال التنسيق بين الموارد الإقتصادية (الموارد الطبيعية، الرأس المال، العمل)وبين الخصائص التي يمتلكها (روح المبادرة، الإبداع والإبتكار، الرؤية والهدف...الخ) لأجل إستحداث نشاط إقتصادي(مؤسسة مصغرة) لتحقيق الربح والنجاح الإجتماعي، أين تكون المخاطرة مميزة لهذه العملية، مما يترتب عليه، أي المقاول تطوير قدراته وكفاءاته[2].

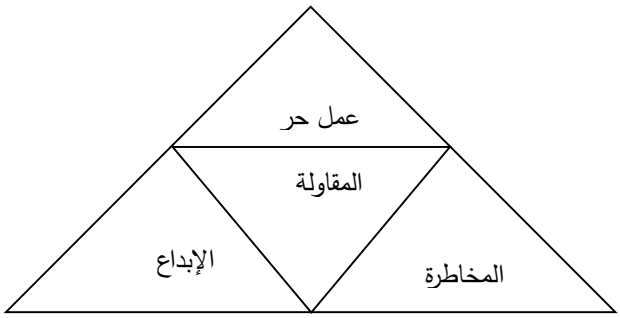
و هناك من عرفها بطريقتين:[3]

على أساس أنها نشاط: أو مجموعة من الأنشطة والسيرورات تدمج بهدف إنشاء وتنمية مؤسسة و بشكل أشمل إنشاء نشاط

على أساس أنها تخصص جامعي: بمعنى العلم والتكوين الإجتماعي الذي من خلاله يمكن للفرد أن يتضح له المحيط والسيرورة التي يمكن من خلالها خلق الثروة، مع مجابهة الخطر بشكل فردي

و يمكن القول أن المقاولة وممارستها تستدعي أو تتطلب إمكانيات مادية وبشرية، كما أن إستغلال هذه الإمكانيات ونجاحها يتوقف على شخصية المقاول المستغل لها بإعتباره المحور الرئيسي فيها

شكل رقم(11) يوضح أبعاد المقاولاتية:



من خلال الشكل يتضح لنا أن العمل يكون مستقلا للمقاول، ويتضمن المخاطرة المخططة مسبقاً، وكذا الإبداع الذي يميز العمل المقاولاتي عن باقي المشروعات الأخرى

2- مفاهيم ذات علاقة بالمقاولاتية:

[1] هاجر بوزيان الرحماني، **المقاولاتية**، كتاب بيداغوجي، العالم يقرأ للنشر والتوزيع، عين تيموشنت، 2022، ص04.

[2] شويمات كريم، المرجع السابق، ص31.

[3] صندرة سايبي، **محاضرات في إنشاء المؤسسة**، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، 2014-2015، ص06.

توجد الكثير من المفاهيم والمصطلحات لها علاقة وتداخل مع مفهوم المقاولاتية، نشير إلى البعض منها:

- **روح المقاولة:**

تعرّف روح المقاولة على أنها ممارسة وسلوك تغذيها قاعدة معرفية، والمعرفة في مجال المقاولة هي وسيلة لتحقيق الغاية وتعكس المهارات والقدرات المحركة والدافعة إلى إيجاد الفكرة الجادة وتحويلها لخلق القيمة والثروة التي تتمثل في مجموعة من المؤهلات والقدرات المترجمة إلى تصرف شخصي مقاولاتي ينحصر في العناصر التالية:[1]

- إكتشاف الفرصة والعمل على إقتناصها.
- إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي.
- إتخاد القرارات الصائبة.
- المبادرة وتحقيق السبق.
- إستقراء المعلومات والتدقيق فيها.
- إقتحام الغموض و التعامل مع حالات ومواقف عدم التأكد في المحيط.
- التصرف على أساس توقعات محسوبة.
- يتحمل المخاطر ولا يخشى الفشل.
- يحدث التغيير الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة.

المرونة في التعامل مع الأحداث والمتغيرات.

و تعرّف على أنها الذهنية وطريقة التفكير التي تقود الفرد أو مجموعة من الأفراد لملاحظة فرص وتعبئة الموارد الضرورية لا ستغلالها، وذلك بهدف خلق قيمة[2].

وتعرّف على أنَّها إرادة تجريب أشياء جديدة أو القيام بالأشياء بشكل مختلف، لأنه توجد إمكانية التغيير[3].

من خلال التعريفات يتبين لنا أن روح المقاولة هي مجموعة من السمات الذهنية والمواقف والسلوكيات التي تحرك وتدفع الفرد إلى إيجاد فكرة التي تترجم إلى مشروع بهدف خلق قيمة وأرباح، أي أنها محرك داخلي يثير منظومة الأفكار لدى الفرد قبل إنشاء المشروع، ويمكن أن نفسر ذلك من خلال تلك المؤسسات التي يجسدها الأفراد بهدف تقديم خدمات للأفراد مقابل تحقيق أرباح، فتجسيدهم لها لم يكن عشوائياً وإنما بوعياً وتخطيط

---

[1] اليمين فالتة وبرني لطيفة، **البرامج التكوينية و أهميتها في تعزيز روح المقاولاتية**، دراسة إستطلاعية عند طلاب كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ورقة مقدمة للملتقى الدولي حول المقاولاتية، التكوين وفرص الأعمال، جامعة محمد خيضربسكرة، أيام 06-07-08 أبريل 2010، ص09.

[2] Surlement,B et Kearney,p, **Pedagogie et esprit d'entreprendre**,Bruxlles ,De Boeck,2009,p26 .

[3] Yifan wang,"**L'évolution de L'intention et le développement de l'esprit d'entreprendre des éléves ingénieurs d'une école francaise** :une éteude longitudinale,France,école centrale de LILLE,2010,p39.

منظم. وهذا ما نسعى للبحث عنه من خلال البحث الميداني من خلال الشباب المقاولون المستفيدون من البرامج المخصصة لهذا الشأن، هل ويتميزون بهذه الصفة؟ بما أن هذه الأخيرة هي مسألة ذهنية قبل كل شئ، أي بمعنى لو أفترضنا عدم وجود الهيئات الداعمة والمرافقة للمقاولة هل كان بإمكان هؤلاء الشباب القيام بالعمل المقاولاتي الذي ينبثق عن الروح المقاولاتية التي يمتلكونها؟ هذا من جهة، ومن جهة أخرى مدى إستغلال تلك الفرص المتاحة من خلال توظيف الروح المقاولاتية لهؤلاء الشباب المستفيدين من البرامج التشغيلية، وبالتالي نجاح الأنشطة المقاولاتية في إطار البرامج محل الدراسة يتوقف أيضاً على درجة الروح المقاولاتية لهؤلاء الشباب المستفيدين.

- **الثقافة المقاولاتية:**

الثقافة بشكل عام هي طريقة الوجود الإنساني، فهي التي تميزنا وتعطينا إنسانيتنا، هذا الوجود الذي يكتسب معناه من خلال العلاقات والتفاعلات الإجتماعية التي تحدد السلوك و ردود الأفعال أو المواقف والنشاطات والأهداف[1].

إن الثقافة بالنسبة لتايلور تعبر عن كلية حياة الإنسان الإجتماعية وتتميز ببعدها الجماعي[2]، ذلك الكل المركب الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقانون والعادات. حيث نجدها تعبر عن حصيلة كل ما تعلّمه أفراد مجتمع معين، فبهذه الصيغة هي تتضمن نمط معيشتهم[3].

فحينما نضيف صفة "المقولاتية" لكلمة "ثقافة" فإننا نضيف هذا المفهوم الواسع ونتجه به نحو مجال محدد، وهو "ثقافة المقاولة" والتي تعني مجمل المهارات والمعلومات التي يكتسبها الفرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة إستغلالها وذلك بتطبيقها في الإستثمار في رؤوس الأموال من خلال إيجاد فكرة مبتكرة جديدة، إبتكار في مجمل القطاعات الموجودة، إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات والتحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة إلى التخطيط ، إتخاذ القرارات ، التنظيم والمراقبة[4].

و يُمكن أن نوضح مفهوم ثقافة المقاولة من خلال بعض الأمثلة من الواقع الذي نعيشه، فحينما نرى شخص سواء كان مقاول أو شخص يمارس أنشطة مهما كانت طبيعتها وناجح فيها، سوف نرى الجميع يتحدث عنه في محيطه، ومن العبارات الشهيرة التي تطلق عليه؛ على أنّه إنسان (عندو فالرأس) هذا المثل الشعبي هو ملخص جامع وممتاز لثقافة المقاولة، فالرأس الذي يحمل مثل هذه الأفكار، هو بمثابة مخزن لعقلية الإبتكار والإبداع.

---

[1] عبد الغني عماد، **سوسيولوجيا الثقافة المفاهيم والإشكاليات...من الحداثة إلى العولمة**، الطبعة الأولى، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006، ص305.

[2] دنيس كوش، **مفهوم الثقافة في العلوم الإجتماعية**، ترجمة منير السعيداني، مراجعة الطاهر لبيب، الطبعة الأولى، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2007، ص31.

[3] دلال ستيتية، المرجع السابق، ص225.

[4] الجودي محمد علي، **دروس ومحاضرات في المقاولاتية**، محاضرات مقدمة لفائدة طلبة السنة الأولى ماستر، تخصص تسويق مصرفي وتسويق خدمات، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2021، ص62.

ومنه نجد أن الثقافة ليست مجرد تراث ومعرفة، بل هي لتحقيق الذات و وسيلة عظيمة للخروج من المصاعب[1]. فحينما نتكلم عن الأفكار فإننا نتكلم عن الثقافة، وحينما نتكلم عن الأفكار في مجال العمل والنشاط فإنّنا نتكلم عن الثقافة المقاولاتية.

ومنه نستنتج أن الثقافة المقاولاتية هي نُظم قِيمية وعقلية واجتماعية متكاملة، يكتسبها الفرد في مساره الحياتي(الأسرة، التعليم، المحيط، التجارب، الخبرات) فتشكل لديه عقلية ومهارات وقناعات، تدفعه للدخول إلى عالم المقاولاتية بتأشيرة فكرة، لتكون لديه الإرادة والقدرة على تحويلها إلى مشروع، مستغِلاً كل ما هو متاح في سبيل تحقيق الأهداف والطموحات، فبدون ثقافة مقاولاتية لا يمكن تحقيق فعل المقاولة.

- **التعليم المقاولاتي:**

يندرج التعليم تحت الثقافة المقاولاتية، بحيث يعتبر التعليم بصفة عامة والجامعي بصفة خاصة محوراً أساسياً في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات والسمات العامة لها من جهة، و إرساء الثقافة المقاولاتية وتعزير روحها لدى الطلبة إذ يجب أن تركز المناهج الدراسية على تشجيع الإستقلالية والمثابرة والثقة بالنفس، كما أن للجامعة دور هام في بناء المعرفة الخاصة بالمقاولاتية وتدريس المفاهيم العلمية التي تبنى عليه[2].

وينظر للتعليم المقاولاتي بشكل عام كمقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية[3] ويتجلى ذلك من خلال المقررات الدراسية والبرامج التعليمية والتدريبية في مجال ريادة الأعمال لكثير من الجامعات في أنحاء العالم، وأصبحت المقاولاتية عنصراً من عناصر التعليم من بداية التسعينات من القرن العشرين، أين انتشرت الأبحاث والدراسات المستفيضة في هذا المجال والتي تؤكد أهميتها للإقتصاد[4].

فالتعليم له تأثير كبير في تنمية قدرات المتعلم وتعديل نمط تفكيره التقليدي وذلك لتحضير المقاول وجعله قادراً على إقتحام عالم الأعمال بكل سهولة ودون تردد[5].

نستنتج مما سبق أن التعليم المقاولاتي هو نهج تعليمي يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتي للطلاب والأفراد، فإحداث منظومة تعليمية في مجال المقاولة، سوف تسهم مخرجاتها في إنتاج متعلمين أصحاب فكر مقاولاتي يساعدهم في اكتشاف ذواتهم، و يعزّز روح المبادرة لديهم و يُمكِّنهم من تعلم إدارة المخاطر وكيفية تقييمها وإتخاذ القرارات المناسبة في ظل الظروف الغيرمؤكدة؛ وعلى سبيل المثال وحتى نضع إسقاط لهذه المنظومة

---

[1] ديفيد إنغليز، جون هيوسن، **مدخل إلى سوسيولجيا الثقافة**، ترجمة لمانصير، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بدون صفحة.

[2] نوال بوعلاق، صالح محرز، **المقاولاتية و ريادة الأعمال**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن،2023، ص31.

[3] الجودي محمد علي، المرجع السابق، ص65.

[4] أحمد بن عبد الرحمن الشميمري، وفاء بنت ناصر المبيريك، المرجع السابق، ص 20.

[5] قدودو جميلة، بوراس بودالية،**التعليم المقاولاتي مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية**، مخبر البحث MELSPM، المركز الجامعي بعين تيموشنت، ص54.

على الذين يرغبون من الإستفادة من برامج الدعم الحكومي، حتماً سوف يكونون هم الأكثر جاهزية لإستغلال الدعم إستغلال عقلاني وفهم كامل لشروط و آليات الدعم قبل التقدم إليه.

فعموماً من خلال التعليم المقاولاتي يمكن خلق جيل جديد، مستثمرين أذكياء في مشاريع مدعومة بأفكار قوية وبعقلية مقاولاتية مدربة ومغايرة، قادرة على صنع فرص ومواطن الشغل، بشكل يحقق الأهداف الحقيقية من هذه البرامج.

3-الأعمال المقاولاتية وأشكالها:

تُشيرالأعمال المقولاتية إلى مجمل الأنشطة والأعمال التي يقوم بها الأفراد لإنشاء مشاريع جديدة أو تطوير مشاريع قائمة وضمان نموّها و بقائها، بهدف تحقيق الربح، كما أنها تتميز بالإبداع والمخاطرة، فهي تعتبر محركاً رئيسياً للتنمية، وأداة تغيير تساهم في حل المشكلات الإقتصادية والإجتماعية و يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أنواع أساسية وهي:[1]

- **أعمال ابتكارية بحتة:**

حيث يقوم المقاول بتقديم أفكار جديدة لم تطرح سابقاً وغير مألوفة في ميدان العمل، أي أنها أعمال جديدة، ومردّه لقوة الأفكار الإبداعية للشخص؛ و هذا ما نلاحظه اليوم في واقعنا ظهور الكثير من الأنشطة لم تكن موجودة وغير مألوفة، فعلى سبيل المثال لا الحصر، شخص يقدم فكرة جديدة على وسائل و مواقع التواصل الاجتماعي تتمثل في تقديم خدمات شراء المستلزمات اليومية (خضر، فواكه، ...الخ) فعن طريق ترك رسالة أو الاتصال بواسطة الهاتف مع ذكر المستلزمات التي تريدها وعنوانك، يقوم بشرائها من عنده أي بماله الخاص و يقوم بتوصيلها إلى باب منزلك مع إظهار الفاتورة أو وصل الشراء، تستلم المقتنيات وتسدد له المبلغ زائد مصاريف التوصيل ويمكن أيضا الإشارة إلى بعض الأعمال وهي التي لم تطرح سابقاً وأمثلة حية في واقع المجتمع الجزائري وبالضبط في المجتمع الصحراوي منطقة أدرار، قيام بعض الأشخاص بالتكفل بإعداد الوجبات الساخنة الخاصة بالولائم (الأعراس، الختان، وأزدياد مولود جديد) وسير هذه العملية يتطلب من الشخص صاحب الوليمة أن يحدد فقط عدد وطبيعة الوجبات وصاحب الفكرة يتكفل بكل شئ والتوصيل الى باب المنزل في الوقت المتفق عليه.

ومنه نرى بأن مثل هؤلاء الأشخاص أبتكروا فكرة جديدة وبسيطة وهي "التسوق والتوصيل" وذلك إستغلالهم لمنصات التواصل الإجتماعي كوسيلة تواصل مع فئات تحتاج للمساعدة في المجتمع الذي ينتمون إليه، وهي فكرة مبنية على حل لمشكلة يعاني منها الناس من حولهم، مثل العائلات التي يكون فيها رب الأسرة عاجز أو مريض، وبالتالي وفروا خدمة ذات قيمة لمجتمعهم وفي نفس الوقت جعلوا منها وظيفة لأنفسهم وهذا هو جوهر الفكر المقاولاتي.

[1] فؤاد نجيب الشيخ، يحي ملحم، وجدان محمد العكاليك، **صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن سمات وخصائص**، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد 5، العدد4، الأردن، 2009، ص ص504-505.

أعمال إبتكارية مطورة:

حيث يقوم الأفراد أصحاب الفكر المقاولاتي في تأسيس مشروعات و أعمال مقاولاتية بطريقة مطورة بناءً على أفكار وتكنولوجيا متوافرة أو إضافة قيمة جديدة لفكرة قائمة بالأصل، فقد يكون المنتج المبتكر عبارة عن تطوير لمنتج موجود من قبل. فمثلا عن هذه الأعمال نجد بعض الورشات المختصة في عالم الدهان والديكور، فأصحابها كانوا يقومون ببيع هذه المنتوجات بالطبيعة الموجودة عليها، وقاموا بتطويرها والذي يتمثل في عرض الأنواع التي يمكن إستخراجها من خليط مجموع أنواع الطلاء، أشكالاً و أنواعاً، والزبون ما عليه إلا أن يختار الأنواع المفضلة لديه، بالإضافة إلى تقليل التكاليف والوقت وذلك من خلال إمكانيته شراء الكمية التي تكفيه حسب المساحة التي يريد طلائها، هذه الورشات تقدم عروض أخرى وهي تزويدك بأرقام هواتف أشخاص مختصين في هذا المجال لمن يرغب في الإستعانة بهم.

ومنه نلاحظ تقديم خدمات شاملة للزبون، فهذه الورشات تحولت من نموذج عمل تقليدي بواسطة إستخدام الإبتكار لخلق قيمة جديدة للزبائن وهي الراحة في أن يجد كل ما يحتاجه في مكان واحد.

- **الولوج إلى أسواق أو مجالات جديدة:**

حيث يبادر المقاولين في إدخال منتجات أو خدمات معروفة ، في أماكن أو مناطق جديدة وللمرة الأولى. وهي تشمل الأنشطة والأعمال التي يجسدها الأشخاص المقاولين؛ مثل المشاريع التي يجسدها الشباب على مستوى البيئة التي يعيشون فيها، ولتوضيح ذلك في المناطق النائية التي تقل فيها حركية الأنشطة، وعلى سبيل المثال نجد الكثير من القرى لم تكن موجودة بها مخابز صناعية، ومن خلال الشباب المستفيد من برامج التشغيل قاموا بإستحداث هذه المخابز لتوفير هذه المادة على مستوى الأحياء المعزولة وحتى الجهات والآليات المعنية بالدعم تقوم بالتشجيع مثل هذه المشاريع في المناطق الغير موجودة بها وهي على علم بذلك من خلال الإحصائيات التي بحوزتها.

أضف إلى ذلك من بين الأنشطة والخدمات المعروفة والغير موجودة، مثلا تلك التي تتعلق بالتسلية الأطفال حيث يقوم بعض الأشخاص بإقتناء بعض الألعاب ووسائل التسلية ويتنقلون بين الأحياء من أجل إسعاد وإدخال الفرحة في قلوب أطفال هذه الأحياء التي تفتقر لمثل هذه المرافق.

ومثل هذه الأنشطة هي التي ينبغي التوجه لها من طرف الشباب الراغبين في إنشاء مؤسساتهم، خاصة نحن في ولاية أدرار، كل قصور الولاية لا توجد بها مثل هذه المرافق، فهي موجودة فقط في مقر الولاية.

فعموماً يمكن أن نستخلص أن أي شكل من أشكال المقاولة، فهو مبني على هدف خلق القيمة المضافة وسد الفجوة الموجودة في السوق.

ثانياً: المقاول وصفاته وأنواعه:

1-تعريف المقاول:

إن الحديث عن المقاولة كفعل أو كظاهرة إقتصادية، يتطلب بالضرورة الحديث عن المقاول كعامل محوري فيها حيث لا يمكن فهمها دون فهم المقاول بإعتباره العنصر الأساسي والفاعل الرئيسي في هذه العملية، ففي صميم أي عملية إقتصادية تكمُن حاجات الأفراد ورغباتهم، حيث تعتبر الحاجات والتصورات الفردية هي المحرك الأساسي للنشاط الإقتصادي، فالمقاول هو الوسيط الذي يحول هذه الحاجات إلى واقع ملموس، كما أن نجاح تحول هذه الحاجات إلى واقع يعتمد على قدرات وخصائص الشخص الذي يستقبلها، فالمقاول هو الذي يحول الفكرة الى ثروة والمشكلة إلى حل.

1.1-تعريف المقاول لغة:

جاء تعريف المقاول ضمن معجم المنجد للغة العربية، حيث وردت كلمة مقاول كما يلي: قَاوَلَهُ مُقَاوَلَةً في الأمر باحثه وجدله، والمقاولة أن يتعهد إثنان أو أكثر على عمل أمر ما، كبناء منزل أو القيام بتجارة ما ونحوهما، قيل لها كذلك لما فيها من المجادلة والمفاضلة[1].

وورد المصطلح في معجم الوسيط كما يلي: يقال فلان قَاوَلَهُ في الأمر بمعنى فَاوضَهُ وجَادَلهُ وأعطاه العمل مقاولة على تعهُّد منه بالقيام به. تقاولوا في الأمر أي تفاوضوا، والمُقَاوِلُ هو من يتعهد بالقيام بعمل معين مستكمل لشروط خاصة، كبناء بيت أو إصلاح طريق، كما توضح التفصيلات له في عقد يوقعه المتعاقدان، أما المقاولة فهي إتفاق بين طرفين يتعهد أحدهما بأن يقوم لِآخر بعمل معين بأجر محدود في مدة زمنية معينة[2].

وعُرّف في معجم اللغة العربية المعاصرة المقاول هو إسم مشتق من الفعل قَاوَلَ يُقَاوَلُ مُقَاوَلَة فهو مُقَاوِل، والمفعول مقاولة، قاول فلاناً في الأمر بمعنى باحثه وجادله، فاوضه فيه[3].

كما عرف قاموس لاروس المقاول كما يلي :[4]

Entreprenant,e(صفة): – تعني مغامر، جريء، لايتردد في القيام بالأشياء، شخصية مغامرة.

– تعني مغازل يسعى بنشاط كبير للإغواء .

Entreprendre(فعل متعد): – يعني باشر، شرع في، بدأ في تنفيذ، باشر أعمالاً (في البناء).

– حاول الإقناع، سعى جاهداً للإقناع بإصرار.

Entrepreneur,euse (إسم): رائد أعمال، صاحب عمل، رئيس أو مدير شركة وبالأخص شركة متخصصة في البناء أو الأشغال العامة

من خلال التعاريف التي وردت في اللغة العربية لمعنى مقاول نلاحظ أنها متشابهة ومتداخلة فيما بينها، كما أن مصطلح المقاول اقترن في كل التعاريف بالقيام بعمل والإتفاق عليه بين طرفين مع وجود لفظة جادله وفاوضه،

---

[1] لويس معلوف، **معجم المنجد في الأدب واللغة والعلوم**، ط19، المطبعة الكاثوليكية، بيروت، 1956، ص663.

[2] معجم اللغة العربية، **معجم الوسيط**، ط4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2003،ص767.

[3] أحمد مختار عمر، **معجم اللغة العربية المعاصرة**، ط1 ، المجلد3،عالم الكتب،القاهرة،2008،ص 1872.

[4] Larouss, **Dictionnaire De Français**, Imprimerie Maury Malesherbes pour la présente édition, France,2008,p150 .

أي يمكن أن نفسر ذلك من خلال الحديث والحوار الذي يدور بينهما حول العمل المراد القيام به، فصاحب العمل سواء كان مؤسسة أو فرد يريد أن تنجز له الأعمال وفق شروط خاصة ومعايير معينة وقد تشمل الزمن والموصفات المتطلبة، والمقاول المنجز للعمل أيضاً يسعى للقيام بالعمل ويحصل عليه ويتفاوض لصالحه على السعر وكل ما له علاقة بالعمل وفي الأخير يتعاهد الطرفان على مخرجات المفاوضة.

2.1-تعريف المقاول إصطلاحاً:

تعدّدت واختلفت التعاريف التي أعطيت للمقاول حيث عرف تعريف هذا الأخير "المقاول" تطوراً بالموازاة مع التطور الاقتصادي، ففي البداية كان هناك إفتراض مفاده أن الفاعلين الإقتصاديين أي الناس هم كائنات عقلانية، تتخذ قرارات إستناداً إلى تحليل كل الأدلة المتاحة لها، ويستبعد وجود مقاولين يميلون إلى ان يكونوا أفراد مستعدين للتصرف بشكل غريزي و محفوف بالمخاطر و أختيار طريق أو مسار غيرمؤكد آملين الحصول على مكافأة كبيرة، لكن في منتصف القرن العشرين تغيرت النظرة و فهم أكبر لحقيقة الأنشطة الإقتصادية على انها لا تتم على أسس عقلانية وهذ ما سمح ببوادر المقاول بالظهور في المقدمة.

عرف المقاول بأنه الشخص الذي يقوم بسد النقائص في السوق من خلال الأنشطة المختلفة التي يقوم بها، حيث يعتبر المقاول صاحب الرؤية الجديدة للأعمال والتي تتجسد في الأفكار الجديدة والفرص الجديدة أو الطرق الجديدة لأداء الاعمال[1].

المقاول حسب دنيال سميث **(Daniel Smith)** هو الفرد الذي ينشئ مشروعا تجاريا لسد الفجوة في السوق، ويتحمل الجزء الأكبر من المخاطر، مقابل ذلك يستمتع بأغلبية المكآفات الناتجة عن ذلك، وفي الغالب يكون المقاول مبتكراً، فيستخدم أفكارا جديدة لتلبية مطالب المستهلكين[2].

و ينظر مارك كاسو**(Mark Casson)** للمقاول، على أنه شخصاً ما، يعمل في مجال معين، وقد يكون هذا الشخص مطوراً عقارياً أو مقاولا صغيراً، أو مجرد شخص يعرف كيف يحقق الربح السريع، حتى لو كان هذا الشخص يشتري سيارات موجهة للإتلاف فيصلحها ويبيعها[3].

من ناحية أخرى يعرّف على أنه شخصاً يتمتع بقدرات عالية جداً ويقود للتغير، كما أنه يمتلك خصائص لا توجد إلا في قليل من الأفراد ويعد أيضاً أنه أي شخص يرغب في العمل لحسابه الخاص[4]. وهو ما أشار إليه جوزيف شومبيتار، فالمستثمر الخاص في نظره هو الشخص الراغب والقادر على تحويل الفكرة الجديدة أو الإختراع إلى

---

[1] فايز جمعة صالح النجار وعبد الستار محمد علي، مرجع سابق، ص09.

[2] Daniel Smith, **How To Think Like An Entrepreneur**,Michael O'Mara Book Limited,Great Britain,2020,p10.

[3] Mark Casson, **The Entrepreneur An Economic Theory,**Second Edition,Edward Ekgar Publishing Limited,Cheltenham ,2003,p1.

[4] Peter F.Drucker, Op.cit, Sur le site:http://www.quickmba.com/entre/definition/ .

مبتكر ناجح، حيث تقوم المبادرات الإستثمارية بنشر التدمير البنّاءعبر الأسواق والصناعات بهدف خلق منتجات جديدة بتشكيلات جديدة نحو خلق التقدم الصناعي والنمو الإقتصادي[1].

وعلى ضوء ما سبق ذكره يمكن أن نعّرف المقاول على أنه الشاب الحامل لفكرة مشروع الذي يحمل مجموع الصفات(بطال ومسجل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل عمره بين 19و55 سنة، ذو تأهيل مهني أو خريج جامعة) سعى إلى تحويل أفكاره إلى مشروع أو توسيع مؤسسة، من خلال برامج التشغيل والمؤسسات المالية التي تدعم وتشجّع الإستثمار، بهدف خلق قيمة مضافة، متحملا المخاطر في سبيل نجاح واستمرار مؤسسته أو مشروعه.

يعرّف المقاول على أنه الشخص الذي حرَّض خياله ليبدع أفكاراً تؤدي به لأخذ زمام المبادرة، مستعيناً بعناصر المحيط (مال، مواد، أشياء، أفراد) لتجسيد فكرته التجديدية عملياً، فهو الفاعل الرئيس في العملية المقاولاتية (مالك، منظم، مُسيِّر) لمشروعه، يتحمل شخصياً نتائج قراراته، فمكافئته هي الربح الذي يتحصل عليه إزاء خوضه و مغامرته للمخاطر[2].

ويُشار للمقاول على أنه الشخص الذي يمتلك القدرة والإرادة و بشكل مستقل على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع مع خلال الموارد الكافية، بهدف تحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة كما يحمل مجموعة من الصفات (الثقة بالنفس، الجرأة، المعارف التسييرية،الإبداع)[3].

ويُنظر للمقاول على انه الفرد الذي يتمتع بقدرات و خصائص مميزة، يعمل لحسابه الخاص و يتحمل المخاطر يقوم بخلق شئ جديد مبتكر وهدفه تحقيق الربح ، كما له دور فعال في تطوير الإقتصاد و المجتمع[4].

ويُعرّف المقاول على أنه الشاب البطال الذي الذي تقدم للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من أجل الإستفادة من الإمتيازات والدعم المالي لإنشاء مشروع آملا في تحقيق أهداف إقتصادية وإجتماعية معينة، للخروج من البطالة وإكتساب الربح ومكانة إجتماعية ومهنية، ويحمل خصائص معينة كالرغبة في العمل، إمتلاك فكرة مشروع، تأهيل مهني أو خبرة، تحمل المخاطر والمشاركة بأموال شخصية والعزم على تخطي الصعوبات والعراقيل[5].

2- خصائص وصفات المقاول:

1.2- السمات الشخصية والسلوكية:

---

[1] محمد نبيل جامع، **علم الإجتماع الإقتصادي- الأصول الإجتماعية للتنمية الإقتصادية** – استاذ علم إجتماع التنمية، جامعة الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر،2010، ص107.

[2]- مراح حياة، المرجع السابق، ص34

[3]خدري توفيق، حسين الطاهر، **المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية- المسارات والمحددات**- مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر،يومي:05-06،ماي، جامعة الوادي، الجزائر، 2013، ص4.

[4]وفاء سعيدي، **دور حاضنة الأعمال في تنمية الثقافة المقاولاتية**، دراسة ميدانية لعينة من حاضنات الأعمال بالجزائر،أطروحة دكتوراه، تخصص مالية و تسيير المؤسسة ، قسم علوم التسيير، جامعة خنشلة،2019، ص9.

[5] شويمات كريم، المرجع السابق، ص29.

نجد في هذا السياق النظريات السيكولوجية الإجتماعية التي تركز على دور الفرد وعلى دور الأفكار التي يحملها الأفراد في تغير أنماط الحياة ومسارها، أي الملامح التي يمكن أن تميز الأشخاص المقاولين عن غيرهم، فالأفراد هم الذين يُغيّرُون وهم الذين يَتَغيرون ومن هذا المنطلق نجد هناك مكاناً للعوامل النفسية التي تعتبر ضرورية لخلق دينامية التغير، فهي التي تدفع المجتمع الى الحركة، فالعوامل النفسية هي من تصنع الفوراق وتخلق الأفراد ذوي القدرات الخاصة، وهي أيضاً من تدفع أعضاء المجتمع إلى الخلق والإبتكار[1].

فالشاب أو الشخص المقاول الذي يدخل عالم المقاولة والأعمال يتصف بمجموعة من السمات والخصائص الأساسية التي تميزه عن غيره من باقي الأفراد.فمن بين السمات التي يتميز بها المقاول نجد:[2]

الثقة بالنفس:السمة المميزة للمقاول الثقة بالنفس، فهذه الصفة لا تولد مع الفرد،ولكن من خلال إحترامه لذاته والإحساس بالقدرة على إستقبال التحديات ومجابهتها من خلال العمل الجاد، يكتسب الفرد القوة والإيمان بالنفس ومنه الثقة بها ؛ فالثقة بالنفس تعني شعور المقاول بالتفوق والتفاؤل مما يمكنه من مقابلة التحديات وتحويل أعماله الى أعمال ناجة[3]. فالثقة بالنفس أهم سمة يتسم بها المقاول، بل لا يمكن ان تكون إستثناءات لهذه القاعدة ولا يمكن ان يكون مقاول ناجحاً وهو لا يؤمن بنفسه، فمهما كان حجم المسعى أو المشروع صغيراً فإن الثقة بالنفس هي العنصر الأكثر أهمية في النجاح، فإن لم تكن لديك مرحلة مستمرة من الثقة بالنفس في وقت إنشائك لمشروعك بمفردك فأنصحك بعدم المغامرة[4]، فأيمان المرء بقدراته وصفاته أمر إيجابي يسمح له بمواجهة التحديات التي تعترضه، فالمقاول الواثق من نفسه يكون أكثر إستعداداً للمغامرة والسعي نحو تحقيق أهدافه وتطلعاته، حيث أن الثقة التي يمتلكها تمثل له دافعا ذاتياً في كل المواقف التي يمر بها، فهي تجعله أكثر إستعدادا للتعامل مع الإخفاقات، وأقل عرضة للإستسلام في مواقف الضعف والفشل.

الرغبة في النجاح:النجاح لا يعتمد على الرغبة أو الأمنيات، بل يتحقق من خلال التخطيط الدقيق والتنفيذ المنهجي للخطط، فالمقاول يعمل بمثابرة لتحقيق أهدافه، كما أنه يمتاز بروح المسؤولية نحو الوظائف والأنشطة التي يقوم بها

الإلتزام والتفاؤل:الإلتزام لدى الفرد المقاول هو مستوى الحماس إتجاه المهام التي يقوم بها، فهو يشعر بالمسؤولية التي يتحملها إتجاه أهداف مؤسسته، حيث نجد الكثير من الدراسات أثبتت وجود علاقة إيجابية بين مدى الإلتزام ومستوى نجاح العمل، فالمقاولين يعتبرون الفشل على أنه حلقة من حلقات النجاح، فهم يميلون نحو النظر إلى الجانب الأفضل للأحداث وتوقع أفضل النتائج.

---

[1] دلال ستيتية، المرجع السابق، ص149،148.

[2] علي فلاح الزغبي، المرجع السابق، ص84- 86.

[3] وهيبة بوزيفي، **مطبوعة بيداغوجية في مقياس المقاولاتية**، كلية علوم الإعلام و الإتصال، قسم علوم الإعلام، جامعة الجزائر 03،2021، ص 46.

[4] Subroto Bagchi,**The High Performance Entrepreneu**r :Golden Rules for Success in Today's World, 2008 ,pp26-33.

– **القدرة على التفكير الإبتكاري:** الفرد المقاول يتميز بالقدرة على التعامل مع التحديات والمشكلات والفرص بعقلية إبداعية وتطلعية، فهو يسعى على توليد أفكار جديد ومبتكرة حول مشروعه أو مؤسسته مما يساعده على التكيف والتأقلم ومواكبة التغيرات والظروف المتطورة في بيئة متحركة؛ في هذا السياق نجد "هاجن" ركز على دور المجددين الذي ربطه بالعوامل النفسية التي تخلق أنماط الشخصية القادرة على التجديد، و التي تتسم بالإبتكارية والفضول والإنفتاح على الخبرة وترفض كل ما هو قائم والسعي إلى ما هو جديد، أي أفراد لها خصائص تهدد بناء المكانة القائم وتسحب البساط من تحت أقدامه[1].

فالإبتكار هو القدرة على إبتكار وسائل جديدة و مختلفة و يمكن تلخيصه في الإجابة على سؤال "مالذي أفعله والذي هو جديد و مختلف"[2]. في هذا الصياغ نجد الكثير من الأفراد؛ ناجحين في بعض الأنشطة التي يقومون بها في بيئتهم الإجتماعية، كما أن هذه الأنشطة لم تكلفهم رأس مال كبير أو وسائل كبيرة، بل بواسطة وسائل بسيطة إستطاعوا تحقيق طموحاتهم والفضل يعود إلى القدرة الإبداعية على التفكير الإبتكاري الذي أستمدوه من الواقع الذي يعيشون فيه، أي من خلال تفحصهم لمتطلبات السوق، الحاجة الغير موجودة والمطلوبة بكثرة في الوسط المعاش، إستطاعوا بقوة تفكيرهم على إكتشاف الفرص وإيجاد طرق إبتكارية جعلتهم أفراد منتجين، كما يلاحظ على هذه الأنشطة رغم أنها غير منظمة ولكن لها دور في تلبية حاجات الزبائن من جهة ومن جهة أخرى حققت أهداف من يقومون بها. فالعمل هو فكرة، فالكثير من الأفكار تحولت إلى مشاريع وبينهما "القدرة"، القدرة على التفكيروالابتكار، هذه الميزة التي يفتقدها الكثير من الشباب العاطلين عن العمل وهي سبب بقائهم بلا عمل، وكما يقول المثل الشعبي (أفكر تعيش) وهذه المقولة شهيرة في المجتمع وهي دلالة على إمكانية النجاح.

–**الميل إلى الإستقلالية والحرية:**وهي الخاصية الأساسية في إتخاذ القرارات بالنسبة للمقاول[3]. فالمقاولين يميلون إلى أن يكونوا أشخاص مستقلين، فهم يجدون صعوبة في العمل لصالح الآخرين بل ويشعرون بالتعاسة عند إجبارهم على الإلتزام أو إتباع الأوامر، ويرغبون في تحديد أهدافهم الخاصة[4]. فالكثير من الناس في بعض الأحيان لهم فهم خاطئ لمفهموم الحرّية بالنسبة للمقاول، في إعتقادهم حريته تتلخص بإتخاذ قراراته بشأن قضية دخوله و خروجه ومتى يذهب ومتى يأتي، ويعمل كيف ما يريد ووقت ما يحب، وكيف ينفق على نفسه و هذه النظرة نظرة سطحية نابعة من الملاحظة الفوقية لعامة الناس لحال وواقع المقاولين، ولكن كل هذا لا علاقة له بالحرية المقصودة، فالحرية بالنسبة للفرد هي حاجة داخلية الى مساحة يستطيع فيها خلق قيمة أكبر دون اي تدخل، وكثيرا ما تنطوي عملية خلق قيمة اكبر على المخاطرة ومحاولة ابتكار افكار ابداعية للبقاء في المقدمة،

---

[1] أ.د دلال ستيتية، مرجع سابق، ص 151.

[2] Subroto Bagchi.op.cit ,p80 .

[3] نبيل محمد شلبي، **السمات الشخصية للمستثمر الصغير**، الملتقى الثاني للمنشأة الصغيرة والمتوسطة، مركز تنمية المنشآت الصغيرة، المملكة العربية السعودية 28–29 نوفمبر 2004، ص19.

[4] Wiliam j.Stolze, **START UP:An Entrepreneeur's Guide to Launching and Managing a New Business**,1999,P20

فالحرية بالنسبة للمقاول هي القدرة على اتخاذ قرار بشأن إستراتيجية منتج او خدمة وهي القدرة ايضا على اختيار خطة عمل وتحديداهداف تتوافق مع طموحات المتعاملين والحرية هي كذلك القدرة على القول بان المناقشة تتوقف هنا ويبدا القرار، فمسألة الحرية بالنسبة للمقاول تتعلق أيضاً بجني المخاطر والمكافآت التي تأتي من كل ما يقدومونه من أجل مؤسساتهم[1]. فالحرية هي القدرة على إتخاذ القرار، واتخاذ القرار بقوة ووضوح يعتبر بداية النجاح، ويمكن أن يكون هو الفرق الأساسي بين الناجح والفاشل، فعملية إتخاذ القرار هي جوهر عمل المقاولين الناجحين.

ومن بين الصفات التي يتميز بها المقولين أيضاً نجد:[2]

القدرة على تقلد منصب القائد: يقود التطور الإيجابي الذي يعرفه نشاط المؤسسة خلال الفترة الزمنية التي تمر بها، الى هيكل معقد، مما يستدعي وجود قائد إداري متمكن لتسيير مؤسسته، ويتمتع بالقدرة على إنعاش النشاط، وإدارة الصراعات المحتمل وقوعها. كما أن تأسيس شركة جديدة قد يكون تجربة مروعة مليئة بالشكوك والمخاطر، وحتى يتمكن الفرد من قيادة منظمة صغيرة بنجاح عبر مدة زمنية يتطلب الكثير من مهارات القيادة[3].

الإستعداد والميل نحو المخاطرة: فالمقاول هو ذلك الشخص الذي يمتلك الشجاعة للإنطلاق في أعماله الجديدة والفريدة التي عادة لن تكون سهلة في بدايتها، فأي عمل طبعاً محفوفاً ببعض المخاطر وبهذا المقاول مستعد لتحملها والتعرض للخسائر المحتملة في سبيل تحقيق الفرص والمكاسب التي يناضل من أجلها. فكلما أزدادت الرغبة في النجاح والتميز لدى المقاول كلما أزداد ميله وإستعداده للمخاطرة.

الحاجة للإنجاز والحاجة للقوة:الشخص المقاول له دافع وشعور بالرغبة في إنجاز مشروعه وتحقيقه، ويقصد ماكليلاند بالحاجة للإنجاز، القدرة على الإنجاز الإقتصادي الفردي الذي ينتج النمو الإقتصادي، فالفعل المنجز هو الفعل الذي يتأسس على الحسابات الدقيقة والذي يتجه بحذر وشفافية نحو تحقيق النجاح الإقتصادي[4]. في كل الاحوال تقريباً المقاولين الناجحين، هم أفراد يتمتعون بحوافز كبيرة لتحقيق الإنجازات وغالبا ما يكونون أشخاصاً قادرين على تحقيق الأشياء، ويتميزون بالتنافسية، وقد خلص العديد من الباحثين إلى أن السمة الأكثر ثباتاً في المقاولين الناجحين بالاضافة الى الصفات المذكورة هي الإرادة الشديدة للفوز، والرغبة في تحقيق الإنجازات في كل الأعمال التي يقومون بها ، فهم دوماً يسعون إلى تحقيق وافتكاك المراتب الأولى، كما أنّهم حريصون جداً على معرفة كيفية أدائهم[5]. فالدوافع لها أهمية ذات تأثير عالي على تحقيق الأهداف، فهي التي تحرّك الفرد وتجعله دوماً يعمل دون ملل وهي من تجعل منه فرداً عنيداً متميزاً متألقاً في مواجهة التحديات، فهو

---

[1] Subroto Bagchi,op.cit,p31.

[2] صندرة سايبي، مرجع سابق،ص10.

[3] Wiliam j.Stolze,op.cit,p21

[4] دلال فستيتية، مرجع سابق، ص152.

[5] Ibid,p19

يعمل دوماً من أجل إيجاد البدائل والحلول للمشاكل التي تعترضه ويعمل على تغيير الخطط التي من شأنها المحافظة على بقاء مؤسسته.

روح المبادرة : ويقصد بها أن يبادر الفرد المقاول قبل غيره في إكتشاف و إدراك الفرص و ابتكار منتج أو خدمة جديدة؛ أي إستشعار الفرصة المناسبة والتي يمكن إقتناصها من المحيط من خلال التأمل والتفكير والتمعن ، ففي حياة كل إنسان فرص متعددة وفق إهتماماته أو طموحاته تحتاج من يقفز إليها لا من ينتظر قدومها ، فوراء أي مشروع عالي الاداء شيئين لا غنى عنهما وهما فكرة عظيمة تؤدي إلى مجموعة من الأفكار و تنفيذ متين[1].

تقبل الفشل: يُعتبر الفشل بالنسبة للمقاول هو جزء من النجاح، بل يعتبره محطة من محطات النجاح، لأن إحتمال وقوع الخطأ والفشل هو جزء من ضريبة العمل الحر والإرادة المستقلة له وبالتالي هو على إستعداد لمجابهته، وهذا نابع من قوة المخاطرة والإبتكار التي يتميز بها الأشخاص المقاولون، حتى وإن حصل الخطأ فلا يكون مضطراً لإخفائه، وبدلا من ذلك سيعمل على الإبداع والتطوير وإضافة قيم وخدمات جديدة للمجتمع[2].

العمل الجاد واحترامه: تعتبر هذه السمة الأقوى والأهم التي يجب أن يكتسبها الفرد المقاول القوي، وهو أمر واضح للجميع لدرجة أنه يوصف بأنه عمل شاق بحيث يتم تنفيذه بكثافة وطاقة ملتهبتين[3]. فلهذا يعتبر تأسيس شركة أو القيام بنشاط هو عمل شاق، فما لم يكون يعمل الفرد بجد بالفعل فلا ينبغي له ان يؤسس شركة، فالمقاولين الناجحين هم في الغالب أشخاص مجتهدين للغاية، وتأسيس شركة لابدا أيضاً من بناء أساس ، فمن السمات الأساسية التي تساعد على تحمل مسؤولية هذا الدور نجد ما يلي:[4]

القوة العقلية: الأخذ في الاعتبار مسائل التغيُّر والمخاطر الشديدة التي تأتي من اتجاهات غير متوقعة وفي أوقات غير متوقعة، فالنجاح أمر مستحيل مالم تبني بنيان اساسي لتحمل تحديات مثل المنافسة وأدوات التجارة المتطورة والثقافة.

العقل القوي يسمح بالوصول و استيعاب اجزاء من الخبرة والمعرفة التي تحيط بالفرد على مستوى عميق بحيث تؤدي الى تحقيق الحس السليم والحس الخبير.

الذكاء القوي يمنح القدرة على التمييز بين ما يدور في داخل الأفراد والفِرق والعمليات و يمنح أيضاً التفكير الاستراتيجي الطويل الأجل الذي لا يكتسبه جميع الناس، فهو ضروري لامتلاك الرؤية والقدرة على المشكلات بفعّالية و تنفيذ التخطيط فهو ضروري لبناء فريق ديناميكي داخل المؤسسة وهو ما يُمكِّنها من البقاء في طليعة الاجواء المتغيّرة التي تعمل فيها هي وأفرادها و فرقها.

---

[1] Subroto Bagchi,op.cit,p40

[2] فايزة جمعة صالح النجار،عبد الستار محمد علي، المرجع السابق، ص32.

[3] Carlton andrew,**the rugged entrepreneur, what every disruptive business leader should know**,forefront books,2021,p14

[4] Wiliam j.Stolze,op.cit21

حب العمل: إن العنصر الأساس الذي يجب أن يتوفر في المقاول حب العمل الجاد واحترامه، فالموهبة بدون جهد تعتبر موهبة ضائعة.

توسيع المعرفة: لتحقيق النجاح في بيئة عمل متطلبة يجب أن تكون متعطشاً للمعرفة، فالأشخاص الذين فشلوا في تحقيق أهدافهم يدركون، فهم غالبا ما يتطلعون الى توسيع معرفتهم ، فالوصول الى المعلومات والحكمة متاح في الكتب والانترنت وغيرها من مصادر لمن يريدون النجاح في مجال المقاولة والاعمال وهذا الوصول الى المعلومات لا أهمية له اذا لم يكن الشخص قابلاً للتعلم وحتى تكون شخصاً قوياً يجب أن تكون حكيماً.

2.2- الخصائص الإدارية:

وتشمل أيضاً مجموعة من المهارات وتتمثل في:[1]

أ. المهارات الإنسانية: تتمثل في المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني لدى الشخص المقاول مع العاملين، فهو يراعي ظروفهم الإجتماعية ويهتم بها بإعتبارهم جزء من مؤسسته، كما يُهيء الأجواء الخاصة بتقدير وإحترام الذات، فهي أمور تعمل على محافظة أداء المؤسسة وتعكس صورة إيجابية في المحيط وتزداد سمعتها إظهاراً

ب.المهارات الفكرية: وهي المهارات الفكرية التي تتطلبها إدارة المشروعات، والمعارف العلمية والتخطيطية التي تساعد الفرد على صياغة الأهداف والطرق المثلى لتحقيقها على أساس الرشد والعقلانية؛

ج.المهارات التحليلية: والتي تهتم بتفسير العلاقات بين المتغيرات والعوامل التي من شأنها التأثير أداء المؤسسة ومحاولة تشخيصها والعمل على إيجاد الحلول الناجعة، أي أن الفرد صاحب المشروع يكون واعي بكل ما من شأنه ان يعيق العمل ويعمل على تصحيحه من جهة ومن جهة كل ما يخدم مؤسسته يعمل على تطويره والإستثمار فيه.

د.المهارات الفنية(التقنية): تتمثل في المهارات الأدائية للعملية الإنتاجة في شقيها المتعلق بالمنتوج من ناحية النوعية والتصميم للسلع، ومن ناحية الأجزاء والآلات المستخدمة بحيث يمكن تجديدها وصيانتها.

فالعوامل الإجتماعية والديموغرافية أيضاً تؤثر في سلوك وشخصية المقاول، حيث حاول فرانك جانسون تجميع معظم الدراسات التي أهتمت بالكشف عن مختلف الصفات التي يحملها المقاول، لخصها كما يلي:[2]

3.2-المواصفات الديموغرافية:

تتمثل في الخصائص المتعلقة بالجنس،السن والحالة الإجتماعية ، فيمكن لهذه العوامل أن يكون لها تأثير في شخصية المقاول، إلا أنها لم تعد مهمة[3]. بإعتبار أن المقاولة اليوم لم تعد خاصة بفئة معينة.

ويمكن القول أن الشخص المقاول لم يولد مقاولاً ولكن الرغبة والإرادة هي من مكّنته من أن يصبح مقاولاً وهو من قرر مصير حياته واختار أن يدخل عالم المقاولاتية حاملاً مجموعة من الصفات الشخصية والسيكولوجية

---

[1] لفقيرحمزة، **روح المقاولة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة حالة مقاولي ولاية برج بوعريريج**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة بومرداس، الجزائر،2016-2017، ص27.

[2] Frank JANSSEN,**Entreprender**,de booke,Bruxlles,2009,p39.

[3] Wiliam j.Stolze,op.cit21.

جعلت منه شخص غيرعادي، متميزاً عن غيره بصفات شخصية دائمة في شكل سلوك ثابت، هذه الصفات التي هي نتاج تراكمات مجموعة من العوامل، فالتنشئة الإجتماعية و الأسرية والتعليم والتكوين والخبرة والقيّم ، كلّها كانت بمثابة تدريب الأفراد على أدوارهم المستقبلية ليكونوا أعضاء فاعلين في المجتمع. فسلوك المقاول هو كذلك نتاج لمؤثرات متعلقة بالوسط الذي ينتمي إليه وبيئته الفعلية من خلال الفضاء والزمن[1].

3- أنواع و أنماط المقاولون:

إن الهدف من التطرق إلى أصناف و أنماط المقاولين يجعلنا نتعرف على الخصائص الشخصية والنفسية من ناحية الحاجة الى الاستقلالية والسلطة وتأثير الخلفيات العائلية و كذا المهنية المرتبطة بهذه الأنواع من المقاولين، ومعرفة الأهداف التي يسعى لتحقيقها والسلوكيات التي يتميزون بها. فتصنيفات المقاولين متعددة ومتنوعة وقد يعزى ذلك إلى اختلاف الخلفية العلمية والمنهج الفكري لكل باحث[2].

1.3- مقاولين تبعاً لظروف الإنشاء:

ونجد هذا من خلال دراسة قام بها نورمان سميث سنة 1967 على مجتمع يضم منشئي المؤسسات في قطاع نشاط معين في الولايات المتحدة الإمريكية، فأقترح ترتيب شهير ليفرق بين أنماط المقاولين تبعاً لظروف الإنشاء كما يلي:[3]

أ. المقاول الحرفي: وهو المقاول الذي يتمتع بمستوى تعليمي ضئيل ولكن يتمتع بمهارات تقنية قوية و مركزة فالعمل هو محور اهتمامه ، فالمقاول الحرفي يمتهن الحرف والصناعات التقليدية واليدوية ذات تجديد ضعيف، وما يؤخذ على هذه النشاطات أنه لها تاريخ قديم وأمتداد طويل نحو المستقبل فهي كثيراً ما تتوارث بين الأجيال وبين أفراد العائلة، بحيث لا يمكن الإستغناء عنها ومن الأمثلة عن هذه النشاطات : الخزف ، خياطة الطرز والكروشيه، النقش..الخ، كما يمكن أن نشير على أن هذه الأعمال لم تكن مكلِّفة من ناحية الوسائل والمواد المستعملة وحتى الأماكن المخصصة لمزاولتها تمتاز بالبساطة وصغر المساحة، كما أنه يتبنّى بسرعة موقفاً ابوياً داخل مؤسسته ويخشى فقدان السيطرة على أعماله ويرفض عموماً النمو من اجلها.

ب.المقاول الإنتهازي: هذا النمط متناقض لسابقه وشخصية معاكسة له، فهو ذو خبرة عملية في مجالات متعددة، و يتمتع بمستوى تعليمي اعلى، يتميز بدرجة عالية من الوعي واليقظة في مجال الأعمال يتماهى اكثر مع الإدارة وسلوكياته المعتادة ترفضُ الأبوية ، يستغل الفرصة وقت ظهورها ويربط علاقته بالأخرين ، فهو يعطي مكانة مهمة لنمو وتطور مؤسسته حتى لو كان ذلك يعني فقدان قليل من الاستقلال.

2.3- أنماط المقاوين تبعاً لمواصفات المسييرين والتقنيين والمدراء

---

[1] سفيان بدراوي، المرجع السابق، ص31.

[2] نوال بوعلاق، صالح محرز ،المرجع السابق، ص69

[3] Alaine Fayolle,**entrepreneuriat :apprendre a entreprendre**,Dunod,Paris,2004,p77.

يتعدّى هذا التصنيف سابقه، بحيث يعطي أهتمام بالغ الأسلوب لإدارة الأعمال، إذ يصب إهتمام التقنيون في المقام الأول بظروف تصنيع المنتوج، رغبةً منهم لتثمين حرفتهم ومهاراتهم المهنية، وبهذه الصفة فهم يقتربون من نمط المقاول الحرفي من وجهة نظر سميث، أما نمط المدراء فهم يركزون على طرق وأشكال تسيير الموارد وهذا نابع من طبيعة تكوينهم والمهارات والخبرة المهنية المكتسبة مما يجعلهم يبدعون في مجال تدني التكاليف والإقتصاد في الموارد وكذا الإستثمار خارج الإنتاج.فهذا التصنيف لم يولي إهتماماً كبيراً للمقاول ويركز على المنظم .ويمكن ملاحظة نمط آخر من المقاولين وهم التجار الذين يولون إهتماماً أكبر بالمسائل المرتبطة بالسوق والتوزيع، أما المسائل الإدارية عند التجار فتأتي في مستوى أقل وأدنى[1].

3.3- أنماط المقاولين حسب لوفر:

في دراسة تحليلية قامت بها جاكلين لوفر سنة 1975 لـ 60 حالة من حالات إنشاء مؤسسات تجارية، أردات أن تدرس الدوافع والأهداف الأساسية للمقاولين من إنشاء هذه المؤسسات، توصلت الباحثة إلى وجود أربعة أنماط من المقاولين وهي:[2]

أ.المقاول المدير أو المبتكر: وهذا نتيجة للخلفية الثقافية ونتيجة التكوين الذي تلقاه في المدرسة أو الجامعة، فهو تلقى تدريب في مدرسة مرموقة وكانت له مسيرة مهنية كبيرة؛ فهي عوامل مساعدة ومحركة له للإنشاء وتحقيق الإنجاز بطريقة مغايرة للمألوف، أي بنوع من التطوير والإبداع وتتركز اهدافه في المقام الاول على الابتكار لتحسين نتائج المشروع

ب.المقاول صاحب المشروع الموجه نحو النمو: هذا النمط دافعهم من انشاء الشركة الاستقلال المالي كهدف أساسي ومهم مع الاحتياج اكثر الى السلطة

ج.المقاول الرافض للنمو ويسعى للكفاءة: هذ المقاول يفضّل بوضوح هدف الاستقلالية كأولوية أولى ويركّز على احتياجات القوة والسلطة. ويمكن أن نربط هذا بعامل الثقافة التقليدية القائمة على العادات والتقاليد والقيم بوجه عام التي تميل إلى الثبات، فهي تقاوم التجديد سواء كان مادياً أو معنوياً، فكلما سادت هذه الثقافة و أنتشرت، كانت المقاومة أشد و أقوى[3].

د.المقاول الحرفي: هذا النمط دوافعه الأساسية من إنشاء المؤسسة لديه هو الحاجة للإستقلالية التي يراها أهم من النجاح الإقتصادي كما أن هدفه الأساسي هو بقاء الشركة ؛ وتجدر الإشارة إلى أن مثل هذه الأنشطة تمتاز بالإستقلالية في الأوساط الشعبية فعادة ما نجدها في أماكن منفردة، وهدف أصحابها هو الإستمرارية والبقاء.كما أنها ترفض النمو وقد يحصل هذا في كثير من الأحيان من خلال ميل الأفراد إلى مقاومة تبني التجديدات، ويمكن توضيح هذا من خلال ما توصلت إليه الدراسات السوسيولوجية الحديثة في دول العالم الثالث عن مقاومة

[1]Frank JANSSEN,Op.Cit ,p37.

[2]Alain Fayolle,Op.Cit,p78.

[3] دلال ستيتية، مرجع سابق، ص166.

الفلاحين لإستخدام أساليب الملكية الزراعية و تمسكهم بالطرق التقليدية القديمة، رغم هذه الأخيرة التي كشفت عن عدم كفاءتها إذا ما قورنت بالأساليب الحديثة[1].

4.3- المقاول المبدع:هو الذي يتولَّى مَهمَّة المبادرة لخلق مشروع جديد أو سلعة جديدة أو طريقة تسويقية مبتكرة، فهم دائما قادرين على إيجاد أفكار واختيار إستراتيجيات لتسويق منتجاتهم تجعلهم يتميزون على منافيسهم[2]. وهنا يمكن القول أنه المنشئ لأعمال على غير مثال سبق، فهو الذي يكون مستعداً دائماً لتبني التغيير وبعيداً عن المألوف، فهو لا يشعر بالرضا على الطرق التقليدية ويسعى دائما للجديد، فعلى سبيل المثال و للتوضيح،التلميذ"هشام صالحي" إبن ولاية أدرار الذي إخترع مؤخراً جهاز ذكي خاص بمرضى الزهايمر ينزرهم بأوقات أخذ جرعات الدواء، كما أن هذا الجهاز يحتوي على أماكن مخصصة لحفظ الأدوية وكذا تذكير أصحاب هذه الأمراض بالأدوية التي يجب تناولها، وهذا راجع لملاحظته الدقيقة للمرضى كبار السن وهم يتخلفون عن تناول أدويتهم في وقتها المحدد. فهو مالك لمهارة خارج المألوف جعلت منه منشئ مشروع جديد لم يسبقه له أحد.

5.3-أنماط المقاولين الجزائريين حسب آن جيلي:

من خلال دراسة قامت بها الباحثةً لـ 20 مقاول محاولة منها التعرف على الأصل الإجتماعي والمهني والشروط التي أدت إلى بروز هذه الفئة، وخلصت الدراسة إلى وجود خمسة نماذج أساسية للمقاولين وهي:[3]

المقاول الإطار: فهم قبل أن يكونوا مقاولين، كانوا إطارات سابقة في مؤسسات عمومية وهذا ما مكنهم من إنشاء مؤسسات خاصة بهم، أين أستغلوا الخبرة المكتسبة لصالحهم فهم يعرفون كل الأعمال المرتبطة بالعمل المقاولاتي من خلال إحتكاكهم وتعاملهم المفروض إدارياً عليهم مع رجال الأعمال والمقاولين السابقين. ويمكن الإشارة كمثال الى هذا النمط من خلال الإطارات التي نراها تحال على التقاعد، مباشرة يقوم بإنشاء مؤسسة لها علاقة بنشاط المؤسسة التي تقاعد منها حتى يكون أحد المتعاملين معها في مجال الصفقات وتقديم الخدمات، فهو يستغل معرفته العلمية والشخصية . كما أن هذا النمط من المقاولين تتميز بسنها العالي نوعاً ما فهي تفوق 50 سنة.

وفي نفس السياق ما نراه اليوم بخصوص هذا النمط ، نجد إطارات خاصة ممن يعملون في مجال الصفقات، ومدراء مؤسسات لديهم مؤسسات فهم من يسيرونها ويديرونها وتتحصل على قسط من الأعمال خاصة في مجال التمويل في نفس المؤسسة التي يعملون فيها، إلا أنها ليس بأسمائهم فكثيراً ما تكون بإسم أشخاص آخرين.

المقاول الوارث: وهذا النوع من المقاولين حسب آن جيلي هو بدوره ينقسم إلى ثلاثة أنواع:

---

[1] دلال ستيتيه، نفس المرجع ، ص160.

[2] إيمان ربابعة، بسام العمري، إسراء حمدان، يسرى الخلايله، **مدخل إلى الريادة والإبتكار**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2023، ص 36.

[3] شويمات كريم، مرجع سابق،ص115، نقلاً عن Gillet(A) :**Entrepreneurs Algérieiens :Un group hétérogén entre logique économique**,l'harmattan,paris,2004

- ✓ **النوع الأول:** هم شباب في مقتبل العمر ورثوا مؤسسات عائلية، ويتميزون بمستويات عالية مكنتهم من التجديد في طريقة التسيير وتنظيم ؛
- ✓ **النوع الثاني** : يتمثل في فئة يتراوح سنهم بين 40 و50 سنة وتتميز بمستوى تعليمي ضعيف،لهم خبرة عالية من خلال المسار المهني في الأعمال المزاولة ،بحيث يقومون المواصلة وإعادة إنتاج نفس خصائص العمل الموروث بنفس النمط والوسائل ولا يرغبون في التجديد؛
- ✓ **النوع الثالث:** ورثوا عن آبائهم الخبرة المهنية والعلاقة المهنية مع مختلف الأشخاص والجهات التي كان يتعامل معها الأب وبالتالي يعتبر رأس مال إجتماعي يساعدهم في الإستغلال والإستفادة من إعانات الدولة المقدمة للشباب في إطار إنشاء المؤسسات وتجسيد المشاريع، فهم ورثوا قيم ومعايير المقاولة ، يطمحون إلى التجديد وإعادة الممارسة بطرق متطورة ومبتكرة مما كانت عليه من ذي قبل.

المقاول ذو أصول مقاولاتية: هذا النمط من المقاولين هم نتاج مؤسسات مقاولاتية عائلية، سنهم أقل من 50 سنة، منشأ مؤسساتهم قائم على بقايا المؤسسات القديمة وبطريقة الخروج من المألوف إلى تغيير طريقة العمل والتسيير، وتأخذ هذه المؤسسات إسم العائلة بل وتشتهر به بين أفراد المجتمع .

المقاول المغترب: هذا النوع يشمل فئة المغتربين العائدين من المهجر إلى الوطن الأصلي فقاموا بإستثمار أموالهم ومدخراتهم في إنشاء مؤسسات خاصة بهم، لهم خبرات معرفية ومهنية خاصة و أنهم عاشوا في بلدان ربما أكثر تطوراً مما يساعدهم في جلب أفكار جديدة، هذه الفئة ساعدتها أيضاً الإعانات المقدمة من طرف الدولة لأجل الإستثمار

المقاول العامل: هذه الفئة هي وليدة الظروف السياسية والإقتصادية القاسية التي مرت بها الجزائر، فهم كانوا أفراداً عمال أجراء في مؤسسات الدولة العمومية والإقتصادية وفقدوا مناصب جراء التسريح أو التقاعد المسبق بسبب الأزمة التي مرت بها الجزائر، لجأت هذه الفئة من المقاولين لإنشاء مؤسسات خاصة بهم للخروج من البطالة التي طالتهم بعدما كانوا موظفين وفي هذا السياق يمكن الإشارة الى الإعانات التي يقدمها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لهذه الفئة من أجل إستحداث النشاط وإنشاء مؤسسة. تتميز هذه الفئة بمعارف مهنية وتقنية عالية.

رابعاً: أسباب وأهمية المقاولاتية:

1- أسباب إنشاء المقاولة:

إن الاقبال على أي عمل إلا وله مبررات و أسباب، ففي مجال المقاولة لماذا يبدأ الناس في تأسيس الشركات وما الذي يدفع الناس إلى أن يصبحوا مقاولين؟ فهذا السؤال يمكن أن تكون له إجابات من خلال "وليام ستولوز"(Wiliam j.Stolze)، فهناك أسباب تفاعلية و أسباب نشطة، يمكن توضحيها فيما يلي:[1]

[1]Wiliam j.Stolze,op,cit,pp16-17.

1.1-الأسباب التفعاعلية :هي التي تثير لدى الفرد الإعتراض وعدم العمل عند الغير والسلبيات أيضا التي تدفعه للبحث عن البديل، وسميت بالتفاعلية لتفاعل الأفرد مع المواقف ومن هذه الأسباب التي تدفع بإنشاء مشروع أو نشاط مايلي:

– عدم المساواة بين المساهمة والمكافأة في الوظيفة؛ وهذا يعني أن الأشخاص الذين تكون مساهمتهم في العمل كبيرة و مكافأتهم محدودة يشعرون بعدم التقدير العادل للجهد أو المهارة التي يتميزون بها مما يجعلهم يحسون بالظلم وعدم الرضا وهو ما يشكل لهم رغبة في التحكم بمصير مستقبلهم والبحث عن الأفضلية التي قد تكون في تأسيس مقاولة .

–الشدائد التي تصيب الإنسان ، فهي أحد الأسباب الأكثر شيوعاً التي تدفع الناس إلى إنشاء شركات، فقد تكون الوظيفة في خطر أو قد يشعر الفرد بالقلق من التخفيضات لعدد للعمال في المؤسسة ؛ ومثال على هذا ما نلاحظه لدى الأفراد، خاصة الذين يعملون لدى مؤسسات بنظام العقود المحددة، فنجدهم دائما يفكرون في بدأ مشاريع و تأسيس أعمال تحسباً لأي طارئ، ويبرز لنا هذا كثيرا من خلال الحورات والنقاشات العفوية مع هذه الفئة، فأحيانا نجد شخص يُحدّثُنا عن مستقبله و تطلعاته و أنه يريد أن يستثمر في المشروع كذا، وينوي القيام بشراء كذا...الخ ونلمس الدافع من خلال عبارته (إسمي مكتوب فقط بقلم الرصاص في هذه الشركة) أي يقصد أنه في اي لحظة يفقد منصبه، وعبارة (قدمي واحدة في الشركة وقدمي الأخرى هي في الخارج) ويقصد أن في أي لحظ تتخلى عنه المؤسسة.

– الأنشطة المفقودة ، وهو إيمان الأفراد بالأنشطة والمنتوجات المنعدمة أو اليتيمة يشجعهم بقوة نحو إنشائها؛ وهذا يدخل في نمط التفكير لدى الفرد أي يفكر في مشكلة لإيجاد الحل يبحث في إحتياجات المحيط الذي يعيش فيه الفرد، ويمكن القول أن الفرد يطرح على نفسه الكثير من التساؤولات التي تقدود به لإنشاء مشروع، ماذا يمكنني أن أفعل ؟ هل أختار هذا المشروع أم هذا؟ أي التفضيل بين الفرص والمبادرة بالتنفيذ.

ومنه نستنتج أن الأسباب التفاعلية لإنشاء الأعمال تتعلق كثيراً بالأشخاص الذين يرفضون العمل عند الغير سواء في قطاع رسمي أو قطاع خاص، سواء كانوا موظفين ويفكرون في إنشاء عمل خاص بهم أو غير موظفين إطلاقاً ويرفضون ذلك نتيجة ما يرونه من سلبيات في سياسة الترقية والرتب و إحتمال الفقدان وغيره مما يدفعهم إلى إنشاء مؤسسات ومشاريع خاصة بهم.

2.1-لأسباب نشطة: والتي تتعلق بالأشياء الجذابة عند إمتلاك العمل الخاص، أي الامور التي يميل لها الأفراد و تثير جاذبيتهم في تحقيق الإنجاز في الأنشطة الخاصة بهم وبلوغ أهدافهم، ومن بين هذه الأسباب نجد:[1]

– **أن تكون رئيساً لنفسك:** وهذا يعني إنشاء مؤسسة و إدارتها تمنح لصاحبها الفرصة للخروج من الروتين اليومي في العمل، فيتحرر من الوظيفة ويستقل بعمله فيصبح سيداً لأعماله.[2] ؛ حيث نجد الكثير من الأفراد

[1]Wiliam j.Stolze, Libid, P17.

الذين أسسوا أنشطة و أعمال تجارية خاصة بهم، سببها هو عدم تقبل العمل عند الغير و لا يريدون من يتحكم فيهم، فهم يريدون أن يكونوا أحرار لأنفسهم وغير مقيدين بأي وقت، فهم يشعرون بالحرية التامة يتنقلون ويسافرون كما يشاءون، أحيانا يصفوننا نحن الموظفين بالعبيد لدى مؤسساتنا التي نعمل بها.

– **الشهرة والتقدير:** من خلال مكان العمل، و يظهر لنا هذا من خلال الكثير من المؤسسات الخاصة المعروفة في الأوساط الإجتماعية و تحظى بمكانة خاصة مقابل ما تقدمه من خدمات جيدة و راقية، في هذا السياق نجد هذا الدافع يكون سبباً في قيام الأنشطة والاعمال التي لها علاقة بالمقاولة.

– **المشاركة في جميع جوانب العمل:** وذلك من خلال الإثارة والمتعة الكاملة التي يجدها الفرد أثناء المشاركة في العمل مما يساعده على تصور ما ينتجه و يتلقى الطلب عليه وفي النهاية يرى مؤسسته تنتج وتجني الأرباح أي ثمرة كفاحه وشغفه فهي متعة يسعى لها الأفراد من خلال انشاء مؤسسات خاصة بهم.

– **مكاسب مالية شخصية:** الإقبال على المقاولة لأنها تعود على الفرد بفوائد مالية[1] وفي نفس الوقت قد تكون مداخيل كبيرة و أعظم بكثير من العمل لدى الآخرين أو لدى الغير .

– **فرحة الفوز:** الفرد الذي يقوم بإنشاء مؤسسة جديدة خاصة به فهي وسيلته التي من خلالها يشبع غريزة الإنجاز ومنها المقاولون هم من يحققون الإنجازات، فالفوز أحياناً يثبت لدى الفرد المهارات الخفية مما يمكّنه من تحويل الأفكار إلى واقع.

زيادة على الأسباب والدوافع المؤدية للمقاولة التي رأيناها، هناك أسباب أخرى وهي:[2]

الميول والرغبات: فغالبا ما تؤسس المشاريع على رغبة الفرد، حيث يعتبر الشغف لدى الفرد في نشاط ما محركاً أساسياً وتحويله إلى مشروع شخصي قادر على البقاء،

الأفكار الطارئة أو لحظات الإلهام: الحياة تضع الأفراد في حالات و مواقع معينة، هذه الأخيرة يمكن من خلالها رؤية الأشياء بشكل مختلف، عملية العصف الذهني[3]، فأحيانا الإنسان يرى نقائص أو أخطاء موجود في بعض المشاريع وهو ما من شأنه أن يدفعه إلى حلول لمشكلات ملحة، هذه النظرة الإنتقادية للأشياء تعتبر سبباً للأفكار الإستثمارية،

الأفكار المأخوذة من السفريات الخارجية: وهو ما نلمسه من خلال تلك الأنشطة التي يؤسسها الأفراد والتي يرونها غير موجودة في منطقتهم الأصلية وعليها الطلب أيضا، مما يدفعهم إلى تأسيسها. فهي فكرة إستثمارية مستوردة يرونها فرصة يستغلونها وتكون سبباً ودافعاً لهم،

2– أهداف و أهمية المقاولة:

---

[2] مصطفى يوسف كافي، **مسرعات الأعمال في إدارة المشاريع الريادية الصغيرة والناشئة**، دار عقل للنشر والدراسات والترجمة، 2022، ص51.

[1] مصطفى يوسف كافي، المرجع السابق، ص51.

[2] نوال بوعلاق، صالح محرز، مرجع سابق، ص 74،76.

[3] إيمان ربابعة، بسام العمري، المرجع السابق، ص208.

إن العمل على نشر الثقافة والروح المقاولاتية سوف يزيد من توسيع نسيج المقاولة وتزايد عدد المقاولين المبدعين القادرين على خلق مؤسسات وتطويرها مما ينعكس على التنمية الإقتصادية والإجتماعية، ولهذا وجب العمل على تنمية المبادرات الخاصة والفردية و زيادة تدخل الدولة في تشجيع الإستثمار في مجال المشاريع الصغيرة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بإعتبارها محركاً أساسياً للنمو الإقتصادي وتحسين مستوى المعيشة.

تتمثل أهمية المقاولاتية في عدة جوانب إقتصادية وإجتماعية وتنموية، وفيما يلي توضيح لأبرزها على مستويات وهي:[1]

1.2- على مستوى الدولة:

- تعتبر ظاهرة صحية في أي إقتصاد لأنها بمثابة الدم الجديد المتدفق الذي يجدد الجسم ويقوي مناعته ومن هذا المنطلق فأي إقتصاد لا ينمو أو لا يتطور أو لا يتجدد سوف يفسد، ولتجديد أي إقتصاد يستوجب وجود مقاولين ورواد أعمال يستطيعون بأفكارهم الإبداعية تجديد أي إقتصاد، وهذا ما نجده في الكثير من الدول، إقتصادها لم ينهض إلا بفئة المقاولين ورواد الأعمال.

- تعمل المقاولة أيضاً على كسر أي إحتكار أو سيطرة على السوق من شأنها التأثير والتحكم في حياة المواطنين"المستهلكين" فظهور فئة جديدة للمقاولين تولد المنافسة وتكسر شوكة السيطرة التي تضر بحياة الناس.

- جذب إستثمارات ومستثمرين جدد ومختلفين؛ ويتضح لنا ذلك في بلدنا الجزائر من خلال ظهور بعض المستثمرين من ولايات أخرى غير الولاية الأصلية، مستغلين الأوضاع والفرص المتاحة بحيث تمكنوا من إنشاء مشاريع كبيرة وضخمة على مستوى بعض المناطق التي هي بحاجة اليها، وقد يرجع ذلك إلى نقصان المبادرة و أحياناً الى نقص الخبرة لدى سكان بعض المناطق، فيأتي مستثمر من بلد آخر ويستمثر ويرجع السبب أيضاً إلى التفكير الذي يتمتع به المقاولين، الذي يُبنى على التخمين والتخطيط العميق لتجسيد مشروعه واختيار المكان الذي يراه مناسب ونسبة نجاح مشروعه عنده مدروسة، فعلى سبيل المثال نجد في منطقتنا ولاية أدرار في الآونة الأخيرة عرفت حركية كبيرة بخصوص ظهور مستثمرين جدد من الولايات الشمالية في مجال الفلاحة، وحققوا نتائج جد عالية في مجال إنتاج الخضر والفواكه لم يسبقهم لها أحد. بالإضافة إلى ظهور مستثمرين أجانب وعلى سبيل المثال الشركة التركية مؤخراً في مجال الفلاحة.

2.2-على مستوى المجتمع:

- تساهم في حل بعض المشكلات المجتمعية[2] من خلال المقاولين؛ و يمكن توضيح ذلك من خلال المبادرات التي يقوم بها أصحاب المقاولات في بعض الحالات التي تكون الجهات الرسمية عاجزة عن تقديم بعض الخدمات للمجتمع، ويتجلى ذلك وعلى سبيل المثال، إزالة الأتربة من الطرقات في القرى بواسطة الآلات التي ترجع ملكيتها للمقاولين، بالإضافة إلى تلك المساهمات المعتبرة في الأنشطة التضامنية التي تقام في

[1] أحمد الخولي، **ريادة الأعمال ببساطة**،الطبعة الأولى، دار الجندي للنشر والتوزيع،2022، ص15.

[2] أحمد الخولي، المرجع السابق، ص15.

المجتمعات المحلية، حيث نجد فئة المقاولين يساهمون فيها بأموالهم وممتلكاتهم، لذا نجد الكثير من المشكلات تمت حلحلتها من خلال هذه الفئة، يقول المثل الشعبي المشهور (لبلاد يوقفوها أماليها) أي بمعنى هذه الفئة وبالضبط فئة المقاولين لديهم بصمة خاصة تصب في المصلحة العامة للمجتمع.

وهذا ما نلاحظه في واقعنا ونعيشه مع الكثير من معارفنا من صنف المقاولين في محيطنا، فا بالأمس كانوا لا يملكون حتى قوت يومهم، وحين دخولهم عالم المقاولة أصبحوا يملكون فيلات فخمة ومنازل فاخرة على مستوى العاصمة وعلى شواطئ البحار، حيث إنعكس ذلك حتى على سكان المنطقة، خاصة المرضى الذين يذهبون للتداوي في العاصمة، حيث يقيمون بهذه المنازل التي وضعها مالكيها تحت تصرفهم في سبيل الله. كما أن المقاولة فتحت لهم آفاق كبيرة في مجال التوسيع في الإستثمار أكثر على مستوى بلدانهم ومكنتهم أيضاً من فك العزلة ومساعدة الفئات الهشة من خلال توظيفهم في مشاريعهم الإستثمارية.

3.2-على مستوى الفرد:

- المقاولة تحقق أحلام وطموحات الفرد.[1] فالشباب المقاولين لهم طموحات يسعون إلى تحقيقها فمن خلال دخول المقاولة وبفضل المجهودات والتسهيلات المقدمة من طرف الدولة يمكنهم تحقيق ما يطمحون له سواء في بلدهم الأصلي أو بلد آخر.

-**الثراء المعنوي والرضا النفسي:** ونستنتج من النقطة السالفة الذكر أن تحقيق المقاول لأحلامه وطموحاته، يجعله واثقاً من نفسه، مما يضفي عليه ثراء نفسي ويخلق لديه ثراء معنوياً ورضا عن نفسه، كما أن المقاولة تحقق الثراء المادي من خلال زيادة متوسط الدخل الفردي وتسمح بتشكل الثروة للأفراد[2]. وهو ما يعتبر أمر مهم بالنسبة لكل مقاول.

تعمل على تغيير سلوك الفرد وتحسينه من خلال قيامه بتنفيذ ما يتطلبه عمله أو ما هو ماهر وموهوب فيه، فبمجرد إنشغاله بأعماله سوف يزيد شغفه بها أكثر حيث يمضي معظم أوقاته بما هو مفيد ويعود عليه بالفائدة والإيجابية، بدل من تضييع أوقاته في أمور تكون أكثر سلبية .

المقاولة في شقها الإجتماعي، تساهم أيضاً في تشغيل المرأة، خاصة المرأة الريفية من خلال تمكينها ودعم مشاريعها الصغيرة، كما أنها تساهم في تثبيت السكان والحد من هجرتهم؛ وكمثال على ذلك في بلدنا الجزائر، في الماضي القريب كان الناس يهاجرون للمناطق الصناعية بحثا عن العمل، وبعد إعتماد الحكومة برامج الدعم وفتح مجال الإستثمار للشباب لاحظنا إختفاء شبه كلي لظاهرة "غربة التشغيل". هكذا نجد أن المقاولة تعدُّ عنصراً حيوياً لتحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية، حيث تساهم في خلق فرص عمل وتعزيز الإبتكار وتحسين مستوى المعيشة وهذا ما يعزز مكانتها ويجعلها ركيزة أساسية لإقتصادات الدول والمجتمعات.

خامساً: تحديات المقاولاتية والمشروعات الصغيرة:

[1] أحمد الخولي، نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

[2] نوال بوعلاق، صالح محرز، **المقاولاتية و ريادة الأعمال**، دار وائل للنشر والتوزيع،الطبعة الأولى، عمان - الأردن ، 2025،ص47.

تحتل المقاولة مكانة مهمة في التنمية المستدامة و ذلك لكونها أداة فعالة في خلق الأنشطة ومناصب الشغل خاصة لدى الشباب، وفي نفس الوقت تعتبر تحدياتها محط المهتمين والراغبين في تأسيس مشاريعهم الخاصة هذه التحديات متنوعة ويمكن تقسيمها إلى مجموعتين:[1]

1- مجموعة تحديات البيئة الخارجية(المستوى الكلي):

- إقتصار دعم المصاريف والبنوك والجهات الممولة على الدعم المالي دون الدعم الفني الذي يدعم أعمال الؤسسات والمشاريع.

قصور البيانات والمعلومات المنشورة عن المشروعات بسبب تعدد الأجهزة المعنية بها وعدم الإتفاق على مفهوم موحد لها وضعف المعلومات.

2-محموعة التحديات البيئة الداخلية(المستوى الجزئي):

فالقطاع الخاص هو كل ما يملكه الأفراد على مختلف توجهاتهم وختلاف ثقافتهم، ويديرونه بمعرفتهم ووسائلهم وتحت حماية سلطة الدولة ورقابتها، وعلى هذا نعتبر أن كل من يشتغل في مختلف المجالات والقطاعات الصناعية والزراعية والتجارية والخدماتية وكل المهن أنها تنتمي للقطاع الخاص، بإعتبار أن هؤلاء الأفراد يشتغلون لأنفسهم بهدف تحسين دخلهم وتحصيل معيشتهم، فهم لا يتقاضون دخلا من ميزانية الدولة[2].

- ضعف القدرات الإدارية والتنظيمية والتسويقية لدى المقاولين وعدم توافر المهارات البشرية المطلوبة، ونقص التدريب وعدم الحصول على الخدمات الإستشارية. بحيث تشترط ان تتواجد في صاحب كل مشروع أو أي نشاط مجموعة من الأبعاد التي ترتكز في سماته وهي البعد الشخصي، والبعد الإداري والبعد الفني، بحيث نجد أن أهميتها النسبية تختلف بإختلاف طبيعة كل مشروع، حيث نجد أن متطلبات مشروع في مجال الصناعة تقتضي شخصية صناعية قوية وهي ليست نفسها في مشروع آخر[3]. كما يعتمد تعميق فكر العمل الحر لدى الشباب على تبريرية مؤداها أن هناك فجوة و مسافة بين النظرية والتطبيق، ويعتبر تحدي يستدعي تحفيز و تأهيل مجموعة من الشباب في المراحل النهائية من الدراسة أو اولئك الشباب الذين يتم إختيارهم بعناية من بين الشباب ذوي الصفات الخاصة والمواهب الإبتكارية و كذا رواد الأعمال و حثهم على مهارات الإستثمار و إدارة الأعمال الخاصة و زيادة القدرات الإبتكارية لديهم و الخبرات و تزويدهم بالمعلومات الخاصة و اللازمة لبدء و مزاولة الأنشطة الخاصة، الأمر الذي من شأنه المساهمة في زيادة و توسيع رقعة المستثمرين والمقاولين الشباب من جهة وخلق فرص عمل خاصة بهم و لغيرهم من باقي الشباب العاطلين عن العمل[4].

---

[1] هالة محمد لبيب عنبه، المرجع السابق، ص ص 23،24.

[2] إسماعيل علي شكري، **مجيد جواد مهدي، مشاريع القطاع الخاص ودورها في الحد من البطالة**،مركز الكتاب الأكاديمي،عمان، 2015، ص19.

[3] د.حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سابق، ص65.

[4] د المرجع نفسه، ص66.

– إفتقار العديد من الشباب العاطلين عن العمل، إلى الفطنة في الأعمال والحس الإستثماري، كما تعمل العديد من العوامل الإجتماعية والثقافية على إضعاف روح المبادرة الفردية والتي تكمن في تفضيل التوجه التقليدي في التوظيف لدى الجهاز الحكومي بدل العمل الخاص أو الحر، والذي ينظر له نظرة سلبية في كثير من المعتقدات المجتمعية التقليدية[1].

– الأسرة والمقاولة، هناك أمر يواجهه الكثير من الأفراد والشباب الحاملين لأفكار ومشاريع، حيث يحول هذا الأمر بينهم وبين تجسيد أحلامهم وتنفيذها، هذا الأمر هو إعتراض أو تخوف الأسرة على إبنهم أو إبنتهم من خوض غمار تجربة العمل الحر، والأسباب تكمن في: أن الكثير من الآباء والأمهات تختار أن يكون لإبنها وظيفة مستقرة وثابتة و ترفض رفضاً قاطعا تجربة العمل الحر والتشغيل الذاتي لإبنها هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد السبب يرجع إلى بعض الآباء الذين لديهم مشاريع خاصة، فهم يريدون من أبنائهم المواصلة في نفس المشروع الذي قد يتعارض والتوجه الذي يحمله الأبناء، كما نجد رفض الأسرة لخوض إبنتهم تجربة العمل الحر لخوفهم عليها من أي مخاطر يمكن أن تهدد سلامة إبنتهم الجسدية والنفسية[2]. وهذا ما نلمسه كثيراً في الواقع حيث نجد الكثير من الشباب يحملون أفكار ومنهم من هم خريجي الجامعة يريدون أن يدخلوا عالم المقاولة ولكن نجد الأب في المقام الأول يقف رافضاً ذلك، وهذا ما نستنتجه من خلال الكثير من المواقف مع الشباب وهو يشتكون لك من آبائهم لأن الإبن يريد أن يؤسس مشروع من خلال الإستثمار بمال أبيه والأب أحياناً يرى إبنه لا زال صغير عن ممارسة مثل هذه الأعمال ويخشى عليه من السقوط والفشل، وأحياناً نجد البعض منهم يبحث عن الوساطة، أي ممن يتوسط لهم مع الأب من أجل إقناعه بمدى تمكن أبنه وكفاءته ولكن كل المحاولات تبوء بالفشل، كما أن البنت هي الأخرى تجد الرفض والمعارضة ليس من الوالدين فقط بل حتى من الإخوة، كون أنها بنت، فالكثير ينظر لفئة الإناث على أنها تتنافى وممارسة المقاولة مهما كان مجال النشاط ، ونجد هذا الفكر وهذه الثقافة منتشرة بكثرة في الأوساط الإجتماعية التقليدية والأوساط المحلية مقارنة بالمدينة، وينعكس هذا على الواقع وهو غياب العنصر النسوي في مجال الأنشطة، إذ نجد تقريباً غياب كلي لفئة الإناث وحتى لو وجدنا مؤسسة بإسم أنثى فهي لا تديرها ونجد في الواجهة الرجل هو من يسيّرُها، ويتضح لنا ذلك من خلال ما نلاحظه في الواقع، إذ نجد في قائمة المقاولات المشاركة في بعض المناقصات أو المكلفة بالإنجاز، اسم مؤسسة مقاولة بإسم أنثى، ولكن من يقوم بذلك نجدهم أزواجهن أو آبائهن، كما نجد بعض السيارات التي تدخل ضمن عتاد المستفيدين من الأجهزة التشغيلية في إطار إنشاء مؤسسة نجد الشارة التعريفية لهذه السيارات تحمل إسم أنثى، يعني ما نريد الإشارة إليه أنه حتى لو وجدنا هذه المؤسسات فهي تحمل الإسم فقط. فالبنت كثيراً ما يرفض لها ممارسة الأنشطة المقاولاتية والعمل الحرّ من طرف العائلة. فحال المرأة في كافة البلدان العربية يزداد معاناة بدرجة كبيرة في ما يتعلق بالنظرة غير المتساوية للحقوق، وتواجه معاناة كبيرة في إطار

[1] صندوق النقد العربي،**تفعيل برامج التشغيل في الدول العربية**، مرجع سابق، ص 208.

[2] أحمد الخولي، المرجع السابق، ص،135.

النشاط والحياة العامة وتواجه محاصرة واضطهاد ومحاربة[1]. وهذا الوضع نعيشه كثيراً في الجزائر بصفة عامة وفي الولايات الجنوبية بصفة خاصة وقد يرتبط هذا بعملية التحضر والثقافة السائدة، حيث نلاحظ أنه كل ما تقدمنا نحو الشمال يزيد التحضر والعكس بالنسبة للجنوب، فعلى سبيل المثال ظاهرة السياقة قل ما نجد المرأة تقود السيارة في الجنوب، وبشكل قليل على مستوى مقر الولاية بإعتبارها أكثر تحضر وفي باقي المناطق التابعة لها، نجد هذه الظاهرة منعدمة وهذا حال ممارسة المرأة للأعمال والأنشطة فهو قليل أو منعدم.

ومن خلال معايشتنا للواقع نجد هذه الظاهرة، ظاهرة الرفض للعمل الحر منتشرة بكثرة عندنا في ولاية أدرار بصفة عامة وعلى مستوى القصور والقرى بصفة خاصة، حيث نجد ان قرار الأولياء يحظى بالتقدير من طرف الأبناء، بحيث لا يمكن معارضتهم، حيث يعتقد الأبناء في حالة قيامهم بهذه الأعمال دون موافقة الأولياء أن مصيرهم الفشل، ونجاح أي عمل مرهون برضا وموافقة الأولياء، وهذه أمور متعارف عليها وشائعة بالمنطقة. فضبابية المستقبل وواقع عدم الإستقرار يجعل الشباب يحتفظ بتلك العلاقة الوثيقة مع المؤسسة العائلية، فيحترم الكبار وتقاليدهم، لأن مجابهتها والمس بها قد يفقده مساندة الأسرة التي يحتاج إليها كما أحتاج لها وقت البطالة[2]. ففي الوقت الذي أثبتت الكثير من الدراسات العلمية الدور الرئيسي للأسرة في نمو المقاولاتية من خلال تشجيع الأبناء على ممارسة السلوكات المقاولاتية وهو ما يؤكد أهمية دور الإرشاد الأسري في دعم السمات وتنميته[3]. فهذه الوضعية لا زالت تراوح مكانها و زمانها على مستوى التكوينات الإجتماعية و منظوماتها الثقافية والمتواصلة دائما مع الأرياف ومكوناته بما في ذلك الإجتماعية التقليدية من هيمنة مناطقية أو قبلية أو عائلية[4].

سادساً:المقاولاتية في الجزائر:

في السنوات الأخيرة، عرفت المقاولاتية في الجزائر تحولا تدريجياً متبوعاً بزيادة وعي الدولة بأهميتها في تحقيق التنوع الإقتصادي بشكل عام، ومواجهة البطالة بشكل خاص من خلال ما توفره من مناصب شغل وخلق فرص العمل الجديدة. في هذا الجزء سوف نتطرق لتفسير هذا الوعي من خلال ما تقوم به الدولة في سبيل النهوض بالمقاولة وبعدها نتطرق إلى واقعها كنتائج لهذه المجهودات من خلال التطور الذي عرفته المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1- المقاولانية من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في الوقت الراهن من القطاعات الحيوية والنشيطة، وأحد المحركات الأساسية للتنمية الإقتصادية، ما جعل السلطات العمومية توليها أهمية وعناية بهدف تحقيق كيان هذه المؤسسات .

---

[1] متروك الفالح، **المجتمع و الديموقراطية والدولة في البلدان العربية-دراسة مقارنة لإشكالية المجتمع المدني في ضوء تريف المدن،مركز دراسات الوحدة العربية**، الطبعة الأولى، الحمراء بيروت،ص144-145

[2] بدراوي سفيان، مرجع سابق،ص214.

[3] ص48.

[4] متروك الفالح، مرجع سابق،ص 155

أ-تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المشرع الجزائري:

تعرّف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية على أنها مؤسسة إنتاج السلع والخدمات، كما أنها تشغل من 1 إلى 250 فرداً بصفة أجراء دائمين، و رقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 04 ملايير دينار جزائري، كما أن حصيلتها السنوية هي الأخرى لا تتجاوز 1 مليار دينار جزائري، وتستوفي معيار الإستقلالية[1].

وحتى يُمكن التمييز بين هذه المؤسسات التي شملها التعريف الموحد، أعطى المشرع تعريفاً خاص لكل مؤسسة موضحاً الفرق بينمهما بالتركيز على عدد الأفراد المشغلين بكل مؤسسة الموافق لعدد وحدات العمل السنوية و كذا رقم الأعمال والحصيلة السنوية لكل منها وهي:

المؤسسة الصغيرة جداً وفقاً للمادة 10:"هي المؤسسة التي تشغل من 1 إلى 9 أفراد، و رقم أعمالها أقل من 40 مليون دينار جزائري، أو مجموع حصيلتها السنوية لا يتجاوز 20 مليون دينار جزائري".

المؤسسة الصغيرة وفقاً للمادة 09 :"هي المؤسسة التي تشغل من 10 إلى 49 فراد، و رقم أعمالها لا يتجاوز 400 مليون دينار جزائري، أو مجموع حصيلتها السنوية لا يتجاوز 200 مليون دينار جزائري".

المؤسسة المتوسطة وفقاً للمادة 08:"هي كل مؤسسة التي تشغل ما بين 50 إلى 250 فرداً، و رقم أعمالها ما بين400 مليون دينار جزائري إلى 4 ملايير دينار جزائري و مجموع حصيلتها السنوية ما بين 200 مليون دينار جزائري إلى 1 مليار دينار جزائري".

جدول رقم(32) يوضح تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المعيار	المؤسسة المصغرة	المؤسسة الصغيرة	المؤسسة المتوسطة
عدد العمال	من 1 إلى 9 عمال	من 10 إلى 49 عامل	من 50إلى 250 عامل
رقم الأعمال	أقل من 40 مليون دج	لا يتجاوز 400 مليون دج	من 400 مليون إلى 4 مليار دج
الحصيلة السنوية	لا يتجاوز 2 مليون دج	لا يتجاوز 200مليون دج	من 200 مليون إلى 1مليار دج

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2017، العدد02

من خلال الجدول يمكن أن نصنّف المؤسسات التي ينجزها معظم الشباب في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و الوكالة الوطنية للقرض المصغر هي مؤسسات مصغرة أو جد صغيرة و هذا راجع لمؤشر عدد العمال المحتمل توظيفه ضمن هذه المؤسسات، والذي غالباً ما يكون أقل من 09 أفراد

[1] المادة 5 من القانون رقم17-02 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1438 الموافق 10 يناير سنة 2017، **يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02،ص05.

ب-خصائص ودواعي الإهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر:

من بين الخصائص والمميزات التي جعلت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الإنتشار والبروز أكثر وكذا القدرة على دفع وتيرة التنمية الإقتصادية والإجتماعية هو إنفرادها بالخصائص التالية:[1]

- سهولة إنشائها وتكوينها، فهي لا تحتاج إلى رأس كبير، كما أنها متاحة و في متناول أي شخص أو مجموعة أشخاص يمكنهم إنشاء مؤسسة و كذالك بساطة الإجراءات الإدارية الخاصة بإنشائها.
- تعتبر حلقة وصل في النسيج الإقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة بها والمتفاعلة معها، على سبيل المثال توفير منتوجات كمواد أولية لمؤسسة أخرى .
- يمكن أن تكون أداة فعالة لفك العزلة و ترقية المناطق النائية من خلال توطين و زيادة الأنشطة، مما يساهم في حركيتها و تنمية هذه المناطق مثل ما هو الحال بالنسبة لتلك الأنشطة التي يمولها القرض المصغر.
- ترقية روح المبادرات الفردية والجماعية لدى الشباب وذلك من خلال إستحداث المشاريع والأنشطة الإقتصادية لم تكن موجودة من قبل في الكثير من المناطق.
- القدرة على إحداث مواطن الشغل من خلال خلق فرص العمل بالنسبة للأشخاص الذين يؤسسونها و أيضا لأشخاص آخرين يتم إستخدامهم كعمالة عندهم من أجل قيام المؤسسة بأعمالها ومختلف الأنشطة المتعلقة بها.
- قدرتها على تحقيق الإستجابة السريعة للمطالب الإجتماعية في مجال الشغل لا سيما إعادة إدماج المسرحين من العمل من خلال إستحداث المشاريع.
- تعمل على الإندماج والتكامل بين المناطق مما ينتج عنه إحداث توازن .

2-البنية التحتية للمقاولاتية في الجزائر:

نقصد بالبنية التحتية الهياكل المادية والتنظيمية اللاّزمة التي تقدم الخدمات الضرورية وتدعم العمليات المالية للمشاريع والمؤسسات بهدف تمكينها وضمان إستدامتها وتحسين ظروفها لا سيما تلك المستحدثة من طرف الشباب .

تشمل البنية التحتية مايلي:[2]

- آليات الضمان و كذا إستخدام الأصول المنقولة كوسيلة للضمان
- آليات المرافقة وبناء قدرات المشاريع الصغيرة والمتوسطة
- البرامج التدريبية والفنية

من الصعوبات المتعارف عليها في أوساط الشباب المقاولين أو الراغبين في ممارسة المقاولاتية هو رأس المال، بحيث نجد أن أي شاب تتكلم معه أو تقدم له نصيحة بخصوص إنشاء مشروع لتشغيل نفسه، يقابلك بالرد (الله

[1] شهدان عبد اللطيف الغرباوي، مرجع سابق، ص ص 153-154.

[2] صندوق النقد العربي، **بيئة أعمال المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية**- الوضع الراهن والتحديات-دولة الإمارات العربية المتحدة، أبوظبي، العدد 2017،38،ص21,

غالب ليس لدي مال) ومنه يُعتبر مشكل التمويل من بين أولى العقبات التي تواجه الشباب، كما أنها تحول بينهم وبين تحقيق وتجسيد المشاريع التي يطمحون لها، بالإضافة الى ضعف الخبرة والتسيير، الأمر الذي من شأنه أن يعيق أو يؤدي إلى تعثر المشاريع. في هذا الصدد قامت الحكومة الجزائرية بإنشاء هيئات تدعم المرافقة وخدمات الإستشارة و إيواء المشاريع، وكذا صناديق ضمان القروض البنكية الموجهة للإستثمار بهدف التشجيع وإزاحة العوائق والعقبات التي يواجهوها الشباب، ومساعدتهم بما يحتاجونه، خاصة مهمة الضمان في حالة فشل المشاريع وتعذر سداد القروض.

1.2- فيما يتعلق بضمان القروض:

عملت الجزائر كغيرها عن باقي الدول العربية، على تطوير آليات ضمان القروض و ذلك من خلال تأسيس صناديق مختلفة و إصدار قوانين بهدف حماية حقوق المتعاملين في سوق الإقراض، والتي نجد من بينها مايلي:

❖ **صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب ذوي المشاريع :**

يعتبر الصندوق هيئة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 09 جوان1998، موضعه تحت وصاية الوزير المكلف بالتشغيل، موطنه لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب[1]. الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية حالياً.

تتمثل المهمة التي يقوم بها الصندوق في ضمان القروض، التي يستفيد منها الشباب في إطار المشاريع والمؤسسات المستفاد منها بإختلاف طبيعتها، و ذلك بعد موافقة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، بحيث يحل الصندوق محل الضمان للمؤسات المالية في حقوقها إعتباراً عند إحتمال الخطر وتتمثل مجمل الضمانات التي يتكفل بها الصندوق في ما يلي:[2]

- يقوم الصندوق بتكملة الضمان الذي يمنحه الشاب المنخرط المقترض والذي يتمثل في الضمانات العينية أو الشخصية المرهونة لصالح مؤسسات القرض ولصالح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

- ضمان الصندوق تغطية باقي الديون المستحقة من الأصول في حدود سبعين في المائة (70%) بناء على تعجيل مؤسسات القرض المعنية عند التصريح بالنكبة وبعد إستنفاد إلتماس الضمانات العينية أو الشخصية ،يتدخل الصندوق بناءا على طلب من البنك بعد عدم دفع ثلاث أقساط من الدين.

يشرع الصندوق في التحقق من عدم قدرة المؤسسة المصغرة عن السداد.

---

[1] المادة 1و2 من المرسوم التنفيذي رقم 98-200 مؤرخ في 14 صفرعام 1419 الموافق 9 يونيو سنة1998، **يتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح أياها الشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي** ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد42،ص8

[2] نفس المرجع، المواد 3 و4 و5،نفس الصفحة

✓ **كيفية الإنخراط في الصندوق:**

يتم انخراط المؤسسة المصغرة في الصندوق، بعد حصول الشاب المستفيد على الموافقة البنكية، حيث يقوم بدفع نسبة الإشتراك للصندوق والمحددة بـ: 0,35%، سنوياً، كما أنها تحسب على أساس مبلغ ومدة القرض البنكي، ونسبة 1% للإشتراك بالنسبة للبنوك تدفع للصندوق من باقي الديون للسنة المعتبرة[1]

❖ **صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار إستثمارات البطالين**

يعتبر الصندوق هيئة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم04-03 المؤرخ في 03 يناير سنة 2004، بهدف ضمان أخطار قروض إستثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين مابين(35 و 50) ، ويوطّن لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة[2].

✓ **مهام الصندوق:**

يعتبر الشباب أصحاب المشاريع المستفيدين من دعم الدولة والمؤسسات المالية والبنكية و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة هم أطراف شركاء في صندوق الكفالة المشتركة الذي يتولى القيام بالمهام الآتية:[3]

– ضمان القروض الممنوحة من طرف المؤسسات المالية والبنوك لصالح الشباب المستفيدين من المشاريع

– يقوم الصندوق بتكملة الضمان الذي يقدمه الشاب المنخرط (تأمينات عينية أو شخصية) للمؤسسات المالية أو البنك التي إقترض منها، ويغطي الصندوق أيضاً باقي الديون المستحقة من الأصول والفوائد عند التصريح بالنكبة في حدود سبعين في المائة(70%). بناءً على تعجيل البنوك والمؤسسات المالية، وبهذا يحل الصندوق مكان البنك والمؤسسات المالية، يضمن لها حقوقها عند إحتمال وقوع الخطر إعتباراً للمستحاقات التي سددتها في حدود تغطية الخطر.

❖ **صندوق الضمان المشترك للقروض المصغّرة:**

يعتبر الصندوق هيئة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذيرقم 04-16 المؤرخ في 22 جانفي 2004[4] ويوطّن لدى الوكالة الوطنية للقرض المصغر يهدف الصندوق إلى ضمان القروض المصغرة، الممنوحة للشباب المقاولين من قبل البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة فيه.

✓ **مهام الصندوق:**

---

[1] منشورات جهاز المؤسسة المصغرة أناد، الضمان المثالي بكل ثقة، ينظر الملاحق رقم:

[2] المادة1و2 من المرسوم التنفيذي رقم04-03 مؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق 3 يناير سنة 2004، **يتضمن إحداث صندوق الكفالة المشترك لضمان أخطار قروض إستثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمس وثلاثين(35) و خمسين(50)سنة وتحديد قانونه الأساسي**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجائرية،2004، العدد03.

[3] المواد 3و4و5 من المرسوم التنفيذي رقم04-03، نفس المرجع.

[4] المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم04-16 مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004، **يتضمن إحداث صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة وتحديد قانونه الأساسي**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2004، العدد 06.

تتمثل المهام الرئيسة للصندوق في:[1]

ضمان القروض المصغرة التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة فيه لصالح الشباب المستفيدين من الإعانات التي تقدمها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

– تغطية باقي الديون وذلك في حدود خمسة وثمانين في المائة (85%) المستحقة من الأصول والفوائد عند التصريح بالنكبة بناءً على تعجيل البنوك والمؤسسات المعنية، كما يحل الصندوق محل البنوك والمؤسسات المالية في إطار تنفيذ الضمان لحقوقها إعتباراً، عند الإحتمال للإستحقاقات المسددة وفي حدود تغطية الخطر

✓ **شروط الإنخراط في الصندوق:**

للإنخراط في الصندوق يجب على على المنخرط أن يدفع مستحقات الإنخراط والمحددة بنسبة 0.5 % الدفع السنوي بالنسبة للبنوك والمؤسسات المالية و 0.5% الدفع السنوي بالنسبة للمقاولين بعد حصوله على إشعار الموافقة البنكية، كما يعتبر إنخراط المستفيد شرط أساسي لتمويل مشروعه.

❖ **صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطةFGAR**

هو مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية، ويوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11نوفمبر 2002.[2]

إنطلق نشاط الصندوق بصفة رسمية في 14 مارس 2004[3]. حيث تكمن المهمة الأساسية لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تسهيل الحصول على القروض البنكية لفائدة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا تقاسم أخطار التمويل المحتملة الخاصة بالمؤسسات المستفيدة وذلك من خلال الضمانات المالية المقدمة.

كما يعمل صندوق ضمان القروض (FGAR) على مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، من خلال تقديم المساعدة في التركيبة المالية للمشاريع المجدية التي تديرها هذه المؤسسات، وذلك بهدف تمكينها من إحتلال مكانة متقدمة في ظل بيئة تنافسية معقدة، كما يهدف إلى ضمان القروض الضرورية للإستثمارات التي يجب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تنجزها في أحد المجالات التالية:

---

[1] المواد 3و4و5 من المرسوم التنفيذي رقم04-16، نفس المرجع .

[2] المادة 1و2من المرسوم تنفيذي رقم02-373 مؤرخ في 6 رمضان عام1423 الموافق 11 نوفمبر سنة 2002، **يتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،2022، العدد74.

[3] صندوق ضمان القروض، على موقع الإنترنت-https://www.fgar.dz/portal/ar/content/%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B4%D8%A3%D8%A9%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%D9%8A%D8%A9 ، تاريخ الإطلاع:2023/03/17على الساعة:22:25.

- إنشاء مؤسسات؛
- تجديد التجهيزات؛
- أخذ مساهمات؛

ومن المهام التي يتولى الصندوق القيام بها، تسيير الموارد الموضوعة تحت تصرفه والعمل على إقرار أهلية المشاريع والضمانات المطلوبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا التكفل بمتابعة عمليات التحصيل المستحقات المتنازع عليها، ومتابعة المخاطر الناجمة عن منح ضمان الصندوق، كما يبقى على علاقة تامة ومستمرة مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، آخذاً على عاتقه ضمان الإستشارة والمساعدة التقنية لها، ومع المؤسسات المالية والبنكية لتلقي بصفة دورية معلومات عن الإلتزمات التي تمت تغطيتها من طرفها بضمانه[1].

2.2-في ما يخص المرافقة وبناء قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يولي الكثير من الدول إهتماماً ببناء قدرات المشروعات الصغيرة والمتوسطة و ذلك من خلال تقديم برامج تدريبية متنوعة و دعم فني في سبيل الرفع من مستوى تنافسيتها، من خلال البنى التحتية متمثلة في مراكز التدريب و مكاتب تقديم الخدمات الإستشارية في مجال الإرشاد والتدريب، بالإضافة الى الوقوف جانب المشاريع المتعثرة[2].

وفي هذا المجال تتوفرلدى الدولة الجزائرية استراتيجية شاملة وهياكل مخصصة لتعزيز قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1.2.2-مشاتل المؤسسات:

هي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع باشخصية المعنوية والإستقلال المالي،تتكفل بمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما تأخذ المشاتل عدة أشكال وهي:[3]

- **المحضنة:** هيكل دعم وظيفته التكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات.
- **ورشة الربط:** هيكل دعم وظيفته التكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية.
- **نزل المؤسسات:** هيكل دعم وظيفته التكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى وحدة البحث.

ومن بين الخدمات التي تقدمها المشتلة مايلي:[4]

- القيام بأعمال تحسيسية وتكوينية في مجال المقاولاتية لفائدة الشباب بإعتبارهم الفئة المعنية التي يستهدفها المستقبل كما أن الشباب هم المرآة الصادقة التي تعكس المجتمع ومدى تقدمه وذلك بالتنسيق مع مختلف

[1] صندوق ضمان القروض على موقع الأنترنت، المرجع السابق.

[2] صندوق النقد العربي، المرجع السابق، ص30.

[3] المادة2 من المرسوم تنفيذي رقم03-78 مؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 الموافق 25 فبراير سنة 2003، **يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،2003، العدد 13.

[4] وزارة الصناعة، وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و ترقية الإبتكار،على موقع الإنترنت https://www.industrie.gov.dz/adpmepi/، تاريخ الإطلاع:2023/02/17،على الساعة:23:15.

الأجهزة التي لها علاقة بالمقاولاتية مثل الجامعة والوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية و ذلك بتأطير ورشات تدريبية من شأنها التحفيز و غرس ثقافة المقاولاتية ومنه تعزيز روح التوجه والمبادرة .

– تقديم خدمات الإحتضان للمؤسسات الحديثة والمبتكرة بهدف مساعدتها على النهوض ومزاولة أنشطتها، وعادة المؤسسات التي تكون حديثة تكون بحاجة ماسة للمساعدة وكل ما له علاقة وشأن في ديمومتها وبالتالي تُحتضن من طرف المشتلة من أجل مساندتها وهنا نستشعر تلك الرعاية التامة التي تمنحها الأم للطفل الحديث الولادة، فهي تعمل على مراقبته وتوفير الظروف والجو الملائم من أجل نموه ونشأته إلى أن يشد عضده، فهكذا دور الحضانة التي تقوم به المشتلة إتجاه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حديثة النشأة فهي تراعيها وترافقها في كل كبيرة وصغيرة في مسارها التطوري، خاصة في مراحلها الأولى الحرجة ، وهو مايساعدها على البقاء والنمو

– تعمل المشتلة أيضاً على عملية توفير إيواء ظرفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تواجه صعوبات، فهذه المؤسسات قد تعترضها صعوبات ظرفية تقوم المشتلة بمساعدتها في حلحلة الصعوبات من أجل إستمراريتها وضمان بقائها.

– تقوم المشتلة أيضاً بعملية تقييم الإمكانيات المحلية لإنشاء المؤسسات وتكثيف النسيج الصناعي وتحديد فرص الإستعانة بمصادر خارجية لأنشطة المؤسسات الكبيرة لا سيما الصناعية بهدف تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ وفي هذا السياق يمكن أن تكون المؤسسات الكبيرة أداة لجعل المؤسسات الصغيرة تنشط وذلك من خلال توفير بعض الخدمات أو عناصر الإنتاج التي تحتاجها المؤسسات الصناعية الكبرى ومثال على ذلك نجد مؤسسة متوسطة مختصة في إعادة تكرير النفايات، تدوير البلاستيك مثلا، هناك مؤسسة أصغر منها تقوم بعملية تجميع مادة البلاستيك قارورات المياه والمشروبات المستعملة، بقايا البلاستيك من باقي مختلف الأواني...إلخ وتعمل على تنظيفها وتنظيمها وتبيعها لمؤسسة أكبر منها، هذه الأخيرة تقوم بعملية إحداث تعديلات على هذه المادة وتخرجها على شكل منتوج متنوع وقابل للإستعمال وهي بدورها تقوم ببيعه كمنتوج مطلوب لدى المؤسسات الصناعية الكبرى، فهكذا نجد هذه المؤسسات الكبيرة تشجع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الإنشاء والإستمرارية.فعموماً تعتبر المشتلة حصناً منيعاً تحمي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من العوائق التي تعترضها وتزودها بالموارد والمعرفة اللازمة لتصبح بذلك مؤسسات قادرة على المنافسة بالشكل الذي يسهم في بناء نسيج اقتصادي قوي.

فرغم الخدمات المختلفة التي تقدمها الحاضنات، تبقى بعض النقائص المتعلقة بنوعية الخدمة وجودتها من خلال المتابعة والمرافقة، كما أن قلة جودة الخدمات ترجع في بعض الأحيان لعدم وجود مرافقين مختصين ونقص الإطارات القادرة على تسيير هذه الهيئات مما يستدعي ربط عملها أكثر بالجامعات ومراكز البحث.[1]

2.2.2–برامج التأهيل:

[1] زميت الخير، المرجع السابق، ص 322.

في إطار تعزيز الشراكة والإستفادة من مختلف التجارب الدولية في مختلف الميادين، قامت الجزائر بتسجيل عدة برامج تعاون متنوعة مع هيئات دولية متخصصة و شركاء أجانب لصالح قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف مرافقتها وتحسين تنافسيتها في ظل التحديات القائمة على المستويين المحلي والدولي، من بين هذه البرامج ما يلي:[1]

أ) برنامج دعم التنويع الصناعي وتحسين مناخ الأعمال(padica)

يهدف إلى تهيئة الظروف لزيادة حصة القطاع الصناعي في الإقتصاد والمساهمة في زيادة تنويع الإقتصاد الجزائري وذلك من خلال جذب الإستثمارات وإنشاء مناطق صناعية ، وكذا تحسين البيئة العامة للشركات والمؤسسات من أجل خلق شركات جديدة.

ب)برنامج دعم إنتقال الجزائر إلى إقتصاد أخضر دائري (ECOVERTEC)

وهو برنامج تعاون يهدف إلى تحفيز العرض والطلب بخصوص الإستهلاك والإنتاج من خلال تعزيز الإطار المؤسساتي والخبرة المحلية لخلق ظروف ملائمة من شأنها تعميم هذه الأنماط وكذا التدخل على مستوى المؤسسات المستفيدة بهدف وضع خطط عمل لتحسين كفاءتها بخصوص إستخدام الموارد. فالإقتصاد الدائري يركز الإستهلاك التعاوني وإعادة الإستخدام وإعادة تدوير المنتجات والمواد[2] ؛ فمثلا ظهور مؤسسات مختصة في إعادة تدوير وإعادة الإستخدام لمختلف البقايا(غلق حلقات الإنتاج)، ومثال على ذلك إستخدام مخلفات الأشجار والنخيل في صناعة الأسمدة، هنا يتم القضاء على النفايات وحماية البيئة وتم إستخدام الموارد الطبيعية بكفاءة .

ج)برنامج دعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة(PAD-PME)

وهو برنامج يتطلع إلى تحسين إطار هذه المؤسسات في الجزائر وذلك من خلال ضمان و توفير المرافقة التقنية الضرورية لأجهزة الدعم والمرافقة من أجل مساعدتها في تقديم خدماتها بشكل أحسن و نوعي.

د)برنامج الإبتكار و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة(INNODEV)

هو برنامج تعاون ثنائي بين الشراكة الجزائرية وشراكة الوكالة الألمانية للتعاون الدولي، يهدف هذا البرنامج إلى تعزيز قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال البيع، التسويق الرقمي عبر منصات التصدير، لجعلها أكثر قدرة على المنافسة و الإستدامة.

3.2.2-حاضنات الأعمال:

[1] وزارة الصناعة، وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و ترقية الإبتكار،على موقع الإنترنت https://www.industrie.gov.dz/adpmepi/، تاريخ الإطلاع:2023/02/17،على الساعة:23:15

[2] أحمد سعيد كرم البكل، ريهام عبد الغني متولي مطاوع، **الإقتصاد الدائري بين النظرية والتطبيق، دراسة حالة للإقتصاد المصري**، مجلة الدراسات السياسية والاقتصادية، العدد الأول، السنة الثالثة، كلية السياسة والإقتصاد، جامعة السويس، مصر، أبريل 2023، ص165.

تعتبر حاضنة الأعمال بمثابة منظومة تقوم بتسهيل عملية تحويل الأفكار والمشاريع إلى مؤسسات وذلك من خلال توفير جملة من الخدمات الإدارية والتسويقية والتدريبية لصالح الشباب الحاملين لأفكار إبتكارية و إبداعية بهدف تحويلها إلى مشاريع ومؤسسات إقتصادية قائمة، من شأنها أن تساهم في عملية التنمية وتنويع الإنتاج وخروج الإقتصاد من التبعية للمحروقات

يصف تقرير التنمية الإنسانية العربية 2003 حاضنات الأعمال بأنها: نمط جديداً من البنى الداعمة للنشاطات الإبتكارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو للمطورين المبدعين المفعمين بروح الريادة الذين يفتقرون إلى الإمكانية الضرورية لتطوير أبحاثهم وتقنياتهم المبتكرة وتسويقها.وينطلق مفهوم الحاضنات من إعتبار المشروع الصغير أو الفكرة المبتكرة بحاجة إلى رعاية بيئية مساعدة تمكن من إكتساب مقومات النجاح والنمو واللإستمرار قبل الإنطلاق إلى البيئة الحرة لإقامة المشروعات الإقتصادية[1].

4.2.2-المجلس الوطني للتشاور من أجل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تم إنشاء المجلس بغية تقريب الرؤى وكذا تعزيز التشاور والحوار بين السلطات العمومية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الممثلة بفاعلين والشركاء من جمعيات ومنظمات مهنية بهدف تشكيل شراكة حقيقية ومتينة بين الكيانين من حيث مراقبة وتنفيذ السياسات التي خلقت لتطوير هذه المؤسسات و توحيد وجهات النظر في كل ما له شأن من تعزيز مكانتها.

ومن المهام التي يقوم بها المجلس التشاوري، توسيع قاعدة تمثيل هذه المؤسسات والإتحادات والمنظمات المهنية في الأيام الوطنية التحسيسية والملتقيات السياسية الإقتصادية التي لها شأن بخصوص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإضفاء فعالية أكبر في تحقيق أهداف التنمية الإقتصادية والإجتماعية لمواجهة التحديات المستقبلية المحتملة لهذه المؤسسات في بيئة تتسم بالتغيروعدم الثبات، وكذا التحكم في التأثيرات المختلفة للإقتصاد العالمي.

5.2.2-الجائزة الوطنية للمؤسسة الصغيرة والمبتكرة:

تعتبر الجائزة الوطنية آلية من الآليات التي من شأنها تحفيز وتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الإندماج في حركية الإبتكار الدائم والمستمر .

أنشئت الجائزة الوطنية للإبتكار لفائدة المؤسسات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 18-226 الموافق 24 سبتمبر 2018[2]،مخصصة لمكافأة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة وتشجيعها، متمثلة هذه الجائزة في منح ميداليات وشهادات إستحقاق ومكافآت مالية لأحسن ثلاثة مؤسسات مبتكرة ويحدد مبلغها كما يلي:

1000.000 دج للفائز الأول ؛

---

[1] تقرير التنمية الإنسانية العربية : **برنامج الأمم المتحدة الإنمائي**، المكتب الإقليمي للدول العربية، عمان الأردن، 2003، ص25.

[2] المادة2 و3من المرسوم تنفيذي رقم مؤرخ في14 شوال عام 1429 الموافق 14 أكتوبر سنة 2008، **يتضمن إحداث جائزة وطنية للإبتكار لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويحدد شروط و كيفيات منحها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008، العدد 06.

800.000 دج للفائز الثاني؛

600.000 دج للفائز الثالث

تسلم هذه الجائزة سنويا من طرف الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال إحتفال ينظم لهذا الغرض.و للمشاركة في مسابقة الجائزة يمكن لأصاحاب المؤسسات المشاركة من خلال رابط نحو المستقبل تحت شعار "الإبتكار" موجود في البوابة الرقمية لوزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني .

6.2.2-لجنة وطنية لمنح علامة مؤسسة ناشئة و مشروع مبتكر وحاضنة أعمال

تتواصل جهود الدولة في مجال المقاولة والتشغيل حيث مع مطلع سنة 2020 تم إستحداث لجنة وطنية وطنية خصيصاً لمنح هذه العلامة بهدف تشخيص المشاريع المبتكرة وترقيتها والمساهمة في ترقية النظم البيئية للمؤسسات الناشئة.

أ-علامة مؤسسة ناشئة:

تعتبر مؤسسة ناشئة كل مؤسسة خاضعة للقانون الجزائري وتحترم المعايير والشروط التالية:[1]

- يجب أن لا يتجاوز عمر المؤسسة 8 سنوات.
- أن يعتمد نموذج أعمالها على منتجات أو خدمات أو فكرة مبتكرة.
- أن لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي المبلغ الذي تحدده اللجنة.
- أن يكون رأس مال الشركة مملوكاً بنسبك50 % على الأقل من قبل أشخاص طبيعيين أو صناديق إستثمار معتمدة أو من طرف مؤسسات أخرى حاصلة على علامة مؤسسة ناشئة.
- يجب أن تكون إمكانيات نمو المؤسسة كبيرة بما فيه الكفاية؛.
- يجب أن لا يتجاوز عدد العمال 250 عامل.

تمنح علامة مؤسسة ناشئة للمؤسسة لمدة 4 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة وذلك من خلال التسجيل بتقديم طلب مع الملف من خلال البوابة الإلكترونية الوطنية للمؤسسات الناشئة.

ب- منح علامة مشروع مبتكر:

تمنح علامة مشروع مبتكر على أي مشروع ذي علاقة بالإبتكار لكل شخص طبيعي أو مجموعة أشخاص طبيعيين يقومون بإيداع طلباتهم على البوابة الإلكترونية الوطنية للمؤسسات الناشئة، مرفوقين بعرض حول المشروع المبتكر والعناصر التي تثبت الإمكانات الكبيرة للنمو الإقتصادي وكذا المؤهلات العلمية و تقنية وخبرة الفريق المكلف بالمشروع ووثيقة ملكية فكرية أو جائزة أو مكافأة متحصل عليها في هذا الإطار(الإبتكار).

ج- منح علامة "حاضنة أعمال":

[1] المادة11 من المرسوم التنفيذي رقم20-254 مؤرخ في 27 محرم عام 1442 الموافق 15 سبتمبر2020، **يتضمن إنشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" و "مشروع مبتكر" و "حاضنة أعمال" وتحديد مهامها و تشكيلتها و سيرها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 55،ص 11.

تمنح علامة حاضنة أعمال لكل هيكل تابع للقطاع العام أو القطاع الخاص أو بالشراكة بين القطاعين العام والخاص، الذين يقترحون دعماً لحاملي المشاريع المبتكرة والمؤسسات الناشئة والمتمثل في توفير الأيواء لهذه المؤسسات وإحتضانها وتزويدها بمساحات عمل مهيأة و تقديم الإستشارات والتمويل[1].

7.2.2- الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنظيمها وتسييرها

تعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،وتسمى الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة[2].

أنشئت الوكالة كأداة للدولة في مجال تنفيذ سياستها الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فهي بهذه الصفة تتولى القيام بمجموعة من المهام التالية:[3]

- تنفيذ البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وضمان متابعته.
- تنفيذ الإستراتيجية القطاعية في مجال ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها.
- ترقية الخبرة والإستشارة الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تقييم فعالية تطبيق البرامج القطاعية ونجاعتها، واقتراح التصحيحات الضرورية عليها.
- متابعة ديموغرافية المؤسسات في مجال إنشاء النشاط وتوقيفه وتغييره.
- إنجاز دراسات حول التوجهات العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

جمع المعلومات المتعلقة بميدان نشاط المؤسسات، واستغلالها ونشرها.

التنسيق مع الهياكل المعنية بين مختلف برامج التأهيل الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

بالإضافة الى المهام المذكورة تضطلع الوكالة للقيام بالمهام الأخرى التالية:

العمل على تشجيع تكثيف نسيج المؤسسات بالتشاور مع أجهزة دعم إنشاء الأنشطة، لا سيما من خلال نشر ثقافة المقاولاتية ومرافقة حاملي المشاريع وإحتضان و إيواء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي هي في طور الإنشاء والعمل أيضاً على مرافقتها لدى البنوك والمؤسسات المالية المدعمة والممولة لها، ومساعدة أصحاب المؤسسات في جهودها التي ترمي إلى تعزيز مواردها البشرية وذلك بالتنسيق مع منظومة التكوين وأجهزة الإدماج، كما تعمل على تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات في مجال التنظيم والتسيير المالي و كذا التموقع في السوق[4].

8.2.2-الوكالة الوطنية للمقاول الذاتي:

---

[1] المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 20-254، المرجع السابق، ص12.

[2] المادة1،2 من المرسوم التنفيذي رقم05-165 مؤرخ في 24 ربيع الأول ،عام 1426 الموافق 3 مايو سنة 2005، **يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنظيمها وتسييرها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد32.

[3] المادة5، من المرسوم التنفيذي رقم05-165، نفس المرجع.

[4] المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 18-170 مؤرخ في 12 شوال عام 1439 الموافق 26 يونيو سنة 2018، **يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الإبتكار وتنظيمها وسيرها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39.

تعتبر الوكالة الوطنية للمقاول الذاتي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الناشئة[1].

هذه المؤسسة حديثة النشأة تهدف إلى المساهمة في تعزيز روح المبادرة لدى الشباب من خلال تسهيل الوصول إلى العمل الحر، وكذا تنظيم الأنشطة الإقتصادية،خاصة تلك الأنشطة التي نجدها تزاول من طرف الكثير من الشباب والشابات التي لها إقبال من طرف الزبائن،بهدف تشجيعهم على الإندماج في الإقتصاد الرسمي للبلاد.

ففي المقام الأول لتنظيم الأنشطة، نجد أن هذه المؤسسة وضعت سجل وطني للمقاول الذاتي،وهذا يفسر على أن الأنشطة فردية بحيث يمكن للأشخاص الإنضمام لهذه المؤسسة وذلك من خلال منصة رقمية للتسجيل والحصول على بطاقة مقاول ذاتي، ولتوضيح ذلك أكثر يمكننا التطرق الى بعض المهام التي تقوم بها الوكالة وهي:[2]

- وضع سجل الوطني للمقاول الذاتي.
- مسك وتحيين السجل الوطني للمقاول.
- إستلام ومعالجة طلبات التسجيل في السجل الوطني للمقاول الذاتي.
- الشطب وإعادة التسجيل في السجل الوطني للمقاول الذاتي.
- مرافقة ومراقبة ومتابعة أنشطة المقاول.
- ضمان تحيين قائمة النشاطات المؤهلة للإستفادة من القانون الأساسي للمقاول الذاتي.
- إنجاز محتوى ترويجي لتشجيع الولوج إلى القانون الأساسي الخاص.

كما تكلف بتسليم بطاقة للمقاول الذاتي التي مدتها خمس سنوات، مقابل دفع مصاريف تسليمها وتوصيلها.

ومن بين النشاطات المؤهلة للإستفادة من القانون الأساسي للمقاول الذاتي هي النشاطات المربحة التي التي يمارسها كل شخص طبيعي بصفة فردية[3].

وفي هذا السياق يمكن أن نقول أن هذه الصيغة للمقاول الذاتي الهدف منها تنظيم بعض النشاطات التي يقوم بها الكثير من الأشخاص والتي قد تكون خارج الإطار القانوني وعلى سبيل المثال لا الحصر، الأنشطة المنزلية التي تمارسها ربات البيوت مثل صناعة الحلويات والمرطبات وبيعها، وهذا ما نراه من ترويج لهذه المنتوجات على مواقع التواصل الإجتماعي ، مقابل تفاعل كبير بخصوص الطلب (أين المقر، كم السعر، أين رقم الهاتف، أختي كاين التوصيل، خلي لي رقمك) .أضف إلى ذلك الأنشطة التي أصبحت منتشرة خاصة في

---

[1] المادة 2 و 3من المرسوم التنفيذي رقم 23-196 مؤرخ في 5 ذي القعدة عام 1444 الموافق 25 مايو سنة 2023، **يحدد تنظيم الوكالة الوطنية للمقاول الذاتي و سيرها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 37.

[2] المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 23-196، نفس المرجعالسابق.

[3] المادة 2من المرسوم التنفيذي رقم 23-197 مؤرخ في 5 ذي القعدة عام1444 الموافق 25 مايو سنة 2023،**يحدد قائمة النشاطات المؤهلة للإستفادة من القانون الأساسي للمقاول الذاتي وكيفيات التسجيل في السجل الوطني للمقاول الذاتي**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 37.

القرى وهي إقدام بعض الشباب بعملية بيع الآيس كريم بحيث يتجولون بواسطة سيارة مزودة بآلة صنع هذه المادة ويبعونها للأطفال. فهذا القانون سوف ينظم مثل هذه الأنشطة الغير مسجلة التي ذكرناها، ويمنحها الشرعية القانونية مما يعود بالمنفعة على الإقتصاد جراء فرض رسوم عليها، و على المتعاملين من خلال توفير التأمين و التغطية الطبية، وبالمنفعة على المستهلكين من خلال إلتزام المتعاملين بمعايير النظافة والسلامة التي تصب في مصلحة المستهلك .

حدد القانون الأساسي قائمة النشاطات في سبعة (7) ميادين وهي:[1]

– الخدمات المنزلية وقد تشمل النشاطات التي أشرنا لها سابقاً.

– الإستشارة والخبرة والتكوين وتشمل النشاطات التي من شأنها أن يقوم بها الشباب المختصين في التدريب والتكوين.

– الخدمات الرقمية والأنشطة ذات الصلة وعلى سبيل المثال خدمة " توري" لصاحبها إبن ولاية أدرار وهي خدمة رقمية تسمح للمرضى بحجز مواعيد الفحوصات من بعيد لدى الأطباء المشتركين في هذه الخدمة، كما تجنبهم البقاء لمدة طويلة في طوابير الإنتظار.

– الخدمات الموجهة للأشخاص.

– خدمات الترفيه والتسلية، كتلك التي نراها خاصة عندنا في القرى وهو قيام بعض الشباب بشراء بعض المستلزمات الخاصة بالتسلية والترفيه ويقومون بالتجول بين قصور الولاية بهدف إدخال الفرحة في نفوس الأطفال.

– الخدمات الموجهة للمؤسسات.

– الخدمات الثقافية والإتصال والسمعي البصري.

الشكل رقم: (12)يوضح نموذج بطاقة المقاول الذاتي

(الوجه الأمامي للبطاقة)



[1] المادة 4، من المرسوم التنفيذي رقم 23–197، المرجع نفسه.

3-واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

نستعرض في هذا الجزء إحصائيات حول تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النوع وحسب معيار التصنيف و وفق تعريف المشرع الجزائري، وحسب توزيعها القطاعي والجغرفي، موضحين عدد المؤسسات التي دعمها كل برنامج ومحاولة تقييمها

جدول رقم(33) يوضح إحصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من 2015إلى 2023

السنوات / نوع المؤسسات	2015	2016	2017	2018
المؤسسات الصغيرة المتوسطة العامة	532	390	267	261
المؤسسات الصغيرة المتوسطة الخاصة	934037	1 022231	1 074 236	1 141 602
المجموع	934 569	1 022621	1 074 503	1141863
السنوات / نوع المؤسسات	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
المؤسسات الصغيرة المتوسطة العامة	243	229	225	223
المؤسسات الصغيرة المتوسطة الخاصة	1 193 096	1 230 844	1 286 140	1 359 580
المجموع	1 193 339	1 231 073	1 286 365	1 359 803

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على بيانات وزارة الصناعة : النشرة الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2015 إلى 2023.

تُظهر لنا معطيات الجدول تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بحيث نلاحظ أن عددها في تزايد مستمر خلال كل السنوات، وارتفع من 934569 مؤسسة سنة 2015 إلى 1359803 مؤسسة سنة 2022، أي بزيادة أكثر من 60 ألف مؤسسة خلال كل سنة، وهذا راجع إلى الأهمية التي توليها الدولة الجزائرية لهذه المؤسسات كونها أحد العناصر التي تساهم في التنوع الإقتصادي وخلق فرص العمل.

كما تجدر الإشارة أيضاً إلى وجود تفاوت كبير بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة والخاصة ، حيث عرفت المؤسسات العامة تناقص وتقلص في أعدادها ، من 532 مؤسسة سنة 2015 إلى 223 سنة 2022 ، وهذا يرجع لعدة عوامل إقتصادية و إجتماعية، من بينها سياسة الدولة نحو الخوصصة ، وهذ هوا

ربما السبب الرئيسي الذي أدى الى تقلص في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة، بينما نجد المؤسسات الخاصة على نقيض ذلك ، بحيث إرتفع عددها في نفس المرحلة من 93403مؤسسة إلى 399037 1 مؤسسة ، ويرتبط هذا الإرتفاع بظهور عدة برامج تعاون متنوعة مع هيئات دولية متخصصة وكذا المجلس الوطني للتشاور من أجل تطوير هذه المؤسسات والآليات التي تساعد على إنشاء المشاريع، بما فيها القوانين المشجعة على الإستثمار و التي تهدف بالأساس إلى تطوير قطاعات النشاطات ذات قيمة مضافة عالية وضمان تنمية إقليمية متوازنة .

جدول رقم(34) يبن توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المنطقة

المنطقة	عدد المؤسسات. ص.م إلى غاية 2022	نسبة التمركز
الشمال	945153	%69.51
الهضاب	300745	%22.12
الجنوب	113905	%8.38
المجموع	1359803	%100

المصدر:من إعداد الباحث بالإعتماد على بيانات وزارة الصناعة : النشرة الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

فرغم التطور والنمو الكمي الذي تشهده هذه المؤسسات، نجدها تتمركز في مناطق الوطن بنسب متفاوتة، وهو ما يعكس التوزيع الغير متكافئ ، فحسب الجدول نجد تمركز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المناطق الشمالية هي الأعلى بحيث قدر عددها 945153 ما يقارب نسبة 69.51% ، وبدرجة أقل في منطقة الهضاب، حيث بلغ عدد المؤسسات بها 300745 مؤسسة، أي ما يعادل نسبة 22.12% ، وتأتي في الترتيب الأخير منطقتي الجنوب والجنوب الكبير بـ113745 مؤسسة ، ما يمثل نسبة 8.38% وهي الأصغر نسبة، الأمر الذي يؤدي إلى اللاتوازن الذي جاءت به مختلف القوانين المتعلقة بالإستثمار، كما أنه يؤدِّي إلى تفاوت اقتصادي واجتماعي، الذي بدوره يتأثر بالبنى التحتية القوية التي تتميز بهاالمناطق الشمالية التي جعلت هذه المؤسسات تنمو بها وتتكاثر، كما أن ضعفها في المناطق الجنوبية هو ذات السبب في تقلص عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو ما ينتج عنه أيضاً إرتفاع في معدل الفقر والبطالة .

جدول رقم (35) يبين تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النشاط ومعيار التصنيف

قطاع النشاط	نهاية 2021	سنة 2022				نهاية 2022
		من 1 إلى 9	من 10 إلى 49	من 50 إلى 250	المجموع من 1	

		عمال	عامل	عامل	إلى 250	
		مصغرة	صغيرة	متوسطة		
الفلاحة	8010	377	17	0	394	8404
الطاقة والمناجم	3243	107	17	4	128	3371
الأشغال والبناء	199331	4722	365	34	5121	204452
الصناعات المصنعة	109991	5833	143	25	6001	115992
الخدمات والمهن الحرة	662185	40799	440	75	41314	703499
الحرف	303605	20480			20480	324085
المجموع	1286365	72318	982	138	73438	1359803
النسبة		%98.47	%1.34	% 0.19	100	

المصدر:من إعداد الباحث بالإعتماد على بيانات وزارة الصناعة : النشرة الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2021 و2022.

يظهر لنا من خلال الجدول تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط وحسب معيار التنصيف ، يميل فيها التوجه العام إلى قطاع الخدمات والمهن الحرة بحيث نجد النسبة الأكبر من هذه المؤسسات هي مؤسسات مصغرة التي تشغل من1 عامل إلى 9 عمال والتي بلغ عددها40799 مؤسسة ويعود السبب ألى سهولة ومرونة إنشاء المشاريع في هذا القطاع وهو ما دفع بالعديد من الشباب لتبني هذه المؤسسات بهدف توظيف أنفسهم بدل الإنتظار.ويليها قطاع الحرف بتعداد 303605 مؤسسة مصغرة التي تشغل من 1 عامل إلى 9 عمال ومنعدمة في صنف الصغيرة والمتوسطة . في الآونة الأخيرة أصبح هذا القطاع أكثر إنجذاباً للشباب، وهو ما تشهده الجزائرعامة من موجة للمشاريع الحرفية المبتكرة التي يقودها الشباب وبصفة خاصة على مستوى الولايات الصحراوية ، وعلى سبيل المثال لا الحصر نلاحظ ظهور مطاعم ومقاهي ذات طابع حرفي، بحلة تقليدية شكلا ومضمونا ، تصميم هيكلي تقليدي ووجبات جزائرية أصلية. كما أن هذه المشاريع غير مكلفة وسهلة التنفيذ وهو ما شجع على ظهورها بشكل قوي.وتأتي باقي القطاعات مثل الصناعات والأشغال العمومية بنسب متوسطة وبافي القطاعات بنسب ضعيفة.

ويأتي تطور عدد المؤسسات حسب معيار التصنيف، المؤسسات الصغيرة التي توظف من 10 إلى 40 عامل بنفس الترتيب حسب نوع القطاع ، وتليها المؤسسات المتوسطة التي من 50 عامل إلى 250 عامل بنسب منخفضة ومنعدمة في قطاعي الفلاحة والحرف

فرغم الإرتفاع النسبي الذي تعرفه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، هناك أيضاً إنخفاض نسبي في أعدادها، حيث ألغي تسجيل 3242 مؤسسة من النوع القانوني في قطاع الخدمات، و1470 من المؤسسات ذات الأنشطة التجارية علماً أنها الأقل إستدامة، ويليه قطاع البناء والأشغال العمومية بواقع 906 مؤسسة ملغاة، وقطاع الصناعة بواقع 605 مؤسسة ملغاة، و14380 مؤسسة صغيرة ومتوسطة من نوع الشخص الطبيعي أوقفت أنشطتها، وكانت الأنشطة الحرفية هي الأكثر تضرراً خيث تم إلغاء تسجيل 8175 مؤسسة و في قطاع الفلاحة 4842 مؤسسة ضغيرة ومتوسطة وكان ذلك كله خلال سنة 2022، كما تعود الأسباب لتراجع عدد المؤسسات في الجزائر، لإفتقار النضج في إطلاق المشاريع وكذا ضعف القدرة التنافسية[1].

جدول(36) رقم: يبين تطور المشاريع الممولة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

النشاطات	عددالمشاريع الممولةحسب النشاط وحسب السنوات بإعتبار العدد تراكمي منذ 2012 إلى 2018									
	2018		2019		2020		2021		2022	
	تراكمي	السنوي	تراكمي	السنوي	تراكمي	السنوي	تراكمي	السنوي	تراكمي	السنوي
فلاحة	55 232	1 085	57 183	1 951	58 476	1 293	59365	889	60 626	1 261
الصناعة التقليدية	42 772	98	42 998	226	43 192	194	43419	227	44 005	586
البناءوالأشغال العمومية	33 144	601	34 282	1 138	35 099	817	35692	593	36 760	1 068
الري	545	1	556	11	561	5	566	5	572	6
الصناعة	25 586	694	26 740	1 154	27 639	899	28855	1 216	32 080	3 225
الصيانة	9699	308	10 271	572	10 682	411	11077	395	11 704	627
الصيد البحري	1131	0	1 131	0	1 131	0	1133	2	1 139	6

[1] وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني، نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رقم 42، إصدار أبريل 2023، الجزائر، ص16.

المهن الحرة	10323	624	11 356	1 033	12 169	813	12715	546	14 222	1 507
الخدمات	106992	704	108 003	1 011	108 778	775	109564	786	111 301	1 737
نقلالمحروقات	13385	0	13 385	0	13 387	2	13 390	3	13 390	0
نقل البضائع	56530	0	56530	0	56 601	71	56775	174	56 850	75
نقل المسافرين	18986	0	18 992	6	18 999	7	19017	18	19 024	7
المجموع	374325	4 114	381 427	7 102	386 714	5 287	391568	4 854	401 673	10 105

المصدر::من إعداد الباحث بالإعتماد على بيانات وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني : النشرة الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، للسنوات 2017 إلى 2022.

من خلال أرقام الجدول يتضح لنا أن النشاط الذي سجل أعلى نسبة في المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية خلال السنوات و منذ نشأتها كان في قطاع و مجال الخدمات، حيث سجل منذ النشأة إلى غاية 2018 ما يقارب 106 ألف و992 مشروع وهي النسبة الأعلى مقارنة بباقي القطاعات، بإعتبارأن قطاع الخدمات يعد بيئة خصبة للمقولاتية، حيث يمكن للأفراد ذوي المشاريع، إنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة بتكاليف أقل إذا ما قارنها بالقطاعات الأخرى، كما يعد هذا القطاع أحد أهم الإتجاهات الحديثة للإقتصاديات المعاصرة، وهذا راجع لمساهمته المهمة في الإنتاج الإجمالي و بالنظر أيضا إلى الحصة التي يستحوذ عليها في ميدان الشغل. ويليه قطاع الفلاحة في نفس السنة ومنذ النشأة، حيث بلغ عدد المشاريع الممولة 55 ألف و232 والى غاية 2022 بلغ 60 ألف و626 مشروع بإعتبار أن قطاع الفلاحة في الجزائر قطاعاً رئيسياً و عموداً أساسياً في الإقتصاد الوطني نظراً لمساهمته في الناتج المحلي الإجمالي، لذا نجد الدولة أولته أهمية كبيرة وتشجيع الشباب على المقاولة في الخدمات الفلاحية والخدمات الشبه فلاحية وعلى سبيل المثال نجد مراكز جهوية للشباب المقاولين في الفلاحة والصناعة الغذائية مهمتها تنظيم حملات توعية حول فرص العمل في ميدان الفلاحة ودعم دورات تدريبية للشباب الفلاحين المبتدئين، هذه المجهودات أدت إلى التوجه نحو هذا القطاع وارتفاع نسبة المشاريع الممولة، كما نجد قطاع نقل البضائع يتصدر المرتبة الثالثة في إطار المشاريع المُنجزة من طرف الشباب حيث قدر عددها56 ألف و850 مشروع وكان مرشح للزيادة، إلا اننا نلاحظ عدم تمويل أي مشروع خلال سنتين متوالية 2018،2019 وهذا ربما يرجع إلى تشبع هذا القطاع نظراً لبقائه على نفس النسبة تقريباً. ويأتي التمويل في باقي القطاعات بنسب متقاربة، كما نلاحظ تسجيل منخفض في تمويل بعض المجالات وشبه منعدم خلال سنوات في بعض المجلات لا سيما قطاع نقل المحروقات بإعتباره نشاط ليس متاحاً للجميع كما أنه تقوم به مؤسسات مختصة في نفس المجال، أيضاً مجال الصيد البحري وهذا نظرا لخصوصية تمركز مجالات نشاطه. فعموما من خلال الجدول يبقى قطاع الخدمات في

صدارة المشاريع الممولة من قبل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية منذ نشأتها و إلى غاية 2022 بلغ عدد المشاريع الممولة111 ألف و 301 هذا القطاع الذي أصبح وجهة الكثيرين وقبلة المستثمرين. فالتوسع في قطاع الخدمات يرجع أساساً إلى زيادة الإحتياجات من الخدمات الإضافية الموجهة إلى الشركات والمؤسسات1 بعدما كان هذا القطاع يعاني الإهمال و يرتب في المرتبة الثالثة كونه لا يساهم في خلق الثروة بسبب لا مادية منتجاته، و كونه أيضاً قطاع يُعنى بتقديم الخدمات المختلفة التي يحتاجها البشر في حياتهم اليومية

جدول رقم(37) يبين تطور المشاريع الممولةعن طريق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

النشاطات	عددالمشاريع الممولة حسب كل سنة				
	30جوان2018	30جوان2019	30جوان2020	30جوان 2021	30جوان2022
فلاحة	637	999	5 285	841	10
الصناعة التقليدية	352	400	1597	770	9
البناءوالأشغال العمومية	62	68	385	42	3
الري	1	5	11	9	0
الصناعة	120	176	678	611	7
الصيانة	15	20	69	43	1
الصيد البحري	19	12	75	105	0
المهن الحرة	66	68	207	170	1
الخدمات	164	200	1251	405	9
نقل البضائع	1	0	1036	1	0
نقل المسافرين	0	22	233	72	0
المجموع	1 437	1 970	10 827	3069	40

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على بيانات وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني : النشرة الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، للسنوات 2017 إلى 2022.

[1]بوصالح سفيان، بوثلجة عبد الناصر، **دور قطاع الخدمات في التنمية المستدامة**، كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، مجلة البديل الإقتصادي، العدد4،ص83.

نلاحظ من خلال أرقام الجدول أن تطو رمجموع عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لصالح البطالين المستفيدين خلال السنوات المذكورة ضعيف نوعاً ما، حيث نرى أن مجموع المشاريع المستفاد منها في جميع القطاعات سنة 2018 بلغ نسبة 1437 مشروع وهذا ربما يرجع لتناقص الفئات التي كان يستهدفها البرنامج وهي فئة البطالين ذوي المشاريع الراغبين في استحداث الأنشطة التي فقدت مناصبها لأسباب لا إرادية و لأغراض إقتصادية، حيث من سنة 2004 والبرنامج يمول ويقدم المساعدات وهذا من شأنه قد يكون حقق الأهداف التي أسس من أجلها، ومن جانب آخر نلاحظ أن نسبة المشاريع التي قام بتمويلها الصندوق لصالح البطالين، تركز بنسب عالية في مجال الفلاحة في المرتبة الأول وعلى مدار السنوات، ونفسر هذا أيضا أن النشاط الذي كان سائد سابقاً وإلى يومنا هذا هو النشاط الفلاحي، فالتمويل الكبير في هذا المجال يعكس التوجه العام والأولوية التي توليها الدولة للقطاع الفلاحي، و على سبيل المثال من خلال ما نراه من إجراءات وتسهيلات للمستثمرين بخصوص زيادة نسبة دعم الأسمدة وكذا رفع سعر شراء الحبوب والمنتوجات من الفلاحين من خلال تصريحات رئيس الجمهورية، وهذا ما من شأنه جذب الشباب للإستثمار و إحداث المشاريع في مجال الفلاحة وأرتفاع نسبة التمويل في ذات القطاع. وتأتي في المراتب الأخرى بخصوص النشاطات التي قام بتمويلها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الصناعة التقليدية، بإعتبارها إنتاج حضري لسنوات خاصة في المجتمعات المحلية حيث نجد الشباب فوق 30 السنة هم من يتمسكون بهذه الصناعات مما جعلهم يقبلون على هذا البرنامج من أجل إنشاء مؤسسات والإستثمار أكثر، وقطاع الخدمات بإعتباره قطاع غير مكلف وسهل و مربح في نفس الوقت.

والملاحظة الجوهرية التي يمكن قرائتها من الجدول، هو إنعدام و تراجع عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 2022 حيث بلغ مجموعها في جميع الأنشطة 40 مشروع. وهذا كما أشرنا سابقاً ربما راجع إلى تناقص فئة البطالين و أيضاً ربما عدم الإقبال على البرنامج، بسبب إنعدام التمويل في بعض القطاعات التي عرفت تشبعاً في ظلِّ توفر فرص العمل بطرق أخرى هذا من جهة، ومن جهة أخرى في نفس السنة كان الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بصدد التوقف بطريقة إنتقالية عن التمويل لفائدة البطالين.

جدول رقم (38)يبين تطورالمشاريع الممولة في إطاربرنامج الوكالة الوطنية لتسسير القرض المصغر:

قطاع النشاط	تطورعددالمشاريع الممولة حسب النشاط خلال كل سنة				
	2018	2019	2020	2021	2022
فلاحة	117 134	122 052	125610	128 077	130 286
صناعة جد صغيرة	331 023	350 484	365919	376 190	380 549
البناء والأشغال	71 879	76 782	80256	82 935	85 489
خدمات	172 243	178 426	183415	187 397	190 435
صناعة تقليدية	148 260	156 549	162263	166 477	169 687
تجارة	3 583	4 011	4558	5 063	5 630
الصيد البحري	804	844	890	946	995
المجموع	844 926	889 148	922911	947 085	963 071

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على بيانات وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني : النشرة الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، للسنوات 2017 إلى 2022.

من خلال الجدول يتضح لنا أن عدد القروض الممنوحة للشبابفي إطار جهاز القرض المصغر يتركز في قطاع الصناعة الجد صغيرة حيث بلغ عدد القروض التي أستفادت منها الفئات التي يستهدفها الجهاز منذ نشأته 331ألف و23 مشروع خلال سنة 2018 وارتفع إلى 380 ألف 549 مشروع سنة 2022أي بفارق 49ألف 526 خلال ثلاثة سنوات ويليه قطاع الخدمات، حيث بلغ عدد القروض بها 190ألف و435 قرض غاية 2022 ويليها قطاع الصناعات التقليدية والفلاحة، وذلك خلال كل سنة نلاحظ دائما زيادة و أن هذه القطاعات هي التي أستفادت من غالبية القروض. نفسر إرتفاع القروض الممنوحة في هذه المجالات نظراً لطبيعته القروض و الأنشطة التي يمولها الجهاز، فهو غالبا موجه للفئات الهشة والفئات التي هي بدون عمل و ربات البيوت وهذا بهدف تشجيعهم للعمل في البيوت خاصة أصحاب الحرف، بالإضافة إلى سهولة الحصول على القروض الممنوحة لهذا الغرض، حيث نجد اللامركزية في الوكالة الوطنية للقرض المصغر، وذلك من خلال إيجاد فروع لها على مستوى كل الدوائر على مستوى

الوطن مما ساعد الفئات الهشة خاصة في المناطق المعزولة والنائية من استفادتهم من هذه القروض، فهذه الفئات كثيراً ما تشتغل في مجال الأعمال الحرفية والأنشطة التقليدية و تربية الحيوانات، ولها ارتباط قوي بالفلاحة، فهذا الإمتداد في الأنشطة جعلها تستثمر في مجالها من خلال الإستثمار أوالتوسع في الأنشطة التي تمارسا وهذا ما جعل نسبة القروض ترتفع في هذه المجالات

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم التطرق له في هذا الفصل نستطيع القول على أن المقاولاتية كمفهوم نظري وكواقع تطبيقي تعتبر ركيزة أساسية في اقتصاديات أي دولة، فهي تعتبر إطاراً نظرياً لتنظيم الموارد المتوفرة وخوض جميع المخاطر المترتبة عنها في واقع يتطلب شخصية مميزة تبرهن على قدرتها في مواجهة التحديات والصعوبات بهدف قيادة المشاريع بفعالية من أجل ضمان ديمومتها و استمراريتها، ومنه تحقيق أهدافها وتبيان أهميتها. كما أن فعل المقاولة لا يعتمد فقط على الموارد المادية فحسب، بل هي عملية تكاملية تربط بين جميع عناصرها، وبهذا يمكن أن تكون المقاولة محركاً أساسياً للتنمية الإقتصادية والإجتماعية حينما تدار بوعي وفهم عميقين للواقع وتوازن بين الطموحات المفترضة والإمكانيات المتاحة.

الفصل الخامس: الجانب الميداني للدراسة بمنطقة زاوية كنته

الفصل الخامس: الجانب الميداني للدراسة بمنطقة زاوية كنته

تمهيد:

أولاً:الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- منهج الدراسة

2- أداة جمع البيانات

3- أساليب معالجة البيانات

ثانياً: تحديد مجالات الدراسة

1-المجال المكاني للدراسة

2-المجال الزماني للدراسة

3-المجال البشري للدراسة

ثالثاً:عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة

1-خصائص المقاولين المستفيدين من هذه البرامج

2-حجم الأنشطة المقاولاتية الناتجة عن برامج التشغيل مقارنة بغيرها

3- برامج تفعيل الأنشطة المقاولاتية

4-الأنشطة المقاولاتية التي نشأت بالمنطقة بفعل برامج التشغيل

5- مساهمة برامج التشغيل في خلق فرص عمل

رابعاً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1-عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

2- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة

3- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء التراث النظري

4- النتائج العامة للدراسة:

الخاتمة

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

ملخص الدراسة

تمهيد:

يعتبرالبحث الميداني أداة قوية لفهم الواقع بشكل عميق، فهو أسلوب بحثي يعتمد على جمع البيانات والمعلومات الدقيقة حول الظاهرة أو المشكلة المدروسة مباشرة من الواقع أو من خلال التواجد في الميدان والإحتكاك المباشر مع المبحوثين موضوع الدراسة، بطريقة تسمح للباحث فهم كل التفاصيل المتعلقة بالظاهرة المبحوث فيها في سياقها الطبيعي وهو ما يُمَكِّن من إعطاء تفسيرات أكثر معنى و ارتباطاً بالواقع ، وأحياناً يتمكن الباحث من إكتشاف حقائق خفية لم يسأل عنها وجوانب أخرى غير متوقعة قد تشكل له مسارات بحثية جديدة .فالبحث الميداني من خلاله يتم إختبار الفرضيات البحثية والتحقق منها في بيئتها الطبيعية، بإعتبار ان الميدان هو وحده كفيل بنفي أو إثبات الفرضيات التي بناها الباحث .

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

1-منهج الدراسة:

إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد وتفرض في أغلب الأحيان المنهج المستخدم والواجب إتباعه وحتى الأدوات قصد الإحاطة بأهم جوانب الموضوع، وفي موضوع الدراسة (دور برامج التشغيل في نشؤ المقاولاتية) والذي يتسم بنوع من التعقيد الطفيف يقف الباحث حائرا أمام إختيار المنهج العلمي الملائم الذي يمكننا من الوصول إلى معرفة حقيقة الظواهر التي ندرسها.

على هذا الأساس نعتمد في الدراسة على إستخدام المنهج الوصفي ؛ حيث نسعى لوصف دقيق للواقع المقاولاتي بمنطقة زاوية كنتة من خلال أداء البرنامجين"أونساج-كناك" الداعمين، اللذان وضعتهما الدولة وموجهان لفئة الشباب، ومحاولة معرفة الدور الحقيقي للبرامج، وهل الشاب الذي يرغب في إنشاء مؤسسته يتحصل على كل ما يلزمه من مواد وتجهيزات في الإطار التنظيمي والقانوني المعمول به، والتعرف على ثقافة المقاولة والأفكار التي يحملونها وكذا التحديات والمعوقات لدى شباب المنطقة ، ونكشف عن النماذج من المؤسسات الناجحة والمؤسسات المتعثرة، وهل هي موجودة فعليا في الواقع وتمارس مهامها و أدوارها أو موجودة إداريا فقط ووهمية، والتعرف أيضاً على طبيعة المشاريع المقاولاتية القائمة بفعل هذه البرامج. لهذا سيكون الوصف هنا تحليليا مستخدما في ذلك كل أدوات البحث العلمية المتاحة من إستمارة محكمة ومقابلة وملاحظة مباشرة وغير مباشرة وهذا طبعا من خلال إستخدام أسلوب العينة.

2- أداة جمع البيانات:

تمّ استخدام مجموعة من التقنيات البحثية، بغية الوصول إلى نتائج واقعية و أكثر دقة، معتمدين على الأساليب الكيفية بهدف الفهم الأكثر لسلوكيات هؤلاء الشباب المستفيدين، والأساليب الكمية لجمع مختلف المعلومات والبيانات التي تخدم الفرضيات المندرجة في دراستنا.

أ)الملاحظة والملاحظة بالمشاركة: هذه التقنية التي إستطعنا بواسطتها الحصول على معلومات جد قيمة، وذلك من خلال إحتكاكنا اللاّمنقطع مع غالبية الشباب المستفيدين من المشاريع والمؤسسات، بحيث سمحت لنا

بالتعرف على كل كبيرة وصغيرة وأحيانا على معلومات جد ثرية من غير أن نسأل عنها، بما فيها المشاكل والدوافع الحقيقية من إنشاء مؤسسة، أي الممارسات الفعلية والسلوكيات الغير ملفوظة للمستفيدين، وكذا التعرف أيضا على المعرفة الضمنية التي تمثل جوهر الملامح الشخصية والثقافة التي يتميزون بها .

ب) المقابلة: تم إجراء مقابلات غير منظمة، وذلك مع مجموعة من المستفيدين، بهدف الحصول على مختلف المعلومات المباشرة المتعلقة ببحثنا، كلاً حسب سياق الحوار والحديث الذي جرى بيننا، و أحياناً تأخذ نوعاً شبه منظمة من خلال طرح أسئلة موجهة، بحيث تم إستخدامها في التحليل والتفسير للبيانات المصرح بها من خلال النسب المئوية، كلاً حسب طبيعة موضعها وملائمتها.

ج) الإستمارة: بإعتبارها من التقنيات الأكثر شيوعا في مختلف البحوث، وهذا راجع لسهولتها و مرونتها، بالنسبة للباحث سهلة التحليل، وبالنسبة للمبحوثين جد سهلة في التعامل مع أسئلتها، تم تصميمها وفق أهداف البحث، ومستمدة من خلال ملاحظتنا الواقعية والمقابلات التي أجريناها مع بعض الشباب المستفيد، لاسيما أولئك الذين كانوا يترددون على مصالح التشغيل طلباً للعمل، حيث إشتملت على 51 سؤال موزعة على أربعة محاور.

– **المحور الأول:** يتعلق بخصائص المبحوثين المستفيدين ويضم (15) سؤال، من1إلى 15.

–**المحور الثاني:** يتعلق بالجهاز الأكثر تفعيلاً للأنشطة المقاولاتية ويضم (14)سؤال من16 إلى 29 تتعلق بمدى معرفة المستفيد بمزايا البرنامج و تعاملاته مع المؤسسة من تكوين ومرافقة التي من شأنها الحفاظ على ديمومة وإستمرارية المؤسسة المنشأة في هذا الإطار .

المحور الثالث: يتعلق بالأنشطة المقاولاتية التي نشأت بالمنطقة بفعل برامج التشغيل ويضم5 أسئلة،من 30إلى 34

– **المحور الرابع:**يتعلق بمعيقات الأنشطة المقاولاتية.يضم تسعة(9) أسئلة من 35إلى 43 صب محتواها في محاولة فهم العوائق التي واجهت المستفيدين أثناء وبعد إنشاء المؤسسة من خلال الأبعاد التي يمكن من خلالها إستنتاج العوائق.

– **المحور الخامس:** يتعلق ببرامج التشغيل ومساهمتها في نشأة المقاولة وإمتصاص البطالة، يضم ثمانية (8) أسئلة من44 إلى51 مرتبطة بمحاولة التعرف على مدى تحقيق الأهداف من خلال برامج الدعم التي هدفت من تحويل المستفيدين من طالبي عمل إلى مقاولين عارضي العمل من خلال خلق فرص عمل ضمن مؤسساتهم. او إثبات العكس من خلال أيضاً بعض الأسئلة التي تستجوب المبحوثين بخصوص وضعيتهم التشغيلية.

- **تحكيم الإستبيان:**

في البداية تم عرض الإستبيان على بعض الزملاء في العمل الذين لمسنا فيهم دراية بخصوص برامج و آليات الدعم ومحيطين أيضاً بوضعية الشباب البطال من خلال العلاقة التي تربطهم بهم من حيث التشغيل والتوجيه الى آليات الدعم وهي من المهام التي يقومون بها، أي بمعنى لديهم رؤيا ودراية بالسيرة الذاتية للشباب لأنهم الأكثر تعامل معهم.

وبعدها قمنا بتوجيه الإستمارة للتحكيم من قبل أساتذة بقسم علم الإجتماع و قسم الإقتصاد بجامعة أدرار، وبعدها وجهناها إلى الأستاذ المشرف و أساتذة من جامعة باتنة و جامعة بشار الذين قدموا لنا ملاحظات و توجيهات.حينها رفعنا جميع التحفظات والملاحظات المقدمة .

3- أساليب معالجة البيانات:

تمت معالجة البيانات و تحليلها بالإعتماد على برنامج الحزم الإحصائية spss،الطبعة 25 من أجل إستخراج النتائج و اتخاذ القرارات بناء على المعلومات التي تم جمعها من المبحوثين، بحيث تم ترميز أسئلة الاستمارة بشكل تسلسلي وفق ترتيب الأسئلة وبعدها قمنا بإدخال معلومات كل الإستمارات وهذا ما مكننا في الأخير من إستخراج الجداول والرسومات البيانية من أجل التعليق والإستنتاج.

ثانياً:تحديد مجالات الدراسة:

مجال الدراسة هو الإطار العام الذي يتم فيه تنفيذ البحث، ويعد تحديده بدقة خطوة أساسية لضمان نجاح البحث وتحقيق أهدافه، فتحديد مجال الدراسة ليس مجرد خطوة إجرائية، بل يساعد في تحقيق الفائدة العملية والعلمية التي يسعى لها الباحث.

1-المجال المكاني للدراسة:

يشير المجال المكاني الى المنطقة الجغرافية التي يتم فيها تنفيذ البحث الميداني. وبما أن موضوع دراستنا يقتصر على دور برامج التشغيل في نشؤ المقاولاتية ، فقد تمت الدراسة في دائرة زاوية على المستفيدين من برامج دعم الدولة بالمنطقة، الشباب ذوي المشاريع الذين أنشأوا مؤسسات خاصة بهم، في إطار الوكالة الولائية لدعم تشغيل الشباب سابقاً، ما يسمى حالياً الوكالة الولائية لدعم و تنمية المقاولاتية والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة أدرار. فأجريت الدراسة الميدانية بمنطقة زاوية كنتة، وهي واحدة من دوائر ولاية أدرار الجزائرية، تبعد عن مقر الولاية حوالي 70 كلم جنوباً، تضم الدائرة بلديتين، بلدية زاوية كنتة و بلدية أنزجمير، تضم الدائرة 42 قصر موزعة على شكل مجموعة سلسلة من القصور محاذية للطريق الوطني رقم 06. فهي منطقة تطرح تحدياً تنموياً ملحاً وهو إعتمادها شبه كلي على الفلاحة، خاصة الزراعة التقليدية وغياب القطاع الصناعي والوحدات الإنتاجية التي تحدث تنوعاً إقتصادياً وفرص التشغيل، وهو الواقع الذي يتطلب استراتيجيات عملية ملموسة قابلة للتنفيذ بالمنطقة تركز على تمكين الشباب .

❖ **الوكالة الولائية لدعم تشغيل الشباب بأدرار:**

تعد الوكالة الولائية لدعم تشغيل الشباب، ما يعرف حالياً بالوكالة الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية، أحد الهياكل المحلية، مقرها في وسط الولاية القديمة أدرار، أنشئت بالولاية في 20 أوت 1998، بهدف مساعدة الشباب البطالين على إنشاء مؤسساتهم وخلق وظائف خاصة بهم من خلال تقديم الدعم التمويل وتوفير المرافقة اللازمة . عرف نشاطها توقف في 13سبتمبر 2022، وذلك بتجميد مختلف الأنشطة المتعلقة بالتمويل، وتوقيف عملية إستقبال الملفات أو عرضها. إلى غاية 04 جويلية 2024 تم الإستئناف ولكن إقتصر التمويل على فئات الشباب المتخرجين من الجامعات فقط[1].

❖ **الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بأدرار :**

تعتبر الوكالة الولائية للصندوق أحد الهياكل المحلية، مقرها في وسط الولاية الكائن بحي أول ماي رقم 04 ببلدية أدرار، أنشئت بالولاية في نوفمبر سنة 1998، وكانت تابعة خلال هذه الفترة إلى المديرية الجهوية ببشار، وابتداء من 2015 منحت لها الإستقلالية كوكالة مستقلة ولها عدة صلاحيات متعلقة بالتأمينات الإجتماعية والشغل على مستوى الولاية. وتعد أداة تمويلية حيوية لتحفيز المقاولة لدى الشباب في منطقة زاوية كنتة من خلال منح قروض لتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

2-المجال الزماني للدراسة:

الفترة الزمنية التي غطتها دراستنا أمتدت لسنوات وهذا كان بسبب انقطاع عن البحث لظروف كانت قاهرة، وعلى أي حال بدأت الدراسة في سنة 2018 و أنتهت في أبريل2025 وهذه الفترة مرت بخطوات.

3-المجال البشري:

✓ **مجتمع الدراسة:**

يتثمل مجتمع الدراسة في جميع المستفيدين من المشاريع في إطار الدعم لبرنامج " أونساج وكناك" على مستوى منطقة زاوية كنتة، وهم الأشخاص الذين كانوا محددين مسبقا، بإعتبارهم جزء ومصدر إشكالية البحث الرئيسية، والبالغ عددهم 369 مستفيد وذلك إلى غاية 2023 حسب الإحصائيات المتحصل عليها من الجهات المعنية.

✓ **عينة الدراسة:**

نظرا لصعوبة القيام بسمح شامل لكل مجتمع الدراسة تم الإكتفاء بأخذ عينة قصدية يمكن الإعتماد عليها في تزويدنا بالمعلومات المطلوبة في البحث. بحيث يحقق هذا الأسلوب من المعاينة غير الاحتمالية أهداف الدراسة المطلوبة [2]. يتمثل حجم العينة في 158 مبحوث أي بنسبة 46%، وقمنا بتوزيع 158 إستمارة تم إعتماد إجاباتها في تحليلنا الميداني.

---

[1] رحموني محمد، مقابلة شخصية، بتاريخ : 28جويلية 2024، بمقر الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بأدرار.

[2] عامر قنديلجي، إيمان السامرائي، **البحث العلمي الكمي والنوعي**، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشروالتوزيع، الأردن،عمان،2009، ص269

ثالثاً:عرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة

1-خصائص المقاولين المستفيدين من هذه البرامج:

إن التعرف على خصائص عينة الدراسة والمتمثلة في فئة الشباب(المقاول) المبادر والمستفيد من المشاريع في إطار أحد البرامج، يعتبر أمراً مهماً، بالنسبة لدراستنا التي تركز على نشأة المقاولة، بإعتبار أن هذه الأخيرة تتأثر كثيراً بصفات و خصائص الأشخاص المنوطين بها، لاسيما االخبرة والوضعية المهنية، و أيضاً البيئة الجغرافية.

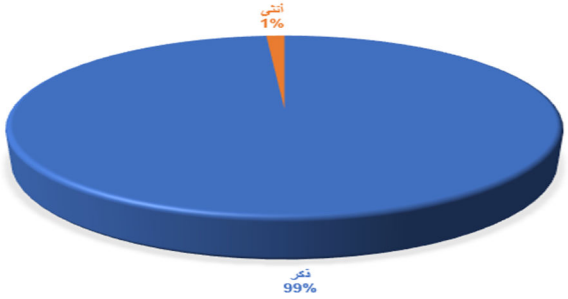
في هذا العنصر نتطرق الى تحليل خصائص وسمات المقاولين بهدف الإجابة عن السؤال الفرعي الذي مفاده: ماهي خصائص هؤلاء المقاولين الشباب؟ ومنه معرفة الفئة العمرية الأكثر إقبالاً على المقاولة ونسبتها عند النساء مقارنة بالرجال والمستوى التعليمي والوضعية المهنية...الخ

أ. الخصائص الشخصية والديمغرافية

الجدول رقم(39): توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	%النسبة
ذكر	156	99
أنثى	2	1
المجموع	158	100,0

الشكل رقم:(13) توزيع العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

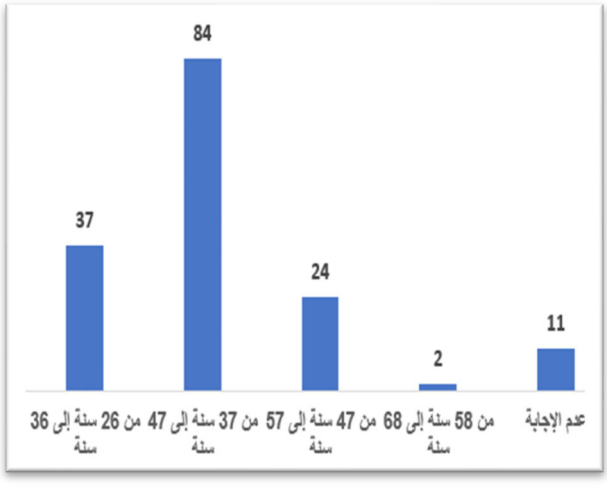
من خلال الجدول والتمثيل البياني يتضح أن العينة المدروسة المتمثلة في المستفيدين من برامج التشغيل في إطار إنشاء المؤسسة في منطقة زاوية كنتة والتي وصل عددها إلى 158مستفيد موزعين على كلا الجنسين ذكور و إناث، نجد تقريبا أن كل من شملتهم الدراسة ذكور بينما 1% فقط إنات من العدد الإجمالي.فبشكل عام نجد عدم كفاية مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، بحيث بلغ معدل مشاركة المرأة 19.9% سنة 2023، والذي يعتبر ضعيف ومنخفض مقارنة بالرجل الذي بلغ معدل مشاركته 74%، وسبب هذه الفجوة بين الجنسين يُعزى إلى عدة عوامل والتي نجد من ضمنهاالأعراف المجتمعية والأدوار الجنسانية الراسخة التي أسندت تقليدياً للرجل مسؤولية توفير الدخل لأسرته في حين إضطلعت المرأة بمسؤولية توفير الرعاية.[1] أي عوامل ثقافية وإجتماعية و عوامل جغرافية أيضا، بحيث نلاحظ حتى أن طبيعة المنطقة لا تسمح للمرأة بممارسة المقاولة أو الأعمال المشابهة لها وهذا راجع لخصوصية سكان المنطقة كونها مجتمعات محافظة

[1] منظمة العمل الدولية، التشغيل والآفاق الإجتماعية في الدول العربية-إتجاهت 2024- تعزيزالعدالة الإجتماعية من خلال إنتقال عادل،جنيف:مكتب العمل الدولي،2024،ص43.

ومتدينة. ففي الماضي القريب كانت المرأة في المنطقة لا يمكنها حتى متابعة دراستها فبمجرد وصولها لمستوى معين توقف عن الدراسة من طرف عائلتها، خاصة في ظل نقص المدارس وبعدها عن المنطقة أنذاك والذي كان يتعارض وفكرة دراسة البنت بعيدة عن أنظار أسرتها، .فالمرأة بالمنطقة لا زالت تسيطر عليها تلك النظرة التقليدية التي تقلل من مشاركتها في المجال الإقتصادي والتنموي وتفضيل ممارستها التقليدية في المنزل، كما أن المرأة من جهة أخرى تواجه صعوبة كبيرة في الوصول إلى الموارد ونقصد القروض والدعم من أجل إنشاء المشاريع المقاولاتية، بسبب تمركز الجهات الداعمة والمانحة للتمويل على مستوى الولاية، هذا وتعيق وسائل النقل الغير موثوقة في المنطقة قدرة النساء، بحيث لا يمكنها التنقل بكل حرية بسبب الأعراف والتقاليد السائدة، بالمنطقة، كما أنه لا يمكنها التجول والتردد على الإدارات، ونحن نعلم أن إنشاء مشروع أو مؤسسة بهذه الصيغة يتطلب الكثير من الوقت، فالمرأة بالمنطقة إن تنقلت يوم واحد إلى عاصمة الولاية، فسوف لن تتمكن من الذهاب مرة أخرى، بسبب الأنظار التي تلقى عليها من طرف الساكنة في الأماكن التي يقيل فيها الركاب الحافلة وغيرها ، وهذا الوضع سوف يحمل الكثير من الإستفهامات حولها، أي بمعنى سوف يؤثر حتى على حياتها المستقبلية (الزواج)، فهي بهذه الصفة سوف تكون أقل حظاً وذلك نتيجة ما يشاع عنها على أنها كل يوم في إدارة وكل يوم في المحطة...الخ. فرغم أنه بدأت بعض البرامج من تمكين المرأة الريفية من ربات البيوت في الظهور، مثل تقديم القروض الصغيرة من أجل مساعدتهن بإنشاء بعض المشاريع المصغرة، إلا أنه لا زالت النساء بالمنطقة تواجه قيوداً إجتماعية وثقافية تحد من مشاركتهن في مجال المقاولة وسوق العمل. وهكذا نجد في العينة مساهمة المرأة في إنشاء مؤسسة يبقى في مستوى ضعيف جداً، فهو حكراً على الرجال. فرغم هذه التحديات هناك جهود متزايدة لتحسين هذا الوضع من خلال السياسات والبرامج التي تهدف إلى تمكين المرأة بالمنطقة وتعزيز مشاركتها في التنمية الإقتصادية والإجتماعية والذي ربما سوف تظهر نتائجه في المستقبل.

الجدول رقم(40): توزيع العينة حسب السن **الشكل رقم(14): توزيع العينة حسب السن**

السن	التكرار	%النسبة
[من 26 سنة إلى 36 سنة]	37	24
[من 37 سنة إلى 47 سنة]	84	53
[من 48 سنة إلى 57 سنة]	24	15
[من 58 سنة إلى 68 سنة]	2	1
عدم الإجابة	11	7
المجموع	158	100



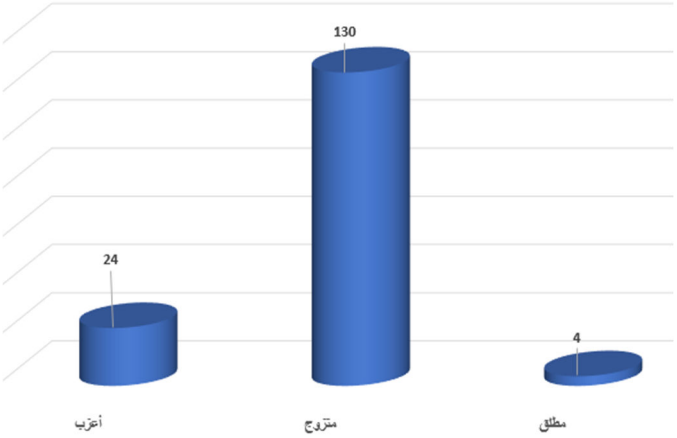
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

في اطار الدراسة الميدانية والتي شملت المستفدين من برامج التشغيل يتضح من خلال الشكل أعلاه أن الأغلبية الذين شملتهم الدراسة يتراوح سنهم ما بين 37 سنة إلى 47 سنة حيث قدرت نسبتهم بـ53%، أما أقل نسبة فنجد الفئة العمرية التي يفوق سنهم 58 سنة بينما الفئة التي يتراوح عمرها بين 26 إلى36 سنة فنسبتهم وصلت لـ 24%، أما اللذين يتراوح عمرهم بين 47سن و57 سنة فنسبتهم تقدر بـ 15% في حين 7% من العينة لم تحدد السن الخاص بها خلال هذه الدراسة. فتمركز نسبة المستفيدن من البرامج الممولة للمشاريع عند الفئة 37-47 ومن الوقت الذي الذي أستفادت فيه من تأسيس المشاريع الخاصة بها في إطار هذه البرامج نجدها هي الفئة من الشباب التي كانت الأكثر بحثاً عن العمل، كما أنه قد يقترن بالوقت الذي أنهوا فيه تعليمهم، ونظراً لصعوبة الحصول على وظيفة تناسب مؤهلاتهم لجأو لهذه البرامج ونحن نعلم أنه من شروط الإستفادة من الدعم والتمويل في هذا الإطار كان مرهون بأن يكون المستفيد أو الطالب للدعم بطال ومسجل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، كما أن من مكونات الملف آنذاك كانت إستمارة تحمل رقم تسجيله كطالب العمل. وعموماً ان الفئة التي كانت مستهدفة من كلا البرنامجين هي فئة الشباب، من 19-55 سنة، وهي الفئات الأكثر بحثاً عن العمل ليس في الجزائر فقط، بل في جميع الدول، خاصة في ظل مجموعة من التحديات الإقتصادية والإجتماعية، ولمواجهة هذه الأوضاع تبنت الدولة هذا الأسلوب وهو تشجيع الشباب على بدأ مشاريعهم الخاصة وذلك من خلال توفير التمويل، بإعتبار أن المقاولة يمكن أن تكون وسيلة بديلة لخلق فرص عمل جديدة و في المقابل التقليل من الإعتماد على الوظائف التقليدية. فعموما نلاحظ ان أفراد العينة غالبيتهم شباب ، وهي خاصية تجعلهم يتمتعون بطاقة وقدرة عالية، تمكنهم من ممارسة أنشطتهم و أستغلال مشاريعهم المستفاد منها بكل إحترافية وهمة ونشاط.

جدول رقم(41): توزيع العينة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
أعزب	24	15
متزوج	130	82
مطلق	4	3
المجموع	158	100

الشكل رقم(15): توزيع العينة حسب الحالة العائلية



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول والشكل أعلاه أن معظم المستفيدين من برامج التشغيل في المنطقة متزوجين حيث يمثلون نسبة 82% من العينة المدروسة، بينما 15% من العزاب أما الاقلية فمطلقين وهذا ما يوضحه توزيع

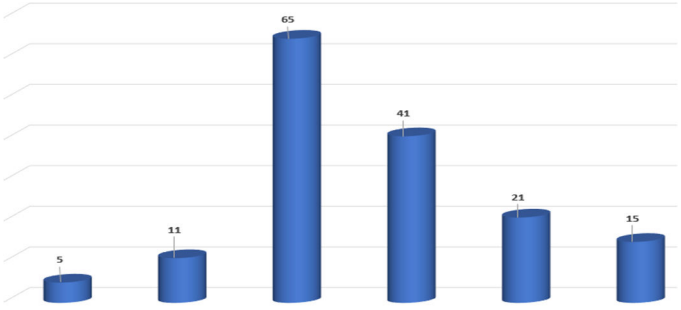
العينة من ناحية الحالة الإجتماعية. ونفسر ذلك من عدة جوانب، أولا المنطقة معروفة بالزواج المبكر وهذا راجع لقدسيته و إرتباطه بالدين، فالشباب عموماً بهذه المنطقة، أول مشروع يفكرون فيه هو بناء عش الزوجية، كما نستنتج أن الإستفادة من هذه المشاريع ساعدهم في ذلك وفي تغيير ظروفهم الإجتماعية والإقتصادية، فدخول الشباب إلى عالم الشغل وإنشاء المشاريع المقاولاتية مكنهم من تحقيق ربما دخل مستقر وهذا طبعاً ما يمكنهم من تحمل تكاليف الزواج وبناء المسكن وتجهيزه بالوسائل الضرورية اللازمة، وبصفتنا جزء من المجتمع نعرف الكثير منهم من تزوج من خلال هذه الإعانات بطريقة أو أخرى، بمعننجد من هؤلاء الشباب المستفيدين من إجتهد وعمل بجد في مؤسسته بهدف تحقيق الأرباح ومنها إستطاع تحقيق الإستقرار النفسي، ونجدالبعضهم منهم لجأ إلى بيع جزء من العتاد من أجل الزواج، وهذا فعلا ما جرى في الواقع. ولتوضيح هذه النقطة و أمام هذه الوضعية نجد أن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب كانت في وقت سابق ستشرع في إطلاق صيغة جديدة للقروض الموجهة للشباب الجزائري الذين لم يتجاوز عمرهم 40 سنة بهدف تمكين الشباب الجزائري العاجز عن الزواج من خلال منشور عبر وسائل الاعلام لقناة النهار الذي نشرته في 04 ماي 2015 عب رجريدتها الرسمية. وما أود الإشارة إليه، هو أنه في حالة ما إذا كان الخبر صحيح، فهذا يعني أن الجهات المعنية على دراية بمصير المشاريع المستفاد منها من طرف الشباب، فأرادت معالجة القضية بإعطائها صيغة قانونية وتحتوي الوضع، وفي حالة ما إذا كان مجرد إشاعة من طرف الشباب فهو أيضاً رسالة منهم لتكييف مشاريعهم حسب هذه الوضعية.

ب-الخصائص الأكاديمية والإجتماعية:

نقصد بذلك المستوى التعليمي و مكان الإقامة والحالة المهنية بإعتبار أن هذه الخصائص لها علاقة كبيرة بقضية التشغيل، وتكشف لنا أمور مهمة بخصوص الدوافع و الظروف التي أدت الى التوجه والأخذ بالمبادرة بهدف تأسيس المشاريع على مستوى المناطق التي يعيشون بها.

الجدول رقم(42): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي **الشكل رقم(16): التوزيع حسب المستوى التعليمي**

المستوى الدراسي	التكرار	النسبة%
بدون مستوى	5	3
ابتدائي	11	7
متوسط	65	41
ثانوي	41	26
جامعي	21	13
عدم الاجابة	15	10
المجموع	158	100



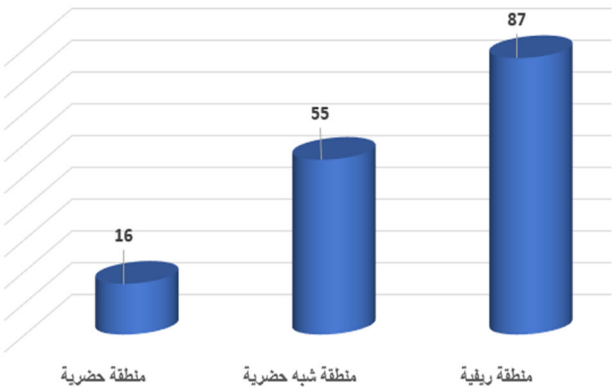
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامجSPSS

بالنظر للعينة المدروسة من زاوية المستوى التعليمي يتضح أن 41% منهم ذو مستوى متوسط، بينما أقل نسبة نجد اللذين ليس لهم أي مستوى دراسي بنسبة 3%، أما ذو مستوى ثانوي أو جامعي فنسبهم قدرت بـ 26% و 13% على التوالي أما ذو المستوى الإبتدائي فنسبتهم قدرت بـ7% و نجد 10 % من العينة المدروسة لم تصرح بالمستوى الدراسي الخاص بها. وعلى هذا نجد أغلب أفراد عينتنا ذوي المستوى المتوسط والثانوي، ومنه نجد أنه هو المستوى الذي له إرتباط قوي بالتكوين المهني، ومنه نستنتج أن معظم أفراد العينة هم من تسربوا من المدرسة وفضلوا الحياة العملية، وهو التوجه للتكوين من أجل الحصول على شهادة، و التي تعتبر شرطاً أساسياً من شروط الإستفادة من التمويل والدعم المتاح من خلال هذه البرامج. فالإقبال على البرامج كان من نصيب ذوي المستوى المتوسط والثانوي ممن يملكون الشهادات، وبهدف توظيف هذه الشهادات و المهارات لجأو لهذه الجهات من اجل إنشاء أعمال خاصة بهم، فتوقفهم عن الدارسة يعتبر عامل من العوامل الذي يجعلهم يدخلون عالم البطالة مبكراً مما يجعلهم أيضاً يبحثون عن عمل بشتى الطرق، والتي كان من بينها التقدم لأحد البرامج بهدف تأسيس مشاريعهم . أما بخصوص ذوي المستوى الجامعي فكانت نسبتهم قليلة وهذا يرجع لعدة أسباب، والتي نجد من بينها، قد يكون السبب يرجع الى طبيعة التخصص المدروس بالجامعة من طرف شباب المنطقة مكان الدراسة، بحيث نجد معظمها تخصصات أدبية وهو ما قد يكون غير متوافق أو مناسب مع طبيعة البرامج والأنشطة التي يمولها، أي نجد أن غالبية التخصصات لا تشجع على الدخول إلى عالم الأعمال والمقاولة. كما من الممكن نجد غالبية الخريجين من الجامعة لديهم إنطباع بخصوص التوظيف، وهو التفكير دائماً في إيجاد منصب لدى إدارة أو مؤسسة حكومية، رغم شحها ورغم البطالة الا ان غالبيتهم قد لا يرغبون في خوض تجريب الأعمال الخاصة والفردية، وذلك أيضاً نتيجة المزايا التي تتميز بها الوظيفة الحكومية والتي نجد من بينها: الدخل الشهري الثابت، والإستقرار الوظيفي، أي أنها وظيفة ثابتة، وكذا ميزة التقاعد، هذه الأخيرة التي نجد غالبية الأفراد يركزون عليها، ويوليها الكثيرين أهمية كبرى نتيجة الفائدة العائدة منها بعد الوفاة لا قدر الله أو المرض...إلخ، إذ نجد الأفراد يفكرون بهذه الطريقة، فهم يفكرون في مستقبل أبنائهم بعد وفاتهم بخصوص من يتكفل بهم مستقبلاً. كما أن النتائج لم تكن في مستوى التطلعات المتوخاة من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويرجع هذا إلى إهمال فئة كبيرة ممن وجه لها هذا النشاط من الناحية الإعلامية داخل الجامعات والمعاهد والمراكز العليا[1]

الجدول رقم(43): توزيع العينة حسب مكان الإقامة

مكان الإقامة	التكرار	النسبة%
منطقة حضرية	14	10

الشكل رقم(17): توزيع العينة حسب مكان الإقامة



[1] محمد طالبي، المرجع سابق، ص 55.

منطقة شبه حضرية	55	35
منطقة ريفية	85	55
المجموع	158	100

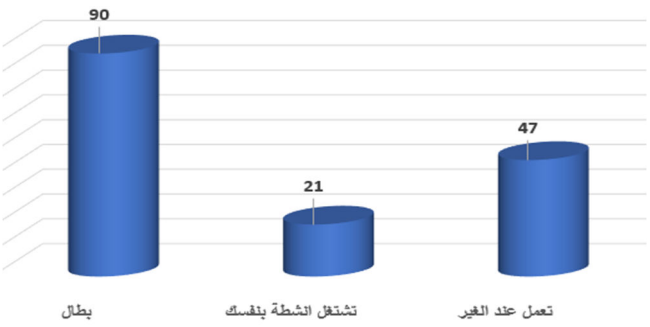
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يظهر الجدول توزيع الأفراد حسب مناطق السكن، حيث تشكل المناطق الريفية النسبة الأكبر 55% بعدد 85 فردًا، تليها المناطق شبه الحضرية بنسبة 35% بعدد 55 فردًا، بينما تمثل المناطق الحضرية النسبة الأقل 10% بعدد 14 فردًا فقط. يشير هذا التوزيع إلى أن غالبية المستفيدين يقطنون بالقرى والقصور، وهذا ما يعكس محدودية النزوح الريفي، ويمكن أيضاً أن نعارض قول أولئك الذين يقولون أن البطالة تؤدي إلى الهجرة أصحاب الريف إلى المدينة.فرص العمل في المدن لم تعد أوسع منها في الريف، فغرضنا من هذا التقسيم لمكان إقامة المستفيدين هو معرفة مدى تأثير هذه البرامج على التنمية المحلية، ومدى مساهمة هؤلاء الشباب في إحداث حركية إقتصادية على مستوى المنطقة التي تفتقر إلى الكثير من المشروعات، ومحاولة أيضاً معرفة ما إذا تتأثر هذه المشاريع في البيئة التي جسدت بها من خلال المعاملات مع الزبائن التي تستهدفها . فالمنطقة عموماً تلعب دوراً واضحاً في نجاح أو فشل المشاريع والمؤسسات المستفاد منها.

الجدول رقم(44): توزيع العينة حسب الوضعية المهنية

الخيارات	التكرار	النسبة%
بطال	90	57
تشتغل انشطة بنفسك	21	13
تعمل عند الغير	47	30
المجموع	158	100

الشكل رقم(18): توزيع العينة حسب الوضعية المهنية



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

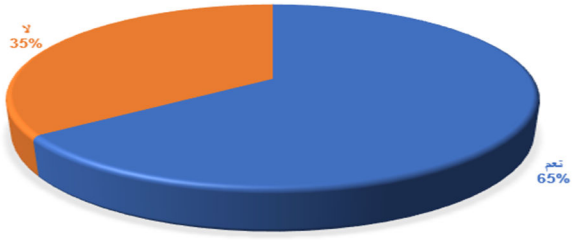
يُظهر الجدول والشكل أعلاه توزيع الأفراد حسب الوضعية المهنية، حيث يمثل البطالون النسبة الأكبر 57%، مما يعكس تحديات سوق العمل، يليهم العاملون لدى الغير بنسبة 30%، مما يشير إلى توفر فرص عمل بأجر، في حين أن13% فقط يعملون لحسابهم الخاص. ومن هذا يمكن القول أن أفراد العينة الذين كانت وضعيتهم شغالة سواء يشتغلون بأنسفهم أو عند الغير، سوف يكون لهذا تأثير على نجاح المشروع المقاولاتي، بإعتبار أن هذه الوضعيتان للحالة المهنية هي بمثابة خبرة تضاف للمخزون المعرفي الخاص بهم، وهذا ما يمكنهم طبعاً من القدرة على إدارة مشاريعهم بشكل فعال، وتساعدهم أيضاً على تجاوز التحديات التي ربما قد يواجهونها أو

تصادفهم. كما أن من سبق لهم العمل من أفراد العينة وتوجهوا لهذه البرامج، يعتبر في حد ذاته خبرة عملية وشبكة تواصل مع الآخرين يمكن أن تكون لهم أولى العوامل المحفزة للتوجه المقاولاتي. فعادة التوجه تسبقه بعض الأفعال يقوم بها الفرد ومن خلال إحتكاكه وممارساته يكتشف بعض الأشياء الجديدة حول هذه الأعمال مما تولد له علاقة وطيدة بها ومع مرور فترة من الزمن يتشكل له توجه والتفكير في إنشاء مؤسسة أو مشروع خاص به ومستقل من خلال إقتناص الفرص والمتمثلة في هذه البرامج التي تقدم التمويل . ونجد أيضاً ان النسبة الأكبر لأفراد العينة كانت وضعيتهم المهنية في حالة بطالة، أي لم يسبق لهم عمل وبالتالي يمكن أن يؤثر هذا الوضع على قدرتهم من إدارة مشاريعهم نتيجة نقص الخبرة العملية التي كان من المفترض إكتسابها، وربما يكونون أكثر عرضة للتحديات الممكن توقعها مستقبلاً، وقد تكون أيضاً أهدافهم قصيرة المدى بإعتبار أن التوجه لإنشاء مشروع بالنسبة لهم هو بديل عن البطالة ووسيلة لتحقيق الإكتفاء الذاتي .

جدول رقم(45): توزيع العينة حسب إمتلاك المؤهلات

الإجابة	التكرار	النسبة%
نعم	103	65
لا	55	35
المجموع	158	100

الشكل رقم(19): توزيع العينة حسب إمتلاك المؤهلات



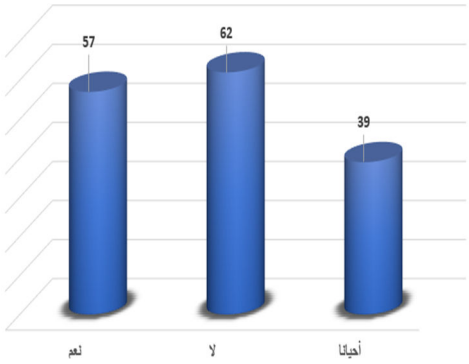
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول و الشكل أعلاه توزيع الأفراد حسب امتلاكهم للمؤهلات، حيث صرّح 65%بأنهم يمتلكون مؤهلات قبل ما ينوون إنشاء المؤسسة، بينما أفاد35 % بعدم امتلاكهم لها، كما يشير هذا التوزيع إلى أن غالبية العينة تتمتع بمؤهلات، مما قد يعكس مستوى تكويني جيد و فرصًا أكبر في سوق العمل، ونفسر هذا أيضاً للإمتثال القانوني، فالحصول على الدعم والتمويل من هذه البرامج يطلب من أصحاب المشاريع إمتلاك شهادة تتوافق مع المشروع المراد تجسيده وذلك لتعزيز مصداقية المشروع، فإمتلاك الشهادة يعني رغبة الشخص في العمل ومنه نيته في تأسيس مشروع من خلال هذه البرامج والآليات الداعمة وهذا ما سوف ينعكس مستقبلا على مدى نجاح مشروعه. في المقابل، نجد نسبة 35% التي لا تمتلك مؤهلات قبل بداية المشروع وهو ما يجعلها قد تواجه تحديات في الحصول على وظائف مناسبة ومن التمويل في إطار هذه البرامج. وما أريد الإشارة إليه يعني هذه النسبة من العينة إمتلكت الشهادة بعدما نوت الإستفادة وبالتالي أراه إستغلال فقط، أي تكوينهم مبني على أساس هش وهو ما سوف يؤثر على نجاح مشاريعهم في المستقبل، خاصة وأنه في وقت سابق كان حينما يريد الشاب إنشاء مشروع من خلال البرامج، كان القائمين عليه هم من يقومون بتوجيههم إلى مزاولة تكوين قصير المدى حتى يتسنى لهم الإستفادة، وبالتالي قد يدخل هذا في ما يسمى بالبروتوكولات، أي إجراءات ترقيعية وهو ما ينعكس على أهداف هذه البرامج وعلى ما يطمح له الشباب المستفيدين

الجدول رقم(46)يبين ممارسةالانشطة بالشهادات من قبل

ممارسة النشاط بالشهادات من قبل	التكرار	النسبة%
نعم	57	36
لا	62	39
أحيانا	39	25
المجموع	158	100

الشكل رقم(20): يبين ممارسة الانشطة بالشهادات من قبل



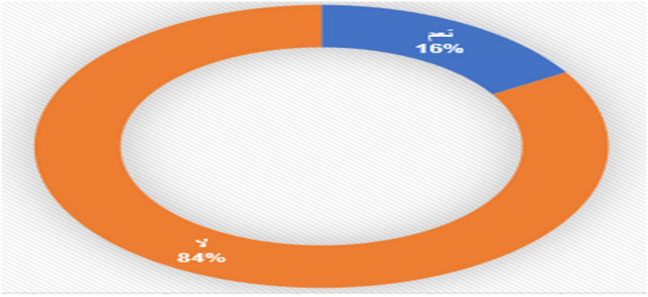
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول و الشكل أعلاه توزيع الأفراد حسب ممارسة الأنشطة باستخدام الشهادات، حيث نجد 36% من العينة المدروسة كانوا يمارسون أنشطة اعتمادًا على شهاداتهم، بينما 39%أكدوا عدم استخدامها، في حين أفاد 25%أنهم يستخدمونها أحيانًا، تعكس هذه البيانات تباينًا في مدى الاستفادة من المؤهلات في سوق العمل، حيث إن نسبة كبيرة لا تعتمد على شهاداتها بشكل مباشر، مما قد ينعكس على إدارة المشاريع، لأن الخبرة المكتسبة من خلال ممارسة الأنشطة التي لها علاقة بالحرف والتي هي نفسها الطريق الذي يواصل فيه مشواره العملي من خلال المشروع المجسد، تعتبر رصيداً قيماً يمكن أن يحدث فرقاً كبيراً في نجاح المشروع المقاولاتي، و أرى أنه كلما كانت الخبرة المكتسبة لأفراد العينة أوسع و أعمق، كلما زادت قدرتها على إدارة المشروع بفعالية، والأكثر من ذلك ترتفع لهم درجة الحماس في العمل في ظل الدعم والتمويل المتحصل عليه، وسوف تساعده الخبرة حتى في إختيار العتاد الذي يريده "إعداد الجدوى" وتمكنه من مزاولة العمل في مشروعه ربما بطرق أكثر إبتكاراً وتطوير منتجات عمله بشكل مستمر، كما أنها تمنحهم فهماً أفضل لإحتياجات الأفراد .

جدول رقم(47):يبين التاريخ العائلي في المقاولة

الإجابة	التكرار	النسبة%
نعم	25	17
لا	129	83
المجموع	158	100

الشكل رقم(21): التاريخ العائلي في المقاولة



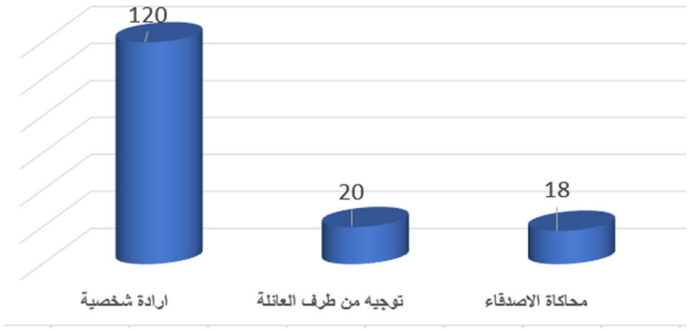
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول و الشكل أعلاه أن معظم المستفدين من برامج التشغيل اللذين شملتهم الدراسة ليس لديهم أحد أفراد عائلتهم صاحب مشروع حيث أكد ذلك ما نسبته 83% ممن شملتهم دراستنا، بينما 17% فقط ممن لديهم

أحد أقاربهم صاحب مشروع أي يمتلك مؤسسة خاصة به. فالتاريخ العائلي في المقاولة الذي نقصد به وجود أحد من أفراد العائلة مقاولين، يعتبر مرجعية لأفراد العائلة الجدد، ويمكن أن يؤثر بشكل مباشر على التوجه و إنشاء المشاريع ونجاحها وحتى إستمراريتها، إذ نجد الكثير من المقاولات اليوم وفي الواقع الذي نعيشه لها إمتداد تاريخي عائلي، إستطاعت المقاومة والبقاء، ومواكبة التغيرات والتحديات وهذا بفضل الإستفادة من الخبرات التي تم نقلها عبر الأجيال، كما نجدها تساهم في التنمية على المحيط الذي تتواجد به. فأفراد عينتنا المدروسة ليس لديها تاريخ عائلي في مجال المقاولة وبالتالي قد يؤثر ذلك على مسارهم المقاولاتي .

جدول رقم(48): الدافع وراء فكرة إنشاء المشروع الشكل رقم(22): الدافع وراء فكرة إنشاء المشروع

الإجابة	التكرار	النسبة%
ارادة شخصية	120	76
توجيه من طرف العائلة	20	13
محاكاة الاصدقاء	18	11
المجموع	158	100



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

توصلت الدراسة إلى أن دوافع الأفراد لإنشاء مشاريعهم منبعثة من الإرادة الشخصية كدافع أساسي بنسبة 76 %، مما يعكس رغبة داخلية دفعت أفراد العينة لبدأ مشاريعهم و إرادة قوية في تحقيقها، في المقابل، أفاد 13% بأن العائلة كانت الدافع الرئيسي، مما يشير إلى دور الأسرة في توجيه الأفراد نحو الأعمال وتأسيس المشاريع. أمامحاكاة الأصدقاء فقد كانت الدافع الأقل بنسبة 11 %، ما يدل على أن التأثير الاجتماعي موجود لكنه ليس العامل الأساسي، ويتضح من خلال هذه البيانات أهمية تعزيز ثقافة المقاولة ودعم الأفراد في تحقيق طموحاتهم. فالدافع الشخصي قد يكون عامل رئيسي لنجاح أي مشروع ومنه يمكن التنبوء بمدى إستمرارية المشروع المنشأ في إطار هذه البرامج وقدرة المستفيدين منها من تجاوز التحديات وذلك من خلال فهمهم لذواتهم ودوافعهم الشخصية وتعزيزها، والعكس إذا كان نابع من محكاة الأصدقاء أو توجيه من طرف العائلة سوف تكون نسبة نجاحها ضعيفة وهذا راجع لإختلاف النظرة الشخصية ونظرة الآخرين.

فمرحلة فكرة المشروع من أصعب المراحل التي يمر بها صاحب المشروع، فهي لا تتأتى من تقليد مشروع ناجح أو غيرها من الأسباب، فما يبدو من نجاح على مشروع معين يجب أن لا يكون دافعاً أو سبباً في تقليده أبداً،

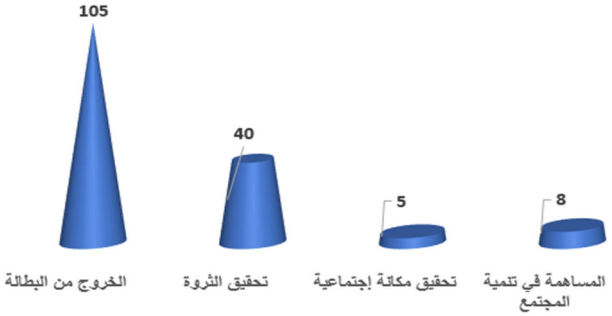
ولابدا على صاحب المشروع أن يتمتع بالقدرة الكافية، وأن يكون له أسلوب مدروس، ويقوم مشروعه على مخطط واضح[1].

الجدول رقم(49): الأسباب الرئيسية لإنشاء المؤسسة

الإجابة	التكرار	النسبة%
الخروج من البطالة	105	67
تحقيق الثروة	40	25
تحقيق مكانة إجتماعية	5	3
المساهمة في تنمية المجتم	8	5
المجموع	158	100

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم(23): الأسباب الرئيسية لإنشاء المؤسسة



يُبرز الجدول الأسباب الرئيسية التي دفعت الأفراد إلى إنشاء مؤسساتهم، حيث كان الخروج من البطالة هو الدافع الأبرز بنسبة 67%، لدى أفراد العينة وبالتاليتُعتبر المقاولة حلاً رئيسيًا لمشكلة البطالة،بينما جاء تحقيق الثروة في المرتبة الثانية بنسبة 25%، ما يشير إلى أن نسبة معتبرة تسعى إلى تحسين أوضاعها المالية من خلال مشاريعها الخاصة. أما 5% اعتبرت أن المساهمة في تنمية المجتمع هو الهدف الأساسي، في حين أن 3% يسعون لتحقيق مكانة اجتماعية عبر مشاريعهم، ومنه نستنتج أن إنشاء مؤسسة أو مشروع مقاولاتي عادة ما يكون مدفوعاً بعدة دوافع، وتختلف هذه الدوافع أيضاً حسب إختلاف طبيعة لمؤسسة والأهداف التي يسعى مؤسسوا المشاريع لتحقيقها، فالشباب ذوي المشاريع من العينة المدروسة هدفهم كان الخروج من البطالة وبالتالي يمكن أن يكون هذا الدافع له تأثير على عدم نجاح المشروع، لان في شرحنا لمفهوم المقاولة ومعظم التعاريف التي أعطيت لها كانت تدل على خلق القيمة أو تقديم قيمة معينة وإنشاء الثروة. وبالتالي إذا وضعت هذه الدوافع في الحسبان سوف تكون أكثر تحفيزاً لإستمرارية المؤسسة وديمومتها.بالإضافة أن معظم إجابات المبحوثين بخصوص السؤال المفتوح الذي كان مفاده أشياء أخرى أذكرها، تمحورت معظمها حول الجواب "بهدف الزواج" وفعلا هذا ما لمسناه من خلال الخصائص الخاصة بمتغير الجنس والذي مثل أعلى نسبة وهي فئة المتزوجين، فالكثير من الشباب الذين إستفادوا من هذه البرامج لجؤا إلى بيع بعض العتاد الخاص بالمؤسسة من أجل الزواج ظناً منهم أنهم قاموا بإنجاز، ولكن في الحقيقة وجدوا أنفسهم في مشكل إزاء المصاريف التى تتضاعف بعد الزواج . فعموما إنشاء مؤسسة يجب أن يكون مبني على أهداف بعيدة المدى حتى تتمكن من التوسع والإستمرار. فكل ما أشرنا إليهيشير إلى الحاجة لدعم الشباب المقاولين ببرامج تعزز الاستدامة والنمو، كالتحسيس والتوعية.

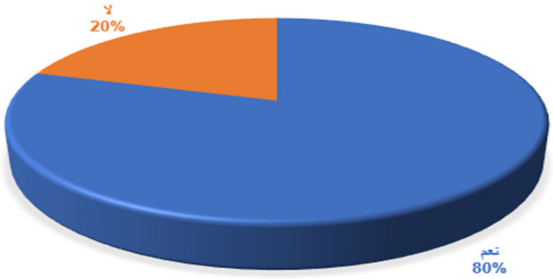
التأكد من الطلب على نشاط المؤسسة قبل إنشائها.

[1] ابراهيم خالد الباش، **تأسيس وإدارة المشروع الصغيردليل علمي لأصحاب المشاريع**، الطبعة العربية الأولى، شركة دار البيروني للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2018، ص11.

جدول رقم(50): التأكد من الطلب على نشاط المؤسسة قبل إنشائه الشكل رقم(24): التأكد من الطلب على نشاط المؤسسة

الإجابة	التكرار	النسبة%
نعم	126	80
لا	32	20
المجموع	158	100

ج



يظهر من خلال الشكل أن معظم المستفدين من برامج التشغيل 80%قاموا بالتأكد من وجود طلب على نشاط مؤسساتهم قبل إنشائها، مما يعكس وعيًا بأهمية دراسة السوق قبل إطلاق المشاريع، وهو عامل رئيسي وخطوة أساسية قبل إنشاء أي مؤسسة وهذا لتجنب المخاطر وضمان نجاح واستدامة المؤسسة ، في المقابل، لم يقم 20% بإجراء هذا التأكد، مما قد يعرض مشاريعهم لمخاطر ضعف الطلب وصعوبات الاستمرار.فرغم التصريح ذو النسبة العالية ممن قاموا بالتأكد من الطلب على المنتج للمؤسسة إلا أنه لا يرقى للمعايير التي لها علاق بدراسة السوق والإستطلاعات الواقعية وذلك ما فهمناه و أستنتجناه من خلال الكثير من المستفيدين فيى إطار هذه البرامج، خاصة تلك التي نتصادف بها وهي تبحث عن منصب عمل، حينما تسأله عن حال مؤسسته، يجيبك أنه لا فائدة ولا مدخول!أي من هنا نفهم بأنه لا توجد دراسة فعلية للنشاط المراد مزاولته، ولسان حاله يقول "وجدنا الناس تدير درنا".ويمكننا استنتاج من خلال هذه الدراسة إلى ضرورة تعزيز الوعي بأهمية تحليل السوق كخطوة أساسية في إنشاء المشاريع، من خلال توفير برامج تدريبية في أبحاث السوق واتخاذ القرارات الاستراتيجية المبنية على البيانات.

جدول رقم(51):يوضح دراسة الواقع قبل إنشاء المؤسسة

الإجابة	التكرار	النسبة%
نعم	97	61
لا	61	39
المجموع	158	100

الشكل رقم(25): دراسة الواقع قبل إنشاء المؤسسة



المصدر: من إنجاز الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

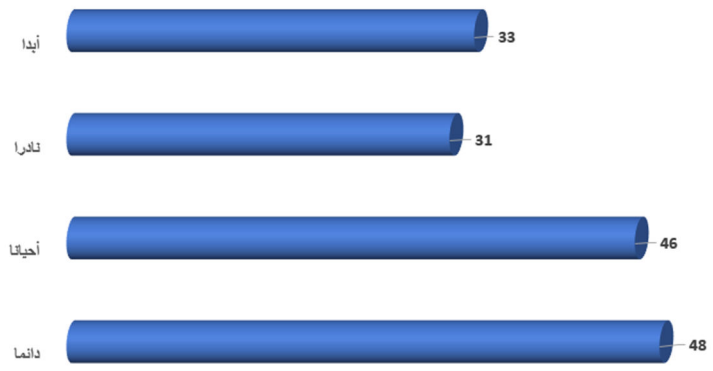
وصلت الدراسة إلى أن 61% من المستفدين اللذين شملتهم الدراسة قاموا بدراسة الواقع قبل إنشاء مؤسساتهم، مما يعكس إدراكًا بأهمية تحليل الواقع لتحديد الفرص والمخاطر وضمان نجاح المشاريع. في المقابل 39%لم يجروا أي دراسة للواقع قبل إطلاق مؤسساتهم، مما قد يزيد من احتمالية مواجهة تحديات مثل ضعف الطلب أو المنافسة الشديدة.فدراسة الواقع نقصد به تحليل swot وهو دراسة نقاط القوة ونقاط الضعف وكذا الفرص

والتهديدات، فرغم أن النسبة الكبيرة لأفراد العينة صرحت بأنها قامت بهذه الدراسة إلا أنها تبقى مجرد إجابات، والدليل على ذلك ما لمسناه من خلال ما عانه الكثير من المستفيدين خاصة في مجال الفلاحة وبالضبط لدى المستفيدين من المحيطات الكبيرة، فنجد أولا من بين إمكانية تجسيد المشروع في الواقع من عدمه أنهم جسدوها في أماكن بعيدة والطريق غير معبدة لهذه المحيطات وهو ما شكل لهم عائق كبير في بداية تجسيد المشروع، بالإضافة أن الكثير منهم لا يملك حتى سيارة للتنقل الذي هو ضروري وبشكل يومي لمزاولة أشغالهم وبالتالي يعتبر هذا تهديد و في نفس الوقت يعكس عدم الدراسة وعدم التخطيط، كما أن المشكل الثاني كان يتمثل في الكهرباء، فمعظم المحيطات التي أستفاد منها هؤلاء الشباب لم تكن مربوطة بالكهرباء، وبالتالي يمكننا أن نتساءل هل من المعقول تجسيد مشروع يعتمد كلياً على الكهرباء؟ وهذا ما يثبت أنه مجرد إستغلال فرصة حتى لاتفوت دون مراعاة التهديدات المنتظرة. فدراسة المحيط تعتبر خطوة أساسية لإنشاء أي مشروع وهذا ما من شأنه أن يساهم في فهم البيئة المحيطة التي تحتوي المشروع حتى يتسنى للمستثمر أو المقاول إتخاذ القرارات الصائبة

الجدول رقم(52): يبين السعي إلى توسيع النشاط والاستثمار أكثر

الإجابة	التكرار	النسبة%
دائما	48	30
أحيانا	46	29
نادرا	31	20
أبدا	33	21
المجموع	158	100

الشكل رقم(26): السعي إلى توسيع النشاط والاستثمارأكثر



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يُظهر الجدول توجّه المستفيدين من البرامج نحو توسيع النشاط والاستثمار أكثر، حيث أفادت أعلى نسبة (30%)من العينة بأنها تسعى دائمًا إلى التوسع، مما يعكس طموحًا كبيرًا للنمو والتطوير ويمكن تفسير هذا من خلال أصحاب المؤسسات الناجحة وطبعاً هذا ما أتضح لنا من خلال زيارتنا لبعض المؤسسات الحرفية المنشأة في هذا الإطار، بحيث وجدنا أصحابها شباب قمة في النشاط والحيوية ويسعون دائماً للتوسع بهدف تعزيز وجودهم في السوق،و على سبيل المثال لا الحصر وجدنا مؤسسة لها توسع جغرافي في نفس النشاط على ثلاثة مناطق وتوظف أزيد من 10 أشخاص، كما أن صاحبها قام بتجسيد مشروع آخر، أي التنويع ودخول مجالات عمل أخرى لا علاقة لها بالنشاط الأصلي وهذا بفضل العائدات التي وفرتها له المؤسسة الأصلية.، كما نجدالفئة الأخرى تسعى أحيانًا للتوسع بنسبة 29%، ما يشير إلى أن قراراتهم قد تعتمد على ظروف السوق أو الموارد

المتاحة، في المقابل هناك نسبة 20% ترى أن التوسع نادرًا ما يكون ضمن خططها، في حين 21% من المستفدين لا يسعون أبدًا لتوسيع نشاطها، مما قد يعكس تحديات مالية أو ثقافية تحول دون الاستثمار في النمو.

عموماً تعكس هذه النتائج تفاوتًا في استراتيجيات التوسع بين المستفيدن من كلا البرنامجين، بحيث رأينا نسبة قليلة ممن ترغب في توسيع النشاط وهذا مؤشر على أن المشاريع التي يديرونها لم تسمح لهم بالتوسع، وهذا يعكس مستوى إنخفاض الطلب على المنتوجات، بمعنى أن العائدات المتحصل عليها من هذه المشاريع ضعيفة، فمعظم الشباب المستفيدين من هذه البرامج نجدهم بمجرد حصولهم على الدعم تجدهم أول ما يفكرون فيه هو إسترجاع الديون التي هي على عاتقهم، ومن جهة أخرى نجد نسبة كبيرة منهم ليست لديهم مهارات أو خبرة تساعدهم على ذلك، وهذا ما لاحظناه من خلال الواقع، بحيث نجده الكثير منهم منذ تحصله على العتاد وهو يعمل بنفس العتاد مما يجعله عرضة للتعطل والهلاك، ومن جهة أخرى نجد البعض منهم يسعى لتحقيق الراحة في الوضع الذي هو فيه، أي بمعنى الخوف وتجنب المخاطر لتحمل مسؤولية التوسع. وبالتالي نجد ان التوسع في المشاريع قد يكون أحد الطرق للمحافظة على إستمرارية المؤسسة والسبيل الذي يمكن من خلاله تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المستفيدين، بما فيها إسترجاع الديون للجهات الممولة، إلا أن غالبية الشباب ينظرون للدعم المقدم من طرف البرامج كهدف نهائي تم تحقيقه وعدم السعي للإستثمار أكثر.

2-حجم الأنشطة المقاولاتية الناتجة عن برامج التشغيل مقارنة بغيرها (أي الأنشطة الحرة)

إن الأنشطة الحرة والأنشطة المقاولاتية المدعمة من طرف الدولة، هما نوعان من النشاطات الإقتصادية التي تختلف من حيث طبيعتها و آليات عملها.

أرتأينا من خلال هذا العنصر أن نوضح حجم الأنشطة والمشاريع المقاولاتية على مستوى زاوية كنتة التي تأسست بفعل البرامج (آليات الدعم)، أي عدد المشاريع المستفاد منها لصالح الشباب الذين أستفادوا من الدعم المالي والقانوني من الحكومة، وكذلك الأنشطة الحرة العفوية التي يقوم بها الأفراد بشكل مستقل دون تدخل مباشر من الحكومة ، التي أعتمدوا فيها على أموالهم الخاصة. وهذا بهدف تقييم فعالية وأثر البرنامجين كآليتين لتحفيز الإقتصاد على المستوى المحلي ومقارنة مساهمتها في الحركة الإقتصادية بالمنطقة، ومنه الإجابة عن السؤال الفرعي الذي قمنا بطرحه في بداية البحث الذي مفاده:

ما حجم الأنشطة المقاولاتية الناتجة عن برامج التشغيل بزاوية كنتة مقارنة بغيرها (أي الأنشطة الحرة)؟

بناءً على الهدف والسؤال المطروح يمكننا عرض الإحصائيات الخاصة بكل نوع من الأنشطة حتى نحدث الفرق بينهما.

1.2-حجم الأنشطة الحرة على مستوى منطقة زاوية كنتة:

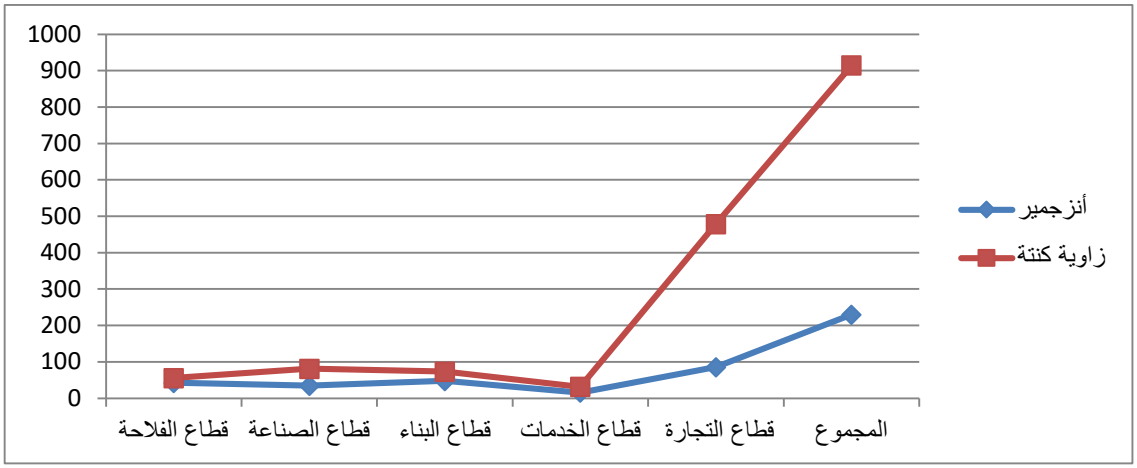
الأنشطة الحرة المجسدة من قبل الأفراد بالمنطقة، أي تلك الأنشطة العفوية التي جسدها الأفراد بإرادتهم وأموالهم الخاصة، متخذين منها مصدراً لرزقهم وبُغية تحقيق الإكتفاء الذاتي

جدول رقم(53) يوضح الأنشطة الحرة المنشأة من قبل الأفراد على مستوى منطقة زاوية كنتة 2024

النشاط	أنزجمير	زاوية كنتة	المجموع
قطاع الفلاحة	43	56	99
قطاع الصناعة	35	81	116
قطاع البناء	48	73	121
قطاع الخدمات	16	32	48
قطاع التجارة	86	479	565
المجموع	228	721	949

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على معطيات مصلحة الإعلام الآلي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الغير أجراء وكالة أدرار.

الشكل رقم: 27 يبين حجم الأنشطة الحرة على مستوى منطقة زاوية كنتة:



من خلال الجدول والشكل يتبين لنا أن عدد الأنشطة الحرة المصرّح بها بلغ 949 نشاط، وهو رقم ضعيف نوعاً ما، مقارنة بمساحة المنطقة وما تحويه من عدد السكان، وفي نفس الوقت نرى بأنه مؤشر على وجود الروح المقاولاتية و استعداد الأفراد لتحمل المخاطر من خلال الإستثمار بأموالهم الشخصية ومنه ندرك أهمية المبادرات الفردية وما يمكن أن ينعكس عنها من منفعة على المنطقة، كما نلاحظ أن النشاط المسيطر هو النشاط التجاري، حيث مثّل هذا الأخير، الإختيار الأول للمواطن الكنتي وهذا يمكن تفسيره من خلال عدة جوانب.

ربما عدم وجود البدائل التي تضاهي مكانة التجارة بالمنطقة، فضلا على أنها تاريخيا كانت تشكل أحد المحطات الرئيسة للقوافل التجارية وهو ما ترك أثرا يقتدى به للساكنة. ضف الى ذلك أن هذا الإنجذاب للتجارة هو بسبب سهولة الدخول فيها و ممارستها، حيث نجد أن الكثير يبدؤن أعمالهم بهذه المهنة حتى تكون لهم هي المنطلق الأساسي لبدء أنشطة أخرى والتوسع فيها، وذلك من خلال الأرباح التي تحققها. كما نجد أن هذا النشاط غير مكلف ولا يحتاج لمهارات تقنية، لأن فتح دكان لبيع المواد الغذائية أو غيرها، يتطلب رأس مال

صغير ومحدود. ويأتي في المقام الثاني أن النشاط الصناعي هو المسيطر، وبصفتنا من سكان المنطقة لا نرى

توزيع النشاطات	عدد المشاريع
نقل البضائع (نقل البضائع على كل المسافات	12
حرفي كهربائي في البنايات. (تركيب الكهرباء).	1
اصلاح الأراضي	1

أثر للأنشطة الصناعية، هذه التي نعتبرها جزء من مشكلة البحث. وهو ما يوحي ربما هناك أنشطة مثل الورشات الحرفية (تلحيم الحديد وغيره) تعتبرها الجهات الرسمية على أنها صناعية. ويأتي النشاط الفلاحي هو النشاط السائد وباقي الأنشطة الأخرى.

حجم الأنشطة المستحدثة بفضل دعم برامج التشغيل" كناك و أونساج" بمنطقة زاوية كنتة :

جدول رقم:54 يبين الأنشطة المستحدثة بفضل دعم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بلدية أنزجمير

الحدادة والنجارة المعدنية	1
الزراعات الكبرى	2
إنتاج أجزاء البناء الجاهز من الخرسانة و تحضير الخرسانة الجاهزة للإستعمال	2
تربية الأغنام	1
حرفي نجار.(النجارة العامة).	1
مؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحله	4
مؤسسة الأشغال العمومية الكبرى و الري	2
نقل جماعي للمسافرين في المناطق الريفية	2
وكالة الإتصالات	1
المحموع	**30**

المصدر: مصلحة الإعلام الآلي للصنوق الوطني للتأمين على البطالة وكالة أدرار

جدول رقم:55 يبين الأنشطة المستحدثة بفضل دعم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بلدية زاوية كنتة

توزيع النشاطات	عدد المشاريع
نقل البضائع (نقل البضائع على كل المسافات	13
تركيب وتصليح أجهزة التبريد والتدفئة	1
حرفي خباز	1
اصلاح الأراضي	2
الإنتاج الصناعي للبلاط و البلاطة من الإسمنت و الغرانيتو	1
الإنتاج الصناعي للمنتجات المصنعة من الخرسانة أو من الجبس	1
المخبزة الصناعية	1
إنتاج أجزاء البناء الجاهز من الخرسانة و تحضير الخرسانة الجاهزة للإستعمال	2
تربية الدواجن	1
مركّب متنقل لأجهزة التدفئة و التبريد	1
مؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحله	5
مؤسسة التنظيف ، الصيانة و التطهير	1
مؤسسة صب الخرسانة	2
مؤسسة نجارة الخشب	2
ميكانيكي سيارات متنقل	1

نقل جماعي للمسافرين في المناطق الريفية	5
المجموع	**14**

المصدر: مصلحة الإعلام الآلي للصنوق الوطني للتأمين على البطالة وكالة أدرار

جدول رقم:56 يبين عدد المشاريع الممولة للوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية لبلديتي زاوية كنتة:

NOM_COMMUNE	dossiers Financés	Emplois Masculin	Emplois Féminin	Emplois Handicape
IN-ZGHMIR	155	193	4	2
ZAOUIET KOUNTA	143	183	12	0
TOTAL	298	376	16	2

من خلال الجداول السابقة يمكن عرض حصيلة المشاريع المستحدثة من خلال البرنامجين والأنشطة الحرة ا لمستحدثة من قبل الأفراد

الرقم	مصدرالأنشطة على مستوى الدائرة	المجموع
01	الأنشطة المنشأة من قبل الأفراد في إطار البرنامجين	396
02	الأنشطة الحرة المنشأة من قبل الأفراد	949

يلاحظ من خلال الجدول الأخير أن عدد الأنشطة المستقلة التي قام بتأسيسها الأفراد على مستوى الدائرة تفوق تلك الأنشطة التي أسسها الأفراد في إطار الدعم والمرافقة التي توليها الدولة لها.وهذا ربما يعزي إلى عدة أسباب:

اولاً قد يرجع السبب كون ان الأنشطة المستقلة أو الخاصة، تتمتع بالبساطة في إتخاذ القرارات، حيث يمكن للأفراد إختيار الأنشطة التي يرونها مناسبة وإحتياجات السوق، كما يمكنهم تغييرها بسرعة إستجابة لتغيرات السوق أو إحتياجات الزبائن، أي حرية التصرف، عكس الأنشطة المدعمة من طرف الدولة التي غالباً ما تكون مقيدة بالإجراءات الإدارية، بالإضافة الى البيروقراطية المعقدة مما يجعل عملية إنشائها وتأسيسها بطيئة. كما أن الأنشطة الخاصة تتميز بالإستقلالية التامة في إتخاذ القرارات دون تدخل خارجي أي أنها مبنية على رغبة ونية فعلية، وهو ما يدفع أصحابها إلى المنافسة وإحداث تطوير مستمر بهدف تحسين منتوجاتهم لتلبية إحتيجات الزبائن، بينما الأنشطة الممولة من طرف الحكومة قد تكون أقل إبتكاراً بسبب الإعتماد على الدعم كلياً. الأنشطة الخاصة التي يؤسسها الأفراد دائمة تكون مقصودة ويوليها أصحابها نية العمل منذ البداية مما يجعلها أكثر ديناميكية وإستقرارية، وهذا ما يحفزها على النمو والإنتشار ويجعل الأفراد يؤسسونها من خلال تقليد بعضهم ومنافسة بعضهم البعض.

و يمكن أن نشير إلى ملاحظة مهمة، وهو حينما كنا نقوم بتوزيع الإستمارات وأثناء زياراتنا للكثير من الورشات التي تمارس نشاطها على مستوى المنطقة كنا نجدها مؤسسات منشأة بتمويل شخصي، وغياب شبه كلي لتلك الورشات التي تحصل أصحابها على دعم من طرف الدولة، كما سجلنا ملاحظات بخصوص التوظيف معظم الورشات الحرفية الحرة أثبتت قدراتها على التوظيف من خلال العمال الذين رأيناهم يؤدون مهامهم بكل إحترافية.

3- برامج تفعيل للأنشطة المقاولاتية :

من المؤكد أن دخول عالم المقاولة أو إنشاء مؤسسة ليس بالأمر السهل، رغم أن تأسيس ذلك قد يكون في متناول الكثيرين أو الجميع من خلال الدعم والتمويل الذي حظي به الشباب حاملي الأفكار و أصحاب المبادرات الفردية، غير أن نجاح وإستمرارية هذه المشاريع المستفاد منها في إطار هذه البرامج لا يرتبط بعامل التمويل فقط، وإنما يتطلب توفر عوامل أخرى من شأنها أن تعزز إستدامتها، خاصة بعد مرحلة الإنشاء، هذه المرحلة التي قد تكون صعبة والأكثر تحدياً بالنسبة للمستفيدين بسبب ضعف الخبرة وغموض الرؤيا في تحديد الأهداف. ولتجاوز ذلك قلنا يستوجب توفر عامل التكوين الذي يساعد في تزويدهم بالمهارات والمعارف الضرورية من اجل القدرة على إنشاء وإدارة المشاريع، وتوفر عامل المرافقة سواء الفردية أو الجماعية، التي يحتاجونها خاصة في الفترات الصعبة. كما أن للمتابعة والمراقبة دورا حاسماً في نجاح المشاريع، وذلك من خلال الزيارات الميدانية وتفقد مدى إنجازها على أرض الواقع والتأكد من بقائها وإستمراريتها.

في هذا الجزء سوف نحاول الإجابة عن السؤال الذي ينص على: ماهي البرامج الأكثر تفعيلا للأنشطة المقاولاتية وهل نجحت في ذلك؟

جدول رقم(57): يوضح البرنامج المستفاد منه

الإجابة	التكرار	النسبة%
ENSEJ	106	67
CNAC	52	33
المجموع	158	100

الشكل رقم(28): يوضح نوع البرنامج المسفاد منه



المصدر: من إنجاز الباحثبالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدولوالشكل البرامج التي استفاد منها شباب منطقة دائرة زاوية كنتة في إنشاء مؤسساتهم، حيث كانتENSEJالأكثر استخدامًا، مما يشير إلى أنها تشكل الخيار الأساسي لدعم المشاريع الناشئة، في المقابل اعتمدت نسبة أقل على CNAC، مما قد يعكس اختلاف شروط ومتطلبات كل برنامج أو طبيعة الفئات المستهدفة. نجد أن الفئات العمرية التي كان يستهدفها برنامج أونساج من قبل، كانت من 19 سنة إلى 30 سنة وهو ما جعلها أكثر جاذبية لهذه الفئة العمرية التي نجدها هي الفئة المسيطرة في الواقع الكنتي، كما أنها هي الفئة الأكثر تنقيباً عن العمل وهي الفئة التي نجدها غالباً ما تطمح لبناء مستقبلها المهني والشخصي، وهذا ليس

في المنطقة محل دراستنا فقط، بل تعتبر هذه الفئة هي الشريحة الشبابية الشبانية من المجتمع التي لها دور كبير في التنمية الإقتصادية. كما يكمن السبب في إرتفاع نسبة العينة المستفيدة من برنامج أونساج كونه أنه كان يحظى بشهرة وانتشار واسع في أوساط الشباب، كما أنه كان يحظىبتغطية إعلامية كبيرة وذلك ما لمسناه أنذاك من خلال التلفزة العمومية، في وقت كان للنشرة الثامنة قدسية في المجتمعات التقليدية، بحيث يعم الصمت والسكون في بهو البيت حتى يتسنى للأب والأعمام التصنت للأخبار وكنا نسمع معهم ونسمع عبارة قروض أونساج، ومشاريع ونساج للفلاحين...إلخ .ونجد برنامج كناك الذي كان أقل ظهوراً آنذاك وهذا ما من شأنه أن يقلل من التعرف عليه من قبل الشباب، خاصة وأنه في البداية كانت مهمته تقتصر على تقديم التعويضات للمسرحين من المؤسسات آنذاك، مما جعله يبقى على تلك الصفة في تصور الكثير دون التفطن للمهام التمويلية التي أوكلت له.والكثير لم يكن على علم به، عدا أولئك الذين كان يعنيهم الأمر من الإستفادة من المنح والتعويضات نتيجة التعديل الهيكلي أنذاك.وقد يرجع السبب أيضاً كون أن برنامج أونساج كان السباق بخصوص التمويل من برنامج كناك الذي أسندت له مهمة التمويل كإجراء جديد بعد المهمة التي كان متوليها المتمثلة في تقديم المنح والتعويض عن البطالة.

الجدول رقم(58):يبين سبب الإختيار حسب كل البرامج

سبب الإختيار	البرنامج المستفاد منه		المجموع
	ENSEJ	CNAC	
عفويا	16 16,0%	4 8,5%	20 13,6%
بهامتيازات	37 37,0%	7 14,9%	44 29,9%
عاملالسن	36 36,0%	34 72,3%	70 47,6%
تقليدالشباب	11 11,0%	2 4,3%	13 8,8%
المجموع	100 100,0%	47 100,0%	147 100,0%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

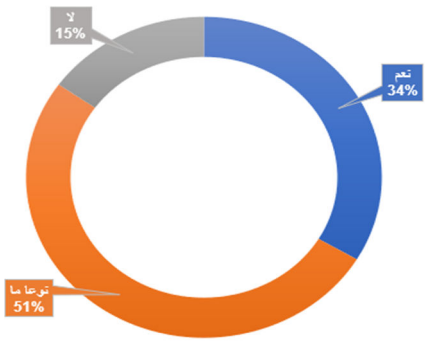
يوضح الجدول أعلاه أسباب اختيار المستفدين من برامج التشغيل للبرنامج الداعم لمشاريعهم، حيث كان عامل السن هو السبب الأكثر تأثيرًا وتظهر ذلك النسبة المئوية له التي وصلت47.6% التي تمثل الإتجاه العام،

تدعمها نسبة72.3% للمستفيدين من برنامج كناك، و 36% من المستفيدين من برنامج أونساج، مما يشير إلى أن معايير الأهلية العمرية لعبت دورًا حاسمًا في اختيار البرنامج، يلي ذلك الامتيازات المقدمة التي وصلت نسبتها لـ29.9%، تدعمها في ذلك نسبة 37%من المستفيدين من أونساج و 14.9%من المستفيدين من برنامج كناك ما يعكس أهمية الحوافز المالية والإدارية في اتخاذ القرار، أما الاختيار العفوي فجاء بنسبة أقل13.6%،تدعمها نسبة 16.5% من المستفيدين من برنامج أونساج و 8.5% من المستفيدين من برنامج كناك مما يدل على أن معظم الشباب اتخذوا قراراتهم بناءً على معايير محددة. كما أن تقليد الشباب الآخرين كان أحد العوامل لكنه لم يكن رئيسيًا وذلك راجع للنسبة القليلة التي اعتبرته أحد اسباب اختيار البرنامج، في حين شملت أسباب أخرى مجموعة متنوعة من العوامل التي قد تكون فردية أو مرتبطة بالفرص المتاحة. وهذا ما يتفق مع معطيات الجدول السابق والتي تم التطرق إليها بإعتبار أن برنامج أونساج كان أكثر إقبالاً وذلك يمكن أن يعود إلى مجموعة من العوامل، بما في ذلك التسهيلات الإدارية والإجراءات البسيطة، وحتى حينما كنا نقوم بزيارات للمقرات الإدارية الخاصة بكلا البرنامجين كنا نجد حركية كبيرة للشباب الراغبين في الإستفادة من الخدمات المقدمة لدى أونساج مقارنة بإدارة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. وعموما يبقى إختيار البرنامج المناسب يعتمد على إحتياجات المشروع المراد تجسيده و كذا ظروف صاحبه الراغب في الاستفادة منه.

الجدول رقم(59): يبين مدى الاطلاع على البرامج

الإجابة	التكرار	النسبة%
نعم	53	34
نوعا ما	81	51
لا	24	15
المجموع	158	100

الشكل رقم(29): مدى الاطلاع على البرامج



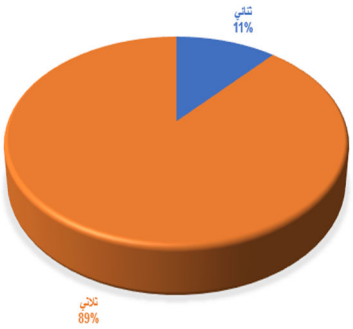
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول مدى اطلاع المستفيدين من برامج التشغيل مسبقًا على البرامج الداعمة للمشاريع، حيث أفادت نسبة 51% بأنها كانت مطلعة نوعًا ما على هذه البرامج، مما يشير إلى وعي جزئي لدى العديد من المستفيدين حول الخيارات المتاحة وهذا ربما يعكس مستوى التوجه لهذه البرامج، بينما أكد جزء آخر من العينة أنه كان مطلعًا بشكل جيد قدرت نسبته بـ34%، ما يعكس فئة استفادت من معلومات واضحة حول البرامج قبل الالتحاق بها، في المقابل، هناك نسبة 15% لم تكن على دراية بهذه البرامج مسبقًا، مما قد يعكس نقصا في قنوات التوعية أو ضعف انتشار المعلومات حول الفرص التمويلية المتاحة. وهذا ما يستوجب تعزيز التوعية و الإعلام أكثر في الأوساط الشبانية خاصة في المناطق المعزولة والنائية، بحكم أنها بعيدة عن المناطق الحضرية، حتى يتسنى جذب أكثر للفئات الراغبة في الإستثمار، و تزويدهم بكافة المعلومات المتعلقة بالتمويل و أشكال

الإستثمار، و تزويدهم أيضاً بالمعلومات المتعلقة بالإلتزمات والواجبات، وهذا لو حبذا يكون قبل بداية التفكير في إنشاء مؤسسة حتى يتسنى للشباب إتخاذ قرار الإنشاء أو عدم إتخاذه، لأنه في الواقع الكثير ممن صرحوا لنا بأن بعض الأمور لم يتفطنوا لها إلا بعد إستفادتهم وقد تكون أحد الأسباب التي أثرت على عدم فعالية مشاريعهم،خاصة توجد بعض الأمور التي تدخل في الإلتزامات بين الأطراف إتضحت بعد ما وجدوا أنفسهم في مرحلة لا يمكنهم الرجوع، وهذا ما سوف نوضحه في بعض المتغيرات اللاحقة.

جدول رقم(60): يبين نوع التمويل للمؤسسات المستفاد منها **الشكل رقم(30): نوع التمويل للمؤسسات المستفاد منها**

نوع التمويل	البرنامج		المجموع
	ENSEJ	CNAC	
ثنائي	11 10,8%	3 6,7%	14 9,5%
ثلاثي	91 89,2%	42 93,3%	133 90,5%
المجموع	102 100,0%	45 100,0%	147 100,0%



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 90.5% تمثل الإتجاه العام، بحيث يعتمد غالبيةالشباب في إنشاء مؤسساتهم من خلال برامج التشغيل على التمويل الثلاثي(الشاب المستثمر، البرنامج الممول، والبنك)، تدعمها نسبة 93.3% ممن أفراد العينة في برنامج كناك و 89.2 % في برنامج أونساج،مما يشير إلى أن غالبية المشاريع تعتمد على مزيج من المساهمة الشخصية، القروض والدعم الحكومي، وهذا بهدف تقاسم المخاطر المحتملة وتقليل الأعباء المالية على كل طرف، وهذا ما صرح به أغلبية أفراد العينة في السؤال المفتوح حول سبب إختيارهم لهذه الصيغة من التمويل، كانت مجمل الإجابات التي أدلى بها المبحوثين وهي إنخفاض نسبة المساهمة الشخصية، فضلا عن عن الحوافز الضريبية والقروض الإضافية .وفي المقابل هناك نسبة أقل لجأت إلى التمويل الثنائي حيث بلغت نسبة 9.3%،تدعمها نسبة 10.3% من المستفيدين من أونساج، ونسبة 6.7% من المستفيدين من برنامج كناك، مما قد يعكس الحالة المادية التي يتمتع بها المستفيدين، بالإضافة إلى أن التمويل الثنائي يتميز بسهولة التعامل وقليل الإجراءات كونه يتم بين طرفين. فعموما إنخفاض نسبة المساهمة تبقى عامل أساسي في جذب الشباب للإستثمار بصيغة التمويل الثلاثي وهذا ما يشجع أكثر على إنشاء المؤسسات، لأن الجانب المالي يشكل أكبر عائق لنمو ونشأة المقاولاتية لدى الشباب، ولكن في نفس الوقت نجد ان التمويل الثلاثي الذي تنخفض فيه نسبة المساهمة الشخصية والذي رأينا فيه إقبال كبير لأفراد العينة، هو دليل على أنهم يريدون كل ما هو سهل وكل ما هو متاح، أي بمعنى تقديم جهد بسيط والمتمثل في دفع مساهمة

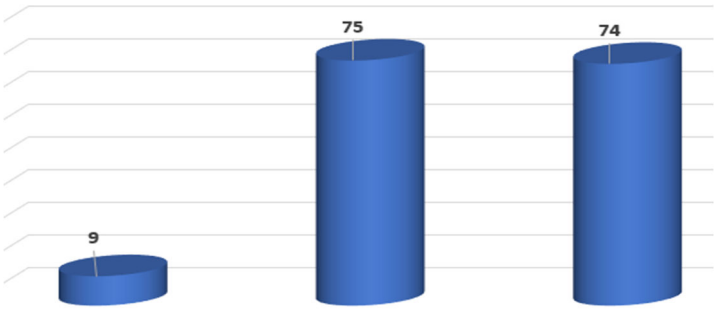
ربما لا تتعدى ستين ألف دينار جزائري، مقابل الحصول على دعم كبير والمتمثل في عتاد مكلف، وبالتالي هذا من شأنه أن يقلل الشعور بالمسؤولية، فمعظم المستفيدين ينظرون للدعم على أنه شأنه شأن المنح،وبالتالي قد يشكل هذا النوع من التمويل إغراء يجذب شباب غير جادين وليست لديهم نية حقيقة، عكس التمويل الثنائي الذي ربما على الأقل نجد الشاب يدفع مساهمة شخصية تفوق أو تساوي الدعم المحصل عليه ومنه تتشكل لدى المعني نسبة الشعور بالمسؤولية إتجاه أمواله مما يجعله يعمل بكل جد من أجل العمل على إنمائها والإستثمار فيها بشكل جدي.فمن وجهة نظر أرى ان كل ما كانت المساهمة الشخصية مرتفعة كل ما كانت نسبة نجاح المشروع مرتفعة، لأنه حينما يستثمر الفرد جزءا كبيرا من أمواله سوف يزيد حماسه ويتحمل المخاطر بوعي أكبر ، وكلما كانت نسبة المساهمة قليلة يقل حماسه بداعي أن ما ساهم به لا يساوي شيئاً مع ما تحصل عليه من الدعم.فكثيراً ما نجد في الواقع أن أصحاب المؤسسات والمشاريع التي جسدها الأفراد بأموالهم الخاصة، يحافظون على ممتلكاتهم ويقومون بصيانتها بإستمرار وهذا بدافع أنهم تعبوا عليها كثيراً، أي أنهم لم يجدونها متاحة، عكس التي تحصل عليها الأفراد في إطار الدعم، وحتى في مجال العمل نجدهم يعملون بحماسية ويسعون لتقديم ما هو أفضل. فما أود الإشارة إليه أن الشخص الذي يتعب على شئ في الحياة يجعله يحافظ عليه أكثر لأنه يعتبر مصدر رزقه، عكس ذلك الشخص الذي لا يتعب على شئ ويملكه، وهو الأمر نفسه بالنسبة للمستفيد، ويتجلى لنا ذلك في بعض المواقف المتكررة لتلك المناورات بالسيارات المستفاد منها في إطار إنشاء المؤسسة، نجد "ظاهرة التفحيط" فمعظم السيارات التي نجدها في هذه المواقف هي سيارات تابعة لأحد برامج الدعم، بحيث يتسبب أصحابها في الكثير من الكوارث والذكريات المؤلمة، ففي هذا السياق نجد الكثير من المؤسسات المتعثرة سبب تعثرها هو الوفاة. فلو كان الشخص تعب على هذه السيارة لا يمكنه القيام بمثل هذه التصرفات.

الجدول رقم(61):يبين مدى خضوع المؤسسة للمراقبة

الإجابة	التكرار	النسبة%
دائما	9	6
أحيانا	75	47
أبدا	74	47
المجموع	158	100

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم(31): مدى خضوع المؤسسة للمراقبة



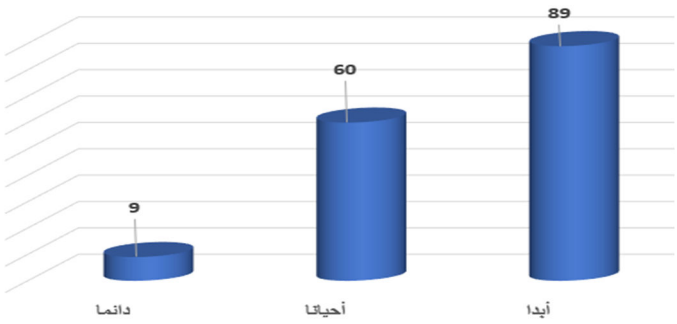
يوضح الجدول مدى خضوع المؤسسات للمراقبة الميدانية، حيث أفادت نسبة 47% من العينة المدروسة بأن المراقبة تتم أحيانًا في معظم الحالات، مما يشير إلى أن الجهات المعنية تقوم بالمتابعة بشكل متقطعوربما عند الضرورة فقط وحتى لو تمت المراقبة فتبقى مجرد إجراء روتيني، ، وبنفسالنسبة 47 %، نجد المؤسسات التي لم

تتعرض للمراقبة أبدًا، أما تلك التي تخضع للمراقبةبشكل دائمفشكلت6%، وهذا ما قد يعكس تفاوتا في آليات الرقابة بين مختلف المشاريع والقطاعات، وهو ما قد يؤثر على نجاح المؤسسة.فحينما تخضع المؤسسة للمراقبة من طرف جهات البرامج الممولة من خلال متابعة مدى تقدم المشاريع التي مولتها في تحقيق أهدافها والتأكد من إستغلال العتاد المستفاد منه للغرض المحدد، أكيد سوف يحفز المستفيدين منها ويجعلهم ملتزمين بما هو متفق عليه، كما أن الزيارات الميدانية من طرف الجهة الممولة يعزز الثقة بين الأطراف، سواء كانت ثلاثية أو ثنائية، وتؤثر بشكل مباشر على وضع المستفيد منها،بحيث لا يمكنه الإخلال بالتعهدات والإتفاقيات المبرمة مسبقاً، وإلا كيف نفسر تصرف أولئك المستفيدين الذين قاموا ببيع العتاد، وكيف نفسر وضعية تلك المؤسسات الممولة؟ والتي لم تباشر عملها منذ الإستفادة...إلخ والأمثلة كثيرة بهذا الخصوص، وهذا إن دل على شئ إنما يدل على ضعف المراقبة والمتابعة، بإعتبارهما عنصران أساسيان لضمان نجاح المشاريع.ففي الواقع لاحظنا إساءة إستخدام المعدات والعتاد من طرف الشباب المستفيدين بالمنطقة بإعتبارنا جزء من المجتمع ونعرف بعضنا حق المعرفة، فهناك من الشباب المستفيدين بمجرد إتمام المعاينة الأولية للعتاد الذي تحصل عليه قام ببيع العتاد في مكانه وهناك من أرجعه للمتعامل الأول الذي موله و أخذ في مكانه الأموال نقداً، ناهيك عن أولئك الذين لم يستلموا العتاد أصلا بل فضلوا الأموال وفقط. وبالتالي نستنتج أنه لا يوجد تواصل بين البرامج الداعمة وبين الشباب المدعمين، وعدم وجود تقارير دورية مفصلة عن مدى إستخدام العتاد وهذا ما من شأنه أن يشجع الفساد. فما نستنتجه من هذا أن الجهات أو البرامج فعلا قامت بدعم الشباب من أجل إنشاء المشاريع، ولكن لم تكمل دورها المتمثل في المتابعة والمراقبة، عدا المراقبة الأولية للعتاد في بداية تكوين و بدأ المشاريع."فالمرافقة بعد الإنشاء القليل من هيئات الدعم تقوم بمتابعة المؤسسات الصغيرة بعد إنشائها"[1] اكما يظهر لنا أنها قامت بعملية إقراض محدد بآجال على أن يقوم المستفيد بإرجاعه دون النظر الى الجانب الإقتصادي الذي كان من الممكن تحسينه من خلال هذه المشاريع والمتمثل في القضاء على البطالة والمساهمة في التنمية و توليد فرص العمل.

جدول رقم:(62)يبين مدى الاستفادة من خدمات المرافقة

الإجابة	التكرار	النسبة%
دائما	9	6
أحيانا	60	38
أبدا	89	56
المجموع	158	100

الشكل رقم(32): مدى الاستفادة من خدمات المرافقة



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

[1] زيتوني هوارية، **مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية**، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير،قسم العلوم الإقتصادية، جامعة إبن خلدون تيارت، الجزائر، 2021-2022.،ص106

يوضح الجدول مدى استفادة العينة المدروسة من خدمات المرافقة، حيث أفادت أغلبية العينةوبنسبة 56%بعدم الاستفادة أبدًا من هذه الخدمات، مما يعكس ضعف الارتباط بين المؤسسات الداعمة وأصحاب المشاريع بعد إطلاقها، بينما أفاد جزء من المستفيدين بنسبة 36% من العينة المدروسة بأنهم حصلوا على خدمات المرافقة أحيانًا، ما يشير إلى وجود دعم لكنه ليس مستمرًا أو كافيًا. أما نسبة قليلة جدًا (6%) فقد أكدت الاستفادة من المرافقة بشكل دائم، مما قد يعكس تفاوتًا في مستوى الخدمات المقدمة أو في وعي المستفيدين بأهميته.

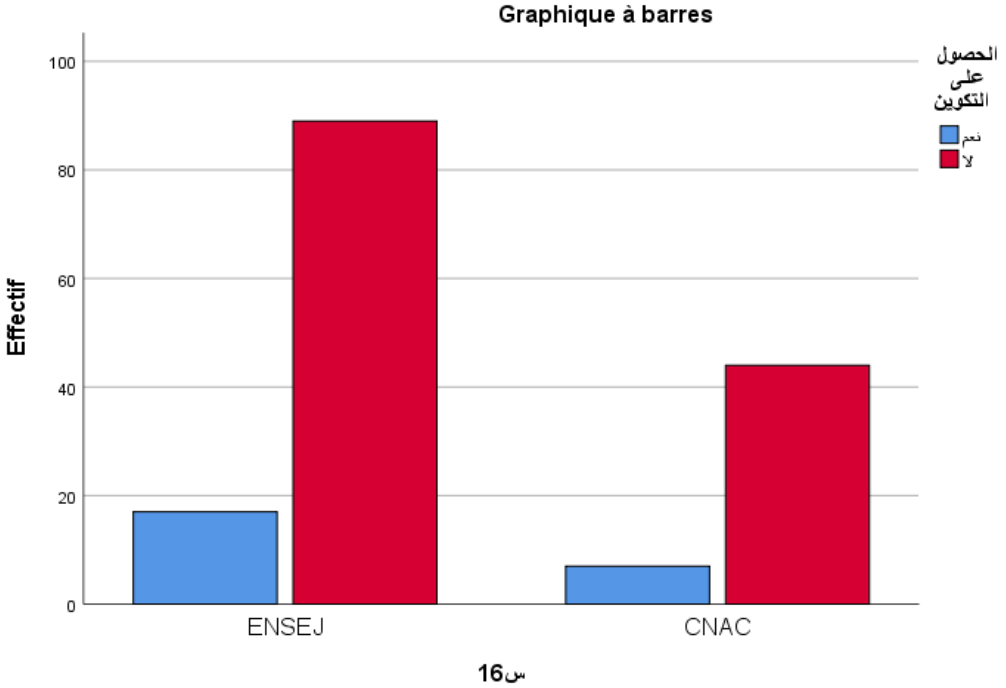
يتضح لنا من خلال معطيات الجدول أن الجهات الممولة للمشروع قل ما ترافق المستفيدين منها بعد إنشاء مؤسساتهم، خاصة في بداية المشروع الصغير، كونه يحتاج إلى مرافقة من متخصصين من أجل مساعدة المستفيدين في طرح إنشغالاتهم، فمرحلة بداية المشروع لها خصوصية، تتعلق بالمشاكل التي تعترض ذوي المشاريع سواء ما تعلق بالتسيير أو التعامل مع الزبائن...إلخ فعادة ما نجد الشباب المستفيدين يعانون من هذه الصعوبات فيحتاجون إلى من يرشدهم ومن يتبادلون معهم المشورة، وهذا ما من شأنه أن يؤثر على نجاح المشاريع ويؤدي إلى نتائج سلبية، فكثيرا من المشاريع الناشئة تفشل بسبب غياب المرافقة، لأن ربما سهل من أنك تقوم بتأسيس مشروع ولكن ربما التحدي هو ما ينتظرك ما بعد الإنشاء وهو ربما التكيف مع المتغيرات والأحداث المختلفة وهو ما يقتضي المرافقة . وما نستنتجه من هذا قد تفتقر ربما هذه البرامج على الكفاءات اللازمة لمرافقة المشاريع وهو ما ينعكس على تطور خدماتها المقدمة بشكل عام.

جدول رقم:(63) يبين مدى الحصول على التكوين حسب كل برنامج

الحصول على التكوين	نوع البرنامج المستفاد منه		المجموع
	ANSEJ	CNAC	
نعم	17 16,0%	7 13,7%	24 15,3%
لا	89 84,0%	44 86,3%	133 84,7%
المجموع	106 100,0%	51 100,0%	157 100,0%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم33: يبين مدى الحصول على التكوين حسب كل برنامج



المصدر: مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول و الشكل أعلاه استجابة العينة المدروسة للسؤال الخاص بمدى حصولهم على تكوين من البرامج الداعمة حيث نجد أن الأغلبية لم تتحصل على تكوين من هذه الجهات وهو ما أكدته ما نسبته 84.7% وهو الإتجاه العام، تدعمها في ذلك نسبة 89.% من المستفيدين من برنامج كناك، ونسبة 84% من المستفيدين من برنامج أونساج، أما الفئة الثانية من العينة أفادت بأنها قد استفادت من تكوين من الجهات الداعمة وذلك بنسبة 15.3% تدعمها في ذلك نسبة 16% من المستفيدين من برنامج أونساج، ونسبة 13.7من المستفيدين من برنامج كناك

من خلال معطيات الجدول يتضح لنا أن غالبية المستفيدين لم يخضعون لتكوين إضافي بعد إستفادتهم من المشاريع. أي عدم إستمرارية البرامج في توفير الدعم الفني المكثف، بحيث نجد أن البرامج ربما تحرص على أن يحصل أصحاب المشاريع الشباب على المساعدات المالية، بحيث أن القليل منها يتواصل مع المستفيدين لإستمرارية حصولهم على على الإستشارات والمعلومات اللازمة بهدف دوام إستمراريتها وتوسيع رقعة مشاريعهم ، بمعنى أسست هذه المشاريع للإستفادة من الحوافز التي يوفرها النظام الإقتصادي من أجل زيادة التشغيل، وهو ما يزيد من إحتمال فشلها.[1] فحينما لا تتلقى نسبة كبيرة من المستفيدين أي تكوين بعد حصولهم على الدعم المالي، فهذا من شأنه أن يؤدي إلى عدة تحديات تعيق نجاح المؤسسة أو المشروع، فمعظم الشباب المستفيدن يفتقرون إلى المعرفة والمهارات اللازمة لتسيير المؤسسة وهذا ما لمسناه في الكثير من أفراد العينة وذلك من خلال مسائلتي للبعض بخصوص توقف النشاط، أو سبب عدم العمل في مؤسسته، نجده لايعرف حتى السبب،

[1] صندوق النقد العربي، تفعيل برامج التشغيل في الدول العربية، مرجع سابق،ص 208-209.

رغم الإمكانيات المتوفرة من عتاد ومحل وموقع إستراتيجي إلا أنه يقف عاجز عن تحقيق ما كان يطمح له، في الوقت الذي كان الحصول على مؤسسة من خلال البرامج حلمهُ وتحقق.

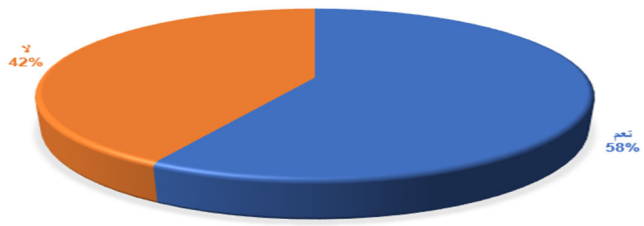
من هذا نستخلص عدم تكوين المستفيدين من الجهات الممولة بعد الإستفادة نتج عنه فقدان الثقة للمستفيدن من مشاريعهم مما جعلهم تائهين وراء البحث عن عمل من أجل قضاء الديون التي هي على عاتقهم، فالتكوين هو الوحيد القادر على ضمان نجاح المؤسسات أو المشاريع بعد إنشائها وبدونه تفقد قدرتها على الإستمرارية.

كما تجدر الإشارة أن قضية التكوين تتعدى تلك السلوكات التي لها علاقة بتسيير المؤسسة ودراسة السوق وغيرها، بل حتى التكوين في مجال العمل والتخصص، بحيث وجدنا بعض المؤسسات عرف المستفيدون منها عجز في العمل بسبب تعرضهم لحوادث مهنية، خاصة أصحاب الورشات النجارة الخشبية والمعدنية، وذلك لسوء إستخدامهم للوسائل، بحيث وجدنا منهم من تعرض لقطع الأصابع، ففي الحي الذي أسكن فيه ما يقارب ثلاثة مؤسسات توقفت بسبب عدم تمكن ماليكها من ممارسة أنشطتهم، وقد يرجع السبب إلى الطريقة التي لجأوا اليها من أجل الحصول على شهادة تمكنهم من الإستفادة بطريقة مستعجلة، وهذا يعني أن الطريقة التي كانت تمنح بها المشاريع لم تكن تخضع لشروط موضوعية، بمعنى يمكن القول سياسة منتهجة ولا بدا من إنجاحها بطريقة أو بأخرى، وهو ما أدى إلى نتائج سلبية فرضت على الجهات المعنية إعادة صياغة الكثير من الشروط في الآونة الإخيرة والتي نجد من بينها قيام الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بإحداث مراكز تطوير المقاولاتية بهدف تدريب كل من يرغب في إنشاء مؤسسة وتقديم تكوينات في التخطيط والتسيير والمهارات الأساسية الواجب توفرها للنجاح في مجال المقاولة. كما أصبح الدخول لهذه المراكز شرطاً أساسياً للإستفادة من الدعم والتمويل.

جدول رقم(64): يبين الانخراط في صندوق ضمان القروض

الإنخراط في الصندوق	العدد	النسبة%
نعم	92	58
لا	66	42
المجموع	158	100

الشكل رقم(34): الانخراط في صندوق ضمان القروض



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال هذه الدراسة إتضح أن 58 % من المستفدين الذين تم استجوابهم يعتبرون منخرطون في صندوق ضمان أخطار القروض ويمثلون الأغلبية بينما نجد ما نسبته 42% عكس ذلك فهم ليسوا منخرطين في هذا الصندوق و ربما يعود ذلك لعدة أسباب منها عدم التوعية بأهمية هذه الصناديق، وفي هذا السياق إتضح لنا أن الكثير من أفراد العينة لا يملكون معلومات على هذا الصندوق، رغم الأهمية التي يؤديها بخصوص تقليل المخاطر بإعتباره وسيطاً بين الأطراف المتعاقدة، وتبين ذلك من خلال تعاملنا مع الإستبيانات نجد الكثير من المبحوثين أن مشاريعهم ذات تمويل ثلاثي والذي يفرض أن يكونوا منخرطين في صندوق كفالة ضمان أخطار

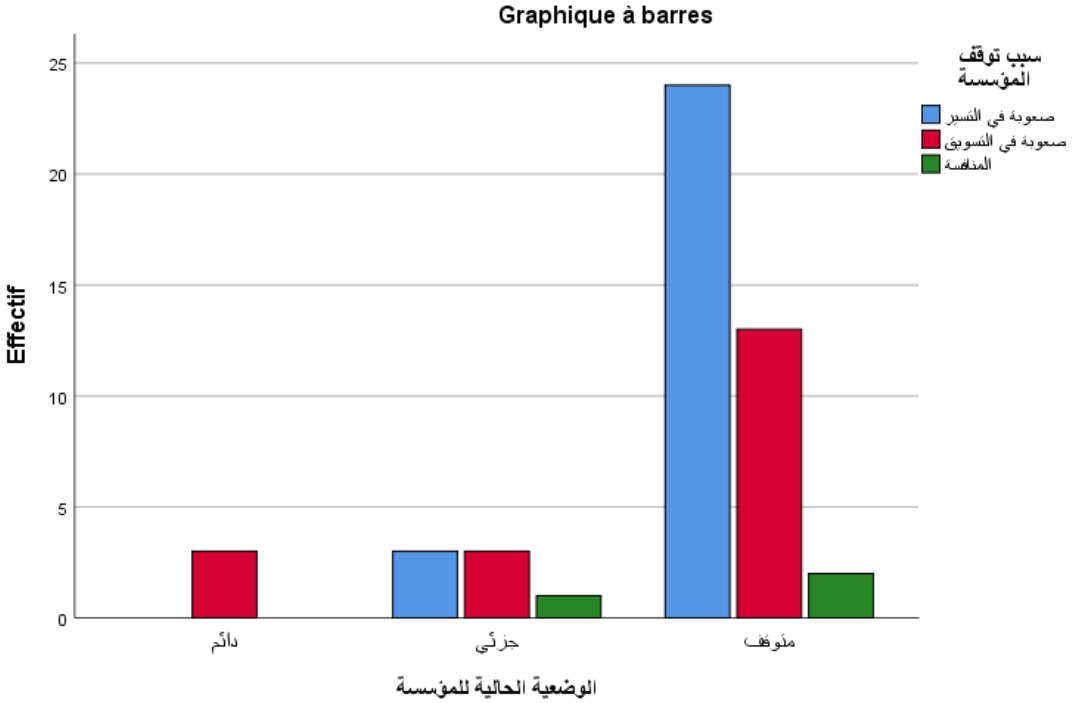
القروض إلا أنهم بخصوص هذا السؤال يجيبون على أنهم ليسوا منخرطين، رغم دفعهم لنسبة المشاركة فيه من غير علمهم، وهذا يعكس بعدم فهم أصلا لهذا الصندوق وما هو دوره، وتأكد لنا هذا أيضاً بعد محاورتنا لبعضهم عن العوائق المتعلقة بالتحديات خاصة ما تعلق بتسديد الديون، كنت قد أشرت بأنه يمكنهم الإستعانة بصندوق الضمان، كانت الكثير من الإجابات توحي بأنهم ليس لديهم معلومات. وبالتالي نستنتج من هذا أنها مجرد إجراءات إدارية روتينية، كما أن الجهات المانحة للتمويل من الممكن تبحث عن مصلحتها أكثر من مصلحة المستفيدين، رغم أن الصندوق يخدم مصالحهم جميعاً وهذا ما يستدعي ضرورة تقديم معلومات أكثر بخصوص الصندوق وتحسيسهم على أنه أداة فعالة و مهمة لما له من أهمية من الحماية ضد المخاطر المحتمل وقوعها.

جدول رقم(65) يبين الوضعية الحالية لنشاط المؤسسة وسبب توقفها

الوضعية الحالية لنشاط المؤسسة	سبب توقف المؤسسة			المجموع
	صعوبة في التسير	صعوبة في التسويق	المنافسة	
دائم	0 0,0%	3 15,8%	0 0,0%	3 6,1%
جزئي	3 11,1%	3 15,8%	1 33,3%	7 14,3%
متوقف	24 88,9%	13 68,4%	2 66,7%	39 79,6%
المجموع	27 100,0%	19 100,0%	3 100,0%	49 100,0%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم35: يوضح وضعية نشاط المؤسسة وسبب توقفها



نلاحظ من خلال الجدول والشكل أن النسبة 79.6% تمثل الإتجاه العام بالنسبة لأغلبية المبحوثين الذين أكدوا أن الوضعية الحالية لنشاط المؤسسة متوقف، تدعمها في ذلك نسبة 88.9% من المؤسسات التي توقفت بسبب صعوبة في التسسير للمؤسسة من قبل الأفراد، وتليها نسبة 68.4% من المؤسسة التي توقفت بسبب صعوبة في التسويق، ونسبة 66.7%من المؤسسات التي توقفت بسبب المنافسة. اما الفئة الثانية فنجد نسبة 14.3% التي أكدت بأن الوضعية الحالية للمؤسسة في حالة نشاط جزئي، تدعمها في ذلك نسبة 33.3%بسبب المنافسة، و تليها نسبة 15.8% بسبب صعوبة في التسويق، وتليها نسبة 11.1%من المؤسسات التي وجدت صعوبة في التسيير. أما المؤسسات التي هي في حالة نشاط دائم فمثلت 6.1% وهي الأصغر نسبة بحيث وجدت هي الأخرى صعوبة في التسويق فقط دون الأسباب المتعلقة بالمنافسة وصعوبة التسيير.

من خلال قرائتنا للنتائج المبينة في الجدول، يتبين لنا أن غالبية المؤسسات والمشاريع المستفاد منها التي نشاطها في حالة توقف دائم ، سببه يرجع إلى صعوبة التسيير من قبل المستفيدين، وهذا ما يجعلنا نفهم بأن هؤلاء الشباب كان همهم هو الحصول على الدعم دون مراعاة ما يمكنه أن يفعل به أو فيما سيوظفه، كما أن الحكومة من خلال هذه البرامج الداعمة كانت تسعى بطريقة أو أخرى من التقليل من نسبة البطالة وهذا ما كانت تطمح له بالفعل، لأنه نجد من بين الشروط التي كانت مطلوبة بهدف الحصول على الدعم، كان يتوجب على الشاب الراغب أن يكون مسجل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل، أي أن المستفيد يثبت على أنه بطال، والجهات المعنية من خلال إستفادة المعني تصرح في معطياتها الإحصائية بأنه تحصل علي منصب عمل، لأن حتى بطاقة طالب العمل المتحصل عليها، كانت تدرج له ملاحظة في البرنامج الخاص بالتسجيل بطلب العمل، بحيث يطلب منه التصريح بسبب الطلب هل الغرض منها للإستفادة من جهاز كناك أو أونساج أو طلب عمل

لدى مختلف المؤسسات. ما أود الإشارة إليه هو أنه كان تداخل ما بين الأجهزة التشغيلية بهدف الوصول إلى إحصائيات، وعليه نجد أن الدعم المقدم إستفاد منه شباب يفتقرون للمهارات التسييرية للمؤسسات والخبرة المطلوبة بسبب عامل البطالة التي وضعته البرامج ضمن أولويات سياستها، كما نعلم أنه رغم مرور المستفيدين على لجنة إنتقاء المشاريع، التي كان من المفروض لا تقبل إلا المشاريع التي ترى في أصحابها، توفرهم على المهارات والقدرات الشخصية لتسيير هذه المشاريع، وهو ما يجعلنا نفهم بأن اللجنة قد تكون مهمتها الإعتماد والتركيز على الملفات الورقية فقط، لا على الأشخاص، أو أن أعضائها يفتقرون إلى مبادئ ومهارات الإختيار.كما لاحظنا ان سبب توقف المؤسسات كان راجع لسبب صعوبة التسويق، هذا العامل الذي هو الآخر وجد تفاوتاً كبيراً بين المستفيدين، فمن خلال تواصلنا مع البعض منهم تبين لنا ذلك ، بحيث وجدنا الكثير منهم ليست لديه صفحة على وسائل التواصل من اجل الترويج لمختلف الخدمات التي يقدمونها، وليست لديهم مهارات تسويقية، في الوقت الذي نجد أن هذه الطرق أصبحت معتمدة لدى الكثير من أصحاب المشاريع المؤسسات في ظل التطورات الحاصلة على مستوى التكنولوجيا بخصوص الترويج . فتوقف المؤسسات كلياً أو جزئياً بسبب الصعوبات التي تم التطرق إليها يعكس مدى حاجة المستفيدين إلى التكوين والتدريب لا سيما من طرف البرامج والجهات المقدمة للتمويل .

ومن الجدول نقرأ قيمة الدلالة الإحصائية Signification asymptotique (bilatérale) = 0.173 [*] وهو مايؤكد وجود علاقة بين المتغيرين، ومنه يمكننا القول أن العلاقة بين عدم خضوع المستفيدين للتكوين و زيادة نسبة توقف مشاريعهم علاقة قوية .

ما تم التطرق إليه هو مشكلة حقيقة وواقع تعرضت له الكثير من المؤسسات في إطار الدعم من كلا البرنامجين، وهو ما يتطلب حلولاً مشتركة بين الشباب المقاولين الذين يترتب عليهم أن يكونوا جادين ومستعدين لتسيير مشاريعهم، والهيئات الداعمة التي هي الأخرى يتوجب عليها أن تتولى أدوار فعلية تفوق التمويل، أي بمعنى تقف جنبهم وتكون لهم شريكاً في النجاح من خلال المرافقة الفعالة والمستمرة، وإعداد دورات تكوينية إلزامية، فضلا عن قيامها بزيارات ميدانية إلى مرحلة بلوغ الإطمئنان وكل ما تراه يضمن نجاحهما معاً.

الجدول رقم(66):يبين العلاقة بين خضوع المؤسسة للمراقبة و الوضعية الحالية للنشاط

خضوع المؤسسة للمراقبة	الوضعية الحالية لنشاط للمؤسسة			المجموع
	دائم	جزئي	متوقف	
دائما	7 13.0%	2 4.3%	0 0.0%	9 5.9%
أحيانا	30 55.6%	24 52.2%	16 30.8%	70 46.1%

[*] أنظر الملحق رقم: 6

أبدا	17 31.5%	20 43.5%	36 69.2%	73 48.0%
المجموع	54 100%	46 100%	52 100%	152 100%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 48.0% تمثل الإتجاه العام لتأثير عدم خضوع المؤسسة للمراقبة من طرف برامج التشغيل على وضعية المؤسسة المستفاد منها، تدعمها في ذلك نسبة 69.2%ممن هم مؤسساتهم في حالة نشاط متوقف وهي أكبر نسبة وتليها نسبة 43.5% ممن هم مؤسساتهم في حالة نشاط جزئي، وتأتي نسبة 31.5 % ممن مؤسساتهم رغم انها لم تحظى بالمراقبة إلا أن نشاطها في حالة نشاط دائم.

أما الفئة من المبحوثين الذين تخضع مؤسساتهم للمراقبة في بعض الأحيان، فتمثلها نسبة 46.1% ، تدعمها في ذلك أكبر نسبة من هذه الفئة والتي تقدر بـ:55.6% ممن مؤسساتهم في حالة نشاط دائم، وتليها نسبة52.2%من مؤسساتهم في حالة نشاط جزئي، وتأتي في الأخير ما نسبته 30.8% ممن مؤسساتهم في حالة نشاط متوقف .

أما أفراد العينة الذين تخضع مؤسساتهم للمراقبة الدائمة من طرف برامج التشغيل التي مولت مشاريعهم، فنجد ما نسبته 5.9% ، تدعمها نسبة 13% ممن مؤسساتهم في حالة نشاط دائم، وتليها نسبة 4.3% ممن مؤسساتهم في حالة نشاط جزئي، اي متقطع، كما أنه لا توجد مؤسسة نشاطها متوقف بشكل دائم.

يتضح لنا من خلال الجدول أن المؤسسات المستفاد منها، التي لا تحظى بالمراقبة الدائمة من طرف إدارة البرامج والآليات الممولة والداعمة، كانت الأكثر عرضة للتوقف الدائم عن نشاطها من طرف ماليكها، وحينما نقول التوقف الدائم بمعنى لم يعد لها وجود، أي إقبال أصحابها على إتخاذ قرارات خاطئة والتي نجد من بينها بيعها، وهذا ما هو موجود فعلا في الواقع بسبب شعور معظم المستفيدين بأنهم غير معرضين للمساءلة من طرف الجهات التي دعمتهم، وهو ما يؤدي بهم بعدم الإلتزام بالقوانين التي تربطهم بها. فمثلا لو كانوا يخضعون لمراقبة كل ثلاثة أشهر أظن أنهم سوف يحسون بمسؤولية العتاد الذي هو في ذمتهم، وربما لايفكرون أبدا في هذا التصرف، ومن جهة أخرى حينما يجد نفسه مراقب قد تكون هذه المراقبة هي المنعرج الذي يغير فيها الشاب المستفيد طريقة تفكيره من الأسوء إلى الأحسن، أي بمعنى ربما لو كان لا يفكر في العمل، بعد الشعور بالمراقبة يصبح يفكر في العمل ويبذل كل ما بوسعه لإستعادة نشاط مؤسسته، وسوف يبحث في كل السبل التي من شأنها مساعدته في النجاح وتحقيق أهدافه. كما نجد سبب التوقف الدائم يرجع إلى ربما إلى هشاشة الأساس الأول الذي بني عليه التمويل وهو أن الجهات الممولة مطلوبة بإسترجاع المبلغ الذي مولت به المشاريع، وبالتالي المستفيدين حينما تنقضي مدة الإعفاء من تسديد الديون ويجد نفسه مطالب وهو لا يملك حتى

مستحقات دفع البنزين للشاحنة أو الآلات المستفاد منها، أكيد يبيع العتاد ويسدد لهم ديونهم، أي وكأن العملية عملية تجارية، وهنا تفقد البرامج معنى الإستثمار ويفقد الشاب صفة المستثمر، وتصبح العملية بعيدة عن تحقيق الأهداف الإجتماعية (إمتصاص البطالة، وتحسين المستوى المعيشي، وخلق فرص عمل إضافية...إلخ) والإقتصادية(تحقيق النمو الإقتصادي) . كما يمكن الإشارة إلى التضييق على المستفيدين من جانب الحصول على فرصة عمل، حتى يحس بالمسؤولية ومنه الإستفادة من مشروعه وإنعكاسته التنموية على مستوى بيئته.

ومن الجدول نقرأ دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين يوضح قيمة اختبار كاي مربع (X^2 = 20.009) بمستوى دلالة(signi=0.000) أي أن هناك ارتباط بين هذين المتغيرين بحيث الدلالة الاحصائية له أقل من 0.05، مما يدل على وجود علاقة معنويــة بين المتغيرين. كما يدعم هـذه النتيجـة اختبار نسبـة الاحتمالات (Rapport de vraisemblance = 22.067, p = 0.000)، وهو أكثر دقة نظرًا لوجود 3 خلايا تحتوي على قيم متوقعة أقل من 5 [*]، ومنه نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرض البديل لوجود علاقة طردية بين المتغيرين، حيث يزيد خضوع المؤسسة للمراقبة من احتمالية استمرارها، بينما يؤدي غياب المراقبة إلى زيادة حالات التوقف. وبناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن المراقبة تلعب دورًا هامًا في ضمان استمرارية المؤسسات وتقليل احتمالية توقفها.

فكلّما كانت المشاريع الممولة خاضعة للمراقبة الدائمة كلّما كانت محافظة على بقائها وديمومتها ومحققة للأهداف المسطرة بشكل عام، وكلما كان العكس كان مصيرها التوقف والفشل ومنه عدم تحقيق الأهداف المسطرة.

الجدول رقم(67):يبين علاقة الحصول على التكوين مقابل توسيع النشاط

الحصول على التكوين	توسيع النشاط				المجموع
	دائما	أحيانا	نادرا	أبدا	
نعم	12 25.0%	5 10.9%	5 16.1%	2 6.3%	24 15.3%
لا	36 75.0%	41 89.1%	26 83.9%	30 93.8%	133 84.7%
المجموع	48 100.0%	46 100%	31 100%	32 100%	157 100%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

[*] أنظر الملحق رقم: 6

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 84.7% تمثل الإتجاه العام لدى أغلبية المبحوثين الذين لم يحظوا من تكوين من طرف البرامج التي قامت بتمويلهم، تدعمها نسبة 93.8%من المستفيدين الذين لا يسعون إلى توسيع مشاريعهم أو مؤسساتهم و نسبة 89.1% الذين يسعون أحياناً لتوسيع نشاطهم، ونسبة 83.9%ممن نادراً ما يسعون للتوسيع، ونسبة 75%وهي النسبة الأصغر ممن دائماً يسعون لتوسيع النشاط رغم أنهم لم يحظون بتكوين.أما بقية المبحوثين فتمثلهم نسبة 15.3%من أفراد العينة المبحوثين الذين حظوا بالتكوين من طرف البرامج الممولة لمشاريعهم، تدعمها نسبة 25% ممن يسعون دائما لتوسيع نشاط مؤسساتهم، ونسبة 16.1% ممن نادراً مايرغبون في توسيع الأنشطة، ونسبة10.1% ممن يسعون أحياناً لتوسيع الأنشطة الخاصة بهم، ونسبة 6.3%ممن لا يرغبون أبداً في توسيع الأنشطة أو المؤسسة المستفاد منها في إطار الدعم والتمويل من أحد البرنامجين.

يتبين لنا من خلال المعطيات الإحصائية المصرح بها في الجدول من طرف المبحوثين، أن الغالبية منهم الذين لم يستفيدوا من تكوين بعد إنشاء المؤسسة من طرف البرامج وهيئات الدعم، لا يفكرون أو لا يسعون لتوسيع مشاريعم المقاولاتية، ويمكن تفسير ذلك إلى أن السبب يرجع إلى محدودية المهارات وضف الخبرة، فالشهادة الأولى المتحصل عليها من التكوين والتي على أساسها إستفاد من إنشاء مؤسسة، قد لا تكون كافية لإدارة مشروع مقاولاتي، كما أن هذه الشهادة قد تكون مجرد شهادة شكلية من أجل إتمام الملف المقدم، خاصة ونحن نعلم أن الكثير من الشباب خاصة بعد مدة من بداية إنطلاق مشاريع أونساج، توجهوا الى التكوين من أجل الإستفادة من هذه البرامج فقط، بمعنى ان التكوين كان مبني على مسألة ظرفية فقط.ضف إلى ذلك الكثير من الشباب كانوا يستفيدون من إنشاء مؤسسة بمجرد شهادة عمل أو شهادة تربص، وهذا ما يفسر أيضاً أنه في وقت سابق كانت الجهات التي تقدم التمويل مرنة إلى درجة العشوائية في تقديم الدعم الى كل من يستحق وممن لا يستحق، والذي فعلا إنعكست نتائجه، مما جعل الجهات الممولة تعيد النظر في طريقة الإستفادة وفي إعادة تكوين آخر للمستفيدين من خلال إطاراتها.والذي لم يكن متاحاً في وقت سابق أو في بداية التمويل.

يمكننا القول أن التكوين الإضافي بعد إنشاء المشروع، شأنه شأن التكوين الذي يستفيد منه الفرد حينما يوظف بشهادته في مؤسسة عمومية، وذلك لتدعيم معرفته النظرية وتطوير خبراته بهدف تعزيز الثقة والقدرة على حل المشكلات المحتمل مواجهتها، وأيضاً من أجل مواكبة التغيرات الحاصلة على مستوى التكنولوجيا. وبالتالي تبين لنا من خلال الجدول أهميته التي كان من الممكن أن تؤدي بالمستفيدين الى توسيع الأنشطة الخاصة بهم، والتي كانت واضحة على الفئة التي لم تحظى به، مما أدى إلى التصريح لفئة كبيرة بعدم السعي إلى التوسيع أو التفكير فيه أبداً، وهو مؤشر ربما حتى على توقف المؤسسة على مستوى آجال قريبة أو طويلة .

ونقرأ من الجدول بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحصول على التكوين وتوسيع النشاط، حيث تشير قيمة الدلالة الإحصائية (approximative Signification=0.101)* وهي أكثر موثوقية نظرًا لوجود خليتين تحتويان على قيم متوقعة أقل من 5%.

الجدول رقم(68): يبين الاستفادة من خدمات المرافقة مقابل مدى نصح الشباب للتوجه إلى أحد البرامج

الاستفادة من خدمات المرافقة	مدى نصح الشباب		المجموع
	نعم	لا	
دائما	7 9.2%	2 2.5%	9 5.8%
أحيانا	33 43.4%	27 33.8%	60 38.5%
أبدا	36 47.4%	51 63.7%	87 55.8%
المجموع	76 100%	80 100 %	156 100%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

يلاحظ من خلال الجدول أن النسبة 55.8% تمثل الإتجاه العام لأفراد العينة الذين لميستفيدوا من المرافقة تماماً ونصحهم للشباب من أجل إنشاء مشروع في إطار أحد هذه البرامج، تدعمها نسبة 63.7% وهي النسبة الأكبر التي صرحت بعدم نصحهم لزملائهم من الشباب البطالين للتوجه لهذه البرامج، وتليها نسبة47.4% ممن ينصحون الشباب بالتوجه.

ونجد الفئة التي استفادت من المرافقة أحياناً ومدى نصحها للشباب للتوجه لهذه البرامج تمثل نسبة 38.5%، تدعمها نسبة43.4%ممن ينصحون للتقدم لأحد البرامج من أجل الحصول على الدعم بهدف إنشاء مؤسسة، وهي أكبر نسبة، تليها نسبة 33.8% من أفراد العينة الذين لا ينصحون زملائهم البطالين للتقدم للبرامج.
أما الفئة التي استفادت من المرافقة بشكل دائم ومدى تصحها للشباب للتوجه لأحد البرامج من أجل الإستفادة من الدعم والتمويل بهدف إنشاء مشروع، فمثلت نسبتها 5.8%، تدعمها في ذلك نسبة 9.2% من المبحوثين الذين ينصحون بالتقدم لأحد البرامج للإستفادة منها، وتليها نسبة 2.5% من أفراد العينة الذين لا ينصحون نظرائهم من البطالين للتوجه لهذه البرامج للإستفادة من الدعم والتمويل المقدم من طرفها من أجل الإستثمار و إنشاء المشاريع.

* أنظر الملحق رقم:6

من خلال المعطيات الإحصائية المصرح بها في الجدول، يتبين لنا أن غالبية المستفيدين، بغض النظر عن مدى إستفادتهم من المرافقة بعد إنشاء مؤسساتهم، أنهم لا ينصحون نظرائهم الشباب البطالين بالتقدم لأحد البرامج للإستفادة من الدعم بهدف إنشاء مؤسسة أو مشروع مقاولاتي، وإضافة لما تطرقنا له في جدول سابق، يمكن تفسير ذلك أولاً إلى غياب المرافقة، فالمرافقة التي تتغنى بها الجهات الداعمة لم نجد لها أثر على مستوى المشاريع والمؤسسات التي أستفاد منها الشباب، وربما هناك فجوة بين ما تقصده البرامج من المرافقة وما يفهمه المستفيدين منها، وهذا بدليل أحد الشباب الذي إستفاد من مؤسسة نقل المسافرين المدعو(م.ح) الذي قام بتوقيف نشاطه وبيع الحافلة، والذي تطرقت معه بخصوص هذا العنصر والإستفسار معه، أخبرني بأنه ندم من أول يوم فكر في هذا المشروع، حيث أخبرني بجملة من الصعوبات والمشاكل التي يتعرضون لها، والتي من بينها: بخصوص نشاطه "نقل المسافرين" يقول: سعر المازوت ارتفع، قطع الغيار ارتفع،...إلخ وفي المقابل منذ توليه هذا النشاط سعر النقل لم يتغير؟؟ وحينما يطالبون برفع الأسعار لا يجدون من يسمع لهم، وما أريد الإشارة إليه من خلال تصريح المعني أنه كان من الأجدر أن يجدون في ظهرهم الجهات التي دعمتهم، أي أن تكون هي طرف ترافقهم من أجل حلحلة المشاكل والصعوبات التي تعترضهم، خاصة وأنهم هم الفئة الأكثر التي تمثل الناقلين، " مؤسسات نقل في إطار الدعم من برامج أونساج وكناك". هذه هي المرافقة التي يبحثون عنها، على حد تعبيره، مرافقة الجهات التي دعمتهم، من أجل تحسين أوضاعهم حتى يتسنى لهم تسديد ديونها لها التي تطالبهم بها بشكل متكرر. ومن هذا نجد أن المرافقة تلعب دوراً في تحفيز المستثمرين للتوسع أكثر، كما أنها تضمن إستمراريتها لصالح المستفيدين ومنه نجاحها وتحقيق أهدافها على المدى الطويل.

ونقرأ أيضاً من الجدول الخاص بدراسة التوافق بين الاستفادة من خدمات المرافقة ومدى نصح الشباب وجود علاقة ضعيفة لكنها قريبة من الدلالة الإحصائية. حيث يشير اختبار كاي مربع[*] (X^2 = 5.865, p = 0.053) إلى أن العلاقة ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى5، ولكنها قريبة جدًا منه، مما يشير إلى احتمال وجود ارتباط يحتاج إلى مزيد من الدراسة، يدعم اختبار نسبة الاحتمالات (Rapport de vraisemblance = 6.040, p = 0.049) هذه النتيجة، حيث نجد الدلالة الإحصائية أقل من 5 وهذا ما يؤشر إلى وجود علاقة إرتباط بين الاستفادة من خدمات المرافقة ومدى نصح الشباب كما يُظهر معامل الارتباط الخطي (Association linéaire par linéaire = 5.651, p = 0.017)وجود اتجاه طردي معنوي، مما يعني أن الأفراد الذين استفادوا من خدمات المرافقة يميلون أكثر إلى نصح الشباب. ومع ذلك لا تزال العلاقة ضعيفة، مما يشير إلى أن هناك عوامل أخرى قد تكون أكثر تأثيرًا في مدى نصح الشباب.بالإضافة إلى ذلك، يُلاحظ أن 33.3% من الخلايا تحتوي على قيم متوقعة أقل من 5، وهو ما قد يؤثر على دقة اختبار كاي مربع. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن هناك اتجاهًا عامًا يشير إلى أن الاستفادة من خدمات المرافقة قد تزيد من احتمالية نصح الشباب للإستفادة من أحد البرامج، ولكن العلاقة ليست قوية بما يكفي لتكون حاسمة إحصائيًا.

[*] أنظر الملحق رقم: 7

4-الأنشطة المقاولاتية التي نشأت بالمنطقة بفعل برامج التشغيل:

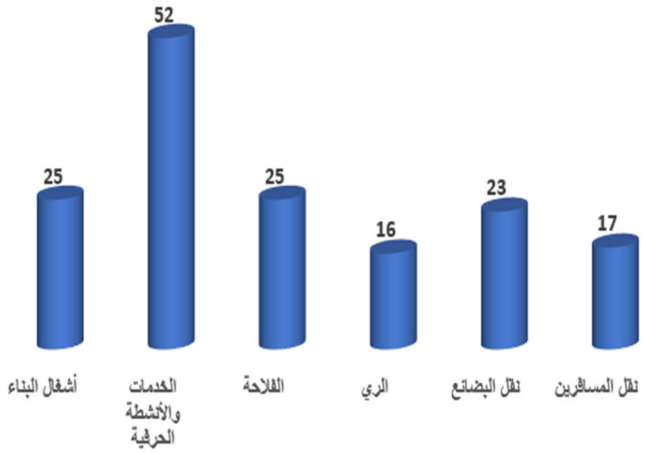
تعتبر عملية تمويل المشاريع التي تدعمها الدولة الجزائرية، أحد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية الإقتصادية وتمكين الشباب من تجسيد المشاريع، لاسيما تلك المشاريع التي تركز على إحتياجات المجتمعات خاصة في المناطق النائية والمعزولة، وبذلك تصبح هذه المشاريع محركاً رئيسياً لتحقيق أهداف التنمية. فالمشاريع والمؤسسات المجسدة من قبل الشباب، في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، تعتبر واحدة من الركائز، بل و رافدا خاصة وانها يقودها شباب، فهم قوة خلاقة ومحرك أساسي لتحقيق التقدم في أي مجتمع. صحيح أن المشاريع الممولة تساهم في تحقيق التنمية، إلا أنه ينبغي أن نتعرف على طبيعتها، أي نوع الأنشطة ومجال تركزها، هل هي متنوعة؟ وهل تتماشى ومتطلبات المنطقة التي جسدت بها؟ كلها تبقى أمور حاسمة في ضمان نجاحها و كذا إستمراريتها. كما يمكن فهم ذلك من خلال المستفيدين في حد ذاتهم، من خلال محاولة تحليل تلك المؤشرات المرتبطة بهم والتي يمكن أن نشير إلى بعضها، كالأرباح والمداخيل، أي مدى الرضا عن المداخيل أو هامش الأرباح الذي يحققه المستفيدين من هذه المشاريع مقابل الخدمات التي تقدمها، وهو أيضاً يعتبر مؤشر على البقاء والتوسع أكثر. ويمكن أيضاً إدراك أهمية هذه المشاريع ومساهمتها في التنمية من خلال درجة و مدىالإقبال لدى الزبائن على الخدمات والمنتجات التي تقدمها، ومدى رضا المستفيدين على مؤسساتهم ومدى رضاهم على تحقيق أهدافهم المتوقعة.

في هذا العنصر سوف نحاول التعرف على نوع الأنشطة لمختلف المشاريع المستفاد منها من طرف الشباب على مستوى المنطقة ومدى مساهمتها في تحقيق التنمية ومحاول ربط بعض المتغيرات مع بعضها من أجل الوصول إلى إجابات و الكشف ربما عن عوامل أخرى لم تكن واضحة والتي تتأثر بها المشاريع والتنمية بشكل أدق، و محاولة الإجابة عن التساؤل الذي مفاده: ما هي الأنشطة المقاولاتية التي نشأت بالمنطقة بفعل برامج التشغيل وهل ساهمت في تحقيق التنمية؟

الجدول رقم(69):توزيع العينة حسب نوع النشاط

نوع النشاط	التكرار	النسبة%
أشغال البناء	25	16
الخدمات والأنشطة الحرفية	52	33
الفلاحة	25	16
الري	16	10
نقل البضائع	23	14
نقل المسافرين	17	11
المجموع	158	100

الشكل رقم(36): توزيع العينة حسب نوع لنشاط

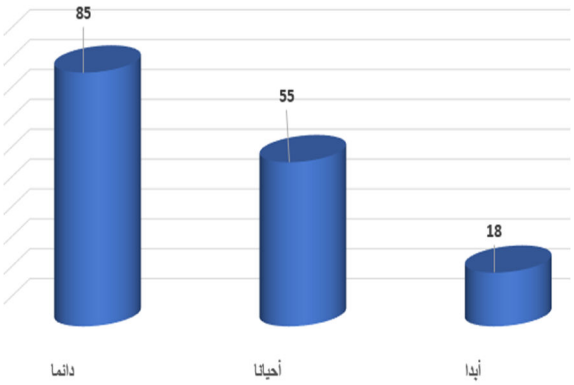


المصدر: من إنجاز الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضّح الجدول و الشكل أعلاه أن قطاع الخدمات والأنشطة الحرفية يحتلّ النسبة الأكبر بنسبة 33%من إجمالي العينة، مما يشير إلى أهمية هذا القطاع في بيئة الأعمال المصغرة. يليه كل من أشغال البناء والفلاحة بنسبة 16% لكل منهما، وهو ما يعكس دور هذه الأنشطة في دعم الاقتصاد المحلي. أما نقل البضائع فيمثل 14%، يليه نقل المسافرين بنسبة 11 %، بينما يشكل قطاع الري أقل نسبة بـ 10 %، مما قد يعكس محدودية المشاريع في هذا المجال مقارنة بالقطاعات الأخرى.

من خلال معطيات الجدول يتبين لنا أن توجه أفراد العينة لقطاع الخدمات والأنشطة الحرفية، ربما كونها هي الأنشطة الأنسب للمجتمعات الريفية وشبه حضرية، كما أن هذا النشاط هو الشائع على مستوى المنطقة وبالتالي ينجر عنه كثرة المشاريع المماثلة والذي من الممكن أن يؤدي إلى خلق نوع من المنافسة غير الإيجابية والذي من شأنه أن يؤثر على عدم استمراريتها. أضف إلى ذلك أن هذه الأنشطة لا تقدم إضافة جديدة وهذا يعني أن هذه المشاريع غير منتجة وهو ما ينعكس على التنمية الإقتصادية ومنه على التنمية المحلية. أضف إلى ذلك أن المنطقة تفتقر للعديد من المرافق التي كان من المفترض الإستثمار فيها وعلى سبيل المثال لا الحصر، نحن نعلم أن المنطقة تبعد عن مقر الولاية حوالي 100 كلم، وعلى طول هذه المسافة، نلاحظ غياب لمرافق التسلية للأطفال، وبالتالي نفهم أن هذه البرامج تقدم مبالغ مالية محددة و ربما ليست كافية لإنشاء مشاريع صناعية. زيادة على ذلك المنطقة فلاحية بإمتياز وتنتج في كل موسم الأطنان من القمح، لما لا تكون فيها مؤسسات مختصة في الصناعات الجد صغيرة للمواد الغذائية وتوجيه الدعم نحو المشاريع التي تكون لها قيمة مضافة أعلى من هذه المشاريع .

جدول رقم(70): يبين مساهمة المؤسسة في تلبية رغبات الزبائن الشكل رقم(37): مساهمة المؤسسة في تلبية رغبات الزبائن



الإجابة	التكرار	النسبة%
دائما	85	54
أحيانا	55	35
أبدا	18	11
المجموع	158	100

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول مدى مساهمة المؤسسة في تلبية رغبات الزبائن، حيث أفادت 54% من العينة بأن مؤسساتهم تعمل على تلبية احتياجات الزبائن دائمًا، مما يعكس التزامًا قويًا بجودة الخدمة وتلبية متطلبات السوق، وقد

يقتصر هذا على بعض الأنشطة فقط، كالنقل العمومي للأشخاص بإعتباره نشاط مطلوب لدى ساكنة المنطقة وذلك يرجع لحركة المواطنين اليومية و الكثيفة مابين القرى وعاصمة الولاية وهو ما يعكس قوة الطلب عليه من أجل قضاء الأغراض المختلفة. كما يمكن الإشارة إلى أن قطاع النقل على مستوى المنطقة حتى لو صرحت نسبة كبيرة على تلبية رغبات الزبائن دائماً، إلا ان الواقع عكس ذلك، وذلك يرجع إلى الإكتظاظ الرهيب الذي نعيشه، بصفتنا جزء من المجتمع، كلما توجهنا إلى المحطة من أجل التنقل، فأحياناً نجد أنفسنا نقضي ساعات من أجل حجز تذكرة للتنقل على مسافة 70 كلم ، وأحياناً يلزم المبيت بسبب عدم توفر وسائل النقل.

ونلاحظ من خلال الجدول كذلك أن نسبة 35%أفادت بأنها تلبي رغبات الزبائن أحيانًا، مما قد يشير إلى تحديات تواجهها المؤسسات في تلبية الطلب بشكل مستمر، سواء بسبب نقص الموارد، التقلبات السوقية، أو قيود الإنتاج .أما نسبة قليلة (11%) فقد ذكرت أنها لا تلبي رغبات الزبائن أبدًا، مما قد يكون مؤشرًا على ضعف التكيف مع احتياجات السوق أو قلة الاهتمام بتطوير الخدمات، نستنتج من هذه النتائج ضرورة تعزيز استراتيجيات التكيف مع متطلبات الزبائن، وتحسين جودة المنتجات والخدمات لضمان رضا العملاء واستدامة المؤسسة.

جدول(71) رقم يبين مستوى إقبال الزبائن على المؤسسة وتسديد الديون

مستوى إقبال الزبائن على المؤسسة	تسديد الديون			المجموع
	كليا	جزئيا	لاشيء	
كبير	13 41,9%	30 30,6%	2 8,7%	45 29,6%
متوسط	14 45,2%	52 53,1%	10 43,5%	76 50,0%
منخفض	4 12,9%	16 16,3%	11 47,8%	31 20,4%
المجموع	31 100,0%	98 100,0%	23 100,0%	152 100,0%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 50% تمثل الإتجاه العام لإجابات المبحوثين الذين يوجد لديهم إقبال متوسط على المؤسسة وتمكنوا من تسديد ديونهم، تدعمها نسبة 53.1% ممن تمكنوا من تسديد ديونهم جزئياً، ونسبة45.2% ممن تمكنوا من تسديد ديونهم كلياً، ونسبة43.5% ممن لم يتمكنوا من تسديد الديون التي هي على عاتقهم. أما من لديهم إقبالا كبيرا وتمكنوا من تسديد الديون فنجد نسبة 29.6% ، تدعمها نسبة 41.9%

ممن تمكنوا من تسديد الديون كلياً، وتليها نسبة 30.6% ممن تمكنوا من تسديد الديون جزئياً، ونسبة8.7% ممن لم يتمكنوا من تسديد الديون تماماً.ونجد نسبة 20.4%للمستفيدين الذين لديهم إنخفاض في مستوى الإقبال على المؤسسة من طرف الزبائن ، تدعمها نسبة47.8% ممن لم يتمكنوا من تسديد ديونهم تماماً، وتليها نسبة 16.3% ممن تمكنوا من تسديد الديون جزئياً، وفي المرتبة الأخيرة نسبة 12.9% ممن تمكنوا من تسديد الديون كلياً.

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة كبيرة من المستفيدين لم يتمكنوا من تسديد الديون إلاَّ جزئياً، وهذا راجع لمستوى الإقبال المتوسط من طرف الزبائن على الخدمات التي تقدمها المؤسسة كما صرح المبحوثين، وإذا تفحصنا الواقع نجد أن معظم هذه المؤسسات لا تعمل بشكل مستمر، كما أن معظم المستفيدين لا يفكرون في تقصّي المشاكل المتعلقة بتغيير إستراتيجية المؤسسة من أجل جذب المتعاملين، وهذا يعكس نقص الخبرة التسويقية للكثير منهم وكذا عدم وجود دراسة واقعية للمشروع منذ بدايته، وكما أشرنا سابقاً أن التوجه لهذه البرامج هو إستغلال الفرص من أجل الفرص وليس من أجل العمل، وحتى لو وجدنا البعض منهم كانت له نية فعلية في العمل، فبعد إستفادتهم وجدوا واقع آخر لم يتوقعوه، وهذا ما لمسناه لدى شريحة كبيرة منهم، فهم كانوا يظنون أنهم بمجرد إستفادتهم سوف يصبحون أغنياء، ولم يكونوا يعلموا بأن دخول عالم المقاولاتية يتطلب الكثير من المهارات والصفات لضمان النجاح والإستمرارية. ومن هذا يمكننا القول أن مسألة تسديد الديون فعلا ترتبط بمدى إقبال الزبائن على المؤسسة وذلك لما توفره من التدفق المالي ولكن في نفس الوقت يتطلب وجود مؤسسة قائمة ومستمرة في أداء نشاطها ومن ورائها شخص متمكن من إدارتها. وفي الأخير نرى بأنه مادام غالبية المستفيدين لم يتمكنوا من تسديد الديون إلا جزئياً نتوقع من ذلك عدم مساهمة هذه المشاريع في التنمية التي ترتبط بالأساس بمدى أهمية الخدمات التي تقدمها والتي عكست مستوى إقبال متوسط من طرف الزبائن.

يوضح الجدول مستوى إقبال الزبائن على المؤسسة، حيث أشار أكثر من نصف العينة (51%) إلى أن الإقبال على مؤسساتهم كان بمستوى متوسط، وقد يرجع هذا إلى نوعية الأنشطة التي جسدها الشباب من خلال هذه البرامج والتي ربما كانت متشابهة، وهذا ما يخلق نوع من المنافسة والتشبع في بعض الخدمات المقدمة، ، لكنه قد يشير أيضًا إلى حاجة لتحسين استراتيجية من جهة أخرى، أفاد جزء من المستفدين من برامج التشغيل بأن الإقبال كان مرتفعًا وهو ما توضحه نسبة 29%، مما يعكس نجاح بعض المؤسسات في تحقيق جذب قوي للزبائن وهذا ربما يتوقف على ثقافة المستفيد المتمثلة في التخطيط والإستطلاع لنوع الأنشطة التي ربما يكون عليها الطلب في المنطقة التي يعيش بها ، وقد يرجع السبب أيضاً إلى جودة المنتجات وما يتعلق بجانب الأسعار والمعاملة أي استراتيجيات تسويقية فعالة وفق حاجات و متطلبات السوق.أما نسبة 20%فقد ذكرت أن الإقبال على مؤسساتها كان ضعيفًا، مما قد يكون مؤشرًا على تحديات مثل ضعف الطلب، نقص الترويج، أو عدم ملاءمة العروض لاحتياجات الأفراد، وربما قد يكون موقع المؤسسة غير ملائم، أي في مكان لا توجد به حركة، لأن عادة ما تتطلب هذه الأنشطة أماكن تعرف حركة إقتصادية و إجتماعية .

ويمكننا أن نستنتج أن هذه النتائج تشير إلى ضرورة تعزيز استراتيجيات التسويق، وتحسين جودة الخدمات، والتكيف مع متطلبات السوق لزيادة الإقبال وضمان استدامة النشاط.

الجدول رقم (72): يبين نوع النشاط و مساهمتة في التنمية

نوع النشاط	مساهمة المؤسسة في التنمية			المجموع
	نعم	نوعا ما	لا	
أشغال البناء	7 10.0%	13 19.4%	5 23.8%	25 15.8%
الخدمات والأنشطة الحرفية	28 40.0%	16 23.9%	8 38.1%	52 32.9%
الفلاحة	12 17.1%	12 17.9%	1 4.8%	25 15.8%
الري	12 17.1%	2 3.0%	2 9.5%	16 10.1%
نقل البضائع	1 1.4%	18 26.9%	4 19.0%	23 14.6%
نقل المسافرين	10 14.3%	6 9.0%	1 4.8%	17 10.8%
المجموع	70 100%	67 100%	21 100%	158 100.0%

المصدر من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

يلاحظ من خلال الجدول أن النسبة 32.9% تمثل الإتجاه العام للأنشطة الحرفية والخدمات، المؤسسة من طرف الشباب ومدى مساهمتها في التنمية، تدعمها نسبة 40%التي يرى أصحابها أن أنشطتهم تساهم في التنمية على المستوى المحليى بشكل دائم، وتليها نسبة 38.1% ممن صرحوا بأن أنشطتهم لا تساهم في التنمية، ونسبة 23.9%ممن صرحوا بأن الأنشطة التي يديرونها تساهم بشكل جزئي في التنمية. ونجد نسبة الأنشطة الفلاحية والبناء في مستوى واحد و التي يرى أصحابها بأنها تساهم في التنمية وذلك بنسبة 15.8% ، تدعمها نسبة 23.8 % التي لا تساهم في التنمية بالنسبة لقطاع البناء، ونسبة 19.4 في نفس القطاع التي تساهم بشكل جزئي في عملية التنمية، وتليها نسبة 10% التي تساهم في عملية التنمية بصفة دائمة وهي

الأصغر نسبة بالنسبة للأنشطة الخاصة بأشغال البناء، كما نجد 17.9% من الأنشطة الفلاحية التي صرح أصحابها على أنها تساهم في التنمية بشكل جزئي، ونسبة 17.1% ممن يرون أن أنشطتهم تساهم في عملية التنمية بشطل دائم، وتليها أصغر نسبة 4.1% التي يرى أصحابها على أنها لاتساهم في التنمية تماماً. كما نجد نسبة 14.6% التي تمثل الأنشطة في قطاع نقل البضائع التي تساهم في التنمية، تدعمها نسبة 26.9%التي يرى أصحابها على أنها تساهم في عملية التنمية بشكل جزئي، وتليها نسبة 19% ممن يرون بأن أنشطتهم لا تساهم أبداً في عملية التنمية، ونسبة 1.4% ممن يرونها أنها تساهم في التنمية وهي أصغر نسبة.كما نجد نسبة 10.9%من الأنشطة المتعلقة بنقل المسافرين التي تساهم في التنمية، تدعمها بذلك نسبة 14.3%ممن يرون أن هذا النشاط يساهم بشكل دائم في عملية التنمية، وتليها نسبة9% ممن يرون أن هذا النشاط يساهم بشكل جزئي في التنمية، وتليها نسبة 4.8% ممن يرون بأن نشاطهم لايساهم بتاتاً في عملية التنمية. ونجد في المرتبة الأخيرة الأنشطة المنشأة في قطاع الري ومساهمتها في التنمية ، حيث شكلت نسبة 10.1%، تدعمها في ذلك نسبة 17.1%من أفراد العينة الذين يرون أن الأنشطة الخاصة بهم في هذا المجال تساهم في التنمية بشكل دائم، وتليها نسبة 9.5%من تصريحات المبحوثين الذين يرون أن أنشطتهم لا تساهم تماماً في التنمية، ونسبة 3% الذين صرحوا بأن أنشطتهم تساهم في التنمية بشكل جزئي.

يتبين لنا من خلال الجدول أن غالبية المبحوثين صرّحوا بأن الأنشطة التي جسدوها من خلال البرامج تساهم في عملية التنمية، وأحتل في هذا قطاع الخدمات والأنشطة الحرفية النسبة الكبيرة، ويليه قطاع الأشغال، ويرجع هذا كون أن هذه النشاطات تتماشى ومتطلبات السكان، فاذ تفحصنا هذه الأنشطة وجدناها تقدم بعض الخدمات كالتركيب الصحي للماء والغاز، وربما صيانة الأدوات الكهرومنزلية، وبالتالي نجدها بعيدة ومصطلح التنمية، عدا في جزء منها مثل أشغال البناء وذلك من خلال إنتاج القوالب الإسمنتية التي ربما تدخل في توفير هذه المادة للساكنة، وحتى هي ولم تعد تعرف رواجاً نظراً لإعتماد الناس على نوع الياجور الذي يصدر لنا من مناطق أخرى.

ومن الجدول نقرأ أن هناك ارتباط دال إحصائيا بين نوع النشاط ومساهمة المؤسسة في التنمية وذلك من خلال الدلالة الإحصائية لإختبار كاي مربع حيث قدرت بـ0.000* وهي أقل من 0.05 ومنه نستنتج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين .

ما يمكننا الإشارة إليه هو أن معظم المشاريع التي إستفاد منها شباب المنطقة هي مشاريع لا تساهم في عملية التنمية بشكل مباشر، في حين نجد المنطقة بحاجة للكثير من المرافق التي ربما من خلال شبابها ومن خلال آليات الدعم يمكن أن تتجسد، فعلى سبيل المثال المنطقة تزخر بكفاءات طبية في مختلف التخصصات، لماذ لا يكون إستثمار وفتح مكاتب جماعية من أجل تقديم الخدمات للمواطنين خاصة وأن المنطقة بها كثافة سكانية

* أنظر الملحق رقم:7

معتبرة، ولا يوجد بها مستشفى و لاحتى مؤسسة عمومية للصحة الجوارية، وهذا ما يحفز على الإستثمار أكثر في هذا المجال. وفي نفس السياق نلاحظ أن المنطقة بحاجة إلى مخابر تحاليل الدم، فلما لايكون إستثمار في هذا الجانب من أجل رفع الغبن على الساكنة. كما نجد غياب الإستثمار في قطاع السياحة والتسلية، فالمنطقة بحاجة إلى من يستثمر في مشاريع سياحية على الأقل بناء غرف للإيواء والمرافق التابعة لها، وإنشاء حدائق ألعاب وتسلية للأطفال التي هي منعدمة على مستوى المنطقة . فالمواطن على مستوى المنطقة محل دراستنا من أجل الترفيه على إبنه يستلزمه التنقل إلى عاصمة الولاية ، و ربما كراء سيارة تقله هو و أبنائه، وهو ما قد يكون مكلف. فالمشاريع المستفاد منها ليس عديمة الفائدة ولكن ما هو مطلوب من الجهات أن تدعم المشاريع التي تكون أكثر شمولية و إرتباطاً بالإحتياجات المحلية .

الجدول رقم (73): يبين العلاقة بين ملائمة البيئة المقاولاتية و الرضا على المداخيل

ملائمة البيئة المقاولاتية	مدى الرضا على المداخيل		المجموع
	نعم	لا	
نعم	44 62.0%	16 19.3%	60 39.0%
نوعا ما	10 14.1%	33 39.8%	43 27.9%
لا	17 23.9%	34 41.0%	51 33.1%
المجموع	71 100.0%	83 100.0%	154 100.0%

المصدر :من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من خلال الجدول أن النسبة 39.0% تمثل الإتجاه العام لدى أغلبية المبحوثين الذين أكدوا أن البيئة التي أسسوا فيها مشاريعهم مشجعة على إستمرار النشاط مما حقق رضاهم على المداخيل، تدعمها في ذلك نسبة 62% ممن هم راضون على مداخيل المؤسسة، ونسبة 19.3% ممن هم غير راضون على تحقيق المداخيل. أما من يرون أن البيئة التي جسدوا بها مشاريعهم غير مشجعة فكانت نسبتهم 33.1%، تدعمها في ذلك نسبة 41% ممن هم غير راضون على المداخيل التي توفرها المؤسسة، وتليها نسبة 23.9% ممن هم راضون على مداخيل المؤسسة. ونجد ممن يرون أن أن البيئة التي جسدوا بها مشاريعهم مشجعة نوعاً ما فكانت نسبتهم 27.9% ، تدعمها نسبة 39.8% ممن هم غير راضون على المدخيل، ونسبة 14.1% ممن هم راضون على المداخيل التي وفرتها لهم مشاريعم ومؤسساتهم.

يتبين لنا من خلال الجدول أن غالبية المستفيدين غير راضين على المداخيل التي يحققونها من المشاريع والمؤسسات التي أستفادوا منها وذلك راجع إلى البيئة الغير مشجعة، بحيث نجد معظم المؤسسات كانت تتوقف عن العمل أحياناً بسبب عدم توفر المواد الأولية،مما شكل أحد العوائق الرئيسية لبعض المؤسسات، لاسيما منها، المؤسسة المختصة في النجارة الخشبية و النجارة المعدنية والألمنيوم بصفتها الأكثر توجهاً لعينة الدراسة، وهذا ما صرح به غالبية المستفيدين منها، بحيث يعتمدون على جلبها بشكل متكرر من مقر الولاية التي يتمركز بها من يزودهم بهذه المواد و التي هي بعيدة عنهم، وأحياناً من ولايات أخرى بعيدة وهذا ما يزيد من نفقات النقل، الذي شكل هو الآخر أحد العوائق التي تؤثر على هامش الربح والعائدات، وفي هذا السياق نستشعر غياب وجود مؤسسات أخرى يستثمر فيها الشباب بهدف تلبية المواد الأولية التي تحتاجها المؤسسات الأخرى على مستوى المنطقة ومن المفروض هذا هو هدف التنوع في الأنشطة المقاولاتية الذي أراه غائب، ومنه يمكننا أن نستنتج غياب المقاولاتية كواقع أكثر من مفهوم. كما أشار أيضاً أصحاب المؤسسات منها المخابز الصناعية و أصحاب المشاريع في مجال إنتاج القوالب الإسمنتية هم أيضاً واجهوا مشكل في عدم إستقرار العمال خاصة في فصل الصيف الحار، نظراً لطبيعة المنطقة وطبيعة الأنشطة، مما يجبرهم على زيادة الأجر من أجل المحافظة على بقاء العمال وهو ما يؤثر على العائدات. ضف الى ذلك إلى أن حتى العتاد يتأثر بمناخ البيئة الحارة مما ينجم عليه كثرة الأعطال المتكررة مما يضطرهم إلى صرف مبالغ، فأحياناً قطعة غيار واحدة تكلفهم صرف ما قاموا بجمعه من عائدات لشهور. ونجد في المقابل أن بعض البحوثين أشاروا إلى أن البيئة غير مشجعة والتي من شأنها التأثير المباشر على المداخيل، ما يتعلق بالزبائن وهو تقديمهم لخدمات مقابل الديون، أي الإقتراض"الكريدي" وهذا ما صرح به أحد المبحوثين المدعو(ط.ف) صاحب مؤسسة ورشة متنقلة مختصة في الترصيص والتركيب الصحي للماء والغاز، الذي صرح لي قائلاً دخلوني في حيط بمعنى يقصد الأفراد الذين يتعامل معهم من نفس المحيط، هو من يشري المواد وهو من يقوم بعملية التركيب، وفي نهاية المطاف لا يتحصل على مقابل أي ثمن الخدمة المقدمة وهو ما جعله يتوقف نهائياً عن العمل. وفعلا هذا واقع نعيشه في المجتمع، فالمنطقة لديها خصوصيات والناس تتعارف مع بعضها البعض فنجد أصحاب الحرف يقدمون خدمات، خاصة للمقبلين على الزواج، يساعدونهم في الخدمات التي يحتاجونها في المنازل سواء الكهرباء أو الغاز أو الماء ...الخ وفي الأخير لايجد مقابل بحجة تكاليف الزواج، مما يتعذر عليهم تسديد مستحقات إلا بعد شهور و أحياناً أعوام وعلى شكل أقساط. وهو ما شكل أحد العوائق للكثير من أصحاب المؤسسات وأثر على مداخيلهم . وتجدر الإشارة أن هذا الأمر لا يخص المستفيدين أصحاب المؤسسات فقط، بل نجده حتى على مستوى بعض التعاملات التجارية، فمثلاً نجد صاحب دكان للخضر على مستوى المنطقة غارق في الديون من كثرة تسامحه مع أبناء بيئته، وبما أنه يعرفهم لا يمنكه منعهم من تسليمهم ما يحتاجونه من مقتنيات بدافع الحياء، بينما نجد خضار متجول حينما يأتي إلى المنطقة يشترون عليه ويسددون له في الحين وتجدهم نفس الأشخاص. وخلاصة القول أحيانا البيئة غير مشجعة على مزاولة الأنشطة، مما يشكل تأثير على عدم الرضا

على المداخيل خاصة ما يتعلق بتقديم خدمات بالإقراض أو الدين. وهذا ما أدى إلى فشل الكثير من المشاريع وهو ما ينعكس على التنمية المحلية بشكل عام.

و يتضح من خلال الجدول التوافق بين مدى ملائمة البيئة المقاولاتية ومدى الرضى على المداخيل أنه يوجد ارتباط قوي وإحصائيًا دال بين المتغيرين. وفقًا لاختبار كاي مربع* ($X^2 = 30.284, p = 0.000$)، فإن العلاقة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية قوية لأن الدلالة الإحصائية لهذا الاختبار أقل من 5، مما يشير إلى أن ملاءمة البيئة المقاولاتية تؤثر بشكل واضح على مدى رضا المستفيدين عن مداخيلهم. تؤكد هذه النتيجة اختبار نسبة الاحتمالات(Rapport de vraisemblance) الذي يعزز وجود علاقة قوية، كما أن جميع القيم المتوقعة في الجدول أكبر من 5، مما يعني أن نتائج اختبار كاي مربع موثوقة ودقيقة و بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن تحسين البيئة المقاولاتية قد يساهم بشكل كبير في زيادة رضا المقاولين المستفيدين عن مداخيلهم، مما يعكس أهمية السياسات الداعمة للمقاولاتية في تحقيق استدامة المشاريع وتحسين أوضاع الشباب.

الجدول رقم (74): توزيع إستجابات العينة حول نوع النشاط ومستوى إقبال الزبائن على المؤسسة

نوع النشاط	مستوى الاقبال على المؤسسة			المجموع
	كبير	متوسط	منخفض	
أشغال البناء	3 6.7%	16 20.5%	3 9.7%	22 14.3%
الخدمات والأنشطة الحرفية	15 33.3%	25 32.1%	11 35.5%	51 33.1%
الفلاحة	10 22.2%	13 16.7%	2 6.5%	25 16.2%
الري	7 15.6%	7 9.0%	2 6.5%	16 10.4%
نقل البضائع	1 2.2%	11 14.1%	11 35.5%	23 14.9%
نقل المسافرين	9 20.0%	6 7.7%	2 6.5%	17 11.0%
المجموع	45	78	31	154

* أنظر الملحق رقم:7

	100%	100%	100%	100%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

يتبين لنا من خلال الجدول أن مستوى الإقبال على المؤسسة من طرف الزبائن للإستفادة من خدماتها، تركز في قطاع النشاط الخاص بالخدمات والأنشطة الحرفية، وذلك بنسبة 33.1%، تدعمها في ذلك نسبة 35.5% ممن لديهم مستوى منخفض على ما يقدمونه من خدمات وهي الأكبر نسبة، وتليها نسبة 33.3%ممن صرحوا بأن لديهم مستوى مرتفع على الخدمات، وتليها نسبة 32.1% ممن لديهم مستوى متوسط على الخدمات المقدمة. وبعدها نلاحظ القطاع الذي لقي مستوى الطلب من طرف الزبائن تركز بنسبة 16.2% في قطاع النشاط الفلاحي، تدعمها في ذلك نسبة 22.2% ممن يوجد لديهم إقبال كبير على ما يقدمونه من منتوجات وخدمات، وتليها نسبة16.7%ممن صرحوا بأن لديهم إقبال متوسط على ما تقدمه المؤسسة، وتليها نسبة 6.5% من أصحاب المؤسسات التي لها إقبال منخفض على ما تقدمه مؤسساتهم التي أنشأوها في هذا الإطار.ونجد في المرتبة الثالثة المؤسسات المنشأة في قطاع نقل البضائع التي لديها مستوى الإقبال من طرف الزبائن للإستفادة من الخدمات التي تقدمها وذلك بنسبة 14.9% ، تدعمها في ذلك 35.5% ممن صرحوا بأن لديهم إقبال منخفض من طرف الزبائن على الخدمات المقدمة، وتليها نسبة 14.1% ممن لديهم مستوى إقبال متوسط على الخدمات، ونسبة 2.2% ممن لديهم مستوى كبير على الإقبال. وتأتي باقي الأنشطة في ممن لديهم مستوى الإقبال على الخدمات المقدمة، وذلك بنسبة 14.3%في نشاط البناء، ويليه النشاط في قطاع نقل المسافرين بنسبة11% و يليه النشاط في قطاع الري بنسبة 10.4% ومعظم المبحوثين صرحوا بأن مستوى الإقبال كان كان عند المستوى المتوسط على الخدمات المقدمة.

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن مستوى الإقبال من طرف الزبائن على المؤسسات المستفاد منها بهدف الإستفادة كان متوسط، وهذ قد يرجع إلى تشابه المشاريع التي أستفاد منها الشباب على مستوى المنطقة والذي نتج عنه تشبع وهذا ما صرح به الكثير من المبحوثين عن سبب إنخفاض الطلب، فمعظم الإجابات كانت متشابهة، والتي أرجعها معظمهم إلى المنافسة، خاصة أنهم يتواجدون في منطقة واحدة، وهذا ما تبين لنا نحن كشريحة في المجتمع، في وقت سابق ظهرت الكثير من المؤسسات، فمثلا حينما تبحث عن آلة ثقيلة لتسوية أرض، تجد أربعة آلات وأصحابها بجوارها مستعدين لتقديم الخدمات، ويمكنك إختيار ما تريده من بين البدائل الموجودة، ولكن بعد مدة إختفت تلك الآلات. وهو الأمر بالنسبة للنقل سواء البضائع أو المسافرين، كان في وقت سابق متوفر أكثر من اللازم ولكن بعد مدة إختفت تقريباً بشكل كلي. ونفسر ذلك بأن تشابه المشاريع في المنطقة أدى إلى خلق نوع من المنافسة مما يجبر على تخفيض الأسعار من طرف أصحاب المؤسسات والمشاريع وهو ما أدى بهم إلى عدم تحقيق الأرباح والأهداف وهذا ما جعل الكثير منهم إلى التخلي عن العمل

وفشل مشاريعهم وهو ما ينعكس على مستوى التنمية المحلية .فالمستفيد يجد نفسه مدان ويحاول تسديد الديون مقابل منافسة وهو تقديم خدمات ،العائد منها لا يغطي له حتى مصاريف الإنفاق. كما نجد بعض الأنشطة الفلاحية، خاصة أصحاب المستثمرات الفلاحية الكبرى الخدمات أو المنتوجات التي يقدمونها موجهة لجهات معينة في الدولة التي لها علاقة بالفلاحة متمثلة في الشركة الوطنية للحبوب، بمعنى لا يستفيد منها المواطن بشكل مباشر، وما أود الإشارة إليه هو غياب التوجه لدى معظم المستثمرين الفلاحيين للإستثمار في إنتاج الخضر والفواكه على مستوى المنطقة وهو ما من شأنه أن يعود بالفائدة على المواطنين، فالمنطقة فلاحية بإمتياز ولكن تفتقر للإستثمار في مجال المنتوجات الموجهة للمواطن التي ربما تساهم في تحسين القدرة الشرائية له كما هو الحال في دوائر أخرى على مستوى الولاية وعلى سبيل المثال نجد في دائرة أوقروت شمال الولاية وجود مستثمرات فلاحية رائدة في مجال الخضر والفواكه، فلما لا تكون على مستوى المنطقة موضوع دراستنا؟.وإذا تفحصنا في الأمر ربما نجد أن هذا الواقع مفروض عليهم من الجهات المعنية، وقد يكون الأمر نفسه في باقي المشاريع، أي أن المشاريع الممولة من طرف البرامج على محددة مسبقاً. ويمكن تسجيل ملاحظة جوهرية وهي أن المشاريع المستفاد منها على مستوى المنطقة تفتقر إلى التنوع وغياب الصناعات الجد صغيرة التي يحتاجها المواطن على مستوى دائرة زاوية كنتة.

5- مساهمة برامج التشغيل في خلق فرص عمل

تلعب المشاريع والأنشطة المقاولاتية الممولة والمدعمة من مختلف البرامج الحكومية، دوراً محورياً في إمتصاص البطالة، وتعتبر من الإستراتيجيات التي إعتمدتها الجزائر لمواجهة الحركية المتصاعدة للظاهرة في البلاد بشكل عام، وعلى مستوى القرى النائية والمناطق المعزولة بشكل خاص، وذلك من خلال خلق فرص العمل للشاب من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة وأنشطة مقاولاتية تساعدهم على تحسين ظروفهم الإجتماعية، أي تحويل وضعية شباب عاطلين عن العمل إلى شباب عاملين و أصحاب مشاريع .

في هذا الجزء سوف نحاول الإجابة عن السؤال الفرعي الذي مفاده: هل تمكنت برامج التشغيل من خلق فرص عمل والتقليل من البطالة؟

جدول رقم(75): يبين درجة الموافقة على الدعم المقدم والوضعية الحالية لنشاط المؤسسة

درجة الموافقة على الد	الوضعيةالحالية لنشاط المؤسسة			المجموع
	دائم	جزئي	متوقف	
موافق	39 72,2%	27 57,4%	34 66,7%	100 65,8%
غيرموافق	4 7,4%	12 25,5%	13 25,5%	29 19,1%

محايد	11 20,4%	8 17,0%	4 7,8%	23 15,1%
المجموع	54 100,0%	47 100,0%	51 100,0%	152 100,0%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول درجة الموافقة على الدعم المقدم لإنشاء المؤسسة والوضعية الحالية للنشاط، حيث أظهرت النتائج أن نسبة65.8%من أفراد العينة موافقون على مستوى الدعم وهو الإتجاه العام الذي تمثله العينة، وهو ما يعكس رضا عام للمبحوثين عن التسهيلات المقدمة من طرف البرامج خاصة ما يتعلق بالتمويل، تدعمها في ذلك نسبة 72.2% ممن مؤسساتهم في حالة نشاط دائم، وتليها نسبة 66.7% ممن مؤسساتهم في حالة نشاط متوقف، وتليها نسبة57.4% ممن مؤسساتهم في حالة نشاط جزئي. وفي المقابل نجد19.1%غير موافقين على الدعم المقدم، تدعمها في ذلك نسبة 25.5% ممن مؤسساتهم في حالة توقف لنشاطها، ونفس النسبة ممن مؤسساتهم في حالة نشاط جزئي، مما يشير إلى وجود بعض النقائص في برامج الدعم، مثل صعوبة الحصول على التمويل، تعقيد الإجراءات، أو عدم كفاية المرافقة بعد إنشاء المؤسسة.أما الفئة الثالثة فنجد نسبة15.1%فقد أبدوا موقفًا محايدًا، تدعمها في ذلك نسبة20.4% من المبحوثين الذين وضعية مؤسساتهم في حالة نشاط، وتليها نسبة17% من المبحوثين الذين صرحوا بأن وضعية مؤساساتهم ومشاريعهم المستفاد منها في حالة نشاط جزئي، ونسبة 7.8% من أفراد العينة الذين أكدوا لنا بأن وضعية النشاط لمؤسساتهم في حالة توقف كلي، مما قد يدل على عدم وضوح تأثير الدعم على مشاريعهم أو وجود تفاوت في الاستفادة منه بين أصحاب المؤسسات.

نفهم من من خلال المعطيات الإحصائية للجدول، أن البرامج المانحة للتمويل، قدمت كل ما بوسعها للشباب المستفيدين بخصوص الدعم الكافي، بهدف تمكينهم من تأسيس مشاريعهم الإستثمارية، وذلك بموافقة نسبة كبيرة، إلا أنه لاحظنا أن عدد المؤسسات التي هي في حالة نشاط جزئي ونشاط متوقف أكثر من المؤسسات التي هي في حالة نشاط دائم، وعلى هذا الأساس يمكننا القول حتى ولو أن أفراد العينة أكدوا لنا مدى موافقتهم على الدعم المقدم بنسبة كبيرة، إلا أن هذا لا يعني بالضرورة نجاح الأنشطة والمشاريع، رغم أن الجانب المالي والتكاليف هي العائق للكثير من الأفراد الذين تحول بينهم وبين تجسيد المشاريع، إلا أن العينة المدروسة تحصلت على التمويل الكافي وفي المقابل واقع مغاير للمنطق المقاولاتي، وإلا كيف نفسر الفعل الذي قام به أحد المبحوثين المتحصل على عتاد مقهى، حيث لم تتعدى مدة عمل مشروعه سنة وقام ببيع عتاده. والغريب في الأمر والذي لم نكاد نجد له جواب ، أن المعني بعد عملية البيع أصبح عامل يومي عند صاحب مقهى آخر.! في الحقيقة أحياناً نتصادف ببعض المواقف التي تتطلب أشخاص مختصين في مجال ريادة الأعمال من أجل تفسير بعض السلوكات التي لا بتقبلها العقل والتي تحمل الكثير من التناقضات. ويمكننا القول الدعم وحده لا يكفي لنجاح المشروع وإنما يتطلب من المستفيدين من برامج الدولة أن يتمتعوا إرادة فعلية مع خطة عمل

واضحة وواقعية، أي عوامل داخلية ترتبط بالفرد صاحب المشروع، فنسبة الموافقة على الدعم التي أكدها المبحوثين ماهي إلا تعبيراً لهم عن الموافقة والرضا عن الدعم والتمويل كفرصة، أي كحق من الدولة وليست نتائج و أهداف وصلوا إليها التي خلقت من أجلها برامج الدعم وهذا يعكس أيضاً سؤ الإستغلال والإدارة للمشاريع من طرف المستفيدين أنفسهم.

جدول رقم(76): يبين مدى الرضا عن المشروع حسب كل برنامج

الرضاعن المشروع	البرنامج المستفاد منه		المجموع
	ENSEJ	CNAC	
راضي	24 23,1%	6 11,5%	30 19,2%
راضي جدا	14 13,5%	3 5,8%	17 10,9%
راضي نوعاً ما	27 26,0%	18 34,6%	45 28,8%
غيرراض	24 23,1%	20 38,5%	44 28,2%
غيرراض تماماً	15 14,4%	5 9,6%	20 12,8%
المجموع	104 100,0%	52 100,0%	156 100,0%

المصدر: من إنجاز الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول مدى الرضا عن المشروع من خلال البرامج، حيث تتوزع آراء أصحاب المشاريع بين مستويات مختلفة من الرضا، مما يعكس تباين التجارب والتحديات التي واجهوها بحيث نجد نسبة 28.8% تمثل الإتجاه العام لدى أغلبية المبحوثين الذين يؤكدون على أنهم راضون نوعًا ما، مما يشير إلى تحقيق جزئي لتوقعاتهم، رغم وجود بعض العراقيل، تدعمها في ذلك نسبة 34.6% من المستفيدين من كناك، ونسبة 26% ممن هم مستفيدون من أونساج. كما نجد نسبة 19.2% راضون 10.9% راضون جدًا، مما يعني أن نسبة 30%من أصحاب المشاريع يشعرون بالرضا العام عن نتائج مشاريعهم، وقد يعود ذلك إلى نجاحهم في تحقيق أهدافهم أو الاستفادة الجيدة من برامج الدعم.في المقابل نجد نسبة 28.2%غير راضين 12.8% غير راضين تمامًا، أي أن نسبة 41%من المستفيدين لديهم تجربة غير مرضية مع مشاريعهم، مما قد يكون بسبب عوامل مثل ضعف المردودية، صعوبة المنافسة، أو مشاكل إدارية ومالية. ونستنتج من هذا أن التوقعات التي يبنيها معظم الشباب المستفيدين ليست مبنية على أسس علمية، وهذا ما من شأنه أن يؤدي إلى الحسرة والندم وهذا ما لمسناه من

خيبات الأمل لدى الشباب التي عبّروا لنا عنها من خلال تلك الدقائق التي تربطنا بهم من حين لآخر في بيئة العمل(ملحقة التشغيل) ويستحضرني في هذا المقام أحد المستفيدين المدعو(س.ب) وهو صاحب مؤسسة لنقل المسافرين، جاء ليسأل عن أي جديد بخصوص التشغيل، رديت عليه بقولي : حتى أنت تبحث عن العمل ولديك حافلة من أونساج ! رد عليّا قائلاً وهو يصرخ (أكبر غلطة درتها في حياتي ، هي أونساج).

فغالبية المستفيدين هم نادمين على مشاريعهم وذلك نتيجة الضغط الواقع فيه غالبيتهم جراء تسديد الديون بسبب تقص الأرباح والمداخيل التي كانوا يتوقعونها بمجرد دخولهم عالم المقاولاتية والأعمال. ويصرح المبحوث نفسه:" صحيح في البداية كانت الأمور تمشي الحمد لله، ولكن الآن لا إله إلا الله" يعني التكاليف الغير متوقعة جراء إرتفاع الأسعار في قطع الغيار من جهة، ومن جهة أخرى قلة العمل، فعلى سبيل المثال نجد المستفيدين من مؤسسات في إطار نقل المسافرين وجدنا معظمهم نادمين، وذلك بسب مشاكل كبيرة يعانون منها، فنجد حافلة تقل 14 راكباً، من زاوية كنتة إلى عاصمة الولاية بسعر 100دج، أي إجمالي ثمن تنقل الركاب 1400دج، يسألني أحدهم (ندير بها المازوت، نفطر بها، نقضي بها للدار، نخلص بها الدين تاع أونساج؟) ناهيك عن إنفجار العجلات بسبب رداءة الطريق، فثمن عجلة واحدة يأخذ منهم ما جمعوه في شهر.

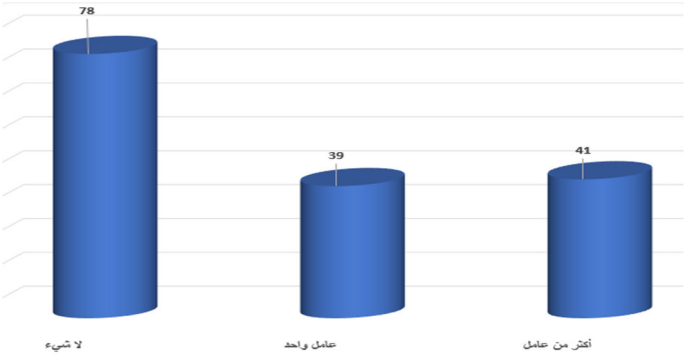
فخلاصة القول أن غالبية المستفيدين مستائين وغير راضيين على إستفادتهم والسبب الرئيسي يكمن في عدم التوفيق بين الأرباح وتسديد الديون الراجع إلى إرتفاع التكاليف مقابل بقاء أسعار العائدات أو ما يقدمونه من خدمات في مراتبها وكما هي عليه، كما أن الكثير منهم يرى نفسه أنه في الوضع الأول، حينما كان بطال صحيح كان في وضعية صعبة، لكن بالنسبة له كان أحسن، أي على الأقل يرى نفسه بأنه كان غير مدان لدى أي جهة لا يوجد أي ضغط ، بينما في المرحلة الثانية بعد إستفادتهم من الدعم يرون أنفسهم أصبحوا في حالة بطالة زائد الغرق في الديون ما شكل لهم خيبة الظن و فقدان الثقة في أي برنامج دعم أو فكرة مقاولة في المستقبل، وهذه هي المشكلة الكارثية التي وقع فيها غالبية الشباب.

كما لاحظنا من خلال الواقع عند محاورتنا لبعض المستفيدين في سياق البحث والتواصل معهم نجدهم يشعرون بالحرج ولمسنا فيهم نوع من الخجل أي أن إستفادتهم، لسان حال أغلبيتهم يقول " مكرهاً أخاك لا بطل" أي أنهم كانوا في موقف ضعف وهو وضعية البطالة التي جعلتهم يتجاوزون تحفظاتهم الأخلاقية والدينية تحت ظروف الحاجة للعمل وتحسين أوضاعهم، ومنهم من كان يجهل بتفاصيل الدعم وما يترتب عليه من فوائد و وجد نفسه أنه وقع في المحظور دون علم وجعلهم يحسون بأنهم ألحقو الضرر بأنفسهم وأهاليهم.

ضف إلى ذلك نظرة الناس المأخوذة على برنامج أونساج وكناك في الأوساط الإجتماعية بحكم أنه توجد فيها معاملة مع البنك، و أينما وجد البنك فهذا يعني في نوع من ربا، وبالتالي ينظر لهؤلاء المستفيدين على أنهم لا مبدأ لهم و أنّهم متسترين بمال الدولة الذي هو محل شبهة للكثيرين.

جدول رقم(77):يبين خلق فرص عمل للمؤسسة المستفاد منها الشكل رقم(38): خلق فرص عمل المؤسسة المستفاد منها

توظيف عمال بالمؤسسة	التكرار	النسبة%
لا شيء	78	49
عامل واحد	39	25
أكثر من عامل	41	26
المجموع	158	100



المصدر: من إنجاز الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول قدرة التوظيف لدى المؤسسة، حيث تعكس البيانات مدى قدرة المشاريع التي أستفاد منها أفراد العينة على خلق فرص عمل للآخرين حيث نجد أن النسبة المرتفعة المقدرة بـ 49% تمثل الإتجاه العام بالنسبة للمبحوثين الذين صرحوا أن مؤسساتهم المستفاد منها لم توظف أي عمال، مما يشير إلى أن ما يقارب نصف المؤسسات تعمل بشكل فردي أو تواجه صعوبات في التوسع والتوظيف. بينما 25%من المؤسسات وظّفت عاملاً واحدًا فقط، ما قد يدل على إمكانات محدودة في التوظيف أو اعتمادها على الحد الأدنى من العمالة.في حين نجد 26% من المؤسسات استطاعت توظيف أكثر من عامل، مما يظهر أن هناك نسبة من المشاريع تمكنت من تحقيق نمو يسمح بتوفير فرص عمل.

نستخلص من خلال نتائج الجدول انه لم تحقق الأهداف الرئيسة التي تسعى لها الحكومة في سياستها من خلال التشجيع على المبادرات الفردية وهذا مؤشر على وجود تحديات أو عوائق تحول دون تحقيق الهدف الرئيسي لهذه المشاريع والمتمثل في خلق فرص عمل إضافية جديدة، وهذا ربما يعود إلى طبيعة المشاريع التي إستفاد منها الشباب على مستوى المنطقة كونها مشاريع لا تستوعب يد عاملة أخرى ولكن ما نعرفه في الواقع أن أي مشروع بإمكانه توظيف على الأقل عامل او إثنين، خاصة وأن معظم المشاريع هي مشاريع حرفية وتتطلب يد عاملة، بمعنى صاحب الورشة لا يمكنه العمل بمفرده نظراً لطبيعة النشاط وما يتطلبه من أدوار حتى تتم عملية إنجاز الأعمال المنوطة بها. وهذا ما يشير إلى أن المستفيدين قد لا يعملون ضمن مؤسساتهم بشكل مستمر مما لا يساعد على توظيف أفراد آخرين، وحتى لو كانت مؤسساتهم في حالة نشاط فإنهم لا يوظفون عمال آخرين نظراً لقلة الطلب من جهة ومن جهة أخرى لايوجد مدخول كافي لتغطية أجور العمال الذين يتم توظيفهم.

ويمكن الرجوع إلى عنصر قلة التوظيف يرجع الى طبيعة المشاريع، الذي تطرقنا له في بداية التعليق على الجدول، نلاحظ أنه فيه مشاريع من المفروض أن طبيعتها تستوجب توظيف يد عاملة، وعلى سبيل المثال المؤسسات تك التي لها علاقة بأشغال البناء مثل صبّ الخرسانة وإنتاج القوالب الإسمنتية من المفروض هي أنشطة على الأقل توظف ما يفوق 5 أشخاص، ولكن من خلال الواقع نجدها لم توظف، والسبب أن الكثير من هذه المؤسسات أصحابها أستغلوا الشاحنات فقط من العتاد المتحصل عليه، في أعمال نقل الحصى و القوالب

والرمل...إلخ، أي أنهم لم يمارسوا الأعمال الأصلية التي من أجلها أستفادوا، وبالتالي تغيير النشاط الذي كان من شأنه خلق فرص عمل، ناهيك عن تلك المؤسسات الوهمية وعلى سبيل المثال نجد بعض الأنشطة المستفاد منها أصحابها وبالضبط "نشاط المخابز" يستغلون فقط وثائقها التي تمكنهم وتعطيهم الأولوية في التموين ببعض المواد المدعمة التي تحتاجها المؤسسة(السميد والفرينة) وإعادة بيعه للمواطن . وهذا ما من شأنه أيضاً التأثير على خلق الفرص من أجل التوظيف ضمن المؤسسات والمشاريع المستفاد منها في إطار البرامج التشغيلية.

جدول رقم(78) يبين رأي المستفيدين من إنشاء المؤسسة من خلال البرنامجين cnac-ansej

رأي المستفيد من إنشاء المؤس	البرنامج المستفاد منه		المجموع
	ANSEJ	CNAC	
نادم	51 32,9%	21 13,5%	72 46,5%
غير نادم	52 33,5%	31 20,0%	83 53,5%
المجموع	103 66,5%	52 33,5%	155 100,0%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن الإتجاه العام تمثله نسبة53.5 %وهذا بالنسبة لرأي أفراد العينة من إنشاء المؤسسة من خلال برامج التشغيل غير نادمين، تدعمها نسبة 33.5% من المستفيدين من برنامج أونساج و 20.0% من المستفيدين من برنامج كناك .

أما رأي الأفراد النادمين من إنشاء المؤسسة من خلال البرنامجين نجد نسبة 46.5 %، تدعمها نسبة 32.9% من المستفيدين الذين أنشأوا مؤسساتهم في إطار برنامج أونساج، و نسبة 13.5% من المستفيدين الذين أسسوا مؤسساتهم من خلال الدعم المقدم من طرف برنامج كناك.

ومن خلال الأرقام والنسب المصرح بها من طرف العينة يتبين لنا أن نصف أفراد العينة تقريبا نادمين من إنشاء المؤسسة من خلال برامج الدعم، وهذا راجع لعدة أسباب، والتي نجد من بينها ضعف الخبرة في مجال المقاولاتية لدى الشباب، بحيث نجد معظم الشباب الذين يتوجهون لهذه البرامج يفتقدون للحس المقاولاتي على مستوى المنطقة، كما أن الكثير منهم كان هدفه الحصول على سيارة، وهذا ما لمسناه من خلال الواقع للبعض منهم، فمجرد حصوله على سيارة، إتخذها وسيلة للتجول والدوران بين القصور والحضور للسهرات الفنية في الأعراس و والوعدات الإحتفالية (الزيارات)، خاصة وأن المنطقة تتميز بمواسم تقام فيها الكثيرمنالوعدات والمناسبات، ومنهم من كان يستغلها في تنشيط الحفلات الإنتخابية، أتذكر في هذا الشأن ذلك الشاب المستفيد من ورشة حرفية

متنقلة، في أيامه الأولى كانت سيارته الجديدة تجوب شوارع الدائرة محل دراستنا وأصوات مكبر الصوت تعلوا مسامعنا حينما يركنها أمام المؤسسة، ونحن داخل مكتب مقر العمل،ماهي إلا شهور، إذا به نفس الشخص يدخل علينا للملحقة الخاصة بالتشغيل يبحث عن عمل، تجاذبت معه أطراف الحديث بخصوص مشروعه ومدى إستفادته منه، أجابني "هذا ما جئت من أجله" السيارة قمت بكرائها و أرجعها لي من إكتراها وهي معطة ! وأبحث عن عمل من أجل صيانتها، وجهت له سؤال عن العتاد إذا به هو الآخر مكتري لمقاول، كما أكد لي أن هذه الإستفادة ماهي إلا فخ وقع فيه. في الحقيقة حيرني أمر هذا الشاب المستفيد، كيف له أستفاد من كل هذا الدعم من أجل العمل وبناء مستقبله، إذا به يقوم بكل هذه المناورات بعتاد جديد، وصرفت عليه الملايين. والسؤال الذي يبقى مطروح على أي أساس تم قبوله من طرف لجنة إنتقاء المشاريع؟ والأكثر من ذلك أين هي الجهات التي قامت بتمويله من الرقابة...إلخ.الشخص نفسه هو الآن عامل بشركة خاصة والمؤسسة المستفاد منها في خبر كان.إذن هذا نموذج من العينة والأمثلة كثيرة ولا يمكننا سردها بتفصيل كليأفي هذا البحث. و حتى النسبة التي أجابت على أنها غير نادمة تبقى مجرد إجابات ويمكن ان يكون بعضها صحيح ولكن فالمقابل الشئ الذي يثبت أنهم غير نادمين لأن العتاد الذي أستفاد منه الكثيرين قاموا ببيعه بضعف الثمن الذي تحصلوا عليه كتمويل، وما ساعدهم على ذلك إرتفاع الأسعار وتغيرات السوق، ونعود إلى قضية السيارات لتوضيح ذلك، فمثلا أعرف مستفيد شخصيا باع السيارة، وثمنها وحده مكنه من تسديد الديون التي هي على عاتقه دون العتاد الآخر. ومن هنا نستنتج أنه حتى لو أستفاد الشباب من هذه البرامج تبقى إستفادة شخصية و ربما المنفعة تعود له وحده و تبقى مساهمتها في التنمية بعيدة وعن الأهداف التي أنشئت من أجلها منعدمة.ويمكن الإشارة إلى أن معظم الإجابات التي صرح بها أفراد العينة المبحوثين في السؤال المفتوح "لماذا نادمين" كانت متشابهة ومجملها كانت تحمل عبارات الندم والحسرة ومن بين العبارات المترددة هي:(خدعونا، مجرد فخ وقعت فيه، مجرد هف) ونستنتج من هذه العبارات عدم أهلية معظم الشباب المستفيدين من هذه المشاريع، كما أنهم يثبتون مدى فشلهم في تسييرها، لأنهم دخلوا غمار تجربة إنشاء مشروع أو مؤسسة بمحض إرادتهم، كما أنه لم يجبرهم أحد عليها. وفي نفس السياق صرح لي المبحوث (ب.ع) وهو صاحب مستثمرة فلاحية 50 هكتار، في مقابلة كنت قد أجريتها معه بخصوص ندمه، صرح لي" أونساج فخ وقعت فيه، لأن في البداية قالوا لينا ندعموكم ونرافقوكم، ونصبروا عليكم، وكي دخلنا، مالقيناهم في كتافنا" ويقصد من هذا قضية الديون المتراكمة جراء التأخر، رغم أنه كان يقوم بإجراء طلبات التمديد ولكنها لم تؤخذ بعين الإعتبار. وعموماً نستنتج أن الصورة التي كانت في أذهان المستفيدين أنهم بمجرد إنشاء مشاريعهم سوف يصبحون أغنياء و رجال أعمال، متناسين أن هذا الأمر يتطلب نوعاً من الكفاح والمخاطرة والمغامرة، التي يفتقدها الكثير منهم.

جدول رقم(79) يبين مدى تحقيق الأهداف من خلال البرنامجين ensej-cnac

تحقيق الأهداف من المشروع	نوع البرنامج	المجموع

	ANSEJ	CNAC	
الى حد ما	31 20,3%	10 6,5%	41 26,8%
احيانا	35 22,9%	22 14,4%	57 37,3%
دائما	9 5,9%	1 0,7%	10 6,5%
ابدا	26 17,0%	19 12,4%	45 29,4%
المجموع	101 66,0%	52 34,0%	153 100,0%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أن نسبة كبيرة من أفراد العينة لم تحقق أهدافها بشكل كامل من إنشاء المؤسسة، بحيث صرح37.3%التي تمثل الإتجاه العام ، أنهم لم يحققوا أهدافهم إلا أحياناً، تدعمها نسبة 22.9% للشباب أصحاب مؤسسات أونساج، ونسبة 14.4% للمستفيدين أصحاب مؤسسات كناك، كماصرحت نسبة 29.4% من أفراد العينةعلى أنهم لم يحققوا أهدافهم تماماً من المشاريع التي قاموا بإنشائها في إطار برنامج أونساج التي مثلت نسبتها 17.0% و 12.4% المنشأة في إطار برنامج كناك، كما نجد نسبة26.8مستفيد حققت أهدافها بدرجة قليلة والتي دعمتها النسبة20.3% من المشاريع التي جسدت في إطار أونساج 6.5% في إطار كناك.

بينما حقق آخرون أهدافهم بشكل كامل من خلال مؤسساتهم، حيث صرح نسبة6.5 % أفراد العينة على أنهم حققوا أهدافهم، تدعمها نسبة 5.9% بالنسبة للأفراد الذين أنشأوا المؤسسة في إطار أونساج، و 0.7% بالنسبة للمؤسسة المنشأة في إطار كناك.

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية المصرح بها من أفراد العينة، أن نسبة كبيرة لم تحقق أهدافها بشكل كامل ما قد يشيرإلى وجود عوامل مختلفة تؤثر على نجاحهم وعلى تحقيق أهدافهم، ونجد من هذا السبب أنه غالبية المستفيدين على مستوى المنطقة الذين توجهوا لهذه البرامج، لم تكن لهم أهداف واضحة المعالم من إنشاء مؤسسة، كما أن الكثير منهم تقدم لهذه البرامج على أساس التقليد، أي بمعنى وجد جاره قام بتأسيس مشروع هو الآخر يؤسس مشروع، فمن خلال إحتكاكنا بالآخرين من فئات المستفيدين من هذه البرامج، وجدنا الكثير منهم أنهم يعتقدون أن حصولهم على العتاد في إطار إنشاء المؤسسةهو حقهم من الدولة، أي بمعنى لا

بدا لهم من أخذه سواء لهم نية فعلية في العمل أو لا،ويتبين لنا ذلك من خلال مقارنة أنفسهم بمستثمرين كبار، على أنهم أخذوا الملايير من الدولة والمؤسسات المالية وبالمقابل هم مشاريعهم صغيرة، أي كيف لا ولايمكنهم هم أيضاً من الإستفادة، أي في تصورهم وكأنها قضية تقسيم ريع على المواطنين. ونجد في إعتقاد الكثير من الشباب على مستوى المنطقة ، أنهم حتى لو فشلوا في إنشاء المؤسسة، سوف يكون فيها يوم من الأيام مسح الديون التي هي على عاتقهم، وهذا الفهم عندهم على أساس التصريحات المسموعة والمكتوبة، في وقت سابق، مفادها مسح ديون الفلاحين وغيرها، بل وأصبحت ثقافة سائدة يتداولها الشباب فيما بينهم وهذا ما كان سبباً رئيسياً(مسح الديون) في بداية تمويل المشاريع ، أي دافع إستغلاليلبعض الشباب لهذه البرامج، أي كان منطلقاً أساسياً لهم دون الحاجة الحقيقية وهذا ما من شأنه هدر المال العام وحرمان المحتاجين الحقيقين من المساعدة في إطار هذه البرامج وهذ ما جرى فعلا مع الكثير من الشباب الذين أرادوا الإستثمار في قطاعات معينة ورفضت ملفاتهم على أساس القطاع مشبع رغم أن الواقع على نقيض ذلك. وفي هذا السياق نجد بعض القرى على مستوى المنطقة ذات الكثافة السكانية العالية بحاجة لبعض النشاطات لتلبية إحتياجات أكبر عدد ممكن وهناك من يريد أن يستثمر، ولكن تم حرمانه بسبب أن القرية المراد بها الإستثمار في ذلك النشاط مشبعة وهي في الأصل وهمية الإستفادة موجودة وعلى أرض الواقع غير موجود.

ومنه نستنتج أن مسألة تحقيق الأهداف التي عبرها عنها غالبية أفراد العينة على أنها غير محققة، تتطلب في المقام الأول النية الفعلية في العمل، بحيث لا يوجد عمل بدون نية، وهذا ما جاء في معنى حديث الرسول صل الله عليه وسلم" إنما الأعمال بالنيات" فالنية لدخول عالم المقاولة والمشاريع هي القوة الدافعة للشباب التي تعطي العمل معنى وتوجه، وعدم حضور النية الفعلية و الإرادة الحقيقة للعمل وعالم الأعمال، أيضا هذا يؤدي إلى إضاعة الوقت والجهود وعدم تحقيق الأهداف لكلا الأطراف المساهمة في إنشاء المؤسسة، الفرد والبنك والجهات الداعمة.

جدول رقم(80) يبين العلاقة بين المستفيدين من المشاريع الذين إلتحقوا بوظائف ومدى نصحهم للشباب للتوجه لأحد البرامج

مزاولة وظيفة أخرى	مدى نصح الشباب للتوجه لأحد البرامج		المجموع
	نعم	لا	
نعم	20 27,4%	30 39,0%	50 33,3%
لا	53 72,6%	47 61,0%	100 66,7%
المجموع	73 100,0%	77 100,0%	150 100,0%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 66.7% تمثل الإتجاه العام بالنسبة للمستفيدين الذين لا يزاولون مهنة أخرى وينصحون الشباب للتوجه للإستفادة من أحد البرامج، تدعمها نسبة 72.6% ممن ينصحون زملائهم من الشباب البطالين للتوجه لهذه البرامج، وتليها نسبة 61% ممن لا ينصحون بالتوجه لهذه البرامج.أما الفئة الثانية من أفراد العينة الذين أستفادوا من المشاريع و موظفون في قطاعات أخرى فمثلت نسبتهم 33.3% ، تدعمها نسبة 39% ممن لا ينصحون بالتوجه للبرامج من أجل إنشاء مشاريعهم، وتليها نسبة 27.4% ممن ينصحون نظرائهم بالتوجه لأحد البرامج المقدمة للدعم بهدف تأسيس المشاريع والأنشطة المقاولاتية.

من خلال الجدول يتبين لنا أن غالبية المبحوثين سواء من إلتحقو بوظائف أخرى أو لم يلتحقوا، أكدوا بأنهم لا ينصحون بقية البطالين للتوجه لأحد البرامج، وهذا راجع كما أشرنا سابقاً، أن المستفيدين وجدوا فرقاً بين ما كانوا يتوقعونه نتيجة الوعود بالتسهيلات والتي ربما كان مبالغ فيها وقت الترويج والحملات التوعوية ، وبين ما صادفوه في الواقع، بعد تأسيسهم لمختلف الأنشطة والمشاريع، وذلك ما لاحظناه من ضعف للمرافقة والتكوين وحتى إنقطاع التواصل بينهم وبين مصالح الدعم في حل المعيقات والمشاكل التي أثرت عليهم و أتضحت في جملة من المواقف، والتي كان من بينها الغرق في الديون وعدم التمكن من تسديدها، وهذا ما تأسف عليه غالبيتهم معبرين عن ذلك أن حالة البطالة كانت أرحم لهم من أن يكونوا مدينين لجهات معينة. ونجد أيضاً عوامل أخرى ترجع إليهم بالدرجة الأولى، حيث أن غالبيتهم دوافعهم كانت مبنية على أسس هشة، أي رؤية قصيرة المدى وهو النظر لهذه البرامج كوسيلة لتحقيق وضع مؤقت وليس غاية للإستثمار والنمو أكثر.

ونقرأ من خلال الجدول الخاص بتحليل العلاقة بين مدى نصح الشباب والجمع بين الوظيفة والمشروع عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. حيث بلغت قيمة الدلالة الاحصائيةلاختبار كاي مربع[*] 0.133 %، وهي غير دالة عند مستوى 5%، مما يعني أن الاختلافات بين الفئات قد تكون ناتجة عن الصدفة. كما أن اختبار نسبة الاحتمالات (2.267, p = 0.132 =)يدعم هذه النتيجة.

جدول رقم (81) يوضح العلاقة بين الرضا عن المشروع والتسجيل لدى وكالة التشغيل

الرضا عن المشروع	التسجيل لدى وكالة التشغيل		المجموع
	نعم	لا	
راض	7	22	29
	10.6%	28.2%	20.1%
راض جدا	2	13	15
	3.0%	16.7%	10.4%

[*] أنظر الملحق رقم:8

راض نوعا ما	21 31.8%	23 29.5%	44 30.6%
غير راض	27 40.9%	13 16.7%	40 27.8%
غير راض تماما	9 13.6%	7 9.0%	16 11.1%
المجموع	66 100.0%	78 100.0%	144 100.0%

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 30.6% وهي النسبة التي تمثل الإتجاه العام لافراد العينة ممن هم راضون نوعاً ما عن المشاريع التي أسسوها في إطار هذه البرامج تدعمها نسبة 31.8% ممن هي مسجلة في وكالة التشغيل تبحث عن عمل ومنها 29.5% ممن هم غير مسجلون وتأتي بعدها نسبة 27.8 من أفراد العينة الذين هم غير راضين عن المشاريع المؤسسة من أحد البرامج، نجد منها نسبة 40.9%ممن هم مسجلون في وكالة التشغيل من أجل إيجاد وظيفة و16.7%ممن هم غير مسجلين، ثم نجد ممن هم غير راضون تماماً عن المشاريع عند نسبة 11.1%، تدعمها نسبة 13.6 ممن هم مسجلين لدى وكالة التشغيل و9% غير مسجلين.

أما الفئات التي هي راضية وراضية جداً، بجمع النسبتين نجد30.5 منها 13.6% مسجلة في الوكالة من أجل العمل

نستنتج من من خلال تصريحات المبحوثين حسب معطيات الجدول، تقريبا نصف المبحوثين رغم إستفادتهم من مشاريع في إطار البرامج التشغيلية الموجهة من أجل إستحداث المشاريع، إلا أنهم مسجلين في وكالة التشغيل كطالبي عمل، وهذا يعني أنهم يواجهون تحديات والتي نجد من بينها فقدان الثقة لدى شريحة كبيرة منهم، وهذا ما تطرقنا له في الفصل النظري بخصوص السمات الشخصية للمقاول، فمهما كان حجم المسعى أو المشروع صغيراً فإن الثقة بالنفس هي العنصر الأكثر أهمية في النجاح، حيث أن الثقة التي يمتلكها الفرد المقاول تمثل له دافعا ذاتياً في كل المواقف التي يمر بها، كما نجد أيضاً أن غالبية المستفيدين يفتقرون لبعض الخصائص التي يجب أن يتميز بها رائد الأعمال أو الشخص المقاول مثل الحاجة للإنجاز أي الرغبة في إنجاز مشروعه وتحقيقه، فالتسجيل كطالب عمل الذي يقوم به الشاب المستفيد من مشروع، من وجهة نظري أعتبره سلوك يعبر عن الفشل الذي لم يتقبله.رغم أن الفشل يشكل جزءاً من النجاح، وبالنسبة للمقاول الفشل والخطأ والحلم تعتبر مصادر تدفعه لإستغلال فرص جديدة ومنه تحقيق نجاحات مستقبلية.[1] وهذا غير ممكن في قواميس المستفيدين،

[1] صندرة سايبي، مرجع سابق،ص9.

وهذا ما لمسناه من الواقع بحكم وظيفتنا في وكالة التشغيل وبحكم أننا من منطقة واحدة، سمحت لنا هذه الظروف بأن نتعرف على بعض المستفيدين، الذين يترددون على مصالحنا من أجل وظيفة، فحينما نقول لهم أنتم مستفيدون ولديكم مؤسسة، من المفروض أنتم تساعدوننا على توظيف ونوجه لكم بعض البطالين لتوظيفهم ضمن مؤسساتكم، فمعظم الردود تحمل الكثير من التأسف والحسرة، وعلى سبيل المثال في هذا السياق يستحضرني موقف جرى لي مع مستفيد من جهازالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المدعو(م.أ)صاحب مؤسسة صب الخرسانة، سألني هل من جديد بخصوص الشركات للتوظيف ؟ أي يبحث عن عمل، رديت عليه والشاحنة أين؟ اي التي يملك ضمن العتاد المستفيد منه، أشار للسيارة بأصبعه مركونة تحت الشجرة ! وسلم لي المفتاح قائلاً خذها وأجد لي عمل دائم ضمن مؤسسة، أي بمعنى أنه لافائدة منها وغير راضي عن مشروعه، رغم أن المشكل فيه هو وهذا هو فقدان الحاجة للإنجاز، أي عدم الرغبة في العمل. ومنه نستشعر السهولة والمرونة التي تتميز بها الجهات المانحة للتمويل، إنسان من لاشئ وبملف ورقي وفي ظرف وجيز يمتلك مشروع بقيمة نصف مليار، وهذا يعني أن الأفراد يحبون فقط الأشياء السهلة والمتاحة وبالتالي هذا ما جعلهم يتراوحون مكانهم، وما أريد الإشارة إليه هو أن الإنسان حينما لا يتعب على شئ لايشعر بقيمته. أضف إلى ذلك ودائماً من منطلق عملنا، حتى أولئك الشباب الذين يترددون على الوكالة بحثاً عن العمل، ليس بالضرورة نجد لهم عمل، أيضاً نقوم ببعض المهام وهي توجيههم إلى الجهات التي تساعدهم على التشغيل من خلال الدعم والمتمثلة في البرامج موضوع دراستنا، فالكثير ممن نوجههم تكون ردووهم كالتالي(انام لم أقول لك ضبر عليا واش ندير، قلت ل شوف لي منصب عمل) بمعنى هنا يرفض كلامي رفضاً قاطعا وهو توجيهه الى أحد البرامج، ومن هذا نجد أن شباب المنطقة يفتقرون إلى روح المقاولة والعمل الجاد إتجاه المشاريع المستفاد منها، فدافع التسجيل في وكالة التشغيل هو مؤشر على عدم الرضا من الإستفادة، كما أنه يعتبر كبديل للبحث عن مصدر آخر للخروج من البطالة، كما أنه يعكس رغبة المستفيدين عن التخلي عن المشاريع المستفاد منها، فبدل ما كان يتوقع منها توظيف وخلق فرص عمل على الأقل للمستفيدين منها، وجدناهم يبحثون عن عمل، وبالتالي نستنتج أن المشاريع المستفاد منها من طرف شباب المنطقة لم تحقق لهم ما تصبو إليه الجهات المعنية.

ويلاحظ من الجداول الخاص بدراسة التوافق بين الرضا عن المشروع والتسجيل لدى وكالة التشغيل إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائيةلاختبار كاي مربع 0.000[*] وهي أقل من5%، كما أن اختبار نسبة الاحتمالات (Rapport de vraisemblance) تدعم هذه النتيجة.

رابعاً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

1-عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

1.1-عرض نتائج الفرضية الأولى:

[*] أنظر الملحق رقم:8

انطلاقا من الفرضية الأولى المقترحة في دراستنا، والتي نصت على: يتميز المقاولين المستفيدين من برامج التشغيل بطابع ذكوري ومن مستويات ضعيفة يفتقدون للخبرة

فمن خلال الجداول الوصفية التي تتماشى ولها علاقة بهذه الفرضية، أظهرت لنا النتائج المتحصل عليها أن 1% فقط من المشاريع الممولة لصالح الإناث وهي نسبة جد ضعيفة، وهذا يعني وجود فجوة بين الجنسين في الإستفادة من برامج الدعم بالمنطقة والتي يمكن مردها أو تفسيرها بأسباب إجتماعية و ثقافية كما أشرنا في التحليل السابق، فبرامج الدعم ليست حكرا على فئة معينة ولكن القيود المجتمعية المفروضة على المرأة بالمنطقة حالت بينها وبين ممارسة فعل المقاولة، وإذا تفحصنا الأمر نجد هذا الفعل موجود وقوي عند النساء يتمثل في الحلاقة والخياطة وصناعة الحلويات ...الخ فهي مشاريع مجودة وفي نفس الوقت خفية وتختلف تماماً عن الصورة الرسمية للمقاولة التي تروج لها برامج الدعم. فالمرأة حتى لو كان لديها طموح فلا يمكنها إستغلال هذا الدعم، لأن القرار ليس بيدها، فأي مشروع خارج البيت ينظر له على أنه يخالف الأعراف والتقاليد، بل مخاطرة بمكانة وسمعة العائلة أكثر من كونه مشروع إقتصادي مربح.

كما لاحظنا أن غالبية المستفيدين ذوي مستوى ضعيف، 51% هم شباب مقاولين أصحاب مستوى إبتدائي ومتوسط وبدون مستوى ونحسبها هي السمة الغالبة وربما التحدي الذي يقف امام برامج الدعم، بإعتبار أن هذه الفئة هي الأقل حظاً من ناحية التوظيف أو الحصول على فرصة عمل، 57% وضعيتهم المهنية كانت في حالة بطالة ولم يسبق لهم عمل، مما يدفعهم للإستفادة واختيار العمل المقاولاتي كبديل دون خبرة عملية أو مهارات، فمن الطبيعي قبل أن يصير الفرد مقاولاً وأكثر أماناً أن يمر بمرحلة إكتساب المهارات، كأن يعمل لدى الغير أو أن يمارس أنشطة بنفسه، وربما هي أفضل طريقة لتعلم بديهات العمل حتى تكون له منطلقاً وأساساً قوياً يبني عليه مشروعه. فرغم أن شرط الإستفادة مرهون بإمتلاك الشهادة، ولكن نرى بأن هذا المعيار الرسمي الذي تراعيه الجهات المقدمة للدعم أنه لا يغني عن مراعاة معيار النجاح على أرض الواقع كشرط إضافي ومكمل، الذي من المفترض إكتسابه من خلال العمل بتلك الشهادات المتحصل عليها في نفس التخصص المراد مزاولته من خلال إستغلال وسائل الدعم، والذي يمكن أن يُظهِرُهُ المستفيد للجنة الإنتقاء، كأن يثبت شغفه بالعمل وجدارته واستحقاقه للمشروع وهذا لم يتحقق في عينة الدراسة بحيث 74% ممن صرحوا بأنهم لم يمارسوا أي عمل بالشهادات التي بموجبها تحصلوا على الدعم (أحياناً و أبداً). فعالم المقاولة الحقيقي زيادة على الشهادة، يعتمد على الخبرة التي تعلم الفرد المقاول القدرة على حل المشكلات المحتملة والتي يمكن أن يكتسبها بالممارسة وفي الميدان، واظهرت النتائج أيضاً أن نسبة 83% من المستفيدين ليس لديهم تاريخ عائلي في مجال المقاولة والذي نعتبره عاملاً حاسماً من عوامل النجاح، ويظهر لنا ذلك من خلال ما نلاحظه في الواقع، وهو أن معظم المقاولات والمؤسسات القائمة هي مؤسسات لها خلفية تاريخية وهي بمثابة إمتداد للمقاولات العائلية السابقة، والسبب يكمن في في تلك الخبرة والتجارب الخفية التي تعلمها. ومن هذا كله يمكن تأكيد فرضيتنا.

2.1-عرض نتائج الفرضية الثانية:

انطلاقا من الفرضية الثانية المقترحة في دراستنا والتي تقترح أن الأنشطة المقاولاتية الناجمة عن برامج التشغيل تتميز بكونها ضعيفة مقارنة بالأنشطة الحرّة.

فمن خلال الجداول التي تظهر لنا الإحصائيات الخاصة بعدد المشاريع الممولة من قبل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية(الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سابقاً)، وكذا عدد الأنشطة الحرة ، المتحصل عليها من مختلف الجهات الرسمية المتمثلة في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الغير أجراء، بإعتباره يخص فئة الغير أجراء بالتأمينات الإجتماعية، الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطاً مهنياً في مجال التجارة والفلاحة والمهن الحرّة من أطباء ومحامين وخبراء والحرفيين والصناعيين، أو في أي فرع من قطاع النشاط كان[1].

أظهرت لنا النتائج أن حجم الأنشطة الحرة التي أسّسها الأفراد بأموالهم الخاصة، أي دون تدخل الدولة من جانب الدعم بلغ عددها 949 مشروع على مستوى منطقة زاوية كنتة، وهي بذلك تفوق حجم الأنشطة والمشاريع التي جسّدها الأفراد في نفس المنطقة، بفضل الدعم والبالغ عددها 396 مشروع فقط. فمن المفروض أن تكون الأنشطة التي تحظى بدعم وتمويل ومرافقة من الحكومة هي المسيطرة ! وهو السؤال الذي يبقى مطروح لماذا الأنشطة الحرة العفوية المؤسّسة من قبل الأفراد بالأموال الشخصية تفوق تلك المشاريع المقاولاتية المدعمة أو الممولة من قبل الحكومة لصالح الشباب؟

يمكن محاولةً منا الإجابة على ذلك وهو أنه حينما يؤسس الفرد نشاطاً مهما كان نوعه، فإنه يؤسسه على نية فعلية مبنية على حاجات قد تكون غير متوفرة في البيئة التي ينتمي إليها، كما أنه يخاطر بأمواله الخاصة، وهنا نستشعر وجود حافز الملكية الذي يجعله يشعر بالمسؤولية إتجاه أمواله، وهو الأمر الذي يؤدي به أن يكون على إستعداد للعمل بكل جهد، ووفق كل ما تقتضيه ظروف النجاح بهدف تحقيق طموحاته التي هي مبنية على خياره للفعل المقاولاتي.

وفي المقابل ينظر الكثير من المستفيدين من الدعم بهدف تأسيس المشاريع على أنه حق مشروع في الدولة ومنه يمكن ان نفهم نيته ليست العمل، وإنما ينظر للأموال أو الدعم على أنه ريع يقسم ولابدا له أن يأخذ منه نصيبه، أي أنه يتحصل على أموال بسهولة ولم يتعب عليه، وهو ما يفقده الشعور بالمسؤولية.

والأكثر من ذلك وما يجب توضيحه هو أننا لا نتحدث على الأرقام والإحصائيات فقط، بل عن الأثر الملموس للأنشطة الحرة بالمنطقة، بحيث معظم الورشات التي تقدم مختلف الخدمات وتساهم في تلبية إحتياجات الساكنة ترجع للأنشطة الحرة، ووصل الأمر ونحن ننتظر بكل عناء واستياء في الطابور لشراء الخبز من أحد المخابز "الحرة" نسمع بأذنينا((باطل من هذه المخابز اللي عطاتها الدولة)) أي المستفاد منها في إطار الدعم، بمعنى غياب دورها وأثرها في التنمية.

[1] سمية شاكري، بلهامل محمد عبد الفتاح، **النظام القانوني لصندوق الضمان الإجتماعي للعمال غير أجراء**، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسة، المجلد 5، العدد 2، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، الجزائر، 2023، ص45.

من خلال ما تم ذكره يمكننا القول أن الأفراد بإمكانياتهم الخاصة والبسيطة أستطاعوا تأسيس مشاريع فردية أثبتت قدرتها كمحرك للتنمية بمنطقة زاوية كنتة، أكثر من تلك المدعومة حكومياً وهذا لايعني أن البرامج عديمة الفائدة، وإنما قصور في طريقة عملها مع المستفيدين منها ذاتهم مما أدى إلى فشلها من أن تكون محركاً لنشأة المقاولة بالمنطقة ومنه تتأكد فرضية الدراسة.

3.1-عرض نتائج الفرضية الثالثة:

انطلاقا من الفرضية الثالثة المقترحة في دراستنا، والتي نصت على أن "أونساج" هو البرنامج الأكثر إستقطاباً للشباب لإنشاء مؤسساتهم ، كما أن ضعف المرافقة والتكوين وعدم المراقبة المستمرة من الإدارة المعنية يؤدي إلى تخلّي الشباب عن مشاريعهم.

فمن خلال الجداول الوصفية والجداول المركبة التي تتماشى ولها علاقة بهذه الفرضية، أظهرت لنا النتائج المتحصل عليها أن برنامج "أونساج" شكَّل الخيار الأساسي لشباب منطقة زاوية كنتة لدعم مشاريعهم وذلك بنسبة 67%، كما أن نوع التمويل المعتمد عليه لمختلف المشاريع هو تمويل ثلاثي بنسبة 90.5% ويمكن أن نفهم بأن نسبة المساهمة بالنسبة للمستفيد في المشروع ضئيلة، وهو الأمر الذي يقلل من شعوره بالمسؤولية إتجاه الأموال المتحصل عليها، فمن المفروض تكون نسبة المساهمة مرتفعة بالشكل الذي يجعل المستفيد يحس أنه يخاطر بماله الخاص حتى يكون أكثر تخطيطاً وحرصاً والتزاماً بنجاح مشروعه المصغر، فعموماً الشاب الذي يدفع نسبة ضعيفة من المال كمساهمة شخصية ويتحصل على أموال كبيرة، حتماً سيكون حافز التضحية والعمل وحل المشكلات المحتملة أضعف، ومن السهل عليه أن يقرر التخلي عن المشروع، خاصة مع وجود عومل أخرى مقترنة بالظروف التي أدت إلى التوجه الى أحد البرامج، حيث نجد أن غالبية المستفيدين كانت وضعيتهم المهنية قبل إنشاء المؤسسة في وضعية بطالة وذلك بنسبة 57%، و نجد الأسباب الرئيسة التي دفعت الأفراد إلى إنشاء مؤسساتهم، هوالخروج من البطالة بحيث كان هو الدافع الأبرز من بين العوامل الأخرى و ذلك بنسبة 67%، ومنه نستنتج أن غالبية المستفيدين ليست لديهم رؤية واضحة في مجال المقاولة والإهتمام بالعمل، لأن المنطلق مرتبط بمسألة ظرفية، وهذا قد يشكل تحدياً مستقبلياً للمشاريع المستفاد منها. وعلى هذا الأساس والمسلمات التي تطرقنا إليها تشير الحاجة إلى دعم المستفيدين ببرامج تدريب وتكوين في مجال المقاولاتية، فحينما يكون الدافع هو البطالة، فهذا يدل على محدودية التفكير والمهارات التي يتميز بها أفراد العينة.فالسؤال الخاص بمدى حصولهم على تكوين من الجهات الداعمة وجدنا الأغلبية لم تتحصل على تكوين من هذه الجهات وهو ما أكدته ما نسبته 85%، وهذا ما كان أحد الأسباب التي لم تمكن المستفيدين من توسيع النشاط، فالبرامج قدمت دعم مالي لشاب هدفه الخروج من البطالة، فبعد حصوله على الدعم وقف عاجزاً عن تحقيق الأهداف التي لم يكن مخطط لها أصلا، وهو ما دفع بالكثير منهم من إستخدام أقساط من الدعم في النفقات الشخصية، وهذا ما لاحظناه من خلال الواقع، فالكثير من الشباب المستفيدين بعد المعاينة الأولية للعتاد قاموا بإرجاعه للممول واستبداله بالأموال. ومنهم من لم يستلمه أصلا، أخذ الأموال مكان العتاد وفي المعاينة يقوم بإستعارة

العتاد من مستفيد آخر بهدف المعاينة. وهنا نستشعر قيمة التكوين الذي ينقص هذه الفئة، فعلى الأقل حتى لو كانت للبعض منهم عدم نية العمل، فبعد خضوعهم للتكوين من الجهات المعنية، كان من الممكن تغيير رؤيتهم من سلبية إلى إجابية .

واتضح لنا من الجدول الخاص باختبار بيرسون وسبيرمن، يدل على وجود علاقة بين خضوع المؤسسة للمراقبة ووضعية نشاطها بحيث الدلالة000=sig، أقل من5% ويتضح أن هذه العلاقة طردية بين المتغيرين، حيث يزيد خضوع المؤسسة للمراقبة من احتمالية استمرارها، بينما يؤدي غياب المراقبة إلى زيادة حالات التوقف. وبناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن المراقبة تلعب دورًا هامًا في ضمان استمرارية المؤسسات وتقليل احتمالية توقفها.غياب المراقبة كان له دور في توقف المشاريع والمؤسسات المستفاد منها في كلا البرنامجين، بحيث وجدنا نسبة 48% من المؤسسات التي لا تخضع للمراقبة الدائمة حالتها متوقفة عن النشاط بشكل دائم، وهو يعني بيع العتاد بأكمله، فنحن تعمدنا أن نستخدم مصطلح "نشاط المؤسسة متوقف بشكل الدائم" لأن من المستحيل أن يصرح المبحوثين بأنهم باعوا العتاد. ولكن من خلال الواقع رأينا ذلك فنحن جزء من المجتمع ومن منطقة واحدة ونعرف بعضنا البعض. فغياب المراقبة المستمرة كان من أحد العوامل المشجعة على سوء إستخدام الدعم المقدم، كما أنها أدت إلى عدم إلتزام المستفيدين حتى بالقوانين.فعلى مستوى المنطقة الكثير من الشباب أصحاب المشاريع هم الآن بدون عتاد، ولا أحد يسأل عنهم، أي لم نسمع يوماً خضوعهم للمساءلة أو الإستجواب بخصوص مشاريعهم المستفاد منها، أي عدم وجود إلتزامات قانونية رادعة تمنع التصرف في العتاد، وما ساعدهم في ذلك هو وجود جهات تشتري خصيصاً العتاد والسيارات التابعة لأونساج وهو ما لاحظناه من خلال مواقع التواصل الإجتماعي صفحات مُعنونَة "شراء السيارات أكسيدونتي وسيارات أونساج". ومن جهة أخرى من المفروض الجهات المانحة للدعم والتمويل من المفروض المراقبة تكون حتى على أداء المؤسسات التي مولتها ومدى مساهمتها في تلبية الخدمات للمجتمع ومدى تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها. كما أن مرافقة المستفيدين تعتبر أسلوباً فعالا لنجاح مشاريعهم، وهو ما لم يحظى به غالبية المستفيدين، فالمرافقة المالية والمادية للمستثمرين غير كافية وحدها، وحتى يصبح دعم متكامل كان لابدا من مرافقة تدعم قدراتهم من خلال دورات تدريبية وتحسيسية، تحفزهم على مواصلة النشاط خاصة في مراحل الأزمات والمخاطر .

4.1-عرض نتائج الفرضية الرابعة:

إنطلاقاً من الفرضية الرابعة المقترحة في دراستنا و التي تنص على أن الأنشطة المقاولاتية بالمنطقة تتركز في مجال الخدمات مما يؤدي إلى قصور في التنمية، أي التشابه و التوجه للمشاريع في قطاعات معينة من الممكن لا يؤدي إلى إحداث تنمية ولا يصنع الفوارق في مجالات قد تحتاجها المنطقة .

فمن خلال نتائج الجداول التي رأيناها تتماشى مع الفرضية، ظهر لنا في المقام الأول أن المشاريع التي يمولها كِلا البرنامجين ليست مبنية على حاجة المنطقة والمجتمع، بقدر ما مُنِحت بهدف التشغيل وإمتصاص البطالة، كما لاحظنا أن معظم المشاريع كانت تتركز في قطاع الخدمات و ذلك بنسبة 33% وهي الأكبر نسبة مقارنة

بالقطاعات الأخرى، كما أن معظمها متشابهة وهذا يعني أن البرامج كانت تستهدف فئات متشابهة، أي فئات تقريبا لها نفس الشهادات ونفس التكوين وهذا ما نتج عنه خلق نوع من المنافسة، رغم أن المنافسة من الممكن أنها تعود بالمنفعة على الزبائن والأفراد، إلا أنها في المقابل أثّرت على هامش الأرباح والمداخيل بالنسبة للمستفيدين، بحيث أن غالبيتهم غير راضين عن المداخيل، كما أن المنافسة كانت عائقاً لإستمرار المشاريع، بمعنى الشئ حينما يزيد عن حده ينقلب إلى ضده، فوجود مشاريع متشابهة في منطقة واحدة جعل كل مستفيد يفكر في التخلي عنه دون علم الآخر مما أدى إلى إختفائها كلياً. كما لاحظنا إنحفاض كبير لمستوى الطلب على ما تقدمه المشاريع والمؤسسات المستفاد منها، وهذا يعكس مستوى متطلبات المنطقة، أي أن المشاريع المجسّدة لا تتماشى مع الإحتياجات الحقيقية للسكان، وهنا يمكن أن نستشعر قيمة دراسة الواقع قبل إنشاء المشروع ، بمعنى أن معظم المشاريع المتوجه لها كانت مبنية على ما يملكه المستفيد من شهادات ومؤهلات، ونحن لا نقلل من دورها ، ولكن كان من الأفضل أن تجتمع المؤهلات مع الدراسة المسبقة لإحتياجات المنطقة حتى يضمن المستفيد إستدامة مشروعه، وهو الأمر ربما الذي يعطي الحماس والإبداع أكثر في العمل، أي حينما يكون مبنياً على دراسات معمقة.

5.1-عرض نتائج الفرضية الخامسة:

إنطلاقاً من الفرضية الخامسة لدراستنا والتي تنص على أن فشل برامج التشغيل(المشاريع) أدّى إلى زيادة بطالة المستفيدين بالمنطقة ، أي البحث عن عمل بهدف قضاء ديون الدعم المتحصل عليه من طرف البرامج المتمثلة في الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

فمن خلال نتائج الجداول المتعلقة بالفرضية، تبين لنا أن المشاريع المستفاد منها لم تخلق فرص عمل بالشكل الذي كان متوقع أو منتظر منها على مستوى المنطقة، حيث 49% منها لم تخلق أي منصب عمل ، وهذا ما يعكس ربما معيقات وتحديات واجهها الكثير من المستفيدين، وهذا ما لاحظناه من خلال النتائج، فمعظم المشاريع التي عرفت عجز أو فشل جعلت المستفيدين منها يبحثون عن بدائل وفرص عمل أخرى من خلال التسجيل لدى ملاحق التشغيل المحلية، وهذا ربما دليل على المشاريع المستفاد منها من طرف شباب المنطقة لم تحقق لهم أرباحاً كافية، تغطي إحتياجاتهم الخاصة والديون المترتبة مقابل الدعم المتحصل عليه، وذلك بدليل ما لاحظته أيضاً من خلال موقع عملي ملحقة التشغيل على مستوى الدائرة، أن غالبية المستفيدين يترددون على مصالحنا بهدف الظفر بمنصب عمل، وذلك ما نسمعه من عبارات داخل الملحقة(شوفوا لينا خدمة، واش بغيتونا ندخلوا للحبس) بمعنى يقصدون بأنهم بحاجة لعمل من أجل قضاء ديون جهات الدعم التي إنقضت مدة الإعفاء المحددة، أي ضغوط متعلقة بالديون مما يضطرهم للبحث عن وظيفة لتسديد قيمة القروض والإلتزامات المالية المترتبة عليهم. كما نجد الكثير منهم من تمكنوا من تسديد الديون في الآونة الأخيرة من خلال بيعهم للعتاد، وليس من خلال العائدات أو الأرباح من المشروع، وساعدهم على ذلك إرتفاع الأسعار، خاصة من توجد لديهم سيارات ضمن المعدات المستفاد منها، بمعنى يعتقدون أنهم قاموا بتسوية وضعيتهم مع الجهات التي

دعمتهم، وبالتالي لا مانع من التسجيل لدى الملحقة للحصول عن عمل، لأنه كان في وقت سابق من هو متحصل على مشروع في إطار أحد برامج الدعم لا يمكنه الحصول على منصب عمل. ورغم ذلك إلا أنه لاحظنا أيضاً مستفيدين من كلا البرنامجين إلتحقوا بوظائف لدى مختلف المؤسسات العمومية و والشركات الوطنية رغم أن القانون لا يسمح بذلك، ومنه نستنتج أيضاً غياب المراقبة من طرف الجهات المختصة في التشغيل، وهو من التحديات التي تواجه التشغيل التي أشرنا إليها في الفصل النظري، والتي نجد من بينها ضعف أداء مصادر المعلومات الوطنية بخصوص المعلومات الكافية في ما يخص التشغيل، و إلا كيف نفسر إلتحاق هذه الفئة من المستفيدين من المشاريع بوظائف دائمة، في الوقت الذي أعطيت لهم المشاريع بصفتهم بطالين، بهدف توظيفهم لأنفسهم وخلق وظائف أخرى للآخرين، وهو أيضاً الهدف الذي لم يتحقق وذلك من خلال ما لاحظناه من خلال النتائج،حيث نجد 49% من المؤسسات لم توظف أي عمال، مما يشير إلى أن ما يقارب نصف المؤسسات المستفاد منها تعمل بشكل فردي و تواجه صعوبات في التوسع والتوظيف. فرغم وضع الدولة لهذه البرامج وإنتهاجها ضمن سياستها بهدف فرملة وتقليل الحركية المتصاعدة لظاهرة البطالة في صفوف الشباب العاطلين عن العمل، وذلك بتشجيعهم وتمويل مشاريعهم، إلا أنه لاحظنا من خلال الدراسة وجود تناقض كبير بين ما تسعى إليه البرامج، وبين واقع المستفيدين منها لدى الأفراد البحوثين من عينة دراستنا، وهذا كما أشرنا يعود لعدة أسباب والتي نجد منها منح التمويل لشاب بطال ومن الممكن يفتقر إلى تدريب كافي يتماشى وخصوصيات إنشاء المؤسسة، والشروط اللازمة لإستمراريتها و إستدامتها، بالشكل الذي فعلاً يشير إلى أنه يوجد فعل مقاولة الذي من شأنه ينمي الإستثمار و يحدث قيمة مضافة من المشاريع المستفاد منها ومنه ربما المساهمة في التنمية وخلق تنوع إقتصاد. وهذا مالم يتحقق من هذه المشاريع على مستوى المنطقة .

2- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

توصلت الدراسة أن الدافع للإستفادة من الدعم بهدف إنشاء مشروع أو مؤسسة كان نتيجة حتمية للخروج من البطالة لدى غالبية أفراد العينة، أي أنها مسألة ظرفية، وهو ما أدى إلى تحسين الوضع الشخصي للمستفيدين في الوقت المحرج، بمعنى ليس دافع حقيقي لفعل المقاولة وهذا ما أشار له الباحث الدكتور شويمات في دراسته" دوافع وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال ، وهو أن مشروع إنشاء المؤسسة المصغرة لا ينبغي أن يوجه للفئات العاطلة عن العمل فحسب، وإنما لابدا من توسيع دائرة الإعانة لتشمل فئات أخرى، لأن فعل المقاولة حسب الباحث من خلال دراسته ، يرى بأنه يتجسد وبصورة كبيرة لدى فئة العاملين، بإعتبارها حاملة لخبرة و كفاءة مهنية سابقة، فالباحث يرى بأن الخبرة تلعب دوراً في نجاح المؤسسات المضغرة وضمان إستمراريتها ، كما أشار الباحث أن إقتصار مشروع إنشاء مؤسسة مصغرة على البطالين يعود في كثير من الأحيان إلى عدم فهم المعنى الحقيقي لفعل المقاولة.

وتوصل الباحث علي بخيتي في دراسته " المقاولاتية كأداة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم سياسة التشغيل في الجزائر للفترة 2000-2020" إلى أن رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية

في سبيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أنها لازالت تواجه عراقيل وصعوبات، والتي يرى من وجهة نظره أنها تعيق مسارها وتطورها، مشيراً لها في ضعف التعليم و الثقافة المقاولاتية، وهي السلوكيات والقيم التي يحملها الأفراد والتي من شأنها أن تشجع على المبادرة والإبتكار، و أشار أيضاً إلى ضعف مؤهلات المقاول والتكوين، لما لهما من الدور في إستمرارية المؤسسة الذي أعتبره عائقا لها من خلال دراسته. كما تطرق إلى مشكل العقار، وهذا ما يتوافق مع أغلب نتائج دراستنا بحيث كان للتكوين والمرافقة أثر على فشل غالبية المشاريع، أين تمظهر لنا غالبية المشاريع المستفاد منها لم تحظى بالتكوين والمرافقة وهو ما من شأنه أن يؤثر على عدم إستدامتها ونموها وهو ما لاحظناه في التوقف الجزئي والكلي لغالبية المشاريع وهو ما يعني فشلها وفي المقابل رأينا تخلي غالبية المستفيدين عنها والبحث عن منصب عمل آخر أكثر ضماناً و إستقراراً.أما بخصوص دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم سياسة التشغيل فتوصل الباحث أن هذه المؤسسات تؤثر بشكل كبير في عدد المناصب التي تستحدثها والتي من شأنها أن تقلص نسبة البطالة، فيرى بأنه كل ما زاد عدد هذه المؤسسات يزيد عدد المناصب من خلالها، بحيث لم يثبت من خلاله دراسته بإحصائيات دقيقة حول المناصب ، فقط بين انه توجد علاقة بين زيادة أو نقصان المؤسسات وما ينتج عنه من مناصب.

كما توصل الباحث الدكتور مدلسي شكري في دراسته "حول آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الإقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000 –2014" إلى النتائج المتواضعة التي حققتها الآليات المبنية على المبادرات الفردية سواء فيما تعلق بحجم المشاريع أو الوظائف التي وفرتها لا تعبر عن فشل هذه الآليات بقدر ما تستدعي إصلاحها والوقوف على سلبياتها، كما خلصت الدراسة أن آليات التشغيل في الجزائر بصفة خاصة لا تساهم بصورة واضحة في تحقيق النمو الإقتصادي، وهو ما يتوافق مع دراستنا بخصوص الإصلاحات وهو ضرورة تكثيف التكوين والمرافقة والمراقبة على لمختلف المشاريع أثناء وبعد إنشائها ولو إقتضت الضرورة حتى بعد إستيفاء الديون، بمعنى الدور لا يقتصر فقط على إسترجاع ما تم إقتراضه فقط وإنما بغية ضمان التنمية المتواصلة من خلال ما تقدمه هذه المشاريع والمؤسسات المستفاد منها. وهذا ما توصل له الباحث أن هذه البرامج من خلال المشاريع المستفادمنها لا تساهم في التنمية بصورة واضحة وهو ما قد يكون قد ترتب عن توقفها بعد تسديد الديون، والعامل الأخر الذي توصلت له دراستنا بخصوص التنمية التي لها علاقة بالنمو الإقتصادي هو طبيعة المشاريع المستفاد منها والتي كانت غالبيتها متشابهة ومركزة في قطاع واحد وهو قطاع الخدمات، بمعنى أنها تفتقر إلى عنصر التنّوع الذي تهدف إليه المقاولة بشكل عام والذي من شأنه يساعد في النمو الإقتصادي وهو الأمر الذي نراه لم يتحقق على مستوى المنطقة مكان إجراء الدراسة.

أما بخصوص دراسة – دراسة محمد فيرلاس: حول" تأثير سياسات المساعدة المقاولاتية على بروز الروح المقاولاتية لدى الشباب" حالة الوكالة الوطنية للتشغيل تيزي وزو، لقد توصل الباحث إلى أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة لأجهزة دعم وتشغيل الشباب على الدافعية المقاولاتية للشباب المقاول، وهو ما يتوافق مع نتائج الدراسة، وذلك من منطلق أن الدعم المقدم بسهولة ينجر عنه عدم تحمل المسؤولية، كما أن التوجه ليس مبني على دوافع

لها علاقة بالمقاولة والإستثمار، وإنما دافعهم هو الخروج من البطالة أي حالة مبررة للتوجه نتيجة الضغط الذي يتخبط فيه الشباب، مقابل وجود فرصة وهي البرامج من أجل تحسين الوضعية المهنية الخاصة بهم، لا صلة له بالروح المقاولاتية لديهم.

3- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء التراث النظري:

من خلال ما تطرقنا إليه في الجانب النظري للدراسة، نجد بأن التراث النظري يعتمد على ربط المقاولة والمقاول بمجموعة من السمات، وعلى سبيل المثال لا الحصر نذكر منها المخاطرة والإبتكار، و ربما إحداث تأثير إجتماعي متمثل في التوظيف وخلق فرص عمل بهدف إمتصاص البطالة...إلخ، وإحداث تأثير إقتصادي وهو إحداث تنوع إقتصادي بهدف تحقيق تنمية إقتصادية مستدامة، ونتائج الدراسة تبين أن تلك السمات لدى غالبية المستفيدين ، لا تتماشى وفق التنظير المقاولاتي، كما لا حظنا ان التوجه لأحد البرامج أو الدوافع من أجل إنشاء المؤسسة ليست مبنية على قيم عقلانية، بقدر ما وجدناها مبنية على منطلقات إجتماعية و ثقافات فردية بعيدة عن الإيجابية والجدية، فوضعية البطالة الخانقة التي كان يتخبط فيها الشباب على مستوى المنطقة، شكَّلت دافعاً، بل وخياراً إلزامياً لغالبية المستفيدين نحو هذه البرامج كبديل مؤقت عن الظفر بمنصب عمل مستقر، وهذا ما يفقد المشاريع المستفاد منها عنصر أساسي لنجاحها، وهو التخطيط المعمق والعقلاني لها الذي من شأنه أن يضمن نجاحها ونجاح من، من ورائها.

كما نجدأن التنظير للمقاولة يستبعد وجود مقاولين يميلون إلى ان يكونوا أفراد مستعدين للتصرف بشكل غريزي و محفوف بالمخاطر و أختيار طريق أو مسار غيرمؤكد آملين الحصول على مكافأة كبيرة، ومن خلال النتائج تبين لنا أن الدعم المقدم من مختلف البرامج بتلك الطريقة السهلة، أي بمجرد تقديم ملف ورقي، شكَّل مصدر إغراء لغالبية الشباب البطالين، أي وسيلة إستغاثة في ظل الغلاء الفاحش والوضعية الإجتماعية المزرية، مما جعلهم يتوجهون لها، اي توجههم في تأسيس مشاريع و أنشطة خالية من أجل سد فجوة أو نقائص في السوق، كما أنه لا وجود للإبتكار والإبداع النابع من تحريض الخيال بهدف التجديد في المشاريع، المشار له من طرف المنظرين للمقاولة. وبهذا نجد المستفيدين أستغلوا دعم متاح من غير عناء، لا وجود للمخاطرة، فعموماً المخاطرة تكون بالأموال الشخصية التي يكون أصحابها أكثر حرصاً على إيجاد السبل الكفيلة بالنجاح، وأكثر تحملاً للمسؤولية في إتخاذ القرارات التي من شأنها تعزز نجاح وإستمرارية ما يخاطر فيه من مشاريع و مؤسسات.

نجد أيضاً من خلال التنظير لأهداف المقاولة، أنها تخلق فرص عمل، أي إستفادة الشباب من مختلف المؤسسات والمشاريع والأنشطة المدعمة من قبل البرامج التشغيلية، هو في حد ذاته يعتبر تشغيل لهم، ومن جهة أخرى تسمح هذه المؤسسات بخلق مناصب شغل وذلك من خلال توظيف عمال آخرين في المحيط الذي تنتمي إليه هذه المقاولات، لكن النتائج أثبت لنا واقع مغاير للمنطق المقاولاتي وعلى نقيض الأهداف المعلن عنها، التي تسعى لها البرامج، هذا ما يشير إلى قصور يعتريها، بحيث توصلنا في النتائج إلى وجود مستفيدين من الدعم، و ألتحقوا بوظائف لدى المؤسسات العمومية والشركات الوطنية، فبهذه الطريقة أخذوا مناصب غيرهم، أخذوا

مناصب كان من المفترض أن يوظف بها بطالين آخرين هذا من جهة، ومن جهة أخرى إستفادوا من مشاريع أيضاً كان من المفترض أن يستفيد منها بطالين لديهم نية حقيقة في تأسيس مشاريع مقاولاتية. وفي نفس السياق وجدنا فئة أخرى مستفيدة من المشاريع ومسجلة لدى ملاحق التشغيل وهو ما يشير إلى عدم الرضا عن المؤسسات المستفاد منها بسبب عدم تحقيق طموحاتهم، ويوحي أيضاً على أنها معرضة للغلق مستقبلاً. كما نجد أيضاً أن من بين الأهداف التي تحققها المقاولة الإسهام في تنويع الإنتاج وذلك من خلال التنوع في النشاطات الذي تقوم به المقاولات وهذا يرجع إلى تعدد إبداعات المقاولين مما يجعلهم يقدمون خدمات ومنتوجات متنوعة كلا حسب نشاطه مما يؤدي إلى إضافة قيمة جديدة داخل المجتمع. بينما نتائج الدراسة بينت لنا أن غالبية المشاريع لا ترقى لمستوى الإبداع الناتج عن التنوع، بدليل أن غالبية المشاريع المستفاد منها على مستوى المنطقة هي مشاريع تقدم خدمات مألوفة في المجتمع، وتعتمد بشكل كبير على الحرف كالترصيص والنجارة المختلفة ...الخ، كما توصلنا إلى أن غالبية وضعيتها هي في حالة نشاط متوقف و في حالة نشاط جزئي، مما يجعلنا نقول أنها لم تساهم لا في الإنتاج أو تقديم خدمات ولا في خلق فرص عمل و التوظيف حتى للمستفيدين منها أنفسهم، ومنه قصور في التنمية المحلية المفترضة

يمكننا الإشارة الى أن من شروط الإستفادة من الإعانات المقدمة من طرف البرامج، أن لا يكون شاغلا وظيفة مأجورة وقت تقديم طلب الإعانة، بمعنى الإستفادة تعني توظيف المعني بحيث لا يمكنه الإستفادة من منصب عمل مستقبلاً، والنتائج تثبت لنا عكس ذلك وهو ما يتنافى والقوانين المعمول بها، وهو ما يشير أيضاً الى غياب المراقبة، وفي نفس الوقت ومن وجهة نظر، أراه أسلوب مشجع على تفكير بقية المستفيدين للتخلي عن المؤسسات والمشاريع المستفاد منها. وهو أيضاً ما يقلل من قيمة البرامج مما يجعلها معرضة هي أيضاً للتوقف، وهو ما حصل بالفعل للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، بحيث توقف نهائياً عن الخدمات التي كان يقدمها، كما سجلنا توقف برنامج الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية لسنوات عن التمويل والخدمات التي كانت تقدمها من قبل. بحيث أعادت النظر قي طرق التمويل والفئات المستهدفة، وذلك برفع شرط السن من 20 سنة إلى 58 سنة، وملازمة شهادة تثبت الخبرة المهنية مع الشهادة أو الديبلوم المتحصل عليه، بالإضافة إلى شهادة تكوين إضافية متحصل عليها من مركز تطوير المقاولاتية CED[1] والذي يعتبر إجراء جديد، و كحل للمشكلات الهيكلية بهدف معالجة مختلف التناقضات الحاصلة بين الجهود المبذولة والنتائج المتوصل لها.

4- النتائج العامة للدراسة:

بعد عرضنا للبيانات وتحليليها والنتائج الخاصة بالدراسة الميدانية لموضوع دراستنا المتمحور حل دور برامج التشغيل في نشوء المقاولاتية والتي مست فئة الشباب المستفيدين من برامج التشغيل، ذوي المشاريع و المؤسسات المصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب" أنساج" سابقاً، والمسماة حالياً بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية "ناسدا" والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة "كناك"، على مستوى منطقة زاوية كنتة، والتي

[1] أنظر الملاحق، بطاقة معلومات الخاصة بإستمارة التسجيل

تمحورت إشكاليته حول: مادور برامج التشغيل في نشوء المقاولاتية؟ وعلى ضوء الفرضيات المقترحة في دراستنا توصلنا إلى جملة من النتائج والتي يمكن عرضها كما يلي:

لاحظنا أن المستفيدن على مستوى منطقة زاوية كنتة كلهم رجال يفتقرون إلى بديهيات العمل المقاولاتي، حيث أن غالبيتهم لم يسبق لهم العمل وليست لديهم خبرة عملية من الممكن كانت تشكل لهم شغف وحس مقاولاتي تبنى عليه دوافعهم الحقيقية، التوجه بالنسبة لهم كان الحصول على الدعم، أي ربما إيجاد مصدر دخل مؤقت، وليس تأسيس مشروع دائم.

كما توصلنا أيضا أن غالبية المستفيدين توجههم كان إضطراري بدافع الخروج من البطالة،نسبة67%، كما أن وضعيتهم المهنية أيضاً كانت في حالة بطالة، نسبة57% وهذا ما يعني أنهم يفتقدون للخبرة الضرورية والمهارات المطلوبة لنجاح المشاريع، فالخبرة تلعب دوراً رئيسياً لنجاح أي مشروع، كما انها قد تكون في كثير من الأحيان هي المحفز على إنشاء مؤسسة، فالكثير من أصحاب المؤسسات الناجحة نجدهم كانوا أجراء وعمال لدى الغير، ونتيجة الخبرة المكتسبة، مكّنتهم وقادتهم للتفكير في مزاولة أنشطة بأنفسهم، بل وتمكّنوا من تحقيق ذواتهم والتوسع أكثر في مجال المقاولاتية و أستطاعوا أن يبرهنوا على ما يتمتعون به من خصائص في عالم الأعمال والمقاولة. ما ذكرناه يشير إلى وجود فجوة بين الدعم المقدم والجانب التكويني للمستفيدين وهذا ما يستدعي وجوب خضوعهم لتكوينات إضافية بعد الإستفادة، لها علاقة بكل ما يخص المؤسسة ويضمن ديمومتها، وهذا لم يحظى به غالبية المبحوثين مما كان له الأثر على مواجهة صعوبات تسيرية و إدارية .

كما لاحظنا أن المشاريع والأنشطة الحرة، أي بتمويل ذاتي، التي جُسدت على مستوى المنطقة من طرف الأفراد أكثر من تلك المشاريع التي أستفاد منها شباب المنطقة في إطار برامج و أجهزة الدعم الحكومية، وهذا راجع إلى عدم رغبة التوجه للكثير من شباب المنطقة لجهات الدعم، بسبب نظرتهم الدونية النابعة من المعتقدات الدينية، وهو محل الشبهة الواقعة فيها البرامج الداعمة نتيجة المعاملات المالية البنكية، فكل تعامل مع البنك إلا وفيه ربا، فخصوصية المنطقة والإلتزام الديني لدى شريحة كبيرة من المجتمع، كان سبباً مباشراً في قلة حجم الأنشطة المنشأة في هذا الإطار، وهذا ما تبين لنا أيضاً من خلال توجيهنا لفئة البطالين نحو هذه البرامج في إطار المهام التي تقوم بها الوكالة الوطنية للتشغيل بهدف التشغيل الذاتي، فمعظم من نوجههم ضمن ورشات البحث عن العمل، يرفضون رفضاً قاطعاً فكرة إنشاء مؤسسة بهذه الطريقة، كونها تتنافى مع القيم الإسلامية. كما يمكن الإشارة أن معظم المشاريع الفاشلة والمتعثرة كانت بمثابة تجارب للآخرين مما شكلت قلقاً لهم، فنجد النظرة العامة لدى شريحة كبيرة من الشباب أن المستفيد من مشاريع أونساج وكناك هو شخص "تعيس" والخسارة دوما تلاحقه بسبب اللّعنة المنجرّة عن التبعات الربوية، وحتى الإنطباع الذي أصبح راسخ لدى غالبية الناس أن المستفيدون من هذه البرامج خاصة " أونساج" أكثر عرضة للموت بسبب الحوادث، المقترنة في نظرهم بمحل الشبهة والحرام، إزاء مختلف التعاملات التي تتميز بها هذه البرامج ومنه تتأكد الفرضية التي تقترح أن الأنشطة المقاولاتية الناجمة عن برامج التشغيل تتميز بكونها ضعيفة مقارنة بالأنشطة الحرّة.

أما بخصوص خلق فرص العمل و تطور مناصب الشغل، بالنسبة للأنشطة الحرة الممولة تمويل ذاتي وجدناها أكثر من تلك التي أستحدثتها المشاريع الممولة والمدعمة المستفاد منها على مستوى المنطقة، فرغم عدم إمتلاكنا لأرقام معينة، إلا أنه تم تسجيل ذلك من خلال الواقع، من خلال معاينتنا للكثير من هذه المؤسسات حينما كنا نقوم بتوزيع الإستمارات، ظناً منا أنها مؤسسات لمستفيدين من مختلف برامج التشغيل. بحيث وجدنا أغلبها يوظف أكثر من عامل، صراحة تفاجئت بهذه المفارقة العجيبة، مؤسسات مصغرة و أنشطة حرة بتمويل ذاتي، إستطاعت النمو وتحدي الكثير من العوائق، توظيف وإستمرارية و خدمات مميزة أفضل من تلك التي لقيت دعم وتمويل مناسب. ومن هذا كله يمكن القول أن الأنشطة الحرة إستطاعت أن تحقق أهدافها وهذا راجع للشعور بالمسؤولية من قبل الأفراد إتجاه أموالهم لأنهم لم يتحصلوا عليها بسهولة، مما يجعلهم يخططون بشكل واعي وعقلاني، عكس التمويل المقدم بشكل سهل الذي يشجع على الهدر والإستغلال الأسوء له من قبل المستفيدين أصف إلى ذلك نجد تأسيس المشاريع الحرة من قبل الأفراد مبني على أساس خلق الثروة وتحقيق مكاسب مالية بمعنى إذا فكرنا نجد أصحابها كان لديهم تفكير عميق وإرادة فعلية مبنية على أساس تحليل للنقائص والإحتياجات المطلوبة على مستوى المنطقة وهو ما من شأنه أن يكن دافعاً ومحفزاً للعمل، عكس المشاريع المستفاد منها المبنية على إمتلاك شهادة مناسبة للنشاط و بدافع ضغط للبطالة، أي أن طبيعة الأهداف للبرامج أهداف سياسية واجتماعية بالدرجة الأولى. ومن خلال هذا نستنتج أن برامج التشغيل " أونساج وكناك" رغم الإمتيازات التي تقدمها لم تساهم في نشأة المقاولة وتكثيف نسيجها بالشكل المتوقع مقارنة بالأنشطة الحرة.

أما بخصوص المراقبة والمتابعة وغياب المرافقة من الهيئات الممولة وهو من بين الأسباب التي أدت إلى التخلي عن المشاريع المستفاد منها وذلك نتيجة الوضع الذي لقي فيه غالبية الشباب أنفسهم يواجهون وحدهم جملة من المشاكل ، تكاليف الضرائب من جهة وتكاليف الكهرباء من جهة والديون من جهة، فالتدريب والتكوين والمرافقة كلها عوامل متداخلة فيما بينها، أثرت على غالبيتهم. كما توصلنا إلى وجود علاقة طردية بين خضوع المؤسسة للمراقبة ووضعية نشاطها، حيث يزيد خضوع المؤسسة للمراقبة من احتمالية استمرارها، بينما يؤدي غياب المراقبة إلى زيادة حالات التوقف. وبناءً على هذه النتائج، أثبتت صحة فرضيتنا الثالثة، بحيث أتضح لنا بأن التمويل وحده لايكفي لنجاح المشاريع بل يجب أن يقترن بالمراقبة المستمرة والمتابعة الفعالة والمرافقة والإرشاد .

أما بخصوص الأنشطة المقاولاتية بالمنطقة توصلنا إلى ان غالبية المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، ففي المقام الأول وجدناها مشاريع مصغرة، كما تتركز في قطاعات محدودة ومتشابهة "قطاع الخدمات" لدى غالبية المستفيدن على مستوى منطقة زاوية كنتة، وهذا يعكس مستوى الثقافة وهو التقليد في التوجه، وهو ربما ما أدى إلى خلق منافسة سطحية، بمعنى قد نجد الكثير من المستفيدين حتى لو لم يعملوا بالعتاد فمجرد رؤيتهم لمجموعة من الأفراد هم أيضاً قاموا بإنشاء مؤسسة، حزى في أنفسهم قلقاً وخوفاً من تعرض مشاريعم للفشل، أي حالة نفسية مما أدى إلى إمتناع غالبيتهم إلى المغامرة والمخاطرة، بل حافظوا عليه من الإهتلاك بهدف إعادة بيعه وهذا ما جرى مع الكثيرين منهم، حتى

لو لم يصرحوا بذالك فهو واقع عشناه في المحيط الذي يجمعنا بهذه الفئة.فعلى سبيل المثال المتحدث شخصياً أسكن في قصر تتعدى كثافته السكانية 13 ألف نسمة والمعطيات المتداولة حول بعض المشاريع المستفاد منها على مستوى قريتنا، بهدف إحداث التنمية بخصوص المخابز الصناعية تفوق 07 مخابز ولكن في الواقع ولا مخبزة تزاول مهمتها، بل لا أثر لوجودها منذ إستفادة أصحابها وهذا أيضاً مؤشر على غياب المراقبة الذي أشرنا له والأكثر من ذلك، نجد في المقابل البعض من الراغبين من إنشاء مشاريع في إطار أحد البرامج، في وقت سابق لم يتمكنوا من ذلك، بسبب وجود تشبعه في المشاريع في نفس المناطق، بمعنى مشاريع وهمية كانت سبباً في إقصاء وحرمان راغبين آخرين من الإستفادة، وربما لهم إرادة فعلية وحقيقية لإنشائها، ومن هذا نلاحظ أنهم عطلوا مصالحهم، أي عدم تحقيق أهدافهم من جهة وعطلوا مصالح العباد والبلاد، أي حرمان المستحقين الفعليين أصحاب الأفكار، وتعطيل مصلحة البلد من عدم الإستفادة منها بصفتها كأستراتيجية وضعتها الدولة بهدف إحداث تنمية مجتمعية و إقتصادية، وبهذا النمط من التفكير لدى المستفيدين، نرى بأنه يساهم بطريقة وأخرى في إعاقة التنمية وتكريس البطالة والفقر.وعلى ضوء هذا نثبت صحة الفرضية الرابعة التي تنص على أن الأنشطة المقاولاتية بالمنطقة تتركز في مجال الخدمات مما يؤدي إلى قصور في التنمية.

أما بخصوص الفرضية الخامسة والأخيرة التي تنص على أن فشل برامج التشغيل(المشاريع) أدّى إلى زيادة بطالة المستفيدين بالمنطقة ، أظهرت لنا النتائج، فشل جزئي لبرامج التشغيل الرامية إلى تشجيع التشغيل الذاتي وخلق فرص عمل، من خلال تشجيع الشباب على إنشاء المؤسسة وتأسيس المشاريع، بحيث لاحظنا تغير إجتماعي ذو إتجاه سلبي معين(حالة بطالة)، يتمثل في تحول مستفيدين أصحاب مشاريع مدعّمة، من شباب مقاولين و أصحاب فكرة مشروع مولدين مناصب عمل من المفروض ، إلى)

(باحثين عن عمل !) وذلك ما لاحظناه من حالات التسجيل لدى ملاحق التشغيل، ومن حالة التوظيف لدى المؤسسات العمومية والشركات الوطنية من طرف المستفيدين على مستوى المنطقة وهو ما يتنافى وقوانين العمل المنظر لها، كما لاحظنا شبه غياب لفرص العمل والتوظيف المتوقعة من محتلف المؤسسات والمشاريع المستفاد منها وهو ما يتعارض أيضاً والتنظير للمقاولة على أنها أداة فعالة في خلق فرص العمل. هذا الوضع أدى الى تحول المستفيدين من بطالة بدون ديون وبدون قلق، إلى بطالة حادة وضغوط نفسية ناتجة من القلق الناجم عن تراكم الديون والتفكير في سرعة تسديديها قبل تفاقمها، بحيث ظهرت لنا بعض الحالات المرضية النفسية والعقلية لمستفيدين من مشاريع أونساج وكناك، بحيث يرجع السبب إلى تعثر مشاريعهم وتراكم الديون مما أدخلهم في أزمات وصدمات نفسية، كما أن هذه المشاريع وما يشبهها أدت إلى خلافات أسرية، وعلى سبيل المثال لا الحصر، نجد في نفس المنطقة زوج إستفاد من قرض مصغر بإسم زوجته، لتأسيس مشروع مصغّر، إذا به يشتري به سيارة، ومع مرور الأيام وقعت خلافات بينهما وصلت إلى درجة الطلاق، وفعلا كان طلاقها مشروط بأخذ السيارة بإعتقادها أنها ملك لها، فلولا حكمة العقلاء من صفوة المجتمع الذي أنتهى ببيع السيارة كحل بين الطرفين لفض النزاع، لوقع مالم يكن بالحسبان . وإستناداً على ما تم ذكره يتضح لنا ضعف السياسة

التشغيلية المنتهجة وفشل التحولات المجتمعية من خلال الثقافة والتفكير البشري الضيِّق لقيمة العمل وأهمية المقاولة بالمنطقة في معالجة وتقليل آفة البطالة، التي ربما زادت بفعل الإختلالات الحاصلة على مستوى البرامج والأفراد معاً وهذا ما يثبت فرضية الدراسة .

وانطلاقاً من صدق الفرضيات الفرعية، تم إثبات الفرضية العامة للدراسة التي نصت على أن برامج التشغيل أونساج وكناك حققت نتائج متواضعة في دعم ونشأة المقاولاتية بمنطقة زاوية كنتة

الخاتمة

خاتمة:

تشكل المقاولة أحد المحركات الأساسية للتنمية الإقتصادية، واللَّبنة الأساسية لمعظم الاقتصادات لما لها من دور في التنويع الإقتصادي و توفير فرص العمل، فتوجه الدولة الجزائرية نحو زيادة دعم المقاولاتية يعكس إدراكها لأهميتها في تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية. هذا التوجه الذي لمسناه من خلال مجموعة من السياسات والبرامج التشغيلية التي تهدف إلى تحفيز وإنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة وفتح مجال التشغيل والإستثمار للشباب المقاولين والراغبين ذوي المشاريع، مع توفير الدعم والمرافقة والتكوين، والتي نجد من بينها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. كما قامت بإرساء العديد من الآليات الأخرى والتي نجد من بينها تنصيب وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية والتي وضعت تحتها هي الأخرى مجموعة من الآليات والتي نجد من بينها الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة...إلخ

بذلت الجزائر جهوداً كبيرة لتعزيز المقاولاتية، كما أن جهودها لازالت متواصلة ومتضاغفة لإرساء معالم الإستثمار، وفي المقابل تمتلك مقومات تمكّنها من أن تصبح نموذجاً رائداً في هذا المجال. فرغم كل هذه المجهودات، خاصة ما تعلق بدعم المقاولاتية من خلال البرامج التي سلطنا عليها الضوء ضمن الدراسة، كشفت لنا أن النتائج لا زالت متواضعة بالنسبة للمنطقة، مقارنة بالاهداف المسطرة ضمن السياسات الوطنية من قبل الحكومة، وهذا راجع لعدة عوامل و أسباب هيكلية و إجتماعية أدت إلى ظهور تناقضات بين الجهود المبذولة والنتائج المحققة، وذلك نتيجة تقديم دعم لفئة من الشباب تفتقر للثقافة المقاولاتية والحس المقاولاتي، شباب غالبية أهدافهم من الدعم كوسيلة لتحقيق وضعية إجتماعية مؤقتة، لا كهدف لتحقيق تنمية تضمن لهم مستقبل واعد وحافل بالإنجازات. بالإضافة إلى قصور مجموعة من الأدوار التي كانت من المفروض تعزز نجاح البرامج في تحقيق فعاليتها والتي تمثلت في ضعف التكوين لفئة الشباب المستفيدين منها خاصة بعد مرحلة الإنشاء وغياب المرافقة في حل المشكلات المعترَضة، وكذا غياب المراقبة الفعالة لمتابعة مختلف المشاريع بعد إنشائها، وذلك بهدف ضمان إستمراريتها، أي غياب منظومة دعم متكاملة من شأنها تحقيق الأهداف لكل الأطراف.

فالدعم المالي المقدم من طرف مختلف الآليات والبرامج قد يكون أحد العوامل التي من شأنها أن تحفز وتشجع التوجه المقاولاتي و التقليل من نسبة البطالة لدى الشباب ولكن في نفس الوقت نرى بأنه غير كافياً وحده لتحقيق مشاريع ومؤسسات يديرها شبّان لا يمتلكون ثقافة المقاولة. وعلى هذا الأساس يمكننا من تقديم بعض التوصيات التي نراها مساعدة على ذلك

التوصيات:

في ضوء ما تطرقنا إليه في دراستنا حول دور برامج التشغيل المتمثلة في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، في نشأة المقاولاتية ونموها من خلال الشباب الذين يستهدفهم

الخاتمة

كلا البرنامجين، ومن خلال النتائج التي توصّلنا إليها وجدنا أن هناك عوامل تتعلق بالمؤسسات المانحة للتمويل وعوامل تتعلق بالشباب المستفيدين أنفسهم، والتي أدّت إلى عدم كفاية المشاريع في تحقيق الأهداف المرجوة من طرف الدولة من خلال البرامج من جهة، ومن جهة أخرى للمستفيدين، والذي في الأصل وجدنا غالبيتهم ليست لهم أهداف مسطرة، وهذا أيضاً له مبررات، وعلى هذا الأساس يمكننا تقديم بعض التوصيّات والتي ربما تساهم في تعزيز نجاح المشاريع الموجهة للشباب، وتحسين فعالية البرامج خاصة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بإعتبارها هي الأداة المسيطرة التي لم تزول.

– ضرورة إعادة النَّظر في طريقة منح المشاريع للشباب؛ بمعنى لا يكون الهدف مبني على غاية التشغيل وفقط، بل أن يكون الهدف هو سدّ احتياجات في المجتمع ونقائص تتعلق بالتنمية حسب متطلبات كل منطقة .

– ضرورة إعادة النظر في التكوين، أي أن لا يكون تمكّين الراغبين من إنشاء مؤسسة على أساس امتلاك شهادة وفقط، بل وجب خضوعهم إلى تكوين إضافي قبلي، أي قبل الإستفادة وأن يكون طويل المدى من الجهات الداعمة، وذلك من خلال مراكز تابعة لها، وهذا بهدف تكوينهم في مجالات عدة لها علاقة بكل ما يتعلق بإنشاء مشروع أو مؤسسة، ومن خلاله تتبين رغبتهم من إنعدامها.

– ضرورة إشراك المجتمع وجهات معينة مثل مصالح البلدية أو الدائرة في تحديد النقائص والمشاريع ذات الأولوية، حتى تتمكن الجهات الداعمة في إتخاذ قرارات هادفة وتجنب التكرار والتشابه في المشاريع التي من شأنها أن تضعف التنمية.

– ضرورة تكثيف الزيارات الميدانية للمستفيدين باستمرار، وبشكل يجعلهم يحسُّون بمدى المسؤولية الملقاة على عاتقهم من جهة، ومن جهة أخرى تفقد التحديات التي يواجهونها بهدف مساعدتهم وحلحلة المشاكل التي قد تعيق نشاط المؤسسة.

– تكثيف عملية المراقبة من طرف إطارات البرامج والجهات المانحة للدعم؛ و ذلك بإعداد تقارير منتظمة حول تقدم المشاريع المستفاد منها والتأكد من العتاد على أنه يستخدم في المجال الذي خصص له.

– ضرورة إعتماد نظام الدعم المدرج على مراحل، أي بمعنى مبلغ الإستثمار يكون على شكل أقساط، وتمويل قائم على أساس النتائج، فحينما يثبت المستفيد نجاحه في مشروع صغير، يتم تمويله مرة أخرى بهدف التوسيع اكثر. وهو مبدأ الحكمة في إدارة الأموال العامة وهو جوهر التمويل في عالم المقاولة، وهذا ما يجعل الدعم المقدم للشباب المستثمر، من طرف الهيئات، أكثر حكمة وأكثر مساهمة في خلق مقاولين مؤهلين و على قدر من المسؤولية، ومنه تحفيز الإقتصاد الوطني وخلق فرص تشغيل مستدامة.

القواميس والمعاجم والموسوعات

1- إبراهيم مدكور، **معجم العلوم الإجتماعية**،إعداد نخبة من الأساتذة المصريين والعرب المتخصصين، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة، 1975.

2- ابي البقاء أيوب بن موسى الحسيني القريمي الكفوي، **معجم في المصطلحات والفروق اللغوية**، الطبعة الثانية، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 2011.

3- أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم إبن منظور، **لسان العرب**، المجلد الأول، طبعة دار صادر، بيروت، لبنان،1300هـ، ص172.

4- احمد زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي- فرنسي- عربي** ، الطبعة الثانية، مكتبة لبنان-بيروت، 1978.

5- احمد مختار عمر، **معجم اللغة العربية المعاصرة**، ط1 ، المجلد3،عالم الكتب،القاهرة،2008

6-حسن شحاتة، زينب النجار، حامد عمار، **معجم المصطلحات التربوية والنفسية**، عربي- إنجليزي، إنجليزي- عربي، الطبعة الأولى، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة،2003.

7- لويس معلوف، **معجم المنجد في الأدب واللغة والعلوم**، ط19، المطبعة الكاثوليكية، بيروت، 1956.

8- معجم اللغة العربية، **معجم الوسيط**، ط4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2003.

9- مكتب العمل الدولي، **قاموس المصطلحات، نوع الجنس،الإقتصاد الغير المنظم**، الطبعة الأولى، منظمة العمل الدولية، بيروت، 2009.

10-علي بن محمد السيد الشريف الجرجاني، **معجم التعريفات**، قاموس المصطلحات وتعريفات علم الفقه واللغة والفلسفة والمنطق والتصوف والنحو والصرف والعروض والبلاغة، ط2، دار الفضيلة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012.

11-Larouss, **Dictionnaire De Français**, Imprimerie Maury Malesherbes pour la présente édition, France,2008

الكتب:

1- ابراهيم خالد الباش، **تأسيس وإدارة المشروع الصغيردليل علمي لأصحاب المشاريع**، الطبعة العربية الأولى، شركة دار البيروني للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2018.

2- أبو بكر متولي، **مبادئ النظرية الإقتصادية**، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1987.

3- أبي عبد الله محمد بن عبد الرحمن بن عمر الوصابي الحبيشي، **البركة في فضل السعي والحركة**، الطبعة الأولى، مطبعة الشرق، مصر، 1354.

4- أحمد الخولي، **ريادة الأعمال ببساطة**،الطبعة الأولى، دار الجندي للنشر والتوزيع،2022، ص15.

5- أحمد بن عبد الرحمن الشميمري، وفاء بنت ناصر المبيريك ، **ريادة الأعمال**، الطبعة الأولى، المملكة السعودية، الرياض، العبيكان للنشر، 2019.

6- أحمد عيسى السراحنة، **مشكلة البطالة وعلاجها**، ترجمة:أحمد خليل جمعة، دار اليمامة للطباعة والنشر، بيروت، 2000.

7- أسامة السيد عبد السميع، **مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، الأسباب،الآثار،الحلول**، دار الفكر الجامعي،الأزاريطية، الأسكندرية، 2008.

8- أسامة بشير الدباغ، **البطالة والتضخم ، المقولات النظرية ومناهج السياسة الإقتصادية**، الطبعة العربية الأولى، الأهلية للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية،2007.

9- إسماعيل علي شكري و مجيد جواد مهدي، **مشاريع القطاع الخاص و دورها في الحد من البطالة**، الطبعة الأولى، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2016.

10- إسماعيل علي شكري، **مجيد جواد مهدي، مشاريع القطاع الخاص ودورها في الحد من البطالة**،مركز الكتاب الأكاديمي،عمان، 2015.

11- الجودي محمد علي، **دروس ومحاضرات في المقاولاتية**، محاضرات مقدمة لفائدة طلبة السنة الأولى ماستر، تخصص تسويق مصرفي وتسويق خدمات، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، 2021.

12- السيد محمد بدوي، **علم الإجتماع الإقتصادي**، كلية الآداب جامعة الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2005.

13- أنتوني غدنز، **علم الإجتماع مع مدخلات عربية**، الطبعة الرابعة، ترجمة وتقديم : الدكتور فايز الصُيّاغ، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان،2005.

14- إيمان ربابعة، بسام العمري، إسراء حمدان، يسرى الخلايله، **مدخل إلى الريادة والإبتكار**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2023.

15- تيسير الراوي، **التنمية الإقتصادية**، جامعة حلب، دمشق، 2000.

16- جابر عبد العوض السيد، ابو حسن عبد الموجود، **المتغيرات الإدارية في منظمات الرعاية الإجتماعية**، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطية الأسكندرية،2003.

17- حاتم بن صلاح أبو الجدائل، **رأس المال البشري**، مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2012.

18- حسين حمدي، **مشكلة البطالة،بحث علمي ودراسة مقارنة**، جماعة الكتاب، 15أكتوبر1944، ص15.

19- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، **أزمات الشباب والبطالة**، الطبعة1، دار التعليم الجامعي الإسكندرية، مصر، 2015.

20- خالد الزواوي، **البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل**، مجموعة النيل العربية.

21- دلال ملحس أستيتية، **التغير الإجتماعي والثقافي**، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، قسم الإدارة التربوية والأصول، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن، عمان،2008.

22- دنيس كوش، **مفهوم الثقافة في العلوم الإجتماعية**، ترجمة منير السعيداني، مراجعة الطاهر لبيب، الطبعة الأولى، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2007.

23- ديفيد إنغليز، جون هيوسن، **مدخل إلى سوسيولجيا الثقافة**، ترجمة لمانصير، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بدون صفحة.

24- رمزي زكي، **الإقتصاد السياسي للبطالة:** تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة ، المجلس الوطني للثقافة والفنون و الآداب، عالم المعرفة، الكويت، 1998.

25- زميت الخير، **حاضنات الأعمال أداة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التجربة الجزائرية**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2023.

26- زيتوني هوارية، **مطبوعة بيداغوجية في مادة المقاولاتية**، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير،قسم العلوم الإقتصادية، جامعة إبن خلدون تيارت، الجزائر، 2021-2022.

27- زيد بن محمد الرماني، **البطالة.العمالة.العمارة" من منظور الإقتصاد الإسلامي**، الطبعة الأولى، دار طويق للنشر والتوزيع ،1422هـ-2001.

28- زينب الأشوح، **الأطراد والبئة ومداواة البطالة**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة، مصر،2003.

29- شهدان عادل عبد اللطيف الغرباوي، **تمويل المشروعات الصغيرة كعنصر فعال في تحقيق التنمية الإقتصادية و آليات مكافحة البطالة و دورهما في التشغيل في الدول العربية**، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2020.

30- صقر أحمد صقر، **النظرية اللاإقتصادية الكلية** ، وكالة المطبوعات، الكويت، 1988م.

31- صندرة سايبي، **محاضرات في إنشاء المؤسسة**، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، 2014-2015.

32- طارق عبد الرؤوف محمد عامر، إيهاب عيسى المصري، **البطالة مفهومها أسبابها خصائصها**، دار العلوم للنشر والتوزيع، المنهل،2017.

33- طارق عبد الرؤوف، **أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها**،الطبعة الثانية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.

34- عبد الرحمن يسرى أحمد، **النظرية الإقتصادية الكلية والجزئية**، الطبعة الثانية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.

35-عامر قنديلجي، إيمان السامرائي، **البحث العلمي الكمي والنوعي**، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشروالتوزيع، الأردن،عمان،2009

36- عبد العزيز مهنا، **البطالة والعمالة الكاملة**، الطبعة الثانية، كلية التجارة بجامعة فؤاد الأول، الناشرمكتبة الأنجلو المصرية، 1950.

37- عبد الغني عماد، **سوسيولوجيا الثقافة المفاهيم والإشكاليات...من الحداثة إلى العولمة**، الطبعة الأولى، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006.

38- عزة شرارة بيضون، عقيل نوري محمد، فيصل محمود غرايبة، **الشباب العربي و رؤى المستقبل**، الطبعة الأولى، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان،2006.

39 - علي أحمد خضر المعماري، أحمد عبد العزيز الهسنياني، **دراسات في علم الإجرام**، المنهال، 2012.

40- فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة**، الطبعة الثانية، دار الحامد، عمان، الأردن2008 .

41- كامل بكري، **التنمية الإقتصادية**، دار النهضة العربية، بيروت، 1996.

42- متروك الفالح، **المجتمع و الديموقراطية والدولة في البلدان العربية-دراسة مقارنة لإشكالية المجتمع المدني في ضوء تريف المدن،مركز دراسات الوحدة العربية**، الطبعة الأولى، الحمراء بيروت.

43- محمد علاء الدين عبد القادر، **البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الإجتماعي والأمن القومي في ظل الجات.العولمة.تحديات الإصلاح الإقتصادي**، منشأة المعارف،الإسكندرية، 2002.

44- محمد علي البدوي، **دراسات سوسيولوجية**، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2024.

45- محمد غياث شيخة، **التمويل، المبادئ- السياسات- التوجهات الحديثة**، دار رسلان والنشر والتوزيع، سوريا،2022.

46- محمد نبيل جامع، **علم الإجتماع الإقتصادي- الأصول الإجتماعية للتنمية الإقتصادية** – استاذ علم إجتماع التنمية، جامعة الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر،2010.

47- مدحت القريشي، **إقتصاديات العمل**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن،2007.

48- مصطفى الفيلالي، **مجتمع العمل، مركز الدراسات الوحدة العربية**، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2006.

49- مصطفى يوسف كافي، **مسرعات الأعمال في إدارة المشاريع الريادية الصغيرة والناشئة**، دار عقل للنشر والدراسات والترجمة، 2022.

50- ملك محمد الطحاوي، **البطالة والسولك الإجرامي بالمجتمع المصري**-دراسة حالة بمدينة المنيا، المجلة العلمية لكلية الآداب بسوهاج، العدد 29، الجزء الثاني، أكتوبر 2006.

51- منذر المصري، محمد الجمني، أحمد الغساني، أبوبكر بدوي، **التعليم للريادة في الدول العربية: دراسة حالة عن الدول العربية (الأردن،تونس،سلطنة عمان، مصر)**، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، مركز اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، بيروت،2010.

52- موضي مطني الشمري، **المدخل الى علم الاجتماع الاقتصادي** ، النشر العلمي والمطابع، جامعة الملك سعود

53- ناصر دادي عدون وعبد الرحمن العايب، **البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد**، ديوان المطبوعات الجامعية،2010،ص37.

54- نبيل عبد الفتاح وفاطمة عبد العزيز، **سيكولوجية العلاقات وخدمة البيئة في التعليم الثانوي التجاري**، مطبعة الأشراف، القاهرة، 1995، ص183.

55- نوال بوعلاق، صالح محرز، **المقاولاتية و ريادة الأعمال**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن،2023.

56- هاجر بوزيان الرحماني، **المقاولاتية**، كتاب بيداغوجي، العالم يقرأ للنشر والتوزيع، عين تيموشنت، 2022.

57- هالة محمد لبيب عنبه ، **إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي، دليل علمي ليكفية البدء بمشروع صغير وإدارته في ظل التحديات المعاصرة**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث و دراسات، القاهرة، مصر، 2008.

58- هانس هاينريش باس و روبيرت كبل وكارل هلموث، **مقاربات تتعلق باستراتيجية وطنية للتشغيل بتونس**، مؤسسة فريدريش إيبرت، نوفمبر، 2016.

59- هبة عبد المنعم، الوليد طلحة، طارق إسماعيل، **النهوض بالمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في الدول العربية**، صندوق التقد العربي، أبوظبي، الإمارات، 2019.

60- وهيبة بوزيفي، **مطبوعة بيداغوجية في مقياس المقاولاتية**، كلية علوم الإعلام و الإتصال، قسم علوم الإعلام، جامعة الجزائر3،2021.

61-نوال بوعلاق، صالح محرز، **المقاولاتية و ريادة الأعمال**، دار وائل للنشر والتوزيع،الطبعة الأولى، عمان – الأردن ، 2025.47

الكتب باللغة الأجنبية

قائمة المصادر والمراجع

1-Alaine Fayolle,**entrepreneuriat :apprendre a entreprendre**,Dunod,Paris,2004.

2-Carlton andrew,**the rugged entrepreneur, what every disruptive business leader should know**,forefront books,2021

3-Daniel Smith, **How To Think Like An Entrepreneur**,Michael O'Mara Book Limited,Great Britain,2020.

4-Frank JANSSEN**,Entreprender**,de booke,Bruxlles,2009.

5-Frédérick Lebaron,**La Sociologie de A a Z, 250 most pour comprendre**,DUNOD ,Paris,2009 .

6-Gilles Ferreo ,Philippe Deubel, "**Economie du Travail**",Armand Colin,Paris,1990.

7-Gillet(A) :**Entrepreneurs Algérieiens :Un group hétérogén entre logique économique**,l'harmattan,paris,2004

8-Mark Casson, **The Entrepreneur An Economic Theory,**Second Edition,Edward Ekgar Publishing Limited,Cheltenham ,2003.

9-Robert Hisrich et michael P.Peters,**Entrepreneurship :lancer,élaborer et gérer une entreprise,édition de nouveaux horizons**, France ,1989 .

10-Subroto Bagchi**,The High Performance Entrepreneu**r :Golden Rules for Success in Today's World, 2008 .

11-Surlement,B et Kearney,p, **Pedagogie et esprit d'entreprendre**,Bruxlles ,De Boeck,2009.

12-Wiliam j.Stolze**, START UP:An Entrepreneeur's Guide to Launching and Managing a New Business**,1999

13-Yifan wang,"**L'évolution de L'intention et le développement de l'esprit d'entreprendre des éléves ingénieurs d'une école francaise** :une éteude longitudinale,France,école centrale de LILLE,2010.

الدوريات والمجلات بالعربية:

قائمة المصادر والمراجع

1- احمد سعيد كرم البكل، ريهام عبد الغني متولي مطاوع، **الإقتصاد الدائري بين النظرية والتطبيق، دراسة حالة للإقتصاد المصري**، مجلة الدراسات السياسية والاقتصادية، العدد الأول، السنة الثالثة، كلية السياسة والإقتصاد، جامعة السويس، مصر، أبريل 2023.

2- احمية سليمان، **السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر**، الراشدية مجلة الدراسات والبحوث القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية،العدد6، جامعة معسكر، الجزائر، ماي2016.

3- بلقاسم شبيلي، نورة قنيفة، **رأس المال البشري مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية**، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد7، العدد1، مارس 2020، ص253.

4- بوصالح سفيان، بوثلجة عبد الناصر، **دور قطاع الخدمات في التنمية المستدامة**، مجلة البديل الإقتصادي، العدد4. كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان.

5- رحيم حسين، **سياسات التشغيل في الجزائر:تحليل و تقييم**، بحوث إقتصادية عربية، المجلد 20، العددان61-62، مركز دراسات الوحدة العربية، مصر،30 أبريل 2013.

6- رحيمي عيسى، قرقار عادل، **ظاهرة البطالة مفهومها أسبابها و أثارها**، مجلة إرتقاء للبحوث والدراسات الإقتصادية ، جامعة الشادلي بن جديد، ولاية الطارف، العدد00، 2018.

7- رواب عمار، غربي صباح"**التكوين المهني والتشغيل في الجزائر**" الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، بسكرة، الجزائر، 2011.

8- سعدية زايدي، **سياسات التشغيل في الجزائر**، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية،جامعة محمد بوضياف المسيلة، العدد13، ديسمبر2017.

9- سلوى أحمد محمد، **التجربة المصرية والتجارب العالمية الناجحة في مواجهة مشكلة البطالة-تحليل نظري**- مجلة البحوث الإجتماعية و التنمية، المجلد6، جامعة المنيا، مصر، ديسمبر2023.

10- سمية شاكري، بلهامل محمد عبد الفتاح، **النظام القانوني لصندوق الضمان الإجتماعي للعمال غير أجراء**، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسة، المجلد 5، العدد 2، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، الجزائر، 2023.

11- عبد الرحيم بوادقجي و جمال جويرو، **الصندوق الوطني للتشغيل في تونس الطموحات والتحديات 2000-2009**، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الإقتصادية والقانونية، المجلد 32، العدد4، 2010.

12- فهد يوسف صالح الفضالة، نواف محمود محمد أبوشمالة،**بطالة الشباب في الكويت الواقع والتحديات وسياسة المعالجة**:دراسة تحليلية، حوليات الآداب والعلوم الإجتماعية، مجلس النشر العربي، جامعة الكويت،2023.

13- فؤاد غربالي، **سوسيولوجيا المعاناة من خلال المعيش اليومي لشباب الأحياء الشعبية : شباب أحياء مدينة مدينة صفاقس**، عمران فصيلة محكمة تعنى بالعلوم الإجتماعية، المجلد4، العدد 16، معهد الدوحة للدراسات العليا، الدوحة، قطر،2016.

14- فؤاد نجيب الشيخ، يحي ملحم، وجدان محمد العكاليك، **صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن سمات وخصائص**، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد 5، العدد4، الأردن، 2009

15- قدودو جميلة، بوراس بودالية،**التعليم المقاولاتي مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية**، مخبر البحث MELSPM، المركز الجامعي بعين تيموشنت.

16- ماجدة أبو زنط، عثمان غنيم، **التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المحتوى والمفهوم**، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد1، 2006.

17- محمد الطالبي، **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائ بين المردود الضئيل و كيفية التفعيل**، مجلة دراسات إقتصادية، العدد12، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، مركز البصيرة، الجزائر،01 فيفري2009.

18- محمد فاروق محمد غراب، **إمكانية إستفادة مصر من التجربة الماليزية في مواجهة البطالة**، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، مدرس الإقتصاد بمعهد المستقبل العالي للدراسات التكنولوجية المتخصصة، 2019،

19- مراح حياة، **إشكالية المقاول الجزائري الجديد**، الجزء الأول، مجلة دراسات إجتماعية، العدد 03، مركز البصيرة للبحوث والإستشارات والخدمات العلمية، الجزائر، 2010.

20- مصطفى طويطي، "**إستراتيجيات قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية**"، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية-العدد07،2015.

الدوريات والمجلات بالفرنسية :

1-Masoudi Abdel Bassset,Ben Issa Muhammed Al Mahdi, **Asociological analysis of perception of work motivation among young people and its relationship to unemployment:Filed study in Ngoussa-algeria**,vol8,Issue4,University Kasdi Merbah ourgla,Algeria,2024

الرسائل العلمية

1- ادريس تواتي، **التسيير التقديري للموارد البشرية حالة الوظيف العمومي الجزائري**، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإقتصادية، فرع التخطيط، جامعة الجزائر،2001.

2- دباح نادية، **واقع المقاولاتية في الجزائر و آفاقها**، رسالة ماجستير منشورة في علوم التسيير منشورة، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2012.

3- دحماني محمد أدريوش "**إشكاليةالتشغيل في الجزائر- محاولة تحليل** - أطروحة دكتورة في العلوم الإقتصادية منشورة، فرع إقتصاد تنمية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2013.

4- شويمات كريم" **دوافع إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال،تجربة المؤسسات المصغرة الناشئة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب**" أطروحة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع، جامعة الجزائر،2011.

5- علي بخيتي، **المقاولاتية كأداة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم سياسة التشغيل في الجزائر للفترة 2000-2020**،أطروحة دكتوراه في الطور الثالث منشورة، معهد العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الإقتصادية، المركز الجامعي عبد الله مرسلي، تيبازة، 2022.

6- لفقير حمزة، **روح المقاولة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة حالة مقاولي ولاية برج بوعريريج**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة بومرداس، الجزائر،2016-2017.

7- محمد فيرلاس، " **تأثير سياسات المساعدة المقاولاتية على بروز الروح المقاولاتية لدى الشباب**" حالة الوكالة الوطنية للتشغيل تيزي وزو، رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

8- محمد قوجيل، **دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر**، أطروحة دكتوراه منشورة في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة2016.

9- مدلسي شكري، **آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الإقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000 -2014**، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018.

10- وفاء سعيدي، **دور حاضنة الأعمال في تنمية الثقافة المقاولاتية، دراسة ميدانية لعينة من حاضنات الأعمال بالجزائر**،أطروحة دكتوراه، تخصص مالية و تسيير المؤسسة ، قسم علوم التسيير، جامعة خنشلة،2019.

الملتقيات والندوات والمؤتمرات:

1- حسين عبد المطلب، **المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية**، باحث إقتصادي ومدير إدارة، وزارة التجارة والصناعة المصرية، القليوبية، مصر.

2- خدري توفيق، حسين الطاهر، **المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية- المسارات والمحددات**- مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ،يومي:05-06،ماي، جامعة الوادي، الجزائر، 2013.

3- سرير عبد الله رابح، **سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة**، ملتقى سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13،14 أبريل 2011.

4- مصطفى بوضياف، "**تحديات التشغيل في أسواق العمل**"، الدورة التدريبية: خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي أيام 03 نوفمبر- 03 ديسمبر، منظمة العمل الدولية- المركز الدولي للتدريب،2008.

5- نبيل محمد شلبي، **السمات الشخصية للمستثمر الصغير**، الملتقى الثاني للمنشأة الصغيرة والمتوسطة، مركز تنمية المنشآت الصغيرة، المملكة العربية السعودية 28-29 نوفمبر 2004.

وثائق ومصادر خاصة بهيئات رسمية:

1- الجمهورية اليمنية، **مادة معلوماتية عن قطاع التعليم الفني والتدريب المهني: تقرير عن قطاع التعليم الفني والمهني**، المركز الوطني للمعلومات، يونيو2005.

2- الديوان الوطني للإحصاء، **النشاط الإقتصادي والتشغيل والبطالة**، الجزائر، خلال ماي 2019.

3- الديوان الوطني للإحصائيات، **الجزائر بالأرقام**: نتائج 2016-2018، رقم49، 2021.

4- صندوق النقد العربي، **بيئة أعمال المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية**- الوضع الراهن والتحديات-دولة الإمارات العربية المتحدة، أبوظبي، العدد،38، 2017.

5- صندوق النقد العربي، **تفعيل برامج التشغيل في الدول العربية**، التقرير الإقتصادي العربي الموحد ، الفصل العاشر ،أبوظبي،2008.

6- مكتب العمل الدولي"**التشغيل والآفاق الإجتماعية في الدول العربية**"إتجاهات تعزيزالعدالة الإجتماعية من خلال إنتقال عادل،جنيف،2024.

7- مكتب العمل الدولي، **جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي الثالثة والتسعين**، الوثيقة GB.288/2/1، جنيف، نوفمبر 2003.

8- مكتب العمل الدولي، **سياسات سوق العمل النشطة**، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية البند الثاني من جدول الأعمال، مجلس الإدارة، الوثيقةGB.288/ESP/2 جنيف تشرين الثاني ، نوفمبر 2003.

9- مكتب العمل العربي، **العمل والتنمية في الوطن العربي في ضوء المتغيرات الدولية والإقليمية**، مؤتمر العمل العربي،القاهرة 1997.

10- منظمة العمل الدولية، التشغيل والآفاق الإجتماعية في الدول العربية-إتجاهت 2024- تعزيزالعدالة الإجتماعية من خلال إنتقال عادل،جنيف:مكتب العمل الدولي،2024.

11- منظمة العمل الدولية، **سياسات التشغيل الوطنية:** دليل لمنظمات العمل، الطبعة الأولى، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2015.

12- وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني، نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رقم 42،الجزائر، إصدار أبريل 2023.

13- تقرير التنمية الإنسانية العربية : **برنامج الأمم المتحدة الإنمائي**، المكتب الإقليمي للدول العربية، عمان الأردن، 2003

14-رحموني محمد، رئيس الملحقة الولائية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بأدرار

15-Global Entrepreneurship Monitor GEM, **L'entrepreneuriat en Algérie**, Donnée de l'enquéte, 2011.

16-L'office national des statistiques, **l'emploi et le chomage**,Définitions Des concepts utilisés au sens du BIT, données statistiques, ALGERIE 1962-2011

المصادر القانونية:

1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة التاسعة والخمسون، الصادرة بتاريخ الأحد 21صفر عام 1444 الموافق 18 سبتمبر 2022، العدد 60.

2- الجريدة الرسمية للجمهورية الحزائرية، السنة الثالثة والثلاثون، الصادرة بتاريخ الأربعاء 27 ربيع الثاني عام 1417ه الموافق 11سبتمبر سنة 1996، العدد52.- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة التاسعة والخمسون، الصادرة بتاريخ الأحد 26 رجب عام 1443ه الموافق 27 فبراير سنة 2022، العدد 11.

3- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة السابعة والأربعون، الصادرة بتاريخ الأربعاء 4 ذو الحجة عام 1431ه الموافق 10نوفمبر سنة 2010، العدد 68

4- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، السنة الثامنة والأربعون، الصادرة بتاريخ الأربعاء 16 جمادي الأولى عام 1432ه الموافق 20 أبريل سنة 2011، العدد24.

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،صادرة بتاريخ 2 جمادي الثانية عام 1444 الموافق 26 ديسمبر سنة2022، العدد87.

5- القانون رقم17-02 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1438 الموافق 10 يناير سنة 2017، **يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02

6- المرسوم التنفيذي رقم04-16 مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004، **يتضمن إحداث صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة وتحديد قانونه الأساسي**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2004، العدد 06.

7- المرسوم التنفيذي رقم04-03 مؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق 3 يناير سنة 2004، **يتضمن إحداث صندوق الكفالة المشترك لضمان أخطار قروض إستثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمس وثلاثين(35) و خمسين(50)سنة وتحديد قانونه الأساسي**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجائرية،2004، العدد03.

8- المرسوم التنفيذي رقم254-22 المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1443 الموافق لـ02 يوليو سنة 2022 والمعدل والمتمم لأحكام المادتين 2و7 من المرسوم التنفيذي رقم 70-22 المؤرخ في26 رجب عام 1443 الموافق لـ 10 فبراير سنة 2022، **والمحدد لشروط وكيفيات الإستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين منها** الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2022، العدد46.

9- المرسوم تنفيذي رقم مؤرخ في14 شوال عام 1429 الموافق 14 أكتوبر سنة 2008، **يتضمن إحداث جائزة وطنية للإبتكار لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويحدد شروط و كيفيات منحها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008، العدد 06.

10- المرسوم تنفيذي رقم03-78 مؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 الموافق 25 فبراير سنة 2003، **يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،2003، العدد 13.

11- المرسوم التنفيذي رقم08-126المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ19 أبريل سنة2008 **والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني**،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،2008، العدد 22.

12- المرسوم التنفيذي رقم05-165 مؤرخ في 24 ربيع الأول ،عام 1426 الموافق 3 مايو سنة 2005، **يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنظيمها وتسييرها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد32.

13- المرسوم التنفيذي رقم20-254 مؤرخ في 27 محرم عام 1442 الموافق 15 سبتمبر2020، **يتضمن إنشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" و "مشروع مبتكر" و "حاضنة أعمال" وتحديد مهامها و تشكيلتها و سيرها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 55.

14 - المرسوم تنفيذي رقم90-259 مؤرخ في 18 صفر عام 1411 الموافق 8 سبتمبر سنة 1990 يعدل و يتمم الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 **والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته**، الجريد الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1990العدد39.

15- المرسوم التنفيذي رقم01-282 المؤرخ في06 رجب عام 1422الموافق24 سبتمبر 2001، **المتعلق صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار وتنظيمها وسيرها**،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،2001، العدد55.

16- المرسوم التنفيذي رقم19-336 المؤرخ في11 ربيع الثاني عام 1441هـ الموافق 08 ديسمبر 2019 ، **يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2019، العدد 76.

17- المرسوم التنفيذي رقم06-356 مؤرخ في 16 رمضان عام 1427 الموافق 09 أكنوبر سنة 2006، **يتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار وتنظيمها وسيرها**، ا الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،2006، العدد64.

18- المرسوم التنفيذي رقم 23-197 مؤرخ في 5 ذي القعدة عام1444 الموافق 25 مايو سنة 2023،**يحدد قائمة النشاطات المؤهلة للإستفادة من القانون الأساسي للمقاول الذاتي وكيفيات التسجيل في السجل الوطني للمقاول الذاتي**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 37.

19-المرسوم التشريعي رقم94-11المؤرخ في15ذي الحجة عام1414الموافق لـ26مايو **سنة1994والذي يحدث التأمين عن الطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب اقتصادية**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1994، العدد34.

20- المرسوم التشريعي رقم94-09المؤرخ في15ذي الحجة عام1414الموافق لـ26مايو سنة1994، **يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد34.

21- المرسوم تنفيذي رقم 04-14 مؤرخ في 29 ذي القعدة عام1424 الموافق لـ22 يناير سنة 2004، **يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2004، العدد06.

22- المرسوم التنفيذي رقم402-98 ، المؤرخ 13 شعبان1419 الموافق لـ02 ديسمبر1998، **يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية والتكوين**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1998 العدد91.

23- المرسوم التنفيذي رقم19-336 المؤرخ في11ربيع الثاني عام1441الموافق لـ08 ديسمبر سنة 2019 **يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات** ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2019، العدد76.

24- المرسوم تنفيذي رقم02-373 مؤرخ في 6 رمضان عام1423 الموافق 11 نوفمبر سنة 2002، **يتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي،** الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،2022، العدد74.

25- المرسوم الرئاسي رقم 03-514 مؤرخ في 6 ذي القعدة عام 1424 الموافق 30 ديسمبر سنة2003، **يتعلق بدعم إحداث النشاط من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة**،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2003، العدد84.

26-المرسوم الرئاسي رقم 96-330 مؤرخ في 24 جمادي الأولى عام 1417 الموافق 7أكتوبر سنة 1996، **يتضمن الموافقة على إتفاق القرض رقم 4006** الموقع في 15 ذي الحجة عام 1416 الموافق 3 مايو سنة 1996 بواشنطن بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والبنك الدولي للإنشاء والتعمير، **لتمويل دعم الشبكة**، الحريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 59

27-المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في24 ربيع الثاني، عام 1417 الموافق 08 سبتمبر 1996 **والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1996، العدد 52.

28- مرسوم تنفيذي رقم 96-297، مؤرخ في 24 ربيع الثاني، عام 1417 الموافق 8 سبتمبرسنة 1996، **يحدد شروط الإعانة المقدمة للشاب صاحب المشروع ومستواها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1996، العدد52.

29-المرسوم التنفيذي رقم20-329 مؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 22 نوفمبر سنة 2020،،يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417الموافق 8سبتمبر سنة1996 **والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي ويغير تسميتها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2020، العدد 70.

30- المرسوم التنفيذي رقم 22-298 مؤرخ في 11 صفر عام 1444 الموافق 8 سبتمبر 2022، **يحدد تنظيم الوكالة الجزائرية لترقية الإستثمار وسيرها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2022، العدد60.

31- المرسوم التنفيذي رقم 98-200 مؤرخ في 14 صفرعام 1419 الموافق 9 يونيو سنة1998، **يتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح أياها الشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي** ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد42.

32- المرسوم التنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 26 محرم عام 1415 المافق 6 يوليو سنة 1994، **يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1994، العدد 44.

33- المرسوم التنفيذي رقم 23-196 مؤرخ في 5 ذي القعدة عام 1444 الموافق 25 مايو سنة 2023، **يحدد تنظيم الوكالة الوطنية للمقاول الذاتي و سيرها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 37.

34-المرسوم التنفيذي رقم 20-186 مؤرخ في28 ذي القعدة، عام 1441 الموافق 20 جويلية 2020، **يسند إلى الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة، سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب**، الجريدة الرسمية للجهمورية الجائرية، 2020 العدد41.

35- المرسوم تنفيذي، رقم 97-100 مؤرخ في 21ذي القعدة عام 1417 الموافق 29 مارس سنة1997،**يحدد تنظيم غرفة الصناعة التقليدية والحرف وعملها**،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد18،ص19

36- المرسوم التنفيذي رقم 18-170 مؤرخ في 12 شوال عام 1439 الموافق 26 يونيو سنة 2018، **يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الإبتكار وتنظيمها وسيرها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39.

37- المرسوم التنفيذي رقم 11-104 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432الموافق06مارس سنة 2011، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام1424 الموافق 03 يناير سنة 2004، **الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع مابين ثلاثين(30) و خمسين(50)سنة ومستوياتها**،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،العدد 14.

38- المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429الموافق لـ30أبريل2008 **والمتعلق بجهاز الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008، العدد23.

39- المرسوم التنفيذي رقم 11-103 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432 الموافق 6 مارس سنة 2011، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق 6 سبتمبر سنة 2003 **الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2011، العدد14.

40- المرسوم التنفيذي رقم 20-110 مؤرخ في 12 رمضان عام 1441الموافق 5 مايو سنة 2020، **يسند إلى وزير المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة، سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب**، الجريدة الرسمية للجهمورية الجائرية،2020، العدد27.

41- المرسوم التنفيذي رقم 70-22 المؤرخ في26 رجب عام 1443 الموافق لـ 10 فبراير سنة 2022،**والمحدد لشروط وكيفيات الإستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا إلتزامات المستفيدين منها**، نفس المرجع، 12.

42- المرسوم تنفيذي رقم 04-15مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004، **يحددشروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،2004، العدد 06.

مواقع الإلكترونية:

1- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب:

تكوين الشباب المقاول http://www.ansej.org.dz/FormatioPromoteursDG.aspx

2- الوكالة الوطنية للقرض المصغر:

https://www.angem.dz/%d8%aa%d9%82%d8%af%d9%8a%d9%85-%d8%a7%d9%84%d9%88%d9%83%d8%a7%d9%84%d8%a9

https://www.angem.dz/ar/article/contexte-de-creation

https://www.angem.dz/ar/article/les-types-d-activites-financees-par-le-/dispositif

https://www.angem.dz/%d8%a7%d9%84%d8%ae%d8%af%d9%85%d8%a7%d8%aa-%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%a7%d9%84%d9%8a%d8%a9

https://www.angem.dz/ar/home.php

3- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

التكفل بالمهام:

:https://www.cnac.dz/site_cnac_new/web%20pages/ar/AR_PresentationCNAC.aspx

4-الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار:

النشأة: https://www.industrie.gov.dz/andi/

5- وكالة التنمية الإجتماعية:

برنامج أشغال المنفعة https://ads.dz/tup-himo.html#counters1-1ka

الجزائر البيضاء https://ads.dz/blanchealgerie.html#features11-1ls

https://www.ads.dz/tup-himo.html#counters1-1ka

6- وزارة الصناعة، وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و ترقية الإبتكار

https://www.industrie.gov.dz/adpmepi/

7-معجم المعاني الجامع، المقاول في اللغة، الموقع :

https://www.almaany.com/ar/dict/ar-

8-صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

تعريف https://www.fgar.dz/portal/ar/content

9-Peter F. Drucker, Innovation and Entre-preneurship, Harper Business,1985.

Sur le site:http://www.quickmba.com/entre/definition/

الملحق رقم:1 تعهد وإلتزام بشروط الإستفادة من منحة البطالة



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

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي
الوكالة الوطنية للتشغيل

تعهد وإلتـــــزام

أنا الموقع أدناه السيد (ة) : يو
تاريخ الميلاد : 6 / 1987
رقم بطاقة التعريف ـ ـب الوطني : 0004
بلدية الإقامة : ZAOUIET KOUNTA

ب : ZAOUIET KOUNTA
11987
ولاية الإقامة : أدرار

الهاتف : ـ. ـ 0
رقم التسجيل بطاقة طالب العمل : 0
الفرع الولائي للتشغيل : أدرار
الملحقة المحلية للتشغيل : زاوية كونة

رقم الحساب البريدي الجاري 011 0

أصرح بشرفي أنه أثناء تقدمي للوكالة الوطنية للتشغيل للإستفادة من منحة البطالة أنني :

- أقر بتوفري على شروط الأهلية للإستفادة من المنحة .
- أتعهد بالإلزام بجميع شروط الاستفادة من المنحة .
- لم أمارس أي نشاط ماجور .
- لا أمتلك أي مداخيل تتجاوز مبلغها 13000 دج ناتجة عن معاشات او ريوع أو منح التقاعد المنقولة .
- لم استفد من الأجهزة العمومية .
- لست تلميذ على مستوى مؤسسات التربية الوطنية .
- لست متربصا أو أتابع تكوينا على مستوى مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين .
- لست طالبا على مستوى مؤسسات التعليم العالي .
- لست منتسبا الى أي من الغرف الوطنية أو المحلية (الصيد البحري ، الفلاحة، الصناعة التقليدية، المهن،...) في اطار ممارسة نشاط
- لست مستفيدا من محل ذا طابع تجاري .
- لا أمتلك أي مركبة من الصنف 0 الى غاية صنف 8.
- الزوج /ة غير منتسب/ة إلى إحدى الأسلاك النظامية .
- أخذت علما أن رفضي لتوجيهين (2) في عروض العمل المقترحة من طرف الملحقة المحلية للتشغيل يعرضني للإقصاء من الإستفادة من المنحة .
- أتعهد بالتزامي بكل نشاطات المرافقة التي تقرها الوكالة والمتزامنة مع منحة البطالة (المشاركة في ورشات تقنيات البحث عن عمل TRE، المشاركة في دورة تكوينية لنادي البحث عن عمل CRE، التوجيه إلى تكوينات تكميلية، التوجيه إلى التكوين المكثف)
- لا أمتلك أي وسيلة تذر دخلا .
- أتعهد بتبليغ الملحقة بأي تغيير في وضعيتي أثناء الإستفادة من المنحة .
- أصادق على صحة المعلومات و الوثائق المرفقة .

و إثباتا على ذلك أوقع على التعهد و الإلتزام.

وقعت في تاريخ : 10 / 03 / 2025

التوقيع

تذكير قانوني: تطبيقا للمرسوم التنفيذي رقم 22-70 مؤرخ في 10 فبراير 2022، يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 22-254 الصادر في 2 جويلية 2022 لاسيما:
المادة 10: دون الإخلال بالعقوبات المنصوص عليها في أحكام قانون العقوبات، يترتب على كل تصريح كاذب أو تزوير في الوثائق من أجل الاستفادة من منحة البطالة وقف دفع المنحة واسترداد المبالغ المحصلة دون وجه حق، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به.

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الملحق رقم:2 إنشاء مؤسسة بالتمويل الثنائي

الملحق رقم:3 إنشاء مؤسسة بالتمويل الثلاثي

الملحق رقم:4 جهاز المؤسسة المصغّرة أناد، الضمان المثالي بكل ثقة





الملحق رقم:5 الشروط والوثائق المطلوبة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة
الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

الوكالة الولائية أدرار
الفرع المحلي ادرار

الشـــــــروط والوثائق المطلوبة في مرحلة التوسيـــــــع
(غير مستفيد من الوكالة في مرحلة الانشاء)
التسجيل في الموقع الالكتروني WWW.NESDA.DZ

1- الملف الإداري : نسخة بطاقة التعريف الوطنية البيومترية، بطاقة إقامة، صورة شمسية
2- نسخة من للسجل التجاري. الاعتماد. بطاقة فلاح،بطاقة حرفي.
3- الفواتير الشكلية للعتاد المرغوب فيه(2 نسخ)
4- الفواتير الشكلية للتامين على العتاد(2 نسخ)
5- المؤهلات المتعلقة بالنشاط المرتقب(دبلوم، شهادة نجاح، مؤهل مهني)للمسير او الشريك او المستخدم.
6- الدراسة التقنو اقتصادية.
7-تقديم 02 ميزانيتين للسنتين الأخيرتين (النظام الحقيقي) او وثيقة أخرى تبين الوضعية الجبائية ورقم الاعمال (النظام الجزافي) مسلمة من مصالح الضرائب(2 نسخ).
9- محضر وجود العتاد محرر من طرف المكلف بالمتابعة(2 نسخ)
10- شهادة تحيين CASNOS او CALENDERIE
11- شهادة تحيين CNAS او CALENDERIEبالنسبة للمؤسسة المصرحة بالعمال
12-تصريح شرفي من طرف المستثمر بعدم وجود عمال مصرح بهم لدى مصالح CNAS
13- مستخرج من الضرائب او CALANDERIE او أي وثيقة تثبت الوضعية اتجاه مصالح الضرائب

السن المطلوب من 20الى58 سنة

الملحق رقم:6

خضوع المؤسسة للمراقبة و وضعية حالة نشاطها Tests du khi-carré			
	Valeur	Ddl	(Signification asymptotique (bilatérale
de Pearson khi-carré	[a]20.009	4	000.
Rapport de vraisemblance	22.067	4	000.
Association linéaire par linéaire	18.648	1	000.
N d'observations valides	152		
.L'effectif théorique minimum est de 2.72 .5 à a. 3 cellules (33.3%) ont un effectif théorique inférieur			

الوضعية الحالية للمؤسسة و سبب توقف المؤسسة علاقة Tests du khi-carré			
	Valeur	Ddl	(Signification asymptotique (bilatérale
de Pearson khi-carré	[a]6.373	4	173.
Rapport de vraisemblance	7.133	4	129.
Association linéaire par linéaire	3.227	1	072.
N d'observations valides	49		
.L'effectif théorique minimum est de .18 .5 à a. 7 cellules (77.8%) ont un effectif théorique inférieur			

علاقة الحصول على التكوين مقابل توسيع النشاط Tests du khi-carré			
	Valeur	Ddl	(Signification asymptotique (bilatérale
de Pearson khi-carré	[a]6.373	4	173.
Rapport de vraisemblance	7.133	4	129.
Association linéaire par linéaire	3.227	1	072.
N d'observations valides	49		

.L'effectif théorique minimum est de .18 .5 à a. 7 cellules (77.8%) ont un effectif théorique inférieur

الملحق رقم:7

العلاقة بين الاستفادة من خدمات المرافقة ومدى نصح الشباب

Tests du khi-carré

	Valeur	Ddl	(Signification asymptotique (bilatérale
de Pearson khi-carré	[a]5.865	2	053.
Rapport de vraisemblance	6.040	2	049.
Association linéaire par linéaire	5.651	1	017.
N d'observations valides	156		
.L'effectif théorique minimum est de 4.38 .5 à a. 2 cellules (33.3%) ont un effectif théorique inférieur			

العلاقة بين نوع النشاط ومساهمة المؤسسة في التنمية

Tests du khi-carré

	Valeur	ddl	(Signification asymptotique (bilatérale
de Pearson khi-carré	[a]31.726	10	000.
Rapport de vraisemblance	37.368	10	000.
Association linéaire par linéaire	065.	1	799.
N d'observations valides	158		
.L'effectif théorique minimum est de 2.13 .5 à a. 5 cellules (27.8%) ont un effectif théorique inférieur			

العلاقة بين مدى ملائمة البيئة المقاولاتية والرضى على المداخيلTests du khi-carré

	Valeur	ddl	(Signification asymptotique (bilatérale
de Pearson khi-carré	[a]30.284	2	000.
Rapport de vraisemblance	31.397	2	000.
Association linéaire par linéaire	18.898	1	000.
N d'observations valides	154		
.L'effectif théorique minimum est de 19.82 .5 à a. 0 cellules (0.0%) ont un effectif théorique inférieur			

الملحق رقم:8

العلاقة بين المستفيدين من المشاريع الذين إلتحقوا بوظائف ومدى نصحهم للشباب للتوجه لأحد البرامج Tests du khi-carré					
	Valeur	ddl	Signification asymptotique ((bilatérale	Sig. exacte ((bilatérale	(Sig. exacte (unilatérale
de Pearson khi-carré	[a]2.255	1	133.		
Correction pour continuité[b]	1.765	1	184.		
Rapport de vraisemblance	2.267	1	132.		
Test exact de Fisher				166.	092.
Association linéaire par linéaire	2.240	1	134.		
N d'observations valides	150				
.L'effectif théorique minimum est de 24.33 .5 à a. 0 cellules (0.0%) ont un effectif théorique inférieur					
b. Calculée uniquement pour une table 2x2					

العلاقة بين الرضى عن المشروع والتسجيل لدى وكالة التشغيل Tests du khi-carré			
	Valeur	ddl	(Signification asymptotique (bilatérale
de Pearson khi-carré	[a]20.207	4	000.
Rapport de vraisemblance	21.508	4	000.
Association linéaire par linéaire	14.771	1	000.
N d'observations valides	144		
.L'effectif théorique minimum est de 6.88 .5 à a. 0 cellules (0.0%) ont un effectif théorique inférieur			

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد درايعية- ادرار

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

مدرسة الدكتوراه علم الاجتماع المنظمات والموارد البشرية والإتصال

استمارة إستبيان

في إطار البحث الميداني الأكاديمي المتعلق بإعداد أطروحة التخرج لنيل شهادةدكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص المنطمات والموارد البشرية والإتصال – جامعة احمد درايعية ادرار- أود مساعدتكم بآرائكم ومواقفكم لإنجاز هذا العمل فيما يخص الموضوع المعنون بـ دور برامج التشغيل في نشؤ المقاولاتية: المعيقات والتحديات.

كما أحيطكم علماً بأن المعطيات والأجوبة التي ستدلون بها تبقى سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث

كما نؤكد لكم أن الطبيعة الأكاديمية للبحث تقتضي منا عدم الكشف عن هوية المستجوب

رقم الاستمارة:..... التاريخ:.....

المحور الأول: البيانات والخصائص الشخصية للمستفيدين المقاولين

1- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2-السن : .....

3-الحالة العائلية :أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

4-المستوى التعليمي: بدون مستوى ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

5-مكان الإقامة: منطقة حضرية ☐ منطقة شبه حضرية ☐ منطقة ريفية ☐

6-كيف كانت وضعيتك قبل بداية مشروعك؟ بطال ☐ تشتغل أنشطة بنفسك ☐ تعمل عند الغير ☐

7-هل كنت تملك شهادات ومؤهلات لها علاقة بالحرف والأنشطة؟نعم ☐ لا ☐

8- قبل إنشاء مؤسستك هل كنت تمارس أنشطة بشهاداتك؟ نعم ☐ لا ☐ أحياناً ☐

9-هل يوجد لديكم تاريخ في مجال المقاولة (مقاول من أفراد العائلة)؟ نعم ☐ لا ☐

10- فكرة إنشاء مشروعك هل هي: إرادة شخصية ☐ توجيه من طرف العائلة ☐ محاكاة الأصدقاء ☐

11- دافع إنشاء المؤسسة لديك هل هومن أجل:

الخروج من البطالة ☐ تحقيق الثروة ☐ تحقيق مكانة اجتماعية ☐ أشياء مهمة في تنمية المجتمع ☐

أخرى أذكرها.....

12-هل كنت تمتلك المساهمة الشخصيةا لإنظلاق مشروعك؟ نعم ☐ ☐رضته من عند الغير ☐

13- قبل أن تنشئ مؤسستك هل تأكدت أن نشاطها عليه الطلب ف ؟ نعم ☐ لا ☐

14-هل قمت بدراسة للواقع الذي نويت إنشاء مؤسستك فيه ؟ نعم ☐ لا ☐

15-هل تسعى إلى توسيع نشاطك والإستثمار أكثر؟ دائما ☐حياناً ☐ نادراً ☐ أبداً ☐

المحور الثاني : الجهاز الأكثر تفعيلا للأنشطة المقاولاتية

16-ما نوع البرنامج المستفاد منه: ENSEJCnac ☐ ☐

17- لماذا أخترت هذا البرنامج؟ عفوياً ☐إمتيازات ☐امل السن (العمر) ☐داً للشباب أسباب☐
أخرى أذكرها.....

18-هل كلن لديك إطلاع و معلومات مسبقة على هذه البرامج؟ نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

19- ما هو نوع التمويل لنشاطك : ثنائي ☐ ثلاثي ☐

في كلتا الحالات لماذا أخترته؟.....

20- هل البنك الذي تتعامل معه كان: من اختيارك ☐ تم توجيهك من طرف الهيئة ☐

في كلتا الحالتين لماذا ؟.....

21-هل إختيار البنك يؤثر على نجاح المشروع؟ نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

في كلتا الحالات كيف؟. ☐

22-هل تخضع المؤسسة للمراقبة الميدانية ؟ دائماً أحيا☐ ☐ا ☐

23-هل تم معاينة مقر المؤسسة قبل الاستفادة ؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بـ: "لا" لماذا؟

.....

24- هل استفادت مؤسستك من المرافقة ؟

دائماَ ☐ أحياناَ ☐ أبدا ☐

25-هل حظيت بتكوين من طرف الجهاز ؟ نعم☐ ☐

26-ما نوع التكوين الذي أستفدت منه؟ التسيير المالي ☐تسويق درا☐الجدوى إدارة ا☐سة ☐

27-هل أفادك هذا التكوين في تسيير مشروعك؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بـ: "لا" لماذا؟

.....

28-هل أستفدت من الإمتيازات؟ قروض إضافية ☐ إعفاءات جبائية ☐ لا شئ ☐

رأيك منها.....

29-هل أنت منخرط في صندوق ضمان أخطار القروض المشتركة؟ نعم ☐ ☐

اذا كان الجواب لا لماذا؟ .....

المحورالثالث: الأنشطة المقاولاتية التي نشأت بالمنطقة بفعل هذه البرامج

30- ما نوع نشاط مؤسستك: .....

31-هل تساهم مؤسستك في تلبية رغبات الزبائن؟ أحيانا ☐ دائما ☐ أبدا ☐

إذا كان الجواب "أبداً" لماذا؟

.....

32-هل هناك إقبال على مؤسستك من طرف الزبائن ؟ كبير متوسط ☐ منخفض ☐

إذا كان الجواب "منخفض" لماذا؟

.....

33-هل ترى أن مؤسستك تساهم في التنمية المحلية ؟ نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

إذا كان الجواب "لا" لماذا؟

.....

34-هل انت راضي عن مداخيل مؤسستك؟ نعم ☐ لا ☐

في كلتا الحالات لماذا؟

.....

المحور الرابع: معيقات الأنشطة المقاولاتية:

35- هل ساهمت برامج التشغيل في إنشاء مؤسستك حسب ما كنت متوقع؟

نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

إذا كان الجواب بـ: "لا" لماذا؟

.....

36- كيف تم قبول مشروعك من قِبل اللجنة ؟

على أساس الكفاءة ☐ توفر رأس المال ☐ عن طريق الوساطة ☐

37-كم هي مدة عمل مؤسستك؟

أقل من: 05 سنوات ☐ أكثر من 5 سنوات ☐ 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

38-هل تمت تسديد ديون برامج أجهزة الدعم؟ كلياً ☐ جزئياً ☐ لا شئ ☐

إذا كان الجواب: " لا شئ " ما هي الأسباب:

.....

.....

39-هل مؤسستك حالياً في حالة نشاط؟دائم ☐ جزئي ☐ متوقف ☐

إذا كان " متوقف" لمآذا؟

صعوبة في التسيير ☐ صعوبة في التسويق ☐ المنافسة ☐

اشياء أخرى أذكرها:

.....

40- هل صادفتك عوائق أثناء القيام بإنشاء مؤسستك؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بـ "نعم" هل هي:

عوائق إدارية ☐ عوائق مالية ☐ عوائق تسييرية ☐ عوائق عائلية ☐

أشياء أخرى اذكرها.....

.....

41 - هل سبق لك وأناستفدتمن تربص مهني ؟ نعم ☐ لا ☐

42- هل تحصلت على العتاد رغبتك؟ نعم ☐ نوعا ما ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بـ: نوعا ما أو لا

لماذا؟.....

.....

43-هل البيئة مساعدة ومشجعة لإستمرار نشاطك ؟

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

إذا كان الجواب بـ: لا

" لماذا؟.....

المحور الخامس: برامج التشغيل و مساهمتها في نشأة المقاولاتية بالمنطقة وامتصاص البطالة

44–ما درجة موافقتك على الدعم المقدم لإنشاء المؤسسة؟

موافق ☐ غير موافق ☐ محايد ☐

45– هل تنصح الشباب بالتوجه لمثل هذه البرامج؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كان الجواب بـ: لا لماذا؟

.....

.....

46–رأيك من إنشاء المؤسسة عن طريق هذا البرنامج: نادم ☐ غير نادم ☐

في كلتا الحالتين لماذا.....

47– هل حققت أهدافك من خلال إنشاء مؤسستك؟

إلى حد ما ☐ أحيانا ☐ دائما ☐ أبدا ☐

48–هل أنت راضي على مشروع مؤسستك

راضي ☐ راض جداً ☐ راض نوعا ما ☐ غير راض ☐ غير راض تماما ☐

49–هل قمت بتوظيف عمال في مؤسستك؟

لاشئ ☐ عامل(01) ☐ أكثرمن عامل ☐

50– هل أنت حاليا مسجل كطالب عمل لدى وكالة التشغيل؟ نعم ☐ لا ☐

51– هل تزاول وظيفة أخرى ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كان الجواب " نعم" ما هو نوع القطاع؟

قطاع عام ☐ قطاع خاص ☐

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي تؤديه برامج التشغيل المتمثلة في (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل سابقا، ما يعرف حالياً بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة) في نشوء أو نشأة المقاولاتية. باعتبار أن هذه البرامج المعتمدة ، كأداة لتشجيع الشباب أصحاب الفكرة والمبادرات ومساعدتهم في إنشاء مؤسساتهم وتجسيدها على أرض الواقع، وذلك بتقديم الإعانات المالية والخدمات الضرورية التي يحتاجها الشاب المقاول، فضلاً عن المرافقة والامتيازات الجبائية. كل هذه المجهودات ترمي إلى تمكين الطاقات الشبانية من إنشاء مشاريعهم الخاصة ومنه التشغيل الذاتي وخلق فرص عمل للآخرين وهو ما يسهم بشكل عام، في خلق تنمية إقتصادية و إجتماعية.

تم تطبيق الدراسة بمنطقة دائرة زاوية كنتة ولاية أدرار –الجزائر– على عينة قدرها 158 مفردة، حيث تم إعتماد المنهج الوصفي، وتقنية الإستمارة مدعمة بأداتي المقابلة والملاحظة، من خلال توزيع 158 إستمارة، وبعد جمع البيانات وتحليليها مستخدمين برنامج spss في المعالجة الإحصائية، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

نجد أن البرامج الداعمة قدمت كل ما بوسعها فيما يتعلق بالدعم المالي، إلا أنها أغفلت الجانب التكويني والمرافقة لهذه الفئة، التي تأكد لنا أنها لا تمتلك مهارات كافية وقدرات تسييرية لإدارة المشاريع بعد الحصول على التمويل . كما أن الدوافع من إنشاء مؤسّسة لغالبية المستفيدين، كانت بسبب تحسين وضع مؤقت وهو الخروج من البطالة، حتى ولو أنه كان شرطاً، وهو ما أدى إلى محدودية الرؤيا للأهداف لدى الشباب المستفيد وعدم التخطيط العميق، وهو ما نتج عنه توقّف لغالبية المؤسسات مما أدى إلى التخلي عنها والبحث عن منصب عمل من أجل التكفل باسترجاع الديون .

كما نجد أن ضعف المراقبة والمتابعة من طرف إدارة البرامج الداعمة أدى إلى عدم تحمل المسؤولية والإمتثال للإلتزامات المشروطة بين الأطراف المشتركة، فالهيئات هدفها إسترجاع الأموال المقترضة والمستفيدين نتيجة التراكم الزائد للديون فكروا في بيع العتاد بهدف قضاء الديون، ومن هذا لم تتحق التنمية ولم يتحقق التشغيل بالقدر الذي كان مفترض ومتوقع.

وعلى ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة التوصيات التالية:

الآليات والبرامج المبنية على المبادرات الفردية تستدعي إعادة النظر وإصلاحات عميقة تعزز نجاحها.

الكلمات المفتاحية: دور، برامج التشغيل، نشوء المقاولاتية

ملخص الدراسة

Study Summary: This study aimed to investigate the role played by the employment programs ,that were previously represented by the National Agency and for Employment Support,which currently is known as the National Agency for the Support and Development of Entrepreneurship,and the National Unemployment Insurance is fund in promoting the entrepreneurship .These programs implemented in orderly support young people entrepreneurs and encourage self- employment by providing financial assistance and necessary services ,which help them to realize thier ideas . In addition to accoupaniment and tax benefits during project implementation and enterprise' s explanation .All these efforts are aim to emprove young people to create thier own project,prompting self- employment and generating job opportunities for others which contribute overall to creating economic and social development. This study was conducted in the district of Zaouiet Kounta, Adrar Province, Algeria, using a descriptive research method. The primary data collection tool was a questionnaire, supported by interviews and observation techniques. A total of 158 questionnaires were distributed and fully retrieved. The collected data were analyzed using the SPSS statistical software. The study led to several findings, the most significant of which are as follows: It has been observed that while the support programs have provided as much as they could in financial assistance side; they have neglected the aspect of training and accompaniment for this category. It became evident to us that the beneficiaries lack sufficient skills and managerial capabilities to run there projects after receiving funding. Moreover, the primary motivation for most participants to establish a business stemmed from a desire to escape unemployment even though this was a condition. This led to a limited vision of objectives among the youth beneficiaries and a lack of deep planning, which resulted in the closure of most businesses. Consequently, many abandoned their projects and sought employment in order to repay their debts. Furthermore, the lack of monitoring and follow-up by the program management authorities led to a lack of accountability and non-compliance with the conditional obligations between the involved parties. The authorities were mainly focused on recovering the loaned money, while the beneficiariesis due to the excessive accumulation of debt considered selling their equipment in order to settle their debts. As a result, neither development nor employment was achieved to the extent that was expected and intended. In light of these findings, the study presented the following recommendations: Mechanisms and programs based on individual initiatives require reconsideration and deep reforms to enhance their success.

Keywords: Role, Employment Programs, Emergence of Entrepreneurship

ملخص الدراسة