

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة فرحات عباس سطيف-1

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية

تحت عنوان:

مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة أزمة البطالة لدى
المتعلمين في الجزائر - دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
المدعمة من طرف ANSEJ في بعض ولايات الوطن -

تحت إشراف
أ.د. عماري عمار

من إعداد الطالب:
علمي حمزة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
أ.د. بلمهدي عبد الوهاب	أستاذ التعليم العالي	جامعة سطيف 1	رئيسا
أ.د. عماري عمار	أستاذ التعليم العالي	جامعة سطيف 1	مشرفا ومقررا
أ.د. بركان يوسف	أستاذ التعليم العالي	جامعة برج بوعرييج	مناقشا
د. علوني عمار	أستاذ محاضر أ	جامعة سطيف 1	مناقشا
د. بن خليفة أحمد	أستاذ محاضر أ	جامعة الوادي	مناقشا
د. سايبى صندرة	أستاذ محاضر أ	جامعة قسنطينة 2	مناقشا

السنة الجامعية: 2018-2019

شكر وإهداء

شكر و تقدير

"ولئن شكرتم لأزيدنكم"

صدق الله العظيم

الحمد لله على إنجاز هذا البحث، حمدا كثيرا مباركا فيه.

يفيض القلب، ويسعد اللسان عند الإشادة بمن رسم الطريق لهذا البحث وقدم العون وأنار

البصيرة، الشكر الكثير والتقدير الكبير للأستاذ الدكتور الفاضل:

"أ.د. عماري عمار"

لما قدمه من متابعة وعناية وعون مستمر.

الشكر والتقدير إلى أعضاء اللجنة الموقرة والتي تتفضل علينا بمناقشة هذه الأطروحة ونتمنى أن

نستفيد من كل ملاحظاتهم وآرائهم.

كما أشكر كل من ساعدني في الحصول على الإحصائيات الضرورية لإنجاز هذا البحث وأقصد

بالذكر موظفي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع سطيف وخاصة السيد: "بوجلال سيد

علي" وكذا موظفي المديرية العامة ANSEJ بالجزائر العاصمة وموظفي مديرية البرمجة ومتابعة

الميزانية في ولاية سطيف وولاية وهران وكذلك السيد: "دولي فريد" موظف

بالديوان الوطني للإحصاء - مكتب ولاية سطيف

إهداء

أهدي ثمرة هذا الجهد إلى جميع أفراد عائلتي وأسرتي الصغيرة.

إلى كل أساتذة الكلية الذين تتلمذت على أيديهم.

إلى كل زملائي في الدراسة.

إلى كل الأصدقاء.

محتويات البحث

محتويات البحث

أ - ك	مقدمة
50-01	الفصل الأول: ظاهرة البطالة والنظريات المفسرة لها
02	تمهيد
03	المبحث الأول: تعريف البطالة، قياسها وأنواعها
03	المطلب الأول: تعريف البطالة وقياسها
09	المطلب الثاني: أنواع البطالة
16	المبحث الثاني: أسباب البطالة وآثارها
16	المطلب الأول: أسباب البطالة
19	المطلب الثاني: آثار البطالة
23	المبحث الثالث: النظريات المفسرة للبطالة
23	المطلب الأول: النظريات التقليدية
30	المطلب الثاني: النظريات الحديثة
49	خلاصة الفصل الأول
106-51	الفصل الثاني: واقع ظاهرة البطالة في الجزائر
52	تمهيد
53	المبحث الأول: واقع الاقتصاد الجزائري وظاهرة البطالة قبل سنة 2000
53	المطلب الأول: الاقتصاد الجزائري وظاهرة البطالة قبل سنة 1986
59	المطلب الثاني: الاقتصاد الجزائري وظاهرة البطالة بعد سنة 1986
68	المبحث الثاني: تطور البطالة في الجزائر في ظل برامج الاستثمارات العمومية 2001-2014
68	المطلب الأول: برامج الاستثمارات العمومية في الجزائر خلال الفترة 2001-2014
79	المطلب الثاني: آثار الاستثمارات العمومية على ظاهرة البطالة
94	المبحث الثالث: واقع بطالة المتعلمين في الجزائر
94	المطلب الأول: تعريف بطالة المتعلمين وأسبابها
98	المطلب الثاني: تطور بطالة المتعلمين في الجزائر

106	خلاصة الفصل الثاني
152-107	الفصل الثالث: التعليم والتعليم العالي في الجزائر في ظل الإصلاحات
108	تمهيد
109	المبحث الأول: مراحل إصلاح التعليم الأساسي في الجزائر
109	المطلب الأول: مراحل إصلاح المنظومة التربوية قبل سنة 2000
113	المطلب الثاني: مرحلة الإصلاحات الجديدة للمنظومة التربوية
121	المبحث الثاني: مسار بناء وإصلاح التعليم العالي في الجزائر
121	المطلب الأول: مسار بناء المنظومة الجزائرية للتعليم العالي
130	المطلب الثاني: إستراتيجية إصلاح التعليم العالي في الجزائر خلال العشرية الأخيرة
145	المبحث الثالث: اقتصاديات التعليم ودار المقاولاتية في الجامعات الجزائرية
145	المطلب الأول: اقتصاديات التعليم
150	المطلب الثاني: دار المقاولاتية في الجزائر
152	خلاصة الفصل الثالث
212-153	الفصل الرابع: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ ودورها في تشغيل المتعلمين
154	تمهيد
155	المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها
155	المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
163	المطلب الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
170	المبحث الثاني: مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن السياسة العامة للتشغيل في الجزائر
170	المطلب الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
192	المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل
195	المبحث الثالث: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في دعم المتعلمين
195	المطلب الأول: تقديم جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
208	المطلب الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ ودورها في دعم الشباب المتعلم
212	خلاصة الفصل الرابع

255-213	الفصل الخامس: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ في بعض ولايات الوطن لتشغيل الشباب المتعلم
214	تمهيد
215	المبحث الأول: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ في ولاية سطيف
226	المبحث الثاني: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ في ولاية بجاية
233	المبحث الثالث: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ في ولاية تيزي وزو
238	المبحث الرابع: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ في ولاية قسنطينة
242	المبحث الخامس: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ في ولاية وهران
247	المبحث السادس: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ في ولاية عين الدفلى
252	المبحث السابع: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ في ولاية الجزائر العاصمة
256	خلاصة الفصل الخامس
257	خاتمة
264	قائمة المراجع
280	فهرس الجداول
282	فهرس الأشكال
286	الملاحق

مقدمة

تمهيد:

بعد ظهور الثورة الصناعية، نهاية القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر، برز التمرکز الصناعي بشكل كبير متمثلاً في مجمعات صناعية ضخمة تنتج بأکبر حجم ممکن، مما أدى بها إلى البحث عن أسواق خارجية وأيضاً الاستثمار في الخارج، من خلال إنشاء فروع لها في بلدان أخرى، فظهر ما يسمى بالشركات متعددة الجنسيات، وقد كانت السمة البارزة التي ميزت هذه الفترة تتمثل في اقتصاديات الحجم.

استمر الوضع على ذلك إلى غاية سنة 1971، حيث أصبح هناك عدم استقرار في اقتصاديات الدول الصناعية نتيجة الأزمات الدولية التي تعتبر السمة الأساسية للاقتصاديات الحرة وكذا ارتفاع أسعار البترول إلى مستويات قياسية، أدت إلى توقف عدد كبير من المصانع عن العمل وتسريح أعداد هائلة من العمال، خلال هذه الفترة ظهرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأكثر أشكال التنظيم تلاؤماً مع الوضع الجديد -الذي تميز بركود اقتصادي إضافة إلى أزمة بطالة حادة- وذلك بفضل الخصائص التي تتميز بها والتي من بينها سهولة إنشائها وقدرتها على توظيف أعداد كبيرة من اليد العاملة، فكل من يملك خبرة في العمل، فتح لنفسه مؤسسة "ورشة" ووظف معه عدداً من العمال؛ انتشرت عندها المؤسسات الصغيرة والصغيرة والمتوسطة كالفطريات، وكانت في معظمها مؤسسات عائلية، فتحوّلت بذلك الأسرة من وحدة مستهلكة فقط إلى وحدة مستهلكة ومنتجة أيضاً، وبهذا تم امتصاص أعداد كبيرة من برائش البطالة، فأصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكأن لديها القدرة على المقاومة ضد الأزمات، كما أصبحت أنجع وسيلة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما دفع ذلك حكومات الدول المختلفة إلى دعم هذا التنظيم الجديد من المؤسسات، فظهر عهد جديد في الاقتصاد يسمى بالاقتصاد المقاولاتي.

الجزائر كغيرها من الدول التي تعرف أزمة بطالة، هذه الأزمة التي تعد من المشكلات الأساسية التي عرقلت مسيرة التنمية في معظم المجتمعات، وتواجهها معظم دول العالم باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فالبطالة شكل من أشكال الهدر في الموارد البشرية، وما يزيد ذلك تفاقم أن ظاهرة البطالة في الجزائر أصبحت تمس حتى شريحة المتعلمين، مما يؤدي إلى نتائج سلبية، تبلغ من الخطورة أنها من الممكن أن تشعر هذه الشريحة بالإحباط وبعدم جدوى التعليم أو جدوى بعض التخصصات، فيقل اعتبار التعليم والشهادات وأصحابها.

اقتنعت الحكومة الجزائرية بالدور الهام الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات الدول المتقدمة منها والنامية، وقامت بإنشاء منظومة مؤسساتية لدعم إنشاء وتطوير هذا النوع من المؤسسات عن طريق تبني سياسات جديدة للانتقال إلى اقتصاد أكثر انفتاحاً

بهدف جعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال توظيف اليد العاملة على اختلاف أنواعها والتقليص ما أمكن من حدة أزمة البطالة.

إشكالية البحث: من خلال ما سبق، يمكن طرح الإشكالية التالية:
ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في معالجة أزمة البطالة لدى المتعلمين في الجزائر؟

لمعالجة هذه الاشكالية، يمكن طرح مجموعة الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو واقع ظاهرة بطالة المتعلمين في الجزائر في الوقت الراهن؟
- هل يسعى الشباب المتعلم إلى المبادرة بإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة في الجزائر؟
- ما هي حصيلة نشاط جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في دعم الشباب المتعلم لإنشاء مؤسسات مصغرة وصغيرة ومتوسطة؟

فرضيات البحث:

- تتطلب الدراسة والإجابة على الإشكالية المطروحة، اختبار صحة الفرضيات التالية:
- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بشكل كبير في معالجة أزمة البطالة خصوصا لدى فئة المتعلمين في الجزائر؛
 - معالجة أزمة البطالة لدى المتعلمين –من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب- تتناسب طرديا مع تحسن المستوى التعليمي؛
 - تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بدور هام في دعم الشباب المتعلم لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

أهمية البحث:

تكمن أهمية بحثنا هذا في كونه يتعرض لأحد أهم المواضيع المطروحة والمتداولة بين الباحثين والمفكرين الاقتصاديين، ومقرري السياسة التنموية، ألا وهي أزمة بطالة المتعلمين في الجزائر، وذلك من خلال دراستها من زاوية أخرى تتمثل في إمكانية المراهنة على قدرة المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الجزائر على معالجة هذه الأزمة التي استعصى تجاوزها.

كما تكمن أهمية بحثنا في كونه يسلط الضوء على فئة معينة من اليد العاملة ألا وهي فئة المتعلمين.

ما يزيد من أهمية بحثنا أيضا هو القيام بعملية تشخيص لواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بشكل عام والمشاريع المدعمة للشباب الجزائري من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ مقسمين حسب المستوى التعليمي بشكل خاص.

أهداف البحث:

نهدف من وراء هذا البحث إلى محاولة التأكيد على ضرورة تثمين الطاقة التي تملكها الجزائر في مجال اليد العاملة الشابة والمتعلمة والتي تعتبر عاطلة عن العمل، من خلال مساعدتها على العمل في إطار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة، ودراسة آخر التطورات في مجال ترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من جهة أخرى، والدور الذي يمكن أن تقوم به الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في جعل هذه المؤسسات مفتاحا لحل أزمة البطالة في الجزائر خصوصا لدى شريحة المتعلمين.

مبررات اختيار الموضوع:

إن أبرز الدوافع التي تعود لاختيار ودراسة هذا الموضوع تتمثل في دوافع ذاتية وأخرى موضوعية:

أما الدوافع الذاتية فتتمثل في:

- اهتمامي الشخصي بدراسة الإشكالات التي تعاني منها الجزائر، والتي لها أبعاد اقتصادية-اجتماعية مثل: إشكالية السكن وإشكالية البطالة؛
- رغبتني في محاولة الاقتراب من واقع البطالة لدى المتعلمين من جهة وواقع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من طرف الشباب خاصة خلال العشرية الأخيرة في الجزائر.

أما الدوافع الموضوعية فتتمثل في:

- البيئة التي نعيشها والتي تتميز بانتشار البطالة التي تمس حتى فئة المتعلمين من حاملي شهادات الدراسات العليا في مختلف التخصصات وفشل مختلف سياسات التوظيف السابقة في احتوائها؛
- قلة الدراسات التي تتناول أزمة البطالة لدى فئة المتعلمين تحديدا في الجزائر؛
- معرفتنا الخاصة لما يمكن أن تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر إذا ما عمل المهتمون بها بإعطائها العناية الكافية، وتقديم الدعم المناسب لها حتى

تؤدي الدور الذي يجب أن تلعبه خصوصاً من جانب توفير فرص العمل لليد العاملة المتعلمة؛

- تزايد الإدراك في أغلب البلدان المتقدمة منها والنامية بالأهمية الكبيرة التي تتميز بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصادياتها عموماً وفي التخفيف من أزمة البطالة خصوصاً.

الدراسات السابقة:

إضافة إلى البحوث الأكاديمية والدراسات العلمية الموثقة في المجالات المحكمة التي تهتم بموضوع البطالة من جهة، وموضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة أخرى، تم الاطلاع أيضاً على دراسات تتناول صلب الموضوع، وهو العلاقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحل أزمة البطالة، هي:

1. دراسة للباحث: ممدوح الزيادات (2008)، بعنوان: "دور المشروعات الصغيرة في

الحدّ من مشكلة البطالة في الأردن"، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، منشورة في الموقع الإلكتروني لمؤسسة الفكر العربي. تناولت الدراسة دور المشروعات الصغيرة في الاقتصاد الوطني ومميزات المشروعات الصغيرة، ثم أنواع المشروعات الصناعية الصغيرة، ثم بعدها عرض واقع البطالة في المملكة الأردنية طبيعة المشروعات الصغيرة المتوافرة في الأردن، كما تم تشخيص المشكلات والعقبات التي تواجهها في الأردن، ثم دور المشروعات الصغيرة في الحدّ من البطالة.

بينت هذه الدراسة أن المشروعات الصغيرة في الأردن لديها القدرة على إيجاد فرص العمل واستيعاب التزايد في أعداد الداخلين لسوق العمل أكثر من نظيراتها من المنشآت الكبيرة، وذلك يعود إلى مجموعة من العوامل والأسباب، أبرزها ما يلي:

- مدى ملائمة هذا الحجم من المنشآت لاقتصاد صغير الحجم مثل الاقتصاد الأردني.
- القدرة الرأسمالية المحدودة لأصحاب هذه المنشآت.
- تكلفة خلق فرصة العمل في هذه المنشآت.

كما أكدت هذه الدراسة على مدى الدور والإسهام الفعال للذين تستطيع أن تقوم بهما هذه المشروعات لمواجهة مشكلة البطالة. في الأخير، أوصت الدراسة بأن المشروعات الصغيرة هي من أفضل الوسائل التي لديها القدرة على مواجهة مشكلة البطالة.

2. دراسة للباحثة: ثلاثجية نورة (2004) بعنوان: "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

في إطار الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في امتصاص البطالة وتفعيل النسيج

الصناعي"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الوطني حول الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر والممارسة التسويقية يومي 20 و 21 أفريل، المركز الجامعي بشار، تناول هذا البحث المحاور التالية: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب كمحور أول، ثم علاقة هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب من جهة والبنك من جهة أخرى كمحور ثان، وأخيرا مشاريع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والعراقل التي تعترضها كمحور ثالث.

حاولت الباحثة من خلال دراستها التركيز على السياسة الجزائرية الجديدة في إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة وتشجيع المبادرات الفردية. توصلت الباحثة إلى أن إنشاء مؤسسات صغيرة عن طريق جهاز دعم تشغيل الشباب يعتبر كخطوة أولى نحو حل أزمة البطالة، أما الخطوة الثانية فتتمثل في ضرورة مساعدة هذه المؤسسات في عملية التسيير العقلاني والرشد حتى تستطيع مواجهة الأزمات التي تعترضها، أما الخطوة الثالثة فتتمثل في ضرورة تخفيف إجراءات وشروط التمويل المتخذة من طرف البنوك حيث تتم الدراسة المالية الخاصة بهذا النوع من المؤسسات بنفس المقاييس والشروط للمؤسسات الأخرى، وأن اهتمام البنوك منصب على تمويل القطاعات التي تحقق مردودية سريعة وربحية عالية مثل النقل والمخابز، وأهملت تمويل بعض القطاعات الأخرى مثل القطاع الزراعي والصناعي بمنح قروض متوسطة وطويلة الأجل.

3. دراسة للباحثين: **مخير عبد العزيز جميل وعبد الحليم أحمد عبد الفتاح (2000)**
بعنوان: **"دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية"**، القاهرة: بحوث ودراسات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. تناولت هذه الدراسة الخصائص المميزة للسكان والعمالة والبطالة بين الشباب في الدول العربية من خلال التعرض لمفهوم وتصنيف الشباب والتوزيع العمري للسكان في الدول العربية والقوى العاملة في الدول العربية، ثم مؤشرات البطالة على المستوى الدولي والبطالة بين الشباب في الدول العربية، كما تناولت الدراسة واقع الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية من خلال التعرض للأوضاع الراهنة للصناعات الصغيرة والمتوسطة بالدول العربية ودلالات واقع الصناعات الصغيرة والمتوسطة العربية بالنسبة لتوظيف الشباب، كما وقفت الدراسة على تجارب عالمية وعربية في مجال تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة في سبيل توظيف الشباب بدراسة تجربة

كل من اليابان، إيطاليا، ألمانيا، الهند، المملكة العربية السعودية، سلطنة عمان، مصر، الكويت.

النتائج التي تم الوصول إليها من خلال هذه الدراسة أن دعم وتشجيع المنشآت الصناعية الصغيرة والمتوسطة قد حقق طفرة نوعية ملحوظة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي بمختلف الدول الأوروبية والآسيوية نظرا للخصائص التي تتميز بها. كما حاولت الدراسة إلقاء الضوء على مختلف الجوانب النظرية والتطبيقية للمنشآت الصناعية الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، ومدى مساهمتها في التخفيف من حدة مشكلة البطالة بين الشباب في هذه الدول، مع الاستفادة من الدروس المستوحاة من تجارب الدول الأخرى ذات الصلة والقابلة للتطبيق في المنطقة العربية مثل استخلاص عدد من الآليات والبرامج التي احتضنتها الدول المختلفة في سبيل دعم هذه الصناعات واستحداث مهن ووظائف جديدة، للتخفيف من حدة مشكلة البطالة بين الشباب.

4. دراسة للباحث: **حسين الطلافحة** (2012) بعنوان: **"حول حل معضلة بطالة المتعلمين**

في الدول العربية"، سلسلة الخبراء، العدد: 45، الكويت، المعهد العربي للتخطيط. كان هدف هذه الدراسة هو تحليل محددات البطالة وخاصة بطالة المتعلمين في الوطن العربي بغرض توصيف سياسات للتقليل منها، وقد اشتملت الدراسة على عدة أقسام تمحورت حول البطالة والتعليم في الدول العربية، تقدير منحى فيلبس لبعض الدول العربية، أثر النمو الاقتصادي على البطالة في الدول العربية، السياسة الاقتصادية والبطالة في الدول العربية.

أشارت الدراسة إلى ارتفاع معدل البطالة في الدول العربية وتركز البطالة بين المتعلمين وعدم فاعلية السياسات الاقتصادية المتبعة في حلها، رغم سعي هذه الدول لمواجهتها من خلال تحقيق معدلات نمو مرتفعة بالاعتماد على خطط تنمية شاملة، حيث زادت مشكلة البطالة وتعقدت من خلال تغير هيكل البطالة بزيادة نسبة البطالين بين المتعلمين، كما زادت مدة التعطل عن العمل، وهذا ما يتعارض مع توقعات نظريات رأس المال البشري واقتراحاتها والتي تقوم على أن زيادة المستوى التعليمي تزيد من احتمال التوظيف.

توصلت الدراسة إلى أن البطالة في الدول العربية هي بطالة هيكلية نتجت عن عدم تطور هياكل الاقتصاديات العربية بما يتناسب مع طبيعة النمو، كما أشارت النتائج إلى عدم مرونة سوق العمل من حيث التجاوب مع النمو الاقتصادي، ومن ناحية أخرى فإن مؤشرات سوق العمل لم تنعكس على مخرجات النظام التعليمي بسبب عدم التوافق بين المعروض من المهارات والمطلوب منها مما أدى إلى ظهور بطالة بين المتعلمين.

كما أن قانون أوكن لم ينطبق في الدول العربية، حيث لم يكن للنمو الاقتصادي في الدول العربية تأثير مباشر على معدلات البطالة وأن السياسات المالية والنقدية لم تكن فعالة في تقليل البطالة.

لهذا، أوصت الدراسة بضرورة وضع سياسات طويلة الأجل تركز على جانب العرض وتتكون من:

- هيكلة النظام التعليمي لزيادة المواءمة بين مخرجاته واحتياجات سوق العمل؛
- تطوير مناهج التعليم العالي وتخصصاته بحيث تعكس المهارات التي يتطلبها سوق العمل وزيادة الربط بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل والصناعة بمشاركة مدراء المؤسسات في لجان تطوير المناهج والخطط الدراسية؛
- الاعتماد على برامج إعادة التدريب والتأهيل الموجهة للعمالة المتعلمة من أجل تزويدها بالمهارات اللازمة لدخول سوق العمل وربط هذه البرامج بالتوظيف في القطاعات الاقتصادية المختلفة.

5. دراسة للباحث محمد طالبي (2009) بعنوان: "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، بين المردود الضئيل وكيفية التفعيل"، في مجلة دراسات اقتصادية، العدد 12، الجزائر: مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية.

كان هدف الدراسة هو الإجابة على التساؤلين الرئيسيين التاليين:

- ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر؟

- كيف يمكن تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر؟

توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج منها:

- وضعية التشغيل في الجزائر لا تبعث على الارتياح خصوصا في أوساط الشباب، حيث ارتفعت البطالة في هذه الفئة من المجتمع الجزائري وبالتالي فإن أهم جزء من الطاقة الإنتاجية للجزائر غير مستغل؛

- حققت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطورا ملحوظا من حيث العدد ومعظمها تابع للقطاع الخاص، إلا أنها تعاني من عدة معوقات أهمها مشكل التمويل؛

- تركز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الشمال الجزائري مما يعني عدم تحقيق التوازن الجهوي وعدم فعالية السياسات الخاصة بتنمية الجنوب؛

- حققت برامج التشغيل في إطار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نتائج متواضعة عموماً من حيث المساهمة في التخفيف من حدة البطالة في أوساط الشباب والسبب يعود إلى حداثة التكوين ومشكل التمويل؛

- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل الإجمالي هي نسبة ضعيفة (14,12 %) وهذا يشير إلى ضرورة تفعيل دورها في التشغيل عن طريق تشجيع روح المبادرة الفردية لدى الشباب الجزائري وتوفير التمويل اللازم وتخفيف الأعباء الضريبية وتحقيق التوازن الجهوي.

6. دراسة للباحثة (2010): **قنيطرة سمية بعنوان: "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة -"**، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، قسنطينة: جامعة منتوري، السنة الجامعية: 2009-2010.

بحثت الإشكالية في مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، انطلقت هذه الدراسة من فرضية رئيسية هي: للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور فعال في الحد من ظاهرة البطالة.

خلاصة هذه المذكرة ضمت عدة نتائج أهمها:

- إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة وورشات الصناعات التقليدية تعمل على استحداث 5 مناصب عمل و4 مناصب على الترتيب كمتوسط لكل مؤسسة منشأة، أما المؤسسات العمومية فهو في تراجع وهو ما يفسر فشل القطاع العام في توفير مناصب عمل جديدة؛

- الاستثمار في المؤسسات المصغرة أياً كان قطاع النشاط يعتبر الأنجع والأكثر فعالية في استحداث مناصب عمل والتخفيف من حدة البطالة؛

- حدث تطور كبير في استحداث مناصب الشغل مع نهاية سنة 2009، بنسبة تفوق 91 % كزيادة مقارنة مع سنة 2005؛

- توزيع العمالة حسب قطاعات النشاط يظهر سيطرة قطاع البناء والأشغال العمومية يليه قطاع التجارة؛

- مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هي الأكبر في توفير مناصب الشغل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 60 % مقارنة بباقي الوكالات والصناديق التي تقوم بدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية قسنطينة.

بعد عرض نتائج الدراسة تم تقديم بعض الاقتراحات، منها:

- إقامة معهد تكوين وتأطير مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبار أن أغلبهم من ذوي ثقافة ومستوى تعليمي متوسط وبحاجة إلى تأهيل؛

- تعزيز فكرة المقاولاتية والعمل الحر باستحداث برامج أكاديمية تعليمية في إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المعاهد والجامعات؛
- الاستفادة من الخبرات والنماذج العالمية الموجودة في مجال تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالاعتماد على عدد من الآليات التي أثبتت فعاليتها في بعض الدول كتقديم خدمات استشارية وحوافز ضريبية أثناء الإنشاء والتشغيل، تخصيص حصة من المشتريات الحكومية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويحضر على المؤسسات الكبيرة إنتاجها، الاهتمام بالتعليم والتدريب الفني ومنح بعض التسهيلات التمويلية، تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على إقامة جمعيات تعاونية وشبكات صناعية مما يؤدي إلى ارتباط هذه المؤسسات أفقيا وعموديا لتجاوز مشكلات المنافسة والتسويق.

إن هذه الدراسات السابقة تمس عدة جوانب رئيسية في الموضوع، وتوصلت إلى نتائج مهمة، لكن هذه الدراسات لم تبحث في مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة أزمة البطالة لدى فئة المتعلمين تحديدا، وهذا ما سنبحث فيه من خلال هذه الأطروحة.

منهج وأدوات البحث:

لأجل الإحاطة بالموضوع محل الدراسة بالتحليل والتدقيق، وتبسيط الضوء على مكوناته ونتمكن من بلورة رؤية تساعد على تجاوز الإشكالية باقتراح حلول موضوعية وواقعية، سنعتمد على جملة من المناهج في هذه الدراسة، ففي الجزء النظري سيتم اتباع المنهج التاريخي عندما نتعرض إلى المراحل التي مر بها الاقتصاد الجزائري إلى غاية اليوم حتى نستطيع أن نستوعب أسباب الواقع الاقتصادي والاجتماعي في الوقت الراهن ونقصد بذلك مراحل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وواقع البطالة في الجزائر، كما سيتم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لدراسة أهم المراحل التي نقف عندها. أما في الجزء التطبيقي فسيتم اعتماد أسلوب دراسة الحالة عن طريق إجراء مسح شامل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في الجزائر وفي بعض ولايات الوطن بدراسة التطور السنوي لعدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مقسمين حسب المستوى التعليمي للشباب أصحاب هذه المشاريع وهذا خلال الفترة: 2005-2015.

ومن بين الأدوات التي سيتم الاستعانة بها في البحث:

- المراجع المشكلة من كتب، ودراسات أكاديمية سابقة ومقالات علمية ومجلات محكمة؛

- المعطيات الإحصائية من جداول وأرقام تتعلق بالواقع الجزائري عامة وبواقع بعض الولايات خاصة؛
- القوانين والتشريعات ذات الصلة بتنظيم وتأطير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتسهيلات الممنوحة لها، حتى نقف على الإطار الذي تطورت فيه؛
- الاتصال بالهيئات الرسمية مثل: مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ؛
- حضور الندوات والملتقيات، والأيام الدراسية والإعلامية التي لها صلة بالموضوع؛
- تفريغ البيانات المتحصل عليها من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بخصوص إحصائيات البطالين على اختلاف مستوياتهم التعليمية.

هيكل البحث:

للإجابة على إشكالية البحث وتحقيق أهدافه، سيتم تقسيم هذا البحث إلى جانبين أحدهما نظري يتكون من أربعة فصول والآخر تطبيقي يتكون من فصل واحد.

في الجانب النظري، يهتم الفصل الأول بدراسة الإطار النظري للبطالة من خلال تعريفها وكيفية قياسها والتعرف على أنواعها ثم البحث في أسباب ظهورها وآثارها الاقتصادية والاجتماعية وكذلك دراسة النظريات المفسرة لها والتي تنقسم إلى نظريات تقليدية ونظريات حديثة.

يتناول الفصل الثاني بالدراسة واقع البطالة في الجزائر منذ الاستقلال من خلال واقع الاقتصاد الجزائري وظاهرة البطالة قبل سنة 2000، ثم دراسة تطور البطالة في الجزائر في ظل برامج الاستثمارات العمومية 2001-2014، ليطم التركيز على واقع بطالة المتعلمين في الجزائر.

أما الفصل الثالث فيهتم بالتعليم والتعليم العالي في الجزائر في ظل الإصلاحات، من خلال البحث في مراحل إصلاح التعليم الأساسي في الجزائر وكذا مسار بناء وإصلاح التعليم العالي في الجزائر، ثم التعرض لاقتصاديات التعليم ودار المقاولاتية في الجامعات الجزائرية.

أما الفصل الرابع فيدرس تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في تشغيل المتعلمين، من خلال البحث في مفهوم

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها ومكانتها ضمن السياسة العامة للتشغيل في الجزائر، ثم دراسة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في دعم المتعلمين.

بعد التأصيل النظري للموضوع محل البحث، يأتي دور الجانب التطبيقي في الفصل الخامس حيث سيتم دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في بعض ولايات الوطن لتشغيل الشباب المتعلم، وهي ولاية سطيف وولاية بجاية وولاية تيزي وزو وولاية قسنطينة وولاية وهران وولاية عين الدفلى وولاية الجزائر العاصمة، حيث ستتم الدراسة بتفريغ وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

في الأخير سنختم بحثنا بخاتمة نجل فيها نتائج البحث والتحليل للإشكالية محل الدراسة كما نقترح فيها آفاق البحث المستقبلية التي يمكن أن تحفز الباحثين من أجل إجراء مزيد من البحوث العلمية التي يمكن أن تساهم في حل أزمة البطالة في الجزائر.

تجدر الإشارة إلى أن إنجاز هذا العمل لم يخل من مواجهة عدد من الصعوبات أهمها: صعوبة الحصول على الإحصائيات المتعلقة بالولايات حيث تم اللجوء إلى استخدام العلاقات الشخصية، وكذلك طول مدة الحصول على الإحصائيات من المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، إضافة إلى عدم وجود إحصائيات على مستوى الولايات تتعلق بتقسيم البطالين حسب مؤشر المستوى التعليمي، وكذلك عدم وجود إحصائيات تتعلق بالمستوى التعليمي للعمال في المؤسسات المصغرة والصغيرة المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

الفصل الأول: ظاهرة البطالة والنظريات المفسرة لها

تمهيد

تعتبر البطالة من أشد المخاطر التي تهدد استقرار وتماسك أي اقتصاد في العالم، كما تمثل إشكالية البطالة أحد المواضيع التي لاقت بشكل رئيسي اهتمام الباحثين والمهتمين من أصحاب القرار من مختلف الدول. وهذا لما لها من أثر بارز في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، حيث تتعدد أسبابها كتزايد نمو الحجم السكاني وتباطؤ النمو الاقتصادي، إضافة إلى عدم توافق شباب حاملي شهادات الدراسات العليا مع متطلبات سوق العمل. لذلك فإن مواجهة أزمة البطالة تعتبر من بين أهم التحديات التي يجب رفعها في الظرف الراهن وفي المستقبل، في هذا الإطار، سنحاول في هذا الفصل الإحاطة بموضوع البطالة نظريا من خلال دراسة مفهوم البطالة وأنواعها، ثم أسبابها وآثارها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وأخيرا النظريات المفسرة للبطالة وتتمثل في النظريات التقليدية وهي النظرية الكلاسيكية - التي لا تعترف بوجود بطالة إجبارية في الاقتصاد- والنظرية الكينزية - التي تعترف بوجود بطالة إجبارية وضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي- وبعض النظريات الحديثة كنظرية البحث عن عمل - التي ترجع وجود ظاهرة البطالة إلى نقص المعلومات حول سوق العمل-؛ ونظرية الاختلال -التي تحاول تفسير ظاهرة البطالة من خلال الربط بين سوق السلع وسوق العمل -؛ إضافة إلى نظرية تجزئة سوق العمل التي تجزئ سوق العمل إلى سوق رئيسية وسوق ثانوية؛ وأخيرا نظرية كوندراتييف وشومبيتر التي ترجع سبب البطالة إلى ظهور التكنولوجيا ودخولها إلى مجال النشاطات الاقتصادية.

المبحث الأول: مفهوم البطالة، قياسها وأنواعها

إن دراسة مفهوم ظاهرة البطالة يتطلب تعريفها لتحديد مجموعة الشروط الواجب توفرها في الشخص حتى يطلق عليه مصطلح "شخص بطل"، كما يتطلب تحديد طرق قياسها لتشخيص هذه الظاهرة وتحديد مدى انتشارها في بلد معين، يتطلب أيضا دراسة أنواعها المختلفة، فهناك البطالة الصريحة والبطالة المقنعة وهناك البطالة الإجبارية وغير الإجبارية إضافة إلى أنواع أخرى، هذا ما سيتم البحث فيه من خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: مفهوم البطالة وقياسها

إن مصطلح عاطل عن العمل أو متعطّل عن العمل أو ليس له دخل كلها توحى أن الشخص في حالة بطالة، لكن هل كل شخص لا يعمل وليس له منصب شغل يعتبر بطالا؟ إن هذا الأمر يدفع للتساؤل عن تعريف حالة البطالة وكيف يمكن قياس معدل البطالة في مجتمع معين، ندرس هذا من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: تعريف ظاهرة البطالة

إن تحديد تعريف دقيق لظاهرة البطالة هو أمر مهم كونه يسمح للاقتصاديين بتحديد عدد البطالين وتشخيص ظاهرة البطالة ومن ثم البحث عن حلول لها تتقلل الاقتصاد من حالة الركود إلى حالة الإلتعاش والنمو.

في الحقيقة توجد الكثير من التعاريف عن مصطلح البطالة لكنها تتمحور حول نفس المعنى، يمكن إدراجها فيما يلي:

تعرف البطالة على أنها: " الحالة التي يبحث فيها الفرد بدرجة كافية عن العمل المدفوع الأجر، ولكنه لا يجده لأن عدد الأفراد يفوق عدد الوظائف الشاغرة أو المعلن عنها".¹

بمعنى أن الفرد لا يدخر جهدا في بحثه عن منصب عمل معلوم الأجر، لكن نظرا لقلّة المناصب الشاغرة المعلن عنها من قبل المؤسسات يبقى هذا الفرد في حالة بطالة أي عاطلا أو متعطلا عن العمل.

تعرف البطالة أيضا بالتوقف الجبري لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما برغم القدرة والرغبة في العمل والإنتاج. أما عند الاقتصاديين فتعرف البطالة بأنها مقدار الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم، عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل، وذلك خلال فترة زمنية معينة.² حيث تتكون فئة

¹ علي عبد الوهاب نجا (2005): "مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية تطبيقية"، مصر، الدار الجامعية، ص. 04.
² جميل أحمد محمود خضر؛ مصطفى شلابي محمد غانم؛ متولي عبد المؤمن محمد المرسى (2013): "البطالة: الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات، دراسة حالة المملكة العربية السعودية"، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص. 17.

البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في الفئات التالية:¹

- أن يكون الفرد دون عمل: يقصد به الفرد الذي تجاوز عمره السن التي تسمح له بالعمل في دولته ولم يجد فرصة للعمل بأجر أو لحسابه الخاص؛
- أن يكون الفرد قادرا على العمل وراغبا فيه ومستعدا له مباشرة إذا أتيحت له الفرصة عند مستوى الأجر السائد خلال فترة البحث عن عمل ؛^{**}

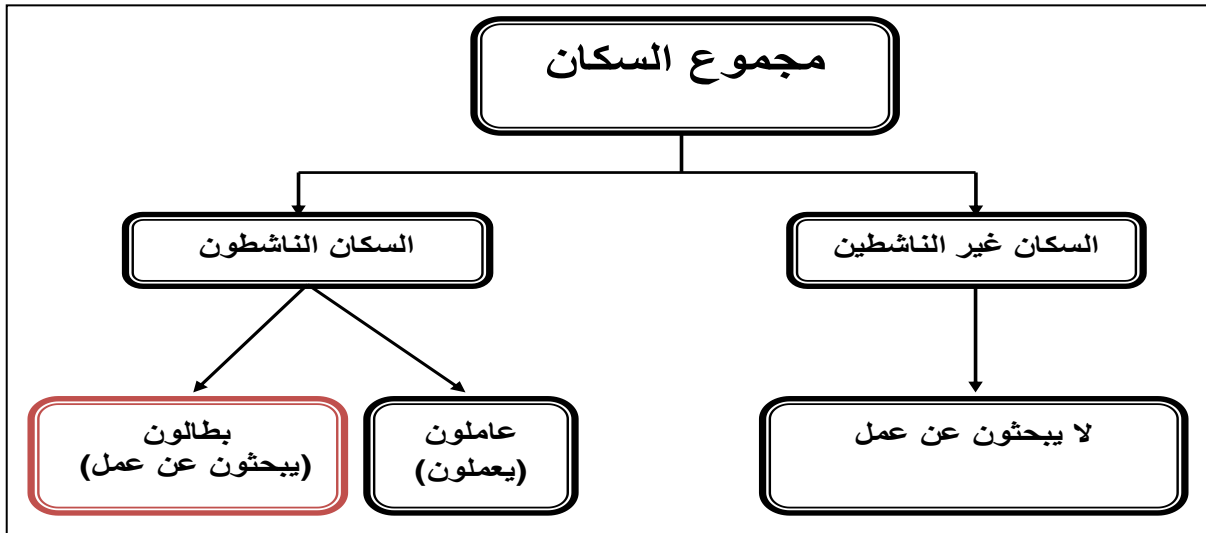
- أن يكون الفرد باحثا عن عمل: أي أن يكون الفرد قد اتخذ خطوات جادة للبحث عن عمل بأجر (مثل التسجيل في مكاتب العمل، إرسال السيرة الذاتية للمؤسسات المرغوبة) أو العمل لحسابه الخاص (مثل طلب الحصول على التراخيص اللازمة وكذلك الموارد المالية وغيرها).

ويتوافق هذا مع التعريف الذي أوصت به منظمة العمل الدولية ILO على تعريف العاطل عن العمل بأنه: " كل إنسان قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند الأجر السائد، ولكن دون جدوى.

أي أن كل إنسان قادر على العمل بدنيا وعقليا وغير مكره على العمل، أي لديه الرغبة الشخصية في العمل ويبحث باستمرار في سبيل الحصول عليه ويقبله عند مستوى الأجر السائد في السوق لكنه لا يجده.

الشكل التالي يوضح فئة البطالين من بين مجموع السكان:

الشكل رقم (01-01): مخطط يوضح فئة البطالين من ضمن مجموع السكان



المصدر: من إعداد الطالب.

¹ Bureau International du travail, La normalisation du travail, (Nouvelle serie 53. Genève, 1953), p.p.48;49. ; l'office national des statistiques, l'emploi et le chômage, (données statistiques, nr226, éditions ONS), algerie, 1995. Consulter le site: <http://www.ons.dz/Definitions-des-concepts-utilises.57.html>, vu le: 24/07/2013.

^{**} يستثنى من هذا المعيار كل فرد غير مستعد لمباشرة العمل بمجرد إتاحة الفرصة له، بل يبحث عن العمل لمباشرة في المستقبل مثل : الطلبة؛ كما يستثنى أيضا الأفراد غير القادرين على العمل كالمرضى والعجزة.

أما في الجزائر، فمصطلح "بدون عمل" يقصد به "بطل"، ويتمثل في الشخص الذي يستوفي في آن واحد على الشروط التالية:¹

- أن يكون في سن العمل: أي ما بين 16 و 60 سنة؛
- أن يكون دون عمل أثناء فترة التحقيق أو التعداد؛
- أن يكون قد قام بالبحث الجاد عن العمل؛
- أن يكون جاهزا ومستعدا للعمل أثناء التحقيق.

مما سبق يمكن اعتبار الفرد عاطلا عن العمل إذا توفرت فيه بعض الشروط متعلقة بالسن ولم يجد عملا أثناء فترة التحقيق وهذا رغم توفر عنصر الاستعداد والرغبة والبحث الجاد عن العمل. من هنا نفهم أن الطلبة في الجامعات والمعاهد مثلا تتوفر فيهم بعض الشروط كالسن والقدرة على العمل لكن لا يمكن تصنيفهم ضمن البطالين لأنهم لا يبحثون عن العمل ومتفرغون للدراسة، كذلك النساء الماكثات بالبيوت.

هناك مفهوم آخر لهذه الظاهرة، يعرف بالمفهوم العلمي للبطالة، مفاده أن البطالة هي الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل استخداما كاملا أو أمثلا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه. من خلال هذا التعريف، يمكن التمييز بين بعدين للبطالة:²

- البعد الأول، يتمثل في الاستخدام غير الكامل للقوة العاملة المتاحة، بمعنى إما وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه، ولا يجدون إطلاقا فرصا للعمل، وإما وجود أفراد يعملون بطريقة مؤقتة مثل العمالة الموسمية؛
- البعد الثاني، يتمثل في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة النشطة، فتكون انتاجية الفرد العامل منخفضة كثيرا مقارنة بالانتاجية المتوسطة المحتملة لهذا الفرد العامل، وخير مثال على ذلك هو البطالة المقنعة التي تشير إلى إمكانية سحب عدد من العمال من العملية الانتاجية ولا يحدث أي نقص في الناتج الكلي.

¹ فريد بختي؛ عز الدين مخلوف (2011): "التشغيل والبطالة في استراتيجية نظام المعلومات الجزائري، مع محاولة بناء نموذج قياسي لمعدل البطالة"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص.04.

² علي عبد الوهاب نجا (2005): "مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية-تطبيقية"، مصر، الدار الجامعية، ص.08.

إن الهدف من تحديد الشروط المتعلقة بالفرد البطال، هو محاولة تقديم تعريف محدد للبطالة يصلح للتطبيق في مختلف دول العالم والمقارنة بين تلك المعدلات، فكيف يمكن قياس معدل البطالة في دولة معينة وفقا لهذا المفهوم؟

الفرع الثاني: قياس ظاهرة البطالة

إن قياس مستوى البطالة وحساب معدلها في مجتمع معين أمر لا بد منه من أجل تسهيل المقارنة بين معدلات البطالة عبر الزمن أو المقارنة بين هذه المعدلات فيما بين الدول. وكما أن هناك تعريفين للبطالة (تعريف رسمي وعلمي) فإنه يتعين التمييز بين مقياسين للبطالة هما: المقياس الرسمي والمقياس العلمي. يتم عرضهما فيما يلي:¹

➤ المقياس الرسمي للبطالة: حسب هذا المقياس فإن معدل البطالة هو النسبة بين عدد العاطلين عن العمل ومجموع قوة العمل في مجتمع معين خلال فترة زمنية معينة، أي أن:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{مجموع قوة العمل}} \times 100$$

حيث يشير مصطلح مجموع قوة العمل إلى مجموع اليد العاملة القادرة على النشاط في المجتمع بما فيها الموظفة والعاطلة عن العمل أي أن:

$$\text{مجموع قوة العمل} = \text{مجموع اليد العاملة} = \text{اليد العاملة الموظفة} + \text{اليد العاملة العاطلة عن العمل}$$

كما تجدر الإشارة إلى أن هناك مقياسا علميا للبطالة يأخذ بعين الاعتبار جانبا آخر للبطالة قد يغفل عنه الكثير من الأفراد، نرى ذلك من خلال العنصر الموالي.

➤ المقياس العلمي للبطالة: انطلاقا من المفهوم العلمي للبطالة فإن المجتمع يعاني من وجود بطالة إما بسبب عدم الاستخدام الكامل لليد العاملة أو عدم الاستخدام الأمثل لها أو كلاهما معا، حيث تتحقق العمالة الكاملة في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل، ويكون بذلك معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، فيعاني المجتمع من بطالة، مما يعني أن:

¹ علي عبد الوهاب نجا (2005)، ص.ص. 14-16.

العمالة الكاملة: تتحقق عندما يكون:

الناتج الفعلي = الناتج المحتمل $\Leftarrow$ **معدل البطالة الفعلي = معدل البطالة الطبيعي (غير التضخمي)**

وجود بطالة: يعني أن:

الناتج الفعلي > الناتج المحتمل $\Leftarrow$ **معدل البطالة الفعلي < معدل البطالة الطبيعي**

إن الاستخدام الأمثل لقوة العمل يتطلب ألا تقل إنتاجية العامل عن حد أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة المحتملة، وبالتالي فإن:

الناتج المحتمل = قوة العمل $\times$ الإنتاجية المتوسطة المحتملة

أي: $ن م = ق \times ج م$ (1)

وإذا كان معدل البطالة الطبيعي والمسموح به ذلك الذي يحافظ على استقرار الأسعار وليكن: 5 % مثلاً.

ومنه: **قوة العمل المحسوبة = 0,95 [من قوة العمل الكلية]..... (2)**

بذلك يكون الناتج المحتمل هو ذلك الناتج الذي يتم الحصول عليه من تشغيل 95 % من قوة العمل تشغيلاً كاملاً وأمثلاً.

$ن م = 0,95 ق \times ج م$ (3)

الناتج الفعلي = قوة العمل $\times$ الإنتاجية المتوسطة الفعلية

$ن ف = 0,95 ق \times ج ف$ (4)

فجوة الناتج = الناتج المحتمل – الناتج الفعلي

$ن ف = ن م - ن ف$

تعرف فجوة الناتج بأنها تمثل قيمة الناتج المفقود نتيجة لعدم استخدام موارد المجتمع استخداماً كاملاً و/ أو أمثلاً.

من المعادلتين (3) و (4) السابقتين نجد:

$ن ف = 0,95 ق \times ج م - 0,95 ق \times ج ف$

$$ف ن = 0,95 ق (ج م - ج ف) (5)$$

يمكن تحويل فجوة الناتج المقاسة بوحدات نقدية إلى فجوة بطالة مقاسة بوحدات عمل، وذلك من خلال قسمة المعادلة 5 على الإنتاجية المتوسطة المحتملة (ج م)، فنجد:

$$\frac{\text{فجوة الناتج}}{\text{ج م}} = \text{فجوة أو حجم البطالة}$$

بمعنى:

$$\frac{ف ن}{ج م} = \frac{0,95 ق (ج م - ج ف)}{\text{ج م}}$$

ومنه:

$$\text{فجوة أو حجم البطالة} = 0,95 ق \left(\frac{\text{ج ف}}{\text{ج م}} - 1 \right)$$

حيث أن:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{حجم البطالة}}{\text{مجموع قوة العمل}} \times 100$$

وبذلك يكون:

$$\text{معدل البطالة (ب م)} = \frac{0,95 ق \left(\frac{\text{ج ف}}{\text{ج م}} - 1 \right)}{0,95 ق} \times 100$$

وبالتالي:

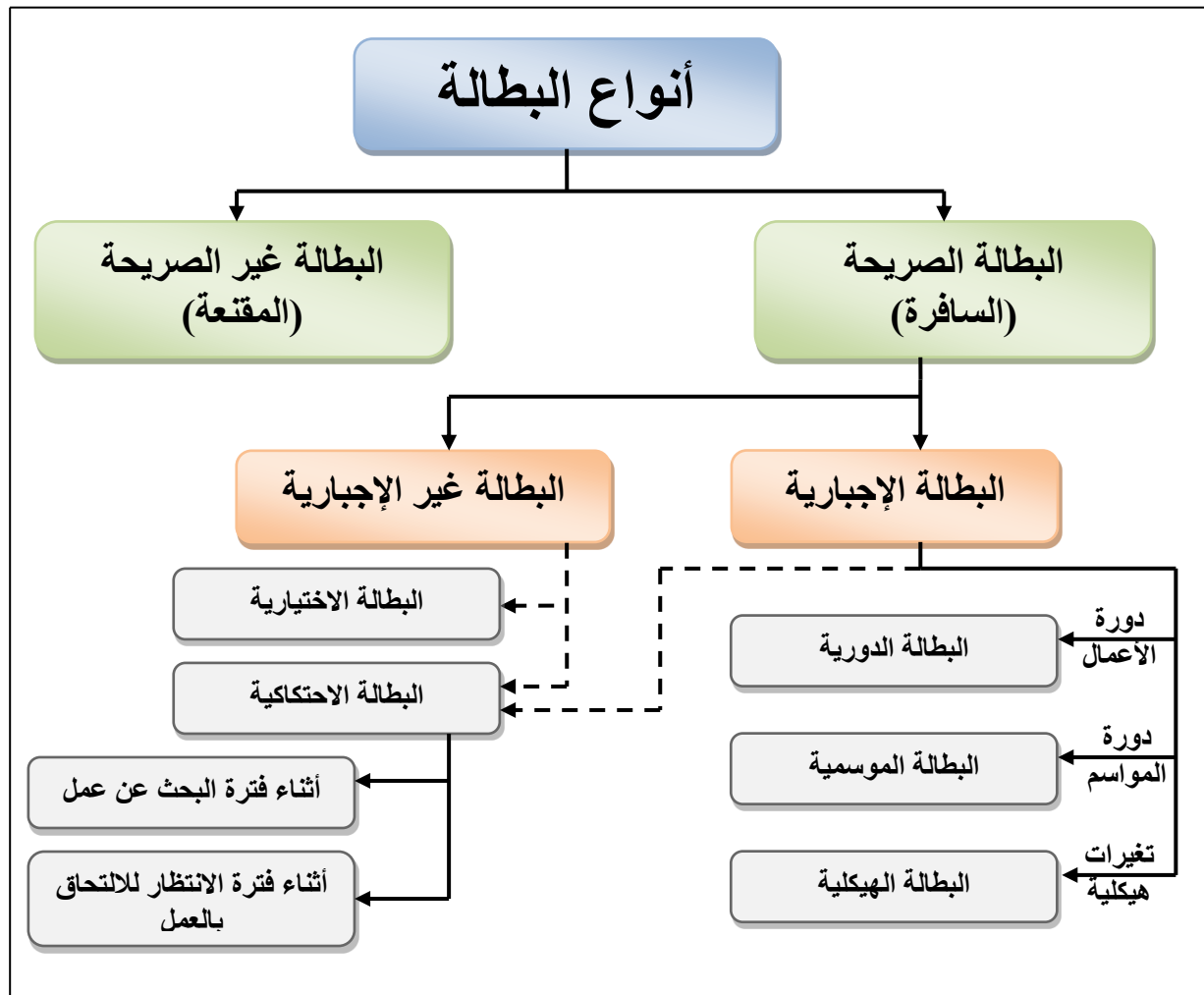
$$\text{معدل البطالة (ب م)} = \left(\frac{\text{ج ف}}{\text{ج م}} - 1 \right) \times 100$$

إن المعادلة الأخيرة تمثل معدل البطالة وفقا للمقياس العلمي، يأخذ هذا المقياس في الحسبان كافة أنواع البطالة في المجتمع. فما هي الأنواع المختلفة للبطالة؟ وعلى أي أساس يتم تقسيمها؟ ندرس هذا من خلال المطلب الموالي.

المطلب الثاني: أنواع البطالة

يمكن التمييز بين نوعين رئيسيين من البطالة هما البطالة الصريحة والبطالة غير الصريحة (أي البطالة المقنعة) تنفرع من البطالة الصريحة أنواع متعددة هي البطالة الإجبارية والبطالة غير الإجبارية، أما البطالة الإجبارية فتشمل كلا من البطالة الدورية والبطالة الموسمية والبطالة الهيكلية؛ أما البطالة غير الإجبارية فتتمثل في البطالة الاختيارية -التي يفضل فيها الفرد عدم العمل بمحض إرادته – وكذا البطالة الاحتكاكية التي نميز فيها بين فترتين هما فترة البحث عن عمل وفترة الانتظار للالتحاق بالعمل تجدر الإشارة إلى أن هذه البطالة الاحتكاكية يمكن اعتبارها بطالة إجبارية أيضا إذا حدثت تطورات ألغت بعض المهن مما يضطر أصحابها على التوقف عن العمل للبحث والانتقال إلى مهن أخرى. كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (01-02): مخطط توضيحي لأنواع البطالة



المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على: علي عبد الوهاب نجا (2005)، ص.ص. 17-30.

من خلال هذا الشكل يظهر أن للبطالة أشكال مختلفة وفقاً لمسبباتها، وسيتم دراسة كل نوع على حدة في الفرعين الموالينين:¹

الفرع الأول: البطالة الصريحة (السافرة)

هي الصورة الواضحة للبطالة حيث تتمثل في وجود أفراد قادرين على العمل ولا يشغلون أية وظائف، ويعتبر هذا النوع أكثر أشكال البطالة شيوعاً، وهو ينقسم إلى نوعين هما: البطالة الإجبارية والبطالة الاختيارية.

أولاً: البطالة الإجبارية:

تتمثل في فائض العرض في سوق العمل من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه ولكنهم لا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة. يمكن التمييز بين عدة أشكال لهذا النوع من البطالة وفقاً للأسباب المؤدية إلى كل منها وهي كما يلي:

• **البطالة الهيكلية:** ترتبط البطالة الهيكلية بطبيعة الهيكل الاقتصادي للدولة و المتغيرات التي تطرأ عليه، فمع إجراء تعديلات جوهرية في الخطة الاقتصادية أو تعديل مبادئ وسياسات النظام الاقتصادي السائد، فهذه التحولات تؤدي إلى وجود آليات جديدة بكل من أسواق السلع والخدمات وكذلك أسواق العمل، حيث يمكن أن تتغير الأنماط الإنتاجية أو الاستهلاكية، و هو ما يمكن أن يفرض ظهور حالات بطالة² تظهر البطالة الهيكلية في منطقة معينة عندما تؤدي التغيرات في أنماط الطلب إلى عدم التوافق بين المهارات المطلوبة والمهارات المعروضة فيها، أو عندما تتسبب هذه التغيرات في عدم التوازن بين المطلوب والمعروض من العمال فيما بين المناطق المختلفة؛ لذا يمكن التمييز بين بعدين لهذا النوع من البطالة:

- البعد التقني والمهاري (الخبراتي): يتمثل في عدم التوافق بين مؤهلات العاطلين وخبراتهم من جهة وبين متطلبات الوظائف الشاغرة.
- البعد المكاني: يتمثل في عدم التوافق الجغرافي بين أماكن الوظائف الشاغرة وأماكن الباحثين عنها.

¹ علي عبد الوهاب نجا (2005)، ص.ص. 17-56.

² أحمد طرطار؛ سارة حليمي (2011): "واقع وآفاق البطالة في الوطن العربي"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى العلمي الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي: 15-16 نوفمبر 2011، ص.05.

تنشأ البطالة الهيكلية لعدة أسباب أهمها:

أ- التغيرات في هيكل الطلب: نتيجة لتحقيق النمو الاقتصادي وزيادة المداخل الحقيقية للأفراد، تكون زيادة الطلب بصفة عامة على كثير من السلع بنسب مختلفة حسب نوع السلعة كما يلي:

- زيادة الطلب على السلعة الضرورية والتقليدية تكون أقل من الزيادة في الدخل الحقيقي
- زيادة الطلب على السلع الكمالية والحديثة تكون أكبر من الزيادة في الدخل الحقيقي

فضلا عن أنه قد يحدث نقص في الطلب بالنسبة لبعض السلع التقليدية والدنيا. يؤدي هذا التغير في هيكل الطلب إلى ظهور البطالة الهيكلية في هذه المجالات الأخيرة التي لا يمكن استيعابها في إنتاج السلع الحديثة والكمالية

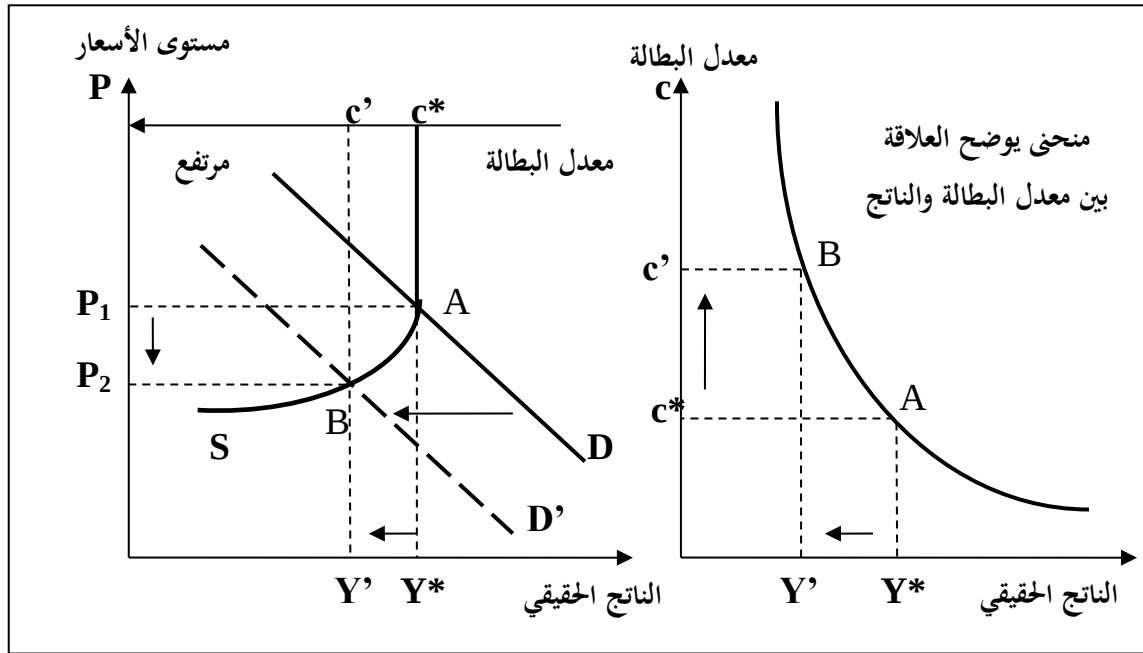
ب- التقدم الفني المطرد: إن التقدم الفني يؤدي إلى استخدام آلات إنتاجية جديدة تحل محل الآلات القديمة، ومسيرة هذه الآلات الحديثة يتطلب استخدام أساليب حديثة في الإنتاج وهذا ما يتطلب بدوره مهارات خاصة؛ مما قد يترتب على ذلك الاستغناء عن عدد من العمال الذين لا تسمح لهم مؤهلاتهم بالعمل في الوظائف التي استحدثتها التقدم التقني (بطالة تقنية) كما يؤدي ذلك أيضا إلى إحلال رأس المال محل العمل.

ج- زيادة نسبة الشباب في المجتمع: تزداد نسبة الشباب في المجتمع مع زيادة النمو السكاني، مما يترتب عليه زيادة البطالة الهيكلية لفئة الشباب لعدم توافر الخبرات والمؤهلات اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة، خاصة في الوظائف التي تحتاج إلى خبرات ومؤهلات خاصة.

لعلاج البطالة الهيكلية ينبغي إعادة تكوين العمال العاطلين وتدريبهم لإكسابهم المهارات التي تتطلبها الوظائف الشاغرة والجديدة التي استحدثتها التغيرات الهيكلية، وهذا الأمر له تكاليفه -تكاليف التدريب وإعادة التأهيل- وربما لا تتوافر في العديد من الدول خاصة النامية منها، كما أن عملية إعادة التأهيل تتطلب وقتا طويلا نسبيا في ظل الصعوبات التي تواجه تدريب العمال القدامى على اكتساب المهارات الجديدة المطلوبة. كذلك فإن تكيف سوق العمل من خلال مرونة الأجور وانخفاض تكاليف الانتقال بين الوظائف في منطقة معينة أو الانتقال بين المناطق المختلفة، سرعان ما يقضي على البطالة الهيكلية.

- **البطالة الدورية**: ترتبط هذه البطالة بتقلبات النشاط الاقتصادي أو ما يسمى أيضا دورة الأعمال الاقتصادية، حيث تظهر في حالة الانكماش أو الركود. فانخفاض الطلب الكلي على السلع والخدمات يؤدي إلى تسريح جزء من العمال من طرف أصحاب الأعمال. ويتضح ذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (01-03): البطالة الدورية



المصدر: علي عبد الوهاب نجا (2005) : "مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية- تطبيقية"، مصر: الدار الجامعية، ص.26

من خلال الشكل، يتضح أنه إذا كان الاقتصاد يعمل في مستوى التوظيف التام، حيث يسود معدل البطالة الطبيعي C^* -وليكن 5 % مثلاً- والناتج المقابل لذلك هو الناتج المحتمل Y^* ، فإن نقص الطلب الكلي سيؤدي إلى انخفاض مستوى الناتج ويمثل ذلك بيانياً بانتقال منحنى الطلب الكلي من D إلى D' ليتقاطع مع منحنى العرض الكلي S عند النقطة B فيصبح مستوى الناتج عند Y' ويرتفع معدل البطالة إلى C' - وليكن 10 % مثلاً- ومنه تكون العلاقة عكسية بين معدل البطالة ومستوى الناتج، كما يوضحها المنحنى سالب الميل، حيث أن انخفاض مستوى الناتج من Y^* إلى Y' يصاحبه ارتفاع معدل البطالة من C^* إلى C' .

في هذا الإطار، إن انخفاض الطلب الكلي على السلع والخدمات يمكن أن يرجع إلى أسباب طويلة الأجل تتعلق بالاقتصاد ذاته أو إلى أسباب مؤقتة، ففي الحالة الأولى يترتب على انخفاض القدرة الشرائية للأفراد انخفاض الطلب الكلي، أما الحالة الثانية، فإن الظروف المؤقتة العارضة تدفع الأفراد إلى إنقاص طلبهم على السلع والخدمات لفترة قصيرة يعود بعدها الطلب الكلي إلى الارتفاع.

يتطلب علاج البطالة الدورية اتباع سياسات اقتصادية توسعية والتي قد تكون إما سياسة مالية توسعية أو سياسة نقدية توسعية، أما السياسة المالية التوسعية فتكون من خلال إما زيادة الانفاق الحكومي أو التخفيض من الضرائب، هذا من شأنه تحفيز النشاطات الاستثمارية وبالتالي زيادة التوظيف والتقليص من

البطالة، أما السياسة النقدية التوسعية فتكون بتدخل البنك المركزي من خلال أدواته كتخفيض سعر الفائدة أو تخفيض سعر إعادة الخصم أو تخفيض الاحتياطي القانوني أو غيرها من الأدوات التي من شأنها توفير السيولة في الاقتصاد ومنه ظهور الطلب الفعال الذي ينعش الاستهلاك والاستثمار وهذا ينعكس في زيادة الطلب على اليد العاملة وبالتالي التخفيض من البطالة.

● **البطالة الموسمية:** تنشأ البطالة الموسمية نتيجة لتغير أو تذبذب الطلب على العمل تبعا لتذبذب مستوى الانتاج. ففي بض القطاعات يتميز العمل فيها بالموسمية نظرا لطبيعة النشاط فيها فعلى سبيل المثال: في القطاع الزراعي يتزايد الطلب على العمال في موسمي الزراعة والحصاد ، أما بين الموسمين فيكون جزء من العمال في حالة بطالة. في قطاع السياحة أيضا نجد أن السائحين الذين يقصدون بلدا معينا في موسم معين، فإن العاملين في هذا القطاع سيعانون من البطالة في المواسم الأخرى؛ في قطاع البناء والأشغال العمومية: ينخفض الطلب على عمال البناء في موسم الشتاء ثم يزيد في المواسم الأخرى.

بذلك تكون البطالة الموسمية منتظمة ويمكن توقعها خلال فترات معينة من السنة، كما يمكن القول أنه كلما كان اقتصاد دولة ما يعتمد على قطاع من هذه القطاعات بشكل كبير، كلما عرفت البطالة الموسمية معدلات مرتفعة.

يمكن الحد من البطالة الموسمية عن طريق توجيه اليد العاملة التي تعاني من هذا النوع من البطالة إلى نشاطات أخرى مثل اشتغال المزارعين بالأعمال العامة المتعلقة بالبنية الأساسية إلى تنويع المنتج الزراعي مع التوسع في الاستثمار في الصناعات الزراعية.

مما سبق، نجد أن كل الأسباب السابقة تجعل الفرد مجبرا في حالة بطالة، فهل لو تم القضاء على كل تلك الأسباب سيتم تشغيل كل اليد العاملة العاطلة عن العمل في المجتمع، أم أن هناك نوع آخر من البطالة لا يخضع لهذه الأسباب؟ نعم، هناك نوع آخر يسمى بالبطالة الاختيارية، يتم تناوله في العنصر الموالي.

ثانيا: البطالة غير الإجبارية

تشمل البطالة غير الإجبارية كلا من البطالة الاختيارية والبطالة الاحتكاكية، ندرس كلا منهما فيما يلي:

• البطالة الاختيارية:

تشمل هذه البطالة الأفراد القادرين على العمل إلا أنهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة وذلك بالرغم من وجود وظائف شاغرة لهم، نذكر منهم على سبيل المثال:

- الأفراد الأغنياء الذين يعزفون عن العمل في ظل الأجور المتاحة؛
- الأفراد المتسولون الذين فضلوا أن يجعلوا من التسول مهنة لهم يحصلون من خلالها على أموال دون بذل أي جهد رغم توفر فرص عمل لهم؛
- الأفراد الذين لا يرغبون في الالتحاق بوظائف مماثلة للتي كانوا يشغلونها سابقا بسبب فارق الأجر أو الامتيازات أو الصلاحيات المتعلقة بالوظيفة الجديدة مقارنة بالوظيفة السابقة؛
- الأفراد الذين لا يطالبون المجتمع بوظائف رغم مقدرتهم على العمل مثل ربات البيوت اللواتي يقضين حياتهن في رعاية أبنائهن وتربيتهن؛
- الأفراد الذين يفضلون العيش عالية على زوجاتهم اللواتي يعملن، وينتظرون آخر الشهر للاستيلاء على رواتبهن.

إلا أن هذا النوع من البطالة لا يؤخذ بعين الاعتبار عند حساب قوة العمل في المجتمع.

• البطالة الاحتكاكية: سميت بهذا الاسم نتيجة لاحتكاك الفرد بسوق العمل بغرض البحث عن وظيفة معينة، سواء كان ذلك لأول مرة أو لمرة ثانية أو ثالثة...، تتميز البطالة الاحتكاكية بتواجدها في كافة الاقتصاديات مهما كان نموها ومهما اختلفت طبيعتها، وذلك لأن سوق العمل يتميز بطبيعته الحركية كما أن تدفق المعلومات لا يتم بالصورة المثلى ولأن بحث العمال عن الوظائف وبحث أصحاب الأعمال عن العمال عادة ما يأخذ بعض الوقت، لهذا تعرف هذه البطالة الاحتكاكية بأنها مؤقتة ولا تدعو للقلق.

إلا أن حجم البطالة الاحتكاكية يختلف من اقتصاد إلى آخر وفقا لطبيعة أفراد من حيث تفضيلهم للمخاطرة من عدمه، بترك أعمالهم في سبيل الالتحاق بأعمال ذات مزايا أكبر، كذلك وفقا للتغيرات التي يشهدها الاقتصاد، فكلما كان الاقتصاد أكثر ميلا للتغير والتطور المستمر توافرت فيه إمكانية خلق مجالات جديدة للعمل تتضمن مزايا تشجع الأفراد على ترك أعمالهم والتحول عنها. وتنقسم البطالة الاحتكاكية إلى قسمين كالآتي:

- البطالة أثناء فترة البحث عن عمل: هي الفترة الممتدة من تخلي الفرد عن العمل الأول، وقبل الحصول على العمل الثاني؛
 - البطالة أثناء فترة الانتظار للالتحاق بالعمل: هي الفترة الممتدة من حصول الفرد على عمل جديد، وقبل استدعائه من طرف صاحب العمل لمباشرة هذا العمل.
- إن كل الأنواع السابقة من البطالة يمكن ملاحظتها بسهولة، يمكن بالتالي إحصاؤها والعمل على معالجتها لكن هناك نوع آخر من البطالة يعد مختفيا أو مقنعا، فهو موجود لكنه لا يظهر جليا للاقتصاديين والمكلفين بالإحصاء والمهتمين بدراسة ظاهرة البطالة في المجتمع، لأن الأفراد الذين يمثلون هذا النوع من البطالة يشغلون مناصب عمل ويحصلون على أجورهم بشكل عادي، وهذا ما يجعل الأمر محيرا، فماذا نقصد بهذا النوع من البطالة؟ وكيف يمكن تحديده؟

الفرع الثاني: البطالة غير الصريحة (المقنعة)

تتواجد البطالة المقنعة أين يعمل الأفراد بأقل من الطاقة الإنتاجية المفترضة لهم، كما تتواجد هذه البطالة في حالة وجود أعداد من العاملين في بعض القطاعات دون أن يترتب على وجودهم ناتج إضافي، فتكون إنتاجيتهم الحدية صفرا أو قد يترتب على توظيفهم نقص الناتج الكلي فتكون إنتاجيتهم الحدية سالبة.

تزداد البطالة المقنعة ظهورا وانتشارا في البلاد النامية حيث تتميز بوفرة نسبية في عنصر العمل، مع غياب أسس سليمة لامتناس العمالة، فتكون سياسة التوظيف غير مبنية على أسس اقتصادية بل يتم التوظيف لأسباب اجتماعية وسياسية؛ مما يجعل اليد العاملة تفوق بشكل كبير الاحتياجات الفعلية لتلك المؤسسات.

مما سبق، يلاحظ أن البطالة المقنعة تمثل تبديدا لجزء مهم من القوة العاملة حيث تستنزف هذه الطاقات في أعمال لا تفيد الاقتصاد حيث أن الإنتاجية الحدية تكاد تكون صفرا.

إن علاج هذا النوع من البطالة لا يكون إلا بخلق مجالات جديدة للإنتاج يصاحبها فرص عمل حقيقية تستوعب فائض العمل في الأعمال المنتجة.

بعد التعرض إلى الأنواع المختلفة لظاهرة البطالة، يمكن تحديد أسباب هذه الظاهرة خصوصا في ظل الاختلافات الموجودة بين اقتصاديات الدول المتقدمة واقتصاديات الدول المتخلفة، كما يمكن تحديد الآثار التي يمكن أن تنجر عن ظاهرة البطالة، ندرس ذلك في المبحث الموالي.

المبحث الثاني: أسباب ظاهرة البطالة وآثارها

تعتبر مشكلة البطالة مشكلة عالمية تتواجد بنسب متفاوتة في كافة الدول المتقدمة منها والنامية، كما تظهر آثار هذه الظاهرة على عدة مجالات منها المجال الاقتصادي والمجال الاجتماعي والمجال السياسي. ندرس كلا من الأسباب والآثار من خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: أسباب ظاهرة البطالة

تتعدد وتختلف أسباب البطالة في كل اقتصاد حسب الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية لكل مجتمع، ويمكن تلخيص أسباب البطالة في الدول المتقدمة من جهة، وفي الدول المتخلفة من جهة أخرى فيما يلي:

الفرع الأول: أسباب ظاهرة البطالة في الدول المتقدمة

تتميز اقتصاديات الدول المتقدمة عموماً بالمرونة في الإنتاج، لهذا فإن أي تغير يحدث في الاقتصاد كالاندماج بين الشركات أو الاعتماد أكثر فأكثر على الوسائل التكنولوجية في المصانع من شأنه التأثير في الإنتاج وبالتالي ينعكس هذا على سوق العمل ويؤدي إلى زيادة البطالة، يمكن اختصار أسباب البطالة في الدول المتقدمة إلى ثلاثة أسباب رئيسية هي:

- **التقدم التكنولوجي:** يعتبر التقدم التكنولوجي من الأسباب الرئيسية لظاهرة البطالة في الدول المتقدمة حيث أن بروز الآلات ذات التكنولوجيا المعقدة تتطور يوماً بعد يوم وبشكل تصبح معه متعددة الوظائف وذات إنتاجية عالية جداً، مما جعل أصحاب المؤسسات يستغنون عن اليد العاملة من خلال إحلال الآلات محل اليد العاملة وبالتالي الانتقال من مؤسسات كثيفة العمالة إلى مؤسسات كثيفة رأس المال مثل: مؤسسات النسيج، العصائر، ... فتصبح نجاعة المؤسسة تتطلب تقليص التكاليف إلى أدنى قدر ممكن؛
- **الاندماج بين الشركات العالمية:** إن الاندماج بين الشركات التي تواجه منافسة على المستوى العالمي يجعلها تقوم بالاستغناء عن عدد كبير من العمال بها بهدف تخفيض النفقات وزيادة الأرباح مما يؤدي إلى ارتفاع معدل البطالة في هذه الدول المتقدمة.
- **الأزمات الاقتصادية:** بحكم أن اقتصاديات الدول المتقدمة متطورة ومتراصة ومتشابكة مع بعضها البعض، فإن حدوث أزمة اقتصادية على مستوى دولة متقدمة واحدة يؤدي مباشرة إلى تضرر باقي الدول، إن خير دليل على ذلك أزمة الرهون العقارية التي ظهرت في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 2007 والتي أدت إلى حدوث الأزمة المالية العالمية، مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة في الولايات المتحدة الأمريكية إلى 8,5 % في سنة 2009، حيث فقد نحو 5,1 مليون شخص أمريكي وظائفهم في بداية عام 2008، ثم فقد 663 ألف أمريكي وظائفهم في سنة 2009،

أما في الدول الأوروبية فوصل معدل البطالة إلى 8,5 % كذلك،¹ كما تلتها الأزمة الاقتصادية الحادة في اليونان (بمعدل بطالة وصل إلى 26,8 %) والتي أثرت على اليد العاملة في الاتحاد الأوروبي، حيث بلغ حجم البطالة فيه 25 مليون و926 ألف شخص، إلى غاية ديسمبر 2012.²

إن زيادة البطالة الناتج عن التقدم التكنولوجي يمكن أن يكون في صالح الاقتصاد في المدى المتوسط والطويل، فالتطور التكنولوجي من شأنه إعادة توزيع طاقات العمل بشكل أفضل يساعد على استغلالها استغلالاً أمثلاً، فعملية إحلال الآلة محل عدد من الأيدي العاملة سيؤدي إلى توجيه أولئك العمال لممارسة عمل آخر والقيام بمهام أخرى. كما أن الاندماج بين الشركات الكبرى يساعد على إنقاذها من الإفلاس وهو ما يعني التقليل ما أمكن من الخسائر وهذا ما يساعد الاقتصاد على الاستمرارية في العمل ما يعطي فرصاً للأيدي العاملة التي تم تسريحها في إيجاد مناصب عمل في المستقبل.

الفرع الثاني: أسباب أزمة البطالة في الدول المتخلفة

نظراً لأن الدول المتخلفة تعاني من غياب الكثير من القوانين والسياسات المنظمة للكثير من القطاعات مثل: غياب سياسة سكانية بين المناطق الجغرافية وعدم الربط والتنسيق بين برامج ومناهج التعليم واحتياجات المجتمع من المهن والوظائف في سوق العمل وعدم انتشار مراكز التكوين المهني وضعف برامج التوظيف الحكومية. كلها عوامل تؤدي إلى بروز وتفاقم ظاهرة البطالة، نرى ذلك فيما يلي:

■ **النمو الديمغرافي:** يعتبر النمو الديمغرافي أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على سوق العمل، حيث يساهم بشكل كبير في تحديد حجم القوى العاملة في الاقتصاد، فالزيادة المستمرة للسكان وبمعدلات عالية من شأنه إحداث خلل في التوازن بين قوى العرض والطلب في سوق العمل، وزيادة الأعباء على الاقتصاد الوطني كتوفير فرص العمل والتعليم والعلاج، خصوصاً إذا كان الاقتصاد يعرف نمواً بطيئاً وهذا يكون مرجعه سوء تخطيط أو غياب سياسة سكانية واضحة المعالم، كما قد يرجع ذلك إلى توزيع السكان غير المتوازن جغرافياً، أو إلى الهجرة الداخلية (من الريف إلى المدينة أو من المناطق الصحراوية إلى الهضاب والسهول) والهجرة الخارجية كعودة

¹ عوض بن عوض بسلام (2011): "مدى تأثير المصارف الإسلامية بتداعيات الأزمة المالية العالمية"، الجمهورية اليمنية، جامعة حضرموت، كلية العلوم الإدارية، ص. 12. في الموقع الإلكتروني: <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2011/03.pdf>، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/10/01.

² Eurostat (2013): « Décembre 2012: Le taux de chômage à 11,7% dans la zone euro », communiqué de presse euroindicateurs, 1^{er} février 2013, consulter le site: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01022013-BP/FR/3-01022013-BP-FR.PDF, vu le: 05/08/2013.

الأفراد من الخارج إلى داخل الوطن. من كل هذه الجوانب تكون المشكلة السكانية نتيجة النمو الديمغرافي سببا في ظهور مشكلة البطالة.

■ **سياسات التعليم والتوظيف:** إن التوسع في مختلف مجالات التعليم وفي مختلف التخصصات دون تخطيط مدروس مسبقا، وعدم الربط والتنسيق بين برامج ومناهج التعليم واحتياجات المجتمع من المهن والتخصصات المطلوبة في سوق العمل يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة في المجتمع وظهور ظاهرة بطالة المتعلمين، مما يعني هدرا للميزانيات الضخمة التي صرفت في تعليم هذه الطاقات الشبانية المتعلمة والتي من الممكن أن تسعى للهجرة إلى خارج الوطن فتستفيد منها الدول الأجنبية.

■ **عدم انتشار مراكز التكوين المهني:** تتميز الدول المتخلفة بنقص مراكز لإعادة تأهيل وتدريب الداخلين إلى سوق العمل لأول مرة من المتخرجين من المؤسسات التعليمية، فالفرد الذي لا يستطيع مواصلة دراسته لا يجد فرصا أخرى لتعلم مهنة أو حرفة ما وهذا ما يجعله في بطالة.

■ **ضعف برامج التوظيف الحكومية:** يلاحظ تراجع كبير في قدرة القطاع الحكومي (القطاع العام) بالدول المتخلفة عموما على تشغيل كافة القوى العاملة مع الارتفاع المستمر لأعداد الداخلين الجدد لسوق العمل، مما جعل حكومات الدول المتخلفة غير قادرة على التوسع في سياسة التشغيل المتبعة في مؤسساتها غير الإنتاجية، وهذا ما نتج عنه تراجع لدور الدولة في لعب دور الموظف الرئيسي للأيدي العاملة لاسيما وأن لعب هذا الدور يزيد من البطالة المقنعة سيما وأن التوظيف في القطاع الحكومي لا يخضع للتعين فيه لمعايير الكفاءة والإنتاجية بل يخضع للمحسوبية في الغالب، بالإضافة إلى فشل الدولة في تجسيد برامج تعليم في معظم الدول العربية تتلاءم مع الحاجيات الفعلية لسوق العمل، كما أن التكوين والتعليم لا يواكب التطورات التكنولوجية السريعة الجارية في العالم.¹ لهذا، على القطاع الخاص أن يكون دوره فاعلا في استقطاب اليد العاملة.

إن ما ساعد على تفشي ظاهرة البطالة في الدول المتخلفة هي الاختلالات الكبيرة المسجلة على مستوى عدة قطاعات كتخلف القاعدة الصناعية وتخلف القطاع الزراعي ونقص الخدمات المقدمة على اختلاف أنواعها كالنقل والسياحة وعدم الاستغلال الأمثل للثروات والخيرات الطبيعية الموجودة، مما جعل البطالة على مستوى الدول المتخلفة تكون بطالة طويلة المدى لها آثار على عدة أصعدة.

¹ بالنور علاء الدين (2011): " الشراكة المجتمعية كآلية لتفعيل سياسة التشغيل وتحقيق التنمية المستدامة في الدول العربية، دراسة في نجاعة المقاربات النظرية الحديثة لخلق فرص العمل"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة يومي 15-16 نوفمبر 2011.

المطلب الثاني: آثار البطالة

لا يخفى على أحد أن للبطالة تأثيرات متعددة الجوانب والأبعاد، لكن أغلب المعنيين بمكافحة هذه الظاهرة -على اختلاف درجاتهم ومناصبهم- نجدهم لا يعطونها حقها من الاهتمام فلا يصنفونها في خانة الظاهرة الخطيرة جداً، ويظهر ذلك من خلال السياسات الترقية التي تتبعها السلطات في الدول النامية بالتحديد، ولاستيعاب خطورة ظاهرة البطالة، لا بد من البحث في آثار هذه الظاهرة على المجتمع على عدة أبعاد (البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد السياسي) كما يلي:

الفرع الأول: البعد الاقتصادي

إن الآثار الاقتصادية التي تترتب على البطالة كثيرة ومهمة ومتراطة مع بعضها البعض حيث تتمثل بشكل عام في تراجع معدل نمو الناتج الإجمالي والتنمية الاقتصادية وانخفاض رفاهية المجتمع ككل، يظهر ذلك من خلال ما يلي:¹

- عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية: تتمثل ظاهرة البطالة في حد ذاتها في عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية الموجودة في الدولة، وهذا يعتبر خسارة اقتصادية، إضافة إلى الأمراض الصحية والنفسية التي يمكن أن تلحق بالبطالين والمشاكل وأعمال العنف التي يمكن أن يقوموا بها والتي يمكن أن تكلف خزينة الدولة مبالغ طائلة، فإذا كانت الزيادة السكانية الكبيرة هي السبب الرئيسي في بروز ظاهرة البطالة وما ينجر عنها من مشاكل اقتصادية واجتماعية، فإن استغلال هذه الزيادة السكانية والاستفادة منها بشكل جيد سيؤدي حتماً إلى تحقيق التنمية والتقدم الاقتصادي؛
- انخفاض مستوى الإنفاق الكلي: انتشار ظاهرة البطالة من شأنه تخفيض مستوى الاستهلاك على المستوى الوطني، وبالتالي انخفاض مستوى الإنفاق على المستوى الوطني؛
- انخفاض قيمة الناتج المحلي الإجمالي: حيث أن انتشار البطالة يؤدي إلى انخفاض مستوى الطلب الكلي، ومنه تقلص حجم الإنتاج الذي كان بالإمكان تحقيقه، وكذا انخفاض قيمة الدخل الذي كان بالإمكان الحصول عليه؛
- انخفاض معدل الاستثمار: يعتبر الاستثمار المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي، إلا أن انتشار ظاهرة البطالة في المجتمع سيؤدي إلى عدم وجود طلب فعال في المجتمع وهذا من شأنه تخفيض معدلات الاستثمار بشكل واضح؛

¹ جمال حسن؛ أحمد عيسى السراحنة (2000): "مشكلة البطالة وعلاجها"، سوريا: دار اليمامة للطبع والنشر والتوزيع، ص. 176

- انتشار ظاهرة الفقر: تعتبر ظاهرة البطالة والفقر متلازمتان، فعندما تسود ظاهرة البطالة في المجتمع يعني ذلك عدم وجود دخل للكثير من العائلات والأفراد، وبالتالي انخفاض مستوى معيشتهم بشكل كبير، وبالتالي يصبح هؤلاء غير قادرين على تلبية حاجاتهم الضرورية فتبرز ظاهرة الفقر؛
- زيادة العجز في الموازنة العامة بسبب مدفوعات الحكومة للبطالين: في إطار حقوق الإنسان، تضطر الحكومة أن تقدم منحا للبطالين من أجل مساعدتهم على العيش وصون كرامتهم، إلا أن ارتفاع معدلات البطالة في مجتمع معين معناه زيادة عدد الأفراد الذين لا يقدمون شيئاً في المجتمع لكن يحصلون بالمقابل على دخل، مما يعني زيادة أعباء الحكومة في مقابل الإيرادات؛
- تراجع معدلات الادخار في المجتمع: إذا كانت نسبة البطالة مرتفعة، أدى ذلك إلى زيادة قيمة الاستهلاك التلقائي (الاستهلاك الحتمي) فتتأخر تبعا لذلك عتبة الادخار، مما يؤدي إلى صعوبة تمويل الاقتصاد، فتكون الآثار السلبية على التوازنات الكلية، خاصة وأن الفئات الفقيرة والعاطلة عن العمل تتميز بميل حدي للاستهلاك مرتفعاً يؤدي إلى تأخر عتبة الادخار أكثر.
- الدخول المتزايد إلى الأسواق الموازية: من آثار البطالة هو لجوء اليد العاملة على اختلاف مؤهلاتها ومهاراتها "من اليد العاملة غير المتعلمة إلى اليد العاملة ذات التكوين العالي" إلى ممارسة الأنشطة غير الرسمية في الأسواق الموازية، علماً أنها تستقطب بشكل متزايد اليد العاملة الداخلة لأول مرة إلى سوق العمل والتي لا يتعدى عمرها 30 سنة. مما يسبب خسائر جسيمة للاقتصاد الوطني والمؤسسات الناشطة في الاقتصاد.

الفرع الثاني: البعد الاجتماعي

إن للبطالة تأثيرات جسيمة على الجانب الاجتماعي، حيث يتأثر الشخص البطال نفسياً وصحياً وهذا ما يجعله يشعر بالنقص أمام المجتمع، فجنده منعزلاً ومتشائماً ويائساً، مما قد يؤدي به إلى الانحراف وحتى الإجرام، بصفة عامة، يمكن إيجاز آثار البطالة الاجتماعية في ما يلي:

- **سوء الحالة النفسية والصحية للعاطلين عن العمل:** ينعكس التأثير السلبي للبطالة على الصحة النفسية للفرد بالتأثير على الصحة الجسمية أيضاً؛ إذ إن الحالة النفسية -من قلق واكتئاب وعزلة- التي يعانيها كثير من العاطلين عن العمل تكون سبباً للإصابة بكثير من الأمراض كما قد تؤدي إلى الانتحار، وهذا ينعكس سلباً على نفسية عائلاتهم وحياتهم اليومية، حيث أن العاطل عن العمل الذي لم يتمكن من الحصول على منصب عمل رغم محاولاته المتكررة والكثيرة، نجده في حالة من الملل والوحدة والشعور بالغضب، إضافة إلى الشعور بحالة من اليأس والعجز؛

- **الميل نحو الانحراف والإجرام:** تعمل البطالة على جعل الفرد يميل أكثر فأكثر نحو الانحراف في سلوكه، مما يؤدي إلى زيادة عدد المنحرفين (الفراغ يؤدي إلى الانحراف) وارتفاع معدلات الإجرام بمختلف أنواعه وخاصة لدى الشباب الذين يسعون إلى إثبات أنفسهم في المجتمع مثل: السرقة والاحتيال والتجارة غير الشرعية والاعتداء على الغير والانتحار واستخدام أو تعاطي المواد والوسائل المساعدة على اقتراف الجريمة مثل (الكحول، المخدرات والأسلحة) وتجدر الإشارة إلى أن أهم نظريتين في علم الاجتماع قيمتا العلاقة بين السلوك المنحرف والعمل هما نظرية الترابط الاجتماعي ونظرية التوتر، نلخصهما فيما يلي:¹

✓ **نظرية الترابط الاجتماعي (Social bond theory):** تقوم هذه النظرية على أساس أن العمل يعزز أواصر الترابط والالتزام الاجتماعي بين أفراد المجتمع ويدعمها، مما يحد أو يقلص الاستعداد والدافعية نحو السلوك المنحرف.

✓ **نظرية التوتر (Strain theory):** تركز هذه النظرية على أن فشل الأفراد أو عدم قدرتهم على تحقيق أهداف الحياة العامة ومتطلباتها بسبب عدم توفر الفرص المشروعة للعمل، يعزز الدافعية نحو ارتكاب الجريمة. ووفقاً لذلك تنتبأ نظرية التوتر بوجود علاقة موجبة بين البطالة وجرائم الاعتداء على الأملاك؛

إضافة إلى أن دراسة أجريت على عدد من المدن الأمريكية الكبرى كشفت عن وجود علاقة مقلقة بين ارتفاع معدلات البطالة وارتفاع نسبة الجريمة العنيفة؛ إذ أشارت نتائج الدراسة إلى أن ارتفاع نسبة البطالة في الولايات المتحدة الأمريكية بمعدل 1% يؤدي إلى الزيادة في جرائم القتل بنسبة 6.7% وجرائم العنف بنسبة 3.4%، وجرائم الاعتداء على الممتلكات بنسبة 2.4%.²

تظهر هذه النسب الخطورة الكبيرة لما يمكن أن يحدث في المجتمع إذا لم يتم معالجة ظاهرة البطالة بشكل جاد.

- **تأخر سن الزواج:** تؤدي البطالة إلى تأخر سن الزواج بالنسبة للشباب، وإن كان الشاب يمكنه أن يتحمل التأخر في سن الزواج، فإن الفتاة لا تستطيع ذلك، لأنها إن كبرت وتأخر بها السن، يقل

¹ T. Hirschi (1969): "KEY IDEA: HIRSCHI'S SOCIAL BOND/SOCIAL CONTROL THEORY", Causes of delinquency. Berkeley: University of California Press, p.57,58.

² مالك عبد الحسين احمد (دون سنة نشر): " البطالة في العراق: الأسباب والنتائج ومعالجات"، الكلية التقنية الإدارية البصرة، ورقة بحثية منشورة في الموقع: <http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aid=44200>، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/08/01.

الإقبال عليها، مما يساعد على انتشار الفساد الخلقي، من لهو وعلاقات غير شرعية، وعمليات إجهاض...¹؛

لقد شرع الله الزواج وجعله حصناً للشباب من الوقوع في الحرام والأمراض، لكن بقاء الشاب دون عمل ودون دخل لن يسمح له أن يتزوج وأن يعيش في استقرار، لذا وجب معالجة ظاهرة البطالة معالجة جادة حماية للمجتمع.

الفرع الثالث: البعد السياسي

إن لتأثير البطالة بعداً سياسياً يمكن أن يحدث نتيجة لزيادة دافعية الفرد البطال للتمرد على الأنظمة والقوانين السائدة في البلد، يظهر ذلك من خلال ما يلي:

- **الشعور بعدم الانتماء:** تؤدي البطالة إلى خلق اختلالات كبيرة في مفهوم المواطنة والارتباط بالوطن، فإذا كان هذا الوطن غير قادر على توفير منصب العمل وبالتالي لقمة العيش لأفراده، وغير قادر على حمايتهم، فلماذا يطلب من هؤلاء الأفراد أن يكونوا مواطنين مخلصين للوطن؟ الأمر الذي يؤدي بهؤلاء الأفراد إلى الشعور بعدم الانتماء والعزلة مما يحد من توافقهم وتفاعلهم مع المجتمع؛

- **زيادة التطرف:** تؤثر البطالة في مدى إيمان الأفراد وقناعتهم بشرعية الامتثال للأنظمة والمبادئ والقواعد السلوكية المألوفة في المجتمع. بذلك فإن البطالة لا يقتصر تأثيرها على تعزيز الدافعية والاستعداد للانحراف، إنما تعمل أيضاً على إيجاد فئة من المجتمع تشعر بالحرية في الانحراف، ووفقاً لهذه القناعة، فإن انتهاك الأنظمة والمعايير السلوكية العامة أو تجاوزها لا يعد عملاً خاطئاً أو محظوراً في نظرهم؛ لأنهم ليسوا ملزمين بقبولها أو الامتثال لها.

في مقابل هذا، فإن توفير العمل للشباب سيزيد من شعورهم بالانتماء للوطن ويعزز روح الوطنية لديهم مما يكون دافعاً لهم لزيادة إنتاجيتهم أكثر فأكثر؛ كما سيؤدي أيضاً إلى احترام الشباب للقوانين وامتثالهم لها، مما يحد من المشاكل والفتن التي كانت يمكن أن تحدث.

بعد التعرف على الأسباب المختلفة التي تؤدي لحدوث ظاهرة البطالة والآثار التي تنجر عنها على مختلف الجوانب، تشتد الرغبة في البحث عن مختلف النظريات التي درست ظاهرة البطالة، نرى هذا في المبحث الموالي.

¹ جميل أحمد محمود خضر؛ مصطفى شلابي محمد غانم؛ متولي عبد المؤمن محمد المرسي (2013)، ص.22.

المبحث الثالث: النظريات المفسرة للبطالة

تتعدد نظريات البطالة وتختلف فيما بينها فيما يخص العوامل والمتغيرات التي تؤدي إلى ظهور البطالة وتفاقمها، وفيما يلي سيتم استعراض نظريات البطالة من خلال تقسيمها إلى مجموعتين هما: النظريات التقليدية والنظريات الحديثة.

المطلب الأول: النظريات التقليدية

تتبنى هذه النظريات فكرة وجود سوق تنافسي للعمل حيث تتقاطع منحنيات عرض العمل مع منحنيات الطلب على العمل مما يسمح بتحديد مستوى الأجر التوازني وكمية العمل التوازنية وتندرج تحت هذا المنظور التقليدي أهم نظريتين هما: النظرية الكلاسيكية والنظرية الكينزية.

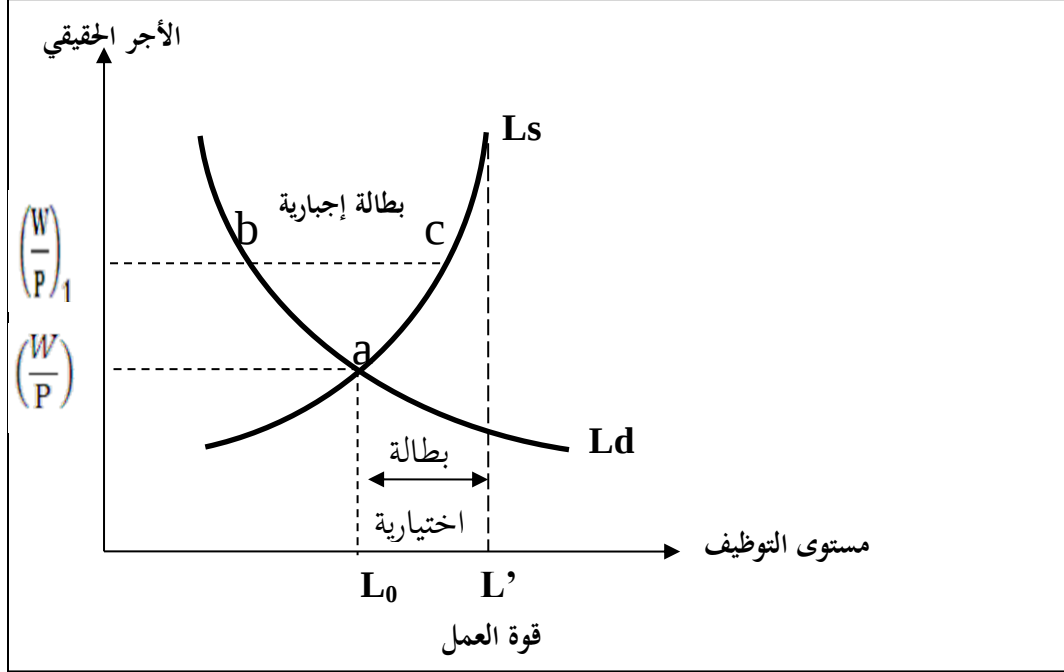
الفرع الأول: النظرية الكلاسيكية

من أهم رواد هذه النظرية الاقتصادي آدام سميث (1723-1790) صاحب كتاب "بحث في طبيعة وأسباب ثروة الأمم" الذي نشر عام 1776 وصاحب فكرة اليد الخفية التي تنسق بين المصالح الفردية لتحقيق في الأخير المصلحة العامة؛ والاقتصادي دافيد ريكاردو (1772-1823) والبريطاني جون ستيوارت ميل (1806-1873) والفرنسي جون باتيست ساي (1767-1832) صاحب قانون المنافذ للأسواق الذي ينص على أن كل سلعة يتم عرضها في السوق سوف تجد لها منفذاً أي سوف يكون عليها طلب وبالتالي ستباع في السوق بمعنى أن العرض يخلق الطلب الموازي له والمساوي له في القيمة. لقد ساهم هؤلاء في وضع الفرضيات التي قامت عليها المدرسة الكلاسيكية.

تقوم النظرية الكلاسيكية على عدة فرضيات أهمها: سيادة ظروف المنافسة التامة في كافة الأسواق ومرونة الأجور والأسعار والتوظيف الكامل لعناصر الإنتاج بما فيها عنصر العمل. انطلاقاً من ذلك يرى الكلاسيكيون أن سوق العمل قادرة على تحقيق التوازن بنفسها دون تدخل من طرف الدولة، لأن مرونة كل من الأجور والأسعار تضمن هذا التوازن في سوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة، أما إن وجدت بطالة فهي استثنائية مؤقتة تحدث إذا ارفعت الأجور الحقيقية للعمال عن مستوى أجر التوازن، لكن سرعان ما يعود الوضع إلى حالته الأولى لأن انتشار البطالة يترتب عليه انخفاض الأجور الحقيقية إلى مستوى التوازن السابق.

بالتالي، فإن مرونة الأجور الحقيقية تضمن دائما القضاء على البطالة وفقا للفكر الكلاسيكي، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (04-01): البطالة وفقا للنظرية الكلاسيكية



المصدر: علي عبد الوهاب نجا (2005) : "مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية- تطبيقية"، مصر: الدار الجامعية، ص.35.

باعتبار أن كلا من الكمية المطلوبة L_d والكمية المعروضة L_s هي دالة في الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)$ يتضح من خلال الشكل أن وضع التوازن في سوق العمل هو عند النقطة a أين تتعادل الكمية المطلوبة من العمل مع الكمية المعروضة منه، ويتحدد عندها المستوى التشغيل الكامل (L_0) من جهة، والأجر التوازني $\left(\frac{W}{P}\right)$ الذي يحصل عليه كل فرد قادر على العمل وراغب فيه. نلاحظ أيضا من خلال الشكل أن المسافة $(L_0 L')$ تمثل القادرين على العمل وغير الراغبين فيه عند أجر التوازن حيث أن الفرق بين L_0 و L' يعبر عن بطالة اختيارية.

إذا ارتفع الأجر الحقيقي عن أجر التوازن إلى المستوى $\left(\frac{W}{P}\right)_1$ ستزيد كمية عرض العمل (L_s) وتنخفض بالمقابل الكمية المطلوبة من العمل من طرف المؤسسات مما يعني وجود فائض عرض في سوق العمل أي ظهور بطالة إجبارية ممثلة بالمسافة (bc) .

إن وجود بطالة إجبارية يؤدي إلى التنافس بين العمال على تخفيض أجورهم تدريجياً مما يؤدي بالمقابل إلى زيادة الكمية المطلوبة من العمل ونقص الكمية المعروضة منه إلى غاية الوصول إلى وضع التوازن الأول عند النقطة a.

أما إذا انخفض الأجر الحقيقي عن أجر التوازن فستتخفض الكمية المعروضة من العمل من طرف الأفراد وستزيد بالمقابل الكمية المطلوبة من العمل من طرف المؤسسات مما يعني وجود عجز في سوق العمل، في هذا الوضع ستسعى المؤسسات إلى تشجيع الأفراد على العمل من خلال رفع الأجور مما يؤدي إلى العودة إلى وضع التوازن السابق.

وبالتالي فإن آلية السوق كفيلة بتصحيح الاختلالات مما يؤدي إلى حدوث توازن تلقائي في سوق العمل بفضل مرونة الأجور والأسعار، فليس على الدولة (الحكومة) أن تتدخل في سوق العمل بفرض حد أدنى للأجور يفوق أجر التوازن؛ مما يؤدي إلى جمود الأجور.

إن التوظيف الكامل لدى الكلاسيك يتفق مع وجود بطالة اختيارية مع حجم معين من البطالة الاحتكاكية التي سرعان ما تزول مع توافق المتعطلين مع الوظائف الشاغرة وذلك حسب المعادلات التالية:¹

بفرض أن: E: العمالة الفعلية؛ V: الوظائف الشاغرة؛ U: البطالة الاحتكاكية.

يكون ما يلي:

دالة الطلب على العمل: $L_d = E + V$

دالة عرض العمل: $L_s = E + U$

عند التوازن: $L_s = L_d$

ومنه: $E + V = E + U \Rightarrow V = U$

أي أن البطالة الاحتكاكية تساوي الوظائف الشاغرة. وبالتالي فإن الكلاسيك يعتبرون أن سوق العمل تتميز بتوازن تلقائي عند مستوى العمالة الكاملة وأن البطالة الموجودة هي بطالة اختيارية يتحمل مسؤوليتها العمال؛ كما سار النيوكلاسيك في نفس الاتجاه، حيث يعد النيوكلاسيك امتداداً للفكر الكلاسيكي، يؤمنون بالفرضيات التي قام عليها، والتي منها: الحرية الاقتصادية؛ التوظيف الكامل؛ استناداً إلى سيادة ظروف المنافسة الكاملة؛ حرية تنقل وسائل الإنتاج؛ تجانس وحدات العمل؛ المعرفة التامة بظروف السوق من طرف العمال وأصحاب الأعمال وعدم التدخل الخارجي (الدولة أو النقابات العمالية) في سوق العمل. إن المدرسة النيوكلاسيكية لم تعط عناية ملزمة لموضوع البطالة وذلك لطابعها المحافظ الذي آمن بالتوظيف الكامل في الاقتصاد. ففي مجال تحليل التوازن الاقتصادي العام، كان ثمة اقتناع ضمني لدى الحديين بصحة انطباق قانون ساي للأسواق، وهو القانون الذي ينص على أن العرض يخلق الطلب المساوي له

¹ علي عبد الوهاب نجا (2005)، ص.ص. 36؛ 37.

ومن ثم، ليس من المتصور حدوث بطالة على نطاق واسع من جراء حدوث أزمة إفراط إنتاج عامة وعليه، ليست هناك أي مشكلة أمام النظام للوصول إلى مرحلة التوظيف الكامل.¹

بعد توسع المنتجين في الإنتاج وتكدس السلع في الأسواق وعجز المؤسسات عن تصريف منتجاتها، أصبح قانون ساي للمنافذ غير قادر على تفسير الواقع، كما أصبحت جميع فرضيات المدرسة الكلاسيكية - كالتوازن العفوي وعدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي وحيادية النقود وإنكار وجود البطالة الإجبارية - عاجزة عن تفسير ما يحدث في الواقع وإيجاد حلول اقتصادية لأزمة الكساد العظيم، مما أدى إلى ظهور نظرية جديدة وبأفكار جديدة ألا وهي النظرية الكينزية التي سيتم دراستها في الفرع الموالي.

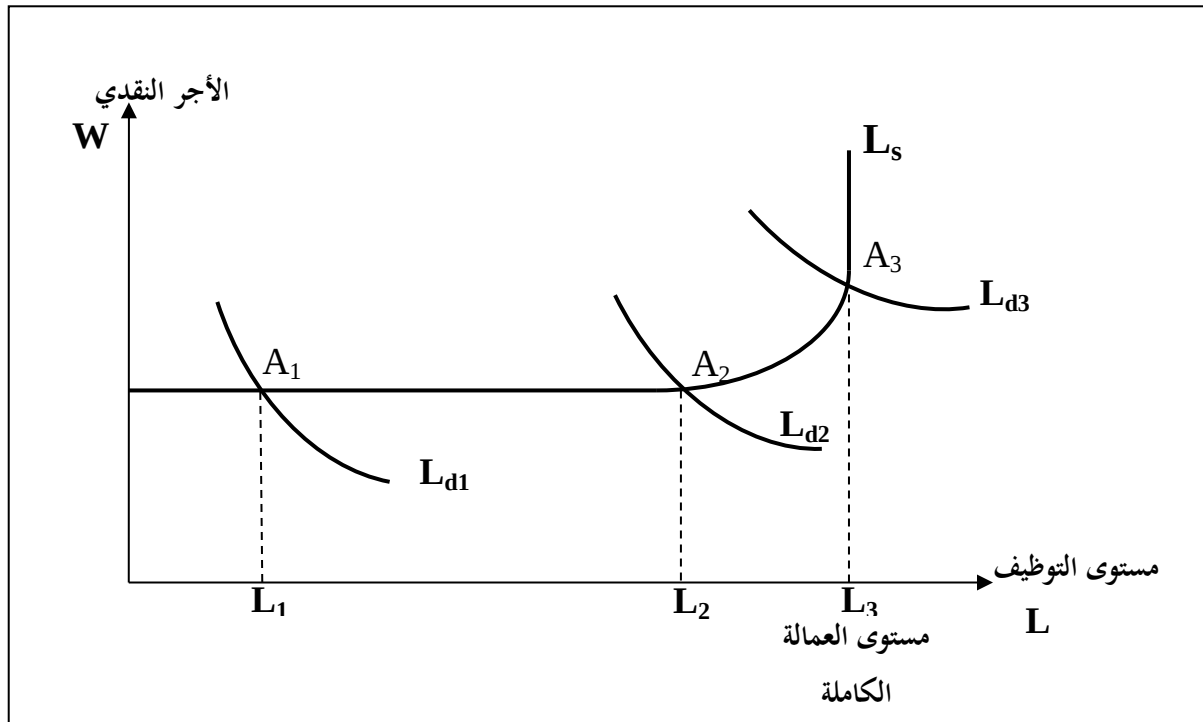
الفرع الثاني: النظرية الكينزية

ترتب على أزمة الكساد العظيم انتشار البطالة على نطاق واسع، وصار من غير المعقول أن يكون معدل البطالة - المرتفع جدا خلال تلك الفترة - اختياريا، فالحقيقة الظاهرة تتمثل في وجود أعداد كبيرة جدا من العاطلين يرغبون في العمل وقادرين عليه ولكنهم لم يجدوه، فجاءت النظرية الكينزية من طرف الاقتصادي البريطاني جون مينارد كينز الذي انتقد النظرية الكلاسيكية والفرضيات التي قامت عليها - كوجود توازن عفوي في السوق وقانون ساي للمنافذ وحيادية الدولة وحالة التشغيل الكامل لليد العاملة - وأكد كينز بضرورة الاعتراف بوجود بطالة إجبارية، موضحا أن النقابات العمالية تتدخل في سوق العمل وتحول دون انخفاض الأجور إلى مستوياتها التنافسية؛ وأن العامل لا يملك سوى قوة عمله كمصدر للحصول على الدخل ويكون عرض العمل لانهائي المرونة طالما كان الأفراد عاطلين عن العمل، كما يرى كينز أن عرض العمل يعتمد على معدل الأجر الاسمي (w) وليس على معدل الأجر الحقيقي كما جاء به الكلاسيك، وذلك لأن العمال يتأثرون بالوهم النقدي حيث أن الأجر الاسمي الأكثر ارتفاعا هو الأجر المفضل من قبل العامل مهما كان مستوى الأسعار،² يظهر ذلك من خلال الشكل التالي:

¹ رمزي زكي (1998): "الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة"، الكويت، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد 226، ص. 264.

² بريش السعيد (2007): "الاقتصاد الكلي: نظريات نماذج، تمارين محلولة"، الجزائر: عنابة، دار العلوم للنشر والتوزيع، ص. 198.

الشكل رقم (05-01): سوق العمل وفقا للنظرية الكينزية



المصدر: علي عبد الوهاب نجا (2005) : "مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية- تطبيقية"، مصر: الدار الجامعية، ص.42.

يبين الشكل الوضعيات المختلفة لسوق العمل عند كينز الذي يقر بضرورة الاعتراف بوجود بطالة إجبارية، وفي هذه الحالة فإن عرض العمل يكون مرنا تماما إلى غاية مستوى العمالة L_2 كما أن حالة التوازن يمكن أن تحدث في سوق العمل دون تحقق مستوى العمالة الكاملة، ففي الحالة الأولى تتحقق حالة التوازن بتقاطع كل من منحنى عرض العمل L_s ومنحنى الطلب على العمل L_{d1} عند النقطة A_1 ويكون مستوى العمالة عند المستوى L_1 فقط، علما أن معدل الأجر الاسمي في أدنى مستوياته وأن الكثير من اليد العاملة هنا ترغب في العمل وتعرض قدرتها على العمل وتبحث عنه لكنها لا تجده، فهي معطلة عن العمل، أي وجود بطالة إجبارية قدرها $(L_2 - L_1)$. أما عند حالة التوازن الثانية عند النقطة A_2 فتحدث بتقاطع المنحنى L_s مع المنحنى L_{d2} وهنا تكون حالة التوازن دون وجود بطالة إجبارية عند الأجر الاسمي الأدنى، بعدها يرتفع معدل الأجر الاسمي ويرتفع معه عرض العمل إلى أن نصل إلى الحالة الثالثة وهي الحالة المثالية عند النقطة A_3 أين يتحقق التوازن عند مستوى العمالة الكاملة وعندما يصبح معدل الأجر الاسمي مرتفعا ويتم عندها توظيف كل اليد العاملة الموجودة في الاقتصاد، إلا أن هذه الحالة نادرا ما يتم الوصول إليها.

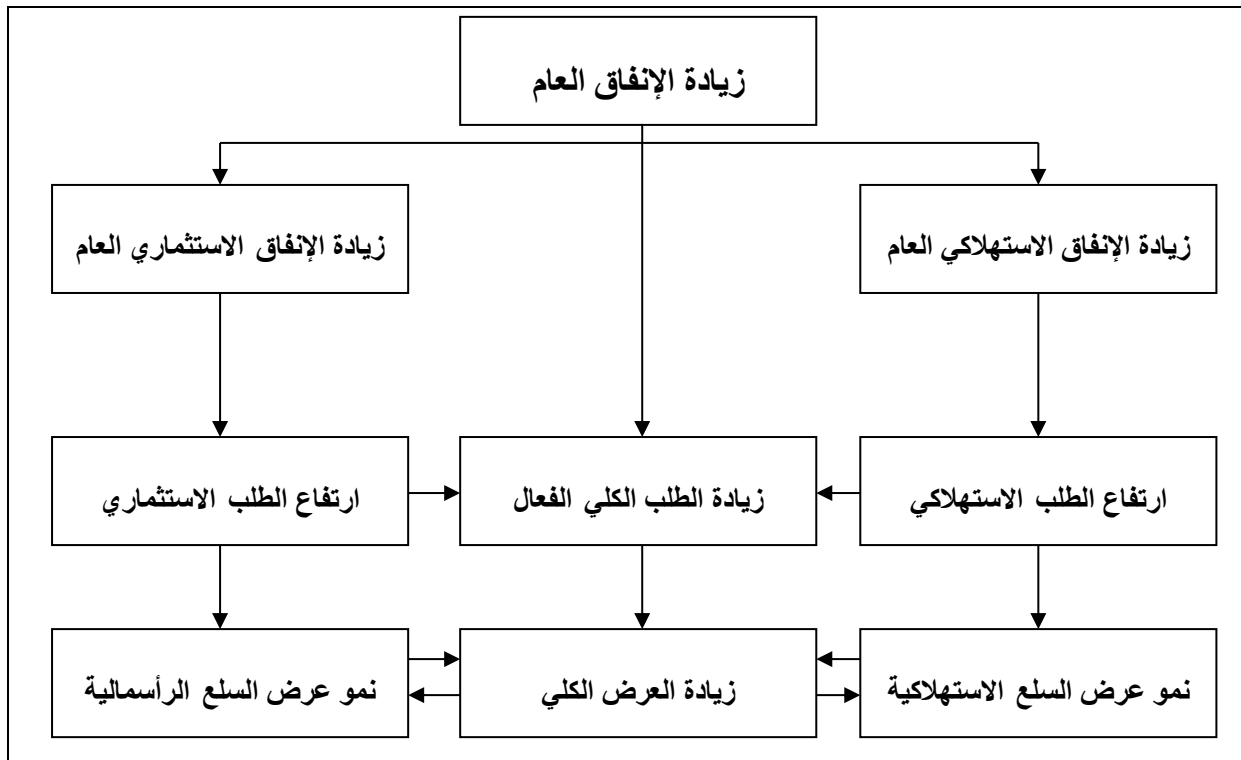
لذلك، يقرر كينز أن التوازن المقترن بمستوى أقل من مستوى العمالة الكاملة هو الحالة الأكثر واقعية وأن حجم التوظيف يتحدد عن طريق الطلب الكلي الفعال الذي من شأنه أن يحفز الاستثمار مما

يؤدي إلى خلق مناصب شغل وتوزيع للمداخل التي ستوجه إلى الطلب الذي يحفز الاستثمار مرة أخرى مما يؤدي إلى خلق مناصب شغل جديدة وهكذا ...، بمعنى أن الذي يحدد العرض الكلي هو الطلب الكلي الفعال، ومن أجل زيادة تشغيل العمال يجب رفع حجم هذا الطلب الكلي الفعال والذي ينقسم بدوره إلى طلب على السلع الاستهلاكية وطلب على السلع الاستثمارية.

يرى كينز أن سياسة تخفيض الأجور بوصفها علاجاً لمشكلة البطالة يمكن أن يزيد من حدتها لأن هذا سيؤدي إلى انخفاض الإنفاق الاستهلاكي وبالتالي انخفاض الطلب الكلي، لذا، فإن العلاج الأساسي للبطالة حسب كينز يتمثل في زيادة الطلب الكلي من خلال اتباع سياسات مالية توسعية.

في هذا الصدد، يقترح كينز ضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي من خلال تشغيل العمال في أعمال بغض النظر عن مردوديتها إذ أن المهم حسب رأيه هو أن يتلقوا مداخل مقابل ذلك، لتمكينهم من الاستهلاك الذي يضمن تصريف ما تنتجه المؤسسات، وعليه فإن البطالة لدى كينز هي نتيجة لعدم كفاية الطلب الكلي الفعال. الشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (01-06): دور الدولة في التأثير على الطلب الكلي الفعال وتحريك العرض الكلي



المصدر: صالح صالحي (2013): "تأثير البرامج الاستثمارية العامة على النمو الاقتصادي والاندماج القطاعي بين النظرية الكينزية وإستراتيجية النمو غير المتوازن الفترة 2014/2001"، في مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد: 13، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1، ص.07.

يبين الشكل أعلاه أن تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي من خلال الإنفاق العام سيعمل على زيادة العرض الكلي، حيث تؤدي زيادة الإنفاق العام إلى زيادة كل من الإنفاق الاستهلاكي والإنفاق الاستثماري وهذا من شأنه أن يرفع الطلب الاستهلاكي من جهة ويرفع الطلب الاستثماري من جهة أخرى مما يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي الفعال. وبما أن الطلب يخلق العرض وفقا للنظرية الكينزية فإن ارتفاع الطلب الاستهلاكي سيؤدي إلى نمو عرض السلع الاستهلاكية، كما سيؤدي ارتفاع الطلب الاستثماري إلى نمو عرض السلع الرأسمالية، مما يعني كمحصلة زيادة العرض الكلي كنتيجة لزيادة الطلب الكلي الفعال.

تجدر الإشارة إلى ظهور المدرسة الاشتراكية التي ترجع إلى أفكار كارل ماركس، حيث يرى أن الرأسماليين هم السبب في مشكلة البطالة عندما يقومون بزيادة أرباحهم وتخفيض نفقاتهم عن طريق تسريح العمال أو تخفيض الأجور للحصول على ما يسمى بفائض القيمة؛ مقابل ذلك، يرى الاشتراكيون أن التخلص من أزمة البطالة يكون من خلال تطبيق نظام التخطيط المركزي، حيث يتم إيجاد فرص عمل للجميع. لكن الواقع العملي أثبت فشل هذا المنهج الاشتراكي حيث نتج عن تطبيق الاشتراكية في الاتحاد السوفييتي وأوروبا الشرقية سابقا مختلف أشكال الفوضى والتدهور الاقتصادي مما أدى فيما بعد إلى انهيار الاتحاد السوفييتي وتفتت غالبية الدول الاشتراكية.¹

بعد النظريتين الكلاسيكية والكينزية اللتان تمثلان أهم النظريات التقليدية التي تدرس ظاهرة البطالة، جاءت أيضا نظريات حديثة تتزامن مع التطورات الحاصلة في الواقع، نرى ذلك من خلال العنصر الموالي.

¹ جميل أحمد محمود خضر؛ مصطفى شلابي محمد غانم؛ متولي عبد المؤمن محمد المرسي (2013)، ص.ص 18؛ 19.

المطلب الثاني: النظريات الحديثة للبطالة

في سبعينيات القرن الماضي، ونتيجة لارتفاع أسعار البترول، ارتفعت معدلات التضخم بسبب التكاليف في البلدان الأوروبية لاعتماد مصانعها بشكل كبير في مدخلاتها على الموارد الطاقوية، مما أدى إلى توقف الكثير من المصانع وتسريح أعداد هائلة من اليد العاملة، فارتفعت معدلات البطالة إلى مستويات غير مسبوقة، وبالتالي تواجدت الظاهرتان معا (البطالة والتضخم) الأمر الذي لم يكن تفسيره ممكنا سواء من خلال الإطار الكلاسيكي أو الإطار الكينزي.

لذا، فقد ظهرت نظريات حديثة، تناولت النظريات السابقة بالتطوير والتعديل من خلال إدخال فرضيات أكثر واقعية حتى تصبح أكثر قدرة على تفسير تلك الظواهر الحديثة، وأهم هذه النظريات: نظرية البحث عن عمل، نظرية الاختلال، نظرية تجزئة سوق العمل.

الفرع الأول: نظرية البحث عن عمل

ظهرت هذه النظرية في السبعينيات، على يد الاقتصادي ديل مورتنسن* وتمت الإشادة بأهميتها في جائزة نوبل للاقتصاد سنة 2010، طبقت هذه النظرية في اقتصاديات العمل لتحليل البطالة الاحتكاكية الناجمة عن البحث عن العمل من قبل العمال، وهو العمل الذي يقدم مقابله أجرا مرتفعا. تركز هذه النظرية على صعوبة توفر المعلومات عن سوق العمل الذي تصفه بحالة وجود بطالين ومناصب شغل شاغرة في نفس الوقت، إلا أن عملية البحث عن عمل تعد مكلفة وتتطلب وقتا. تعتمد هذه النظرية على الفرضيات التالية:¹

- التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة؛
- الباحثون عن عمل على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة؛
- هناك حد أدنى للأجور ولن يقبل الباحث عن عمل الحصول على أجر أدنى منه.

تقوم هذه النظرية على افتراض أساسي وهو عدم المعرفة التامة فيما يخص سوق العمل سواء من قبل عارضي العمل أو طالبي العمل، الأمر الذي ترتب عليه زيادة درجة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات مما يدفع الأفراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات، وهذا ما يفسر معدلات البطالة في المجتمع والتي تتمثل في بطالة الشباب الوافدين الجدد إلى سوق العمل، حيث يزداد معدل تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على قدر أكبر من المعلومات نظرا لانعدام خبراتهم في سوق

* ديل توماس مورتنسن Dale T. Mortensen (ولد يوم 2 فبراير 1939) هو اقتصادي أمريكي. حصل على بكالوريوس اقتصاد من جامعة ويلامت والدكتوراه في الاقتصاد من جامعة كارنغي ملون. وهو ضمن طاقم تدريس جامعة نورث وسترن منذ 1965. حصل على جائزة نوبل في الاقتصاد مع كريستوفر پيساريدس من كلية لندن للاقتصاد وبيتر دايموند من معهد مساتشوستس للتكنولوجيا لعام 2010 "لتحليلهم للأسواق باستخدام احتكاكات البحث". بحث مورتنسون يركز على اقتصاد العمل، الاقتصاد الكلي والنظرية الاقتصادية. ويعرف بالذات لعمله الرائد في نظرية البحث والتوفيق في البطالة الاحتكاكية. وقد مدد إمعاناته من ذلك العمل إلى دراسة تبدل العمالة وإعادة توجيهها، والبحث والتطوير والعلاقات الشخصية.¹ ليلي لعيش (2000): "ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات"، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الجزائر، ص. 04.

العمل، مما يطيل فترة البطالة لديهم مقارنة بفئات أخرى من قوة العمل، ونقصد بهذه الفئات الأفراد الذين يتركون وظائفهم ويتفرغون للبحث وجمع المعلومات المتعلقة بفرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المرتبطة بها. من ناحية أخرى، فإن رجال الأعمال يفضلون الاحتفاظ بالوظائف الشاغرة لبعض الوقت وذلك بهدف التأكد من العثور على أفضل العناصر ملائمة لشغل هذه الوظائف.

طبقا لهذه النظرية، فإن البطالة الاحتكاكية ضرورية من أجل الوصول إلى توزيع أمثل لقوة العمل بين مختلف الأنشطة، وأن الباحث عن عمل يستفيد من عملية البحث هذه، حيث أنها تمكنه من الحصول على الوظيفة والأجر المناسبين، لكن عملية البحث ترتبط بنوعين من التكاليف:

- تكاليف مباشرة: تتمثل في التكاليف المادية مثل تكاليف الإعلانات، تكاليف الانتقالات، تكاليف إجراء الاختبارات من قبل المؤسسات إضافة إلى التكاليف الزمنية حيث أن عملية البحث تحتاج إلى وقت طويل.
- تكاليف غير مباشرة: تتمثل في تكلفة الفرصة البديلة وهي الأجر المضحى به خلال فترة التفرغ للبحث عن الوظيفة الملائمة.

وفقا لهذا التحليل، تتوقف فترة البطالة على الأجر الذي يتوقع الفرد أن يحصل عليه وعلى قدر منحة البطالة وكذلك الظروف الاقتصادية في المجتمع حيث تزداد فترة البطالة في فترات الرواج الاقتصادي نظرا لثقة الأفراد في وجود عدد كاف من فرص العمل المتاحة والعكس صحيح. إن نظرية البحث عن عمل تفسر سبب البطالة بعدم توفر المعلومات بدرجة كافية عن سوق العمل، وبالرغم مما أضافته هذه النظرية عن تحليل سبب البطالة وتركزها بين فئات معينة دون الأخرى إلا أن الكثير من الانتقادات تم توجيهها إلى هذه النظرية أهمها:

- عدم توافق تفسير البطالة مع الواقع المشاهد: حيث ترى هذه النظرية أن البطالة اختيارية، تتمثل في رغبة الأفراد في البحث عن عمل أفضل، لكن الواقع يبين أن الجانب الأكبر يرجع إلى الاستغناء عن العمال من قبل رجال الأعمال، من ثم فإن معظم البطالة هي بطالة إجبارية؛
- إن الفرد يكون لديه قدرة أكبر في البحث عن فرصة عمل أفضل حينما يكون موظفا وليس متعطلا، كما توجد حالات ينتقل فيها الفرد بين الوظائف دون مروره بحالة بطالة؛
- من غير المعقول تفسير الارتفاع المستمر للبطالة في أي مجتمع بمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل؛
- عجز هذه النظرية عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة واستمرارها في الأجل الطويل.

الفرع الثاني: نظرية تجزئة سوق العمل

ظهرت هذه النظرية في أوائل 1960 على يد M.Piore* و P.B. DOERINGER** في دراسة ميدانية لسوق العمل الأمريكية خلال الستينيات، التي تفسر أن قوة العمل الأمريكية تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق والنوع والسن والمستوى التعليمي، وتهدف هذه النظرية إلى تفسير زيادة البطالة والكشف عن الأسباب ارتفاعها في قطاعات معينة ووجود ندرة في عنصر العمل في قطاعات أخرى.¹

ترجع البطالة حسب هذه النظرية إلى عدم تجانس عنصر العمل، مما يترتب عليه تعدد أسواق العمل في المجتمع²، فحسب معيار درجة الاستقرار التي يتمتع بها سوق العمل، يوجد نوعان من الأسواق هما: سوق رئيسية وسوق ثانوية، كما تفترض النظرية أن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل سوق، ولا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين، وذلك لاختلاف السوقين من حيث الخصائص الأفراد والوظائف بكل منهما. وفيما يلي يتم شرح كل سوق على حدة:³

- **السوق الرئيسية:** هي سوق المنشآت كبيرة الحجم، تستخدم فنونا إنتاجية كثيفة رأس المال بجانب يد عاملة على درجة عالية من المهارة، وتعمل هذه المنشآت على الاحتفاظ بهذه اليد العاملة الماهرة، ومن ثم، فإن هذه السوق تتميز بفرص عمل أفضل وأجور أعلى وتتسم ظروف العمل فيها بالاستقرار نسبياً.

* مايكل جوزيف بيور Michael Joseph Piore (ولد في 14 أوت 1940) هو اقتصادي أميركي وأستاذ في العلوم الاقتصادية والعلوم السياسية في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا. تركّز أبحاثه على اقتصاديات العمل والهجرة والابتكار. ألف بيور العديد من الكتب كما يشتهر بتطوير مفهوم سوق العمل الداخلي وفرضية سوق العمل المزدوجة، والانتقال من الإنتاج الضخم إلى التخصص المرن. وهو الأول من نوعه في الولايات المتحدة. حصل على دكتوراه في الاقتصاد عام 1966. وكان عضواً في هيئة التدريس في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا منذ عام 1966 وعمل سابقاً مستشاراً لوزارة العمل بين عامي 1968 و 1970 كـمـنـولـث بورتوريكو بين عامي 1970 و 1972. عمل كعضو في المجلس التنفيذي لجمعية النهوض بالاقتصاد الاجتماعي. وكان عضواً في اللجنة التنفيذية للرابطة الاقتصادية الأمريكية (1990-1995) وعضواً في مجلس إدارة معهد الدراسات العمالية التابع لمنظمة العمل الدولية (1990-1996). وهو حاصل على درجة الدكتوراه الفخرية من جامعة ليل للعلوم والتكنولوجيا.

** بيتر برانتلي دورينجر Peter Brantley Doeringer، خبير اقتصادي في مجال تدريب القوى العاملة وتخصيصها؛ قوة العمل؛ أسواق العمل؛ السياسة العامة؛ نقابات العمال؛ المفاوضات الجماعية؛ علاقات العمل والإدارة. عضو بالأكاديمية الوطنية للمحكمين منذ عام 1978. ولد بيتر في 26 فبراير 1941 في بوسطن، بالولايات المتحدة الأمريكية. حاز على ماستر في الاقتصاد من جامعة هارفارد عام 1965. دكتوراه في فلسفة علم الاقتصاد من جامعة هارفارد في 1966. تقلد عدة مناصب: عمل كأستاذ مساعد في الاقتصاد خلال الفترة 1967-1972؛ أستاذ مشارك في الاقتصاد السياسي بجامعة جون كينيدي 1972-1974؛ مدير معهد إدارة القوى العاملة 1972-1982؛ محاضر كلية لندن للاقتصاد 1971-1972؛ أستاذ الاقتصاد بجامعة بوسطن منذ عام 1974؛ مدير معهد سياسة العمالة، 1977-1987؛ مدير تنفيذي بمركز العلوم الاجتماعية التطبيقية 1989-1993؛ باحث بمركز أبحاث الأعمال والحكومة بمدرسة جون كينيدي. ألف بيتر العديد من الكتب منها: كتاب: أسواق العمل الداخلية وتحليل القوى العاملة (مع مايكل بيور) عام 1971 [الطبعة الثانية مع مقدمة جديدة عام 1985]؛ كتاب: الاضطرابات في مكان العمل الأمريكي (مع آخرين) عام 1991؛ كتاب: التنمية الاقتصادية والاجتماعية (مع ديفيد تيركلا)، عام 1995؛ كتاب: بدء تشغيل المصانع: إدارة الأداء العالي وجودة العمل والميزة الإقليمية (مع ديفيد تيركلا وكريستين إيفانز - كلوك) عام 2002.

¹ حسين عبد المطلب الأسرج (2010): "المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية"، في الموقع الإلكتروني:

https://mpira.ub.uni-muenchen.de/22300/1/MPRA_paper_22300.pdf، ص. 24. تم الاطلاع عليه يوم: 2017/07/29.

² حيث يتم تقسيم الأسواق حسب كل معيار كما يلي: حسب معيار المهارة: "سوق العمل الماهر وغير الماهر"، حسب معيار الحضر: "سوق العمل الريفي والحضري"، حسب المعيار القانوني: "سوق العمل في القطاع الخاص والقطاع العام"، حسب المعيار الجغرافي: "سوق العمل المحلي وسوق العمل الإقليمي أو الدولي".

³ علي عبد الوهاب نجا (2005)، ص. 56.

- **السوق الثانوية:** هي سوق المنشآت صغيرة الحجم، تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة كثيفة العمل، تتميز هذه السوق بانخفاض الأجور ووجود ظروف غير مواتية للعمل، فضلا عن تعرضها لدرجة كبيرة من التقلبات وفقا لظروف النشاط الاقتصادي، ومن ثم، يكون العمال في هذه السوق أكثر عرضة للبطالة، خاصة في ظل الافتقار إلى التشريعات التي تنظم هذه السوق.

تجدر الإشارة إلى أن الوزن النسبي لقوة العمل الداخلة إلى السوق الرئيسية يكون أكثر ارتفاعا في الدول المتقدمة مقارنة بالدول النامية، حيث تملك الدول المتقدمة مصانع ضخمة ومؤسسات تنمو بسرعة وتتوسع مما يجعلها تستقطب سنويا أعدادا كبيرة من قوة العمل، ومنه فإن معدل البطالة وطول فترتها عادة ما يكون أقل في الدول المتقدمة، وأكبر في الدول المتخلفة، وذلك لأن هذه الأخيرة يكون فيها الوزن النسبي لقوة العمل الداخلة إلى السوق الثانوي أكبر مقارنة بنظيره في الدول المتقدمة.

بذلك فإن هذه النظرية تقوم على أساس إسقاط فرضية تجانس وحدات العمل، وهي إحدى الفرضيات الأساسية في النظريات الكلاسيكية، وتهدف هذه النظرية إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة بالإضافة إلى تفسير أسباب وجود معدلات بطالة مرتفعة في قطاعات معينة في الوقت الذي تشهد فيه قطاعات أخرى عجزا في اليد العاملة المعروضة من قبل الأفراد.

الفرع الثالث: نظرية الاختلال

ظهرت هذه النظرية على يد الاقتصادي الفرنسي E.Malinvaud* كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينيات من القرن الماضي ويرتكز تحليله للبطالة على سوقين: سوق السلع وسوق العمل.¹

تقوم هذه النظرية على رفض فرضية مرونة الأجور والأسعار، وهي إحدى الفرضيات الأساسية للنموذج الكلاسيكي لسوق العمل، ووفقا لهذه النظرية، فإن الأجور والأسعار يتميزان بالجمود في الأجل القصير، غير أن هذا الجمود لا يرجع لأسباب غير اقتصادية كوجود النقابات العمالية أو وضع حد أدنى للأجور- بل يرجع إلى عجز الأجور والأسعار في الأجل القصير عن التغير بسرعة بما يضمن توازن سوق العمل.

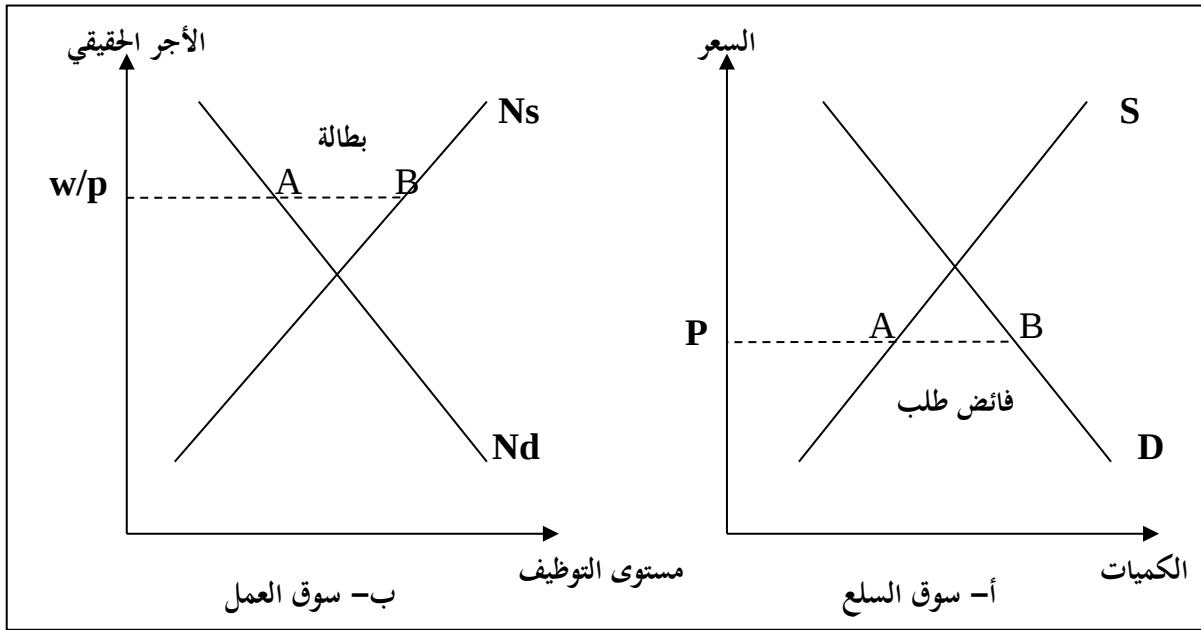
* إدمون مالينفود Edmond Malinvaud هو عالم اقتصادي فرنسي شهير ولد في 25 أبريل 1923 في ليموج وتوفي يوم السبت 7 مارس 2015 في باريس. هو مؤسس نظرية الاختلال، ألف إدمون مالينفود 16 كتابا وأكثر من 300 مقالة في الاقتصاد الرياضي. شارك في العمل بشأن نظرية وسياسات العمالة لمكافحة البطالة (الجدل بين البطالة الكلاسيكية والبطالة الكينزية). عمله مع الاقتصاديين الآخرين، بما في ذلك روبرت و. كلور، هو مساهمة هامة في نظرية عدم توازن السعر الثابت (تسمى أحيانا نظرية الاختلال).

¹ حسين عبد المطلب الأسرج (2010)، ص.25.

تتشابه هذه النظرية مع النظرية الكلاسيكية فيما يخص سوق العمل، إذ تتفان كلاهما على وجود نوعين من البطالة، هما: البطالة الاختيارية والبطالة الاحتكاكية، إلا أنهما تختلفان في اعتراف نظرية الاختلال بإمكانية ظهور البطالة الإجبارية على خلاف النظرية الكلاسيكية التي لا تعترف إلا بالبطالة الاختيارية. وبذلك، فإن نظرية الاختلال تتوافق مع الفكر الكينزي الذي يعترف بوجود بطالة إجبارية؛ فضلا عن ذلك، فإن هذه النظرية تحلل ظاهرة البطالة من خلال العلاقات المتشابكة بين سوق العمل والسلع، وبالتالي ينجم عن علاقات التشابك هذه نوعان من البطالة هما:

❖ **البطالة الكلاسيكية وفقا لنظرية الاختلال:** نظرا لوجود تشابه بين هذا النوع من البطالة والبطالة عند الكلاسيك فيما يخص سبب هذه البطالة، والذي يعود إلى وجود اختلال في سوق العمل نتيجة زيادة الأجور عن أجر التوازن، ويرتبط هذا الاختلال في سوق العمل بوجود اختلال في سوق السلع متمثلا في فائض طلب، ويظهر ذلك في الشكل التالي:

الشكل رقم (01-07): البطالة الكلاسيكية وفقا لنظرية الاختلال

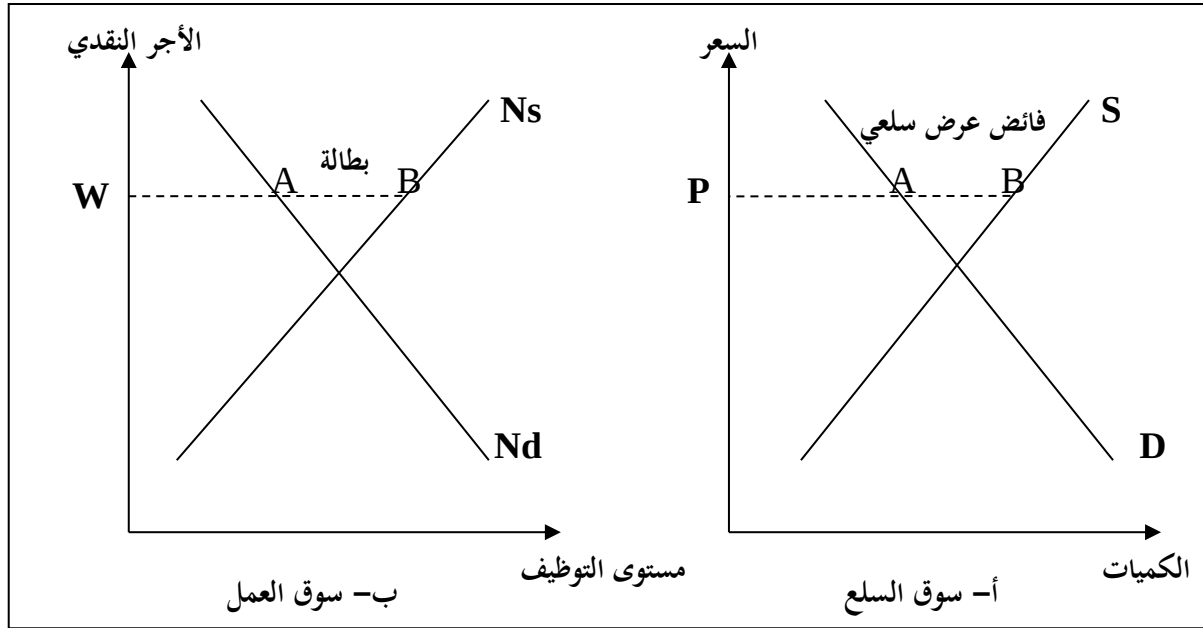


المصدر: علي عبد الوهاب نجا (2005): "مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية- تطبيقية"، مصر: الدار الجامعية، ص.52.

من خلال الشكل يعود سبب البطالة إلى ارتفاع الأجور الحقيقية للعمال مما يؤدي إلى انخفاض في أرباح رجال الأعمال وهذا ما يخفض طلبهم على اليد العاملة وبالتالي حدوث تراجع في عرض السلع، وظهور بطالة في سوق العمل.

❖ البطالة الكينزية وفقا لنظرية الاختلال: نظرا لوجود تشابه بين هذا النوع من البطالة مع حالة نقص التشغيل الناتجة عن قصور الطلب الفعال في التحليل الكينزي، وتتميز بوجود فائض عرض في كل من سوق العمل وسوق السلع، ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي:

الشكل رقم (01-08): البطالة الكينزية وفقا لنظرية الاختلال



المصدر: علي عبد الوهاب نجا (2005) : "مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية- تطبيقية"، مصر: الدار الجامعية، ص.53.

يوجد في هذا النوع من البطالة فائض عرض في كل من سوق العمل والسلع، في هذه الحالة لا ترجع البطالة إلى ارتفاع الأجور، وإنما إلى قصور الطلب في سوق السلع، مما ينتج عنه زيادة العرض، وبالتالي يحجم رجال الأعمال عن تشغيل مزيد من العمال طالما أن الزيادة في الإنتاج لن تجد منفذا لها في السوق، فتظهر بطالة في سوق العمل.

قدمت نظرية الاختلال تحليلا نظريا لأسباب حدوث البطالة المعاصرة، وأرجعت حدوث البطالة الإجبارية - في الدول المتقدمة خاصة - إلى سبب أساسي واحد، ألا وهو تراجع مستوى الإنتاج، والذي يعود بدوره إلى انخفاض ربحية الاستثمارات بسبب زيادة الأجور وفقا للنظرية الكلاسيكية، أو لعدم وجود الطلب الكافي وفقا للنظرية الكينزية.

على الرغم من القبول المنطقي لهذه النظرية في تفسير ظاهرة البطالة، إلا أنه يوجه إليها العديد من الانتقادات أهمها:

- تقتصر نظرية الاختلال على تحليل ظاهرة البطالة في الفترة القصيرة فقط، ولا توضح أسبابها واستمرارها في الأجل الطويل؛
- تفترض نظرية الاختلال تجانس عنصر العمل، مما يعني إما أن تكون البطالة كلاسيكية أو كينزية، وهذا لا يعكس الواقع، حيث توجد أنواع مختلفة من عنصر العمل، وبالتالي يمكن أن يتزامن نوعي البطالة معاً؛ هذا الأمر يؤدي إلى تعارض الحل المقترح لعلاج البطالة الكينزية مع الحل المقترح لعلاج البطالة الكلاسيكية، فمن جهة، إن علاج البطالة الكلاسيكية يتم من خلال تخفيض الأجور، الأمر الذي يترتب عليه انخفاض المداخيل، ومن ثم الاستهلاك وبالتالي انخفاض الطلب الكلي، مما يزيد من حدة البطالة الكينزية؛ من جهة أخرى، إن السياسة الملائمة لعلاج البطالة الكينزية هي سياسة مالية توسعية تهدف إلى زيادة الطلب الكلي، وذلك من خلال زيادة الإنفاق الحكومي و/أو الأجور بهدف زيادة الاستهلاك، ولكن هذا سيؤدي إلى زيادة حجم البطالة الكلاسيكية نظراً لتناقص معدل ربحية الاستثمارات بدلاً من زيادتها.
- وعليه، فإن نظرية الاختلال لا تقدم السياسات الاقتصادية الواجب اتباعها لعلاج مشكلة البطالة نظراً لوجود النوعين من البطالة في آن واحد.

الفرع الرابع: التفسير التكنولوجي للبطالة

إن تفسير كل من "كوندراتيف" * و " جوزيف شومبيتر" ** للدورات الاقتصادية يأتي من ملاحظة التكنولوجيا التي دخلت في الكثير من الوظائف والمهن، مما أدى إلى تسريح العمال، نظراً لأن هذه التكنولوجيا تتميز بالكثير من الخصائص مثل أنها: موفرة للوقت وموفرة للتكاليف وأيضاً موفرة لعنصر العمل، كما تتميز بمستوى إنتاجية مرتفع، إضافة إلى الدقة والجودة في الإنتاج.

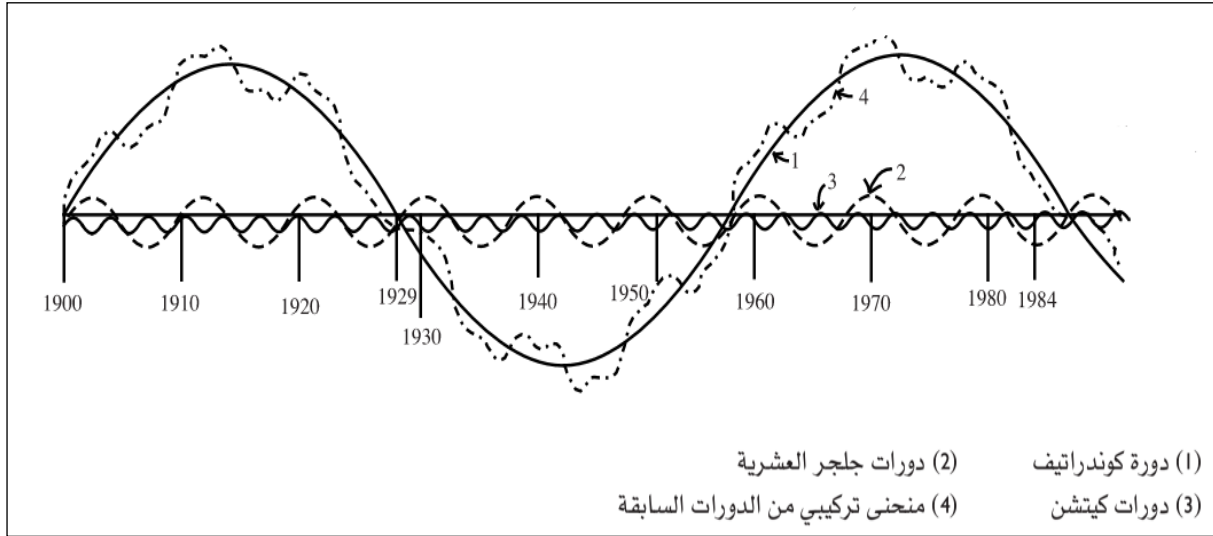
أشار كوندراتيف أن النشاط الاقتصادي في النظام الرأسمالي يعرف موجات ارتفاعية وأخرى انخفاضية تتراوح مدتها بين 50 و 60 سنة، ملاحظاً في هذه الموجات طويلة المدى الصفات النمطية للحالة التي تكون عليها المتغيرات الاقتصادية في ارتفاعها وانخفاضها أثناء مراحل الانتعاش والركود، وإن كان

* نيكولاي ديميترييفتش كوندراتيف (Nikolai Dmyitriyevich Kondratieff)، (1892 – 1938)، بروفييسور اقتصادي سوفيتي (روسي) واسمه المشهور به هو Kondratieff كوندراتيف، ولد في محافظة كوستروما شمال موسكو، صاحب نظرية K-Waves، ومؤلف كتاب (The Major Economic cycles (1925). درس كوندراتيف الاقتصاد في جامعة سان بطرسبرغ، خلال فترة ما قبل الثورة الروسية، تخصص في الاقتصاد الزراعي، وقادته أبحاثه إلى أن نظام الإصلاح الزراعي التعاوني الذي أقره الدكتور جوزيف ستالين، سيؤدي إلى انخفاض شديد في الإنتاج الزراعي (كما حدث فعلاً). وقد تم إعدامه عام 1938 في المعتقلات السوفييتية من طرف ستالين.

** جوزيف ألويس شومبيتر (8 فبراير 1883 – 9 يناير 1950) عالم أمريكي في الاقتصاد والعلوم السياسية من أصل نمساوي-هنغاري. اشتهر بتروبيه لنظرية الفوضى الخلاقة في الاقتصاد. بدأ حياته المهنية بدراسة القانون في جامعة فيينا، ونال درجة الدكتوراه في عام 1906. وفي عام 1919، خدم لفترة وجيزة كوزير للمالية في النمسا. تحصل شومبيتر على رتبة الأستاذية في جامعة بون الألمانية. وحاضر في جامعة هارفرد الأمريكية ما بين 1927- 1930. في عام 1931 كان أستاذاً زائراً في كلية طوكيو للتجارة. وفي عام 1932 إنتقل للعيش في الولايات المتحدة، وحصل على الجنسية الأمريكية عام 1939. أفكار شومبيتر تبدو جلية في كتابه المطبوع بعد وفاته: "تاريخ التحليل الاقتصادي". إنقذ شومبيتر كلا من جون مينارد كينز ودافيد ريكاردو. حيث يرى شومبيتر أن آراء كينز وريكاردو قائمة على نماذج نظرية بحتة، حيث يقومون من خلالها بتجميد معظم المتغيرات وترك بعضها. ومن ثم يدعون بأن متغير واحد له تأثير مباشر على المتغير الآخر، وبهذه الطريقة المبسطة والسطحية جداً يقومون بإستنتاج سياسات اقتصادية نظرية بحتة ليس لها صلة بالواقع.

التغير الذي يطرأ على المتغيرات في هذه المراحل يأخذ شكلاً نسبياً وليس مطلقاً، كما هو عليه الحال في الدورات العشرية التي اكتشفها "كليمينت جاجلر" أو في الدورات متوسطة المدى (مدتها في المتوسط في حدود 3 سنوات) التي اكتشفها "كيتشن"، بدمج الدورات معا ينتج لنا شكل موجي موحد،¹ الشكل الموالي يوضح هذه الدورات الاقتصادية وكيفية التداخل فيما بينها:

الشكل رقم (01-09): الدورات الاقتصادية في القرن العشرين



المصدر: رمزي زكي (1998): "الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة"، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد: 226، أكتوبر 1998، ص. 401.

لقد استطاع الاقتصادي "شومبيتر" تفسير الدورات الاقتصادية طويلة المدى في كتابه الذي يحمل عنوان "الدورات الاقتصادية"، حيث أوضح أن هذا النوع من الدورات عادة ما يكون مقترنا بحدوث تغيير هيكلي في البلدان الصناعية الرأسمالية، ناجم عن تغيرات ابتكارية وتكنولوجية كبرى يكون من شأنها دفع صناعات وقطاعات معينة إلى الازدهار، وتعرض صناعات وقطاعات أخرى للانحيار. حيث افترض "شومبيتر" أن الاقتصاد القومي في حالة توازن مستقر وأنه يعمل عند مستوى التوظيف الكامل، أو عند مستوى أقرب للتوظيف الكامل، وأن هناك ثبات في حجم العمالة ورأس المال وحجم الموارد والطرائق الفنية للإنتاج، غير أنه لاحظ فرص الابتكار لبعض المنظمين، بمعنى أنهم سوف يحولون بعض المخترعات إلى مجال الإنتاج السلعي وهذا ما يحتاج إلى تجديلات والتي يلزمها توفر موارد مالية، وهنا سوف يقترض المنظمون من البنوك، وهذا ما يسمح لهؤلاء المنظمين من الحصول على أرباح مرتفعة مما يدفع المنتجين الآخرين إلى الدخول إلى سوق هذه السلعة، وهكذا تسري موجة من الانتعاش

¹ بن طجين محمد عبد الرحمان (2011): "دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008"، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، ورقة، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2010-2011، ص. 33-35.

بسبب هذا الابتكار، مما يؤدي إلى زيادة الاستثمار، كما يتجه الناتج المحلي الإجمالي للارتفاع والبطالة إلى الانخفاض إلى أدنى مستوياتها، وسوف ترتفع أسعار السلع الاستثمارية بسبب عدم مرونة عرضها في الأجل القصير، عند هذا الوضع، يضطر المنتجون القدامى إلى مواكبة الوضع الجديد بإدخال التكنولوجيا الحديثة إلى مؤسساتهم حتى لا يتعرضوا إلى فقدان حصصهم السوقية، كما تتعرض بعض المشروعات القديمة إلى الإفلاس والإغلاق وتسريح العمال، وبهذا فإنه في نفس الوقت الذي خلقت فيه الابتكارات الحديثة موجة من الانتعاش لبعض القطاعات فإنها خلقت موجة من الانكماش والركود والبطالة لقطاعات أخرى، وسوف تمر فترة عصيبة حتى يمكن إعادة التوازن والتكيف مع بنیان الإنتاج القومي الجديد. يزدحم السوق بالسلع الجديدة وتبدأ الأسعار بالانخفاض، في الوقت الذي تكون فيه الأجور والتكاليف لم تنزل مرتفعة، وهنا ينخفض الاستثمار لعدم ملائمة البيئة الاقتصادية، ويبدأ المستثمرون في سداد ديونهم المصرفية، ذلك ما يخلق آثارا انكماشية أخرى تعمق من حدة الأزمة، تبدأ مرحلة الركود حيث تنخفض الأسعار أكثر فأكثر وتدهور الأجور والأرباح، وترتفع معدلات البطالة وتكثر حالات إغلاق وتصفية المؤسسات وخروج عدد من المنظمين من الأسواق. ثم شيئا فشيئا يحدث التراكم في النشاط الاقتصادي، إلى أن تتم استعادة التوازن بعد أن تبدأ موجة التدمير لتبدأ من جديد عوامل الانتعاش في الظهور، بإدخال مبتكرات جديدة في الإنتاج لتحديث دورة اقتصادية من جديد.

الفرع الخامس: دراسات متعلقة بظاهرة البطالة

ظهرت العديد من الدراسات التي تحاول أن تجد علاقات تربط بين البطالة ومختلف الظواهر الاقتصادية الأخرى، مثل العلاقة بين البطالة والتضخم والعلاقة بين البطالة والنمو الاقتصادي، نرى ذلك من خلال العناصر التالية.

1. العلاقة بين البطالة والتضخم (منحنى فيليبس):

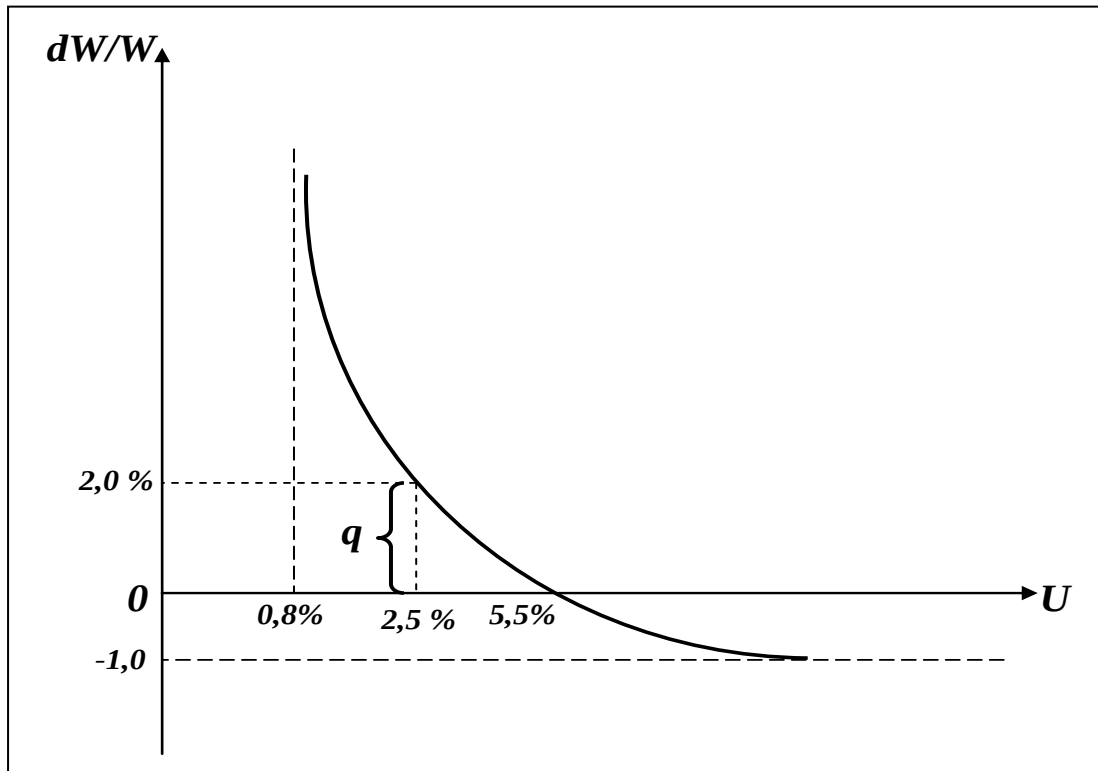
إن التحليل الماكرو اقتصادي يدفع الباحثين لدراسة العلاقات التي يمكن أن تربط بين الظواهر الاقتصادية الكلية والتي منها العلاقة بين ظاهرة البطالة ومعدل التغير في الأجور النقدية حسب الاقتصاد "فيلبس" أو بين التضخم والبطالة حسب الاقتصادي "ليبسي".

إن البحث الذي يربط بين ظاهرة البطالة ومعدل التغير في الأجور النقدية هو البحث الذي قام به: ألبان وليام فيلبس ** في سنة 1958 من القرن العشرين، حيث قام بقراءة استطلاعية للعلاقة بين معدل البطالة (U) والمعدل الذي تتغير به الأجور النقدية (dw/w) هذه العلاقة التي وجد أنها تمتد عبر

** ALBANE WILLIAME PHILLIPS

مسار زمني وتاريخي طويل امتد إلى ما يزيد عن 90 عاما (1861- 1957) وقد أثارت نتائج هذا البحث اهتماما واسعا، حيث بينت النتائج وجود علاقة دالية مستقرة وثابتة تربط بين المتغيرين وهي العلاقة التي أصبحت تعرف فيما بعد بمنحنى فيلبس « The Phillips Curve » كما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (10-01): منحنى فيلبس

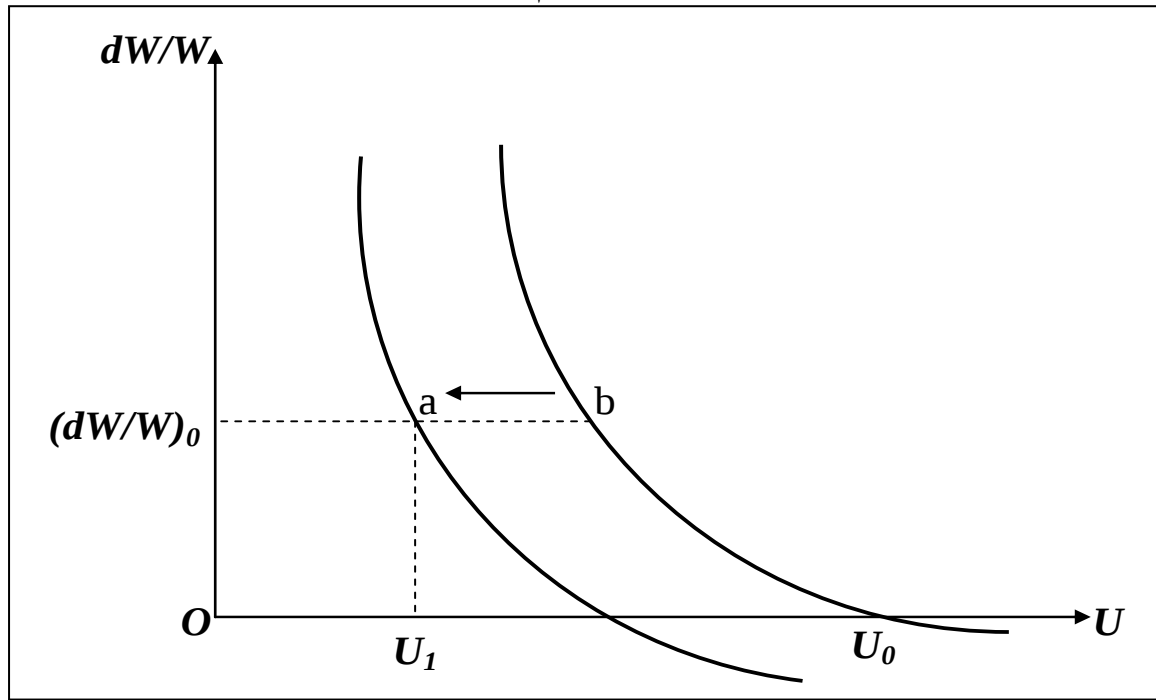


المصدر: أسامة بشير الدباغ (2007): "البطالة والتضخم، المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية"، الأردن، المؤسسة الأهلية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ص.197.

يوضح الشكل وجود علاقة عكسية غير خطية بين معدل البطالة ومعدل التغير في الأجور النقدية كما يلاحظ أيضا أن معدل البطالة عندما ينخفض إلى قيمة دنيا 0,8 % فإن معدل التغير في الأجور النقدية يبلغ قيمة لا نهائية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى عندما يرتفع معدل البطالة ويصل إلى مستويات مرتفعة فإن معدل التغير في الأجور النقدية يبلغ حده الأدنى: -1 %، كما يوضح الشكل أيضا أن منحنى فيلبس يقطع المحور الأفقي عند معدل البطالة 5,5 % مما يعني أن هذا المعدل من البطالة لا يرافقه تغير في الأجور (أي: $dw/w=0$) وأن معدل البطالة عندما ينخفض إلى النصف (2,5 %) يكون بزيادة معدل التغير في الأجور النقدية إلى 2 %.

بذلك نفهم أنه من المستحيل في ظل هذه العلاقة العكسية في منحنى فيليبس تحقيق معدلات منخفضة لكل من البطالة ونمو الأجور النقدية، مما يستلزم البحث عن السياسة الاقتصادية المناسبة التي تسمح بنقل منحنى فيليبس من موقعه بالكامل إلى جهة اليسار كما في الشكل التالي:

الشكل رقم (11-01): السياسة الاقتصادية اللازمة لتحقيق انخفاض في معدل البطالة وفي معدل التضخم



المصدر: أسامة بشير الدباغ (2007): "البطالة والتضخم، المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية"، الأردن، المؤسسة الأهلية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ص.198.

من هنا بدأت العديد من الأبحاث النظرية حول الأسباب التي أدت إلى نشوء هذه العلاقة التبادلية بين هذين المتغيرين فكان ما قام به "رينتشارد ليبسي R. Lipsey" عام 1960، حيث توصل إلى أن البطالة تتجه نحو الانخفاض التدريجي كلما زاد حجم الفائض من الطلب على العمال، غير أن هذا الانخفاض سيسير متباطئاً كلما اقتربت قيمة هذا الفائض من الطلب على العمال من الصفر.¹ كما لاحظ أن حالة التوازن في حالة العمالة الكاملة عند الأجر النقدي التوازني لا تعني اختفاء البطالة بالكامل، حيث ستبقى نسبة البطالة موجبة لتمثل كلا من البطالة الاحتكاكية ونسبة البطالة الهيكلية.

في تفسير ليبسي لمنحنى فيليبس، يذهب إلى افتراض أن أسلوب الاقتصاد في التسعير يقوم على أساس إضافة مقدار معين إلى تكلفة الإنتاج الإجمالية والتي تدخل في ضمنها الأجور النقدية. هذا الافتراض يقود إلى نتيجة هامة وهي أن معدل التضخم في الأسعار (P) هو الفرق بين التضخم في الأجور النقدية W،

¹ للاطلاع أكثر، يرجى العودة إلى المرجع التالي: أسامة بشير الدباغ (2007): "البطالة والتضخم، المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية"، الطبعة 1، الأردن: الأهلية للنشر والتوزيع، ص.ص. 198 – 209.

ومعدل نمو الإنتاجية q أي: $P = W - q$ حيث أن معدل نمو الإنتاجية هو التغير في الإنتاج نتيجة لتغير عدد العمال الموظفين ($q = dy/dL$).

بذلك يبين ليبسي أن معدل البطالة 2,5 % في منحنى فيلبس ينسجم مع ثبات المستوى العام للأسعار (أي أن معدل التضخم يساوي صفراً في هذه الحالة) حيث سيتساوى تقريباً عند هذا المستوى من البطالة معدل النمو في الأجور مع معدل نمو الإنتاجية أي: $P = W - q = 0$. وبالتالي يمكن تعديل منحنى فيلبس وتحويله ليمثل علاقة بين المعدل الذي يتغير به المستوى العام للأسعار (P) أو معدل التضخم، وبين معدل البطالة (U) أي: $P = f(U)$.

أي الانتقال من "منحنى فيلبس" كنظرية في تحديد الأجور النقدية إلى نظرية في قياس التضخم في الأسعار، مما يعطي صانع السياسة الاقتصادية الخيار بين استخدام الصيغة الأولى لمنحنى فيلبس كنظرية في الأجور النقدية أو الصيغة الأخيرة كنظرية في معدل التضخم.

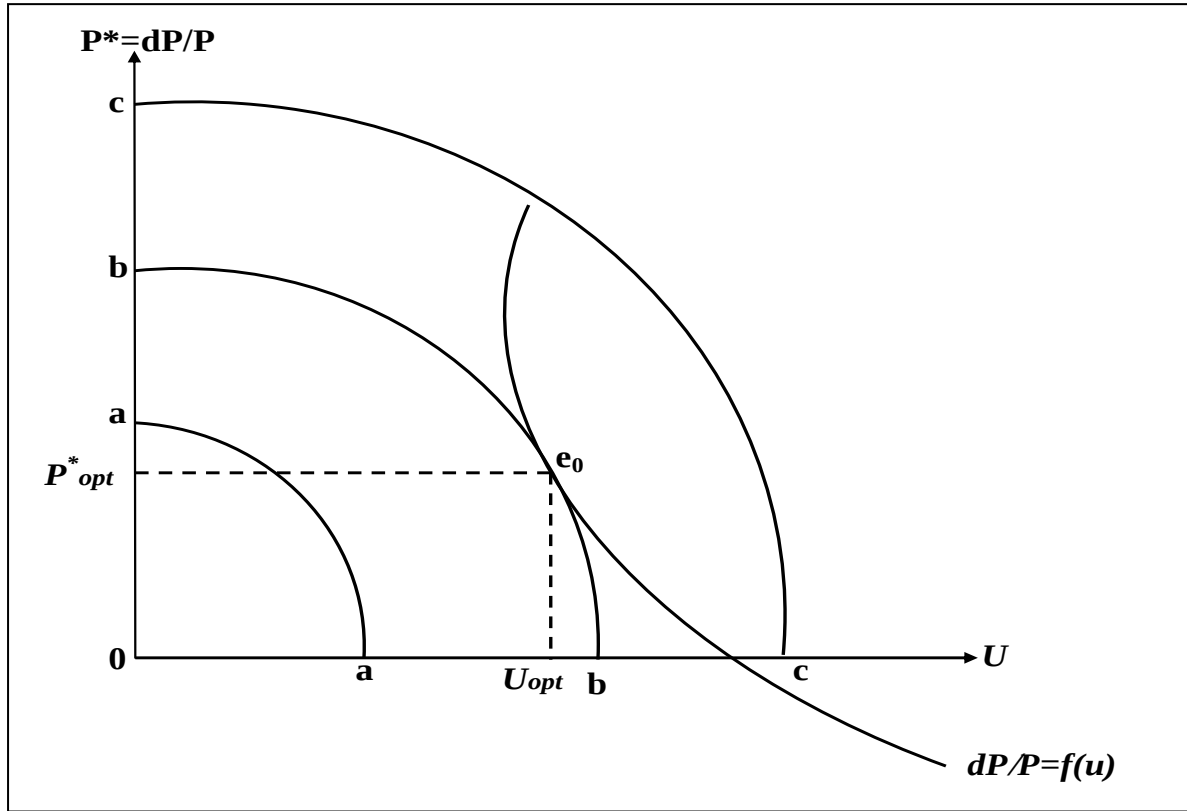
لقد حاول ليبسي أن يحل مشكلة الاختيار التي تواجه الحكومة بين التضخم والبطالة، حيث أن التوسع في الإنفاق الحكومي يؤدي من جهة إلى زيادة الإنتاج والتوظيف ولكن من جهة أخرى يؤدي إلى ارتفاع في الأسعار والعكس صحيح، حيث أن إتباع الحكومة لسياسة انكماشية سيؤدي إلى تراجع الإنتاج وانخفاض في الأسعار ولكن زيادة البطالة.

إن هذه العلاقة المستقرة والعكسية بين معدل البطالة ومعدل التضخم تجعل السلطات الاقتصادية في الدولة أمام خيارين، حيث إذا أرادت الحكومة تخفيض معدل التضخم، فعليها أن تتوقع ارتفاع معدل البطالة، أما إن أرادت تخفيض معدل البطالة فعليها أن ترضى بمعدل تضخم مرتفع.

حيث استطاع ليبسي أن يطور منحنى فيلبس¹ آخذاً بعين الاعتبار تفضيلات المجتمع بالنسبة لهذين المتغيرين (التضخم والبطالة) كما في الشكل التالي:

¹ استفاد ليبسي من بحث كل من "سام ويلسون" و "سولو" حول تحليل آثار السياسة الانكماشية حيث يرى كل منهما أن العلاقة التبادلية بين البطالة والتضخم تعني ضمناً وجود دالة هدف من هذين المتغيرين تمثل الرفاه الاقتصادي للمجتمع على الحكومة مراعاتها في رسم السياسة الاقتصادية والاختيار بين التضخم والبطالة.

الشكل رقم (01-12): تفضيلات المجتمع واختيار المعدلات المثلى للتضخم والبطالة



المصدر: أسامة بشير الدباغ (2007)، ص. 211.

هذا يعني أن دالة الهدف تعكس وجود عدد من منحنيات السواء الاجتماعية ذات الشكل المحدب حيث كلما زاد مستوى الرفاه الاقتصادي في المجتمع حيث يعني انخفاضاً في مستوى البطالة وانخفاضاً في معدل التضخم في آن واحد، وبذلك نجد أن منحنى فيليبس يشبه إلى حد كبير قيد الميزانية في تحليل السلوك الاستهلاكي للفرد باستخدام منحنيات السواء. فهو القيد الذي يجب أن تأخذه الحكومة في الحساب عند سعيها لتعظيم دالة الهدف القائمة على المفاضلة بين التضخم والبطالة، حيث إن التماس بين منحنى السواء والقيد الذي يفرضه منحنى فيليبس عند النقطة (e_0) يؤدي إلى الحصول على قيم مثلى لكل من معدل البطالة ومعدل التضخم.

مما سبق، نلاحظ أن المعدل الأمثل للبطالة لا يعكس رؤية موضوعية للعلاقات التوازنية في سوق العمل، وإنما يعكس التفضيلات والخيارات السياسية للحكومات المختلفة، حيث أن مجيء حكومة جديدة إلى السلطة بدالة هدف مختلف تهتم بمعالجة التضخم أكثر من اهتمامها بمعالجة البطالة، قد تنتقل المجتمع إلى نقطة تماس جديدة تعكس هذه المفاضلة.

بذلك يفترض في الحكومات القدرة على تحديد المعدل الأمثل للبطالة الموافق مع العمالة الكاملة والقدرة على اتخاذ الإجراءات الضرورية للوصول إلى هذا الهدف والمحافظة عليه.

لم تدم العلاقة العكسية بين التضخم والبطالة في منحني فيلبس طويلا، إذ برزت ظاهرة تعايش فيها التضخم مع البطالة جنباً إلى جنب، عرفت هذه الظاهرة بـ: التضخم الركودي أو الركود التضخمي (Stagflation) من أهم مظاهرها: تزايد المستوى العام للأسعار وارتفاع معدلات البطالة وانخفاض مستوى الإنتاج وانخفاض معدلات نمو الاقتصاد القومي، برزت هذه الظاهرة في كل البلدان الغربية المتقدمة إضافة إلى اليابان وفي نفس الفترة أي في بداية السبعينيات.

إن ظاهرة التضخم الركودي وضعت المنظرين الاقتصاديين أمام تحد جديد، يتمثل في ضرورة تفسير اختفاء العلاقة العكسية بين البطالة والتضخم مع تبرير سبب صحة هذه العلاقة في الفترات السابقة.¹

تشير نظرية التوقعات المرتبطة بالماضي إلى أن العمل على تخفيض معدل البطالة مقابل القبول بالتضخم هي ظاهرة قصيرة الأجل، ذلك أن اتباع سياسات تضخمية فترة ممتدة من الزمن سوف يؤدي إلى انتقال منحني فيلبس إلى أعلى باتجاه اليمين، مسببا ارتفاع كل من معدل التضخم والبطالة. من هنا تشير هذه النظرية إلى أربعة فروض هي كالتالي:²

- قد تؤدي السياسات الكلية التوسعية في الأجل القصير إلى تخفيض مؤقت في معدل البطالة على حساب رفع معدل التضخم؛
- مع مرور الزمن يتكيف صانعوا القرار مع المعدل المرتفع للتضخم وينتقل منحني فيلبس إلى أعلى حتى يعود معدل البطالة إلى مستواه العادي في الأجل الطويل؛
- عندما يستطيع الناس توقع معدل محدد للتضخم فإن انتهاج سياسة انكماشية سيؤدي إلى ارتفاع معدل البطالة عن معدلها العادي في الأجل الطويل؛
- يتخذ منحني فيلبس وضعاً رأسياً (أو ما يقرب من هذا الوضع) في الأجل الطويل، ولا يتوفر دليل على أن السياسات التوسعية التضخمية يمكنها أن تحقق انخفاضا في معدل البطالة طويل الأجل، وهكذا، يبدو أنه ليست هناك مبادلة دائمة يمكن الإبقاء عليها بين التضخم والبطالة.

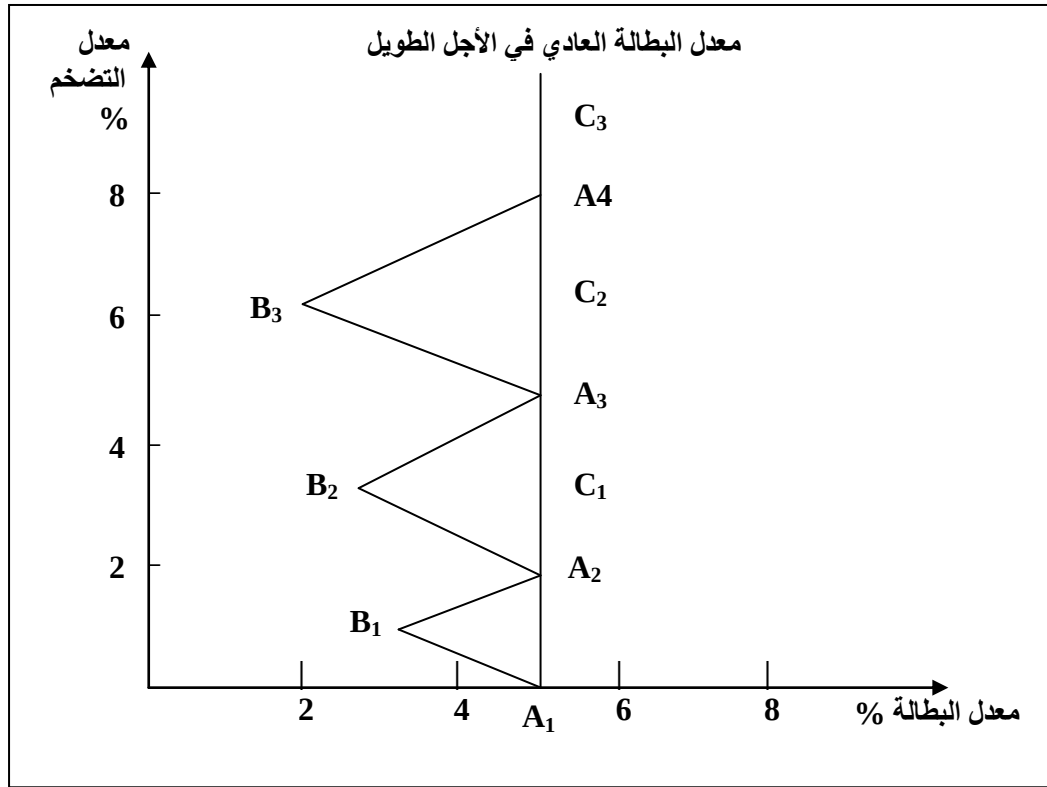
تحاول حكومات الدول أن تعمل في إطار الديمقراطية في اتخاذ قرارات ترضي الطرفين حتى لو كانت تخالف الموضوعية المطلوبة في الاقتصاد القومي، فاستخدام السياسة التوسعية يؤدي إلى زيادة التضخم واستخدام السياسة الانكماشية يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة، لذلك حاولت السياسات الاقتصادية

¹ كمال بوصافي (2006): "حدود البطالة الظرفية و البطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية"، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الجزائر، ص. 71.

² ريجارد استروب؛ جيمس جوارتيني: "الاقتصاد الكلي"، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمن؛ عبد العظيم محمد (1998)، الرياض، دار المريخ، ص. 460.

إيجاد التوافق بين محاربة البطالة ومحاربة التضخم، وانتهت القرارات لظهور الارتفاع المولوي لمعدلات التضخم كما هو في الشكل التالي:

الشكل رقم (13-01): العلاقة بين التضخم والبطالة



المصدر: ريجارد استروب؛ جيمس جوارتيني: "الاقتصاد الكلي"، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمن؛ عبد العظيم

محمد (1998)، الرياض، دار المريخ، ص.462.

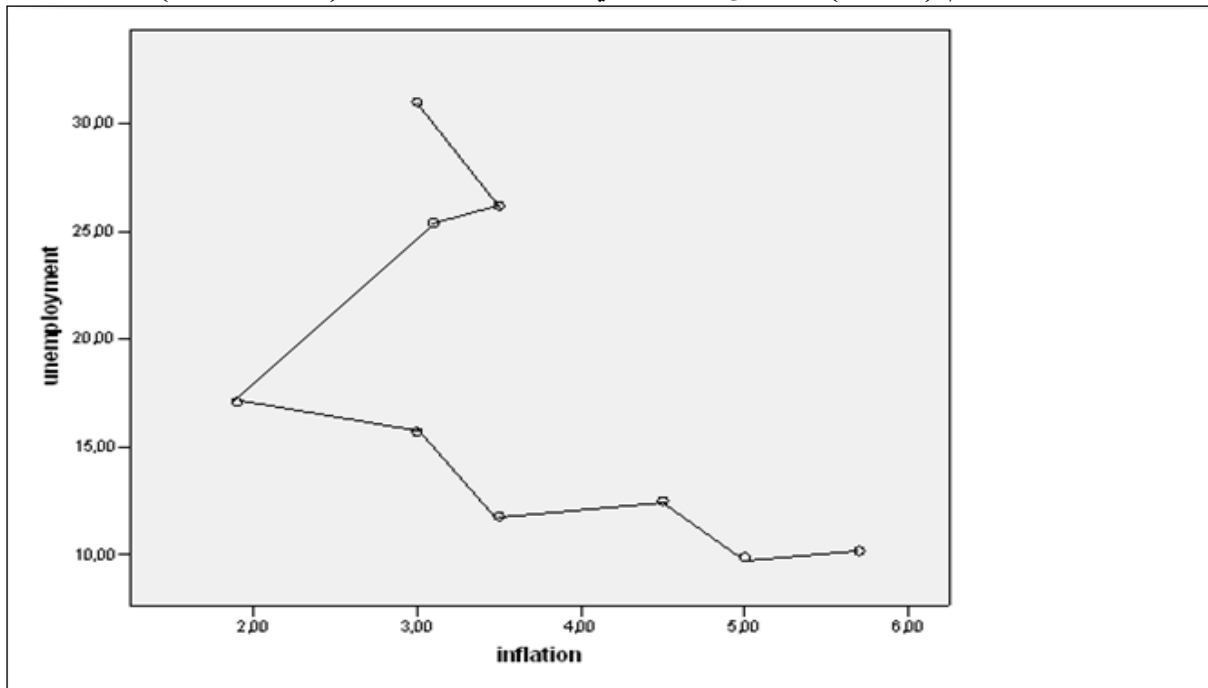
يلاحظ من خلال الشكل، بأن استخدام سياسة توسعية سوف يؤدي لزيادة التضخم وتخفيض البطالة حيث ينتقل الاقتصاد من وضع A_1 إلى وضع B_1 وعندما تميل السياسة الاقتصادية إلى الانكماش نلاحظ انتقال الاقتصاد إلى الوضع A_2 فتزداد البطالة ويزداد معها التضخم لكن بمعدلات أقل، ثم تظهر اتجاهات جديدة تطالب بالتوسع فينتقل الاقتصاد من الوضع A_2 إلى الوضع B_2 وهكذا من خلال السياسات الانكماشية والتوسعية يتصاعد معدل التضخم والبطالة معاً، وذلك على شكل زيادة حلزونية، وبالتالي، تعمل سياسة الإنعاش الاقتصادي على تخفيض البطالة بصفة مؤقتة، في حين ينتج عنها زيادة في التضخم في المدى المتوسط والطويل.

لقد ظهرت هذه الحالة في الولايات المتحدة وفرنسا خلال الفترة من 1959 - 1981، حيث مع بداية السبعينيات من القرن العشرين، تحولت العلاقة العكسية والمستقرة بين التضخم والبطالة إلى علاقة طردية تمثلت في بروز ظاهرة جديدة عرفت باسم التضخم الركودي (Stagflation) والتي تعني ارتفاعاً في

معدل التضخم وارتفاعا في معدل البطالة في آن معا. أصبح منحني فيليبس غير قادر على تفسير هذه الظاهرة الجديدة، وكرّد على ذلك، اتجه التركيز نحو تفسير التضخم في الأسعار بسبب دفع التكاليف Cost-push وبالتالي، التخلي عن اعتبار التضخم ظاهرة تنشأ عن جذب الطلب Demand-pull على أساس أن العلاقة الموجبة بين الطلب الكلي والتضخم لا تتحقق على المدى الطويل، وهذا ما جاء به كل من ميلتون فريدمان وأدمون فيليبس حيث يرى فريدمان أن الافتراض القائل بأن معدل التضخم ليس عاملا مهما في التأثير على الأجر النقدي وتغيره، أي أن سلوك العمال بالنسبة إلى الأجور لا يقوم على أساس من الرشد، وبالتالي فهم يعانون من وهم أو خداع النقود ما دام هؤلاء العمال يتخذون قراراتهم على أساس الأجر النقدي دون النظر إلى المستوى العام للأسعار.¹

في الجزائر، أظهرت النتائج المتحصل عليها في دراسة لمعدلات التضخم والبطالة اتساقا مع المنطلقات الفكرية النظرية والميدانية لمنحني فيليبس، أي وجود علاقة عكسية غير خطية بين كل من معدلي البطالة والتضخم، نلاحظ ذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (01-14): منحني فيليبس في الجزائر خلال الفترة (2011-2003)



المصدر: فائزة لعراف؛ نجوى سعودي (2011): " دراسة قياسية لمنحني فيليبس في الجزائر خلال الفترة 2011-2003"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة يومي: 15 و 16 نوفمبر.

¹ ريجارد استروب؛ جيمس جوارثيني (1998)، ص. 463.

إن الدالة المقدرة لمنحنى فيليبس في الجزائر خلال الفترة (2003-2011) هي كما يلي:

$$Y = 9,078 + 29,07 \left(\frac{1}{X} \right) + u$$

حيث أن X: تمثل معدل التضخم ؛ Y: تمثل معدل البطالة. u: العوامل الأخرى التي يمكن أن تؤثر على معدل البطالة (مثل: معدل الاستثمار؛ مستويات الأجور؛ نمو الناتج المحلي الإجمالي...) ومنه:

$$\frac{dY}{dX} = \frac{-29,07}{X^2} = \frac{-29,07}{\bar{X}^2} = \frac{-29,07}{3,6889^2} = -2,136$$

أي أن زيادة معدل التضخم بوحدة واحدة يصاحبه انخفاض في معدل البطالة بمقدار 2,13 وحدة، كما تم التوصل إلى أن الحد الأدنى الذي لا ينخفض عنه معدل البطالة في الجزائر مهما ارتفع معدل التضخم هو 9% تقريبا في الأجل القصير.¹ ما يعني أن البرنامجين الخماسيين (2001-2004) و(2005-2009) لم يساهما في خفض معدل البطالة بالقدر المطلوب نتيجة لوجود تسربات للأموال الضخمة التي تم حقنها في الاقتصاد الجزائري.

2. العلاقة بين النمو الاقتصادي وتطور معدل البطالة (علاقة أوكن)

من التحليلات الماكرو-اقتصادية التي تكشف العلاقة بين بعض الظواهر الاقتصادية الكلية التحليل الذي يجمع بين ظاهرة البطالة وظاهرة النمو الاقتصادي، فمن المنطقي أن تفشي ظاهرة البطالة في المجتمع من شأنها أن تؤثر سلبا على النمو الاقتصادي، بينما زيادة النمو الاقتصادي من شأنها المساهمة في زيادة الطلب على اليد العاملة.

وضع هذه العلاقة الاقتصادية أوكن*، من خلال تحليله لمعطيات الاقتصاد الأمريكي بين النمو الاقتصادي والبطالة، خلال الفترة 1947-1960، أكد أنه كلما زاد معدل البطالة بـ: 1 % فإن ذلك سيؤدي إلى انخفاض الناتج الحقيقي بـ: 3 %، وقد فسر أوكن العلاقة بين البطالة والنشاط الاقتصادي بصيغتين مختلفتين.²

¹ لمزيد من التفصيل، يرجى الاطلاع على البحث التالي: فائزة لعراف؛ نجوى سعودي (2011): "دراسة قياسية لمنحنى فيليبس في الجزائر خلال الفترة 2003-2011"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة يومي: 15 و16 نوفمبر 2011.

* آرثر مالفين أوكن Arthur Malvin Okun، 28 نوفمبر 1928 - 23 مارس 1980، اقتصادي أمريكي، عمل كمستشار اقتصادي للرئيس الأمريكي كينيدي، وبروفيسور في جامعة ييل Yale بالولايات المتحدة الأمريكية.

² كمال بوصافي (2006)، ص.77.

تربط الصيغة الأولى التغير في البطالة (ΔU) بالتغير في الناتج المحلي (ΔY)، كما يلي:

$$\Delta U = \alpha - \beta \Delta Y + \varepsilon$$

حيث: α : معلمة؛ β : المعامل السلوكي للناتج المحلي؛ ε : حد الخطأ.

كانت نتيجة التقدير كما يلي:

$$\Delta U_t = - 0,3 \Delta Y_t + 0,3 + \mu_t$$

هذا يعني أن استقرار معدل البطالة يتطلب أن يزيد معدل النمو الاقتصادي بمستوى 1 % في كل ثلاثة أشهر.

تبين الصيغة الثانية العلاقة بين معدل البطالة الفعلي ومستواها الطبيعي والفارق بين الناتج المحلي الفعلي ومستواه الممكن بفجوة أوكن أي:

$$U - \bar{U} = - \delta (y - \bar{y}) + \varepsilon$$

علما أن: U : يمثل معدل البطالة الفعلي؛

$\bar{U}$: يمثل معدل البطالة الطبيعي؛

y : يمثل النمو الاقتصادي معبر عنه بنمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي؛

$\bar{y}$: المستوى الممكن لنمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي؛

α و β و δ : هي معالم النموذج؛

ε : هو المتغير العشوائي.

كانت نتيجة التقدير كما يلي:

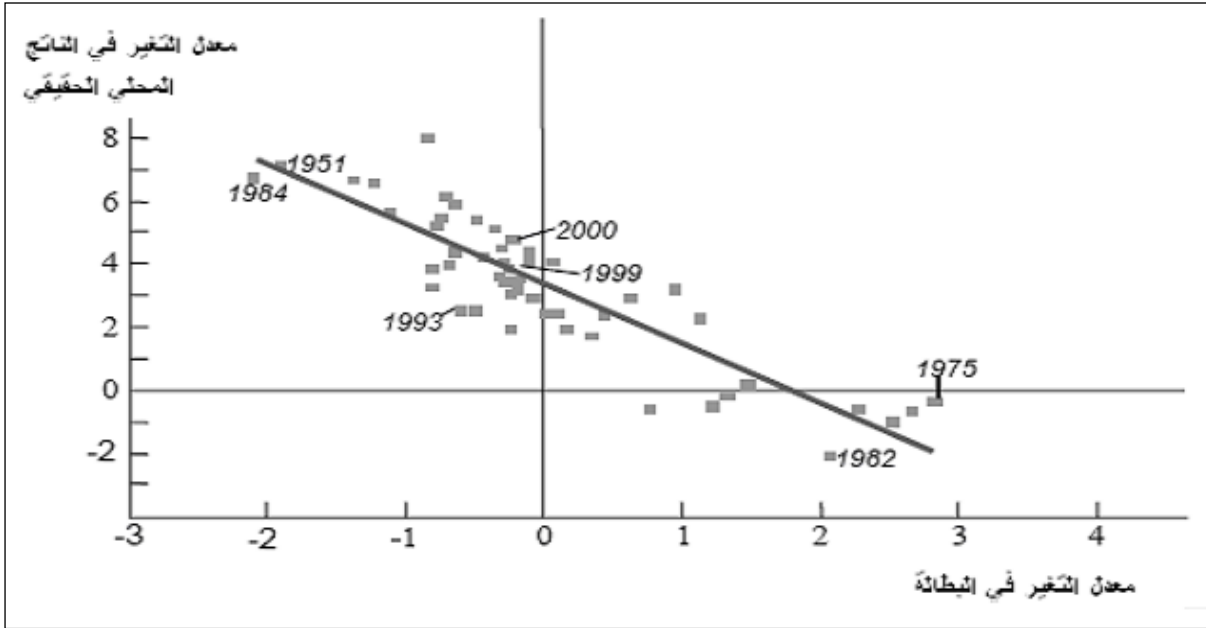
$$U_t = 0,36 \text{ gap}_t + 3,72 + \mu_t$$

إن قانون أوكن يبين العلاقة العكسية بين معدل البطالة ووتيرة معدل النمو على المستوى الكلي.

$$\text{Gap D'Okun} = \text{PIB potentiel} - \text{PIB effectif}$$

لنفترض أن معدل البطالة قد انخفض بـ: 2 % (ما يعني أن معدل التشغيل قد ارتفع بـ: 2 %)، بالاستناد إلى قانون أوكن، فإن الناتج المحلي الإجمالي المتوقع سيكون: 6 %، فإذا ارتفع الناتج المحلي الإجمالي بـ: 5 %، فستساوي فجوة أوكن 1 % (6 % - 5 % = 1 %). يمكن توضيح ذلك في الشكل التالي:

الشكل رقم (01-15): منحني يوضح قانون أوكن



المصدر: كمال بوصافي (2006): "حدود البطالة الظرفية و البطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية"، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الجزائر، ص.78.

قانون أوكن هو صياغة للعلاقة بين النمو والبطالة، يُظهر أوكن في بداية الستينيات من القرن الماضي - والذي ينتمي إلى المدرسة الكينزية - أن معدل البطالة يرتفع كلما انخفض النمو الفعلي (أو الناتج المحلي الإجمالي الفعلي) وأصبح أقل من النمو المحتمل** (أو الناتج المحلي الإجمالي المحتمل). إذاً، فجوة أوكن هي الفرق بين الاثنين (أي بين النمو المحتمل والناتج المحلي الإجمالي الفعلي). يبين قانون أوكن بالنسبة للولايات المتحدة في ذلك الوقت، بأن أي زيادة في الفجوة بثلاث نقاط بين الناتج المحلي الإجمالي الفعلي والناتج المحلي الإجمالي المحتمل يؤدي إلى زيادة في معدل البطالة إلى نقطة أعلى من المستوى الطبيعي.

بالرغم من أن قانون أوكن لم يتم تطبيقه إلا على اقتصاد الولايات المتحدة الأمريكية، إلا أن قانون أوكن يعزز مفهوم أن الناتج المتعلق بدولة ما إنما يعتمد على العمل، وهذا يعني أن هذه العلاقة تسمح بتقدير معدل النمو المناسب لتخفيض معدل البطالة بقدر معين أو العكس، أي تسمح بتقدير كلفة البطالة نتيجة تقليص المعدل الفعلي للنمو.

** هو النمو الذي من الممكن الحصول عليه إذا تم تشغيل كل عوامل الإنتاج تشغيلاً تاماً وأمثلة.

خلاصة الفصل الأول:

بعد التعرض لمفهوم البطالة، تم توضيح معايير اقتصادية بموجبها يطلق على الشخص صفة بطال، كما تم توضيح كل من المفهوم الرسمي والمفهوم العلمي للبطالة. كما أن آثار البطالة تعتبر في غاية الخطورة وذلك لارتباطها بالأمن الاجتماعي والاقتصادي والصحي وحالة الاستقرار في المجتمع. بعدها، تم التعرض لأنواع البطالة، حيث وجدنا أنها تنقسم إلى عدة أنواع تختلف باختلاف السبب الذي يؤدي لحدوث ظاهرة البطالة، كما تجدر الإشارة هنا أنه يصعب الفصل بشكل قاطع بين كل من البطالة الهيكلية والبطالة الاحتكاكية، ذلك أن جزءاً من هذه الأخيرة قد يدخل ضمن البطالة الهيكلية عندما تطول فترة الانتقال من عمل إلى آخر، بسبب الاختلاف الكبير بين متطلبات العاملين كليهما من حيث نوعية المهارات اللازمة لكل منهما، كما أن التغيرات الهيكلية قد تؤدي إلى زيادة البطالة الاحتكاكية نظراً لخلق فرص جديدة للعمل، وما تضيفه من مزايا أكبر، مما يشجع بعض العمال على ترك أعمالهم القديمة محاولين الدخول إلى تلك الفرص الجديدة.

بالرغم من وجود قدر من التشابه بين كلا النوعين من البطالة "البطالة الهيكلية والبطالة الاحتكاكية" والذي يتمثل في تزامن البطالة مع توفر فرص عمل متاحة في الوقت نفسه، إلا أنهما يختلفان في الأسباب وكيفية العلاج، ذلك أن علاج البطالة الهيكلية يتطلب عملية إعادة تدريب للعاطلين عن العمل واكتساب مهارات جديدة لهم، بينما علاج البطالة الاحتكاكية يتم من خلال تسهيل عملية انتقال العمال بين الوظائف والأماكن المختلفة، وذلك من خلال تحسين شبكة المعلومات الخاصة بسوق العمل والمتاحة لكل من العمال ورجال الأعمال.

من جهة أخرى فإن تغيرات هيكلية قد تؤدي إلى إحلال رأس المال محل العمل، مما يؤدي إلى إعادة توزيع الدخل لصالح الأرباح على حساب الأجور، وهذا ينتج عنه نقص في الطلب الكلي - نظراً لارتفاع الميل الحدي للاستهلاك لذوي المداخل المنخفضة - وبالتالي ظهور البطالة الدورية.

إن سياسات علاج البطالة الدورية في الدول النامية تكون أكثر صعوبة مقارنة بالدول المتقدمة، نظراً لعدم مرونة الجهاز الإنتاجي في مواجهة الزيادة في الطلب الكلي، مما ينعكس بدوره على ارتفاع المستوى العام للأسعار دون تحقيق زيادات محسوسة في كل من الإنتاج والعمالة. ذلك أن المشكلة في الدول النامية تكون في جانب العرض حيث أن نقص الطلب الكلي يعود إلى انخفاض مداخل الأفراد نتيجة لانخفاض مستويات الإنتاج وبالتالي يتطلب العلاج التأثير في جانب العرض الكلي من خلال زيادة الإنتاج واستغلال الموارد المعطلة مما يساهم في زيادة المداخل وبالتالي زيادة الطلب الكلي، أما في الدول المتقدمة فيكفي أن يتم العلاج من خلال سياسات توسعية من جانب الطلب نظراً لمرونة جانب العرض من خلال قدرة الجهاز الإنتاجي على الاستجابة بسرعة للطلب.

كما يلاحظ أيضا في أنواع البطالة، وجود تشابه بين البطالة الدورية والبطالة الموسمية في أن السبب في كل منهما يرجع إلى انخفاض الطلب على العمالة، إلا أن البطالة الدورية ترجع لانخفاض الطلب الكلي، بينما سبب البطالة الموسمية يتمثل في انخفاض الطلب على العمال في مواسم معينة وفي قطاعات محددة.

تم التعرض بعدها لمختلف النظريات الاقتصادية في جانب ظاهرة البطالة، هنا يمكن القول أن المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة، وإن وجدت فإما أنها بطالة اختيارية نتيجة لرفض العاطلين العمل بالأجر السائد في السوق، وإما بطالة احتكاكية نتيجة لانتقال العمال من وظيفة إلى أخرى؛ أما البطالة الإجبارية فتعتبرها حالة استثنائية مؤقتة، وأن مرونة الأجور الحقيقية ستسمح بالعودة إلى التوازن المستقر في سوق العمل. وعليه، فإن الكلاسيك يعتبرون أن سوق العمل تتميز بتوازن تلقائي عند مستوى العمالة الكاملة وأن البطالة الموجودة هي بطالة اختيارية يتحمل مسؤوليتها العمال.

أما كينز فقد نادى بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي بهدف علاج القصور في الطلب الكلي لعلاج البطالة الإجبارية وذلك باستخدام سياسات مالية توسعية. أما في مجال النظريات الحديثة، فيمكن القول أن مجال تطبيق نظرية البحث عن عمل يقتصر على تفسير ظاهرة البطالة الاحتكاكية.

الفصل الثاني: واقع ظاهرة البطالة في الجزائر

تمهيد:

عرف الاقتصاد الجزائري مراحل عديدة، أثرت بشكل كبير على ظاهرة البطالة، فبعد الاستقلال كان النهج الاشتراكي للاقتصاد الجزائري يضمن العمل لكل مواطن جزائري مما أدى إلى انخفاض معدلات البطالة بشكل كبير، وكان الاعتماد في إنشاء المصانع والمؤسسات وفي التوظيف على الموارد التي تجنيها الجزائر من المحروقات، إلا أن انهيار أسعار النفط في النصف الثاني للثمانينيات من القرن الماضي إضافة إلى التسيير الإداري وعدم التطبيق الصحيح للتخطيط المركزي أدخل الاقتصاد الجزائري في أزمة حقيقية حيث لا موارد مالية كافية ولا مؤسسات إنتاجية ناجحة يمكن الاعتماد عليها للخروج من الأزمة، أزمة ارتفعت معها معدلات البطالة تدريجيا ووصلت إلى مستويات قياسية أثرت على الجوانب الاجتماعية والسياسية والأمنية للبلاد، استدعى ذلك الدخول في سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية الذاتية والإصلاحات الخارجية المفروضة من طرف المؤسسات الدولية، لذلك، بعد التعرض للإطار النظري للبطالة لا يمكن دراسة ظاهرة البطالة في الجزائر دون التعرض إلى واقع الاقتصاد الجزائري بمراحله المختلفة حسب التطورات الزمنية، بعدها سنبحث في واقع بطالة المتعلمين في الجزائر بدراسة تطورها والتعرض لأسبابها. هذه الظاهرة التي أصبحت موجودة في سوق العمل الجزائري، حيث كان معروفا في السابق أن الشخص كلما تعلم وحصل على شهادة عليا كلما زادت فرصته في الحصول على منصب شغل، أما اليوم فلم يعد الأمر على هذا الحال، إذ نلاحظ ارتفاع معدلات بطالة المتعلمين خلال السنوات الأخيرة، مما يحتم تسليط الضوء على هذه الظاهرة وتشخيصها وإيجاد حلول لها. نرى ذلك من خلال هذا الفصل.

المبحث الأول: واقع ظاهرة البطالة والاقتصاد الجزائري قبل سنة 2000

لدراسة ظاهرة البطالة في الجزائر، لا بد من إلقاء نظرة حول المسار التاريخي للاقتصاد الجزائري منذ الاستقلال ولو بإيجاز، حتى يتم فهم طبيعة وأسباب الظاهرة التي نحن بصدد دراستها ألا وهي ظاهرة البطالة بصفة عامة وظاهرة بطالة المتعلمين بصفة خاصة. لهذا، سيتم عرض لمحة عن الاقتصاد الجزائري قبل وبعد سنة 1986 مع التركيز على تطور معدلات البطالة خلال كل فترة.

المطلب الأول: الاقتصاد الجزائري وظاهرة البطالة قبل سنة 1986

اعتمدت الجزائر على إستراتيجية تنمية تركز على الملكية العامة والتوجيه الإداري للاقتصاد الوطني، مما أدى إلى التوظيف على مستوى القطاع العام الذي يمكن اعتباره المنشأ والمحرك لفرص العمل نتيجة الاستثمارات العمومية خلال الستينيات والسبعينيات، أما في بداية الثمانينيات فقد عرفت سياسة الاستثمار توجها جديدا باعتماد إستراتيجية تنمية جديدة في المخطط الخماسي الأول، تركز على اللامركزية في النشاط الاقتصادي وإشراك القطاع الخاص المحلي والأجنبي، وقد أثر ذلك على معدلات البطالة، نعرض ذلك فيما يلي.

الفرع الأول: الاقتصاد الجزائري خلال الفترة (1970-1978)

عرفت الجزائر في فترة السبعينيات سياسات اقتصادية صناعية ذات طابع اجتماعي*، فكانت الدولة تضمن لكل مواطن الحق في العمل لدى القطاع العام والحق في السكن؛ تم خلال المخططين الرباعيين انتهاج النموذج الصناعي كمنهج تنموي للاقتصاد الجزائري خلال هذه الفترة، حيث تم استعمال أحدث التقنيات (الأتمتة) ووضع البنى الأساسية للصناعة القاعدية (Industrie de Base) باعتبارها النموذج التنموي المفضل لدى النظام السياسي بالرغم من وجود خيارات متعددة أخرى.

أصبح للجزائر نسيج صناعي كبير نتيجة للاستثمارات الصناعية الضخمة المنجزة، حيث تميزت هذه الفترة بمعدل استثماري مرتفع بلغ مستوى 45,71 % من الناتج الداخلي الخام، علما أن هذه النسبة لا تتجاوز 26 % في بلدان ذات دخل متوسط، مما يدل على التوجه المختار وهو سياسة التصنيع في إطار القطاع العمومي، كما اعتمدت الجزائر على سياسة ماكرو- اقتصادية خاصة، تمثلت في حصر القروض لتمويل المؤسسات العمومية بنسبة 100 %، بمعدل فائدة حقيقي سالب، وأسعار مقيدة، ومراقبة صارمة للتجارة الخارجية، وتدخل الدولة في كل القطاعات الاقتصادية كما عملت على تأمين كل الخيرات الطبيعية الموجودة فوق الأرض وتحتها. استطاعت بذلك الجزائر أن تسجل بعض المؤشرات الاقتصادية الإيجابية

* لم تكن عمليات التوظيف تستند إلى قاعدة اقتصادية بل كان اعتبارا للجانب الاجتماعي، حيث تم توظيف أعداد أكثر من احتياجات المؤسسات من العمال.

كنمو سريع للإنتاج الحقيقي (7 % سنويا في المتوسط) ونمو الاستهلاك الحقيقي بمعدل 4,5 % سنويا، وتخفيض معدل البطالة من 32,7 % سنة 1966 إلى 22,3 % سنة 1977، ندرس تطور معدل البطالة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (01-02): تطور معدل البطالة من 1966 إلى 1984 في الجزائر

السنوات	معدل البطالة
1966	32.9
1977	22
1982	16.3
1983	13.1
1984	8.7

المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء.

يبين الجدول أعلاه تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة من 1966 إلى 1984، حيث نلاحظ انخفاضا تدريجيا لمعدل البطالة وهو انخفاض معتبر من 32,9 % سنة 1966 إلى 8,7 % سنة 1984 في فئة السكان في سن العمل (فئات الأعمار 15-64 سنة) كان هذا بفضل الاستثمارات العمومية في قطاع الصناعة (صناعات ثقيلة وصناعات خفيفة) في فترة السبعينيات، إلا أن ما يعاب في سياسة التشغيل أنها كانت لا تأخذ بعين الاعتبار احتياجات المصانع الفعلية من العمال، فكان الطابع الاجتماعي يطغى على عمليات التوظيف دون الأخذ في الحسبان الاعتبارات الاقتصادية.

إضافة إلى ذلك، هذه الفترة لم تخل من الانتقادات في الجانب الاقتصادي، حيث تم تسجيل كثير من المؤشرات السلبية، مثل:¹

◀ تقهقر مساهمة القطاع الخاص في الاستثمار من أكثر من 45 % سنة 1967 إلى 5,04 % في نهاية 1978؛

◀ تهميش قطاع الفلاحة مقارنة بقطاع الصناعة، حيث ما فتئت الأغلفة المالية الموجهة للاستثمار في القطاع الفلاحي عبر ميزانية الدولة تتناقص في كل مرة وتعتبر نسبة الغلاف المالي في المتوسط ضعيفة جدا تساوي 8,8 % خلال الفترة (1967-1979)؛

◀ عدم الاهتمام بقطاع البناء والأشغال العمومية، حيث كان يخصص له أضعف غلاف مالي على الإطلاق، مما أدى إلى ظهور أزمة السكن في نهاية الفترة نتيجة الزيادة المضاعفة في المجتمع الجزائري؛

¹ عبد الرحمن تومي (2011): "الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الواقع والأفاق"، الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ص.ص. 11-16.

- تطور الديون الخارجية، باعتبار أن تمويل التنمية في الجزائر كان مبنيا على آلية القروض الخارجية التي ارتفعت من 6 مليارات دج سنة 1974 إلى 13,3 مليار دج سنة 1976 ثم إلى 20 مليار دج سنة 1978 لتستقر عند 26 مليار دج سنة 1979، إضافة إلى ارتفاع كبير في خدمة المديونية الخارجية*؛
- التكلفة المرتفعة للتنمية مع استعمال ضعيف لطاقات الإنتاج؛
- ضعف التكامل الاقتصادي وضعف فعالية الجهاز الاقتصادي والاجتماعي مع بيروقراطية متنامية في تسيير الاقتصاد؛
- غياب استراتيجية مالية تقوم على التحليلات اللازمة؛

عادة ما يأتي الإصلاح الاقتصادي في الدول النامية كردة فعل، لمواجهة أزمة اقتصادية لها آثار اجتماعية تهدد الاستقرار والأمن في البلد المعني، أما في الدول المتقدمة فيكون الإصلاح الاقتصادي وسيلة لتسريع وتيرة النمو وفتح آفاق للإبداع والتقدم العلمي والتكنولوجي.¹ لهذا يمكن القول أن خيار النهج الإشتراكي الذي انتهجته الدولة آنذاك جاء بهدف جعل الناس سواسية ورفض الطبقة في المجتمع الجزائري وتعزيز الشعور بالحرية من خلال تأميم المؤسسات وكل الخيرات الطبيعية، فكل فرد جزائري لا يعمل لدى أحد بل يعمل لدى الدولة، فكان هذا نتيجة لخروج البلاد من الاستعمار والعبودية التي كان يعيشها الشعب الجزائري.

الفرع الثاني: الاقتصاد الجزائري خلال الفترة (1980-1984)

تمثل هذه الفترة فترة إعادة تنظيم الاقتصاد الوطني، حيث جاء فيها المخطط الخماسي الأول وهو يحمل إستراتيجية تنموية جديدة قامت على أساس ما تم تقييمه خلال الستينيات والسبعينيات وتسطير أهداف تمثلت في معالجة الاختلالات التي ميزت الاقتصاد الوطني خلال فترة السبعينيات وتدعيم الاقتصاد الوطني والاهتمام بالجانب الاجتماعي للمواطن ومواصلة خلق فرص للعمل من أجل تلبية الطلب المتزايد، حيث عملت الدولة على تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة وذلك بتوحيد الممارسات الأجرية في إطار القانون الأساسي العام للعامل² وتوحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال، وكذا العمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية، وعليه نجد أن مصالح التشغيل سجلت

* سجلت خدمة المديونية الخارجية ارتفاعا هاما، حيث انتقلت من 2,43 مليار دج سنة 1975 إلى 4,90 مليار دج سنة 1977 لتصل إلى 14 مليار دج سنة 1979، أي بزيادة أكثر من 50 % من مجموع الديون لنفس السنة.

¹ عبد الرحمن تومي (2011)، ص.21.

² القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد رقم 32، الصادرة في 08 أوت 1978، ص.724.

خلال الفترة (1981-1984) معدلا سنويا لعروض العمل من طرف الأفراد قدره 157 943 عرضا، ومعدلا سنويا للطلبات على العمل من طرف المؤسسات قدره 149 064 طلبا.¹ كما كان الاهتمام في المخطط الخماسي الأول بالهياكل القاعدية كالطرق والجسور والسدود وغيرها، علما أن أسعار البترول عرفت ارتفاعا ملفتا، حيث وصل سعر البرميل إلى 40 دولار سنة 1981 ولم ينخفض أبدا تحت عتبة 27 دولار طوال الفترة الخماسية، كما رافق هذا ارتفاع في قيمة الدولار الأمريكي إلى أكثر من 10 فرنك فرنسي.²

كان الاهتمام الأكبر في إطار المخطط الخماسي (1980-1984) هو إعادة هيكلة المؤسسات العمومية، بمعنى تقسيمها أو تجزئتها، تم تبني عملية إعادة الهيكلة العضوية في بداية الثمانينات كإجراء تنظيمي يهدف إلى تجزئة العديد من الشركات الوطنية الكبيرة إلى مؤسسات صغيرة، من أجل ترشيد الطاقات الإنتاجية من خلال تحديد احتياجاتها، وتخصيص أمثل لمواردها. خلال هذه الفترة ظهرت عيوب تسيير المؤسسات العمومية التي تعقدت أمورها بسبب صعوبة التحكم في مختلف الأمور الإدارية والمالية نظرا لحجمها الكبير، مما انعكس سلبيا على العمالة حيث تم تقليص العمال سواء عن طريق التسريح الإجباري أو التسريح الاختياري.³ حيث تضررت القطاعات المنتجة (قطاع الفلاحة والصناعة والصيد البحري والبناء والأشغال العمومية) بسبب مركزية المؤسسات وتوسع مجال نشاطها وكبر حجمها، حيث أن الاهتمام بالقطاع الصناعي في ظل الصناعات المصنعة لم يستطع تحريك القطاعات الأخرى، مما استلزم إعادة هيكلة المؤسسات بأسلوبين، أما الأسلوب الأول فهو حسب المنتجات وأما الأسلوب الثاني فحسب الجهات أو المناطق. نتيجة إعادة الهيكلة، ارتفع عدد المؤسسات من 150 مؤسسة وطنية سنة 1980 إلى 480 مؤسسة مع نهاية 1982، كما امتد هذا التقسيم إلى المؤسسات الولائية أيضا ليصل عددها إلى 504 مؤسسة. ثم انتقلت إلى البلديات ليصل عددها إلى 1079 مؤسسة، بعد أن كان عددها لا يتجاوز 430 مؤسسة على مستوى الولاية والبلدية.

وصلت نسبة الهيكلة العضوية إلى ما بين 100 % و 220 % في ظرف سنتين فقط (1980-1982) وهي إجراءات أثرت بشكل كبير على وضعيتها المالية حيث بلغت مديونيتها بنهاية 1983 في حدود 179 مليار دج (أي ضعف الناتج الداخلي الخام لنفس السنة الذي كان يساوي 86,8 مليار دج).⁴

¹ مدني بن شهرة (2009): "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية"، الطبعة الأولى، الأردن: عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، ص. 167.

² عبد الرحمن تومي (2011)، ص. 27؛ 28.

³ آيت عيسى عيسى (2010): "سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر (انعكاسات وأفاق اقتصادية واجتماعية)"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، ص. 142؛ 143.

⁴ عبد الرحمن تومي (2011)، ص. 29-32.

أما فيما يخص الهيكلية المالية التي تعني إعداد إطار وجدول للعمل بغرض التحكم في حجم ونوعية الديون وترشيد استعمال القروض البنكية، فقد تمت هذه العملية على المؤسسات التي عرفت عجزاً في ميزانيتها وتراكمت ديونها البنكية، أصبحت هذه المؤسسات التي تم هيكلتها ملزمة بتعويض لثلاث سنوات بما يعادل 80 % من رقم أعمالها بالإضافة إلى إلزامية دفع الديون الخارجية.

أما في يخص هيكلية الاستثمارات، فقد عرف توزيع الاستثمارات تحولاً سريعاً في الفترة الخماسية (1984-1980) حيث تقلصت استثمارات القطاعات المنتجة (قطاع الفلاحة بما فيها الري والصيد البحري والغابات وقطاع الصناعة والبناء والأشغال العمومية) من 78,2 % خلال الفترة (1973-1967) إلى 53 % خلال الفترة (1984-1980) وهذا ما أثر بشكل واضح وكبير على معدل تغطية الواردات بالصادرات فيما يخص الصناعات خارج المحروقات، حيث هوى هذا المعدل إلى 2,3 و 2,7 % فقط.¹

كما بدأ التوجه نحو سياسة الانفتاح على الاستثمار الخاص وفقاً للإستراتيجية التنموية الجديدة للمخطط الخماسي الأول، هذه الإستراتيجية المرتكزة على اللامركزية في النشاط الاقتصادي وإشراك القطاع الخاص المحلي والأجنبي، عرفت سياسة الاستثمار توجهاً جديداً، حيث نص القانون 11/82² على إشراك القطاع الخاص والأجنبي في مؤسسة أو عدة مؤسسات على شكل شركات اقتصادية مختلطة، على أن تحدد المشاركة الأجنبية بسقف لا يتجاوز 49 % من رأس مال الشركة. كان الهدف من وراء هذا القانون هو الرفع من طاقة الإنتاج وخلق مناصب شغل وزيادة الدخل الوطني بمساهمة القطاع الخاص الذي من شأنه تحقيق التكامل مع القطاع العام وتحقيق التوازن الجغرافي بتشجيعه على الاستثمار في المناطق النائية. نتيجة لهذا القانون، استطاعت الجزائر أن تستقطب 37 شركة أجنبية في مختلف القطاعات لكن نتائجها كانت جد محتشمة بسبب العراقيل البيروقراطية.³

عند نهاية المخطط الخماسي الأول تم تسجيل عدة نتائج سلبية، مثل:⁴

❖ سياسة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية أدى إلى تهميش للقطاع المنتج؛

❖ انخفاض المعدل المتوسط للنمو إلى 4 % بعدما كان في حدود 7 % خلال المخططات

(1979-1967)؛

¹ عبد الرحمن تومي (2011)، ص.ص. 33؛ 34.

² القانون 11/82 المؤرخ في: 21 أوت 1982، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 34، الصادرة بتاريخ: 1982/08/24، ص. 1692.

³ للاطلاع أكثر في هذا الموضوع، يرجى الاطلاع على المرجع التالي: عبد الرحمن تومي، ص.ص. 34-36.

⁴ عبد الرحمن تومي، ص.ص. 38-47.

❖ التوسع الكبير في الاستيراد مما أثر على حساب صافي العملة الصعبة الذي تجاوز انخفاضه عتبة 50%؛

لا يخفى على أحد أن هناك أسباب سياسية كانت وراء عدم تحقيق إقلاع اقتصادي حقيقي، أهمها يتمثل في احتكار التسيير للمنخرط في حزب جبهة التحرير الوطني، حيث أن المسؤوليات العليا في مؤسسات الدولة لا يمكن أن تكون إلا للمنخرطين في الحزب الواحد، أكثر من ذلك، ظهور خلايا للحزب على مستوى المؤسسات والوحدات تباشر فيها سلوكيات إدارية دكتاتورية.

لقد كان هناك إفراط في التركيز على تطوير القوة الإنتاجية دون أن يصاحب ذلك تطوير في البنية الفكرية للفرد الجزائري يساعده على الاندماج في مؤسساته الإدارية والاقتصادية والسياسية.

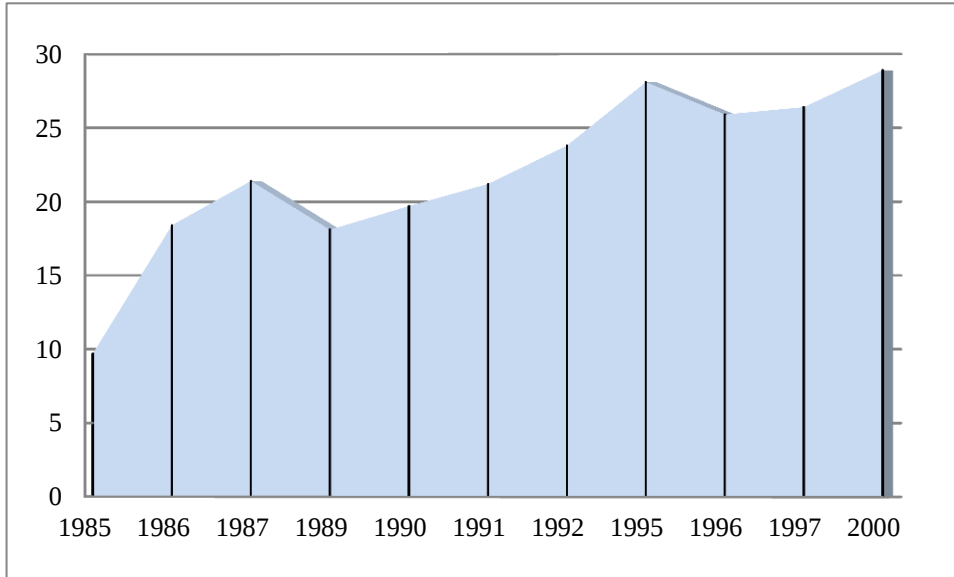
باعتبار الاقتصاد الجزائري يعتمد كلياً على المحروقات فيمكن القول أن سنة 1986 تعتبر سنة فاصلة بين مرحلتين عاشهما الاقتصاد الجزائري عموماً وسوق العمل خصوصاً، مرحلة تسبق سنة 1986 حيث كانت معدلات البطالة تنخفض تدريجياً في الجزائر خلال سنوات الرخاء الاقتصادي (أي في سنوات الستينات والسبعينات، وبداية الثمانينات) بحكم الموارد البترولية الكافية نتيجة ارتفاع أسعار البترول آنذاك؛ ومرحلة ثانية بدأت سنة 1986 حيث انهارت أسعار البترول وبدأت البطالة في البروز، بل وفي مدة قصيرة أصبحت هذه الظاهرة تشكل إحدى أهم الانشغالات والتحديات الاقتصادية والاجتماعية، كما سنرى في المطلب الموالي.

المطلب الثاني: الاقتصاد الجزائري وظاهرة البطالة بعد سنة 1986

بعد الانخفاض الكبير لأسعار البترول سنة 1986، انعكس ذلك سلبا على سوق العمل في الجزائر، ظهر هذا جليا في انخفاض مناصب الشغل المستحدثة، فبعد أن تم استحداث ما يقارب 140.000 منصب شغل في المتوسط بين سنة (1980-1984)، تراجع هذا الرقم إلى 75.000 بين سنة (1985-1989). رغم أن الإصلاحات تمكنت من تحقيق نتائج إيجابية على مستوى التوازنات المالية والنقدية، فقد أدت هذه الإصلاحات إلى انفصال السياسة الاقتصادية عن السياسة الاجتماعية، ومن ثم تدهورت أوضاع التشغيل باستمرار ووصلت البطالة إلى حدود 29.8 % سنة 2000.¹ ندرس ذلك من خلال هذا المطلب.

سنة 1986، هوت أسعار البترول في السوق العالمية إلى 10 دولار للبرميل، أي بانخفاض قدر بنسبة 50 % مقارنة بعام 1980، كما رافق ذلك انخفاض لقيمة الدولار بنسبة 40 % مقارنة بسنة 1980.² إن انخفاض أسعار البترول سنة 1986 وتداعيات ذلك على ميزان المدفوعات وعلى ميزانية الدولة أدى إلى عدم قدرة الاقتصاد الوطني على التوظيف وبالتالي بدأت البطالة في الارتفاع بمعدلات كبيرة من 17 % سنة 1986 إلى حدود 30 % سنة 1999، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (01-02): تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (1985-2000)



المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء

¹ عبد الرزاق نذير؛ نوة بن يوسف (2011): "انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل والبطالة في الجزائر"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة يومي: 15 و16 نوفمبر 2011، ص.08-03.

² عبد الرحمن تومي (2011)، ص.52.

نلاحظ من خلال الشكل، الارتفاع الكبير والتدريجي لمعدل البطالة خلال الفترة (1985-2000) حيث قفز هذا المعدل من 9,7 % سنة 1985 إلى 18,4 % و 21,4 % سنتي 1986 و 1987 على التوالي ما يعني تفشي ظاهرة البطالة على نطاق واسع، يعود السبب وراء ذلك إلى انهيار أسعار البترول سنة 1986 بعد أن كان يعادل 30 دولار للبرميل سنة 1985. ما زاد الأمر سوءا هو انخفاض قيمة الدولار الأمريكي مقابل العملات الأخرى علما أن الصادرات الجزائرية تسعر بالدولار بينما معظم الواردات الجزائرية (60 %) تتم مع الدول الأوروبية¹. إضافة إلى هشاشة الاقتصاد الجزائري الذي كان يعتمد بشكل كلي على عوائد النفط. سنة 1989 تم تسجيل تراجع في معدل البطالة إلى مستوى 18,1 % لكنه ما يلبث أن يرتفع ثانية وبسرعة ليصل إلى أعلى مستوى له سنة 1995 ولأول مرة بـ: 28,1 % ثم 28,9 % سنة 2000، يمكن تفسير كل هذه التغيرات في معدل البطالة من خلال دراسة الفترات التي عاشها الاقتصاد الجزائري، نرى ذلك من خلال العناصر التالية.

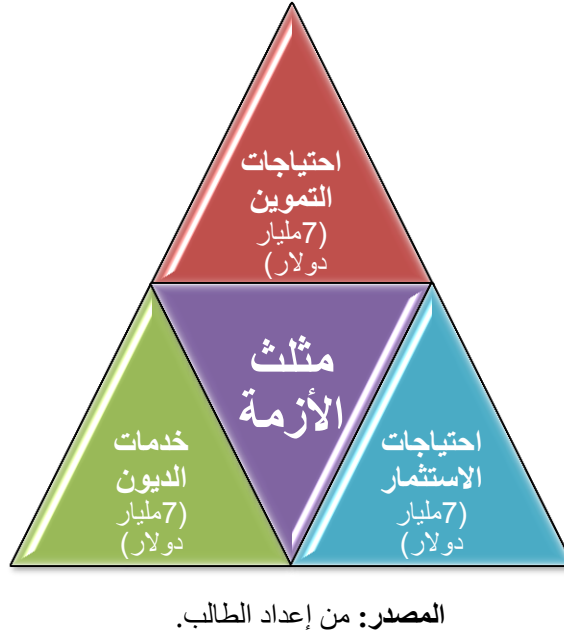
الفرع الأول: الاقتصاد الجزائري خلال الفترة (1986-1989)

تصنف هذه المرحلة نظريا ضمن مرحلة المخطط الخماسي الثاني الذي يغطي الفترة (1985-1989)، كما يمكن أن تسمى أيضا بمرحلة الإصلاحات المستعجلة، حيث تعتبر من أصعب الفترات وأحرجها منذ الاستقلال نتيجة انهيار أسعار البترول سنة 1986، مما أدى إلى تفاقم الوضع بسبب شح السيولة وتراجع النمو وارتفاع مستوى الضغط الاجتماعي.

بين عامي 1986 و 1987 تم تسجيل تراجع لإيرادات المحروقات مقارنة بسنة 1985 قدر بنسبة 39 % 31 % على التوالي، ما زاد الوضع تأزما هو ثقل الديون الخارجية التي ارتفعت من 4,79 مليار دولار سنة 1985 إلى 7,01 مليار دولار سنة 1989، كما أن تراجع النمو الاقتصادي أدى إلى تقليص مناصب الشغل المستحدثة إلى النصف (من 122 ألف وظيفة سنة 1985 إلى 60 ألف وظيفة سنة 1988) أمام هذه الحالة لجأت الحكومة إلى إصدار النقود والتمويل عن طريق القروض الخارجية المتراكمة من أجل تغطية العجز المالي المسجل في كل سنة مما أدى إلى زيادة الأسعار واتساع دائرة السوق الموازية. أصبح الاقتصاد الجزائري ضمن مثلث أزمة خطير يصعب الخروج منه، يمكن توضيحه من خلال الشكل الموالي:

¹ Sabrina Zerkak ; Sakina Mekhmoukh (2011) : « La question du chômage et de la promotion de l'emploi en Algérie », Communication au Colloque international sur la stratégie du gouvernement visant à éliminer le chômage et la réalisation du développement durable, Université de M'sila, 15 et 16 Novembre, p.03.

الشكل رقم (02-02): أزمة الاقتصاد الجزائري في نهاية الثمانينيات



من خلال الشكل، يتضح أن الدولة غير قادرة على تمويل المواطنين بمواد الاستهلاك، وتمويل المؤسسات بوسائل الإنتاج (لضمان دوران الاقتصاد) لأن الغلاف الواجب رسده لذلك يصل إلى 7 مليار دولار سنويا على الأقل، كما قدرت احتياجات الاستثمار بحوالي 7 مليار دولار سنويا لإنعاش الاقتصاد، إضافة إلى ضرورة تسديد خدمات الديون المقدرة بحوالي 7 مليار دولار سنويا حتى لا تظهر الجزائر أمام العالم عاجزة عن تبرئة ذمتها المالية الخارجية.

بصفة عامة، الحاجة الإجمالية للجزائر من الإيرادات المالية الخارجية للتسيير العادي تبلغ 21 مليار دولار، بينما إيراداتها لا تتجاوز 13 مليار دولار، أي أن العجز المالي يقدر بنحو 8 إلى 9 مليار دولار. انعكس هذا الوضع على الجانب الاجتماعي، حيث ارتفع معدل البطالة بعدها من 15 % سنة 1984 إلى 17,2 % سنة 1989، كما خسرت الجزائر 150 ألف منصب عمل سنة 1990 مقارنة بسنة 1989 حيث انتقل عدد المشتغلين من 4 432 000 عامل إلى 4 283 000 عامل،¹ كما انعكس هذا الوضع أيضا على الجانب السياسي من خلال الانفجار الشعبي في أكتوبر 1988 سخطا على فشل النظام الحكم في تسيير شؤون الدولة.

¹ مدني بن شهرة (2009)، ص.174.

الفرع الثاني: الاقتصاد الجزائري خلال الفترة (1989-1991)

هي مرحلة التصحيح الاقتصادي، عقب محاولة الجزائر التصحيح الاقتصادي الذاتي في المرحلة السابقة، وجدت الجزائر نفسها أمام أربعة ملفات ثقيلة هي بمثابة تحديات مستعجلة لا تحتمل التأخير، هي:¹

- العمل على توقيف التراجع الاقتصادي؛
- البحث عن حل عاجل للمديونية الخارجية؛
- السعي لإعادة التوازن لميزان المدفوعات؛
- وضع آليات لضبط العمل السياسي وتحقيق السلم الاجتماعي.

أمام ضغط الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وضرورة توفير الموارد المالية قامت الحكومة الجزائرية في ذلك الوقت بعقد اتفاقيتين سريتين مع الهيئات المالية الدولية (صندوق النقد الدولي والبنك العالمي) ، حيث نستوضح أهداف هذه الهيئات من خلال تخفيض عجز الميزانية وميزان المدفوعات وتخفيض الدعم الحكومي وزيادة أسعار السلع والخدمات وتحجيم الأجر ورفع أسعار الفائدة والتحكم في كمية النقد المتداول.

إن هدف صندوق النقد الدولي هو تسوية الوضع النقدي لتسهيل التبادل التجاري والاندماج تدريجيا مع آليات السوق، أما البنك العالمي فيعمل على مساعدة الدول الأعضاء على تعمير اقتصادياتها المخربة من الحرب العالمية الثانية أو تنمية اقتصادياتها المتخلفة، بتشجيع الاستثمارات الدولية بعد تهيئة مناخ الأعمال من أجل تنمية القوى الإنتاجية ورفع مستوى المعيشة في البلد المعني من خلال السعي لتحقيق مجموعة الأهداف تتمثل في الخصوصية وإصلاح مؤسسات الدولة وتحرير الأسواق وتكييف الأسعار.

حصلت الجزائر على المساعدة من هاتين الهيئتين من خلال ثلاثة قروض، نستعرضها كما يلي:

➤ **القرض الأول:** حصلت عليه الجزائر في سنة 1989، حيث قدم البنك العالمي 300 مليون دولار، بينما قدم صندوق النقد الدولي 600 مليون دولار؛

➤ **القرض الثاني:** حصلت عليه الجزائر خلال سنتي 1991 و1992 حيث حصلت الجزائر على ما قيمته 753 مليون دولار منها 350 مليون دولار مقدمة من قبل البنك العالمي و403 مليون دولار من قبل صندوق النقد الدولي بغرض تنفيذ إصلاحات هيكلية؛

¹ عبد الرحمن تومي (2011)، ص.60.

➤ **القرض الثالث:** قيمته لم تتجاوز 350 مليون دولار من أصل 800 مليون دولار كان قد طالب بها المفاوض الجزائري بغرض تطبيق إصلاحات جديدة والعمل على تخفيض معدل التضخم إلى النصف (من 30 % إلى 15 %).

شهدت هذه الفترة تفاقم العجز المالي في المؤسسات العمومية حيث بلغ في الثلاثي الأول من سنة 1992 مبلغ 425 مليار دج، أي بارتفاع يعادل 237 % مقارنة بسنة 1978 حيث كان يساوي 179 مليار دج، كما شهدت هذه الفترة صراعا سياسيا باسم الشرعية.

كخلاصة لما سبق، يمكن القول أن الاقتصاد الجزائري قائم بشكل كلي على المحروقات التي تستعمل إيراداتها لتمويل التنمية، فبانخفاض أسعار البترول سنة 1986 كان لزاما على السلطات الجزائرية المبادرة بإصلاحات اقتصادية عاجلة كانت أقرب إلى ردّات فعل منها إلى سياسات تنموية طموحة، إضافة إلى أن الاستثمار الأجنبي المباشر كان غائبا عموما بسبب التشريعات وطبيعة النظام الاقتصادي.

الفرع الثالث: الاقتصاد الجزائري خلال الفترة (1991-1993)

إن تطور المديونية الخارجية التي بلغت 25 مليار دولار، ومشكل آجال الاستحقاق - لأن معظم القروض قصيرة الأجل (من 2 إلى 3 سنوات) - ساهما في رفع نسبة الديون من 35 % سنة 1985 إلى 82 % سنة 1993 وهو مستوى لا يطاق أصبح يشكل عائقا حقيقيا أمام تحقيق النمو، إضافة إلى الوضع السياسي المتأزم يوما بعد يوم والذي بات يهدد الأمن والاستقرار الوطني، وكذا ديون المؤسسات العمومية اتجاه البنوك (425 مليار دج)، ثم التحديات الاجتماعية كالسكن والصحة وحجم البطالة الذي ارتفع سنة 1992 إلى 1,5 مليون بطل، منهم 20 ألف بمستوى جامعي و55 ألف بمستوى فني عال.¹ كل هذا صعب في وضع الأولويات من أجل وضع استراتيجية للخروج من هذا الركود الاقتصادي والاختناق المالي والانسداد السياسي؛

تجدر الإشارة إلى اهتمام السلطات الجزائرية خلال هذه الفترة بالاستثمار الأجنبي المباشر، والانفتاح أكثر على القطاع الخاص (محلي وأجنبي) من خلال الحرية الاقتصادية على أساس مبدأ المنافسة التامة من أجل إرساء قواعد التسيير الاقتصادي الحر، ظهر هذا الاهتمام عبر المصادقة على قانون النقد والقرض² في 14 أفريل سنة 1990 ثم جاء المرسوم التشريعي المكمل لقانون النقد والقرض والذي يتعلق بترقية الاستثمار³، بموجب هذا المرسوم أصبح الاقتصاد الوطني منفتحا أكثر على الاستثمارات الأجنبية

¹ عبد الرحمن تومي ص.ص. 75-82.

² قانون النقد والقرض رقم 90-10 المؤرخ في: 14/04/1990، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 16 الصادرة في 18/04/1990، ص.520.

³ المرسوم التشريعي رقم: 93-12 المؤرخ في: 05/10/1993، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 64 الصادرة في 10/10/1993، ص.03.

من خلال عدم التمييز بين المتعاملين المحليين والأجانب مع إمكانية اللجوء إلى التحكيم الدولي، ومبدأ حرية التحويل والتركيز على شبك وحيد لاستقبال المشاريع الاستثمارية ونقص دعم الوكالة الوطنية لدعم وترقية الاستثمار (APSI). لكن مع كل هذا فالنتائج كانت جد هزيلة، حيث تم استقطاب 12 مليون دولار فقط سنة 1991 و 15 مليون دولار فقط سنة 1993.¹ هذا ما يتطلب تهيئة الإيجابيات المحققة والحرص على تحديد مكامن الضعف بالعمل على تحقيق استفادة الاقتصاد الجزائري من الاستثمارات الأجنبية والعمل أكثر فأكثر على تسهيل إجراءات الاستثمار.

الفرع الرابع: الاقتصاد الجزائري خلال الفترة (1994-2000)

أبرمت الجزائر في بداية أبريل 1994 اتفاقيتين مع صندوق النقد الدولي مدتهما أربع سنوات مرفقتين باتفاقيات إعادة جدولة الديون الخارجية لدى نادي لندن و نادي باريس. تضمن برنامج الاتفاق الموسع مع صندوق النقد الدولي آلية معالجة قضايا توزيع الدخل والرعاية الاجتماعية والسكن والبطالة.

تعزز الوضع الخارجي بدرجة مريحة جدا نتيجة الحصول على إعفاءات لسداد الدين الخارجي التي منحت بين عامي 1994 و 1995 كذلك التحسن في أسعار النفط العالمية سنتي 1996 و 1997 وارتفاع مستوى احتياطي العملة الصعبة إلى 8 مليار دولار نهاية عام 1997؛ لكن على صعيد استحداث مناصب الشغل وتقليص حجم البطالة فقد كان المتوسط السنوي لطلبات العمل يتراوح بين 250 ألف إلى 300 ألف منصب عمل، بينما لم يكن المستهدف من البرنامج سوى 75 ألف منصب جديد بين دائم ومؤقت.²

إن سياسة التعديل الهيكلي أدت إلى تباطؤ في النشاط الاقتصادي وزيادة البطالة وتفاقم الفقر، فنتيجة لغياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية والخاصة وتباطؤ تطبيق الخصخصة أثر سلبا على مجموع الاستثمارات وأدى إلى التسريح الجماعي للعمال حيث ارتفعت نسبة البطالة من 24 % سنة 1994 إلى أكثر من 29 % سنة 1997 وقد عدد البطالين في هذه الفترة 2,3 مليون بطل منها 80 % من البطالين الشباب الأقل من 30 سنة وحوالي 80 ألف من خريجي الجامعات والمعاهد العليا المتخصصة.³

تجدر الإشارة إلى أن الدولة تبنت برنامجا يتعلق بالنظهير المالي للمؤسسات العمومية خلال الفترة (1992-1998) تعلق الأمر بـ: 16 مؤسسة وطنية وقد كلف ذلك خزينة الدولة 415 535 مليار دج كما تم حل المؤسسات التي لا يرجى منها أي دور في النشاط الاقتصادي تمهيدا لخصصتها حيث تم حل 1011

¹ عبد الرحمن تومي (2011)، ص.90.

² عبد الرحمن تومي (2011)، ص.100-102.

³ مدني بن شهرة (2009)، ص.181.

مؤسسة اقتصادية عمومية خلال الفترة من 1996 إلى 1998، حيث أدى ذلك إلى تسريح 383 773 عامل، مما أدى إلى ارتفاع معدل البطالة بين 29 % و 35 % مع نهاية البرنامج.¹

إن لجوء الجزائر إلى تطبيق بنود صندوق النقد الدولي مكنها من تحقيق التوازنات المالية الكلية من نمو اقتصادي وتحكم في التضخم وفائض في الميزان التجاري وتسجيل احتياطات صرف مهمة، إلا أن ذلك أدى إلى تفشي ظاهرة البطالة، يمكن إرجاع هذا الأمر إلى سببين رئيسيين هما:²

السبب الأول: يتمثل في فشل برامج التنمية في العناية بالجانب الاجتماعي بالقدر المناسب، وتراجع الأداء الاقتصادي وتراجع قدرة القوانين المحفزة على الاستثمار في توليد فرص عمل بالقدر الكافي، إضافة إلى تراجع دور الدولة في إيجاد فرص عمل بالحكومة، والمرافق العامة وانسحابها تدريجيا من ميدان الإنتاج، والاستغناء عن خدمات بعض العاملين في ظل برامج الخصخصة والإصلاح الاقتصادي استجابة لمتطلبات صندوق النقد الدولي في هذا الخصوص؛

السبب الثاني: يتمثل في ارتفاع معدل نمو العمالة الجزائرية، مقابل انخفاض نمو الناتج الإجمالي الحقيقي ففي الوقت الذي يبلغ فيه معدل نمو العمالة 2.5 % سنويا، فإن نمو الناتج الإجمالي الحقيقي لا يسير بالوتيرة نفسها، بل يصل في بعض السنوات إلى الركود، وأحيانا يكون سالبا. كما ارتفع معدل البطالة في فيفري 2000 إلى مستوى قياسي وصل إلى 29,77 %،³

خلال سنتي 1999 و 2000 تم تعميق استقرار الاقتصاد الكلي، حيث سمح التحسن المستمر لأسعار البترول ابتداء من السداسي الثاني لسنة 1999 بتسجيل فائض في الميزان التجاري بلغ 4,5 مليار دولار خلال السداسي الأول لسنة 2000، كما سمح بإنشاء صندوق ضبط الإيرادات⁴ لوضع الزيادة الناتجة عن الفرق بين السعر المرجعي لبرميل النفط الذي بنيت عليه الميزانية والسعر المتوسط العالمي، وهذا بهدف تجنب الصدمات السعرية للبترول والمحافظة على إنجاز المشاريع المبرمجة.⁵

إن أكبر مشكلة واجهتها الإصلاحات الاقتصادية تكمن في الجانب الاجتماعي الذي تفاقم أكثر، مما حدا بالحكومات المتعاقبة خلال سنوات التسعينيات إلى وضع مخطط وطني بهدف التخفيف من آثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة. يعتمد المخطط الوطني في تمويله على مصادر مختلفة منها، البنك

¹ عبد الرحمن تومي (2011)، ص.ص. 103-106.

² عمار عماري (2007): "بعض الملاحظات على التنمية البشرية في الجزائر وسبل النهوض بها"، في مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد: 07، سطيف: جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ص. 33.

³ ONS (2000): « EMPLOI ET CHOMAGE ENTRE 1997 ET 2000 », consulter le site :

http://www.ons.dz/IMG/pdf/EMPLOI_ET_CHOMAGE_ENTRE_1997_ET_2000.pdf, vu le : 28/12/2012.

⁴ أنشئ صندوق ضبط الموارد في قانون المالية لسنة 2000 حسب قانون المالية التكميلي لسنة 2000، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 37، الصادرة بتاريخ: 2000/06/28، ص. 07.

⁵ عبد الرحمن تومي (2011)، ص.ص. 122، 123.

العالمي، البنك الإفريقي للتنمية، مساهمة المتعاملين الاقتصاديين...الخ. بناء على هذا المخطط الوطني لمكافحة البطالة تم إنشاء ما يلي:¹

- إنشاء برامج للشبكة الاجتماعية: تم الشروع فيها منذ سنة 1992، تسعى إلى تخصيص إعانات وتعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقرا والأكثر تضررا من سياسات الانكماش الاقتصادي الوطني.
- الأنشطة ذات المنفعة العامة: انطلقت منذ 1994 تهدف إلى توفير مداخل لفئة البطالين خاصة الشباب منهم مقابل القيام بأشغال وأنشطة للصالح العام.
- المنحة الجزافية للتضامن: تهدف إلى تقديم ما قيمته بين 600 إلى 1200 دج للأشخاص منعدمي الدخل، والذين تجاوزوا 60 سنة وغير القادرين على العمل لأسباب صحية.
- أشغال المنفعة العامة ذات الاستخدام المكثف لليد العاملة: بدأ تطبيقه منذ 1997، بهدف معالجة الاقتصادية للبطالة في أوساط الشباب وكذا تقديم مساعدات اجتماعية للفئات المعوزة.
- برنامج تنمية البلديات: تم اعتماده سنة 1998، تعمل على إنشاء مناصب شغل جديدة من خلال مشاريع صغيرة تهدف إلى تنمية البلديات.

حقق برنامج صندوق النقد الدولي استقرارا في الاقتصاد الكلي، علما أن هذا البرنامج كان قاسيا جدا على المجتمع الجزائري من حيث الجانب الاجتماعي. كما تجدر الإشارة إلى أن الدولة عجزت عن تحقيق الاستقرار السياسي والأمني في فترة التسعينيات، حيث أثر ذلك بشكل كبير على القطاعات الاقتصادية والإدارية بفعل النهب والتخريب الذي طال المؤسسات العمومية والخاصة إضافة إلى هجرة الأدمغة والكفاءات الجزائرية إلى الخارج. في إطار مواجهة أزمة البطالة في الجزائر، تم وضع المخطط الوطني لمكافحة البطالة من خلال برامج تشغيل الشباب وعقود ما قبل التشغيل وبرامج التمهين لدى القطاع الخاص إلا أن كل هذه البرامج تميزت بأجور ضعيفة ورمزية.

أمام عجز الدولة عن توفير مناصب العمل اللازمة، انتشرت النشاطات غير المصرح بها وظهرت السوق الموازية (السوق غير الرسمية) والتي أصبحت ملجأ اليد العاملة في الجزائر، بما فيهم العمال الذين

¹ براق محمد؛ بوسبعين تسعديت (2011): "أسباب انتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير يومي: 15-16 نوفمبر 2011.

تم تسريحهم لأسباب اقتصادية، والوافدين الجدد إلى سوق العمل الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة بما فيهم الجامعيين.

بعد سنة 2000، عرفت الجزائر فترة استثمارات عمومية ضخمة جاءت من خلال عدة مخططات خماسية تنموية مست جميع القطاعات وتميزت بصرف مبالغ نقدية هامة ساهمت في تخفيض معدلات البطالة بشكل معتبر، ندرس هذا في المبحث الموالي.

المبحث الثاني: تطور البطالة في الجزائر في ظل برامج الاستثمارات العمومية 2001-2014

نتيجة عدم الاستقرار الأمني الذي ساد طوال عشرية كاملة، خرجت الجزائر من فترة التسعينيات ضعيفة اقتصاديا، حيث أن تطبيق الإصلاحات الاقتصادية وإعادة هيكلة المؤسسات العمومية وعمليات الخصخصة أدت إلى ارتفاع مستويات البطالة بشكل كبير، فقد بلغ عدد البطالين سنة 2001 إلى 2,3 مليون شخص، ويقدر معدل طلب الشغل الإضافي بأكثر من 200 ألف داخل جديد إلى سوق العمل بالجزائر، لذا فإن معظم التحليلات تشير إلى ضرورة خلق بين 250 ألف إلى 300 ألف منصب شغل سنويا من أجل الحفاظ على مستويات البطالة الحالية، أما تلبية كافة عروض العمل في الجزائر فيتطلب إنشاء بين 700 ألف إلى 750 ألف منصب شغل جديد سنويا.¹ إلا أن ارتفاع أسعار البترول خلال فترة الألفية الثانية، ساعد الجزائر كثيرا في المضي قدما نحو استثمارات عمومية ضخمة مست البنى التحتية التي تتطلب اليد العاملة بشكل كبير، ما أدى إلى تخفيض معدلات البطالة تدريجيا، نرى ذلك من خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: برامج الاستثمارات العمومية في الجزائر خلال الفترة 2001-2014

إن الوضعية المالية المريحة جدا التي تعيشها الجزائر تجعلها أمام هامش حركة متاح لها - وبشكل كبير- في مسألة النفقات العمومية، هذه النفقات التي تعتبر ضرورية في كثير من القطاعات خصوصا قطاع البناء والأشغال العمومية؛ واستنادا إلى الفكر الكينزي الذي أكد على ضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي كمستثمر أول من خلال الإنفاق الحكومي على مشروع أو مشاريع كبيرة من شأنه توفير مناصب شغل كثيرة لليد العاملة وتوزيع مداخيل هامة وبالتالي خلق الطلب الفعال على مستوى الاقتصاد الكلي، هذا الطلب الكلي الفعال سيؤدي إلى استجابة مقابلة من جانب العرض "الطلب يخلق العرض" فإن هذا الإنفاق الحكومي يعتبر محفزا هاما للطلب الكلي، وهذا من شأنه تشجيع المستثمرين الخواص على الاستثمار والتوظيف والإنتاج وبالتالي زيادة الناتج الوطني والتوظيف في المدى القصير. منذ سنة 2001، انتهجت الجزائر سياسة توسع في النفقات العمومية ممثلة في ثلاثة برامج هامة خلال فترات متتالية كما يلي:

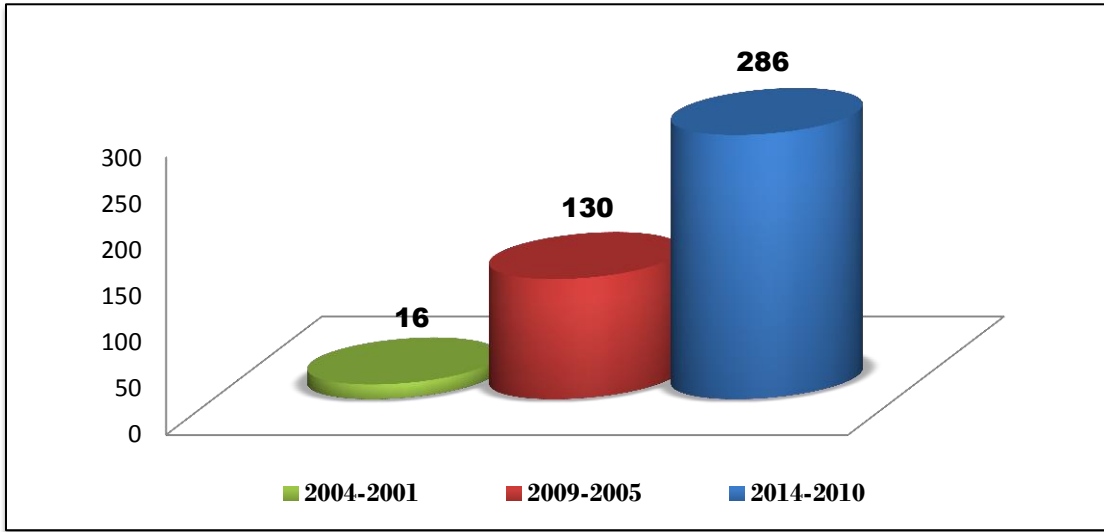
¹ ماجدة مدوخ؛ وصاف عتيقة (2005): "أداء السياسة النقدية في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية"، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة يومي: 09-08 مارس 2005، ص.309.

- برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2004-2000؛
- برنامج التكميلي لدعم النمو 2009-2005؛
- برنامج تعزيز النمو الاقتصادي 2014-2010.

لقد تم تخصيص ميزانيات مهمة لتنفيذ هذه البرامج الاستثمارية العامة، يظهر ذلك جليا من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (02-03): مختلف البرامج الاستثمارية في الجزائر خلال الفترة 2014-2001

(الوحدة: مليار دولار)



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على معطيات البرامج الخماسية.

يلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن الميزانيات المخصصة لتنفيذ البرامج الاستثمارية العامة تتزايد من برنامج إلى آخر حيث خصص للبرنامج الأول 6,9 مليار دولار كغلاف أولي، ليصل إلى ما يعادل 16 مليار دولار بعد إضافة مشاريع جديدة وإعادة تقييم للمشاريع المبرمجة، ثم يرتفع في البرنامج الثاني حيث تم تخصيص 130 مليار دولار خلال الفترة 2009-2005، ثم يزيد هذا الرقم بشكل كبير ليصل إلى 286 مليار دولار خلال الفترة 2014-2010، والهدف الرئيسي من هذه البرامج الاستثمارية الضخمة هو إنعاش وتنشيط الاقتصاد الجزائري، وزيادة معدلات النمو الاقتصادي في ظل تحسن الوضعية المالية للجزائر نتيجة ارتفاع أسعار النفط خلال العشرية الأخيرة. فما هو محتوى كل برنامج استثماري عمومي؟ ندرس هذا من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2004-2000

جاء هذا البرنامج بقرار سياسي من رئيس الجمهورية، خصص له غلاف مالي أولي بمبلغ 525 مليار دج أي 6,9 مليار دولار، ولكن بعد إضافة مشاريع جديدة له وإجراء عمليات إعادة التقييم لمعظم المشاريع المبرمجة سابقا أصبح غلافه المالي النهائي مقدرا بـ: 1,216 مليار دج (أي ما يعادل 16 مليار دولار)¹، ويظهر مضمون هذا البرنامج فيما يلي:

الجدول رقم (02-02): مضمون مخطط برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2004-2001)

(الوحدة مليار دج)

النسب الإجمالية (%)	المجموع	2004	2003	2002	2001	السنوات القطاع
40,1	210,5	2,0	37,6	70,2	100,7	1. أشغال كبرى وهياكل قاعدية
38,8	204,2	6,5	53,1	72,8	71,8	2. تنمية محلية وبشرية
12,4	65,4	12,0	22,5	20,3	10,6	3. دعم قطاع الفلاحة والصيد البحري
8,6	45,0	/	/	15,0	30,0	4. دعم الإصلاحات
100	525,0	20,5	113,9	185,9	205,4	المجموع

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (2001): "تقرير حول الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للجزائر خلال السداسي الثاني لسنة 2001"، ص.87.

من خلال الجدول، يتضح أن الميزانية الأكبر كانت قد خصصت للأشغال العمومية الكبرى والهياكل القاعدية وكذا للتنمية المحلية والبشرية، وذلك بـ: 210,5 مليار دج و 204,2 مليار دج على التوالي، أي ما نسبته 40,1 % و 38,8 % من الميزانية الاجمالية على التوالي، كما يتضح أيضا أن أكبر المخصصات سجلت خلال سنتي 2001 و 2002 بتخصيص: 205,4 و 185,9 مليار دج على التوالي.

هذا البرنامج المخطط يهدف إلى تحقيق الأهداف الرئيسية الثلاثة التالية:²

- الحد من الفقر وتحسين مستوى المعيشة؛
- خلق مناصب عمل والحد من البطالة؛
- دعم التوازن الجهوي وإعادة تنشيط الفضاءات الريفية.

¹ محمد مسعي (2012): "سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو"، في مجلة الباحث، العدد 10، ورقة: جامعة قاصدي مرباح، مطبعة جامعة قاصدي مرباح، ص.147.

² بودخدخ كريم (2010)، ص.193.

إن تحقيق هذه الأهداف الرئيسية يكون من خلال أهداف وسيطة، نذكر منها:

- تنشيط الطلب الكلي؛
- دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمستثمرات الفلاحية بصفة خاصة؛
- تهيئة وإنجاز هياكل قاعدية تسمح بإعادة بعث النشاط الاقتصادي وتغطية الحاجات الضرورية للسكان.

يمكن دراسة أثر هذا المخطط الخماسي الأول على الاقتصاد من خلال معدلات نمو مختلف القطاعات خلال فترة البرنامج، كما يلي:

الجدول رقم (02-03): معدل النمو لأهم القطاعات خلال الفترة 2001-2004 (الوحدة: %)

المعدل المتوسط	2004	2003	2002	2001	
3,55	3,3	8,8	3,7	-1,6	المحروقات
8,675	3,1	19,7	-1,3	13,2	الفلاحة
2,25	2,6	1,5	2,9	2,0	الصناعة
6,125	8,0	5,5	8,2	2,8	الأشغال العمومية والبناء
5,8	7,7	4,2	5,3	6,0	الخدمات

المصدر: محمد مسعي (2012): "سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو"، بتصرف، في مجلة الباحث - عدد 10 / 2012، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص.159.

يظهر الجدول تطور معدلات النمو لقطاعات النشاط خلال الفترة 2001-2004، حيث تم تسجيل معدلات نمو إيجابي لقطاع المحروقات في الجزائر سنة خلال السنوات الثلاث الأخيرة ما ساعد على انطلاق المشاريع التي كانت مسطرة منذ بداية البرنامج، أما قطاع الفلاحة فقد عرف نموا متوسطا مهما مقارنة بباقي القطاعات قدر بـ 8,6 % لكنه عرف تذبذبات كثيرة خلال الفترة من معدل نمو وصل إلى 13 % سنة 2001 إلى معدل نمو سلبي بعد عام واحد ثم يسجل نموا مهما يفوق 19 % إلى نمو بسيط في 2004 بـ 3 % ما يعني أن هناك اهتماما متزايدا بقطاع الفلاحة نتيجة للتحفيزات المقدمة من قبل الدولة لكن القطاع مازال يعرف العديد من النقائص مثل نقص التزود بمياه السقي؛ تقديم الدعم دون مواصلة متابعة تنفيذ المشروع من قبل المستثمر، عدم إشراك الفلاح في عملية تطوير قطاع الفلاحة...، أما قطاع الصناعة فقد عرف معدل نمو ضعيف لم يتجاوز 3 % خلال فترة البرنامج، ما يعني أن هناك عراقيل كثيرة تحول دون نمو قطاع الصناعة على سبيل المثال لا الحصر مشكل العقار الصناعي؛ أما قطاع البناء والأشغال العمومية فقد عرف معدل نمو متوسط هام قدره 6 % خلال فترة الدراسة التي كانت انطلاقة لمشاريع عمومية كثيرة وكبيرة في مجال البنى التحتية من طرق وجسور وسدود وسكنات ومباني إدارية ومركبات رياضية. كذلك قطاع الخدمات الذي عرف نموا وصل إلى 6 % في المتوسط تقريبا لكنه ارتكز في مجال النقل بشكل كبير إلى غاية تشبعه مما أصبح يتطلب توجيهها للاستثمار في هذا القطاع.

كما تجدر الإشارة إلى أن الكثير من المشاريع قد عرفت تأخرا في الإنجاز لأسباب متعددة، نذكر منها:¹

- **ضعف الدراسات التقنية للمشاريع:** إن وضع دراسات تقنية عشوائية أدى إلى سوء تنفيذ المشاريع العمومية إضافة إلى غياب أجهزة تنفيذ مؤهلة قادرة على التسيير الحسن للمشاريع وفق آلية واضحة، مما ترتب عليه عدم احترام مواعيد وأجال تنفيذ المشاريع وطول مدة إنجازها وارتفاع في تكاليف الإنجاز والتي فاقت المخصصات الأولية؛
 - **سوء عملية تقييم المشاريع (سوء عملية تحليل التكاليف):** نتيجة لسوء التخطيط، وضعف الدراسات التقنية وغياب الرشادة في تسيير الأموال العمومية وغياب التنسيق بين مختلف الهيئات المكلفة بعملية التنفيذ، وبذلك قدرت تكلفة إعادة تقييم المشاريع بـ: 15 % من القيمة الأصلية المخصصة؛
 - **تعطل أشغال VRD:** عند انتهاء مقولة معينة من إنجاز المشروع السكني، عادة ما يتم منح أشغال شبكة الطرق والإنارة العمومية وغيرها (وهو ما يعرف بأشغال: VRD) إلى مقولة أخرى، وهذا ما يؤدي عادة إلى التأخر الكبير في تسليم المشروع النهائي.
- نتيجة لذلك وبهدف تجنب النقائص المسجلة وتحسين عمليات إنجاز المشاريع، تم إنشاء الصندوق الوطني لتجهيز التنمية في جوان 2004 برأسه وزير المالية، من مهام الصندوق ما يلي:²
- ترشيد تسيير نفقات التجهيز عن طريق تحكم أكبر في تكاليف الإنجاز وكيفيات التمويل
 - تقديم الدعم والمساعدة التقنية في تقييم المشاريع الكبرى الخاصة بالتجهيز العمومي؛
 - الفصل بخصوص الجدوى الاقتصادية والاجتماعية والتقنية والمالية للمشاريع الكبرى للتجهيز وإبداء الرأي قبل تسجيلها في قائمة الاستثمارات العمومية؛
 - اقتراح التركيب المالي وبنية تمويل المشروع الأكثر ملاءمة بالنسبة للمشاريع الكبرى للتجهيز؛
 - منح لحساب الدولة أجزاء الموارد المرصودة في حساب خاص للخزينة لتمويل و/ أو لدعم مشاريع التجهيزات العمومية المبادر بها في إطار برنامج أو مخطط إنمائي وطني أو جهوي.

¹ بودخدخ كريم (2010)، ص. 216.

² المرسوم التنفيذي رقم: 162-04 المؤرخ في 5 جوان 2004، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 36، الصادرة في 06 جوان 2004، ص. 11.

الفرع الثاني: برنامج دعم النمو الاقتصادي 2005-2009

جاء هذا البرنامج في إطار مواصلة سياسة إعادة الإعمار التي سبق تنفيذها في البرنامج السابق، وذلك نتيجة لتحسن الوضعية المالية للجزائر، ومع زيادة التفاؤل بخصوص العوائد المتوقعة تحصيلها مستقبلا، أقرت الدولة هذا البرنامج بغية تحقيق جملة من الأهداف، تتمثل فيما يلي:¹

- تحديث وتوسيع الخدمات العامة؛
- تحسين مستوى معيشة الأفراد؛
- تطوير الموارد البشرية والبنى التحتية؛
- رفع معدلات النمو الاقتصادي.

الجدول التالي يبين لنا المبالغ المخصصة لكل قطاع في إطار هذا البرنامج:

الجدول رقم (02-04): البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009)

المبلغ (بمليار دج)	القطاعات	%
1 908,5	أولاً: برنامج تحسين ظروف معيشة السكان	
555	- السكن	
399,5	- التربية؛ التعليم العالي؛ التكوين المهني	
200	- البرامج البلدية للتنمية	45,41
250	- تنمية مناطق الهضاب العليا والمناطق الجنوبية	
192,5	- تزويد السكان بالماء، الكهرباء، الغاز	
311,5	- باقي القطاعات	
1 703.1	ثانياً: برنامج تطوير المنشآت الأساسية	
1300	- قطاع الأشغال العمومية والنقل	
393	- قطاع المياه	40,52
10,15	- قطاع التهيئة العمرانية	
337,2	ثالثاً: برنامج دعم التنمية الاقتصادية	
312	- الفلاحة والتنمية الريفية والصيد البحري	
18	- الصناعة وترقية الاستثمار	8,02
7,2	- السياحة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحرف	

¹ بودخدخ كريم (2010)، ص.202.

4,85	203,9	رابعاً: تطوير الخدمة العمومية وتحديثها
	99	- العدالة والداخلية
	88,3	- المالية والتجارة وباقي الإدارات العمومية
	16,3	- البريد والتكنولوجيات الحديثة للاتصال
1,19	50,0	خامساً: برنامج التكنولوجيات الجديدة للاتصال
100	4 202,7	مجموع برامج الخماسي 2009-2005

المصدر: "البرنامج التكميلي لدعم النمو بالنسبة للفترة 2009-2005"، بوابة الوزير الأول، في الموقع الإلكتروني:

www.premier-ministre.gov.dz/arabe/pdf/، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/02/27، ص.ص.6،7.

من خلال الجدول أعلاه، يلاحظ تركيز الحكومة على تطبيق إستراتيجية إنعاش قادرة على مواصلة النمو وتحسين مستوى معيشة السكان حيث خصص لهذه الأخيرة نسبة: 45,41 % من مجموع الاستثمارات، وينال السكن حصة الأسد ضمن مجموع المشاريع بـ: 555 مليار دج، وتم التركيز كذلك على توجيه نفقات الميزانية باتجاه الاستثمار في المنشآت الأساسية بنسبة: 40,52 % وهو ما من شأنه إنشاء المزيد من مناصب الشغل التي ستقلص من معدل البطالة، باعتبار أن قطاع البناء والأشغال العمومية يعتمد على مؤسسات تتميز بأنها كثيفة العمل*.

تجدر الإشارة إلى أن الغلاف المالي الإجمالي المرتبط بهذا البرنامج عند اختتامه سنة 2009 قد قدر بـ: 9680 مليار دج (حوالي 130 مليار دولار) بعد إضافة عمليات إعادة التقييم للمشاريع الجارية ومختلف التمويلات الإضافية الأخرى.¹

لقد أدى البرنامج التكميلي لدعم النمو من خلال الاستثمار في المشاريع الكبرى إلى تسجيل معدلات نمو تظهر من خلال الجدول التالي:

* يعتبر قطاع البناء والأشغال العمومية أهم قطاع مساهم في النمو الاقتصادي، بـ: 9,5 % كمتوسط معدل نمو ناتج هذا القطاع خلال الفترة 2005-2008، ويمكن إرجاع ذلك إلى ارتفاع حجم الإنفاق العام الموجه لهذا القطاع، سواء من خلال برنامج الهياكل القاعدية والمنشآت الأساسية أو برنامج المليون سكن. كما تم تسجيل أهم نسبة نمو للعمالة في ذات القطاع، حيث قدرت بـ: 8,4 % كمتوسط معدل نمو خلال الفترة 2008-2005.¹ محمد مسعي (2012)، ص.147.

الجدول رقم (02-05): تطور معدلات النمو الاقتصادي الحقيقي خلال الفترة (2009-2005)

المؤشرات	السنوات	2005	2006	2007	2008	2009
معدل النمو خارج قطاع المحروقات		4,7	5,6	6,3	6,1	10,5
معدل النمو في قطاع المحروقات		5,8	-2,5	-0,9	-2,3	/
معدل نمو الناتج المحلي الحقيقي		5,1	2,0	3,0	2,4	2,1

المصدر: بودخدخ كريم (2010)، مذكرة ماجستير، ص.218.

يلاحظ من الجدول انخفاض معدل نمو الناتج المحلي الحقيقي من 5,1 % إلى 2,1 % خلال فترة البرنامج 2009-2005، وذلك يرجع بالأساس إلى تراجع معدلات النمو في قطاع المحروقات بسبب تراجع أسعار المحروقات نتيجة انخفاض الطلب على النفط والغاز بعد بداية الأزمة المالية العالمية أواخر سنة 2007، هذا من جهة، ومن جهة أخرى لانخفاض حصة الجزائر من الإنتاج لأسباب تتعلق بمنظمة أوبك، في حين أن معدلات النمو خارج قطاع المحروقات شهدت تحسنا ملحوظا وبلغت ذروتها سنة 2009 أين قدرت بـ: 10,5 % وذلك راجع للأثر الإيجابي للبرنامج التكميلي لدعم النمو بالخصوص في قطاعي الخدمات والبناء والأشغال العمومية حيث أصبح هذا الأخير بمثابة المنشط الأول للقطاعات خارج المحروقات.

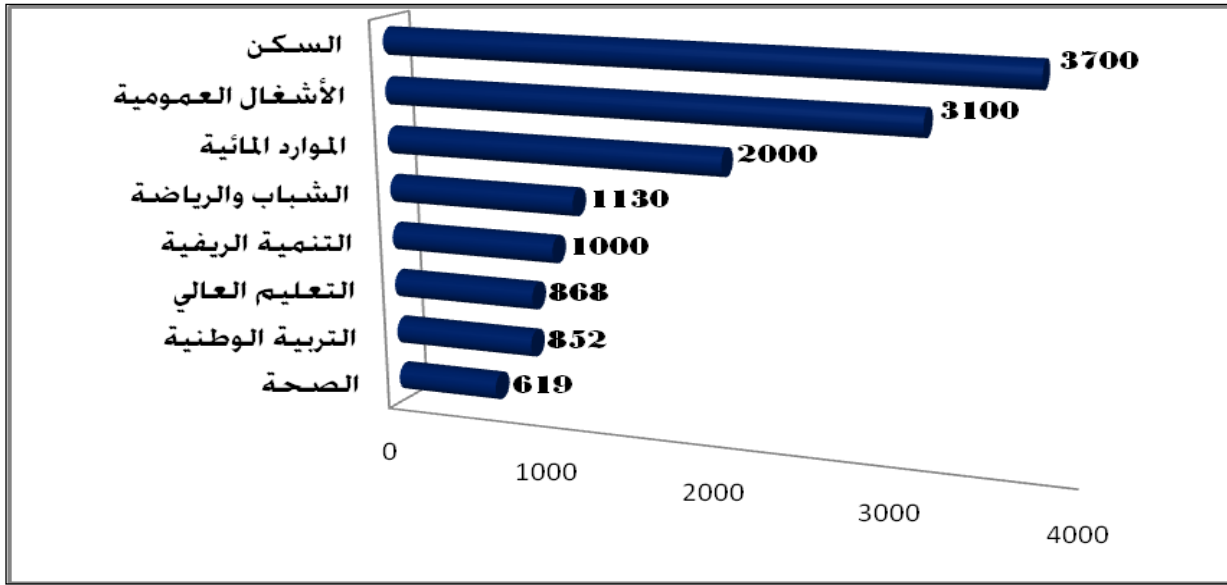
الفرع الثالث: برنامج تعزيز النمو الاقتصادي 2010-2014

مواصلة للبرنامجين الخماسيين السابقين، جاء البرنامج الخماسي الثالث لتعزيز النمو الاقتصادي خلال الفترة 2010-2014. كما جاء هذا المخطط الخماسي لاستكمال إنجاز المشاريع التي لم تكتمل والمشاريع المتعثرة خلال المخططات الخماسية السابقة.

في هذا البرنامج تم تخصيص ميزانية ضخمة تقدر بـ 286 مليار دولار لإنجاز هذا البرنامج الضخم خلال فترة خمس سنوات حيث يشمل برنامجين هامين هما استكمال المشاريع الموجودة قيد الإنجاز (سكة حديدية وطرق سريعة والتزويد بالماء الشروب ...) بغلاف مالي قيمته 130 مليار دولار، كما سيخصص مبلغ 156 مليار دولار (أي 11534 مليار دج) للمشاريع الجديدة.¹ بصفة عامة ستوجه أكثر من 40 % من الاستثمارات العمومية لهذا المخطط نحو تحسين الظروف الاجتماعية للمواطنين بهدف تعزيز التنمية البشرية، يظهر ذلك من خلال الشكل التالي:

¹ بيان اجتماع مجلس الوزراء: "برنامج التنمية الخماسي 2010-2014"، 24 ماي 2010، ص.07.

الشكل رقم (02-04): مخصصات برنامج تعزيز النمو لكل قطاع (الوحدة: مليار دج)



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على المعطيات الواردة في بيان اجتماع مجلس الوزراء: "برنامج التنمية الخماسي 2010-2014"، 24 ماي 2010، ص.07.

من خلال الشكل، يلاحظ أن البرنامج الخماسي الحالي يركز على مواصلة السعي لتحسين ظروف معيشة السكان، حيث نال السكن حصة الأسد بـ: أكثر من 3700 مليار دج، وهو ما يمثل 28 % من مجموع المخصصات المالية للبرنامج، يأتي هذا نظرا لمحاولة التخفيف قدر الإمكان من الأزمة الخانقة التي يعيشها الجزائريون في مجال السكن، يليه قطاع الأشغال العمومية بـ: 3100 مليار دج، أي بنسبة 23 %، وهو ضروري أيضا يتمثل في شق الطرق ومد الجسور، وهو ما يساعد على خلق حركية اقتصادية بين المدن والمناطق المختلفة، ثم قطاع الموارد المائية: 2000 مليار دج، بنسبة 15 %، قصد تحقيق الأمن المائي في الجزائر من خلال بناء السدود ومد قنوات المياه وصيانتها، أما القطاعات الأخرى مثل الشباب والرياضة، التنمية الريفية، قطاع التعليم العالي، قطاع الصحة، قطاع التربية الوطنية، فتم تخصيص ما بين 5 % و 8 %.

هذا بالإضافة إلى تركيز البرنامج على الجوانب الأخرى التالية:

- **عصرنة الإدارة:** يتعلق الأمر بأجراء التغيير الضروري الذي يمر عبر مقارنة مبنية على تحديد واضح للمهام والمسؤوليات وإعادة هيكلة للوظائف والمصالح المكلفة بتنفيذ جميع النشاطات الإدارية والمالية والتقنية والاقتصادية. وعلى مستوى الجماعات المحلية سيعمل البرنامج الخماسي على استكمال الإصلاحات المؤسساتية مع مراجعة قانوني البلدية والولاية من خلال تحسين وعصرنة المصالح العمومية وتوضيح العلاقات بين مختلف الأجهزة المنتخبة ومع

الإدارة، تثمين وضعية المنتخب، إدخال التسيير التساهمي لإشراك المواطن في تسيير شؤون بلديته، تحديد شروط ممارسة المراقبة القانونية لأعمال الأجهزة المنتخبة.

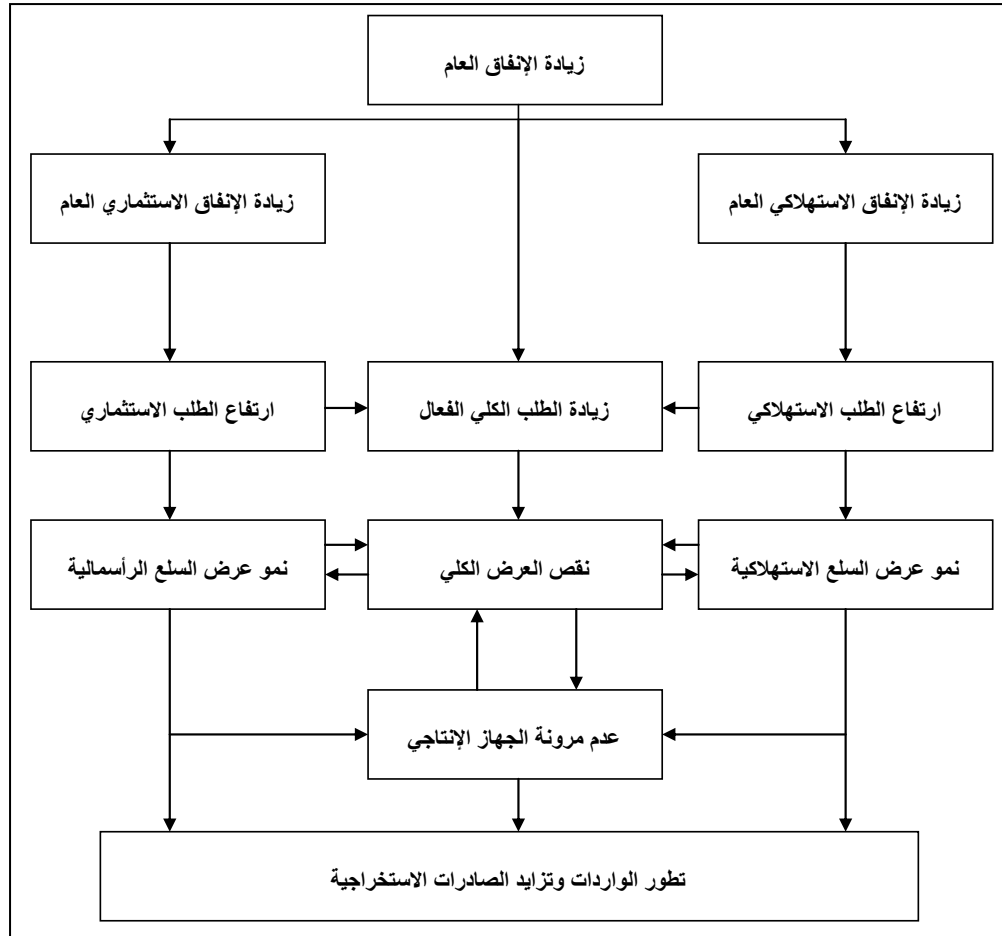
- **تكيف قطاع التكوين المهني مع الحاجيات الحقيقية للاقتصاد:** سمحت الجهود التي بذلتها الدولة في هذا القطاع بإدخال التعديلات الضرورية من حيث النوعية والكمية، وفي هذا الصدد وبهدف تكيفه مع الحاجيات الحقيقية للاقتصاد الوطني، وتعزيز التنسيق ما بين القطاعات من أجل تحقيق الانسجام الضروري الكفيل بضمان نجاعة التكوين الملقن وجعله جذابا أكثر بالنسبة للشباب الباحثين عن منصب شغل؛

من أهم المحاور في البرنامج الخماسي 2010/2014 نجد:

- **القضاء على أزمة البطالة التي طالت الجزائر منذ عقود طويلة:** حيث سطر برنامج لخلق ثلاثة ملايين منصب شغل، وسيكون ذلك في المتناول بفضل الاستثمارات الهامة والمشاريع الكبيرة في مجال الشغل سيما فيما يتعلق بتحسين ظروف المعيشة للسكان إلى جانب دعم وتقوية الهياكل الاقتصادية للبلاد.
- **تحقيق الاكتفاء الغذائي في مختلف المجالات:** أي القضاء على التبعية الغذائية التي تعاني منها الجزائر منذ الاستقلال، وقد رصد لهذه الأهداف 1000 مليار دج، في خطوة لتحسين نسبة نمو الإنتاج الفلاحي المتوسط، والرفع من الإنتاج الوطني وتحسين اندماجه عبر عصنة وتكثيف فروع الإنتاج ذات الاستهلاك الواسع بفضل إدخال المكننة على الزراعة واستخدام أوسع للمخصبات وتطوير البيوت البلاستيكية، إضافة إلى تعميم استعمال التجهيزات الخاصة بالري الاقتصادي للمياه، وتطوير إنتاج البذور والنباتات وفحول التكاثر التي تستجيب لاحتياجات الفلاحين والمربين (المستثمرات والرفع من نسب تربية الأبقار الحلوب)

إلا أن هذه الاستثمارات لم تؤد سوى إلى زيادة الاستيراد بدلا من زيادة الإنتاج المحلي وتحقيق الاكتفاء الغذائي، حيث أن زيادة الإنفاق العام في الاقتصاد الجزائري في إطار الاستثمارات العمومية أدى إلى زيادة الطلب الفعال على السلع الاستهلاكية والسلع الرأسمالية، لكن نظرا لضعف الجهاز الإنتاجي الوطني وعدم مرونته، أدى هذا الأمر إلى تلبية الطلب الفعال عن طريق الواردات دون ضوابط ترشيديّة، مما جعل الاختلال الهيكلي للجهاز الإنتاجي يزداد تفاقمًا وبالتالي التأثير السلبي على الاقتصاد الوطني. يمكن توضيح آثار الاستثمارات العمومية على الاقتصاد الجزائري بصفة عامة في الشكل الموالي:

الشكل رقم (02-05): تأثير الاستثمارات العمومية على الاقتصاد الجزائري



المصدر: صالح صالحي (2013): "تأثير البرامج الاستثمارية العامة على النمو الاقتصادي والاندماج القطاعي بين النظرية الكينزية وإستراتيجية النمو غير المتوازن الفترة 2001/2014"، في مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد: 13، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1، ص.31.

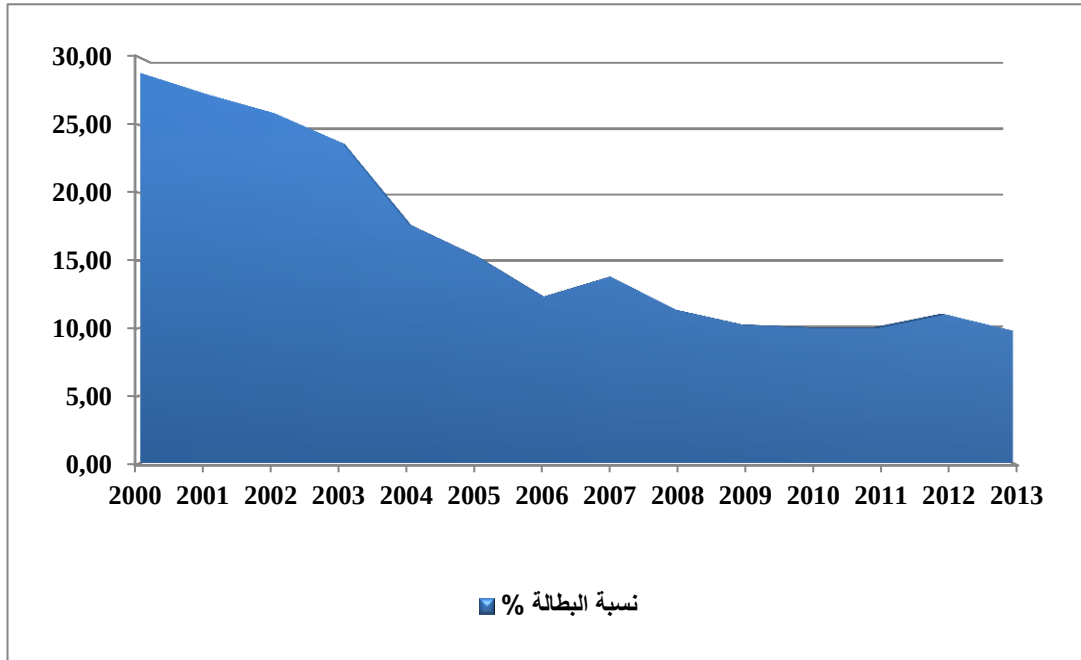
تجدر الإشارة إلى أن الواردات قد تضاعفت خلال الفترة 2005-2010 بنسبة 101,88 %، وذلك من 20048 مليون دولار أمريكي سنة 2005 إلى 40473 مليون دولار أمريكي سنة 2010، كما ارتفعت أيضا بنسبة 17,34 % خلال سنتين فقط وذلك من 2010 إلى 2012 حيث بلغت 47490 مليون دولار أمريكي¹، لذا، نستنتج أن نتائج النظرية الكينزية لا يمكن أن تتحقق على مستوى الدول المتخلفة ومنها الجزائر نظرا لعدم مرونة جهازها الإنتاجي الذي يتميز بالضعف والجمود. هذا على مستوى الإنتاج، أما على مستوى مكافحة البطالة فسيتم دراسة تأثير هذه الاستثمارات العامة على ظاهرة البطالة في الجزائر من خلال برامجها المتتابعة في المطلب الموالي.

¹ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (2013): "حصيلة التجارة الخارجية في الجزائر (الفترة: عام 2013)"، حصيلة التجارة الخارجية، في الموقع الإلكتروني: <http://www.andi.dz/index.php/ar/statistique>، تم الاطلاع عليه يوم: 2014/10/03.

المطلب الثاني: آثار الاستثمارات العمومية على ظاهرة البطالة

بعد ضخ الجزائر لمبالغ ضخمة في شكل استثمارات عمومية في إطار ثلاثة برامج خماسية شملت الفترة 2001-2014 - كما رأينا في المطلب السابق - كان من بين الأهداف المنشودة إضافة إلى تحسين معدلات النمو الاقتصادي هو التخفيف والحد من ظاهرة البطالة، فما هو أثر هذه الاستثمارات العمومية الضخمة على ظاهرة البطالة في الجزائر؟ نحاول الإجابة على هذا التساؤل من خلال هذا المطلب. بالنظر إلى تطورات معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2013) حسب الإحصائيات الرسمية، نجد أن المسار العام الذي يرسمه هو الانخفاض التدريجي من سنة إلى أخرى، الشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (02-06): تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2013)



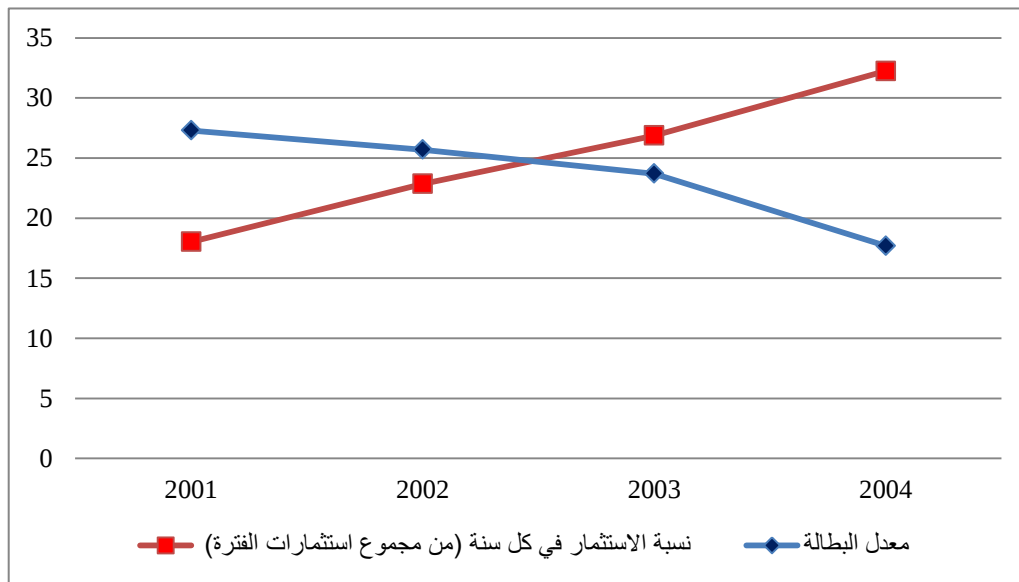
المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء ONS.

نلاحظ من خلال المنحنى أعلاه أن معدل البطالة قد انخفض بشكل معتبر خلال العشرية الأخيرة من حوالي 29 % سنة 2000 إلى أقل من 10 % سنة 2013 (9,8 %)، يرجع ذلك إلى الاستثمارات العمومية الضخمة المتواصلة طيلة ثلاث فترات خماسية، تم فيها تطبيق البرامج التالية: برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)؛ برنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009)؛ برنامج تعزيز النمو الاقتصادي (2010-2014). لذا، سنحاول دراسة أثر الاستثمارات العمومية على ظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترات الخماسية المحددة لكل برنامج.

الفرع الأول: أثر الاستثمارات العمومية على ظاهرة البطالة خلال الفترة (2001-2004)

نتيجة لارتفاع أسعار النفط في السوق العالمية - في بداية الألفينيات - وبالتالي تحسن موارد الجزائر من الجباية البترولية مع تسجيل مؤشرات اقتصادية إيجابية، سمح للجزائر بانتهاج سياسة توسعية من خلال زيادة النفقات الحكومية في إطار برنامج الإنعاش الاقتصادي، علما أن معدل البطالة في الجزائر كان يعرف مستوى قياسيا (29,8 %) سنة 2000، فكيف كان تطور معدل البطالة خلال هذه الفترة ؟ ندرس هذا من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (02-07): تطور معدل البطالة ومعدل الاستثمار العمومي خلال الفترة (2001-2004)



المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على الإحصائيات في الملحق رقم: 01.

من خلال الشكل أعلاه، أن معدل الاستثمار العمومي (من مجموع الاستثمار العمومي خلال فترة الدراسة) يرتفع تدريجيا في كل سنة، حيث ارتفع بنسبة 26,73 % و 17,58 % ثم 20 % خلال السنوات 2002 و 2003 و 2004 على التوالي، وذلك من 357,39 مليار دج سنة 2001 إلى 639,05 مليار دج سنة 2004. بالمقابل، نجد أن معدل البطالة ينخفض بشكل مستمر من 27,30 % سنة 2001 إلى 17,7 % سنة 2004. يرجع هذا الانخفاض في معدل البطالة إلى اعتماد الجزائر على مشاريع تنموية واستفادتها من الظروف الدولية والاستقرار النسبي الاقتصادي والاجتماعي الداخلي، مع صرامة في تطبيق السياسة النقدية.

بالاستناد إلى التحقيق الذي أجراه الديوان الوطني للإحصاء عام 2003، نلاحظ أن أكبر فئة من اليد العاملة المشتغلة متمركزة في الوسط الحضري بنسبة تعادل 58,14 % مقابل 41,86 % في الأوساط الريفية.¹

لقد تم استحداث 777 ألف منصب عمل خلال الفترة 2001-2004 منها 477 ألف منصب دائم (ما يمثل 61,40 %) و 300 ألف منصب عمل مؤقت (أي بنسبة 38,60 %) ² ولمعرفة نسبة مساهمة كل قطاع من قطاعات النشاط الاقتصادي في خلق مناصب الشغل خلال فترة الدراسة، يمكن استغلال معطيات الجدول أدناه:

الجدول رقم (02-06): المساهمة القطاعية في خلق مناصب الشغل خلال الفترة (2001-2004)

السنوات	2001	2002	2003	2004
القطاع الفلاحي (%)	21.06	21.07	21.13	20.74
القطاع الصناعي (%)	13.81	13.01	12.03	13.60
قطاع البناء والأشغال العمومية (%)	10.44	11.08	11.97	12.41
الخدمات والتجارة (%)	54.67	54.71	54.87	53.25

المصدر: سفيان دلفوف؛ حططاش عبد السلام (2013): "أثر السلوك الاستثماري العمومي على البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية للفترة 2001-2014"، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، جامعة سطيف 1 يومي: 11 و 12 مارس 2013، ص.15.

من خلال الجدول أعلاه، يمكن القول أن قطاع الخدمات والتجارة هو الذي احتل الصدارة في خلق مناصب الشغل من بين مختلف القطاعات الأخرى، علما أن معظم المناصب عبارة عن مناصب إدارية في الخدمات الإدارية العمومية بسبب التوظيف عن طريق عقود عمل مؤقتة ألا وهي عقود ما قبل التشغيل، إضافة إلى التجارة التي امتصت نسبة معتبرة من البطالة نتيجة تحرير التجارة الخارجية مما شجع الشباب على إنشاء شركات تصدير واستيراد لكنها ساهمت في زيادة الاستيراد بشكل كبير خصوصا الاستيراد من تركيا والصين، بعدها يأتي القطاع الفلاحي الذي يساهم بنسبة 21 % في المتوسط، يرجع هذا إلى التسهيلات الممنوحة للمستثمرين في هذا القطاع بالرغم من أن هذا القطاع يمكنه المساهمة بشكل أكبر في امتصاص البطالة بالنظر إلى الموارد الطبيعية التي تمتلكها الجزائر نتيجة مشاكل العقود الإدارية للعقار الفلاحي وقلة الرقابة على تجسيد المشاريع الفلاحية المدعمة في أرض الواقع. يأتي قطاع الصناعة في المرتبة الثالثة في حدود 13 % وهي نسبة متواضعة سببها إحلال الآلة محل اليد العاملة، وأخيرا، نجد

¹ ONS (2003): « EMPLOI ET CHÔMAGE (au Quatrième Trimestre 2003) », consulter le site :

<http://www.ons.dz/EMPLOI-ET-CHOMAGE-2003.html>, vu le: 08/12/2012.

² سفيان دلفوف؛ حططاش عبد السلام (2013)، ص.14.

قطاع البناء والأشغال العمومية الذي نلاحظ أنه رغم احتلاله للمرتبة الأخيرة إلا أن نسبة مساهمته في خلق مناصب الشغل هي في ارتفاع مستمر (من 10,44 % سنة 2001 إلى 12,41 % سنة 2004) نتيجة للمشاريع العمومية المسطرة التي من شأنها تحسين وتوسيع البنية التحتية للدولة. لو نأتي لدراسة تركيز ظاهرة البطالة خلال الفترة (2004-2001) حسب فئات العمر، نجد ما يلي:

الجدول رقم (07-02): توزيع البطالين حسب فئات العمر خلال الفترة (2004-2001)

الفئات	07/09/2001	2003	2004
أقل من 20 سنة	393 441	329 136	256 907
24-20	687 958	666 872	505 378
29-25	578 984	509 289	462 633
34-30	280 890	245 568	206 447
39-35	155 896	133 532	104 297
44-40	93 287	75 108	58 291
49-45	72 662	62 516	41 583
54-50	58 163	40 295	24 577
59-55	18 169	15 954	11 422
المجموع	2 339 449	2 078 270	1 671 534

المصدر: إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء للسنوات 2001، 2003، 2004.

من خلال قراءة معطيات الجدول، نجد أن البطالة في الجزائر تتركز في فئة الشباب، حيث أن البطالين الذين تقل أعمارهم عن 35 سنة هم الذين يشكلون الأغلبية الساحقة لمجموع البطالين في الجزائر بحوالي 83 % و 84 % و 85 % خلال السنوات 2001 و 2003 و 2004 على التوالي، ما يعني أن الجزائر تمتلك طاقات كبيرة من اليد العاملة غير مستغلة نتيجة غياب استراتيجية متكاملة تساعد الشباب على الاندماج في عالم الشغل وتحقيق نهضة اقتصادية واجتماعية. كما أن التدقيق أكثر في هذه الإحصائيات يخبرنا أن الفئة بين (20-29 سنة) هي التي تعاني أكثر من غيرها من أزمة البطالة، حيث تشير الأرقام إلى أن هذه الشريحة من الشباب تمثل نسبة 54 % و 56 % و 57,9 % خلال السنوات 2001 و 2003 و 2004 على التوالي، وهي نسبة ترتفع سنويا، تمثل هذه الفئة ذات العمر (20-30 سنة) شريحة الشباب المتعلمين من خريجي الجامعات والذين يلتحقون لأول مرة بسوق العمل.

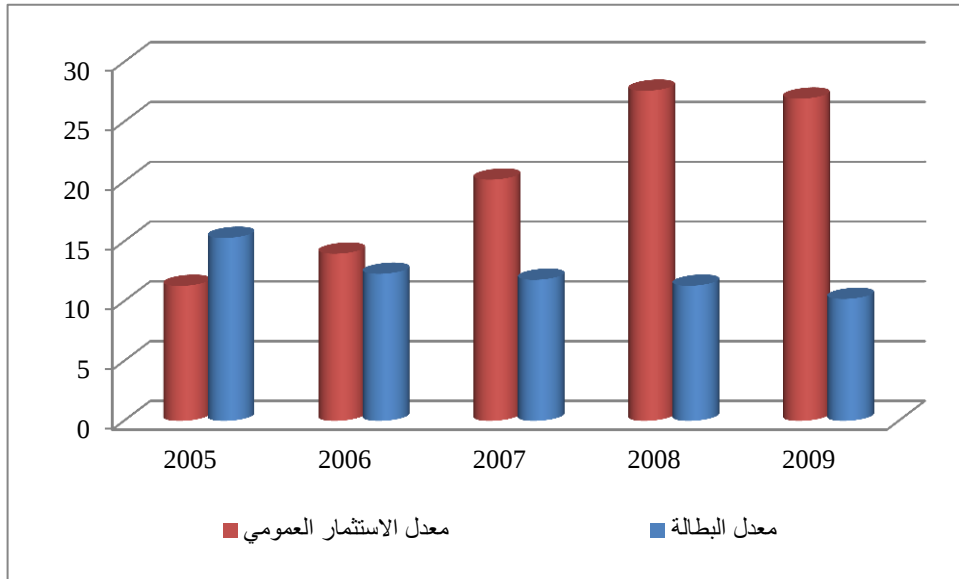
بالنظر إلى حجم الغلاف المالي الذي تم صرفه في برنامج الإنعاش الاقتصادي فإنه كان بالإمكان خلق مناصب عمل أكثر، فبالرغم من أهمية وضرورة تجديد وإنجاز بنى تحتية جديدة، إلا أن حجم مناصب الشغل المستحدثة كان ضعيفا، نظرا للاعتماد على المؤسسات الأجنبية التي تشغل اليد العاملة الأجنبية*.

من خلال ما سبق، نستنتج أن التقليل من البطالة لا يكون بضخ الأموال مباشرة في الاقتصاد لإنجاز مشاريع عمومية، بل يجب أن يرافقه تسيير عقلاني ورشيد للقطاعات المختلفة، حيث أن معدل البطالة هو دالة عكسية لحجم الإنفاق العمومي لكن في ظل عقلانية التخصيص المالي ورشادة التسيير القطاعي¹.

الفرع الثاني: أثر الاستثمارات العمومية على ظاهرة البطالة خلال الفترة (2005-2009)

جاء البرنامج الثاني خلال هذه الفترة وهو برنامج دعم النمو بغلاف مالي ضخم قدره 55 مليار دولار هدفه تحقيق التنمية المحلية وتقليل البطالة، فكيف كان أثر هذا البرنامج على معدل البطالة في الجزائر؟ نستوضح ذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (02-08): تطور معدل البطالة ومعدل الاستثمار العمومي خلال الفترة (2005-2009)



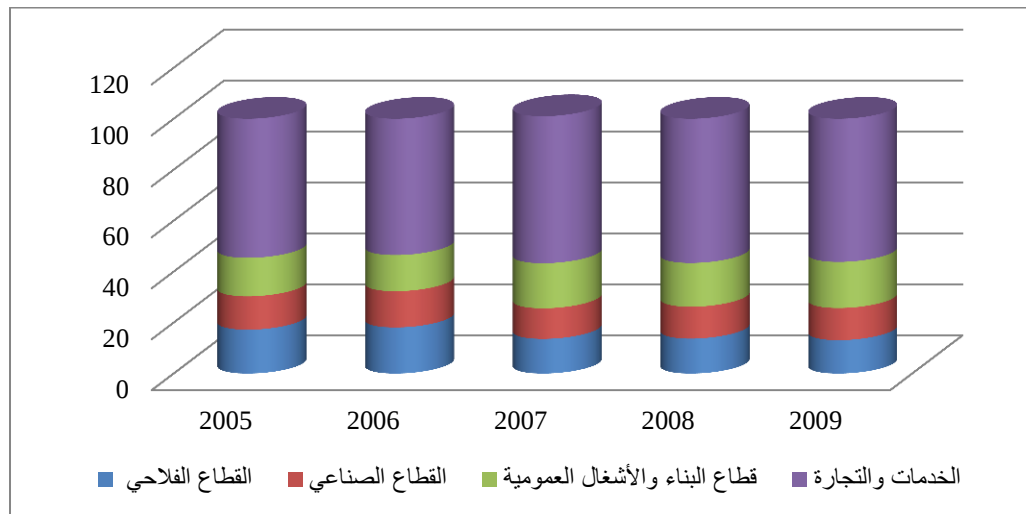
المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على الإحصائيات في الملحق رقم: 03.

* المؤسسات الأجنبية لا تستعين باليد العاملة المحلية إلا في وظائف معينة بعيدة كل البعد عن الوظائف التي من خلالها يتم اكتساب الخبرة، حيث لا يعمل الجزائريون إلا في وظائف مثل: الحراسة الليلية والسياسة.
¹ سفيان دلفوف؛ حططاش عبد السلام (2013)، ص. 16.

من خلال الشكل، يظهر الارتفاع المتزايد لمعدل الاستثمار العمومي في كل سنة وبنسب معتبرة قدرت سنة 2005 بـ: 11,28 % من مجموع الاستثمارات العمومية للفترة أي بحجم 806,84 مليار دج وارتفعت سنة 2008 إلى 27,60 % (1973 مليار دج) ثم إلى 26,94 % سنة 2009 (1926 مليار دج) بمقابل ذلك، نلاحظ جليا الانخفاض المستمر والتدريجي لمعدل البطالة من 15,3 % سنة 2005 وصولا إلى 10,2 % سنة 2009.

تجدر الإشارة إلى أن هذه الفترة (2009-2005) شهدت ارتفاعا محسوسا في استحداث مناصب الشغل وذلك من 6222 ألف منصب شغل سنة 2005 إلى 9472 ألف منصب شغل سنة 2009، أي بنسبة 52,23 % وهي نسبة معتبرة سمحت بانخفاض معدل البطالة إلى حدود 10 % في نهاية هذه الفترة. أما عن المساهمة القطاعية في استحداث مناصب الشغل، فتظهر من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (02-09): المساهمة القطاعية في خلق مناصب الشغل خلال الفترة (2009-2005)



المصدر: سفيان دلفوف؛ حططاش عبد السلام (2013): "أثر السلوك الاستثماري العمومي على البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية للفترة 2001-2014"، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، جامعة سطيف 1 يومي: 11 و 12 مارس 2013، ص.19.

نلاحظ من خلال الشكل أن قطاع الخدمات والتجارة ما زال في المرتبة الأولى من حيث المساهمة في توظيف اليد العاملة وبالتالي في امتصاص البطالة، حيث يتميز قطاع التجارة والخدمات بالربح السريع وهذا ما يجعله جذابا للشباب الجزائري، كما نلاحظ أيضا خلال هذه الفترة أن قطاع البناء والأشغال العمومية أصبح في المرتبة الثانية وهذا راجع إلى التوسع في الاستثمارات والخاصة ببناء المنشآت القاعدية، وهو ما شجع المستثمرين على الدخول بقوة إلى هذه السوق علما أن هذا القطاع يتميز بمؤسسات كثيفة العمل مقارنة برأس المال، مما سمح بتحقيق زيادة في التشغيل قدرها 3 %. على العكس من ذلك في

القطاعين الآخرين (قطاع الفلاحة وقطاع الصناعة) نسجل تراجعاً في توظيف اليد العاملة نتيجة وجود عقبات تواجه المستثمرين تتعلق أساساً بنقص العقار الفلاحي والعقار الصناعي وكذلك ثقل الإجراءات الإدارية، بالإضافة إلى ذلك نسجل عدم جاذبية القطاع الفلاحي لليد العاملة في الجزائر كما أنه قطاع مازال يتميز بالموسمية، هذا بالرغم من التحفيزات التي منحتها الدولة في هذين القطاعين. أما عن ظاهرة البطالة وتوزيع البطالين حسب فئات العمر خلال الفترة (2005-2009) فنقرأ ذلك من خلال الجدول التالي:

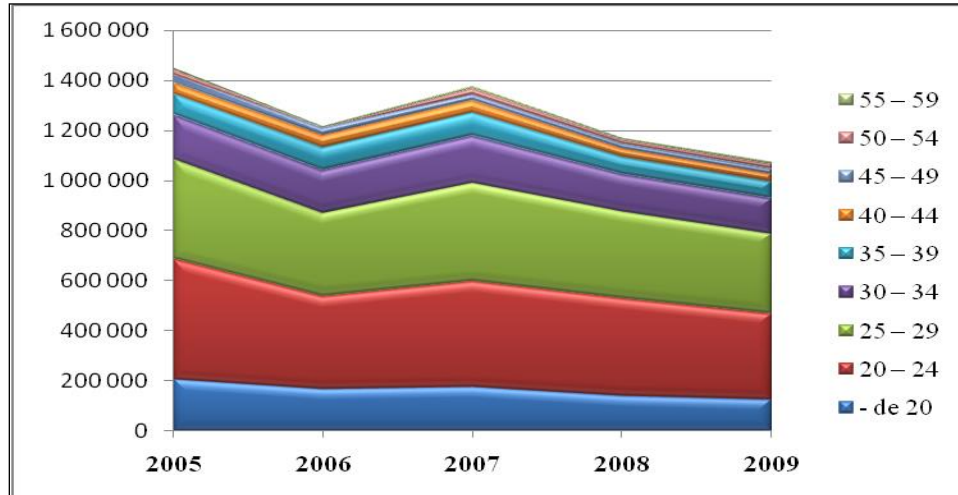
الجدول رقم (02-08): توزيع البطالين حسب فئات العمر خلال الفترة (2005-2009)

الفئات	2005	2006	2007	2008	2009
أقل من 20 سنة	205 417	166 414	175 245	140 000	125 000
24-20	481 169	369 982	421 404	388 000	342 000
29-25	398 779	333 483	393 024	348 000	320 000
34-30	176 666	170 394	187 488	149 000	142 000
39-35	84 257	91 115	93 151	69 000	66 000
44-40	43 096	48 942	48 364	34 000	32 000
49-45	31 613	28 415	22 192	19 000	20 000
54-50	19 498	255 44	24 182	15 000	17 000
59-55	7 791	6 553	9 613	7 000	10 000
المجموع	1 448 286	1 215 298	1 374 663	1 169 000	1 074 000

المصدر: إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء للسنوات: 2005، 2006، 2007، 2008، 2009.
إحصائيات سنة 2009 تم حسابها انطلاقاً من العلاقة التالية: عدد البطالين = عدد السكان في سن العمل - عدد المشتغلين

من خلال الجدول، يمكن قراءة ظاهرة البطالة من حيث تركيز عدد البطالين حسب فئات السن وتطور هذا العدد خلال الفترة 2005-2009، بما يسمح لنا بتصنيف ظاهرة البطالة في الجزائر، والشكل التالي يبين لنا أرقام الجدول بشكل أكثر وضوحاً:

الشكل رقم (02-10): توزيع البطالين حسب فئات العمر خلال الفترة (2005-2009)



المصدر: من إعداد الطالب، اعتماداً على أرقام الجدول السابق.

يوضح الشكل بصورة جلية أن البطالة في الجزائر طوال فترة الدراسة هي بطالة تمس فئة الشباب حيث تظهر مقاطع الفئات ذات السن التي تتراوح بين 20 إلى 34 سنة أنها تمثل نسبة مهمة، أي أن ظاهرة البطالة تمس شريحة الشباب تحديداً، هنا يمكن ذكر بعض الإحصائيات والنسب ذات الصلة:

بلغ عدد البطالين في الجزائر سنة 2005 حوالي 1,5 مليون شخص، أي أقل بـ: 223 ألف بطل مقارنة بسنة 2004، حيث استقر معدل البطالة في 15,3 % بعد أن كان 17,7 % سنة 2004.¹

أوضحت إحصائيات سنة 2006، أن 62,6 % من البطالين يقطنون في المناطق الحضرية و 37,4 % في المناطق الريفية، وتتميز فئة البطالين بشكل رئيسي بما يلي:²

✓ نسبة مهمة من البطالين أقل من 30 سنة وهي تعادل 70,1 % من مجموع البطالين؛

✓ فئة الأغلبية هي فئة الرجال، حيث تمثل النساء نسبة 20,4 % من مجموع البطالين.

أما سنة 2007، فقد انخفض عدد البطالين في الجزائر إلى 1374 ألف شخص، بما يمثل نسبة 13,8 % من مجموع اليد العاملة، علماً أن 72 % منهم تقل أعمارهم عن 30 سنة وأن 85,6 % منهم أقل من 35 سنة.³ كما واصل معدل البطالة انخفاضه سنة 2008 إلى 11,3 % وأن البطالة تمس بشكل رئيسي فئة الشباب، حيث أنه من كل 4 بطالين نجد 3 منهم أعمارهم تقل عن 30 سنة وأن 87,8 % لا تتجاوز أعمارهم 35 سنة.⁴ أما حال البطالة سنة 2009 فلا يختلف كثيراً عن سابقه، حيث نجد أن 73,4 % من البطالين تقل أعمارهم عن 30 سنة وأن 86,7 % من البطالين لا تتجاوز أعمارهم 35 سنة.⁵ هذا ما يوضح بشكل جلي أن الثروة البشرية في الجزائر غير مستغلة بشكل كبير حيث أن سن الشباب يمضيه الجزائريون وهم عاطلون عن العمل، لكن بالمقابل نجد أصحاب الأعمال في بعض القطاعات ومنها قطاع البناء والأشغال العمومية والري وكذا قطاع الفلاحة يشتكون من عدم وجود اليد العاملة المتخصصة وقلة اليد العاملة المؤهلة. هذا ما يعني أن الحلقة الناقصة في سوق العمل الجزائري إنما تكمن في ضرورة الاهتمام بعمليات تكوين وتأهيل الشباب الجزائري لتحقيق التوافق بين عروض اليد العاملة ومتطلبات سوق العمل.

¹ الديوان الوطني للإحصاء، في الموقع الإلكتروني: <http://www.ons.dz/EMPLOI-ET-CHOMAGE-2005.html>، تم الاطلاع عليه يوم: 2014/01/25.

² الديوان الوطني للإحصاء، في الموقع الإلكتروني: <http://www.ons.dz/EMPLOI-ET-CHOMAGE-2006.html>، تم الاطلاع عليه يوم: 2014/01/25.

³ الديوان الوطني للإحصاء، في الموقع الإلكتروني: <http://www.ons.dz/EMPLOI-ET-CHOMAGE-2007.html>، تم الاطلاع عليه يوم: 2014/01/25.

⁴ الديوان الوطني للإحصاء، في الموقع الإلكتروني: <http://www.ons.dz/EMPLOI-ET-CHOMAGE-2008.html>، تم الاطلاع عليه يوم: 2014/01/25.

⁵ الديوان الوطني للإحصاء، في الموقع الإلكتروني: http://www.ons.dz/IMG/pdf/emploi_chomage_2009.pdf، تم الاطلاع عليه يوم: 2014/01/25.

تجدر الإشارة إلى أن الحكومة الجزائرية حددت مجموعة من الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية والهيكلية في مجال سياسة التشغيل ومعالجة أزمة البطالة وخصوصا بطالة الشباب، يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المعتمد من قبل الحكومة في شهر أفريل 2008، من أبرزها:¹

- ✓ الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل؛
- ✓ تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا إلى توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل؛
- ✓ العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه، بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل؛
- ✓ تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل؛
- ✓ دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة؛
- ✓ ترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني، لتيسير الإدماج في عالم الشغل؛
- ✓ ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل؛
- ✓ محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية، والعمل على تخفيضها إلى أدنى مستوى ممكن؛
- ✓ تنمية روح المقابلة لاسيما لدى الشباب؛
- ✓ ترقية اليد العاملة المؤهلة على المديين القصير والمتوسط، وتكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل، ودعم التنسيق بين المتدخلين على مستوى سوق العمل؛
- ✓ دعم الاستثمار الخلاق لفرص ومناصب العمل، ودعم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف الدائم؛
- ✓ مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل، وعصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، وإنشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل؛

¹ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، لدى افتتاح أشغال الورشة التقنية الجزائرية الإسبانية حول التشغيل، الجزائر، نزل الأوراسي، يومي: 14/13 جويلية 2008 - في الموقع الإلكتروني: www.mtess.gov.dz/mtss_ar.../2008/co_130708_ar.do، تم الإطلاع عليه يوم: 2013/12/30.

✓ العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل ومعرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل.

من خلال ما سبق يبدو هذا المخطط جيدا لمكافحة ظاهرة البطالة في الجزائر خصوصا في شقه المتعلق بتنمية روح المقاوله خاصة لدى الشباب، لكن هذا يتطلب إشراك جميع الهيئات من مؤسسات دعم المستثمرين وجمعيات شبابية وثقافية وجامعات بهدف رفع روح المبادرة لدى الشباب الجزائري خصوصا الشباب المتعلمين منهم مع تشجيع ونشر الحاضنات على المستويات المحلية في كل ولاية.

من أجل تحقيق هذه الأهداف، كان من جملة الجهود المبذولة من طرف الدولة ما يلي:¹

- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل: من خلال محاولة تنفيذ كافة المخططات التوجيهية لتنمية القطاعات الصناعية خاصة الصناعات الصغيرة والمتوسطة، والقيام بإصلاحات تتعلق بنمط تنظيم الأراضي الفلاحية العمومية واستغلالها؛
- ترقية التكوين التأهيلي بغرض تيسير الاندماج في عالم الشغل: يأتي هذا في إطار تشجيع التكوين في الوسط المهني بالموقع، من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين، لا سيما في التخصصات والتأهيلات التي تعرف عجزا في سوق العمل؛
- ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات: بالعمل على تحسين مستوى التحفيزات السارية في المجال الجبائي وفي مجال تشجيع الاستثمارات؛
- تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل: عن طريق مواصلة برنامج إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل بفضل إتمام إنجاز المخطط الثلاثي الذي يركز على الاستمرار في التوظيف إلى غاية 2011 بغرض تحسين نسبة التأطير لعدد البطالين؛
- وضع أجهزة للتنسيق بين القطاعات المختلفة: تتشكل هذه الأجهزة من: اللجنة الوطنية للتشغيل يرأسها رئيس الحكومة وتضم وزراء القطاعات المعنية، لجنة قطاعية مشتركة لترقية التشغيل يرأسها الوزير المكلف بالتشغيل ولها امتدادات على مستوى الولايات برئاسة الوالي؛
- متابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها: تتكون اللجان التي تعمل على المتابعة والتقييم لسوق العمل من: اللجنة الوطنية للتشغيل برئاسة رئيس الحكومة، اللجنة القطاعية المشتركة

¹ براق محمد؛ بوسبعين تسعديت (2011).

برئاسة الوزير المكلف بالتشغيل، الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل بواسطة هيكلها غير المتمركزة والمرفق العمومي للتشغيل؛

– **ترقية تشغيل الشباب:** بانتهاج سياسات جديدة تأخذ بعين الاعتبار أهداف النمو الاقتصادي وضرورة الانتقال من المعالجة الاجتماعية للبطالة إلى مرافقة طالبي العمل من خلال صيغ متعددة الأشكال؛

من سياسات تشغيل الشباب، ما يسمى بـ: "عقود ما قبل التشغيل" حيث تعتمد هذه السياسة على دعم ترقية التشغيل المأجور اعتمادا على الجهاز المساعد على الإدماج المهني* من خلال ثلاثة عقود إدماج هي:¹ عقود إدماج حاملي الشهادات؛ عقود الإدماج المهني؛ عقود تكوين وإدماج.

أما عقود إدماج حاملي الشهادات فهي موجهة إلى خريجي التعليم العالي، وكذا التقنيين السامين وخريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، وقد كانت مدة العقد قد قدرت بسنة واحدة قابلة للتجديد لسنتين. وبعد الإصلاحات التي تم إقرارها ابتداء من 2011 أصبحت تقدر مدة العقد بثلاث سنوات قابلة للتجديد لثلاث سنوات أخرى كما تم الرفع من قيمة الأجر المستفاد منه.

أما عقود الإدماج المهني فهي موجهة للتكفل بفئات طالبي العمل الذين غادروا المنظومة التربوية في طور الثانوي أو لديهم مؤهلات مهنية، وتمثل هذه الشريحة ما لا يقل عن 64% من مجموع العاطلين عن العمل، علما أن قيمة الأجر عند هذه الفئة تقل عن الفئة المستفيدة من العقود الأولى.

أما عقود تكوين وإدماج فهي موجهة للفئة التي لا تملك أي تكوين أو تأهيل، حيث يمنح هذا النوع من العقود إمكانية الإدماج المهني لهم، كما توفر لهم فرصة الحصول على تكوين مؤهل واكتساب مهارات تزيد من حظوظ توظيفهم. يتكفل بهذه الفئة في إطار جهاز المناصب الموسمية وأشغال المنفعة العمومية بدخل ضعيف، وقد شهدت هذه العقود تمديدا لمدة الإدماج تصل إلى 10 سنوات دون إمكانية التوظيف.

ترتكز عقود التكوين والإدماج بتنصيب طالبي العمل بدون تأهيل إما على مستوى حرفيين مؤطرين وإما لدى الجماعات المحلية في إطار أشغال صيانة الغابات والمباني... الخ. حيث يستفيد الحرفيون المؤطرون من عدة امتيازات منها:² مساهمة الدولة في أجور الأشخاص الذين يتم توظيفهم بعد انتهاء مدة الإدماج

* يعتمد الجهاز المساعد على الإدماج المهني في تحديد آلية سيره على محتوى المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 الصادر في 16 أفريل 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، الصادرة في 30 أبريل 2008، ص. 19.

¹ براق محمد؛ بوسيعين تسعديت (2011).

² بموجب القانون رقم: 06-21 الصادر في: 11 ديسمبر 2006، والأمر رقم: 09-01 المؤرخ في: 22 جويلية 2009 المتضمن قانون المالية المتمم لسنة 2009 (المادة: 106)، والمرسوم التنفيذي رقم 07-386 الصادر في 5 ديسمبر 2007 المتضمن نوع ومستوى الامتيازات المقررة في القانون رقم: 06-21 الصادر في: 11 ديسمبر 2006، والمرسوم التنفيذي رقم: 10-71 الصادر في: 31 جانفي 2010 المحدد لأسقف المساهم به من طرف الدولة والفاعلين الاقتصاديين بالنسبة للتأمين الاجتماعي (المادة: 3).

المؤقت، وذلك في إطار عقد عمل مدعم لمدة سنة واحدة؛ كذلك امتيازات جبائية وشبه جبائية، طبقا للتشريع ساري المفعول.

كما ستمنح الأولوية إلى المؤسسات المصغرة المنبثقة عن جهازي وكالة دعم تشغيل الشباب وصندوق التأمين عن البطالة في أشغال صيانة المباني مع إمكانية استفادتها من عقود عمل مدعمة بمساهمة الدولة لمدة سنة واحدة.

الفرع الثالث: أثر الاستثمارات العمومية على ظاهرة البطالة خلال الفترة (2010-2014)

خلال هذه الفترة، تواصلت برامج الاستثمارات العمومية في الجزائر وتم تعزيزها ببرامج أخرى بهدف مواصلة عمليات التنمية في مختلف القطاعات وخلق مناصب عمل أكثر والقضاء على البطالة برصد مبلغ ضخم جدا قدره 286 مليار دولار، الجدول التالي يظهر مدى مساهمة الاستثمارات العمومية في توظيف اليد العاملة وتقليص معدل البطالة خلال الفترة الخماسية الأخيرة:

الجدول رقم (02-09): تطور حجم التشغيل ومعدل البطالة خلال الفترة (2010-2014)

البيان	2010	2011	2012	2013	2014
الاستثمار العمومي بالمليار د.ج	21214 مليار دينار = 286 مليار دولار				
حجم العمالة النشطة	10,812	10,997	11,329	11,569	11,802
حجم العمالة المشغلة	9,735	9,977	10,224	10,478	10,738
معدل البطالة (%)	10	09,27	09.75	09.432	09.015

المصدر: سفيان دلفوف، حططاش عبد السلام (2013)، ص.20.

بصفة عامة، خلال فترة الدراسة نجد من جانب التشغيل أن حجم العمالة قد ارتفع من 9735 ألف منصب شغل سنة 2010 إلى 10738 ألف منصب شغل سنة 2014، أما من جانب البطالة، فنلاحظ أن انخفاض معدل البطالة كان محتشما قدر بـ: 1 % فقط، وهذا بالرغم من حجم المبالغ التي تم رصدها من أجل مكافحة البطالة والمقدرة بـ: 350 مليار دج*، هذا ما يطرح الكثير من التساؤلات حول نجاعة سياسة النفقات العمومية فيما يخص التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، خصوصا إذا علمنا أن الطاقة

* حجم الأموال المخصصة لمكافحة البطالة هو 350 مليار دج، منها: 130 مليار دج للتوظيف المؤقت و80 مليار دج لدعم إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة و150 مليار دج لإدماج خريجي الجامعات والتكوين المهني.

الاستيعابية لهذا البرنامج استطاعت تحقيق 3/1 مما هو مسطر في الأهداف، أي تم خلق مليون منصب شغل (77 % منها عبارة عن مناصب مؤقتة) من أصل ثلاثة ملايين منصب شغل كانت متوقعة.

تدلي التركيبة النسبية لليد العاملة خلال الثلاثي الرابع لسنة 2013 حسب قطاع النشاط الاقتصادي تواصل هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع الذي يشغل أكثر من نصف اليد العاملة بنسبة 59,8 % يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 16,6 % ثم القطاع الصناعي بنسبة 13 % وأخيرا القطاع الفلاحي بنسبة 10,6 % مع ارتفاع محسوس لهذا القطاع في الحجم والتركيب النسبية لليد العاملة قدرت بـ 9 % مقارنة بسنة 2012.¹

بصفة مفصلة، تشير الإحصائيات الرسمية لسنة 2010 إلى أن عدد البطالين وصل إلى مليون و76 ألف بطل، أي ما يعادل 10 % من مجموع اليد العاملة، وهذا بمعدل 8,1 % لدى الذكور و19,1 % لدى الإناث، لكن ما يلفت الانتباه أكثر هو أن 45,1 % من البطالين يبحثون عن منصب عمل منذ 24 شهرا أو أكثر وهي النسبة الأعلى، تليها نسبة 35,6 % من البطالين قضوا فترة أقل من سنة و19,3 % قضوا فترة امتدت من 12 شهرا إلى 23 شهرا.² إن هذه النسب تشير إلى أن البطالة في الجزائر عموما هي بطالة هيكلية ما دام أن مدة البحث عن منصب عمل بالنسبة إلى معظم البطالين فاقت السنة بل السنتين. إن أهم محددات دخول المرأة لسوق العمل هي المستوى التعليمي والشهادة الجامعية، حيث تبلغ نسبة النشاط لدى ذوات المستوى الجامعي 43 % بينما ترتفع لدى حاملات الشهادة الجامعية إلى 67,9 %.

أما سنة 2011، بقي المعدل العام للبطالة في نفس المستوى بـ 10 % بتسجيل نسبة 8,4 % لدى الذكور و17,2 % لدى الإناث. وتمس ظاهرة البطالة فئة الشباب البالغين من العمر بين 16 و24 سنة إذ بلغت هذه النسبة 22,4 %.³

أما سنة 2012، فتظهر النتائج أن نسبة البطالة قد ارتفعت حيث سجلت نسبة 11 % على المستوى الوطني مع تسجيل تباينات معتبرة حسب الجنس والفئة العمرية والمستوى التعليمي، حيث تم تسجيل نسبة 9,6 % لدى الذكور و17 % لدى الإناث، كما أن ظاهرة البطالة تمس فئة الشباب بصفة غالبية، إذ بلغت نسبة البطالة لدى الفئة البالغة بين 16 و24 سنة 27,5 % أي من كل خمسة شباب بطالين هناك شاب

¹ الديوان الوطني للإحصاء (2014): "النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2013"، تقرير فصلي حول التشغيل والبطالة، ص.01.

² الديوان الوطني للإحصاء (2011)، في الموقع الإلكتروني: http://www.ons.dz/IMG/pdf/emploi_chomage_2010.pdf، تم الاطلاع عليه يوم: 2012/12/05. ص.16.

³ الديوان الوطني للإحصاء (2012): "النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2011"، تقرير فصلي حول التشغيل والبطالة، ص.ص.15+16.

واحد فقط يعمل. تجدر الإشارة إلى أن نسبة البطالة لدى الإناث قد تراجعت من 19,2 % سنة 2010 إلى 17,2 % سنة 2011 ثم إلى 17 % خلال سنة 2012 بينما نسجل ارتفاع نسبة البطالة لدى الذكور.¹

أما سنة 2013، فقد انخفضت البطالة على المستوى الوطني مسجلة نسبة 9,8 % حيث انخفضت نسبة البطالة لدى الجنسين مقارنة بسنة 2102، إذ بلغت لدى الذكور نسبة 8,3 % بينما بلغت لدى الإناث نسبة 16,3 %. مع تسجيل انخفاض لنسبة البطالة لدى فئة الشباب ما بين 16 و 24 سنة مقارنة بسنة 2012 حيث تراجعت من 27,5 % إلى 24,8 % أي شاب واحد يعمل ضمن أربعة بطالين.²

إذا، خلال فترة الدراسة نسجل دائما أن ظاهرة البطالة تمس بالخصوص فئة الشباب، نرى هذا من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (02-10): توزيع البطالين حسب فئات العمر خلال الفترة (2010-2014)

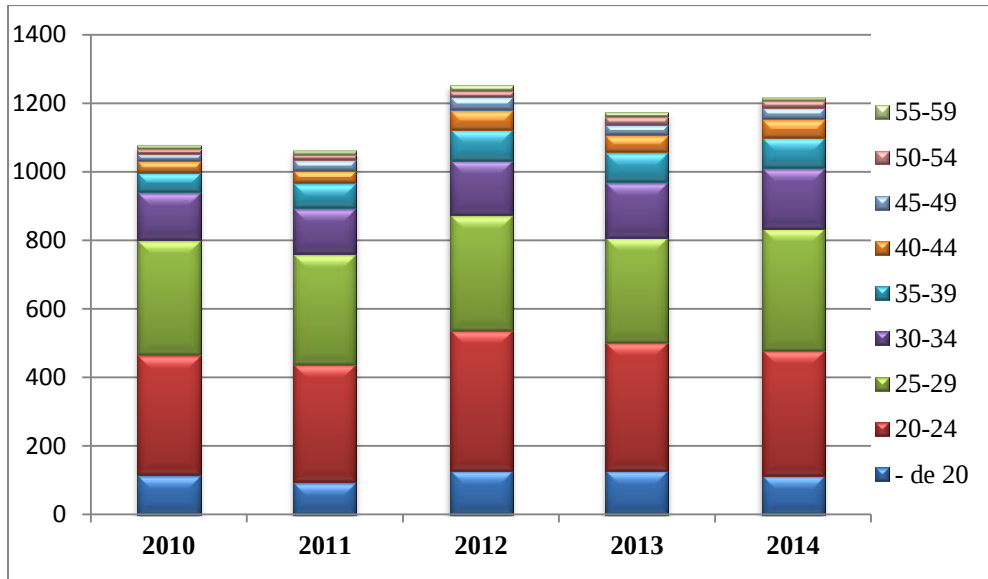
الفئات	2010	2011	2012	2013	2014
أقل من 20 سنة	116 000	95 000	129 000	129 000	114 000
24-20	349 000	342 000	408 000	373 000	365 000
29-25	336 000	323 000	337 000	306 000	355 000
34-30	140 000	134 000	159 000	163 000	178 000
39-35	58 000	74 000	91 000	87 000	88 000
44-40	33 000	36 000	57 000	50 000	54 000
49-45	22 000	32 000	38 000	31 000	34 000
54-50	13 000	14 000	17 000	23 000	20 000
59-55	10 000	12 000	17 000	13 000	8 000
المجموع	1 077 000	1 062 000	1 253 000	1 175 000	1 214 000

المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على تقارير الديوان الوطني للإحصاء للسنوات: 2010، 2011، 2012، 2013، 2014.

نلاحظ من خلال الجدول، أن ظاهرة البطالة تتركز حسب فئات السن في الفئة بين 20 سنة و 24 سنة وأيضا في الفئة بين 25 و 29 سنة، وبشكل أقل في الفئة بين 30 و 34 سنة وهي الفئات التي تمثل شريحة الشباب، والشكل التالي يبين لنا أرقام الجدول أكثر:

¹ الديوان الوطني للإحصاء (2013): "النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2012"، تقرير فصلي حول التشغيل والبطالة، ص.02.
² الديوان الوطني للإحصاء (2014): "النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2013"، تقرير فصلي حول التشغيل والبطالة، ص.02.

الشكل رقم (11-02): توزيع البطالين حسب فئات العمر خلال الفترة (2010-2014)



المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا معطيات الجدول.

خلال الفترة الخماسية الأخيرة (2010-2014) نجد أن البطالة في الجزائر مازالت تتركز في فئة الشباب حيث أن البطالين الذين تقل أعمارهم عن 35 سنة هم الذين يشكلون الأغلبية الساحقة لمجموع البطالين ويظهر الشكل مقطع كل فئة من الفئات في الجزائر إذ أن المقطع الأكثر سماكة يدل على تركيز أكثر للبطالة على مستوى تلك الفئة وهذا ما يظهر عند الفئة (20-24 سنة) في حدود النسبة 32 % من مجموع الفئات طوال الفترة الخماسية، تليها الفئة (25-29 سنة) بحوالي 30 % خلال السنتين 2010 و 2011 ثم بنسبة 26 % خلال السنوات 2012 و 2013 ثم ترتفع النسبة مجددا إلى 29 % سنة 2014؛ ثم لدى الفئة (30-34 سنة) التي تظهر أقل سماكة منهما بحوالي 13 % خلال الفترة الخماسية.

إن هذه الفئات الشبانية ذات الأعمار (20-24) و (25-29) و (30-34) تمثل في الغالب شريحة الشباب المتعلم من خريجي الجامعات والحاملين لشهادات جامعية والذين يلتحقون لأول مرة بسوق العمل. ندرس ذلك في المبحث الموالي.

المبحث الثالث: واقع بطالة المتعلمين في الجزائر

رأينا فيما سبق أن البطالة في الجزائر هي بطالة شباب، حيث أن الفئات التي تمسها البطالة بشكل كبير هي الفئات الأقل من 35 سنة، لعل ما يتبادر إلى الذهن هو أن هؤلاء الشباب هم من غير المتعلمين أي لا يملكون شهادات تثبت تكويننا يؤهلهم لتبوء مناصب ووظائف في وطنهم، لكن الحقيقة تشير إلى أنها بطالة شباب متعلمين من حاملي الشهادات الجامعية في مختلف التخصصات، ندرس هذا من خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: تعريف بطالة المتعلمين وأسبابها

تعتبر المرحلة الجامعية آخر مرحلة يمر عليها الفرد الشاب في حياته الدراسية، حيث تعمل الجامعة على بناء وتأهيل الفرد ليصبح ذا مهارة وكفاءة عالية وقادرا على التفاعل مع المجتمع بمختلف شرائحه وبناء الوطن وتحقيق التنمية. في الجزائر، لوحظ ارتفاع في أعداد المتخرجين الجامعيين الحاملين للشهادات الجامعية في مختلف التخصصات، هذه الشهادات التي كانت في السابق بمثابة تأشيرات للدخول إلى عالم الشغل، لم تعد اليوم كذلك، مما أدى إلى ظهور ظاهرة جديدة تسمى بـ: "بطالة المتعلمين".

الفرع الأول: تعريف بطالة المتعلمين

يمكن تعريف بطالة المتعلمين على هذا النحو:

بطالة المتعلمين تعني وجود أعداد كبيرة ممن يحملون شهادات من التعليم العام والجامعي لا يجدون وظائف لهم أو مجالات عمل تستوعبهم.¹

كما تتمثل بطالة المتعلمين في مجموع الأفراد فوق سن خمسة عشر طبقاً لاتفاقية العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973، والذين لا يعملون، سواء كان هذا العمل بأجر أو بدون أجر - لدى الأسرة مثلا - أو لحسابهم الخاص، ويكون هؤلاء الأفراد قادرين على العمل وراغبين فيه وفي حالة بحث مستمر فعلي عن العمل بشرط حصولهم على شهادة متوسطة أو فوق متوسطة أو شهادة جامعية.²

انطلاقاً من هذا التعريف، سنميز في هذه الدراسة بين المتعلمين (الذين نصنفهم إلى ثلاثة أصناف هي: أصحاب المستوى المتوسط، أصحاب المستوى الثانوي، أصحاب المستوى الجامعي) وغير المتعلمين (الذين نصنفهم أيضاً إلى ثلاثة أصناف هي: أصحاب المستوى الابتدائي، الأشخاص خريجو التكوين المهني، والأشخاص الذين لا يملكون أي مستوى تعليمي).

¹ عبدالمالك خلف التميمي (2009): "بطالة المتعلمين: ظاهرة العصر"، في الموقع الإلكتروني:

<http://www.albayan.ae/opinions/2009-01-19-1.400040>، تم الاطلاع عليه يوم: 2017/06/14.

² أميمة منير عبد الحميد جادو (2001): "أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل مواجهتها في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، دراسة وصفية تحليلية"، دراسة قدمت لمؤتمر الأزمة التعليمية في كلية التجارة، جامعة القاهرة، في الموقع الإلكتروني: <http://www.tarbyatona.net/articles.php?action=show&id=175>، تم الاطلاع عليه يوم: 2012/05/14.

أي يمكن اعتبار الفرد عاطلا عن العمل إذا توفرت فيه بعض الشروط وهي عنصر الاستعداد والرغبة والبحث الجاد عن العمل، إضافة إلى شرط السن، أما بطالة المتعلمين فيضاف لها حصول الشخص على دبلوم يثبت مستوى دراسي معين ولم يجد عملا.

إن صعوبة البطالة لدى المتعلم تتضح أولا في كونه يسعى للحصول على منصب عمل في مجال تخصصه، وثانيا في كونه يسعى للحصول على منصب عمل بالرتبة أو الدرجة التي تعبر عن مستواه الجامعي، ليحقق بالأولى ذاته لأنه مؤهل ومتخصص في ذلك المجال، ويحقق بالثانية مكانته الاجتماعية من بين شرائح المجتمع، مكانة تضمن له احترام الآخرين، مما يزيد في ثقته بنفسه ويصبح أكثر مسؤولية، حيث تتحقق توقعات العائلة التي انتظرت طوال سنوات لتري ثمرة الجهد والرعاية التي وفرتها له، وتتحقق نظرة الآخرين له كنتيجة طبيعية لطالب علم تحصل على شهادة عليا وبالتالي منصب محترم. من هنا، فإن العمل له أهمية كبيرة حيث يعمل على المساعدة في تحقيق وتمتين اندماج الفرد مع المجتمع، نستعرض ذلك فيما يلي:¹

- ينمي فرصة النشاطات اليومية المنتظمة الاعتيادية مع الآخرين وينظم أوقات الحياة اليومية؛
- ينمي فرصة التفاعلات الاجتماعية ويمنح إمكانية توسيع العلاقات مع أفراد المجتمع؛
- يسمح بالإحساس بالأهمية ضمن المجتمع وبالتالي يصبح أكثر مسؤولية؛
- يسمح بإظهار المواهب والمهارات الإبداعية ويسمح بتطوير القدرات؛
- يغذي الإحساس بالهوية والثقة بالنفس وتقدير الذات؛

من خلال ما سبق، يمكن القول أن العمل لا يساعد الفرد فقط على إشباع الجانب المادي من خلال الحصول على دخل، إنما يساعد أيضا في إشباع الجانب المعنوي من خلال الإحساس بالهوية وتقدير الذات واندماج هذا الفرد مع مجتمعه. إن هذا يعني منطقيا، أن البطالة يمكن أن تؤدي إلى عكس ما يعمل به العمل بالفرد الشاب المتعلم، إن السؤال الذي يطرح الآن هو: ما هي أسباب البطالة على الفرد الشاب المتعلم خصوصا؟ نرى ذلك في العنصر الموالي.

¹ أشروف كبير سليمة (2005): "الاستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي"، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2004-2005، ص.ص. 23-26.

الفرع الثاني: أسباب بطالة المتعلمين

إن أحد الأسباب الرئيسية في زيادة بطالة المتعلمين هو انفصال سياسة التعليم عن خطط التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية، حيث يمكن القول أن أزمة بطالة المتعلمين ناتجة عن الفشل في المواءمة بين أعداد الخريجين في مراحله المتعددة واحتياجات قطاعات النشاط المختلفة، أي أن هذا النوع من البطالة يرجع إلى عدم التوافق بين الزيادة في فرص العمل (قدرة الجهاز الحكومي على استيعاب عمالة جديدة) والتدفقات المستمرة إلى سوق العمل من حاملي الشهادات الجامعية نتيجة النمو السكاني السريع. وتتمثل الأسباب بصفة عامة في:¹

- الاعتماد على الدولة في تعيين المتخرجين: إن هذه الذهنية التي أوجدتها الدولة الإشتراكية جعلت الأفراد يبقون عاطلين عن العمل بعد تخرجهم من المؤسسات التعليمية منتظرين فرصة العمل في القطاع العام دون التفكير في العمل لدى القطاع الخاص كعمال أو كأصحاب أعمال من خلال إنشاء مشروع خاص؛
- ضعف التنسيق بين سياسة التعليم وسياسة التوظيف: إن عدم المواءمة بين سياسة التعليم التي تعتمد على تخصصات لا تتناسب وسوق الشغل إضافة إلى عدم التخطيط المسبق لأعداد المتخرجين في التخصصات المختلفة دون الأخذ بعين الاعتبار احتياجات سوق العمل تجعل هناك فائضا من اليد العاملة المعروضة من قبل الأفراد في تخصصات معينة وعجزا في قطاعات أخرى؛
- توجه وتفضيل المتخرجين للعمل في القطاع العام دون القطاع الخاص: حيث مازال القطاع الخاص أكثر جذبا واستقطابا لليد العاملة نظرا لعنصر الاستقرار الذي يضمنه للعامل أو الموظف على عكس العمل في القطاع الخاص الذي لا يضمن الاستقرار للعامل؛
- تكبر الشباب عن العمل في بعض المهن كالزراعة والبناء والنجارة والحدادة... مما يجعل الاقتصاد يعرف معدلات بطالة مرتفعة وفي نفس الوقت يعرف عجزا في اليد العاملة المتخصصة وحتى البسيطة في بعض القطاعات؛
- التوسع في فتح التخصصات في الجامعات دون النظر إلى الاحتياجات الفعلية للمجتمع ولسوق العمل: هذا من شأنه أن يساهم في بطالة المتعلمين ويجعل من عملية التعليم العالي

¹ حمزة علمي (2014): "العمل، البطالة، ومسألة الاندماج الاجتماعي لدى الشباب الجزائري المتعلم"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الوطني الموسوم بعنوان: الشباب ومسألة الاندماج الاجتماعي في المجتمع الجزائري - واقع وتحديات - جامعة الأغواط أيام 23 و24 و25 أبريل 2014.

ليست ذات جدوى اقتصادية، حيث لا يمكن للمجتمع أن يستفيد من طاقات شباب متخصصين في مجالات غير متاحة في سوق الشغل؛

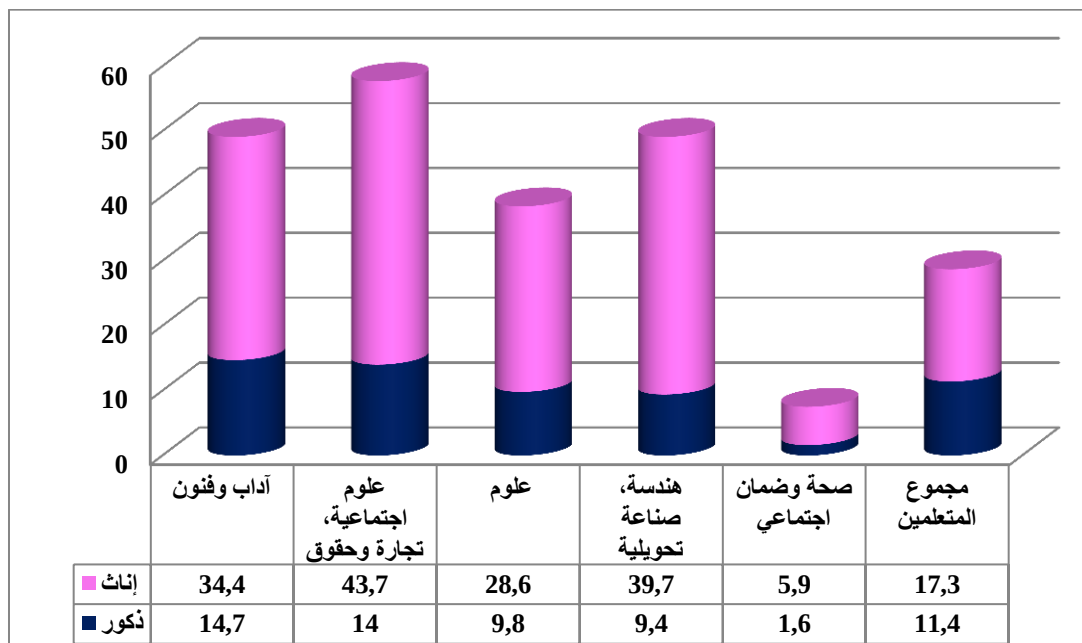
- توجه وزارة التربية الوطنية إلى الاهتمام بالكمية على حساب النوعية: إن عدم التكوين الجيد للأفراد في المرحلة الأساسية والثانوية من خلال الاهتمام بالكمية على حساب النوعية من شأنه المساهمة في زيادة بطالة المتعلمين حيث أن الأفراد الذين لا ينجحون في مسابقات التوظيف في كل مرة يجدون أنفسهم في حالة بطالة تمتد لعدة سنوات؛
- عدم وجود سياسات وطنية جادة لتوظيف المتخرجين الجامعيين والاعتماد على الحلول المؤقتة كعقود ما قبل التشغيل: هذا من شأنه تأجيل أزمة البطالة بدل معالجتها مسبقا فخرجوا الجامعات الذين يعملون بعقود ما قبل التشغيل سيحاولون على البطالة من جديد بمجرد انتهاء عقد التوظيف، بمعنى أنها سياسات لتسيير البطالة وليست سياسات تشغيل؛
- بطاقة الخدمة الوطنية (الخدمة العسكرية): تمثل الخدمة الوطنية أكبر عائق يواجهه الشباب المتعلمون الباحثون عن عمل، ففي الوقت الذي أصبحت فيه الخدمة الوطنية ذات احترافية في البلدان المتقدمة وبعض البلدان النامية، ما زالت شعبية إجبارية في بلدان أخرى، حيث يضطر الشباب المتعلم إلى الانتظار إلى حين تأدية هذه الخدمة حتى يُسمح لهم بالبحث عن وظائف والترشح لمسابقات التوظيف؛
- تجنب توظيف حاملي الشهادات في المؤسسات العامة والخاصة: لقد أصبح المسؤول في المؤسسة العامة يخشى من توظيف حاملي الشهادات العليا، فبدل أن يفضل هؤلاء المتعلمين للعمل معه في المؤسسة نظرا للإضافة التي يمكن أن يساهموا بها في تطوير المؤسسة ونجاحها، نجده يفضل غير المتعلمين عن قصد، لأنه يرى في المتعلمين تهديدا مباشرا له ولمنصبه، أي يخاف من أن يصبح الموظف الجديد زميلا له في نفس رتبته أو ربما مسؤوله بعد مدة قصيرة، وهذا ما لا يريده ولا يتقبله إطلاقا، أما القطاع الخاص فلا يوظف أصحاب الشهادات العليا خشية أن يعملوا لمدة قصيرة ويتركوا العمل، لأنهم وجدوا منصبا آخر يناسبهم أكثر من حيث الأجر والتخصص.

إن كل هذه الأسباب تدعو إلى التساؤل حول حالة بطالة المتعلمين في الجزائر، فما هو واقع بطالة هذه الفئة في الجزائر؟ نجيب على ذلك في المطلب الموالي.

المطلب الثاني: تطور بطالة المتعلمين في الجزائر

تمس البطالة في الجزائر بشكل رئيسي فئة الشباب وبالتحديد الشباب حاملي الشهادات الجامعية، في سنة 2010، ظهرت بطالة المتعلمين في الجزائر بشكل جلي، حيث قدر معدل البطالة بشكل عام بنسبة 10 % وكان يقدر هذا المعدل لدى الأشخاص الذين لا يملكون أي دبلوم بـ: 7,3 %، بينما بلغ معدل البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية نسبة: 21,4 %، وذلك مقسم بنسبة 11,1 % لدى الذكور و33,6 % لدى الإناث.¹ نرى هذا من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (02-12): البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية حسب التخصص والجنس



Source : ONS, « EMPLOI & CHÔMAGE AU 4ème TRIMESTRE 2010 », p.07. consulter le site :

<http://www.ons.dz/-EMPLOI-ET-CHOMAGE-au-Quatrieme,56-.html>, vu le : 21/10/2013.

من خلال الشكل نلاحظ أن بطالة المتعلمين الجامعيين هي أكثر حدة لدى فئة الإناث منها لدى الذكور، حيث نلاحظ أن نسب البطالة في تخصص العلوم الاجتماعية والتجارة والحقوق، وكذا تخصص الهندسة والصناعة التحويلية قد بلغت معدلات قياسية بـ: 44 و 40 % على التوالي، تليها الآداب والفنون بـ: 34 %، ثم تخصصات العلوم بـ: 29 %، وهي نسب مرتفعة جدا، هذا لدى الإناث، أما لدى الذكور، فنجد أن نسب البطالة تمس أكثر حاملي الشهادات في تخصصات الآداب والفنون بنسبة 15 %، تليها

¹ أنظر الملحق رقم: 02.

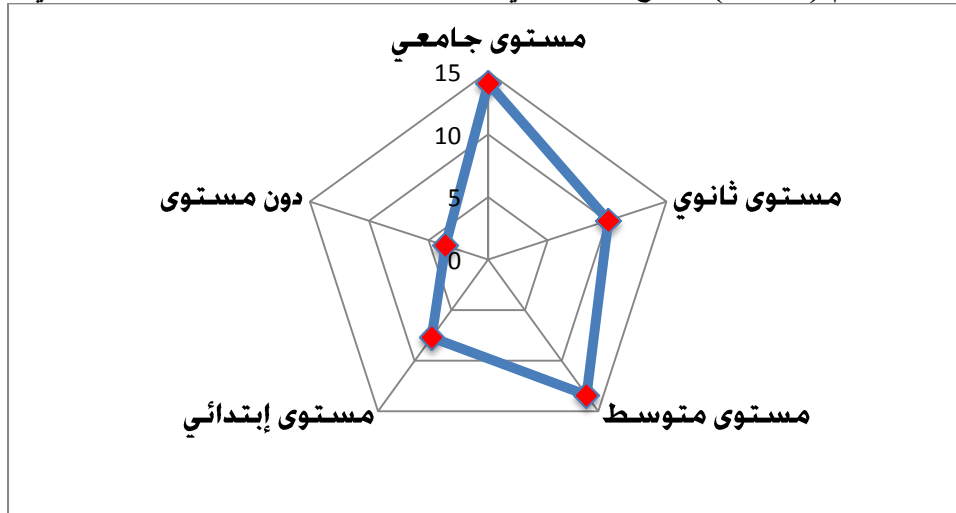
تخصصات العلوم الاجتماعية والتجارة والحقوق بـ: 14 %، ثم تخصصات العلوم وكذا تخصص الهندسة والصناعة التحويلية بـ: 11 % و 10 % على التوالي.

إذا كانت البطالة في الجزائر عموما تعتبر حالة أزمة، باعتبار معدل البطالة هو في حدود 10 % وهو معدل مرتفع، فإن ظاهرة بطالة المتعلمين الجامعيين خصوصا تعتبر أكثر من أزمة تستدعي تحركا فوريا من قبل السلطات وكل الناشطين في المجتمع، باعتبار معدلات البطالة لديهم تفوق بكثير نسبة 10 %، بل تفوق 30 و 40 %، في بعض التخصصات.

إن أسباب بطالة المتعلمين سألقة الذكر تفسر لنا هذه النسب المرتفعة لبطالة الشباب الجزائري المتعلم، كما أشار تقرير للديوان الوطني للإحصاء إلى أن 82,2 % و 82,3 % من البطالين خلال سنتي 2011 و 2012 على التوالي صرحوا أنهم لجئوا إلى العلاقات الشخصية للبحث عن منصب عمل¹. تشير هذه النسبة إلى غياب إستراتيجية واضحة لدى الدولة لمعالجة أزمة البطالة في الجزائر، حيث أصبحت تأشيرة الدخول إلى عالم الشغل تتمثل في الوساطة والمحسوبية، بدل الشهادة الجامعية، وهو ما من شأنه تعميق الآثار المعنوية السلبية للبطالين.

في سبتمبر 2015، بلغ العدد الإجمالي للبطالين في الجزائر 1 124 000 شخص، أي بمعدل عام يساوي 10,6 %،** وبشكل خاص يمكن دراسة واقع بطالة المتعلمين في الجزائر حسب مؤشر المستوى التعليمي من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (02-13): واقع البطالة في الجزائر حسب مؤشر المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على معطيات الملحق رقم: 04.

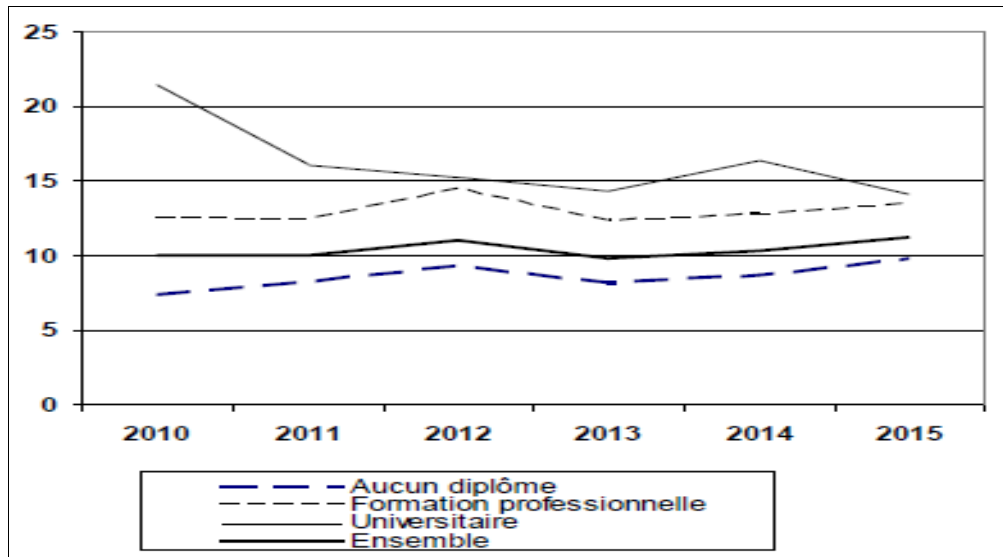
¹ الديوان الوطني للإحصاء (2012): "النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2011"، تقرير فصلي حول التشغيل والبطالة، ص. 02.

** حسب الجنس، بلغ معدل البطالة على المستوى الوطني لدى الذكور 9,2 %، أما لدى الإناث 17,1 %.

يظهر الشكل فروقات جلية بين معدلات البطالة لمختلف المستويات التعليمية، حيث بلغ معدل البطالة أعلى نسبة عند ذوي المستوى الجامعي بـ: 14,1 % (مع وجود فارق ملحوظ بين الجنسين وذلك بمعدل 8,5 % لدى الذكور في مقابل 20,5 % لدى الإناث)، ما يعني أن حاملي الشهادات الجامعية لا يجدون عملا يتوافق مع تخصصاتهم، يرجع سبب ذلك إلى عدم وجود مواءمة بين التعليم وسوق العمل في الجزائر، يأتي في المرتبة الثانية من حيث ارتفاع معدل البطالة المستوى المتوسط (المستوى الإجمالي) بمعدل إجمالي 13,4 % ، هذا ما يفسر ارتفاع التسرب المدرسي بعد المرحلة الابتدائية لدى الجنسين (حيث وصل معدل البطالة في هذا المستوى لدى الإناث 17,8 % مقابل 12,9 % لدى الذكور)، أما في المرتبة الثالثة فيمكن تصنيف المستويين الثانوي والابتدائي بمعدل إجمالي 10,1 % و 7,7 % على التوالي، مع التنويه بوجود فارق كبير في معدلات البطالة بين الجنسين في المستوى الثانوي، حيث سجل هذا المعدل لدى الإناث (14,8 %) حوالي ضعف ما لدى الذكور (8,8 %). أما الأشخاص دون مستوى ف سجلوا أدنى مستويات البطالة مقارنة بجميع المستويات التعليمية بـ: 3,6 % * كون أن هذه الفئة تمثل يدا عاملة بسيطة وهي مستعدة للعمل مهما كان نوعه.

تجدر الإشارة عموما إلى أن البطالة حسب الشهادة المتحصل عليها قد عرفت خلال الفترة (2010-2015) ارتفاعا طفيفا لدى الأشخاص دون شهادة ولدى خريجي معاهد التكوين المهني، بينما عرفت انخفاضا لدى حاملي الشهادات الجامعية، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (02-14): تطور معدل البطالة حسب الشهادة المتحصل عليها خلال الفترة (2010-2015)



Source: ONS (2015) : ACTIVITE, EMPLOI ET CHOMAGE EN SEPTEMBRE 2015 », N° :

726, p.02.

إن ارتفاع معدل البطالة ناتج بشكل رئيسي من ارتفاع معدل البطالة لدى حاملي الشهادات وخاصة حاملي الشهادات الجامعية، فبعد أن عرف هذا المعدل انخفاضا محسوسا خلال الفترة 2010-2013، وذلك من 21,4 % إلى 14,3 % عاد ليرتفع هذا المعدل من جديد في سبتمبر 2014 وبلغ 16,4 % مع فروقات ملحوظة حسب مؤشر الجنس (10,9 % لدى الرجال و22,1 % لدى النساء). ثم يتراجع في سبتمبر 2015 إلى 14,1 % بالمقابل نجد بطالة حاملي شهادات التكوين المهني عرفت ارتفاعا بـ: 0,8 نقطة بين أبريل وسبتمبر 2014. ثم ارتفاعا بـ: 0,7 نقطة في سبتمبر 2015، أما بطالة الأشخاص دون شهادات فكانت شبه مستقرة طوال الفترة حيث سجلت ارتفاعا طفيفا بـ: 0,2 نقطة بين أبريل وسبتمبر 2014 ثم شهدت ارتفاعا بلغ 1,2 نقطة حيث انتقل من 8,6 % إلى 9,8 % خلال الفترة بين سبتمبر 2014 وسبتمبر 2015. يمكن تفسير الارتفاع الكبير لمعدلات البطالة لدى الجامعيين خصوصا في سنتي 2010 و2011 إلى تخرج دفعيتين من الجامعة الجزائرية في نفس السنة من نظام كلاسيكي ونظام ل م د.

إن الانخفاض العام والتدريجي لمعدل البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية من 21,4 % إلى 14,1 % خلال السنوات من 2010 إلى 2015 يعود سببه إلى ارتفاع معدل التشغيل لدى حاملي الشهادات الجامعية،* لكن هذا التشغيل ليس دائما بل عبارة عن عقود مؤقتة قابلة للتجديد يتحصل من خلالها المستفيد على أجر يعادل في قيمته الأجر الوطني الأدنى المضمون أو أقل منه وأن هذه الأجور تتحملها خزانة الدولة إلى نهاية العقد، ليجد في نهاية عقده أنه محال على البطالة من جديد علما أن هذا الشكل من التشغيل المؤقت أدى إلى ظهور بطالة مقنعة لدى المؤسسات العمومية، وقد كان الهدف من وراء هذه السياسة هو امتصاص الغضب الشعبي وشراء السلم الاجتماعي.

إن صعوبة البطالة لدى المتعلم تتضح أولا في كونه يسعى للحصول على منصب عمل في مجال تخصصه، وثانيا في كونه يسعى للحصول على منصب عمل بالرتبة أو الدرجة التي تعبر عن مستواه الجامعي، ليحقق بالأولى ذاته لأنه مؤهل ومتخصص في ذلك المجال، ويحقق بالثانية مكانته الاجتماعية من بين شرائح المجتمع، وفيما يلي يمكن دراسة أسباب بطالة المتعلمين في الجزائر

في سبيل إيجاد حل لهذه الأزمة، من المفيد البحث في خبرات بعض الدول فيما يخص كيفية مواجهة أزمة بطالة المتعلمين، نتناول ذلك فيما يلي.

* حيث بلغ معدل التشغيل في المتوسط 79,2 % لدى الذكور و57,2 % لدى الإناث خلال الفترة 2010-2013، حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء.

المطلب الثالث: تجارب عدد من الدول في مواجهة ظاهرة بطالة المتعلمين

عرفت مختلف الدول ظاهرة بطالة المتعلمين من قبل، ما جعلها تكتسب خبرة في التعامل مع هذه الظاهرة ومواجهتها، حيث تركز معظم الخبرات الدولية في ذلك على خلق مواءمة بين خريجي مؤسسات التعليم واحتياجات سوق العمل، عن طريق ربط التعليم بمؤسسات الإنتاج، يتمثل ذلك في قيام المؤسسات الاقتصادية بإعداد وتدريب الفئات والكوادر التي تحتاج إليها على نفقتها في مؤسسات تنشئها بنفسها أو بالإنفاق عليها في مؤسسات تعليمية قائمة، وفيما يلي نتعرض إلى بعض هذه الخبرات:¹

■ التجربة البريطانية (المملكة المتحدة):

إن نظام التعليم في بريطانيا أقرب إلى نظام التلمذة الصناعية، حيث يتلقى التلميذ المواد النظرية الصناعية أو مواد الثقافة العامة داخل الكليات المحلية ثم التدريبات العملية أثناء قيامه بالعمل في المؤسسات الصناعية بمعدل 8 ساعات يومياً ولمدة أربعة أيام في الأسبوع وبنسبة 74% من الوقت المخصص لدراسة المواد النظرية والعملية معاً، وهذا تأكيد على ضرورة إتقان الطالب للمهارات العملية من خلال الاحتكاك المباشر بمواقع العمل المختلفة.

تتراوح مدة الدراسة في التعليم الثانوي الصناعي ما بين أربع وخمس سنوات على مرحلتين الأولى : عامان دراسة نهائية منتظمة وطوال الوقت بالمدرسة ، والثانية : عامان على أساس التناوب بين العمل في المؤسسات الصناعية والدراسة النظرية في الكليات المحلية لمدة يوم واحد في الأسبوع وتنظم للطلاب زيارات متعددة إلى المصانع والمؤسسات في المرحلة الأولى والتدريب المنتظم في المرحلة الثانية، كما تنفذ الأهداف العامة للمرحلتين بكل دقة، ويقوم بصياغة هذه الأهداف في إنجلترا كل المستفيدين من أصحاب المؤسسات المختلفة وكذا الطلاب أنفسهم.

■ التجربة الألمانية:

يرتبط نظام التعليم في ألمانيا بسوق العمل ارتباطاً وثيقاً، حيث يقضي الطلاب المتدربون معظم أوقاتهم في مصنع أو شركة، يحدد أصحاب العمل ما الذي يجب أن يتعلمه هؤلاء الطلاب، ويقوم الطالب المتدرب بتوقيع عقد تدريب مع موقع عمله، تقوم الغرفة المسؤولة بالإشراف على هذا العقد وتسجيله، إذ يشترك في هذا النظام ثلثا الشباب من سن (15 - 18) سنة. ما يثبت التنسيق بين التعليم والتدريب الفني وسوق العمل في ألمانيا هو قيام المؤسسة الفيدرالية للتدريب المهني لوزارة التربية والتعليم الفيدرالية بالتعاون مع ممثلين عن الصناعة والتجارة والغرف والنقابات العمالية بتحديد الأعداد المطلوبة من العمالة الفنية ومستوياتها وتخصصاتها، وكذلك تحديد المعارف والمهارات اللازمة لكل مهنة، وهذه الجهات

¹ أميمة منير عبد الحميد جادو (2001).

مسؤولة أيضا عن الاختبار النهائي للتلمذة الصناعية بشقيها العلمي والنظري، وفي نهاية التدريب تمنح الغرف الصناعية خريجي هذا النظام شهادات مُعترفا بها وصالحة في كل أنحاء الدولة.

■ التجربة اليابانية:

تعتبر اليابان أحسن مثال من بين دول العالم في استخدام العنصر البشري استخداما أمثلا، فرغم أن اليابان صغيرة الحجم - فهي عبارة عن مجموعة من الجزر - وتعرف زلازلا وبراكين وعواصف إضافة إلى ندرة الثروات الطبيعية بها، استطاعت أن تتطور وتصبح ثاني اقتصاد في العالم بعد الولايات المتحدة الأمريكية.

إن العلاقة وثيقة بين مؤسسات التعليم الفني والصناعي في اليابان، حيث تقدم الصناعة حوالي ثلاثة أرباع برامج التعليم والتدريب الفني وتتميز هذه البرامج بأنها تختلف من منطقة لأخرى استجابة لحاجة المجتمع المحلي ومتطلبات المصانع والشركات من القوى العاملة المؤهلة بالمهارات التكنولوجية الحديثة، بمعنى أنها برامج تعليمية تكوينية تتكيف حسب احتياجات كل منطقة، كما تتميز هذه البرامج بالمرونة والتعدد من حيث احتوائها على العديد من التخصصات المختلفة، في الوقت نفسه تشجع المصانع العاملين بها للالتحاق بالبرامج التي تهدف إلى تنمية وتطوير معارفهم ومهاراتهم لمواكبة التغيرات التكنولوجية الحديثة وذلك عن طريق المنح الدراسية والعلاوات أثناء التدريب.

■ التجربة الأمريكية:

تتميز التجربة الأمريكية في مجموعة الأنشطة التي تقوم بها العديد من المؤسسات الصناعية ورجال الأعمال، ومن هذه الأنشطة:

- المشاركة في إدارة وتمويل المعاهد الفنية؛
- المشاركة في تخطيط المناهج؛
- تحديد المعارف والمهارات اللازمة للعمل في كل صناعة؛
- إعداد برامج أثناء الصيف لتدريب الطلاب والمعلمين؛
- ارتباط معظم الشركات بالمعاهد وتقديم برامج دراسية مشتركة؛

من أهم الدلائل على الارتباط الوثيق بين التعليم وسوق العمل في الولايات المتحدة هو قيام المؤسسات الصناعية ورجال الأعمال بإنفاق ما بين 40 إلى 200 مليار دولار سنويا في إعداد البرامج الخاصة برفع مستوى الفنيين والتكنولوجيين وغيرهم، ومما يؤكد هذه العلاقة الوثيقة أيضا أن معظم الخريجين ومن تلقوا برامج لتحديث وتطوير مهاراتهم في الشركات والمؤسسات الصناعية يلتحقون بسوق العمل مباشرة.

■ التجربة الكورية الجنوبية:

استطاعت كوريا الجنوبية أن تتحول إلى دولة صناعية في فترة لا تتعدى الخمسين عامًا، وذلك بفضل اهتمامها بالتعليم الجيد وتنمية القوى البشرية، مما يجعلها تجربة تستحق الدراسة والاستفادة منها*. كانت التنمية المخططة هي النهج الذي سار عليه الاقتصاد الكوري منذ عام 1962، حيث حقق معدل نمو سنوي قدره 8 % خلال الفترة 1965-1997، وذلك نتيجة لزيادة الصادرات والاستثمارات الناتجة عن زيادة الطلب الخارجي على السلع الكورية (وسائل المعلومات والاتصالات، الآلات، الكيماويات، بناء السفن، صناعة السيارات) ومن مؤشرات تطور الأداء الاقتصادي لكوريا ارتفاع نسبة الاستثمارات الكلية إلى الناتج المحلي الإجمالي من (28%) خلال المدة (1970-1979) إلى (37%) للأعوام (1990-1996)، حيث تم تمويل معظمها من المدخرات المحلية.¹ كانت إستراتيجية كوريا الجنوبية هي التحول إلى اقتصاد المعرفة حيث ارتكزت بشكل رئيسي على العناصر التالية:²

- إصلاح نظام التعليم ليتواءم مع احتياجات التحول للاقتصاد المعرفي؛
 - تبني نظام للحوافز الاقتصادية قائم على أساس تحفيز أنشطة البحث والتطوير وعمليات خلق المعرفة وبراءات الاختراع؛
 - تطوير بنية أساسية ومعلوماتية بشكل يتسق مع احتياجات الاقتصاد المعرفي؛
 - إصلاح منظومة الإبداع التكنولوجي وجعلها أكثر كفاءة من خلال تشجيع التفاعل ما بين المؤسسات العلمية والصناعات المختلفة وزيادة مخصصات تمويل البحث العلمي وتحفيز الشركات على البحث والتطوير.
- إن تقدم كوريا الجنوبية يرجع بالدرجة الأولى إلى وجود رؤية وفلسفة واضحة موجهة للتعليم، حيث يظهر اهتمام كوريا الجنوبية بهذا المجال من خلال:³ اهتمام الحكومة بقطاع التعليم، فقد تم اعتبار قطاع التربية والتعليم في كوريا هو المفتاح من أجل تطوير المجتمع والنهوض به؛ كما اهتمت الحكومة بالمعلم، فقد

* تعتبر كوريا الجنوبية دولة ذات موارد محدودة، فهي دولة لا تملك ثروات طبيعية؛ حيث تستورد ما قيمته 256 مليار دولار من المعادن والطاقة، ثم تحولها بالعلم والتكنولوجيا إلى معدات إلكترونية وثلاجات وسيارات وغيرها وتقوم بتصديرها للخارج بقيمة 288 مليار دولار، حتى أصبح متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي حوالي 20 ألف دولار سنوياً، للمزيد، يرجى الاطلاع على المرجع التالي: محمد الشاعر (دون سنة نشر): "رؤية القطاع الخاص للبحث العلمي ووسائل النهوض به"، في الموقع الإلكتروني: www.hcsr.gov.sy/archive/، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/10/26.

¹ عدنان فرحان الجوراني (2011): "دراسة تحليلية لمرتكزات نجاح التجربة التنموية في كوريا الجنوبية للمدة (1965-2005)"، الحوار المتمد، العدد: 3451 – 2011-08-09، في الموقع الإلكتروني: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=270653>، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/10/26.

² جورج يونس (دون سنة نشر): "تجارب عالمية في التحول إلى اقتصاد المعرفة"، الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، في الموقع الإلكتروني: <http://css.escwa.org.lb/ICTD/1433/22a.pdf>، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/11/12.

³ محمد الشاعر (دون سنة نشر).

ميزته ووضعت في مصاف الطبقة العليا، وأضفى ذلك على المعلم هيبة اجتماعية ترددها الأجيال، واعتبرت الحكومة والشعب مهنة التعليم من المهن المقدسة، كما أولت الحكومة الكورية أيضًا اهتمامًا بالمستوى المعيشي للمعلم.*

تجدر الإشارة إلى أن كوريا الجنوبية في قطاع التعليم العالي لم تهتم بالكم على حساب النوع، وإنما قامت بالجمع بين الكم والنوع، حيث نجد أن كوريا الجنوبية تعتبر من بين الدول الخمسة الأولى المنتجة لبراءات الاختراع، وهذا يدل على أن سلاح المنافسة والتقدم لدى الكوريين هو الابتكار. كما أن الحكومة الكورية الجنوبية ليست الجهة الوحيدة التي تقوم بالإنفاق على البحث والتطوير، بل هناك أيضًا قطاع الأعمال الذي يساهم بدوره في ذلك (بنسبة 75 % من مجموع الإنفاق الوطني في كوريا الجنوبية) وهنا تجدر الإشارة إلى مشروع الدماغ الكوري (BKP) ^Y حيث بدأ هذا المشروع الوطني في عام 1999م، يسعى بصفة عامة إلى تطوير قدرات البحث والتطوير والإبداع بما يعزز اقتصاد المعرفة في كوريا الجنوبية، وتتمثل أهداف هذا المشروع في:¹

- تطوير بعض كليات الدراسات العليا إلى جامعات رائدة عالميًا؛
- تحويل الجامعات الأخرى إلى جامعات إقليمية تخدم حاجيات الصناعات المحلية؛
- تخصيص 1,2 مليار دولار لدعم الدراسات العليا في تخصصات مختارة، وتوظيف الأساتذة والباحثين؛
- دعم البنية التحتية للبحث بما فيها المختبرات والسكن؛
- دعم التعاون مع المؤسسات البحثية الرائدة عالميًا وتطوير برامج تبادل وأبحاث مشتركة؛

* حيث يتقاضى المعلم المعين حديثًا راتبًا شهريًا لا يقل عن 2000 دولار شهريًا، وهذا يكفي لتغطية نفقاته الشهرية ليعيش بمستوى يليق بمكانته الاجتماعية ويزيد راتب المعلم استنادًا إلى زيادة خدمته ونشاطه النوعي.

^Y Brain Korea Project

¹ نوار ثابت؛ سليم شكري (2008): "تجربة كوريا الجنوبية في التعليم العالي"، المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية، المملكة العربية السعودية، الظهران، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن أيام: 24-27 فيفري 2008، في الموقع الإلكتروني: <http://faculty.kfupm.edu.sa/PHYS/natabet/talks/Korean%20Experience.pdf>، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/10/27.

خلاصة الفصل الثاني:

يبدو في الظاهر أن برنامج دعم النمو قد ساهم بشكل كبير في خلق مناصب الشغل والتخفيف من حدة أزمة البطالة في الجزائر، إلا أن الحقيقة هي أن معظم مناصب العمل المستحدثة عبارة عن مناصب عمل مؤقتة وبالتالي بالرغم من المبالغ الضخمة التي تم ضخها في الاقتصاد الجزائري إلا أن ذلك لم يعمل على حل أزمة البطالة أو التخفيض منها بشكل كبير بل تم التخفيف منها مؤقتا فقط لضمان السلم الاجتماعي.

كانت آثار الاستثمارات العمومية على البطالة ضعيفة جدا خصوصا بالنظر إلى الاعتمادات المالية التي تم تخصيصها للبرامج الثلاثة السابقة وهنا تجدر الإشارة إلى سوء استغلال هذه المخصصات المالية (في برنامج دعم النمو خلال المحدد بالفترة (2005-2009) تم استهلاك 25 مليار دولار أي 16 % فقط من إجمالي الاعتمادات المالية المخصصة لهذا البرنامج، أما الباقي 130 مليار دولار فقد تم ترحيله إلى البرنامج التالي المحدد بالفترة (2010-2014)) بسبب المشاكل التي عرفت المشاريع المسطرة إضافة إلى الفساد المالي الذي شهدته هذه الفترة.

إن النتائج السابقة تفسر عجز القطاع العام الجزائري عن مكافحة ظاهرة البطالة، ما يعني ضرورة التوجه أكثر نحو تشجيع القطاع الخاص بتشجيع إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة وتدعيمها بمختلف الأشكال بهدف القضاء على أزمة البطالة في الجزائر وإنشاء اقتصاد وطني حقيقي بدلا من اقتصاد الريع خصوصا وأن فاتورة الاستيراد قد عرفت ارتفاعا متزايدا طوال العشرية السابقة. من أجل معالجة أزمة بطالة المتعلمين لابد من الإشارة إلى أن هناك خلا بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، إضافة إلى سياسة التوظيف الحكومي بكل سلبياتها المعروفة من بيروقراطية ومحسوبية. من أجل ذلك، كان لابد من التوجه نحو إصلاح قطاع التعليم والتعليم العالي، وهذا ما سيتم دراسته في الفصلين المواليين.

الفصل الثالث: التعليم والتعليم العالي في الجزائر في ظل الإصلاحات

الفصل الثالث: التعليم والتعليم العالي في الجزائر في ظل الإصلاحات

تمهيد:

إن تطور الأمم مرتبط بمستواها العلمي والتقني والثقافي، لهذا فإن التعليم هو تكوين أجيال المستقبل بغرض توفير رأس مال بشري مؤهل ورفيع المستوى يكون مصدرا للنمو الاقتصادي، من أجل ذلك، سندرس في هذا الفصل، مراحل تطور النظام التربوي في الجزائر، كمبحث أول، نتعرض فيه إلى مختلف مراحل إصلاح المنظومة التربوية منذ الاستقلال إلى غاية سنة 2000، هذا كمطلب أول، ثم ندرس مرحلة الإصلاحات الجديدة للمنظومة التربوية كمطلب ثان، سنتعرض فيه إلى الأبعاد الأساسية للإصلاحات الجديدة وكذا المنهج الجديد المسمى بـ: المقاربة بالكفاءات. أما المبحث الثاني، فسندرس فيه مسار إصلاحات التعليم العالي في الجزائر، بالتعرض لمختلف الإصلاحات التي عرفتھا الجامعة الجزائرية كمطلب أول، بعدها، سنتعرض إلى إستراتيجية إصلاح التعليم العالي في الجزائر خلال العشرية الأخيرة كمطلب ثان. أما في المبحث الثالث، فسنبحث في اقتصاديات التعليم ودور التعليم في الاقتصاد ودار المقاولاتية.

المبحث الأول: مراحل إصلاح التعليم الأساسي في الجزائر

خرجت الجزائر من الاستعمار الفرنسي، فكان هناك نقص في الهياكل (من مدارس ومتوسطات وثانويات)*، كما تم توظيف المعلمين لمن تتوفر فيهم الشروط الدنيا لتلبية الاحتياجات مع الاستعانة بالتعاون الأجنبي. ما يلاحظ في هذه المرحلة أن البرامج التعليمية كانت غريبة عن المجتمع الجزائري لغة ومضمونا وغايات كما أن الاعتماد المالي كان لا يلبي الطلب. لكن منذ الستينيات إلى يومنا هذا، مر النظام التربوي بعدة مراحل وعرف تجارب عديدة، حيث تم تنصيب لجنة عليا للإصلاح في نهاية سنة الاستقلال، فكانت مرحلة الإصلاحات الأولى بعد الاستقلال، ثم مرحلة المشروع الشامل لإصلاح المنظومة التربوية، ثم مرحلة تعميم المدرسة الأساسية، ثم مرحلة التكامل بين مختلف الأنظمة التعليمية، ندرس هذه المراحل كمطلب أول، أما المطلب الثاني فنخصصه لدراسة مرحلة الإصلاحات الجديدة، وما شهدته من تبني منهج جديد يسمى بالمقاربة بالكفاءات.

المطلب الأول: مراحل إصلاح المنظومة التربوية قبل سنة 2000

مرت المنظومة التربوية قبل سنة 2000 بعدة مراحل للإصلاح ندرسها فيما يلي:¹

- (1) مرحلة الإصلاحات الأولى بعد الاستقلال: في هذه المرحلة تم تحديد آفاق المدرسة الأساسية وتنصيب لجنة وطنية لإصلاح المنظومة التربوية عام 1969 كما تم تجسيد الاختيارات الوطنية مثل: ديمقراطية التعليم مما أدى إلى ارتفاع نسبة التمدرس من 20 % إلى 69 % خلال فترة 10 سنوات (1962-1972) كما تم تسجيل توازن نسبي في التوزيع الجغرافي للمؤسسات التربوية؛ مثل: التعريب حيث ارتفعت نسبته من 1 % إلى 30 % خلال الفترة (1962-1972)؛
- (2) مرحلة المشروع الشامل لإصلاح المنظومة التربوية: تعتبر هذه المرحلة مرحلة إصلاح منظومة التربية والتكوين، من خلال وضع مشروع شامل لإصلاح المنظومة التربوية كما يلي:

- تعليم تحضير غير إجباري؛
- تعليم أساسي متعدد الاختصاصات وهو إجباري لمدة 9 سنوات؛
- تعليم ثانوي منقسم إلى:²

أ) تعليم ثانوي عام يفضي إلى التعليم العالي؛

* حيث بلغ عدد المدارس 3000 مدرسة ابتدائية و360 متوسطة و30 ثانوية و5 مؤسسات للتعليم التقني، إضافة إلى 25 مؤسسة للتكوين المهني تقدر طاقة استيعابها بـ: 5000 منصبا تكوينيا وهي متركزة في المدن الكبرى.

¹ سامي عبد القادر (2013): "مساهمة المنهاج الجديد للمقاربة بالكفاءات في التخفيف من الضغط النفسي لدى تلاميذ التعليم الثانوي - دراسة متمحورة حول البعد النفسي أجريت على بعض ثانويات الجزائر لإقليم الهضاب والوسط -"، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الجزائر 3، معهد التربية البدنية والرياضة، سيدي عبد الله زرادة، ص.ص. 108-120.

² الأمر رقم 35-76 يتعلق بتنظيم التربية والتكوين؛ الأمر رقم 76-72 المؤرخ في 16 أفريل 1976، يتضمن تنظيم وتسيير مؤسسات التعليم الثانوي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 33، الصادرة في 23 أبريل 1976، ص.ص. 534-547.

(ب) تعليم ثانوي متخصص وهو يتعلق بالتلاميذ الحاصلين على نتائج مرضية في

اختصاص ما أو مجموعة من الاختصاصات؛

(ج) تعليم ثانوي تقني ومهني مهني للعمل ومن شأنه أن يسمح أيضا بالانتقال إلى

التكوين العالي.

تم الشروع في المدرسة الأساسية ابتداء من عام 1980. كما بقي التكوين المهني بعيدا عن

تلبية حجم الاحتياجات التي يتطلبها اقتصاد متطور رغم تسجيل نتائج ملحوظة، كما تمت

المصادقة من طرف الحكومة على إنشاء المدارس العليا للأساتذة؛

(3) مرحلة تعميم المدرسة الأساسية: انطلاقا من سنة 1980، تم تعميم التعليم الأساسي لمدة 9

سنوات، وبعد إلغاء عملية الانتقاء سنة 1985، والتي كانت تجرى في امتحان السنة 6 ابتدائي

للانتقال للسنة الأولى متوسط أدى هذا إلى توسيع عدد المترشحين للتعليم الثانوي. ونتيجة لارتفاع

النمو الديمغرافي تم تسجيل ارتفاع في عدد التلاميذ في النظام التربوي مما أدى إلى ارتفاع

ميزانية التسيير في وزارة التربية خلال الفترة (1964-1991) وارتفاع ميزانية التجهيز بـ: 94

% * كما تم أيضا وضع جهاز للتكوين المهني والتمهين الحر مما زاد من عدد المترشحين (105

ألف متربص سنة 1992) من جهة أخرى فإن عملية جزارة الأساتذة كانت تتم بشكل تدريجي،

ففي التعليم الابتدائي وصلت إلى 90 % سنة 1972، وفي التعليم المتوسط وصلت إلى 90 %

سنة 1980، أما في التعليم الثانوي فوصلت إلى 90 % سنة 1987.

(4) مرحلة التكامل بين مختلف الأنظمة التعليمية: خلال الفترة 1992-2000 تميزت الأنظمة التعليمية

بالتماسك والتكامل إلا أنها عرفت بعض النقائص في مختلف المستويات التعليمية نوجزها فيما

يلي:

• على مستوى التعليم الأساسي: كان هناك غياب للتعليم التحضيري الموجه للأطفال من 4

إلى 6 سنوات **، كما كان هناك غياب التعليم للتلاميذ الذين يعانون من صعوبات مدرسية

رغم وجود قانون يخص هذه الفئة¹ وهذا ما ينعكس على المردود البيداغوجي.

• على مستوى التعليم الثانوي: نتيجة لوجود عدة نقائص في التعليم الثانوي تمت إعادة

الهيكلية سنة 1991، حيث يضم التعليم الثانوي جذعين مشتركين للعلوم الإنسانية وجدع

* بلغت ميزانية التسيير سنة 1963 مبلغ 330 مليون دج أي 11 % من ميزانية الدولة، كما بلغت ميزانية التجهيز عام 1964 مبلغ: 171 مليون دج أي 15 % من ميزانية الاستثمارات العمومية للدولة (في 1998: 124,5 مليار دج أي 16,1 % من ميزانية الدولة)، أما سنة 2004، قدرت ميزانية التسيير بنسبة 15,75 % من ميزانية الدولة، أما ميزانية التجهيز فقدرت بـ: 5,29 % من ميزانية الاستثمارات العمومية للدولة.

** هو تعليم غير إجباري - إلا أنه كان منصوص عليه في الأمر رقم 35-76، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 33، الصادرة في 23 أبريل 1976، ص.ص. 534-547. في مدارس الحضنة وحدائق الأطفال والتي تفتح بترخيص من وزارة التربية وممولة من الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية.

¹ الأمر رقم 35-76 يتعلق بتنظيم التربية والتكوين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 33، الصادرة في 23 أبريل 1976، ص.ص. 534-547.

مشترك للعلوم والتكنولوجيا أما التخصص فيكون بعد السنة الثانية ثانوي، حيث يوجه الطلاب إلى الشعب الأدبية والعلمية والتكنولوجية المحضرة للتعليم الجامعي ولشعب التعليم التأهيلي المحضرة للشغل. في أبريل 1993، تم تعويض التعليم التأهيلي بالتعليم التقني المحضر للباكالوريا التقني، والسنة الأولى ثانوي تتكون من ثلاثة جذوع مشتركة: جذع مشترك آداب، جذع مشترك علوم، جذع مشترك تكنولوجيا. كما تم صياغة برامج السنوات الأولى والثانية والثالثة ثانوي خلال الفترة (1990-1993) واستجابة للاستعجال الناجم عن التعريب التدريجي لأقسام التعليم التقني قامت مديريات التعليم الثانوي التقني بمراجعة كل برامج الشعب وكل المواد المدرسة في التعليم التقني.

- على مستوى التكوين المهني: كان التكوين المهني يتمثل في مراكز للتكوين المهني والتمهين يحمل متخرجوه شهادات الكفاءة المهنية، كما يتمثل في معاهد عليا للتكوين المهني يحمل متخرجوه تقني وتقني سامي.

بداية من عام 1990، عرف قطاع التكوين المهني مرحلة تطور نوعي شمل توسيع التكوينات بهدف التكفل بغير الناجحين في البكالوريا وقد فتح هذا المجال للمستثمرين الخواص لإنشاء مدارس خاصة للتكوين تعمل تحت رقابة الدولة.

- محو الأمية: تم إنشاء المركز الوطني لمحو الأمية سنة 1964 تحت وصاية وزارة التربية الوطنية، مس برنامج محو الأمية 550 ألف شخص خلال المخططين الرباعيين، تجدر الإشارة إلى أنه ظهر نوع من التخلي عن هذا النشاط من طرف وزارة التربية أثناء تطبيق المدرسة الأساسية سنة 1980، لكن تجدد هذا النشاط خلال التسعينيات بفضل النشاطات الجمعوية واهتمام المنظمات العالمية لمحو الأمية وحق التربية للجميع.

- تأسيس المجلس الأعلى للتربية: سنة 1992 تم تأسيس المجلس الأعلى للتربية* الذي من مهامه: التقييم الموضوعي للمنظومة التربوية المبني على ضوابط علمية وبيداغوجية والمنسجم مع متطلبات الآفاق الوطنية؛ وضع منهج يستجيب للطابع الاستعجالي لإصلاح المدرسة الجزائرية ويكون متدرجا في الزمن ، كفيلا بأن يرتقي إلى مستوى سياسة وطنية للتربية.

نظم المجلس الأعلى للتربية الكثير من الأيام الدراسية التربوية خلال سنة كاملة في العديد من مناطق الوطن، وجمعت حصيلة أعمالها وضمت إلى أعمال لجال المجلس وعرضت

* المرسوم رقم 92-101 المؤرخ في 11 مارس 1996، الذي ينص على إنشاء المجلس الأعلى للتربية. هذا المجلس هو هيئة وطنية للتشاور والتنسيق والدراسة والتقييم في ميدان التربية والتكوين، بشارك في وضع التصميم للسياسة الوطنية. انطلاقا من التربية والتكوين إلى تقيمه وتحسين نتائجه وتلاحمه. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 18، الصادرة في 20 مارس 1996، ص.05.

على ستة ندوات جهوية شارك فيها أصحاب الاختصاص التربوي وممثلون عن الجماعات المحلية، ممثلون عن الاتحادات العلمية والثقافية وجمعيات أولياء التلاميذ من أجل إبداء آرائهم في القضايا التربوية المطروحة في الوثيقة التمهيدية للإصلاح وتقديم الإضافات الضرورية. انعقدت الندوة الوطنية حول المبادئ العامة للسياسة التربوية الجديدة وإصلاح التعليم الأساسي خلال ثلاثة أيام الأخيرة من شهر جوان 1998، وكانت تهدف إلى:

- ✓ تنظيم حوار وطني حول المبادئ العامة للسياسة التربوية الجديدة وإصلاح التعليم الأساسي وتوسيع التشاور حول قضايا التربية والتكوين؛
- ✓ تحسيس المجتمع بكافة شرائحه ومكوناته بالأهمية الاستراتيجية للتربية وتجنيدِه للإسهام في إصلاح النظام التربوي وتطويره؛
- ✓ لمس التوجهات الكبرى للمجتمع وتطلعاته المرجوة من منظومة التربية والتكوين.

بعد استعراض مختلف المراحل التي مر بها قطاع التربية والتعليم في الجزائر، نجد أن مجهودات الدولة المبذولة كانت كبيرة، نلمسها من خلال ارتفاع نسبة عدد المعلمين والأساتذة إلى مجموع عدد التلاميذ، كما نلمسها من خلال تطور إنشاء المؤسسات التربوية لمختلف المستويات مما سمح بتسجيل ارتفاع تدريجي في عدد المتدربين وتسجيل معدلات أمية منخفضة (%). تجدر الإشارة إلى أن مهام المجلس الأعلى للتربية توقفت خلال سنة 2001. بالمقابل، تنصيب عدة لجان لتقويم إصلاح المنظومة التربوية والتي تتكفل ببناء اختبارات المكتسبات الدراسية لمختلف المواد في مختلف المستويات الدراسية لتقويمها وتنصيب لجان لمتابعة تنفيذ الإصلاحات الجديدة للنظام التربوي وتقويم مستجداته.

إن إصلاح المنظومة التربوية خلال مختلف المراحل كان يهدف إلى تأصيل المدرسة بمضامينها وبرامجها ومعلميها، إضافة إلى تحقيق ديمقراطيتها وانفتاحها على مختلف العلوم والتكنولوجيا. بعد سنة 2000، جاءت إصلاحات جديدة للمنظومة التربوية فرضتها تحديات عولمة الحياة، ندرس هذه الإصلاحات الجديدة في المطلب الموالي.

المطلب الثاني: مرحلة الإصلاحات الجديدة للمنظومة التربوية

جاءت الإصلاحات الجديدة للمنظومة التربوية كنتيجة للتغيرات التي أصبحت تعيشها الجزائر في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ابتداء من سنة 2000، ونظرا لتطور وسائل الإعلام والاتصال، كان هناك تغيير في وسائل التعليم وأساليبه. سندرس في هذا المطلب الأبعاد الأساسية للإصلاحات الجديدة كفرع أول، ومنهج المقاربة بالكفاءات كفرع ثان.

الفرع الأول: الأبعاد الأساسية للإصلاحات الجديدة

تم إحداث اللجنة الوطنية للإصلاح في 9 ماي 2000 * وبدأ تجسيد الإصلاح ميدانيا انطلاقا من الموسم الدراسي 2003/2004، وتمثلت الإصلاحات الجديدة في:

- بعض التعديلات التي مست النصوص العامة للنظام التربوي كإدراج تعليم الأمازيغية كلغة وطنية أو كمادة في النظام التربوي والتكفل بالبعد الثقافي الأمازيغي في برامج تعليم العلوم الاجتماعية والانسانية في كل مستويات النظام التربوي وفتح المجال للخواص المؤهلين (أشخاص طبيعيين أو معينون) لإنشاء مؤسسات تعليمية. شرط أن تطبق البرامج الرسمية المدرسة في المؤسسات العمومية التابعة لوزارة التربية الوطنية. تم تنصيب اللجنة الوطنية للمناهج في نوفمبر 2002 كما تم هيكلة التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي، كما تم إعداد الكتب المدرسية لتطبيق المناهج الجديدة والتي تتميز بكونها تترجم المقاربة بالكفاءات؛ **
- هذا الإصلاح للمنظومة التربوية له عدد من الأبعاد الأساسية تتمثل في البعد الوطني لغرس روح الوطنية لدى النشء الصاعد؛ والبعد الديمقراطي لتكريس المساواة لدى أبناء الشعب الجزائري فيما يخص الحق في التعليم وتكافؤ الفرص في هذا المجال؛ والبعد العالمي والعصري لضمان تفتح أبناء الشعب الجزائري على البلدان الأخرى والثقافات الأخرى واللغات الأخرى، يمكن توضيحها من خلال الشكل التالي:

* تم إحداث اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية بموجب المرسوم الرئاسي 2000-101 المؤرخ في 9 ماي 2000 وتعيين أعضائها من طرف رئيس الجمهورية، المرسوم الرئاسي 2000-102 يتضمن تعيين أعضاء اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 27، الصادرة في: 20 مايو 2000، ص.ص. 04-05.

** سيتم دراسة المقاربة بالكفاءات في المطلب الموالي.

الشكل رقم (01-03): الأبعاد الأساسية للإصلاحات الجديدة للمنظومة التربوية



المصدر: من إعداد الطالب.

من خلال الشكل، يتضح أن هناك ثلاثة أبعاد أساسية لإصلاح المنظومة التربوية تتمثل في:

- البعد الوطني: لدعم الوحدة والهوية الوطنية بالتفاعل مع العروبة والإسلام والأمازيغية؛
- البعد الديمقراطي: من خلال ترقية الروح الديمقراطية والحق في التربية والتعليم وبشكل مجاني وتكافؤ الفرص بين جميع الفئات وتكثيف التعليم لأغلبية المتعلمين والتكفل باختلافهم وتنوعهم والتكفل بالأطفال الذين يظهرون احتياجات خاصة واستعدادات خاصة؛
- البعد العالمي والعصري من خلال ضمان ثقافة علمية وتكنولوجية لكل مواطن للاندماج بسهولة في العالم الجديد مع ضمان تنمية الفكر الناقد وضمان التواصل مع الحضارات والثقافات المختلفة من خلال تعلم اللغات خصوصا.

تم الاعتماد على عدد من الأسس المنهجية في عملية الإصلاح نابعة من التطور الذي عرفته عملية بناء المناهج في بعض المدارس التربوية العالمية وتتمثل هذه الأسس في:

- اعتماد المقاربة بالكفاءات في بناء المناهج؛
- اعتبار التقويم التربوي بعدا من أبعاد الفعل التعليمي؛
- الاعتماد على الطرق النشيطة والتفاعلية التي تتلاءم مع المقاربة؛
- تحقيق التناسق الأفقي والعمودي بين المناهج التعليمية؛
- تجريب المناهج قبل تعميمها كمسعى منهجي لا بد منه.

تجدر الإشارة إلى أنه تقرر إحداث شعب الامتياز في المرحلة الثانوية قصد تثمين القدرات لدى التلاميذ الذين يظهرون تفوقا ملحوظا في مادة ما أو مجموعة مواد تعليمية وتوجههم إلى مسارات تسمح لهم باستغلال كافة قدراتهم، وهذه الشعب هي: شعبة الفلسفة، شعبة الرياضيات، شعبة تقني رياضيات، حيث تفتح هذه الشعب في الجزائر العاصمة وقسنطينة ووهران، بداية من الموسم الدراسي 2003/2004.¹

كما تم إنشاء عدد من المؤسسات التربوية سنة 2003 هي:²

- المرصد الوطني للتربية والتكوين (05 نوفمبر 2003): هو جهاز يتشكل من قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي، يقوم بوظائف الدراسة والمتابعة والتنبيه والتحليل في منظومة التربية والتكوين؛
- المجلس الوطني للتربية والتكوين (05 نوفمبر 2003): هو جهاز وطني يدرس كل مسألة تتعلق بالتربية والتكوين على جميع المستويات وفي كل الجوانب بناء على طلب السلطات المعنية؛
- المركز الوطني البيداغوجي واللغوي لتعليم الأمازيغية (02 ديسمبر 2003): هو هيكل وطني للدراسة والبحث، يتولى المركز تطوير تعليم اللغة الأمازيغية في إطار تنفيذ السياسة الوطنية للتربية؛
- المركز الوطني لإدماج الابتكارات البيداغوجية وتنمية تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التربية (02 ديسمبر 2003): هو هيكل وطني للدراسة والبحث والاستشارة والإعداد ونشر الابتكارات البيداغوجية والتكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال في قطاع التربية.

¹ وزارة التربية الوطنية (2003): "منشور رقم 03.403 مؤرخ في 20 أفريل 2003 يتعلق بفتح شعب الإمتياز في مرحلة التعليم الثانوي"، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، العدد: 469، جوان 2003، ص.06.

² المرسوم الرئاسي رقم 406-03 مؤرخ في 5 نوفمبر 2003، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 68، ص. ص. 06-10؛ المرسوم التنفيذي رقم 471-03 المؤرخ في شوال 1424 الموافق لـ 02 ديسمبر 2003. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 76، الصادرة في: 09 ديسمبر 2003، ص. ص. 05-09.

الفرع الثاني: منهج المقاربة بالكفاءات

إن تراكم المعارف التي اكتسبها المتعلم في كل مادة من مواد الدراسة دون إقامة روابط بينها لا يؤدي إلى امتلاك منطق الانجاز والاكتشاف، بمعنى يجد المتعلم نفسه يتعلم من أجل أن يتعلم، ولا يتعلم لتحليل واقع ما والتكيف معه استنادا على تعلمه.

بهدف حل هذه الإشكالية تم اعتماد منهج المقاربة بالكفاءات كاختيار بيداغوجي للارتقاء بالمتعلم، حيث تستند المقاربة بالكفاءات إلى نظام متكامل ومندمج مع المعارف والمهارات المنطقية والخبرات التي تتيح للمتعلم إنجاز المهمة التي تطلبها تلك الوضعية، وهذه المقاربة تعمل على التحكم في مجريات الحياة وبالتالي اختبار منهجي يمكن المتعلم من النجاح في الحياة من خلال تثمين المعارف المدرسية وجعلها صالحة للاستعمال في مختلف مواقف الحياة. لهذا فبناء المنهج المدرسي لمختلف المواد الدراسية يستهدف تنمية قدرات المتعلم العقلية والوجدانية والمهارية ليصبح مع مرور مراحل الدراسة مكتمل الشخصية وقادرا على التفاعل الإيجابي مع محيطه وفي حياته الحاضرة والمستقبلية، لهذا حتى تحقق المناهج الدراسية هذا الهدف، كان من الضروري التركيز على الكيف المنهجي بدلا من الكم المعرفي، من خلال نظام الوحدات الذي يمكن المتعلم كيفية الاعتماد على نفسه، وإحداث تغييرات في ذاته للتكيف مع الحاجات الطارئة، وهذا ما يساعد المتعلم من اكتساب كفاءات ذات طبيعة مهارية وسلوكية تتكيف مع الواقع المعاصر في عالم الشغل أو الحياة اليومية.

إن هذا النوع من المناهج من شأنه أن يقود المتعلم نحو تأسيس روابط بين مختلف المواد الدراسية من ناحية، وروابط بين هذه الأخيرة وخبرته وكفاءته وواقع مجتمعه من ناحية أخرى، من هنا، نفهم أن هذه الطريقة في التدريس هي ذات طبيعة إدماجية لأنها تعمل على جعل المتعلم:

- يتمكن من التمييز بين الشيء الثانوي والأساسي؛
- يتدرب على توظيف معارف في الوضعيات المختلفة التي يواجهها؛
- يركز على الروابط بين المعارف والقيم الاجتماعية والعالمية وبين الغايات التعليمية فيكون شخصا مستقلا ومسؤولا وعاملا كفؤا؛
- يقيم الروابط بين مختلف الأفكار المكتسبة واستغلالها في البحث واكتساب الفكر الناقد.

إن منهج المقاربة بالكفاءات له مجموعة من المبادئ يمكن تلخيصها في الجدول التالي:

الجدول رقم (01-03): مبادئ المقاربة بالكفاءات وانعكاساتها التربوية

مبادئ المقاربة بالكفاءات	
مبدأ البناء:	أي استرجاع التلميذ لمعلوماته السابقة قصد ربطها بمكتسباته الجديدة وحفظها في ذاكرته الطويلة.
مبدأ التطبيق:	يعني ممارسة الكفاءة بغرض التحكم فيها. بما أن الكفاءات تعرف عند البعض على أنها القدرة على التصرف في وضعية ما يكون من المهم للتلميذ أن يكون نشطا في تعلمه.
مبدأ التكرار	أي تكليف المتعلم بنفس المهام الإدماجية عدة مرات قصد الوصول به إلى الاكتساب العميق للكفاءات والمحتويات.
مبدأ الإدماج	-يسمح الإدماج بممارسة الكفاءة عندما تقرر بأخرى كما يتيح للمتعلّم التمييز بين مكونات الكفاءة والمحتويات وذلك لا يدرك الغرض من تعلمه.
مبدأ الترابط	يسمح هذا المبدأ لكل من المعلم والمتعلم بالربط بين أنشطة التعليم وأنشطة التعلم وأنشطة التقويم التي ترمي كلها إلى تنمية الكفاءة.

المصدر: الوثيقة المرافقة لمنهاج اللغة العربية، في الموقع الإلكتروني:

<http://www.onefd.edu.dz/programmes/PROG.DU%20PRIMAIRE/DOC.AC.PRIMAIRE/DO>
C.ACC.4AP/Doc-Acc%20Arabe.htm، تم الاطلاع عليه يوم: 2016/05/05.

من أهم ما يميز المقاربة بالكفاءات أن تجعل من التعليم عملية تفاعلية تنطلق من واقع التلميذ، وعموماً يمكن ذكر مختلف الخصائص فيما يلي:

- ❖ التعليم بالمشكلة: بمعنى عوض أن تلقى الدروس بشكل تقليدي، تنظم حول أسئلة ومشكلات هامة اجتماعية، ويتم العمل على إيجاد حلول وبدائل عدة؛
- ❖ اعتماد أسلوب العمل بأفواج صغيرة، مما يعطي التلميذ دافعية للاندماج في الفوج والمشاركة في البحث والاستقصاء والحوار وهذا ما ينمي تفكيره ومهاراته الاجتماعية؛
- ❖ تقديم إنجازات: حيث أن المتعلمين مطالبون بصناعة أشياء وعرضها أو تصويرها مثل تقديم عرض تاريخي أو تقديم دراسة أكاديمية لظاهرة ما من الظواهر.

كما يمكن المقارنة بين البرنامج القديم والمنهج الجديد في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-03): الفروقات المتعددة بين البرنامج القديم والمنهج الجديد

البرنامج القديم	المنهج الجديد
مبني على المحتويات: أي ما هي المضامين اللازمة لمستوى معين ؟ في نشاط معين ؟	مبني على أهداف معلن عنها في صيغة كفاءات: أي ما هي الكفاءات المراد تحقيقها لدى التلاميذ في مستوى معين ؟
المحتوى هو المعيار	الكفاءة هي المعيار
منطق التعليم والتلقين: أي هي كمية من المعلومات والمعارف التي يقدمها الأستاذ	منطق التعلم: أي مدى التعليمات التي يكتسبها المتعلم من خلال الإشكاليات التي يطرحها الأستاذ ومدى تطبيقها في المواقف التي يواجهها المتعلم في حياته الدراسية واليومية
الأستاذ يلقي الدرس وينهي، التلميذ يستقبل المعلومات.	الأستاذ يقترح فهو المرشد والموجه والمساعد
الطريقة البيداغوجية المعتمدة هي طريقة التعميم النمطية: أي اعتبار كل التلاميذ سواسية في قالب واحد؛ اعتبار درجة النضج لدى التلاميذ متساوية؛ اعتماد مسلك تعليمي واحد	الطريقة البيداغوجية المعتمدة: الأخذ بعين الاعتبار الفروقات الفردية والاعتماد عليها في عملية التعليم؛ درجة النضج متبادلة بين المتعلمين؛ تحديد عدة مسالك تعليمية.
اعتماد التقويم المعياري المرحلي فهو تقويم تحصيلي؛ التقويم عبارة عن درجة تذكر للمعارف ولا مكان لتوظيف المعارف	اعتبار التقويم عنصرا مواكبا لعملية التعليم فهو تقويم تكويني قصد الضبط والتعديل؛ التقويم عبارة عن درجة اكتساب للكفاءة مع توظيف الكفاءات المكتسبة.

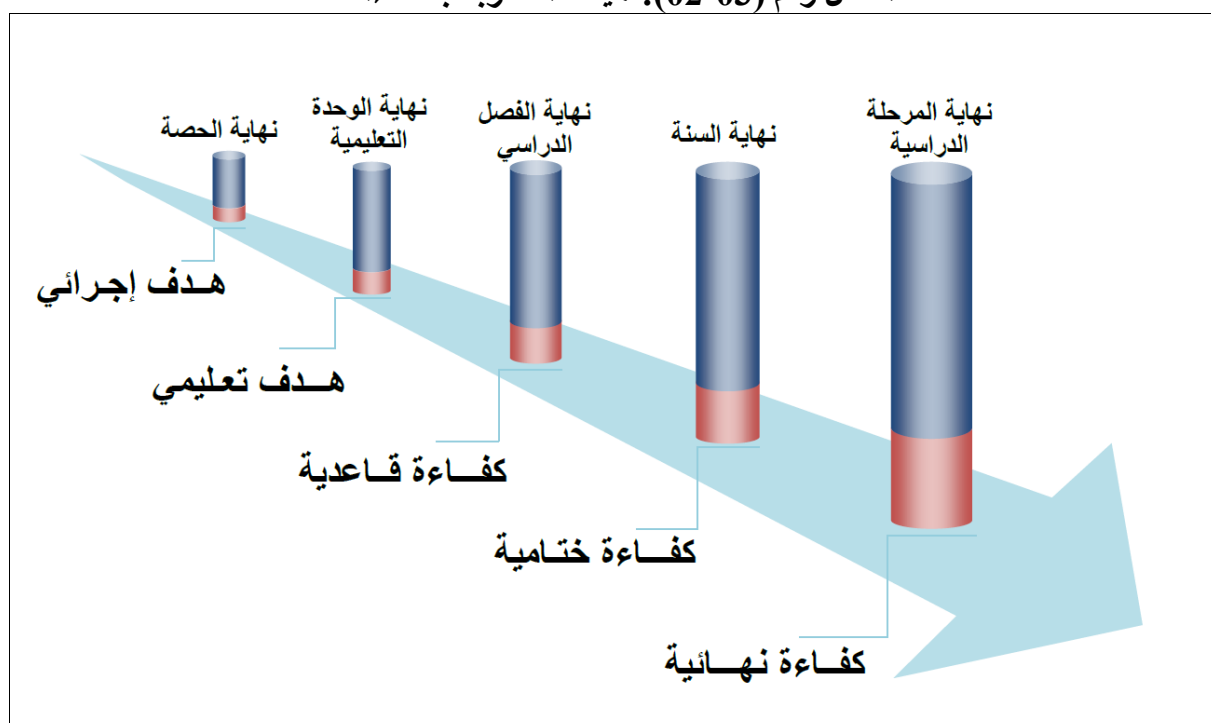
المصدر: وزارة التربية الوطنية (2006): "الوثيقة المرافقة لمنهاج التربية البدنية والرياضية، السنة الثالثة ثانوي"، اللجنة الوطنية للمناهج، ص.04.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا جليا الفروقات الكبيرة بين برنامج التعليم القديم المرتكز على المحتوى اللازم لكل مستوى دراسي ومنهج المقاربة بالكفاءات أي الكفاءات المراد تحقيقها لدى التلاميذ في مستوى معين، كما أن طريق التعليم ليست نفسها، حيث تعتمد الطريقة القديمة على التلقين من طرف

المعلم أو الأستاذ، أما الطريقة الجديدة في التعليم فيكون الأستاذ مرشدا وموجها ومساعد لحل المشكلات التي تطرح على التلاميذ. ما يميز طريقة التعليم الجديدة هو أخذها بعين الاعتبار الفروقات الفردية بين التلاميذ والاعتماد عليها في عملية التعليم الأمر الذي يغيب في الطريقة الأولى التي تعتمد على مسلك تعليمي واحد وتعتبر درجة النضج لدى التلاميذ متساوية؛ كما أن طريقة التقويم الجديدة لا تعتمد على درجة تذكر المعارف بل تعتمد على درجة اكتساب التلميذ أو الطالب للكفاءة مع توظيف الكفاءات المكتسبة.

يمكن توضيح هيكلية هذا المنهج الجديد من خلال المخطط التالي:

الشكل رقم (02-03): هيكلية المقاربة بالكفاءات



المصدر: من إعداد الطالب. اعتمادا على: فريد حاجي (2006): "مفاهيم بيداغوجية"، في مجلة المربي، المجلة الجزائرية للتربية، العدد: 05، يناير-فبراير 2006، ص.16.

من خلال الشكل، يتضح لنا أن منهج المقاربة بالكفاءات يضع أهداف تدريجيا تتماشى مع نهاية كل مرحلة (تعليمية-تعليمية): فعند نهاية الحصة ينبغي تحقيق الأهداف الإجرائية، وهي تمثل عموما النقائص الموجودة لدى التلاميذ، فيتم صياغتها على شكل أهداف يعمل على تحقيقها المعلم مع تلاميذه في الحصص التعليمية، أما عند نهاية الوحدة التعليمية، فينبغي تحقيق الهدف التعليمي من خلال وضع مجموعة معايير تخضع للتقويم في نشاط مختار والوقوف على مدى اكتساب التلاميذ لها؛ أما عند نهاية الفصل الدراسي، فينبغي تحقيق كفاءة قاعدية والتي تمثل القاعدة الأساسية للكفاءة الختامية التي يتم تحقيقها عند نهاية السنة، حيث لكل كفاءة قاعدية هدفان تعليميان أحدهما متعلق بالأنشطة الجماعية والثاني متعلق بالأنشطة الفردية؛

أما عند نهاية المرحلة الدراسية ينبغي تحقيق الكفاءة النهائية تتويجا لنهاية المرحلة الثانوية وهي تعبر عن كل المكتسبات والمؤهلات المراد تحقيقها لدى التلميذ.

يعمل منهج المقاربة بالكفاءات على تحقيق جملة من الأهداف منها:¹

- فسح المجال للمتعلم لإبراز طاقاته الكامنة؛
- بلورة استعدادات المتعلم وتوجيهها لتناسب مع فطرة التلميذ المتعلم؛
- تدريب التلميذ على كفاءات التفكير المتشعب والربط بين المعارف في المجال الواحد والاشتقاق من الحقول المعرفية المختلفة عند حل مشكلة أو مناقشة موضوع ما أو مواجهة وضعية معينة؛
- تجسيد الكفاءات المتنوعة التي يكتسبها المتعلم في سياقات واقعية؛
- زيادة قدرة المتعلم على إدراك وجود التداخل والتكامل بين المعارف المختلفة؛
- الوعي بدور العلم في تغيير الواقع وتحسين نوعية الحياة.

جاء منهج المقاربة بالكفاءات لتنظيم العملية التعليمية من خلال استخدام أدوات منهجية ومصادر تعليمية متعددة، تجعل المتعلمين ينظرون إلى الحياة من منظور علمي عن طريق ربط التعليم بواقع الحياة والاعتماد على مبدأ التعلم والتكوين والعمل على تحويل المعرفة النظرية إلى معرفة نفعية.

في الأخير، تجدر الإشارة إلى أن مجهودات الدولة كانت معتبرة خصوصا في توفير الإمكانيات الضرورية التي تساعد التلميذ على الدراسة كتوفير المعلمين وبناء الهياكل التربوية وتوفير المطاعم والنقل المدرسي، أما من حيث البرامج التربوية وإصلاحات قطاع التربية والتعليم، فهناك من انتقد هذه الإصلاحات، كونها لم تأخذ برؤى جميع الأطراف الفاعلة في قطاع التربية والتعليم، بل كانت تفرض من طرف الوزارة في كل مرة.

باعتبار التعليم العالي مكملًا للتعليم الأساسي والثانوي، يكون لزاما دراسة مسار بناء وإصلاح التعليم العالي في الجزائر، فما هي المراحل الأساسية في بناء المنظومة الجزائرية للتعليم العالي وما هي الاستراتيجيات التي تم تطبيقها منذ الاستقلال؟ في ماذا تتمثل إستراتيجية إصلاح التعليم العالي حاليا في الجزائر؟ وهل لها علاقة بسوق العمل والتشغيل؟ ندرس هذا في المبحث الموالي.

¹ سامي عبد القادر (2013)، ص.85.

المبحث الثاني: مسار بناء وإصلاح التعليم العالي في الجزائر

مرّ قطاع التعليم العالي في الجزائر بعدة مراحل، كان آخرها برنامج الإصلاحات العميقة والشاملة، من خلال هيكلة جديدة مرفقة بتجديد البرامج والتسيير البيداغوجي، حيث يشمل البرنامج ثلاثة محاور رئيسية تتمثل في إصلاح الإدارة والتسيير الجامعي كمحور أول، أما المحور الثاني فيتمثل في إصلاح التعليم العالي مع إمكانية بناء برامج للتعليم والتكوين مستوحاة مباشرة من احتياجات المجتمع، بهدف تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط الاجتماعي - الاقتصادي عبر تطوير كل التفاعلات الممكنة بين الجامعة وعالم الشغل، أما المحور الثالث فيتمثل في إصلاح البحث العلمي، من خلال إنجاز هياكل قاعدية وتجهيزات كبرى خاصة بالبحث، كما يشمل هذا البرنامج أيضا محاور ثلاثة لإرساء نظام لإدارة الجودة في التعليم العالي.

المطلب الأول: مسار بناء المنظومة الجزائرية للتعليم العالي

في عهد الاستعمار الفرنسي، كان عدد الطلبة الجزائريين الذين يدرسون في الجامعة وملحقاتها في كل من قسنطينة ووهران ضئيلا للغاية لا يتجاوز 500 (سنة 1960-1961 من بين ما يقارب 8 ملايين نسمة) وفي يوم 07 جوان 1962، تم إحراق - عن قصد- المكتبة الوطنية التابعة لجامعة الجزائر من طرف منظمة الجيش السري الفرنسية، ما أدى إلى حرق 500 ألف كتاب. كان هذا بهدف محاولة تكريس الأمية والجهل والتخلف لدى الجزائريين ومنعهم من التعلم وبناء وطنهم.

بعد استقلال الجزائر عمدت الدولة على تعليم أبناء الشعب من خلال جعل التعليم إجباريا ودون مقابل لكل أبناء الشعب الجزائري، بالاعتماد على استيراد خدمات التعليم من الدول العربية والغربية. ولم تكثف بذلك، بل شجعت الجزائر كل من يرغب في مواصلة تعليمه خارج الوطن بصرف منحة تغطي كل المصاريف اللازمة.

بعد 50 سنة من استقلال الجزائر، سجلت المنظومة التعليمية التربوية توسعا معتبرا في جميع أطوارها: الابتدائي والإكمالي والثانوي والعالي، كما تم تعزيز التعليم العالي بمنظومة وطنية للبحث العلمي. فما هي مختلف المراحل التي مرت بها الجامعة الجزائرية؟ وما هي مختلف الاستراتيجيات التي طبقتها في مسار عملية البناء ؟

الفرع الأول: المراحل الأساسية والاستراتيجيات المطبقة في مسار بناء المنظومة الجزائرية للتعليم العالي

لقد مرت المؤسسة الجامعية الجزائرية بأربع مراحل أساسية حسب تطورها من حيث تنظيمها ومناهجها، ندرس ذلك فيما يلي:¹

1.1. المرحلة الأولى (1962-1970): بعد استقلال الجزائر، ورثت جامعة مكونة من 4 كليات أكاديمية حسب الاختصاص وهي: كلية الطب، كلية العلوم، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية. عملت الدولة على وضع سياسة تركز على مبادئ أساسية متمثلة في الشمولية والمساواة والعدالة في التعليم، وقد تجسد ذلك من خلال التعليم المجاني والإجباري لجميع الجزائريين، فكان يتوجب ذلك بناء عدد كاف من المدارس والإكليات والثانويات والجامعات، وتكوين العدد الكافي من الأساتذة، بالإضافة إلى توفير مساعدات اجتماعية مكثفة للطلبة.

تمثلت إستراتيجية هذه المرحلة في إرساء قواعد الجامعة الوطنية، فمع إنشاء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي سنة 1970، ظهرت الجامعة الجزائرية بمفهومها الفعلي؛

2.1. المرحلة الثانية (1971-1981): تمثلت إستراتيجية هذه المرحلة في تنفيذ إصلاح منظومة التعليم العالي سنة 1971، حيث أن نموذج التنمية الاقتصادية (نموذج التصنيع) الذي انطلق تنفيذه في المخطط الثلاثي الأول (1967-1969) فرض إعادة هيكلة عميقة لمنظومة التربية والتكوين عموما والتعليم العالي خصوصا، بهدف تطوير تعليم التكنولوجيا في الجامعة لتلبية حاجة الدولة الماسة والملحة لإطارات سامية خدمة للتنمية. لقد تمت عملية إعادة الهيكلة هذه وفق 4 محاور رئيسية، تتمثل في:

- إعادة صياغة برامج التكوين بشكل كلي: استجابة للحاجات المتزايدة الناتجة عن نموذج التصنيع في البلاد؛
- تنظيم بيداغوجي جديد للدراسة: تمثل في تنظيم التعليم حسب نظام السداسيات، وفقا لمنطق المقاييس والمكتسبات القبلية، وليس على أساس المعدل السنوي، كما تم تخصيص حيز مهم للأعمال الموجهة في البرامج، وإعطائها وزن أهم في التقييم النهائي.

¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، 50 سنة في خدمة التنمية 1962-2012"، ص.ص. 18-47، في الموقع الإلكتروني: www.mesrs.dz، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/08/11.

◀ **تكثيف النماء في التعليم العالي:** بهدف تمكين أكبر عدد من الشباب من بلوغ المستويات العليا في التربية والتكوين، مما يسمح بتزويد الاقتصاد الوطني بأكبر عدد من الإطارات السامية؛

◀ **إعادة صياغة تنظيم شامل للهياكل الجامعية:** تمثل في الانتقال من المخطط التقليدي للكليات إلى المعاهد الجامعية المتخصصة (كل معهد يتخصص في مجال علمي واحد) بهدف إدراج التكنولوجيا في مسارات التعليم والتكوين.

تميزت فترة السبعينيات ببرز نظام تكوين عالي غير جامعي أكثر تقنية، تغلبت عليه دورات تكوين قصيرة المدى، حيث تزودت مختلف قطاعات النشاط بمعاهد تكوين خاصة بها، كما تكفلت معاهد التكنولوجيا بتكوين الإطارات المتوسطة من تقنيين سامين ومهندسين تطبيقيين.

3.1. المرحلة الثالثة (1982-2001): تمثلت إستراتيجية هذه المرحلة في رسم الخريطة الجامعية 1982-1984، فانطلاقا من بداية الثمانينيات، تم اتخاذ عدد من إجراءات تعزيز وعقلنة منظومة التعليم العالي في الجزائر وهي:

- **الإجراء الأول:** متعلق بالإدماج الصريح للتعليم العالي ضمن عملية التخطيط الوطني الشاملة، من خلال تحديد أهداف كمية دقيقة للتعليم العالي فيما يخص تكوين الإطارات حسب فروع وقطاعات النشاط. حيث تم وضع خريطة جامعية لسنة 1982 (والتي تم تحديثها سنة 1984) والتي تعبر عن الحاجيات السنوية للمتخرجين من حاملي الشهادات المتخصصة في المجالات التكنولوجية.
- **الإجراء الثاني:** متعلق بإعادة تنظيم الجذوع المشتركة والإكثار منها، ووضع برامج خاصة بها بهدف تحسين نوعيتها.
- **الإجراء الثالث:** متعلق بالإجراءات التوجيهية الخاصة بالالتحاق بالجامعة، من خلال وضع نظام لتوجيه حاملي البكالوريا الجدد.

كما تم تعزيز منظومة التعليم العالي تماشيا مع التحولات التي يشهدها كل من المجتمع والاقتصاد الجزائري، من خلال سن القانون رقم 99-05 المؤرخ في 04 أفريل 1999 المتعلق بالتعليم العالي، الذي يعيد تأكيد المبادئ التي يسير عليها التعليم العالي ويحدد القانون الأساسي

للأساتذة والطلبة في كل مستويات التعليم العالي (وهي مرحلة التدرج ومرحلة ما بعد التدرج والتكوين المتواصل) كما نص القانون على أن الخدمة العمومية للتعليم العالي تساهم في:

- تطوير البحث العلمي والتكنولوجي واكتساب المعرفة والمعلومات وتطويرها ونقلها؛
- رفع المستوى العلمي والثقافي والمهني للمواطن عبر نشر الثقافة والمعلومات العلمية والتقنية؛
- التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للأمة الجزائرية عبر تكوين إطارات في كل المجالات؛
- الترقية الاجتماعية مع ضمان العدالة للجميع ولكل المؤهلين لذلك في الحصول على أسمى أشكال العلم والتكنولوجيا.

إن هذا القانون ضمن شروط الحرية في التطوير العلمي المبدع والناقد، وموضوعية المعرفة واحترام تنوع الآراء ووجهات النظر، وأكد على الطابع الوطني لشهادة التعليم العالي التي تخول نفس الحقوق لحاملها، أشار أيضا إلى الروابط الواجب تطويرها مع الهيئات الوطنية والدولية، ومن ناحية أخرى، تم الاعتراف للأساتذة والطلبة بحقوقهم في حرية التجمع وإنشاء الجمعيات في إطار التشريعات السارية، كما أعلن عن تأسيس "مجلس أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية".

4.1. المرحلة الرابعة (2002- إلى يومنا هذا): تمثلت إستراتيجية هذه المرحلة في تطبيق إصلاحات

عميقة وشاملة لمنظومة التعليم العالي، يتمثل أهمها في تطبيق النظام العالمي LMD، الذي يعني نظام " ليسانس، ماستر، دكتوراه"، حيث شرع في تطبيقه في بعض الجامعات الجزائرية خلال السنة الجامعية 2004-2005. يتميز نظام ل م د بهندسة جديدة في عروض التكوين وفق الأطوار الثلاثة.¹

بصفة عامة يمكن القول أنه خلال المراحل الأربعة في مسار بناء الجامعة الجزائرية تم رفع التحديات الأربعة التالية:

❖ **الديمقراطية:** أي الاستمرار في الطابع الديمقراطي في التعليم العالي ومجانية التعليم فيه، مع خدمات جامعية كثيرة، أي إن الديمقراطية تعني فتح أبواب التعليم العالي لكل الشباب من كل الفئات الاجتماعية ومن كل الجهات والمناطق، وأن يكون التوزيع حسب الجنس غير مجحف في حق الإناث؛

¹ سيتم دراسة هذه الاستراتيجية بالتفصيل في الجزء الثاني من هذا البحث.

❖ **الجزارة:** أي إحلال الجزائريين محل الأجانب، كانت تعني تدخلا على مستوى برامج التعليم لتكييفها مع الاحتياجات الوطنية من الإطارات، وقد ترجمت بسياسة تهدف إلى ولوج مكثف للجزائريين إلى وظيفة التعليم لضمان استخلاف الأجانب، حيث سمحت القرارات المتخذة سنة 1982 بجزارة سلك المعيدين والأساتذة المساعدين بشكل كامل سنة 1987، وجزارة العلوم الطبية سنة 1988، والعلوم الاجتماعية سنة 1989، ثم جاء دور جزارة العلوم البيولوجية والعلوم الدقيقة والتكنولوجيا خلال العشرية 1990-2000. يمكن اعتبار سلك الأساتذة في التعليم العالي قد تمت جزارته بشكل كامل سنة 2001-2002 (إذ بالكاد كان هناك 67 أستاذا أجنبيا سنة 2001-2002) حيث أن المؤسسات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي أصبح يرتادها 44 448 أستاذا دائما في كل الأسلاك.

❖ **التعريب:** بعد الاستقلال مباشرة، توجب بذل جهود كبيرة لجعل اللغة العربية وبشكل تدريجي لغة التعليم الرئيسية في الجامعة، لكن، بما أن التعليم العالي كان يعاني أصلا من نقص فادح في الأساتذة الذين يتحكمون في اللغة العربية، فقد توجب تكوينهم بالجوء إلى عدد كبير من الأساتذة المتعاونين من العالم العربي، مع تحضير دورات في مراكز التعليم المكثف للغات المفتوحة في المؤسسات الجامعية. في واقع الأمر، استمرت نسبة التعريب في الارتفاع وبشكل متباين حسب الاختصاصات المدرسة وقد بلغت هذه النسبة 100 % في العلوم الاجتماعية والإنسانية سنة 1996-1997.

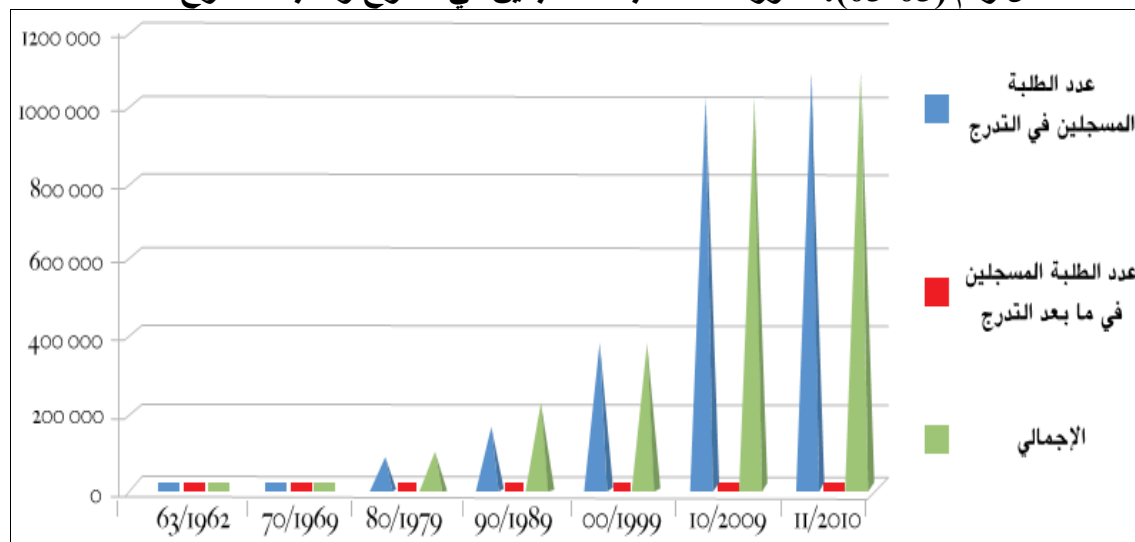
❖ **التوجه العلمي والتقني:** مع تبني نظام الاقتصاد الموجه ابتداء من المخططات التي كانت (المخطط الثلاثي 1967-1969 والمخططين الرباعيين 1970-1973 و 1974-1977، ثم المخططين الخماسيين التاليين) برزت الحاجة إلى إطارات تقنية مؤهلة. وبالتالي فإن توجه التصنيع ساهم في تعزيز التوجه نحو العلمي والتقني، حيث أصبحت نسبة الطلبة المسجلين في الشعب العلمية والتكنولوجية سنة 1986-1987 تناهز 73 % من مجموع المسجلين مع أغلبية مسجلة في شعبة التكنولوجيا بنسبة تساوي 34 %. لكن مع التزايد السريع لتعداد الطلبة الجزائريين في السنوات الأخيرة والركود في سوق العمل وتطور تركيبة الشعب في البكالوريا، جعل عدد المسجلين في الاختصاصات العلمية والتكنولوجية ينخفض.

الفرع الثاني: تطور عدد الطلبة والمتخرجين من الجامعة الجزائرية

طوال الفترة 1962-2011 نسجل تطور كبير لعدد الطلبة المسجلين في التدرج وما بعد التدرج،

الشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (03-03): تطور عدد الطلبة المسجلين في التدرج وما بعد التدرج



المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، 50 سنة في خدمة

التنمية 1962-2012"، ص.32، في الموقع الإلكتروني: www.mesrs.dz

يبين الشكل تطور عدد الطلبة المسجلين - في التدرج وما بعده - بالجامعة الجزائرية منذ الاستقلال حتى سنة 2011، بلغ عدد الطلبة في الجامعة الجزائرية في السنة الجامعية 1962-1963 عموماً 2881 طالب، منهم 820 طالب جزائري و2061 طالب أجنبي، وتضاعف عدد الطلبة في التدرج 9 مرات بين 1960 و1970، و4,5 مرة بين 1970 و1980، و03 مرات بين 1980 و1990، و2,25 مرة بين 2000 و2010.

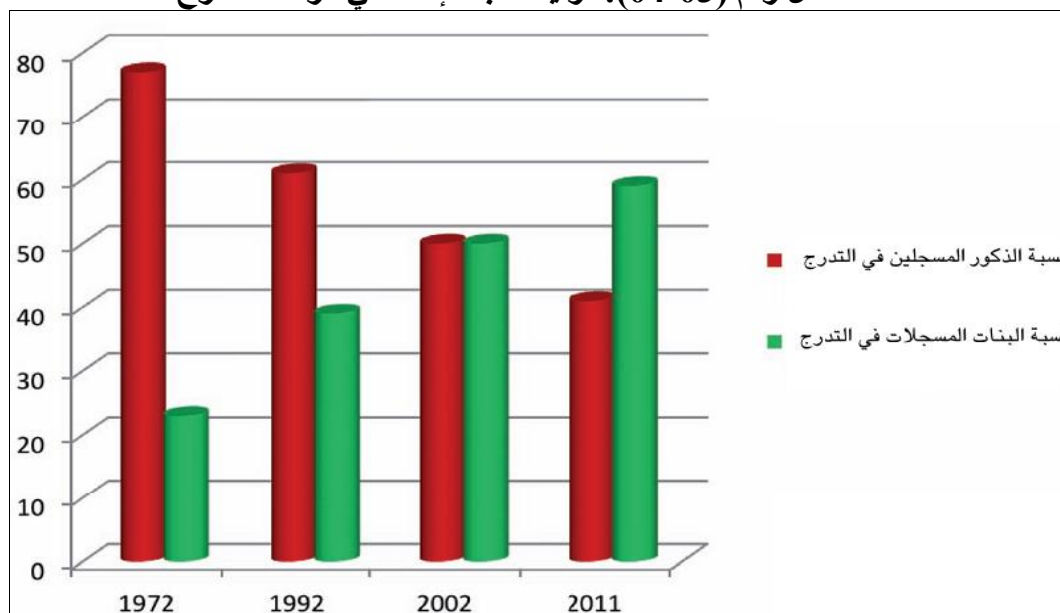
يظهر الشكل أن عدد الطلبة المسجلين في مرحلة ما بعد التدرج قد شهد تطوراً تدريجياً خلال 50 سنة من استقلال الجزائر، حيث تضاعف بعد 10 سنوات من الاستقلال ثم يتضاعف بأكثر من 12 مرة إلى نهاية السبعينيات، ثم يبدأ هذا العدد في تسجيل زيادات معتبرة بعد ذلك، حيث تم تسجيل نسبة نمو بـ: 252,26 % بين الفترتين 1980 و1990، ثم 49,25 % بين 1990 و2000، أما خلال الفترة 2000-2010 فقد وصلت نسبة النمو إلى 182,91 % لترتفع بعدها خلال سنة واحدة فقط بنسبة: 2,78 % يعزى هذا إلى توسيع الشبكة الجامعية بحيث أصبح في كل ولاية جامعة على الأقل وزيادة التأطير وفتح مدارس الدكتوراه في الكليات الكبيرة، بهذا يكون العدد قد انتقل من 156 طالب سنة الاستقلال إلى 617 60 طالب سنة 2011.

لقد بلغ عدد الطلبة الإجمالي المسجلين بعد 50 عاما من الاستقلال أي عند الدخول الجامعي 2010-2011 ما يعادل 1 138 562 طالب، منهم 60 617 في مرحلة ما بعد التدرج، فبين سنة 1962 وسنة 2012 تضاعف عدد الطلبة بحوالي 400 مرة وهم موزعين اليوم على مختلف ولايات الوطن.

كما يمكن استخلاص الملاحظات التالية:

- تعزيز حصة العلوم الدقيقة والتكنولوجيا على طول كل الفترة الممتدة من الاستقلال حتى 1990، متبوعة بانخفاض معتبر ابتداء من سنة 2000؛
 - انخفاض مستمر في حصة العلوم الطبية وعلوم الأرض التي عرفت استقرارا خلال العقدين الماضيين؛
 - ارتفاع كبير لحصة العلوم الاجتماعية والانسانية التي أضحت تمثل أكثر من نصف التعداد منذ أزيد من عقدين؛
 - تزايد بالنسبة إلى جميع الشعب خاصة منها شعب العلوم الاجتماعية والإنسانية؛
 - بلوغ نسبة الأغلبية لعنصر الإناث ضمن عدد الطلبة الجامعيين.
- حيث نلمس من خلال التطور في عدد الطلبة الجزائريين، تزايد نسبة الإناث في مرحلة التدرج، يظهر ذلك من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (03-04): تزايد نسبة الإناث في مرحلة التدرج



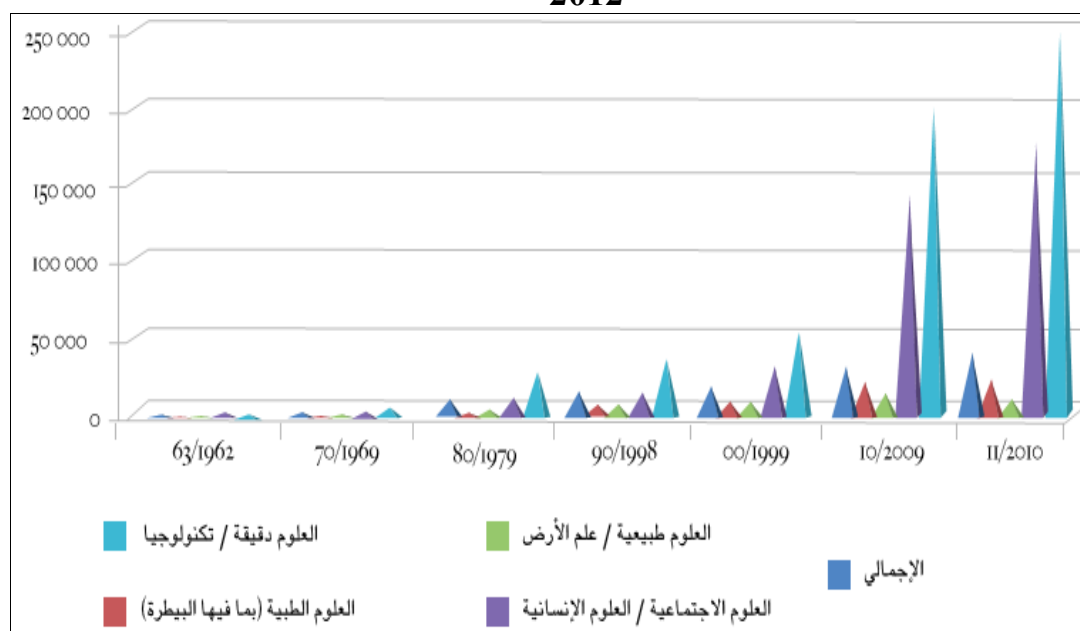
المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، 50 سنة في خدمة

التنمية 1962-2012"، ص.41، في الموقع الإلكتروني: www.mesrs.dz

هناك ارتفاع تدريجي لحصة الإناث إلى مجموع المسجلين من 23 % سنة 1972 إلى 50 % سنة 2002، ليبلغ نسبة 59 % سنة 2011. وتتركز النسبة الأكبر للإناث في الآداب والعلوم الاجتماعية حيث تبلغ 69 % بينما توجد النسبة المنخفضة للإناث في التكنولوجيا حيث تعادل 31 %.

بتطور عدد الطلبة الجامعيين من سنة إلى أخرى، ومن عقد إلى آخر، تطور عدد حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر كما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (03-05): تطور عدد حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر منذ الاستقلال إلى 2012



المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، 50 سنة في خدمة

التنمية 1962-2012"، ص.44، في الموقع الإلكتروني: www.mesrs.dz

يظهر الشكل تقسيم الاختصاصات إلى أربع مجموعات رئيسية، نلاحظ هيمنة نسبية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، تليها مجموعة العلوم الدقيقة والتكنولوجيا، حيث أنتجت منظومة التعليم العالي حوالي 2 مليون من حاملي الشهادات خلال 50 سنة، وكان العدد الإجمالي قد تطور بنسبة 278,32 % خلال الفترة من 2000/1999 إلى 2010/2009 ثم تطور بنسبة 23,34 % بعد سنة واحدة، وقد عرفت السنة الجامعية 2011/2010 تخرج 246 400 طالب، كما شهدت العشرية 2001-2011 تخرج 1 393 000 طالب من حاملي الشهادات من مؤسسات التعليم العالي.

أما من حيث المردود الكمي، فإن النسبة بين عدد حاملي الشهادات مقارنة بتعداد المسجلين قد تحسنت بشكل مستمر وثابت، حيث انتقلت النسبة من 29/1 سنة 1963، إلى 16/1 سنة 1970 لتصبح 8/1 سنة 1980 و1990 و2000، وقد انخفضت إلى النصف بين سنة 2000 وسنة 2011 حيث بلغت 1/4.

تعرف الجامعة الجزائرية اليوم تطورا كبيرا من حيث الهياكل، حيث أن الشبكة الجامعية تغطي حاليا كل التراب الوطني، حيث أصبحت في كل ولاية من ولايات الوطن جامعة أو مركز جامعي على الأقل، ويقدر عدد الأساتذة الجامعيين بـ: 47 ألف أستاذ، أما عدد الطلبة فقد بلغ مليون و300 ألف طالب واحتمال وصوله المليونين والنصف بحلول سنة 2025.¹

تتمثل أنواع المؤسسات الخاصة بالتعليم العالي في الجزائر في: الجامعة، المركز الجامعي، المدارس الخارجية عن الجامعة، المدرسة العليا للأساتذة، المدارس الكبرى، الأقسام التحضيرية. حيث تضم الشبكة الجامعية الجزائرية واحد تسعون (91) مؤسسة للتعليم العالي، موزعة على ثمانية وأربعون (48) ولاية عبر التراب الوطني، وتظم سبعة وأربعون (47) جامعة، عشرة (10) مراكز جامعية وتسعة عشر (19) مدرسة وطنية عليا وخمسة (05) مدارس عليا للأساتذة وعشرة (10) مدارس تحضيرية وقسمان (2) تحضيريان مدمجان.²

أما من حيث النظام التعليمي، فقد غيرت الجامعات الجزائرية مناهجها وبشكل استعجالي إلى النظام الجديد L.M.D، وهو نظام: ليسانس - ماستر - دكتوراه؛ هذا النظام الذي لم يفز برضى جميع الطلبة، ذلك بسبب عدم التحضير والتخطيط له بالشكل المطلوب، ما جعله يصطدم بقوة بالنظام الكلاسيكي - فيما يخص معادلة الشهادات بين النظامين - مما خلق أزمة حادة. حيث بدأ تطبيق هذا النظام الجديد في بعض الجامعات الجزائرية منذ سبتمبر 2004*.

تسعى الدولة من خلال تخصيص أموال معتبرة وبناء هياكل جامعية ضخمة من جامعات بكل مرافقها (إقامات للطلبة ومطاعم وقاعات للرياضة الجامعية) إلى توفير مقاعد بيداغوجية كافية للطلبة، إلا أن عدد الجامعيين المتخرجين أصبح يعرف نموا متزايدا هو الآخر، مما جعل الجزائر تعرف أزمة بطالة المتعلمين أو بطالة حاملي الشهادات الجامعية. من هنا، لمحاولة التوفيق ما بين الإحتياجات من التخصصات في سوق العمل وعروض التعليم في الجامعات الجزائرية تسعى الجزائر إلى تطبيق إصلاح لقطاع التعليم العالي بشكل عميق وشامل، سيتم تناوله فيما يلي.

¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر 1962-2012"، ص. 05 - 14. في الموقع الإلكتروني: <https://www.mesrs.dz/ar/accueil>، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/08/11.

² وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، في الموقع الإلكتروني: http://services.mesrs.dz/arabe_mesrs/etablissements_a.php?eetab=1، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/08/11. * بدأ تطبيق نظام LMD في جامعة سطيف منذ سنة 2005.

المطلب الثاني: إستراتيجية إصلاح التعليم العالي في الجزائر خلال العشرية الأخيرة

على ضوء توصيات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية للمخطط الخاص بإصلاح النظام التربوي المتبنى من طرف مجلس الوزراء في 20 أبريل 2002، حيث تم تسطير هدف إستراتيجي خلال المرحلة 2004-2013، يتمثل في إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي.

قبل دراسة فحوى إستراتيجية إصلاح التعليم العالي في الجزائر خلال العشرية الأخيرة، لا بد أولا من معرفة دواعي الإصلاح وأهدافه، كما يلي:

الفرع الأول: دواعي إصلاح التعليم العالي في الجزائر

تأتي إستراتيجية الإصلاح من منطلق أن البطالة في الجزائر هي مشكلة غياب إستراتيجية تعليمية مؤهلة لمناصب شغل مكيفة و مبرمجة في إطار تحقيق التنمية المستدامة، لقد جاء نظام ل م د استجابة لجملة من الأسباب منها:

- أعداد كبيرة من الطلبة في غياب تأطير كاف؛
- ديناميكية ضعيفة لتجديد البرامج؛
- مركزية قوية في تسيير الحياة الجامعية.

كما جاء نظام ل م د ليحل محل النظام الكلاسيكي الذي كان يعاني من بعض الاختلالات منها:¹

- مسالك تكوين غير متخصصة بالشكل المطلوب؛
- المدة الطويلة التي يقضيها الطلبة بالجامعة نتيجة اعتماد نمط تدرج وانتقال سنوي؛
- أحجام ساعية ضاغطة تلزم الطالب بحضور ساعات مبالغ فيها في قاعات المحاضرات والأعمال الموجهة على حساب الوقت الواجب تخصيصه لتكوينه الذاتي؛
- نظام تقييم ثقيل ومثبط، من خلال تعدد الامتحانات (امتحانات عادية، شاملة، استدراكية) مع تمديد فترة الامتحانات بشكل مبالغ فيه؛
- غياب شبه تام للمعابر نتج عنه انغلاق الفروع، الشيء الذي لا يمكن الطالب من الحفاظ على المعارف المكتسبة والاستفادة منها في مسلك آخر في حالة التحويل؛
- استمرار ظاهرة مغادرة الأساتذة الباحثين للجامعة نحو آفاق أخرى أكثر جذبا، لا سيما في غياب قانون أساسي خاص محفز وجاذب؛
- برامج تكوين أقل ملائمة لمتطلبات التأهيلات الحديثة؛
- اندماج ضعيف للجامعة في محيطها الاجتماعي والاقتصادي.

¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "إصلاح التعليم العالي"، في الموقع الإلكتروني: www.mesrs.dz، جوان 2007، ص.ص. 09؛ 10.

الفرع الثاني: أهداف إستراتيجية إصلاح التعليم العالي في الجزائر

إن الغرض من هذه الهيكل الجديدة هو الاستجابة للمعايير الدولية التي تسمح للمنتسب للجامعة الجزائرية مساهمة التعليم العالي في دول العالم عموما وفي الدول الأوروبية خصوصا، كما يرمي هذا الإصلاح الذي شرع فيه إلى تحقيق جملة الأهداف التالية:¹

- الموازنة بين المتطلبات الشرعية لديمقراطية الالتحاق بالتعليم العالي والمتطلبات الضرورية لضمان تكوين نوعي؛
- تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط الاجتماعي - الاقتصادي عبر تطوير كل التفاعلات الممكنة بين الجامعة وعالم الشغل؛
- إعطاء مفهومي التنافس والأداء كل مدلولاتهما؛
- إرساء أسس الحكامة الرشيدة للمؤسسات، تستند على المشاركة والتشاور؛
- إشراك الجامعة في التنمية المستدامة للبلاد؛
- تمكين الجامعة الجزائرية من أن تصبح من جديد قطبا للإشعاع الثقافي والعلمي على الأصعدة الوطنية والإقليمية والدولية؛
- ربط الجامعة الجزائرية بالفضاء العالمي والتفتح أكثر على التطورات العالمية خاصة المتعلقة منها بالعلوم والتكنولوجيا؛

أكدت الوزارة على ضرورة هذا الإصلاح وطابعه الاستعجالي، بسبب أن الجزائر لا تعيش في زاوية بعيدة تجعلها لا تتأثر بما يحدث من حولها، وحيث أن أنظمة التعليم العالي في العالم تتوجه نحو تنظيم نمطي، يتخذ شكل هيكل تعليمية من ثلاثة أطوار تعليمية هي: الليسانس والماستر والدكتوراه، وهو الشيء الذي يمنح مقروئية أفضل لهذه الأطوار والشهادات المتوجه لها على الصعيدين الوطني والدولي.²

إن التطورات الأخيرة على مستوى المنظومة الجامعية تعزى إلى الإستراتيجية التي تبنتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والتي تتمثل في إصلاح عميق وشامل للتعليم العالي في الجزائر، من خلال هيكل جديدة مرفقة بتجديد البرامج و التسيير البيداغوجي الذي ضم ثلاثة أطوار رئيسية هي: ليسانس، ماستر،

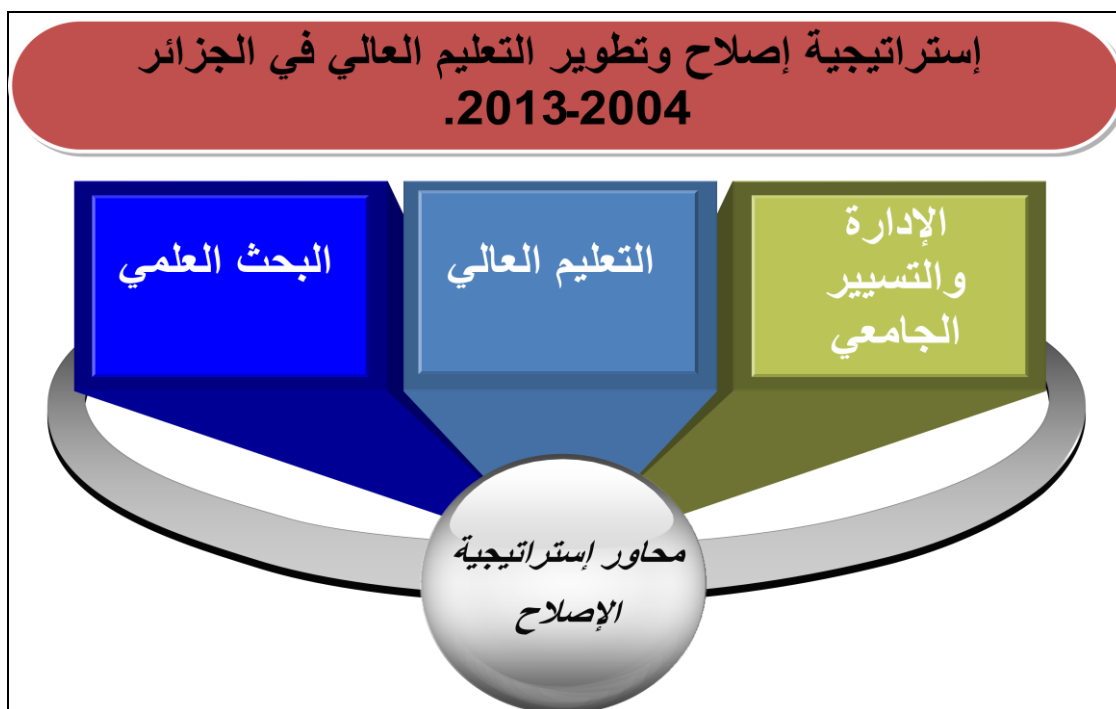
¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "إصلاح التعليم العالي"، ص.ص. 07، 11.

² نابي بوعلي، "الفلسفة في الجامعة الجزائرية في ظل نظام ل م د"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الوطني حول: تدريس الفلسفة في الجزائر واقع وآفاق، قسنطينة، المدرسة العليا للأساتذة، يومي: 18 و 19 أبريل 2011، في الموقع الإلكتروني:

<http://www.unc.edu.dz/vf/images/philoloalgerie/Communicationsphilo/comm%20bouali.pdf>

دكتوراه؛ بمعنى هيكلية تكون مصحوبة بتحسين وتأهيل مختلف البرامج وتنظيم جديد استجابة للمعايير الدولية. يمكن توضيحها من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (03-06): إستراتيجية إصلاح وتطوير التعليم العالي في الجزائر 2004-2013.



المصدر: من إعداد الطالب.

من خلال الشكل يتضح أن إستراتيجية إصلاح التعليم العالي في الجزائر امتدت على مدى عشرية كاملة (2004-2013) وهي تنقسم إلى ثلاثة محاور أساسية تتمثل في: الإدارة والتسيير الجامعي؛ التعليم العالي؛ البحث العلمي. ندرس ذلك فيما يلي:

1.2. إصلاح الإدارة والتسيير الجامعي: يتجلى هذا الإصلاح في إدخال نمط جديد للتسيير مبني على أسس الحكامة الراشدة من خلال قيادة الجامعة نحو مزيد من الاستقلالية والمسؤولية البيداغوجية، إضافة إلى تحسين القدرات التسييرية لمسؤولي المؤسسات الجامعية؛ تدعيم روح الحوار والتشاور بإقرار قواعد أخلاق المهنة الجامعية وآدابها؛ تعميم استعمال الإعلام الآلي وشبكة الإنترنت في الإدارة والتسيير على مستوى الجامعات، وتعزيز التواصل عن طريق المواقع الالكترونية للجامعات والمراكز الجامعية والكليات.

يهدف هذا الإصلاح إلى التكفل بالمتطلبات الآتية:¹

- تدعيم المهمة الثقافية للجامعة من خلال ترقية القيم العالمية لا سيما منها المتعلقة بالتسامح واحترام الغير في إطار قواعد أخلاقيات المهنة الجامعية وآدابها؛
- التفتح أكثر على التطورات العالمية خاصة تلك المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا؛
- تشجيع التبادل والتعاون الدوليين وتنويعهما؛
- إرساء أسس الحكامة الراشدة المبنية على المشاركة والتشاور.

2.2. إصلاح التعليم العالي: لقد جاء هذا الإصلاح حسب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، نتيجة

للاختلالات التي عرفها النظام الكلاسيكي والتي جعلت الجامعة غير مواكبة بالقدر الكافي للتحويلات العميقة التي عرفتها الجزائر على الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، كما جعلت هذه الاختلالات نظام التعليم العالي يعيش في حالة عدم المواءمة التي جعلته غير قادر على الاستجابة بفعالية مع الواقع الذي يعرف تحديات كبرى يفرضها التطور غير المسبوق في العلوم والتكنولوجيات، كما تفرضها عولمة الاقتصاد، وبروز المهن الجديدة وعولمة منظومات التعليم العالي.² يتمثل إصلاح التعليم العالي في تبني نظام جديد يعرف باسم نظام LMD ، فما هو مفهوم نظام LMD؟ ما هي خصائص هذا النظام الجديد؟ وهل لهذا النظام علاقة بسوق العمل؟

1.2.2. مفهوم نظام LMD: هو عبارة عن هيكلة جديدة للتعليم تركز على تنظيم التعليم العالي في

أطوار ثلاثة هي: ل: ليسانس، م: ماستر، د: دكتوراه. تعتمد على نظام السداسيات تتوج بثلاث شهادات على النحو التالي:

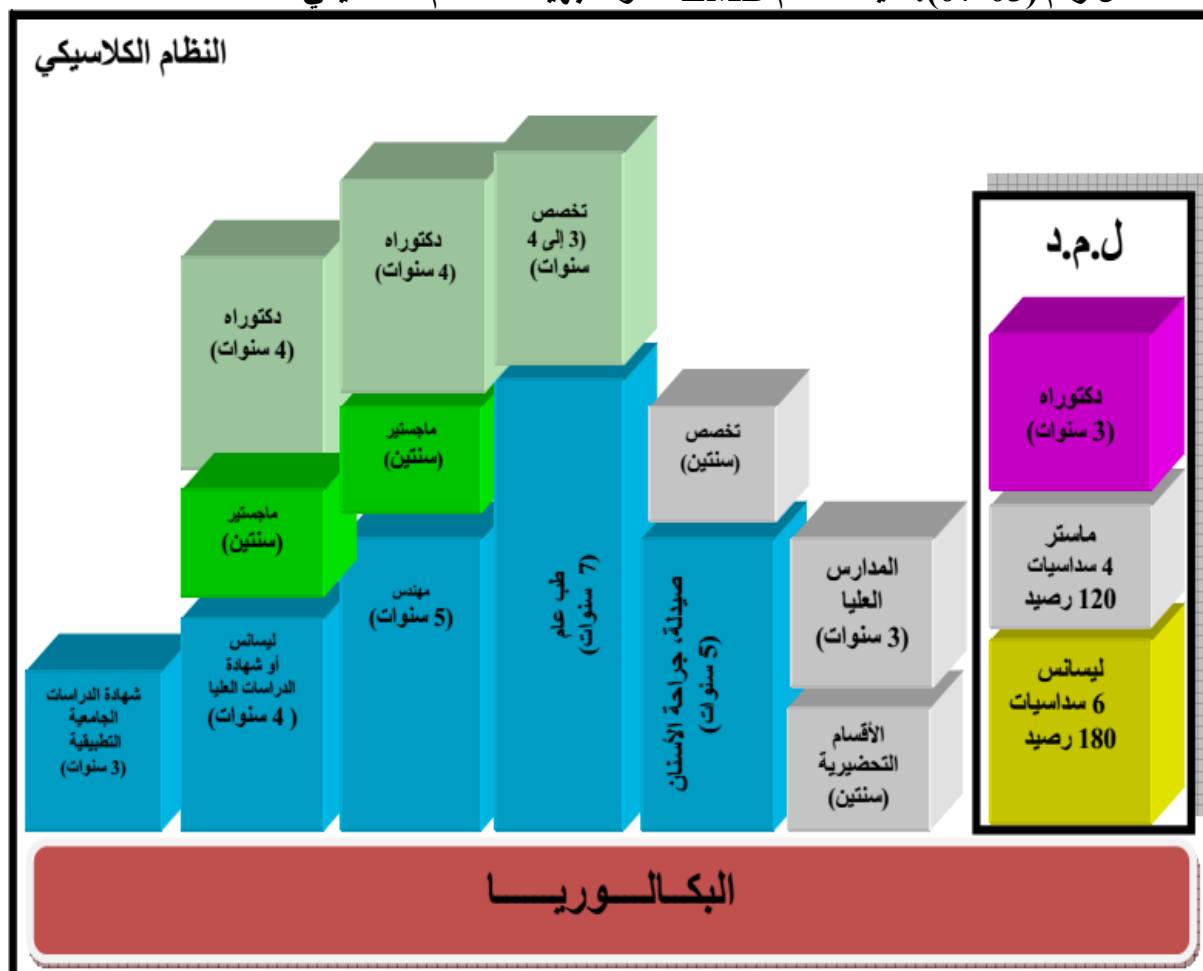
- طور أول: مدته 3 سنوات (6 سداسيات) يتحصل فيه الطالب الناجح على شهادة الليسانس.
- طور ثان: مدته سنتين (4 سداسيات) يتحصل بعده الطالب الناجح على شهادة الماستر.
- طور ثالث: مدته 3 سنوات (6 سداسيات) يتحصل فيه الطالب الناجح على شهادة دكتوراه ل م د

¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "إصلاح التعليم العالي"، ص.11.

² وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "إصلاح التعليم العالي"، ص.05.

يمكن توضيح الهيكل الجديدة لنظام LMD مقارنة بهيكل النظام الكلاسيكي، من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (07-03): هيكل نظام LMD مقارنة بهيكل النظام الكلاسيكي لمختلف التخصصات



المصدر : وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "الدليل العملي لتطبيق ومتابعة ل م د"، ديوان المطبوعات الجامعية، جوان 2011، ص.71.

تسمح الهيكل الجديدة بمواجهة الأعداد المتزايدة للطلبة وتنظيم أحسن للدراسات وتقليص الحجم الساعي الأسبوعي. ومن جهة أخرى ستسمح هذه الهيكل نظرا لمرونتها ووظيفتها بالانتقال هكذا من منطق "مسارات حتمية" إلى منطق "مسارات فردية" أكثر "سيولة" مع مراعاة انسجامها التكويني والتأهيلي. وفيما شرح لكل طور تعليمي:¹

¹ ثريا الماحي، "نحو إستراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم و سوق العمل كحل للبطالة و طريق للتنمية المستدامة"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المسيلة، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي: 15 و 16 نوفمبر 2011.

أ- الطور الأول: شهادة الليسانس

تتم هذه المرحلة التكوينية في طورين، وتشمل تكوين قاعدي (أولي) متعدد التخصصات مدته من سداسي واحد إلى أربعة سداسيات (تعليم مشترك يمتد على سنتين)، تخصص للحصول على المبادئ الأولية للتخصصات المعنية بالشهادة وكذا معرفة مبادئ منهجية الحياة الجامعية واكتشافها، ويتبع هذا التعليم المشترك الذي يمتد على سنتين، بسنة للتخصص، يتفرع التكوين فيها إلى:

✓ فرع أكاديمي : يتوج بشهادة ليسانس أكاديمي، تسمح لصاحبها بمواصلة دراسات جامعية مباشرة أكثر طولا وأكثر اختصاصا (الانتقال إلى الطور الثاني : الماستر)، ويسمح بهذه الإمكانية بحسب المؤهلات المكتسبة والنتائج المحصل عليها وشروط الالتحاق.

✓ فرع مهني : تتوج بشهادة الليسانس مهني، التي تسمح لصاحبها بالاندماج المهني المباشر في عالم الشغل وتحدد برامجها بالتشاور الوطيد مع القطاعات المشغلة (التربية الوطنية، الصحة، العدالة، الفلاحة، الصناعة، السكن والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة... إلخ)

ب- الطور الثاني: شهادة الماستر

تدوم هذه المرحلة التكوينية سنتين، ويسمح لكل طالب حاصل على شهادة ليسانس "فرع أكاديمي" تتوفر فيه شروط الالتحاق، كما أنه يمكن مشاركة الحائزين على شهادة ليسانس "فرع مهني"، بعد فترة قصيرة يقضونها في عالم الشغل ؛ يسمح الطور الثاني بمتابعة التكوين الأساسي والحصول على تخصص، يمكن الطالب من متابعة التكوين في الدكتوراه أو التوجه نحو نشاط مهني؛ وينقسم إلى:

- فرع أكاديمي : يمتاز بتحضير الطالب المعني إلى البحث العلمي ويؤهله إلى نشاط البحث في القطاع الجامعي أو الإقتصادي (ماستر باحث)؛
- فرع مهني : يمتاز بالحصول على تدريب أوسع في مجال محدد، يؤهل صاحبه إلى مستويات أعلى من الأداء والتنافسية ويبقى توجيه هذا المسار دائما مهنيا (ماستر مهني).

ت- الطور الثالث: شهادة الدكتوراه

أمام تعدد الاختصاصات، والتطور المذهل للمعارف والطابع التطبيقي للبحث، فإن التكوين في مستوى الدكتوراه الذي يدوم لمدة ثلاثة سنوات، ينبغي أن يضمن:

- تعميق المعارف في الاختصاص.
- التكوين عن طريق البحث ولصالحه (تطوير قدرات البحث، التكيف على العمل الجماعي...)

- إن ما يبرر إعادة توجيه التكوين في مستوى الدكتوراه أيضا هو ظهور حرف جديدة تكون مدتها محددة أحيانا كنتيجة للتطوير التكنولوجي، وتطور الطلب يزداد شيئا فشيئا إلى التخصص النوعي والتكويني في مستوى الدكتوراه الذي ينبغي أن يبقى أولوية لدى كل مؤسسة جامعية، ويجب أن يحقق الأهداف التي وضع من أجلها ؛ ويتوج هذا التكوين بشهادة.

2.2.2. خصائص النظام الجديد LMD: يتميز نظام الـ LMD بأنه نظام يركز على مقاربات ابتكاريه تتمثل في: إمكانية بناء برامج للتعليم والتكوين مستوحاة مباشرة من احتياجات المجتمع، ويرتكز أيضا على تطوير قدرات البحث وتطوير تطبيقاته. وفيما يلي أهم خصائص هذا النظام:

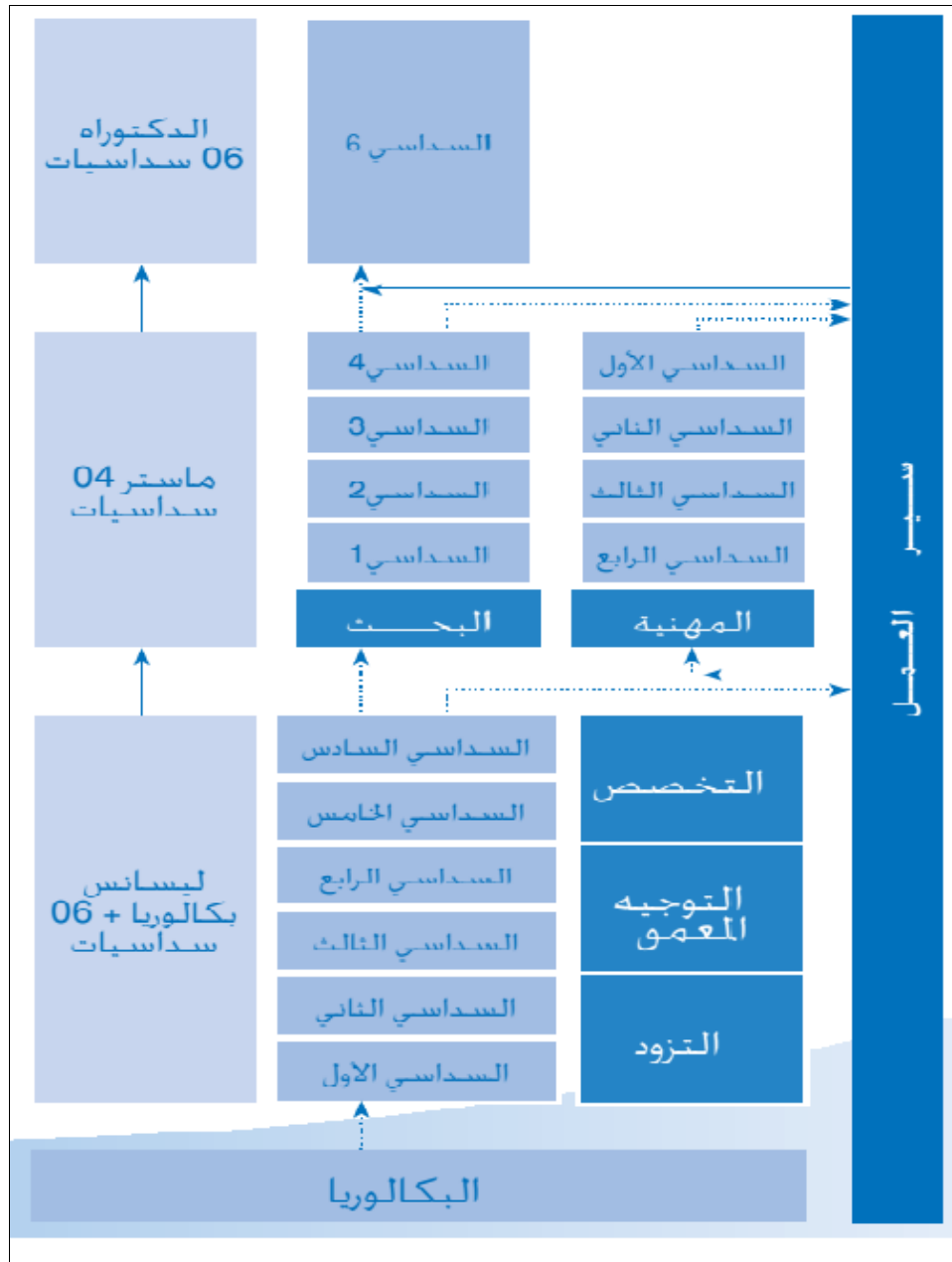
أ. **نظام LMD ذو طابع عالمي:** تضع الهيكلية الجديدة المقترحة نظام التعليم العالي في مستوى تنظيم أنظمة التعليم العالي المعمول بها منذ مدة في البلدان الأنجلوسكسونية والذي وافقت عليه مؤخرا بلدان الفضاء الأوروبي مما أعطى هذا النظام طابعا عالميا، ومن المفروض أن هذا النظام التعليمي الجديد سيعمل على:¹

- تسهيل الحركية والتعاون والاعتراف المتبادل بالشهادات؛
- تحسين برامج الجامعة الجزائرية واندماجها في محيطها الاجتماعي والاقتصادي؛
- إمداد تنظيم التعليم العالي بالمرونة اللازمة وقدرة أكبر على التكيف: وتتسم هذه الهيكلية الجديدة بتوفير حرية أكبر للطالب، من خلال تنويع مدروس للمسارات التعليمية؛
- توجيه تدريجي ومضبوط من خلال تنظيم محكم للتعليم وملامح التكوين، في كل مرحلة من هذه المراحل تنظم المسارات الدراسية في شكل وحدات تعليم تجمع في سداسيات لكل مرحلة، وتتسم وحدة التعليم بكونها قابلة للاحتفاظ والتحويل، وهذا يعني أن الحصول عليها يكون نهائيا ويمكن استعماله في مسار تكويني آخر؛ هذا الاحتفاظ وهذا التحويل يمكن من فتح معابر بين مختلف المسارات التكوينية.
- خلق حركية لدى الطلبة الذين بإمكانهم متابعة الدراسة في مسار تكويني آخر ناتج عن اختيارهم.

¹ ثريا الماحي، نفس المرجع.

ب. نظام LMD هو نظام السداسيات: يمكن توضيح نظام السداسيات في الشكل التالي:

الشكل رقم (03-08): هيكل النظام الجديد LMD



المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "إصلاح التعليم العالي"، في الموقع الإلكتروني:

www.mesrs.dz، جوان 2007، ص.30.

إن إعادة التنظيم في شكل " سداسيات " سيسمح بـ :

- أخذ وتيرة التعليم في الحسبان بكيفية أكثر دقة وتجاوز القيود الناجمة عن امتداد المقررات الدراسية على مدى سنة؛
- تطوير مسعى إدماجي للتكوين الأولي والتكوين "المستمر"(استئناف الدراسة بعد

التوقف عنها)؛

- تشجيع التجديد البيداغوجي؛
- تسهيل التوجيه وإعادة التوجيه؛
- تشجيع المشاريع التكوينية متعددة الفروع؛
- التمكين من التحكم في الأدوات الضرورية بواسطة اعتماد مقررات مشتركة (الإعلام الآلي، اللغات، العلوم الاجتماعية والإنسانية...)
- مضاعفة إمكانيات اعتماد المكتسبات بيداغوجية كانت أو مهنية.

ت. نظام يعتمد على التكنولوجيا الحديثة: نخص بالذكر هنا المشروع الوطني للتعليم عن بعد، الذي وجد قصد تخفيف نقائص التأطير، من جهة، وأيضا من أجل تحسين نوعية التكوين، تماشيا مع متطلبات ضمان النوعية، تم إدخال طرائق جديدة للتكوين والتعليم، تتضمن إجراءات بيداغوجية جديدة خلال مسار التكوين. لهذا تم إطلاق المشروع الوطني للتعليم عن بعد**، والذي يرمي إلى تحقيق أهداف تتوزع على ثلاثة مراحل¹:

◀ **المرحلة الأولى:** هي مرحلة استعمال التكنولوجيا، المحاضرات المرئية على الخصوص، قصد امتصاص الأعداد الكبيرة للمتعلمين، مع تحسين محسوس لمستوى التعليم والتكوين (سياق على المدى القصير)

◀ **المرحلة الثانية:** تشهد اعتمادا على التكنولوجيات البيداغوجية الحديثة، تعتمد خاصة على الواب (التعلم عبر الخط أو التعلم الإلكتروني)، وذلك قصد تحقيق ضمان النوعية (سياق على المدى المتوسط)

◀ **المرحلة الثالثة:** هي مرحلة التكامل، وخلالها يصادق على نظام التعليم عن بعد ويتم نشره عن طريق التعليم "من بعد" بواسطة قناة المعرفة، التي يتعدى مجال استعمالها والاستفادة منها بكثير النطاق الجامعي، حيث تستهدف جمهورا واسعا من المتعلمين: أشخاص يريدون توسيع معارفهم، أشخاص يحتاجون لأموار متخصصة، أشخاص في العقد الثالث من أعمارهم، مرضى متواجدون في المستشفيات، أشخاص في فترة النقاهة، الخ...

يرتكز التعليم عن بعد حاليا على شبكة منصة للمحاضرات المرئية والتعليم الإلكتروني، موزعة على غالبية مؤسسات التكوين، والدخول إلى هذه الشبكة ممكن عن طريق الشبكة الوطنية للبحث (ARN).

** أنظر الملحق رقم: 05.

¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، من الموقع الإلكتروني: www.mesrs.dz

ث. نظام LMD والبعد الدولي للتعليم العالي: من بين المتطلبات أيضا، البعد الدولي للتعليم العالي، والذي يبرز من خلال:¹

◀ التفتح والتنافسية اللتان أصبحتا تميزان أنظمة التعليم العالي الأكثر نجاعة، باستقطاب أفضل الكفاءات والاستفادة من خدماتها؛

◀ إنشاء فضاءات جامعية إقليمية ودولية (فضاء مغاربي، أورو متوسطي...) تسهل حركية الطلبة والأساتذة والباحثين من مختلف الأقطار، ومن ثم تشجيع التبادلات العلمية والتكنولوجية والثقافية على مستوى التعليم والبحث، مثل برنامج: "تمبوس" الذي يهدف عموما إلى المساعدة على تشجيع وتسهيل التعاون بين المؤسسات متعددة الأطراف والسلطات وهيئات التعليم العالي في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والدول الشريكة مع التركيز على إصلاح وتحديث التعليم العالي؛

بذلك، يمكن القول أن نظام LMD يسمح بتحقيق تناغم النظام الوطني للتعليم العالي مع أنظمة التعليم العالي في العالم.

3.2. إصلاح البحث العلمي: عرفت الفترة الخماسية 2008-2012 إنجاز هياكل قاعدية وتجهيزات كبرى خاصة بالبحث و ذلك بتسطير و إنجاز ستة أصناف من الهياكل القاعدية تتمثل في مجموعات مخابر ومراكز ووحدات البحث وأقطاب علمية للتميز داخل مؤسسات التعليم العالي والبحث والمنشآت العلمية ما بين الجامعات والأقطاب التقنية، وكذا التجهيزات الكبرى المرتبطة ببرامج التعبئة لا سيما في مجال الفضاء والبيوتكنولوجيا والمجال النووي. حدد الغلاف المالي المخصص للخمس سنوات إلى ما يقارب 100 مليار دينار. لا تزال نشاطات البحث والتطوير موجهة كأولوية نحو مسائل التطوير الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد والتي من بينها التكوين عن طريق البحث، أي وحدات البحث التي تتكون من ثلاثة إلى ستة أعضاء على الأكثر و تعد الجامعة الجزائرية عددا كبيرا في هذا الإطار بالإضافة إلى مخابر البحث التي تهدف إلى:²

- تحقيق أهداف البحث العلمي والتنمية التكنولوجية في مجال علمي معين؛
- تنفيذ دراسات وأعمال البحث ذات العلاقة مع موضوع البحث؛
- المشاركة في تحصيل معارف علمية وتكنولوجية جديدة والتحكم فيها وتطويرها؛

¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "إصلاح التعليم العالي"، في الموقع الإلكتروني: www.mesrs.dz، جوان 2007، ص. 12.

² غنية شليغم؛ محمد الصغير كاوجة، "السياسات البحثية في الجزائر، السياسات والعوائق"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الوطني الأول حول "إشكالية العلوم الاجتماعية في الجزائر واقع وآفاق"، جامعة ورقلة، يومي: 07-08 مارس 2012، في الموقع الإلكتروني: <http://manifest.univ-ouargla.dz/index.php/seminaires/archive>

- المشاركة (على مستواها) في تحسين وتطوير تقنيات وطرائق الإنتاج وكذا المواد والأماكن والخدمات؛
- المشاركة في التكوين بالبحث وللبحث؛
- ترقية نتائج البحث ونشرها؛
- المساهمة في إرساء شبكات بحث ملائمة.

لقد توجب إعداد البرامج الوطنية للبحث مع مراعاة الأهداف العلمية المسطرة من قبل الهيئات المعنية. كما أن نظام الـ ل م د هو نظام يدعم ويرافق كل سياسة ترمي إلى ترقية الابتكار وتوسيع قدرات امتلاك التكنولوجيا في إطار شراكة ديناميكية تجمع بين الجامعات ومخابر البحث والمؤسسات العمومية والخاصة وحتى الهيئات المالية والمستثمرين المحتملين. لأجل هذا، يتم عقد الجلسات الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي، بهدف جملة من النقاط، منها ما يتعلق بإصلاح وتطوير البحث العلمي:¹

- إعداد دراسة تقييمية لوضعية البحث العلمي في الجزائر؛
- إعداد منهجية عملية لتطوير البحث العلمي؛
- إعداد خطة شاملة ومتكاملة بين مختلف التخصصات حول الاستراتيجية الوطنية للبحث العلمي؛
- وضع منهجية ملائمة لتنفيذ البرامج الوطنية للبحث العلمي؛
- ترقية تدابير تحفيزية لنقل منتجات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي نحو الفضاء الاقتصادي والاجتماعي؛

كما يتم عقد الجلسات الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي، بهدف دراسة جملة أخرى من النقاط، هي:

- تقديم تقييم كاف و شاف لمدى تطبيق النظام الجديد المتبع؛
- توطيد الإصلاح وتوسيع نطاقه وتعميقه؛
- البحث عن الحلقة المفقودة بين التكوين وعالم الشغل؛
- تفعيل آليات التقويم وإرساء نظام لإدارة الجودة في التعليم العالي.

¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "إصلاح التعليم العالي"، ص.13.

4.2. الجودة في التعليم العالي: هو أحد الأهداف المدرجة ضمن الجلسات الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي، والمتعلق بإرساء نظام لإدارة الجودة في التعليم العالي، من خلال جودة التأطير من جهة، وجودة التعليم من جهة ثانية، والمواءمة بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل من جهة ثالثة، كما يلي:

❖ **جودة التأطير:** يتم السعي إلى تحقيق جودة التأطير من خلال:

- السهر على التكوين المستمر للباحثين من خلال الندوات وإرسال البعثات العلمية؛
- تشجيع مشاركة الكفاءات والخبرات من خارج القطاع قصد المساهمة في تصميم عروض التكوين و تأطير التربصات الميدانية للطلبة؛
- ترقية الطرق التعليمية من خلال استخدام تكنولوجيات التواصل و الاتصال المعاصرة؛
- محاولة استقطاب الأدمغة الجزائرية المهاجرة من خلال توفير الامكانيات المادية والظروف المناسبة لعودتهم ومشاركتهم في انجاح المشروع المتبنى.

❖ **الجودة التعليمية:** يتم السعي لكسب رهان الجودة التعليمية بحسن تنظيم الهياكل البحثية والبيداغوجيا، من خلال:

- تكيف نظم التقييم والتدرج والتوجيه البيداغوجي مع النظم المعتمدة دوليا؛
- اعتماد المخابر البحثية باعتبارها نواة مركزية للتكوين العالي؛
- رفع مستوى منح التربصات إلى الضعف لأجل تمكين الأساتذة و الطلبة من الاستفادة القصوى من إقامتهم في مخابر البحث الأجنبية التي ينجزون بحوثهم في إطارها؛
- تأسيس أجهزة مكلفة بالتقييم وضمان الجودة في المؤسسات الجامعية.

❖ **المواءمة بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل:**

في هذا الخصوص، نعني بالمواءمة علاقة الجامعة بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي، فقد تم الإعداد لبناء مناخ جامعي قائم على أساس الحوار بين الأسرة الجامعية ومحيطها الاجتماعي الاقتصادي، و ذلك من خلال إشراك هذا المحيط في بناء عروض التكوين وكذا المساهمة في التكوين لاسيما العروض المهنية.

بعد الاطلاع على فحوى برنامج الإصلاح، وجدنا أن نظام ال: ل م د يحتوي على مسارين: مسار مهني ومسار أكاديمي، في كل من طوري الليسانس والماستر. كما وجدنا أيضا أن أحد الأهداف

التي تسعى لتحقيقها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي هو إرساء نظام لإدارة الجودة في التعليم العالي والذي يتضمن في محوره الأخير المواءمة بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي وسوق الشغل، وهنا تجدر الإشارة إلى وجود تحديات تواجهها عملية إصلاح التعليم العالي في الجزائر تشمل ما يلي:¹

- إصلاح هياكل التعليم العالي الداخلية والخارجية (ذات العلاقة بمخرجاته للمجتمع) بحيث يتم تقصي أحوال المجتمع السكانية والاقتصادية والثقافية والسياسية وغيرها، ويتم التعرف على حاجاتها التعليمية، وعلى مددها للتعليم.
- يجب معرفة حاجات التنمية وأسواق العمل من خريجي التعليم العالي ومن البحوث العلمية والخدمات الاجتماعية وحاجات السكان إلى التعليم العالي وفروعه المختلفة.
- تقصي داخل التعليم العالي لتشخيص العلل التي تواجه مدخلاته ومخرجاته وعملياته، وتقويم كفاءاته وتشخيص مشاكلها.

كما أن إستراتيجيات التخطيط والتطوير والبحث الناجحة في التعليم العالي لا يمكن أن تتجاهل المؤشرات التالية:²

- تحديد أهداف كل اختصاص في التعليم العالي، وبخاصة الاختصاصات النظرية حتى يعرف الدارسون والمدرسون إلى أين تصبوا جهودهم، وما هي المخرجات المطلوبة، وأين مواقعها في سوق العمل، وما هي مهمتها؛
- إضفاء الطابع التطبيقي على كل اختصاص سواء أكان نظرياً أم تطبيقياً أم تقنياً؛
- إحداث اختصاصات جديدة لتلبية الحاجات المستجدة لكافة قطاعات المجتمع من القوى العاملة؛
- تنويع بين طرق التعليم بإضافة أشكال التعليم المفتوح والمناوب والمنتج وغيره؛
- تعديل إجراءات القبول بحيث تراعي القدرات الخاصة وتؤخذ بالاعتبار عند المفاضلة بين الطلبة؛
- إغناء الجامعات بمستلزمات البحث العلمي من المراجع وأدوات المختبرات والمعامل وسواها، وفي مقدمتها مراكز المعلومات ذات الاتصال المباشر والمستمر بالمراكز العالمية الرئيسية؛
- تخطيط التعليم العالي الذي يوازن بين الحاجات من القوى العاملة وبين الإقبال على التعليم، وبين الموارد المتاحة؛

¹ عبد الله الدبوبي (2010): "استراتيجيات التخطيط في التعليم العالي ومعوقاتهما"، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر العربي حول التعليم العالي وسوق العمل، ليبيا، مصراته، جامعة 7 أكتوبر، في الفترة: 2010/4/15-13.

² عبد الله الدبوبي (2010).

- وضع برنامج فعال للتعليم والتدريب المستمرين يكفل التكيف المستمر للخريجين مع عالم الشغل ومع المستجدات المعرفية والتقنية؛
- وضع برنامج التقييم المستمر للتعليم العالي يكفل تشخيص ثغراته وتطوره باستمرار.

تجدر الإشارة إلى أن فلسفة إصلاح منظومة التعليم العالي في الجزائر تركز على المرتكزات الثلاثة التالية:

- تقديم تكوينات نوعية لضمان الإدماج المهني لمخارجاتها؛
- زيادة درجة استقلالية مؤسسات التعليم العالي؛
- اعتماد المعايير العالمية لتحقيق جودة التعليم العالي.

لذلك، فإن هذا الإصلاح المنشود، يخلق عدة تحديات على عاتق الجامعة الجزائرية، مثل:

- ضمان تكوين نوعي يتكفل بتلبية الطلب الاجتماعي في مجال الالتحاق بالتعليم العالي؛
- تحقيق تأثير متبادل فعلي مع المحيط الاجتماعي الاقتصادي، وهنا، يقتضي نظام الـ ل م د ما يلي:¹

- إعادة تحديد المهام الموكلة للجامعة في علاقتها مع القطاع الاجتماعي والاقتصادي؛
- إعادة ضبط أشكال مشاركتها في حل المشاكل المرتبطة بالنمو الاقتصادي والتطور الاجتماعي؛
- إمكانية الانفتاح أكثر على التطورات العالمية وبالتحديد في مجال التكنولوجيات المتقدمة؛
- سلاسة وتشجيع تنويع التعاون الدولي وفق السبل والأشكال المتاحة؛
- تطابق التكوين العالي على مستوى الجامعة الجزائرية ومنظومات التعليم العالي العالمية وكذا ترسيخ أسس الإدارة التشاركية.

إن مناقشة موضوع سوق العمل يخص من جهة جانب العرض من طرف الشباب الجامعي، ويخص من جهة أخرى جانب الطلب من طرف المؤسسات باختلاف أنواعها، فحتى لو تم إصلاح منظومة التعليم العالي في الجزائر وانعكس ذلك إيجابيا على مخرجاتها، تبقى البيئة الاقتصادية تعاني من نقص المؤسسات في القطاعات الحقيقية كالزراعة والصناعة، لذا كان من الضروري تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومرافقتها من خلال تفعيل دور الحاضنات والمشاتل.

¹ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "إصلاح التعليم العالي"، ص.13.

بعد الإلمام بمسار بناء المنظومة الجزائرية للتعليم العالي والإصلاحات الأخيرة التي من شأنها مواجهة العقبات والتحديات لمؤسسات التعليم العالي. وبعد دراسة علاقة الإصلاحات الجديدة بسوق الشغل في الجزائر، والتحديات التي ينبغي أن تواجهها الجامعة الجزائرية اليوم، نفهم أن الإستراتيجية الناجحة في قطاع التعليم العالي لا تكون إلا عن طريق تحقيق التفاعل الحقيقي مع مشكلات المجتمع، والتقدير السليم والواقعي لاحتياجاته وموارده وإمكانياته، والاطلاع على تجارب الدول المتقدمة في هذا المجال والعمل على إعداد إطار عام لخطة واقعية قابلة للتنفيذ في ضوء الإمكانيات المتاحة. بهذا تتمكن الجامعة من لعب دورها الحقيقي، في إنتاج المعرفة ونقلها وتطويرها ونشرها، والمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة للوطن.

رغم الإصلاحات الطموحة لقطاع التعليم العالي من حيث الجانب النظري، إلا أن الجانب العملي نجد فيه بعض السلبيات مثل عدم تمكن الطلبة من الاستفادة بشكل جدي ولائق من خدمات الإعلام الآلي والإنترنت، قلة المؤسسات الاقتصادية في الوطن مما يرهن فرص إيجاد مناصب العمل، قلة العقود مع الشريك الاقتصادي ونقص كبير للخرجات العلمية والتربصات الميدانية، إضافة إلى أن التكوين لنيل الشهادات المهنية يكون متخصصا وحسب المنطقة وهذا ما لا نجد تطبيقا له في الواقع، وأخيرا، قضية تصنيف الشهادات عند الوظيف العمومي وما يمكن أن تخلقه من مشاكل مع شهادات النظام القديم في ظل انعدام النص القانوني.

تجدر الإشارة إلى أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي استعملت كل الطرق والأساليب من أجل فرض تطبيق هذا النظام- وتعميمه- و تناست الطريق السليم و هو الحوار والنقاش وفتح الباب أمام كل الشركاء لتقديم الآراء حول هذا النظام. فهذه التجربة وإن استوفت حقها من التحضير المادي والأكاديمي، فهي لم تستوف حقها من النقاش حول آلية التطبيق في الجامعة، حيث يعتبر النقاش عاملا من عوامل استقرار الجامعة ويساهم في كل ما من شأنه المحافظة على استقرارها ورفقيها.

أما من جانب قطاع الشغل، فينبغي نزع العراقيل البيروقراطية اتجاه خريج الجامعة بالإعفاء من الخدمة الوطنية في إطار احترافية الجيش ومحاربة الفساد الإداري من رشوة ومحسوبية، حتى تتم مسابقات التوظيف في إطار النزاهة والشفافية، مما سيساهم في زرع الأمل لدى الشباب الجامعي بتوفر فرص العمل أو لبناء مشروع ناجح يستفيد منه ويفيد به غيره.

لهذا، ينبغي تضافر كل الجهود "المؤسسات الحكومية، قطاع الأعمال، المجتمع المدني" لإنجاح هذا الإصلاح، لأن النسق التعليمي يقوم على تفاعل جميع القوى النشطة في المجتمع. لقد قامت الجزائر بصرف مبالغ طائلة وتخصيص ميزانيات ضخمة لإصلاح النظام التربوي والتعليم العالي بشكل مستمر

فهل يعود ذلك بالفائدة على الاقتصاد مستقبلا ؟ هل هناك علاقة تبادلية بين التعليم والاقتصاد ؟ ندرس هذا في المبحث الموالي.

المبحث الثالث: اقتصاديات التعليم ودار المقاولاتية في الجامعات الجزائرية

من الجهود التي تبذل حاليا في كل من التربية والتعليم وكذا في التعليم العالي والبحث العملي هو إصلاح المناهج وخلق مسارات مهنية لجعل المتعلمين المتخرجين ذوي كفاءة مهنية ومتمتعين بروح المقولة والابتكار، بهدف الاستفادة من العنصر البشري وتثمين التعليم خدمة للاقتصاد الوطني على المدى الطويل. من هنا جاءت دور المقاولاتية نتيجة للشراكة بين الجامعات الجزائرية والمحيط الاقتصادي والاجتماعي. لهذا، سنتناول من خلال هذا المبحث بعض الدراسات التي تربط الاقتصاد بالتربية والتعليم كمطلب أول، ثم نتعرف على مهام دار المقاولاتية وأهدافها كمطلب ثان.

المطلب الأول: اقتصاديات التعليم

انطلاقا من 1960، ظهرت بعض الدراسات التحليلية التي تربط الاقتصاد بالتربية مما أدى إلى ظهور علم اقتصاد التربية (Economie de l'éducation) الذي يدرس التربية والتعليم كنظام منتج يرتبط بالمحيط الاجتماعي، أي كاستثمار لديه مدخلات تتمثل فيما يستثمره المجتمع في التربية والتعليم ولديه مخرجات تتمثل في المعارف المنتجة والأفراد المكونين.

ساهم علم اقتصاد التربية والتعليم في ظهور مفهوم الفعالية في العملية التربوية، والتي تنقسم إلى

قسمين:¹

➤ الفعالية الداخلية L'Efficacité interne: تعني استخدام العناصر الضرورية للتربية والتعليم (حجم المدارس، الوسائل والطرق البيداغوجية وكفاءة المدرسين) بطريقة متغيرة، والتي تختلف في تكاليفها وتأثيرها على نتائج التلاميذ.

➤ الفعالية الخارجية L'Efficacité externe: تعني ضرورة ربط العلاقة بين التكوين والعمل، أي ضرورة تكيف النظام التربوي والتعليمي لحاجيات المجتمع.

ينظر إلى التعليم على المستويين الفردي والعمومي باعتباره مزيجا من الاستهلاك والادخار، فالأسرة تنفق على التعليم كنوع من الاستمتاع بالتعليم بحد ذاته، وتنفق على التعليم على أمل الحصول منه على عوائد مستقبلية بفوارق الأجر الناجمة عن التعليم، كما ينظر إلى التعليم على أنه استثمار، وتزداد أهمية

¹ سامي عبد القادر (2013)، ص.84.

هذا الاستثمار كلما ارتفعنا على السلم التعليمي من جهة وكلما توجهنا إلى الفروع التطبيقية من التعليم من جهة أخرى. فالتعليم متعدد الفوائد باعتباره يرفع الانتاجية ويرفع الاستثمار والادخار ويساعد على تحسين الدخل وتكافؤ الفرص ويضمن التشغيل خاصة في القطاع العام، كما يسهم بتعزيز دور المرأة في النشاط الاقتصادي، بالإضافة إلى دوره في التأثير على قرار الهجرة وزيادة الانتاجية على مستوى الفرد والاقتصاد العالمي.¹

بذلك نجد أن للتعليم عوائد اقتصادية وعوائد اجتماعية نوضحها فيما يلي:²

- العوائد الاقتصادية: تتمثل في زيادة دخل الفرد والمجتمع وتجعل سلوك الأفراد عقلانيا ورشيدا في الاستهلاك واستخدام الممتلكات العامة والخاصة،
- العوائد الاجتماعية: تتمثل في محو الأمية والارتقاء المعرفي لأبناء المجتمع مما يساعد على تنظيم الحياة بينهم على نحو أفضل، كما تزيد قدرة الأفراد المتعلمين على الإبداع والابتكار ويساعد التعليم على تخفيض معدلات الجريمة والحفاظ على أمن المجتمع واستقراره.

هناك دراسات مختلفة تثبت أن هناك عوامل تؤدي إلى التأثير الإيجابي على معدلات الاستثمار وعلى معدلات النمو تتمثل في عبقرية الإنسان ومهارته وقدراته التنظيمية التي يظهرها التعليم بشكل كبير، من بين هذه الدراسات التي بينت مساهمة التربية والتعليم في النمو الاقتصادي ما يلي:³

1. أوضح آدم سميث Adam Smith أن موهبة الفرد لا تعود عليه فقط وإنما تعود أيضا على المجتمع الذي ينتمي إليه هؤلاء الموهوبون، وأن المهارة الفائقة للعامل تعمل كأداة ثمينة لإثراء الاقتصاد وأن المهارة التي يكتسبها العامل تعطي عائدا يغطي تكاليف الإعداد لها، إضافة إلى قيمة هذه المهارة في حد ذاتها. لقد اعتقد آدم سميث يقينا أن المهارات الإنسانية والخبرات المكتسبة تمثل جزءا أساسيا من رأس المال؛⁴

2. أشار الاقتصادي النيوكلاسيكي "مارشال MARSHALL" الذي إلى القيمة الاقتصادية للتعليم حين اعتبر الاستثمار في البشر من أكبر أنواع الاستثمارات الرأسمالية قيمة، ففي كتابه "مبادئ الاقتصاد" الصادر في 1890 اعتبر أن التعليم وسيلة لتحريض النشاط

¹ عدنان وديع (2007): "اقتصاديات التعليم"، في مجلة جسر التنمية، الكويت: المعهد العربي للتخطيط، العدد 68، ديسمبر/كانون الأول 2007- السنة السادسة، ص.03.

² سمية صلعة (2016): "اقتصاديات التعليم في الجزائر دراسة قياسية"، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، تلمسان: جامعة أبي بكر بلقايد، ص.156.

³ سامي عبد القادر (2013)، ص.85.

⁴ سمية صلعة (2016)، ص.ص.263-271.

الذهني فيجعل الفرد أكثر ذكاء وحبا للاطلاع أكثر قدرة على التكيف وأكثر عطاء واستعدادا وانضباطا في عمله. يقسم "مارشال" التعليم إلى نوعين أساسيين هما: التعليم العام والتعليم التقني، ويشجع التعليم التقني للطبقات العاملة المتوسطة لما له من دور مهم في النشاط الصناعي المتزايد في ذلك الوقت. كما يرى مارشال أن التعليم يلعب دورا كبيرا في اكتشاف العبقرية الموجودة في المجتمع –التي يعتبرها ثروة للمجتمع الذي تولد فيه- وأن عدم استخدامها يعد هدرا للثروات المادية للبلد فلا شيء ينمي الثروة المادية للبلد أكثر من تحسين المدارس وخاصة المدارس الابتدائية، كما يدعو إلى ضرورة وضع نظام منح تسمح لأبناء العمال الموهوبين بمواصلة تعليمهم النظري والتقني.¹

3. دراسة أود أوكركست Odd Aukrust: خلال الفترة 1900-1955 أكدت قيمة العامل البشري في زيادة الإنتاج حيث لاحظ عند ثبات رأس المال والعمالة فإن الإنتاج القومي كان يرتفع بنسبة 1,8 % سنويا، يرجع ذلك إلى التحسن المستمر في العوامل البشرية وأثرها على الإنتاج؛²

4. أعمال بومن Boman وأندرسن Anderson وكازر Kazar (سنة 1966) التي بينت الارتباط الحاصل بين مستوى دخل الفرد والمستوى التعليمي، يدل هذا على أن التربية والتعليم تساعد الدول أن تكون غنية كما تدل على أن الدول الغنية يمكنها أن تنفق أكثر على التربية والتعليم؛

5. دراسة هيكس Hicks (سنة 1980) حول العلاقة بين النمو الاقتصادي ومحو الأمية ومعدل الحياة، شملت الدراسة 83 بلدا سائرا في طريق النمو خلال الفترة (1960-1977) توصل إلى أنه في 12 بلد التي عرفت نسب نمو اقتصادي عالية لديها مستوى عال لنسبة محو الأمية ومعدل المعيشة؛

6. دراسة ويلر Wiler (سنة 1980) في دراسة لـ: 880 بلدا سائرا في طريق النمو، وجد أن زيادة نسبة محو الأمية من 20 % إلى 30 % تؤدي إلى زيادة في الدخل الوطني (PNB) من 8 % إلى 16 % في المتوسط، كما توصل إلى أن العلاقة تكون قوية أكثر في الدول الأفريقية؛

¹ سمية صلعة (2016)، ص.69.

² سمية صلعة (2016)، ص.272.

7. درس أسترلين Esterlin (سنة 1981) العلاقة بين التربية والنمو الاقتصادي في 25 دولة من أكبر دول العالم، وتوصل إلى أن نشر التكنولوجيا المرتبط بالنمو الاقتصادي متوقف على الدافع الناتج لتطوير التعليم الرسمي؛

8. دراسة كيروف Kairov: أقر الباحث السوفييتي "كيروف" أن إدخال التعليم الابتدائي الإجباري في الاتحاد السوفييتي لمدة أربع سنوات في المراحل الأولى للثورة الروسية قد عاد على الاقتصاد القومي بعائد يبلغ 43 مرة أكثر مما أنفق عليه من تكاليف؛¹

9. في منتصف القرن العشرين انتقل اهتمام الاقتصاديين بالتعليم إلى مرحلة محاولة قياس الآثار الاقتصادية للتعليم من خلال أعمال الاقتصادي مينسر MINCER عام 1958 وأعمال شولتز SCHULTZ أعوام 1960 و1961 و1963 و1983 التي حاول فيها قياس مساهمة التعليم في النمو الاقتصادي من خلال البحث في الآثار الإنتاجية للتعليم، قادته أعماله عام 1961 إلى الدعوة بأن ينظر إلى التعليم على أنه استثمار في رأس المال البشري، تمكن "شولتز" من إحداث ثورة بطرحه لفكرة الاستثمار في رأس المال البشري، حيث ذكر أن الزيادة في النمو الاقتصادي الأمريكي خلال الفترة 1929 و1957 تعود إلى تعليم اليد العاملة، كما يرى أنه مثلما التطور التقني موجه لتكوين رأس المال التقني فإن التكوين (أي التعليم والتدريب) يعمل على تكوين رأس المال البشري، فتحوّلت النظرة إلى التعليم من مجرد قطاع كباقي القطاعات الخدمية إلى اعتباره نشاطا استثماريا له مردوده على مستقبل التنمية.²

10. سجلت الباحثة فينوكور Vinokor (سنة 1999) العلاقة التي مفادها أن التربية تعتبر كمحرك للنمو الاقتصادي من خلال أن التربية تساعد في زيادة إنتاجية العمال وبالتالي ارتفاع مداخيلهم، كما يلي:

التربية ← ادماج استعدادات إنتاجية للعمال ← الزيادة في الإنتاجية ← الزيادة في مداخيل العمال.

¹ سمية صلعة (2016)، ص.272.

² سمية صلعة (2016)، ص.ص.65-70.

من خلال ما سبق، نجد أن الاقتصاديين الغربيين اهتموا منذ أمد بعيد بالتربية باعتبارها عاملا أساسيا للنمو والتطور، ونتيجة للتراكم الحاصل في الاهتمام بالتربية وبتطور الوعي الاقتصادي في هذا المجال أصبح الميدان التربوي قطاعا استثماريا ينبغي رعايته وتحليله وفقا للضوابط والمفاهيم الاقتصادية. كما نفهم أن الاستثمار في التربية والتعليم يساهم في النمو الاقتصادي على المدى الطويل، لهذا تخصص مختلف الدول ميزانيات في كل سنة للاستثمار في العنصر البشري وتمويل قطاع التربية والتعليم، لكن ينبغي قبل عملية التمويل لقطاع التربية تطبيق ما يسمى بـ: "التخطيط التربوي" الذي يقصد به التنبؤ بسير المستقبل في التربية والسيطرة عليه من أجل الوصول إلى تنمية تربوية متوازنة وإلى تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية والمالية المتاحة وإلى الربط بين التنمية التربوية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة¹، أي أن عملية التخطيط التربوي تعتبر أهم مرحلة من أجل تحقيق أهداف التنمية بمفهومها الواسع.

إن من أبرز نتائج التعليم في سوق العمل هو تقديمه لليد العاملة المتعلمة وتأثيره على خيارات المهن ومستويات الأجور. لهذا، فإن إصلاح نظام التعليم يجب أن يأخذ العامل الاقتصادي بعين الاعتبار في توجيه تلك الإصلاحات وتوجيه منظومة التعليم وخياراتها وتقنياتها. هنا يجدر التنويه إلى أنه بالرغم من علاقة الارتباط بين التعليم والتنمية إلا أنه ليس كل تعليم موات بالضرورة للتنمية بل ربما يضر بالتنمية، فقد يستهلك التعليم موارد ضخمة لكن يساء توزيع هذه الموارد داخل قطاع التعليم أو قد تستخدم بكفاءة متدنية فيكون من الأجدر أن تصرف في مجالات أخرى أكثر جدوى، كما قد يسيء التعليم إلى قدرات الأفراد بإيجاد مهن غير ضرورية وغير مطلوبة في سوق العمل مما يقود إلى بطالة المتعلمين.² من أجل ذلك تسعى الدول النامية ومنها الجزائر إلى خلق فضاءات يلتقي فيها طلبة الجامعات باعتبارهم متعلمين مع وكالات تدعيم الشباب أصحاب المشاريع بهدف غرس روح المبادرة والمقاولة بتنظيم ورشات تكوينية للطلاب على مستوى مختلف جامعات الوطن في إطار ما يسمى بـ: "دار المقاولاتية"، فما المقصود بهذه الدار ؟ في ماذا تتمثل مهامها ونشاطاتها وما هي أهدافها ؟ ندرس ذلك في المطلب الموالي.

¹ صباح غربي (2008): "الاستثمار في التعليم ونظرياته"، في مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، العددان الثاني والثالث، بسكرة: جامعة محمد خيضر، جانفي-جوان 2008.
² عدنان وديع (2007)، ص.ص. 18-04.

المطلب الثاني: دار المقاولاتية في الجزائر

جاءت دار المقاولاتية كفكرة جديدة تجسدت في الواقع في إطار اتفاق تعاون بين مختلف الأجهزة المساهمة في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر* والجامعات الجزائرية في مختلف ولايات الوطن، فيما يلي سنتعرض لمهام ونشاطات وأهداف دار المقاولاتية.

تتمثل مهمة دار المقاولاتية في تعميم عملية تحسيس الطلبة بالمقاولاتية على مستوى جميع الكليات في كل جامعة، حتى تمس هذه العملية جميع الطلبة في مختلف التخصصات، بهدف بروز جيل جديد من المقاولين الشباب والمتعلمين، وذلك من خلال:¹

- إرساء ثقافة المقاولاتية في صفوف الطلبة؛
- تدريب الطلاب على تبني روح المبادرة؛
- إدراج تخصصات مهنية ومقاييس في الليسانس والماستر تخص كيفية إنشاء المؤسسة.

للقيام بهذه المهام، تعمل الجامعات الجزائرية على توفير المدرجات والقاعات المناسبة المجهزة بالوسائل التكنولوجية والقيام بالحملات الإشهارية لاستقطاب أكبر عدد ممكن من الطلبة وتدعوا ممثلي مختلف الأجهزة المساهمة في إنشاء ومرافقة ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بغرض القيام بالنشاطات التالية:

- تنظيم أيام مفتوحة وأيام دراسية حول ريادة الأعمال؛
- تنظيم طاولات مستديرة حول إحدى المواضيع المتعلقة بالمقولة (دار السوق، مخطط الأعمال...)
- تنظيم ورشات تكوينية للطلاب الجامعيين حاملي المشاريع حول كيفية إنشاء مؤسسة مصغرة، الدراسة التقنية للمشروع ...؛
- تنظيم دورات تدريبية في مجال الأعمال التجارية؛
- تنظيم "مسابقة نجوم المقاولاتية" في شراكة مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛
- تنظيم الجامعة الصيفية من أجل تقريب الشباب حاملي أفكار المشاريع من الشبكة المساعدة على إنشاء مؤسسة مصغرة (البنوك، مصلحة الضرائب ...)

* مثل: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وغيرها.
¹ جامعة الأغواط، "تقديم دار المقاولاتية"، في الموقع الإلكتروني: http://www.lagh-univ.dz/?page_id=10362، تم الاطلاع عليه يوم: 2016/05/01.

تسعى دار المقاولاتية إلى تحقيق جملة من الأهداف يمكن إدراجها فيما يلي:

- ◀ نشر وتعزيز ثقافة المقاولاتية في الوسط الجامعي : من خلال تحسس الطلاب الجامعيين بضرورة انشاء مؤسسات مصغرة تجنبهم البطالة وتساهم في تقديم قيمة مضافة للاقتصاد الوطني؛
- ◀ بدء أفكار جديدة لمشاريع مبتكرة؛
- ◀ تدعيم شبكة المقاولاتية؛
- ◀ تكوين الطلبة في مجال المقاولاتية؛
- ◀ ضمان مرافقة أولية للطلبة حاملي المشاريع؛
- ◀ تمكين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من المساهمة في استقطاب الشباب الجامعي حاملي أفكار المشاريع من أجل مرافقتهم إلى أن ينشأ مؤسساتهم المصغرة؛
- ◀ نقل الطلبة من طابع التكوين الأكاديمي إلى الواقع الملموس.

من شأن دار المقاولاتية أن تربط الجامعات الجزائرية بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي وتجعل التعليم الجامعي يساهم في إتاحة الفرصة لدى طلاب الجامعات في تكوين فكرة حول إنشاء مؤسسة مصغرة، وهذا ما يسمح بنشر ثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري المتعلم من حاملي الشهادات الجامعية.

خلاصة الفصل الثالث:

بعد دراسة مراحل إصلاح قطاع التربية والتعليم في الجزائر وكذا مسار بناء وإصلاح التعليم العالي في الجزائر، نجد أن الحكومات المتعاقبة كانت ملتزمة بتجسيد ديمقراطية التعليم لجميع الجزائريين، وأن الجهود المبذولة في توفير الهياكل اللازمة كانت كبيرة، لكن عدم القيام بالتخطيط التربوي والتعليمي وتحيينه في كل فترة أدى إلى خلق فجوة كبيرة بين التنمية التربوية والتنمية الاقتصادية في الجزائر، فكان فتح التخصصات في جميع المجالات بطريقة غير مدروسة ودون دراسة لمتطلبات سوق العمل الجزائري ومع زيادة عدد السكان الذي صاحبه زيادة في الأعداد الكبيرة للمخرجين الجامعيين أدى إلى ظهور بطالة المتعلمين.

إن ظاهرة بطالة المتعلمين تستلزم القيام بإصلاحات عميقة في منهج التعليم والتعليم العالي ككل وتحقيق المواءمة بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل. هذا ما أدى إلى تبني منهج المقاربة بالكفاءات في التعليم الأساسي والثانوي، وفتح المسارات المهنية وفتح دور المقاولاتية على مستوى جامعات الوطن، بغرض ربط الجامعة الجزائرية بالمحيط الاقتصادي وتوجيه الشباب المتعلمين نحو فكر جديد في مجال التوظيف يتماشى مع الوضع الحالي، من خلال نشر الفكر المقاولاتي المبادر.

الفصل الرابع: تطور المؤسسات الصغيرة
والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ
ودورها في تشغيل المتعلمين

تمهيد:

اضطرت الجزائر من جراء التدهور الاقتصادي في بداية التسعينيات، إلى صياغة برنامج شامل للتعديل الهيكلي الذي مهد للانتقال إلى اقتصاد السوق والتوجه نحو الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتبار هذه الأخيرة الوسيلة التنموية الأنجع في الوقت الراهن نظرا لأهميتها ودورها في التنمية الشاملة من خلال ما تحقّقه من أهداف اقتصادية ذات أبعاد اجتماعية، والدليل على ذلك تجربة العديد من الدول التي استطاعت النهوض باقتصادها من خلال الاعتماد على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تمكنت من تحقيق معدلات تشغيلية عالية على مستوى أفراد المجتمع خاصة الشباب منهم وتحقيق التكامل الاقتصادي من خلال ما تقدمه للمؤسسات الكبيرة.¹ كما يقل حجم المخاطرة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كثيراً بالمقارنة مع المشروعات الكبيرة، إضافة إلى أنها بالنسبة للشباب الوافدين إلى سوق العمل لأول مرة تشكل ميداناً لتطوير معارفهم النظرية وإكسابهم المهارات الإدارية والفنية والإنتاجية والتسويقية اللازمة.

لهذا، سنحاول في هذا الفصل الذي قسمناه إلى ثلاثة مباحث، دراسة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بصفة عامة، بتعريفها وذكر خصائصها ومراحل تطورها في الجزائر، في المبحث الأول، أما المبحث الثاني فتم تخصيصه لدراسة مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن السياسة العامة للتشغيل، أما المبحث الثالث، فاشتمل على مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توظيف المتعلمين.

¹ . ماهر حسن المحروق؛ إيهاب مقابلة (2006): " المشروعات الصغيرة والمتوسطة، أهميتها ومعوقاتهما"، جبل عمان مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة- الدور الثاني، أيار 2006، من الموقع الإلكتروني:

<http://www.alolabor.org/nArabLabor/images/stories/Tanmeya/dwrat/jordon16221206/smes.doc>، تم الاطلاع عليه يوم: 2009/08/15.

المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها

إن تصنيف المؤسسات من حيث معيار الحجم يظهر لنا ما يسمى بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي غير المؤسسات الكبيرة، لكن لو حاولنا تحديد حجم المؤسسة الصغيرة وحجم المؤسسة المتوسطة وحجم المؤسسة الكبيرة لوجدنا أن الأمر أكثر تعقيداً، لهذا، سيتم تخصيص هذا المبحث لدراسة مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودراسة الخصائص التي تميزها عن المؤسسات الكبيرة.

المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يعتبر مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من المفاهيم النسبية، نظراً لعدم وجود اتفاق محدد بين الباحثين حول هذا المفهوم، بسبب وجود صعوبات تتعلق باختلاف المعايير المعتمدة في كل دولة والذي يرجع أساساً إلى اختلاف الظروف والأوضاع الاقتصادية لكل بلد عن الآخر ودرجة التقدم الاقتصادي ومستوى معيشة الأفراد، إضافة إلى مدى التقدم في استخدام التكنولوجيا في الصناعة. نرى ذلك فيما يلي:

الفرع الأول: صعوبات تحديد تعريف للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة

ثمة صعوبات في وضع تعريف واضح خاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يحظى بإجماع مختلف الأطراف المهتمة بهذا القطاع، وتتمثل أهم هذه الصعوبات في ما يلي:¹

- اختلاف درجة النمو الاقتصادي:

من المؤشرات الاقتصادية الهامة التي يأخذ بها الباحثون والدارسون في الحكم على مدى التقدم والتخلف الاقتصادي لأي دولة كانت، هو معيار درجة النمو الاقتصادي، ويتمثل الاختلاف في درجة النمو الاقتصادي في ذلك التطور غير المتكافئ بين مختلف الدول واختلاف مستويات النمو، فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية أو ألمانيا أو اليابان أو أي بلد صناعي آخر تعتبر كبيرة في بلد نامي كالجزائر أو السنغال مثلاً كما أن شروط النمو الاقتصادي والاجتماعي تتباين من فترة لأخرى، فما يمكن أن نسميها بالمؤسسة الكبيرة الآن قد تصبح مؤسسة صغيرة أو متوسطة في فترة لاحقة، كما يؤثر المستوى التكنولوجي على النمو الاقتصادي ويحدد بدوره أحجام المؤسسات الاقتصادية المختلفة.

- اختلاف حجم وطبيعة النشاط الاقتصادي:

يمكن أن نصنف المؤسسات الاقتصادية حسب القطاعات الاقتصادية إلى: مؤسسات صناعية ومؤسسات تجارية ومؤسسات زراعية ومؤسسات خدمية، ومن المعروف أن تنوع الأنشطة الاقتصادية يغير في أحجام المؤسسات ويميزها من نشاط لآخر، فالمؤسسات التي تعمل في مجال الصناعة غير التي تعمل في مجال الزراعة أو الخدمات، كما تزداد أهمية تصنيفات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من

¹ بلال مشعلي (2011): " دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية "، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة فرحات عباس سطيف 1، ص.ص. 26، 27.

قطاع إلى آخر لا اختلاف الحاجة إلى العمالة ورأس المال، فالمؤسسات الصناعية تحتاج لرؤوس أموال ضخمة لإقامة استثماراتها أو التوسع فيها، كما تحتاج إلى يد عاملة كثيرة مؤهلة ومتخصصة، الأمر الذي لا يطرح في المؤسسات التجارية أو الخدمية، أما على المستوى التنظيمي فالمؤسسات الصناعية تحتاج إلى هيكل تنظيمي أكثر تعقيداً لأجل التحكم في مختلف أنشطتها، لكن المؤسسات التجارية تحتاج إلى مستوى تنظيمي يتسم بالبساطة والوضوح وسهولة اتخاذ القرارات، وهذا ما يشكل صعوبة في تحديد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- اختلاف فروع النشاط الاقتصادي:

يختلف النشاط الاقتصادي وتنوع فروع، فالنشاط الصناعي بدوره ينقسم إلى فروع عدة منها الصناعات الاستخراجية، الغذائية، التحويلية، الكيماوية والتعدينية ...، والنشاط التجاري ينقسم بدوره إلى تجارة التجزئة وتجارة الجملة، وأيضاً على مستوى الامتداد الجغرافي ينقسم إلى تجارة خارجية وتجارة داخلية. وتختلف كل مؤسسة حسب النشاط الذي تنتمي إليه وذلك بسبب تعداد اليد العاملة ورأس المال الموجه للاستثمار، فالمؤسسة الصغيرة أو المتوسطة في مجال الصناعة التعدينية قد تكون كبيرة في مجال الصناعة الغذائية.

حقيقة، يخلق تعدد المعايير صعوبات في اختيار المعيار المناسب منها لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي تساعد في وضع الحدود الفاصلة بين أصناف هذه المؤسسات على اختلاف أوجه نشاطاتها والقطاعات التي تنتمي إليها. لهذا، حتى يكون التعريف صحيحاً وقابلاً للاستخدام من قبل الجميع بصورة واضحة وسهلة، نستعرض بعض الجوانب التي لا بد أن تتوافر فيه، مثل:¹

- أن يكون التعريف مرتبطاً بالمعلومات المتاحة: حتى يكون التعريف سهل التطبيق لا بد أن يتضمن قدراً من التحديد يناسب المعلومات المتاحة ولا يتعدى حدود إمكانية تواجد البيانات، أو الطرق الممكنة للحصول على المعلومات؛
- أن يكون التعريف بسيط الفهم وسهل الاستخدام: حتى يكون التعريف سهل الفهم لا بد أن يبتعد عن الغموض والتأويل لتفسيرات متعددة، فيكون التعريف سهل الفهم بالنسبة لأصحاب الأعمال، وكذلك بالنسبة لصانعي السياسات ومقدمي الخدمات. وينبغي ألا يتضمن التعريف صيغاً معقدة، وألا يحتوي على صفحات وقوائم تجعل من التعامل معه شيئاً مستحيلاً؛
- أن يكون التعريف قائماً على حقائق اقتصادية: حتى يكون التعريف مناسباً لا بد أن يكون متسقاً مع الحقائق والأهداف الاقتصادية الوطنية، حيث يجب أن يكون الأساس النهائي لوضع

¹ بلال مشعلي (2011)، ص. 28.

التعريف هو الوضع الاقتصادي القائم بالفعل، ومدى ملائمة التعريف لهذه الظروف وارتباط قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتلك الظروف، ومدى تأثيرها على الوضع الاقتصادي؛

- أن يكون التعريف قابلاً للتعديل وفق التغيرات الاقتصادية: حتى يكون التعريف متكيفاً ومواكباً للتغيرات التي تحدث في الاقتصاد عموماً وبقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصوصاً لا بد أن يكون التعريف مرناً وقابلاً للتعديل، وإلا استدفع التغيرات الاقتصادية بمختلف جوانبها ومصادرها إلى تغيير التعريف بالكامل كلما أردنا تعديله، ولا بد أيضاً من وجود آلية لتغيير التعريف إذا أصابه أي خلل، نتيجة تغير الظروف الاقتصادية.
- نظراً لضرورة توفر كل هذه الشروط في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تم ضبط مجموعة معايير متنوعة ومتعدد، يتم دراستها في العنصر الموالي.

الفرع الثاني: معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من أجل تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتمييزها عن المؤسسات الكبيرة، كان لزاماً وضع معايير محددة، لأن عدم وجود معايير متفق عليها داخل البلد الواحد يحول دون تحديد هذه المؤسسات مما ينعكس سلباً على الخطط الاقتصادية التي تعالج هذا القطاع الاقتصادي الحيوي كما يجعل من الصعب ملاحظة ومتابعة التطورات الحاصلة فيه بشكل علمي دقيق.

لهذا، يمكن الاستناد على جملة من المعايير في محاولة تحديد ماهية هذه المؤسسات، وتكمن مشكلة هذه المعايير في صعوبة الاختيار المناسب بينها وذلك بسبب كثرتها، ويمكن تصنيفها إلى صنفين هما:

- **المعايير الكمية:** تتمثل في: عدد العمال؛ رأس المال؛ القيمة المضافة؛ رقم الأعمال؛ كمية الإنتاج؛ كمية المبيعات؛
- **المعايير النوعية:** تتمثل في: السيطرة على السوق؛ الاستقلالية والملكية؛ الإدارة؛ التكنولوجيا؛ الانتشار الجغرافي.

ندرس هذه المعايير فيما يلي:

❖ المعايير الكمية:

هي من أهم المعايير المستخدمة في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي تخص مجموعة من المؤشرات التقنيّة الاقتصادية (عدد العمال، كمية الإنتاج، القيمة المضافة) ومجموعة أخرى من المؤشرات النقدية (رأس المال، رقم الأعمال، كمية المبيعات). ونتعرض فيما يلي إلى بعض من هذه المعايير*:

* سنتناول من ضمن المعايير الكمية معيار حجم العمالة ومعيار حجم رأس المال المستثمر نظراً لأنهما الأكثر استخداماً ولسهولة الحصول على المعلومات المتعلقة بهذين العنصرين.

- **مقياس عدد العمال:** يعتبر مقياس عدد العمال هو المقياس الأكثر استعمالا للمقارنة بين حجم المؤسسات، وذلك لعدة أسباب نذكر منها ما يلي:
 - للسهولة التي يتميز بها هذا المقياس: فمن السهل تصنيف المؤسسات حسب حجمها (مؤسسات مصغرة، صغيرة، متوسطة، كبيرة) من خلال معرفة عدد العمال؛
 - لتوفر المعلومات عنه: خاصة إذا علمنا أن البيانات الخاصة بالعمالة متوفرة في غالبية الدول ويتم نشرها دوريا وبصفة مستمرة؛
 - لتمييزه بالثبات نسبيا: عدد العمال في المؤسسة هو عدد ثابت نسبيا، مما يسهل استخدام هذا المقياس في تصنيف المؤسسات حسب الحجم؛
- لكن على الرغم من كل هذه المزايا التي يتمتع بها هذا المقياس مثل السهولة والوفرة في البيانات إلا أن هناك من يرى وجوب توخي الحذر في استعمال هذا المؤشر، لأن الاعتماد المطلق على هذا المقياس قد يؤدي إلى تصنيف خاطئ للمؤسسات حيث تعتبر على أساسه المؤسسات ذات الكثافة العمالية مؤسسات كبيرة بالنظر إلى تلك التي تعوض هذه الكثافة العمالية بالكثافة الرأسمالية والتكنولوجية كما أن هناك عوامل أخرى تجعلنا نتوخى الحذر في استعمال هذا المقياس تتمثل في ظاهرة عدم التصريح بالعمال وكذا اشتغال أفراد العائلة في المؤسسات العائلية مع كونهم عمال في مؤسسات أخرى.
- **مقياس رأس المال المستثمر:** يعتمد هذا المقياس كثيرا في تحديد حجم المشروعات الصناعية بحيث إذا كان حجم رأس المال المستثمر كبيرا اعتبرت المؤسسة كبيرة، أما إذا كان صغيرا نسبيا اعتبرت المؤسسة صغيرة أو متوسطة، مع الأخذ بعين الاعتبار درجة النمو الاقتصادي لكل دولة. كما تجدر الإشارة في المعايير الكمية، إلى أن هناك من الدول من تعتمد على معايير أخرى بالإضافة إلى هذه المعايير المنفردة، بمعنى أنه قد يستخدم أي من هذه المعايير منفردا، كما قد يحتاج الأمر لاستخدام أكثر من معيار واحد في نفس الوقت، ولكن الكثير من الاقتصاديين انتقدوا استخدام معيار واحد للتمييز بين حجم المؤسسات، لهذا كان من الضروري استعمال ما يسمى بـ: "المقياس المزدوج"، وذلك بالجمع بين معيارين على الأقل مثل معيار العمالة ورأس المال معا، بوضع حد أقصى لعدد العمال بجانب مبلغ معين للاستثمارات الرأسمالية الثابتة في المشروعات الصناعية الصغيرة.

❖ **المعايير النوعية:**

من خلال دراستنا للمعايير الكمية تبين لنا أنها تتضمن بعض الجوانب السلبية، وبالتالي عدم قدرتها لوحدها على الفصل بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وغيرها من المؤسسات الأخرى وذلك لتباين المعطيات من قطاع اقتصادي إلى آخر هذا ما جعل الباحثين يدرجون معايير أخرى وهي المعايير

النوعية التي تتمثل في: الملكية والاستقلالية في الإدارة والسيطرة على السوق (الحصة السوقية للمؤسسة)، نتعرض فيما يلي إلى بعض من هذه المعايير:

- **معيار الملكية:** يعتبر هذا المعيار من المعايير النوعية الهامة حيث نجد أن غالبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعود ملكيتها إلى القطاع الخاص في شكل شركات أشخاص أو شركات أموال معظمها فردية أو عائلية يلعب مالك هذه المؤسسة دور المدير والمنظم وصاحب اتخاذ القرار الوحيد.
- **معيار المسؤولية:** حيث نجد حسب هذا المعيار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تتميز بهيكلها التنظيمي البسيط، نجد أن صاحب المؤسسة باعتباره مالكا لها يمثل المتصرف الوحيد الذي يقوم باتخاذ القرارات وتنظيم العمل داخل المؤسسة وتحديد نموذج التمويل والتسويق ... إلخ وبالتالي فإن المسؤولية القانونية والإدارية تقع على عاتقه وحده.
- **معيار السيطرة على السوق (الحصة السوقية للمؤسسة):** بالنظر إلى العلاقة الحتمية التي تربط المؤسسة بالسوق كونه الهدف الذي تؤول إليه منتجاتها فهو يعتبر بهذا مؤشرا لتحديد حجم هذه المؤسسة بالإعتماد على وزنها وأهميتها داخل السوق الذي كلما كانت حصة المؤسسة فيه كبيرة وحظوظها وافرة كلما اعتبرت هذه المؤسسة كبيرة أما تلك التي تستحوذ على جزء يسير منه وتنشط في مناطق ومجالات محدودة فتعتبر صغيرة أو متوسطة.

إن مختلف هذه المعايير الكمية والنوعية توضح بشكل جلي خصوصيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تفرقها عن المؤسسات الكبيرة، الأمر الذي سهل وضع مفهوم لهذا النوع من المؤسسات، ندرس هذا في الفرع الموالي.

الفرع الثالث: الاتجاهات المختلفة في تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نظرا لتعدد معايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ظهرت اتجاهات مختلفة من هيئات دولية وحكومات قامت بتحديد مفهوم هذه المؤسسات اعتمادا على معايير مركبة حيث تستخدم بعض المعايير الكمية وبعض المعايير النوعية معا، يمكن إجمال هذه الاتجاهات في ثلاث مجموعات كما يلي:¹

1- فيما يخص تعاريف الهيئات الدولية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فهي كما يلي:

- أما منظمة العمل الدولية فقد عرفتها بأنها وحدات صغيرة الحجم تنتج وتوزع سلعا وخدمات وتتألف من منتجين مستقلين يعملون لحسابهم الخاص في المناطق الحضرية من البلدان النامية،

¹ هایل عبد المولى طشطورش (2012): "المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية"، الطبعة الأولى، الأردن، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، ص.ص. 17-25.

بعضها يعتمد على العمل من داخل العائلة وبعضها الآخر قد يستأجر عمالا وحرفيين ومعظمها يعمل برأس مال ثابت، صغير، أو ربما دون رأسمال ثابت.

- أما تعريف البنك العالمي للمشروع الصغيرة فهو ذلك المشروع الذي يستخدم أقل من خمسين عاملا في الدول النامية وإجمالي أصول ومبيعات الواحد منها ثلاثة ملايين دولار، وأقل من 500 عامل في الدول الصناعية المتقدمة، ويعبر المشاريع متناهية الصغر حتى 10 عمال ومبيعاتها الإجمالية السنوية حتى 100 ألف دولار، وإجمالي أصولها حتى 10 آلاف دولار، بينما المشاريع المتوسطة حتى 300 عامل وإجمالي أصولها ومبيعاتها حتى 10 ملايين دولار؛

- أما مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية والتجارة (الأونكتاد) فيعرف المشاريع الصغيرة بأنها تلك التي يعمل فيها من 20 إلى 100 فرد، والمتوسطة تلك التي يعمل فيها من 101 إلى 500 فردا، أيضا قسم تصنيف هذه المشاريع إلى فئة الشركات الصغيرة وهي التي يعمل فيها 100 عاملا فأقل، وفئة الشركات المتوسطة التي يعمل فيها من 100 عاملا وأقل من 1000 عاملا.

2- فيما يخص تعاريف بعض الدول الصناعية المتقدمة فهي كما يلي:

- قام الاتحاد الأوروبي بإعطاء تعريفي كمي للمشروع الصغير والمتوسط وحدده بالمحددات التالية:

- ◀ حجم تداول سنوي لا يزيد عن 16 مليون جنيه استرليني؛
- ◀ حجم رأس مال مستثمر لا يزيد عن 8 مليون جنيه استرليني؛
- ◀ عدد من العمال والموظفين لا يزيد عن 250 عامل وموظف، وباستخدام هذا المعيار الأخير، أقر الاتحاد الأوروبي التقسيمات التالية في تحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما يلي:¹

- المؤسسات الصغيرة جدا يتراوح عدد عمالها من 1 إلى 9 عمال؛
- المؤسسات الصغيرة من 10 إلى 99 عامل؛
- المؤسسات المتوسطة من 100 إلى 499 عامل.

- عرف قانون الشركات البريطاني الصادر سنة 1985 المشروع الصغير والمتوسط بأنه المشروع الذي يفي بشرطين أو أكثر من الشروط التالية:

- ◀ حجم تداول سنوي لا يزيد عن 8 مليون جنيه استرليني؛
- ◀ حجم رأس مال مستثمر لا يزيد عن 3,8 مليون جنيه استرليني؛
- ◀ عدد من العمال والموظفين لا يزيد عن 250 موظف.

¹ إسماعيل شعباني (2003): "ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها في العالم"، ورقة بحثية مقدمة في الدورة التدريبية الدولية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطورها في الاقتصاديات المغاربية، جامعة فرحات عباس، سطيف، أيام: من 25 إلى 28 ماي، ص. 03.

كما تم من خلال هذا القانون إعطاء تعريفات خاصة بكل قطاع اقتصادي (التصنيع؛ البناء؛ المناجم؛ شركات النقل؛...)*

- في كوريا الجنوبية، يتم تحديد المشروعات الصغيرة بأنها المشروعات التي تضم 30 عاملاً؛
- أما التعريف التشريعي في كندا فهو الوارد بقانون تمويل إلا عمال الصغيرة وهو كما يلي: المنشأة الصغيرة هو المشروع الذي ينفذ أو على وشك التنفيذ في كندا بغرض الكسب أو الربح وذو عائد سنوي إجمالي يقدر كما يلي:¹

(أ) لا يزيد على 5 ملايين دولار أو أقل من ذلك في العام المالي للمشروع الذي تتم خلاله الموافقة على القرض من جانب المقرض بالنسبة لمجال المشروع؛

(ب) أو في حالة المشروع الذي يكون على وشك التنفيذ وليس من المتوقع في الوقت الحالي أن القرض الذي تتم الموافقة عليه من جانب المقرض بالنسبة للمشروع يزيد عن 5 ملايين دولار أو أي مبلغ أقل من هذا بالنسبة للعام المالي الأول الذي لا تقل مدته عن 52 أسبوعاً .
علماً أن هذا التعريف لا يتضمن المنشآت الزراعية أو أي عمل يكون هدفه تعزيز الأغراض الدينية أو الخيرية.

- في الولايات المتحدة الأمريكية، تم تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة طبقاً للقانون الصادر سنة 1953 والمعروف باسم (Small Business Act) كما يلي:²

"المؤسسة التي يتم امتلاكها وإدارتها بطريقة مستقلة بحيث لا تسيطر على المجال الذي تعمل فيه"،

حيث استند القانون المعروف باسم (Small Business Act) على ثلاثة معايير:

• استقلالية الإدارة؛

• ملكية المؤسسة تكون لمقاول مستقل؛

• أن لا تكون المؤسسة مسيطرة على السوق.

◀ - أما اليابان فقد أصدرت عام 1963 القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي تضمن تعريف هذه المؤسسات التي قسمها حسب أوجه النشاط إلى المؤسسات الصناعية والتعدين والنقل والإنشاءات من جهة والمؤسسات التجارية والخدمية التي تقسم بدورها إلى تجارة الجملة وتجارة التجزئة، وذلك من خلال الجدول التالي:

* للاطلاع أكثر يرجى النظر في المرجع التالي: هائل عبد المولى طشوش (2012)، ص.19.

¹ التعريف الإجرائي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر، ملخص تنفيذي، في الموقع الإلكتروني:

http://www.mof.gov.eg/MOFGallerySource/Arabic/Small_Protects/SR/SR-5.pdf، تم الاطلاع عليه يوم: 2015/04/04.

² Robert Wtterwulge, avec la collaboration de frank Jansen (1998): « LA PME. Une entreprise humaine », DeBoeck Université, Belgique, p.16.

جدول رقم (01-04): تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب أوجه النشاط

المؤسسات الصغيرة	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة		أوجه النشاط
	عدد العاملين	رأس المال	
عدد العاملين	عدد العاملين	رأس المال	
50 عاملا فأقل	300 عامل فأقل	100 مليون ين فأقل	المؤسسات الصناعية والتعدين والنقل والإنشاءات
5 عمال فأقل	100 عامل فأقل	30 مليون ين فأقل	المؤسسات التجارية والخدمية
	50 عاملا فأقل	10 ملايين ين فأقل	تجارة الجملة
			تجارة التجزئة

المصدر: شعيب أنشي (2008): "واقع وآفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الأوروبية"، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الجزائر، ص. 34.

نلاحظ من خلال الجدول، أن تصنيف المؤسسات المتوسطة والصغيرة في اليابان يعتمد على معيار مزدوج يشمل رأس المال وعدد العاملين، كما تختلف هذه المؤسسات باختلاف قطاع النشاط حيث في نشاط الصناعة والتعدين والنقل والإنشاءات هي المؤسسات التي تملك رأس مال مستثمر لا يتجاوز 100 مليون ين، على ألا يتجاوز عدد العمال 300 عامل، أما في نشاط التجارة والخدمات فيحدد رأس المال المستثمر بـ: 30 مليون ين فأقل وعدد عمال لا يتجاوز 300 عامل.

3- فيما يخص تعاريف بعض الدول النامية فهي كما يلي:

- أما الهند فهي تعتبر أن المشروع الصغير هو تلك المنشأة التي يعمل بها أقل من 100 عامل إذا كانت غير مجهزة بالآلات الكهربائية وأقل من 500 عامل إذا كانت مجهزة بالآلات الكهربائية؛
- أما في أمريكا اللاتينية فإن المشروع الصغير هو المنشأة التي يعمل بها من 5 إلى 49 عامل؛
- أما في باكستان، ذهبت هيئات صناعية إلى تعريف المشروع الصغير بأنه المشروع الذي يبلغ رأس ماله 50 ألف دولار؛
- أما في نيجيريا، تم تعريف المشروع الصغير بأنه المشروع الذي يبلغ رأس ماله 227 ألف دولار؛
- أما في السعودية فيعرف المشروع الصغير بأنه المشروع الذي يضم أقل من 25 عاملا، أما المشروع المتوسط فهو الذي يضم أقل من 125 عاملا؛
- أما في مصر، فقد ظلت المشروعات الصغيرة تعاني من عدم وجود تعريف واضح نظرا لاختلاف النظرة إليها لدى كل من أجهزة التخطيط والتنفيذ والإحصاء والتمويل وبصدور القانون رقم 141 لسنة 2004 والمسمى بقانون تنمية المنشآت الصغيرة توفر الإطار القانوني المنظم لتلك المشروعات، وبناء عليه، تعرف المشروعات الصغيرة والمتوسطة اعتمادا على عدة معايير منها

عدد العمال ، حجم رأس المال أو خليط بين المعيارين معا،¹ حيث تم تعريف المشروعات الصغيرة بأنها كل شركة أو منشأة فردية تمارس نشاطا اقتصاديا إنتاجيا أو خدميا لا يقل رأس مالها المدفوع عن خمسين ألف جنيه، ولا يجاوز مليون جنيه ولا يزيد عدد العاملين فيها عن خمسين عاملا؛²

من خلال هذه التعريفات جميعها، نلاحظ أن عبارة: "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" تحمل في مضمونها مفهوم الحجم وأنه يمكن التفرقة بين مؤسسة صغيرة ومتوسطة وأخرى كبيرة، من خلال معايير كمية (متعلقة بالحجم)، تمكّن من الحصول على نتائج محدّدة بسهولة، ومعايير نوعية تسمح بإبراز كل نوع من المؤسسات وفيما يلي نرى خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المطلب الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن المؤسسات الكبيرة بالعديد من الخصائص، قسمناها إلى خصائص عامة وأخرى متعلقة بالإدارة، كما يلي:

الفرع الأول: الخصائص العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتعدد الخصائص العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تعتبر سهولة الإنشاء وتهتم بكل النشاطات وتعتمد على المصادر الداخلية في تمويل رأس المال كما أنها تساهم في الحد من البطالة وتحقيق التكامل الاقتصادي، إضافة إلى خصائص عامة أخرى، ندرس ذلك من خلال هذا الفرع. تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعدة خصائص عامة منها:

- **سهولة الإنشاء:** نظرا للحجم الصغير الذي تتميز به المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فإن إنشاءها يتضمن إجراءات تأسيسية قصيرة وغير معقدة وأيضا انخفاض مستلزمات رأس المال المطلوبة لمباشرتها. فالمشروعات الصغيرة لا تحتاج إلى رأس مال كبير من أجل إنشائها، حيث أنها تستند بالأساس إلى جذب وتفعيل مدخرات الأشخاص من أجل تحقيق منفعة أو فائدة تلبي بواسطتها حاجات محلية أو جزئية في أنواع متعددة من النشاط الاقتصادي؛³

¹ بنك التنمية الصناعية والعمال المصري (2009): "المشروعات الصغيرة والمتوسطة، بارقة أمل للاقتصاد المصري"، إدارة التخطيط والبحوث والتطوير الداخلي، ص. ، في الموقع الإلكتروني: www.idbe-egypt.com/doc/sme.doc، تم الاطلاع عليه يوم: 2015/04/03.

² قانون تنمية المنشآت الصغيرة (2004): "القرار بقانون رقم 141 لسنة 2004، بإصدار قانون تنمية المنشآت الصغيرة"، الباب الأول، مجلس الشعب، جمهورية مصر العربية، ص. 02. في الموقع الإلكتروني: http://www.sfdegypt.org/c/document_library/get_file?uuid، تم الاطلاع عليه يوم: 2015/04/03.

³ . إسماعيل بوخواوة؛ عبد القادر عطوي (2003): "التجربة التنموية في الجزائر واستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، ورقة عمل مقدمة في الدورة الدولية بعنوان: " تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية"، سطيف: جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 25-28 ماي 2003، ص.ص. 836-837.

- **الاعتماد على المصادر الداخلية في تمويل رأس المال:** ما يلاحظ على هذا النوع من المؤسسات أنها تعتمد بشكل كبير على التمويل الذاتي أو القروض المقدمة من الأصدقاء أو أفراد العائلة، أي أن الاعتماد على التمويل البنكي ضعيف وهذا راجع إلى:
 - عدم القدرة على تقديم ملفات مشاريع تخضع للشروط المطلوبة؛
 - عدم توفر الضمانات البنكية المطلوبة للحصول على القرض.
- **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تهتم بكل النشاطات:** إن من بين ما يميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن المؤسسات الكبرى هو كونها تهتم بكل أشكال النشاطات (فلاحية، صناعية، خدماتية،... الخ) فنظرا لصغر حجم الاستثمارات فيها، يسهل دخول المستثمرين الصغار بأفكارهم التجديدية في مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية،¹ والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن أن تنشأ أيضا في أي مكان مهما كانت مميزاته وخصائصه، في الريف أو في المدينة، أهل بالسكان أو عكس ذلك، في المناطق الساحلية أو الداخلية أو الصحراوية، في المناطق الجبلية (تربية النحل مثلا) فهي تلبي كل من له رغبة في الاستثمار؛
- **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في الحد من البطالة:** لعل من الأسباب الرئيسية التي تساهم في انتشار وتوزع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي أنها تتطلب أيدي عاملة بسيطة، إلى الحد الذي يمكنها فيه القيام بالأشغال البسيطة التي لا تتطلب تكويننا عاليا، فيكفي القليل من المعرفة واليسير من التجربة والخبرة للقيام بالعمل مما يسهل عليها استقطاب اليد العاملة وتوظيفها، وهو ما يسمح بإقبال المستثمرين على هذه المشاريع الصغيرة والمتوسطة؛ وكنتيجة لذلك، هي تعمل على تحقيق التشغيل بشكل كبير مما يؤدي إلى انخفاض تكلفة خلق منصب العمل على اعتبار الكثافة العمالية، والمساهمة في الحد من البطالة، ففي الفترة من 1992 إلى 1998 اعتمدت الولايات المتحدة الأمريكية على خطة قصيرة الأمد لحل مشكلة البطالة بالتركيز على الصناعات الصغيرة والمتوسطة، فكان من نتيجة ذلك توفير أكثر من 15 مليون فرصة عمل في تلك الفترة، مما خفف من حدة البطالة وآثارها السيئة، وأصبحت تلك المشاريع الصغيرة القائمة اليوم تستوعب أكثر من 10% من قوة العمل الأمريكية. أما في دول الاتحاد الأوروبي مجتمعة تشكل الصناعات الصغيرة والمتوسطة حاليا حوالي أكثر من 75% من سوق العمل، أما في كل من اليابان والصين وإيطاليا تم معالجة مشكلة البطالة بحلول إبتكارية توجهت صوب المشروعات الفردية الصغيرة والمتوسطة ذات المنتجات المطلوبة والبسيطة وغير

¹ . ملكية زغيب (2005) : "دور وأهمية قرض الإيجار في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، في مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد: 05 سطيف: جامعة فرحات عباس، 2005، ص.ص.173، 174

المعقدة تكنولوجيا مثل: صناعات الملابس والأثاث والمنتجات الجلدية والسجاد والنجف وقطع الغيار وكاميرات التصوير البسيطة، والنظارات وأدوات التجميل ولعب الأطفال... الخ. إن الصناعات الصغيرة اليابانية أصبحت تستوعب الآن حوالي 84% من مجمل العمالة الصناعية وهي تساهم بحوالي 52% من إجمالي قيمة الإنتاج الصناعي الياباني، كما أصبح في إيطاليا أكثر من 2 مليون و300 ألف مشروع فردي صغير؛¹

- **سهولة وحرية الدخول والخروج من السوق:** لنقص نسبة الأصول الثابتة إلى الأصول الكلية في أغلب الأحيان، وزيادة نسبة رأس المال إلى مجموع الخصوم وحقوق أصحاب المشروع؛
- **ارتفاع معدل دوران البضاعة والمبيعات وأرقام الأعمال:** حيث يمكن التغلب على طول فترة الاسترداد لرأس المال المستثمر.² حيث تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الاستثمار في المجالات الأقل مخاطرة وسرعة فترة الاسترداد؛
- **تحقيق التكامل الاقتصادي:** تقدم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خدمات للصناعات الكبيرة بتوفير مستلزمات معينة "منتجات محددة" تدخل في إنتاج منتجات الصناعات الكبيرة، حيث تتم هذه العملية عن طريق عقود تسمى بالتعاقد من الباطن أو المقولة من الباطن (sous-traitance) ، على سبيل المثال:³
تتعاقد الشركة الأمريكية لصناعة السيارات "جنرال موتورز" مع 26 ألف مصنع لإنتاج عدد من الأجزاء التي تحتاج إليها في العملية التصنيعية، ومن بينها 16 ألف مصنع يعمل بها أقل من 100 عامل (تعتبر هذه المصانع مؤسسات صغيرة حسب المعيار الأمريكي في تصنيف حجم المؤسسات) .
إن انتشار عدد كبير من الوحدات الصغيرة والمتوسطة التي تعمل في إطار المقولة من الباطن، يمكن أن يبرر بعاملين أساسيين:⁴
- **تخفيض تكلفة الإنتاج:** تفويض مؤسسة صغيرة أو متوسطة في إنجاز مهام معينة في إطار هذا النوع من العقود، والقائم على التخصص، وهو ما يعني بالنسبة للمؤسسة

¹ زكية مقري؛ نعيمة بجباوي (2011): "المشروعات الصغيرة والمتوسطة كآلية لمكافحة البطالة في الدول العربية"، ورقة بحثية مقدمة في المنتدى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي: 15 و16 نوفمبر 2011، ص.15.

² فريد راغب النجار (1999): "إدارة المشروعات والأعمال صغيرة الحجم، دليل رجال الأعمال والمهنة الحرة والاستثمارات الخاصة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة"، اسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 1999/1998، ص.07.

³ اسماعيل بوخواوة؛ عبد القادر عطوي (2003)، المرجع السابق، ص.838.

⁴ كمال دمدوم (2003): "دور ومكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الجهاز الصناعي المتميز بالثنائية"، ورقة عمل مقدمة في الدورة الدولية بعنوان: "تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغربية"، سطيف: جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 25-28 ماي 2003، ص.111.

الكبرى تقلص حلقة من حلقات الإنتاج، الأمر الذي يسمح لها من جهة بتركيز أكبر لإمكانياتها في مجالات أكثر مردودية، ومن جهة أخرى تخفيضاً في تكلفة الإنتاج، وهو ما يمكن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نظراً للخصائص التي تتميز بها أن تعمل في إطار المقولة من الباطن

- تحويل الأخطار: تسمح هذه العلاقات بتقلص نسبة التلف والضياع في الوحدات المنتجة بالنسبة للمؤسسة الكبرى التي لا تنجح في إنتاجها بكفاءة وهو ما يمكن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إنتاج الوحدات بجودة بفضل التخصص؛

• **المساهمة في التوازن الجهوي بين المناطق والأقاليم**: إن بإمكان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بفضل سهولة تأسيسها، أن تعمل على إحداث نوع من العدالة في التنمية الإقليمية، من خلال قيام نشاطات إنتاجية في المناطق النائية، مما يساعد على تنمية تلك المناطق واستقرار السكان فيها؛¹

• **تعديل الميزان التجاري**: يمكن أن تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال إنتاجها بعملية إحلال للمنتجات المستوردة، مما يقلل من فاتورة الاستيراد، هذا من جهة، من جهة أخرى، يمكن لهذا النوع من المؤسسات أن تصدر منتجاتها إلى الأسواق الخارجية مما يساهم في جلب العملة الصعبة، حيث تساهم بنسبة 25 % إلى 35 % من الصادرات العالمية للمواد المصنعة، كما تساهم بشكل كبير (بين 30 % إلى 50 %) في عمليات التصدير لمعظم الدول الصناعية.² بذلك تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال إحلال الواردات وزيادة الصادرات في تعديل الميزان التجاري في البلد الذي تمارس فيه نشاطها؛

• **المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي**: تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تعظيم الناتج المحلي الإجمالي الذي نعني به كفاءة رأس المال المستخدم، وذلك بقياس إنتاجية وحدة رأس المال وفقاً للعلاقة التالية:³

$$\text{إنتاجية رأس المال المستثمر} = \frac{\text{القيمة المضافة}}{\text{رأس المال المؤسسة}}$$

¹ إسماعيل بوخاوة؛ عبد القادر عطوي (2003)، ص. 838.
² مراد مرمي (2013): "مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر"، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر الدولي حول: تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة: 2001-2014، جامعة سطيف 1، يومي 11 و 12 مارس 2013، ص. 24.
³ إسماعيل بوخاوة؛ عبد القادر عطوي (2003)، ص. 837.

مع العلم أن حجم المؤسسة يتناسب عكسا مع إنتاجية رأس المال، وعليه فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال حجمها تساهم في زيادة إنتاجية وحدة رأس المال لانخفاض رأسمالها، بذلك يساهم هذا النوع من المؤسسات في الناتج المحلي الإجمالي على المستوى الوطني.

بعد دراسة الخصائص العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تجدر الإشارة إلى وجود بعض الخصائص الأخرى التي تميز هذا النوع من المؤسسات من جانب الإدارة والتنظيم، حيث تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بطرق إدارية وتنظيمية تختلف عن التي توجد في المؤسسات الكبيرة.

الفرع الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جانب الإدارة والتنظيم

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن المؤسسات الكبيرة بعدة خصائص من جانب الإدارة والتنظيم، تتمثل في:

- **الاستقلالية في الإدارة:** إن من أهم مميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الاستقلالية في الإدارة حيث أن معظم القرارات الخاصة بإدارة المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة تتركز في شخص واحد وهو "مالك المشروع"، عكس المؤسسات الكبيرة أين اتخاذ القرارات الخاصة بإدارتها يحتاج إلى اجتماع مجلس الإدارة، كما يستطيع صاحب المشروع الصغير أن يولي اهتمامه الشخصي لكثير من تفاصيل عمله فهو يعرف كل ما يتعلق بعمله من ملاحظات لا من التقارير التي يقدمها إليه مساعده وموظفوه.¹ إن طبيعة الملكية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جعل مهام الإدارة تسند إلى مالك المؤسسة في غالب الأحيان وذلك بسبب بساطة العمليات التي تقوم بها المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة فهي لا تتطلب مهارات عالية لإدارتها؛

- **المرونة الكبيرة في الإدارة:** تتميز الإدارة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمرونة والقدرة على التكيف مع ظروف العمل المتغيرة، إضافة إلى الطابع غير الرسمي في التعامل، سواء مع العملاء أو العاملين.² ويعود ذلك إلى العوامل التالية:

- التعديل المتبادل والإشراف المباشر هما الأكثر شيوعا؛

- علاقات شخصية بين المدير (قد يكون هو مالك المؤسسة) والعمال.

- **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحمل الطابع الشخصي بشكل كبير:** إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي في الغالب منشآت فردية أو عائلية أو شركات أشخاص، ويساعد هذا النوع من

¹ سعد عبد الرسول محمد (1998): "الصناعات الصغيرة كمدخل لتنمية المجتمع المحلي"، مصر: الإسكندرية، المكتب العلمي للنشر والتوزيع ص.36-39.

² جمال الدين سلامة (2009): "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بالجزائر"، في مجلة العلوم الإنسانية، العدد 41، من الموقع الإلكتروني: <http://www.ulum.nl/Salama.pdf>، تم الإطلاع عليه يوم: 2009/11/15

الملكية على استقطاب وإبراز الخبرات والمهارات التنظيمية والإدارية في البيئة المحلية وتنميتها، من خلال تجنيد أكبر لعنصر العمل، حيث تكون الرغبة في العمل أكبر مقارنة بالمؤسسات الكبرى، فصاحب العمل باعتباره مالكا للمؤسسة يكون أكثر تجندا من المدير في مؤسسة كبرى، كما يكون العمال أكثر حماسا ومسؤولية على الناتج، نظرا لقرب الإدارة منهم وحياد العلاقات الاجتماعية إلى العلاقات الشخصية أكثر،¹ فعندما يعمل العامل جنبا إلى جنب مع صاحب المؤسسة سيعطي أكبر مجهود ممكن في العمل وكأنها مؤسسته هو؛

• **القدرة على الإبداع:** اكتشف الباحثون أن العلاقات الاجتماعية بين المدير والعمال في المؤسسة عامل ضروري يصنع الدفء والتواصل الإنساني بينهم، وأن الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في المؤسسة يصنع التماسك الاجتماعي داخلها، فلا يصبح الفرد أقل شعور بالعزلة والوحدة فحسب، بل تتزايد أيضا دافعيته للإنتاج والعمل والإبداع، حتى أن الإدارة بهذا الأسلوب -حسب الباحثين- هي إدارة إبداعية؛ هذا ما يعني أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قادرة على الإبداع، بعكس البيروقراطية والجمود الإداري الموجود في المؤسسات الكبيرة والذي يكرس الروتين، ويقضي على الإبداع؛

• **بساطة التنظيم المستخدم:** يظهر ذلك من خلال القرب الإداري الذي يتمثل في النقاط التالية:

- إدارة جواريه بحكم قرب المسير من العمال؛
- انعدام أو قلة المستويات الإدارية بحكم التواجد في مكان واحد؛
- المدير يقوم بكافة الأمور الإدارية والقرارات المرتبطة بها.

• **التداخل الوظيفي:** نميز التداخل الوظيفي من خلال أن: العامل في المؤسسة الصغيرة قد يقوم بعدة وظائف في نفس اليوم على العكس في المؤسسات الكبيرة حيث نجد إدارات متخصصة؛ حيث أن التمييز بين الوظائف الأساسية لا يكون إلا ببلوغ حجم معين مثال الموارد البشرية (GRH)، أما الوظائف الأساسية فهي من صلاحية المدير وقد يقوم بها في اليوم الواحد، كما أن العمال قد يؤدون أكثر من عمل؛

• **غياب إستراتيجية طويلة المدى:** حيث تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بـ:

- الاهتمام بالمدى القصير واستراتيجيات ضمنية غير مجسدة في سياسات وخطط؛
- سلوكات وقتية (المرونة) وغالبا ما تكون كرد فعل؛

¹ كمال دمنوم (2003)، ص.107.

- في حالة وجودها فهي من تصميم المدير المالك خلافا للمؤسسات الكبيرة.

• **تسويق جوارى: من خلال:**

- التركيز على الأسواق المحلية والجهوية (زبائن أكثر من أسواق)؛

- التسويق بالعلاقات (marketing relationnel).

• **نظام معلومات بسيط:** تتوفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على نظام معلومات داخلي يتميز

بقلة التعقيد وهو ما يسمح بالانتشار السريع صعودا أو نزولا بين إدارة المؤسسة وعمالها. أما خارجيا فنظام المعلومات يتميز بدوره بالبساطة نتيجة قرب السوق جغرافيا ونفسيا، وهي في مثل هذه الأحيان قليلة الحاجة إلى اللجوء إلى دراسة السوق المعقدة لأن التحولات على مستوى السوق الداخلي يمكن رصدها بسهولة من قبل المسيرين. يمكن تلخيص ذلك في النقاط التالية:¹

- نظام معلومات غير مقيد بالرسومية داخل وخارج المؤسسة؛

- التواجد في مكان واحد يشجع على الاتصالات الشفهية والمباشرة؛

- سرعة نقل المعلومات والقرارات مع نظام معلومات قليل الهيكلية.

• **المعرفة الشخصية بما يولد الشعور بالانتماء والاندماج لدى العمال:** إن العلاقات الشخصية بين

صاحب العمل والعمال تعمل على توطيد الوفاء (La Fidélisation) وزيادة درجة ولاء العامل للمؤسسة، فيشعر العامل أنه عضو نشط داخل المؤسسة وجزء لا يتجزأ منها، كما نجده يفكر في المؤسسة كما يفكر في أسرته.

بعد دراسة مختلف خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جانب الإدارة والتنظيم، نجد أنها تتميز بالمرونة الكبيرة، بذلك فهي تختلف اختلافا كبيرا عن الإدارة في المؤسسات الكبيرة التي تتميز بالبيروقراطية.

يمكن اعتبار مختلف هذه الخصائص بمثابة مزايا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستطيع من خلالها النمو والتطور، ما يمكّنها من تشغيل اليد العاملة بشكل أكبر وبالتالي المساهمة في الحد من ظاهرة البطالة، هذا ما يدعو للتساؤل عن مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن السياسة العامة للتشغيل في الجزائر، ندرس هذا في المبحث الموالي.

¹ عبد المجيد قدي (2002): "المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المناخ الاستثماري"، بحث مقدم في الملتقى الوطني الأول حول: " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية"، الأغواط: جامعة عمار تليجي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 8- 9 أفريل 2002، ص.143.

المبحث الثاني: مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن السياسة العامة للتشغيل في الجزائر

لدراسة مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن السياسة العامة للتشغيل، ينبغي بداية دراسة واقع هذه المؤسسات من خلال تعريفها وتصنيفها قانونا ودراسة المنظومة المؤسساتية التي تهتم بإنشاء وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودراسة أهميتها في الجزائر.

المطلب الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها في الجزائر

يمكن دراسة واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من خلال تعريفها والاطلاع على المنظومة المؤسسية التي تهتم بإنشائها وتطويرها، كما يمكن دراسة أهميتها في الجزائر من خلال البحث في مدى مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي ومدى مساهمتها في توظيف اليد العاملة.

الفرع الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من أجل دراسة واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، سنقوم بتعريفها وفق القانون التوجيهي، ثم ندرس المنظومة المؤسساتية التي تم إنشاؤها بغرض دعم ومرافقة هذه المؤسسات، وأخيرا سندرس الصعوبات والمشاكل التي تعاني منها هذه المؤسسات والإجراءات المتخذة من طرف الدولة لمعالجتها وتذليلها.

أولا: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومنظومتها المؤسساتية

تأكيدا للتكفل بهذه المؤسسات صدر القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 18/ 01 المؤرخ في 2001/12/12. عرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المادة 4 من هذا القانون التوجيهي كما يلي:

"تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع و/أو الخدمات وتشغل من 1 إلى 250 شخصا وان لا يتجاوز رقم أعمالها مليارين دج ولا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دج وتستوفي معايير الاستقلالية".

للتمييز بين مؤسسة مصغرة ومؤسسة صغيرة وأخرى متوسطة ندرس معايير تمييز المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الجزائر من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (04-02): معايير تمييز المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الجزائر

المعايير المؤسسة	العمالة الموظفة (عامل)	رقم الاعمال السنوي (مليون دينار)	الحصيلة السنوية "مجموع الميزانية السنوية" (مليون دينار)	شرط الاستقلالية
المؤسسة المصغرة (micro)	من 1 إلى 9	أقل من 20	أقل من 10	لا توجد مؤسسة أخرى تحوز على 25 % فما أكثر من رأس مال المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة
المؤسسة الصغيرة (petite)	من 10 إلى 49	أقل من 200	أقل من 100	
المؤسسة المتوسطة (moyenne)	من 50 إلى 250	من 200 إلى 2000	من 100 إلى 500	

المصدر: القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رقم 01/18 المؤرخ في 12/12/2001، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد: 77، الصادرة بتاريخ: 15/12/2001، ص.06.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تم تصنيفها إلى ثلاثة أصناف هي:

- **المؤسسة المصغرة:** تعرف بأنها المؤسسة التي تشغل ما بين عامل واحد إلى 9 عمال، وتحقق رقم أعمال أقل من 20 مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 10 ملايين دينار.
- **المؤسسة الصغيرة:** تعرف بأنها المؤسسة التي تشغل ما بين 10 و 49 شخصا ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 100 مليون دينار.
- **المؤسسة المتوسطة:** تعرف بأنها المؤسسة التي تشغل ما بين 50 و 250 عاملا ويكون رقم أعمالها محصور بين 200 مليون دينار وملياري دينار أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين 100 و 500 مليون دينار.

مع شرط ألا تكون هناك مؤسسة أخرى تملك 25 % فما أكثر من رأس مال هذه المؤسسة، وإلا ستعتبر مؤسسة تابعة (فرع) لمؤسسة أخرى وليست مؤسسة مستقلة بذاتها. تجدر الإشارة إلى وجود بعض التعديلات التي مست هذا التعريف في القانون التوجيهي الجديد لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادر سنة 2017 الذي يعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ويحدد تدابير الدعم والآليات المخصصة لها فيما يتعلق بالإنشاء والإنماء والديمومة.

إن الهدف من وراء هذا القانون هو بعث النمو الاقتصادي وتحسين بيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتشجيع إنشائها خاصة المؤسسات المبتكرة منها والحفاظ على استمرارية نشاطها وتحسين تنافسيتها

وقدراتها في مجال التصدير وترقية ثقافة المقاولات وتحسين معدل الاندماج الوطني وترقية المناولة.¹ يمكن تلخيص فحوى القانون الجديد في هذا الجدول:

الجدول رقم (03-04): معايير التمييز الجديدة للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الجزائر

عدد العمال	رقم الأعمال	مجموع الحصيلة السنوية	الاستقلالية
من 1 إلى 9 أشخاص	أقل من 40 مليون دج	لا يتجاوز 20 مليون دج	لا يمتلك رأسمالها بـ: 25 % فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها تعريف الم ص م.
من 10 إلى 49 شخصا	لا يتجاوز 400 مليون دج	لا يتجاوز 200 مليون دج	
من 50 إلى 250 شخصا	ما بين 400 مليون دج إلى 4 ملايين دج	ما بين 200 مليون دج إلى 1 مليار دج	

المصدر: القانون رقم 02-17 المؤرخ في 10 يناير 2017 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02، في 11 يناير 2017، ص.ص.04-09.

يظهر الجدول بعض الفروق في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بالتعريف السابق الصادر في 2001/12/12، خصوصا في رقم الأعمال ومجموع الحصيلة السنوية اللذان تضاعفت مبالغهما، حيث كان رقم الأعمال في المؤسسات المصغرة محددا بأقل من 20 مليون دج، أصبح محددا بأقل من 40 مليون دج على ألا يتجاوز مجموع الحصيلة السنوية 20 مليون دج؛ كما كان رقم الأعمال في المؤسسات الصغيرة محددا بأقل من 200 مليون دج، أصبح محددا بـ 400 مليون دج على ألا يتجاوز مجموع الحصيلة السنوية 200 مليون دج؛ أما المؤسسات المتوسطة فحدد رقم أعمالها ما بين 400 مليون دج إلى 4 ملايين دج، ومجموع حصيلتها السنوية فيتراوح بين 200 مليون دج إلى 1 مليار دج.

علما أنه إذا صنفَت مؤسسة في فئة معينة وفق عدد أعمالها وفي فئة أخرى طبقا لرقم أعمالها أو مجموع حصيلتها تعطى الأولوية لمعيار رقم الأعمال أو مجموع الحصيلة لتصنيفها. كذلك، عندما تسجل مؤسسة عند تاريخ إقفال حصيلتها المحاسبية فارقا أو فوارق بالنسبة للحدود المذكورة فإن هذا لا يكسبها أو يفقدها صفة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة إلا إذا استمرت هذه الوضعية لمدة سنتين ماليتين متتاليتين.²

¹ المادة 02 من القانون رقم 02-17 المؤرخ في 10 يناير 2017 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02، في 11 يناير 2017، ص.05.

² المادة 11 والمادة 12 من القانون رقم 02-17 المؤرخ في 10 يناير 2017 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ص.06.

تتوفر الجزائر على منظومة مؤسساتية تهتم بإنشاء وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وهي كما يلي:

1- وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة: تم إنشاؤها سابقا من أجل ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث أنشأت الجزائر في سنة 1991 وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم تحولت إلى وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة في سنة 1993*، التي كانت مكلفة بإنشاء وتطوير وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ تقديم المشورة والمساعدات التقنية والإنتاجية والتسويقية؛ وضع الأطر القانونية والتشريعية لعملها؛ إعداد الإحصائيات الخاصة بها. كما عملت هذه الوزارة السابقة على تنفيذ النصوص المتعلقة بما يلي:¹

- ✓ إنشاء المصالح المحلية للوزارة للتكفل بانشغالات المتعاملين وتطبيق سياسة القطاع؛
- ✓ إنشاء المديرية الجهوية لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ إنشاء بنك معلومات خاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتنافسية، ومعايير الكفاءة والجودة والإنتاجية؛
- ✓ تعميق أسلوب التشاور مع الجمعيات المهنية والمنظمات ذات العلاقة بالقطاع؛
- ✓ تطوير أسلوب المناولة كنمط إستراتيجي لتكثيف وتوجيه نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2- المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

هو جهاز استشاري يسعى لترقية الحوار والتشاور بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجمعياتهم المهنية من جهة والهيئات والسلطات العمومية من جهة أخرى، وهو يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ويتشكل المجلس الاستشاري من: الجمعية العامة، الرئيس، المكتب، اللجان الدائمة؛ ومن مهامه:²

- ضمان الحوار الدائم والتشاور بين السلطات والشركاء الاجتماعيين بما يسمح بإعداد سياسات واستراتيجيات لتطوير القطاع؛
- تشجيع وترقية إنشاء الجمعيات المهنية وجمع المعلومات المتعلقة بمنظمات أرباب العمل والجمعيات المهنية؛

* في سنة 2010 تم دمج وزارة الصناعة بوزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث أصبحت تحمل اسم وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار. في ماي 2014 أصبحت الوزارة ضمن الحكومة الجزائرية الجديدة تحمل اسم وزارة الصناعة والمناجم.

¹ عثمان لخلف (2004)، ص. 275.

² صالح صالحي (2004)، ص. 33.

أقدمت الجزائر على إنشاء مجموعة من الشبكات لتسهيل عملية الاستثمار من بينها: وكالة ترقية ودعم الاستثمار (APSI) سابقا والتي عوضت بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)؛ صندوق ضمان القروض (FGAR). نرى كلا من هذه الهيئات وهيئات أخرى فيما يلي:

3- المجلس الوطني للاستثمار (CNI): تم إنشاء هذا المجلس بموجب المادة 18 من الأمر رقم 01-03 من أجل التخفيف على الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)، يرأس المجلس رئيس الحكومة ومن مهام المجلس أنه يعمل على تشجيع تطوير الاستثمار،¹ وهذا طبقا لإجراءات المادة 19 من الأمر رقم 01-03 التي تنص على:²

- اقتراح إستراتيجية تطوير الاستثمار وأولوياتها: هذا من خلال اقتراح التدابير الأساسية، التي من شأنها أن تطور الاستثمارات وهذا بوضع إطار عام لخطة استثمارات تتضمن هذه الأخيرة أولويات الاستثمارات وذلك عبر تحديد مجالاتها في مختلف القطاعات والعوامل المؤثرة فيها؛
- اقتراح إجراءات تحفيزية للاستثمار مسايرة للتطورات الملحوظة: هي تدابير تحفيزية تحكمها مسايرة التطورات الملحوظة بناء على دراسة تستوجب طبيعة ونوع الاستثمار وأهميته الإقتصادية؛
- يحدد هذا المجلس الاستثمارات ذات الأهمية الخاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني، لاسيما تلك التي تستعمل تكنولوجيات خاصة من شأنها المحافظة على البيئة وتحمي الموارد الطبيعية وتعمل على تحقيق تنمية مستدامة ويفصل فيها؛
- الفصل في المزايا التي تمنح في إطار الاستثمارات: إبداء موافقته فيما يخص الاتفاقات التي تبرمها الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لحساب الدولة والمستثمر، كما أنه يحدّد المزايا، التي تستفيد منها الاستثمارات التي يمنحها التشريع الجديد ويفصل فيها؛ دراسة طلبات منح المزايا بعد ما يتحقق من توفر الشروط اللازمة لذلك وإصدار القرار بمنح هذه المزايا؛
- يقترح على الحكومة كل القرارات والتدابير الضرورية لتنفيذ ترتيب دعم الاستثمار وتشجيعه: من خلال رفع تقارير إلى مصالح الحكومة تتضمن اتجاهات الاستثمار وتنميته والتدابير

¹ جمال عمورة (2006): "دور تطوير وتشجيع الاستثمارات في امتصاص البطالة، دراسة حالة الجزائر- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)"، في مجلة العلوم الإنسانية، السنة الرابعة: العدد 29، تموز (يوليو) 2006، البلدة: جامعة سعد دحلب، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ص.ص. 7، 6، من الموقع الإلكتروني: <http://www.ulum.nl/b161.htm>، تم الاطلاع عليه يوم: 2009/11/15

² عثمان لخلف (2004)، ص.ص. 288، 287.

الضرورية لدعمه وتشجيعه ودراسة الصعوبات التي تواجه المستثمرين واقتراح الحلول المناسبة لها؛

- إبداء رأيه في المسائل التي تحال إليه من طرف الجهات المعنية بالاستثمارات (الوزارة المعنية...) فيما يخص تفسير أغراض قانونية تعنى بالاستثمارات، كما يتلقى اقتراحات المستثمرين الأجانب وبحثها وتقديم توصياته إلى مصالح رئاسة الحكومة من أجل دراستها واتخاذ القرارات بشأنها.

يقوم المجلس الوطني أيضا، بتحديد المبلغ المتوقع لمخصصات الموازنة الموجهة لصندوق دعم الاستثمارات، ومدونة النفقات التي يمكن تحميلها لهذا الصندوق.

للإشارة فإن هذا المجلس يتشكل من وزير المالية، الوزير المكلف بالمساهمة وتنسيق الإصلاحات، الوزير المكلف بالجماعات المحلية، الوزير المكلف بالتجارة، الوزير المكلف بالطاقة والمناجم، الوزير المكلف بالصناعة الوزير المكلف بالصناعات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الوزير المكلف بالتعاون، والوزير المكلف بتهيئة المحيط. يجتمع المجلس مرة كل ثلاثة أشهر، ويتم ضمان أمانة المجلس من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.¹

4- المشاتل وحاضنات الأعمال: وهي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي،* وهي مكلفة بمساعدة المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودعمها، تأخذ هذه المؤسسات ثلاثة أشكال هي:²

- **المحضنة :** وهي هيكل دعم، تتكفل بأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الخدمات؛
- **ورشة الربط:** وهي هيكل دعم يتكفل بأصحاب المشروعات في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية؛
- **نزل المؤسسات:** هو هيكل دعم يتكفل بأصحاب المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.

¹ جمال عمورة (2006)، ص.ص.6،7.

* أنشئت المشاتل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 78/03 المؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 الموافق لـ 2003/02/25، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادرة في: 26 فبراير 2003، ص.14.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 13، الصادرة في: 26 فبراير 2003، بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 78/03 المؤرخ في 25 فبراير 2003، ص. 14.

تسعى هذه الأنواع من الحاضنات إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تطوير التآزر مع المحيط المؤسسي؛
- المشاركة في الحركية الاقتصادية في مكان تواجدها؛
- تشجيع بروز المشاريع المبتكرة؛
- تقديم الدعم لمنشئي المؤسسات الجدد؛
- ضمان ديمومة المؤسسات المرافقة؛
- تشجيع المؤسسات على تنظيم أفضل؛
- العمل على أن تصبح في المدى المتوسط عاملا إستراتيجيا في التطور الاقتصادي في مكان تواجدها.

تتكون المحاضن (المشاتل) من مجلس إدارة ومدير ولجنة اعتماد المشاريع، وتقوم بالوظائف التالية:

- استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات الحديثة النشأة لمدة معينة وكذا أصحاب المشاريع؛
- تسيير وإيجار المحلات؛
- تقديم الخدمات المتعلقة بالتوطين الإداري والتجاري؛
- تقديم الإرشادات الخاصة والاستشارات في الميدان القانوني والمحاسبي والتجاري والمالي والمساعدة على التدريب المتعلق بمبادئ وتقنيات التسيير خلال مرحلة إنضاج المشروع.

5- مراكز التسهيل: وهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال

المالي*، وتسعى مراكز التسهيل لتحقيق العديد من الأهداف منها:¹

- وضع شباك يتكيف مع احتياجات أصحاب المؤسسات والمقاولين وتقليص آجال إنشاء المشاريع؛
- تسيير الملفات التي تحضى بدعم الصناديق المنشأة لدى الوزارة المعنية؛
- تطوير التكنولوجيات الجديدة وتنمين البحث والكفاءات؛
- تطوير النسيج الاقتصادي المحلي ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الاندماج الاقتصادي الوطني والدولي.

* أنشئت مراكز التسهيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 79/03 المؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 الموافق لـ 2003/02/25، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادرة في: 26 فبراير 2003، ص.18.

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (2003)، العدد 13، ص. 19، 18.

إضافة إلى ذلك، أصبحت مراكز التسهيل تقوم بـ:¹

- تطوير ثقافة التقاول؛
 - إنشاء مكان التقاء بين عالم الأعمال والمؤسسات والإدارات المركزية أو المحلية؛
 - الحث على تثمين البحث عن طريق توفير جو للتبادل بين حاملي المشاريع ومراكز البحث وشركات الاستشارة ومؤسسات التكوين و الأقطاب التكنولوجية و الصناعية و المالية؛
 - إنشاء قاعدة معطيات حول الكثافة المكانية لنسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
 - تثمين الكفاءات البشرية وعقله استعمال الموارد المالية؛
- حيث تقوم هذه المراكز بمهام عديدة أهمها:²
- دراسة الملفات والإشراف على متابعتها وتجسيد اهتمام أصحاب المشاريع وتجاوز العراقيل أثناء مرحلة التأسيس؛
 - مرافقة أصحاب المشاريع في ميداني التكوين والتسيير ونشر المعلومات المتعلقة بفرص الاستثمار؛
 - دعم تطوير القدرات التنافسية ونشر التكنولوجيا الجديدة وتقديم الاستشارات في مجال تسيير الموارد البشرية والتسويق والتكنولوجيا والابتكار ويدر مركز التسهيل مجلس توجيه ومراقبة ويسيره مدير.
- تجدر التنويه إلى أنه تم إنشاء العديد من المشاتل ومراكز التسهيل في بعض ولايات الوطن (سطيف، بجاية، الأغواط، البليدة، باتنة، قسنطينة، وهران، عنابة، تيزي وزو، الوادي، الجزائر، جيجل، غرداية، سيدي بلعباس، تيبازة، بومرداس)*.

6- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI): جاءت استبدالاً لوكالة (APSI)، وتقوم الوكالة في

ميدان الاستثمارات وبالاتصال مع الهيئات والإدارات المعنية بالمهام التالية:

- ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها؛
- استقبال المستثمرين المقيمين أو غير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم؛
- استكمال شكيلات إنشاء المؤسسات وتحقيق المشاريع من خلال الشباك الوحيد اللامركزي (Guichet Unique)؛
- منح المزايا المرتبطة بالاستثمار؛

¹ وزارة الصناعة والمناجم، في الموقع الإلكتروني: <http://www.dipmepi47.dz/index.php/centre-de-facilitation>، تم الاطلاع عليه يوم: 2017/07/16.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (2003)، العدد: 13، ص. 22.
* للاطلاع أكثر، أنظر المراسيم التنفيذية المؤرخة في 30 أكتوبر 2003، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 67، الصادرة في 05 نوفمبر 2003، ص. 11-30.

• تسيير صندوق دعم الاستثمار؛

• ضمان احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون خلال مدة الإعفاء.

إضافة إلى ما سبق ذكره، فإن الوكالة مكلفة أيضا بما يلي:¹

- وضع أو إنشاء الشباك الوحيد اللامركزي؛
- تحديد فرص الاستثمار وتشكيل بنك معلومات اقتصادية و وضعها تحت تصرف المتعاملين؛
- جمع ومعالجة والإعلان عن كل المعلومات الضرورية المتعلقة بفرص الاستثمار والاستفادة من خبرات وتجارب الدول الأخرى؛
- تحديد العراقيل والعقبات التي تواجه تنفيذ الاستثمارات واقتراح التدابير التنظيمية والقانونية - الملائمة لمعالجتها- على السلطات العمومية.

7- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): تعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

مؤسسة متخصصة في دعم الشباب العاطل عن العمل ومساعدته في إنشاء مشاريع مصغرة بعيدا عن الوظائف الإدارية بحسب قدرته وتأهيله في أي نشاط يراه منتجا ومربحا، في إطار رؤية اقتصادية واجتماعية تراعي المزايا النسبية والاختلافات البيئية والاحتياجات الإنتاجية والخدمية على المستوى الوطني.²

تسعى الوكالة لتحقيق جملة من الأهداف هي:³

- تفعيل دور المؤسسات المصغرة الصغيرة والمتوسطة وجعله أكثر تكاملا مع المؤسسات الأخرى؛
- التخفيف من حدة البطالة؛
- تعزيز القدرات الإنتاجية الوطنية؛
- تنمية روح المبادرة والإبداع لدى الفرد.

كما تقوم الوكالة بمجموعة من الوظائف تتمثل في النقاط التالية:

- دعم وتشجيع وتوجيه الشباب لإنشاء مشاريعهم الاستثمارية والإجراءات الهادفة الى ترقية ودعم تشغيل الشباب.

¹ جمال عمورة (2006)، ص.07.

² الشريف بقة وآخرون (2003): "تحليل وتقييم تجربة المؤسسات المصغرة في الجزائر: حالة المؤسسات المصغرة في ولاية سطيف"، بحث مقدم في إطار الدورة الدولية حول: " تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية "، سطيف: جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 25-28 ماي 2003، ص.219.

³ الشريف بقة وآخرون (2003)، ص.220.

- تسير تخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما على شكل قروض بدون فائدة وتخفيض نسبة الفائدة بالنسبة للقروض البنكية.
- إعلام أصحاب المشاريع بمختلف المساعدات والامتيازات المتحصل عليها والمقدمة من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.

إن هدف الوكالة هو التخفيض من حدة البطالة في طبقة الشباب والاستفادة من كفاءتهم وخبرتهم ثم ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وزيادة ثروة البلاد في مرحلة ثانية.

حتى يتم ذلك في أحسن الظروف قامت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتقديم إعانات مالية وجبائية للشباب المقاول من أجل تشجيعهم على القيام بالمشاريع الخاصة من جهة وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة أخرى.

8- صندوق ضمان القروض: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن المؤسسات الكبيرة بصعوبة

تقييمها وانخفاض رأس مالها ومحدودية ضماناتها خاصة العينية منها، إن هذه الأخيرة تقتصر على الأصول الشخصية لمالك المؤسسة، كما أن مصير المؤسسة مرتبط عضويا بالخصائص الشخصية لهذا المالك، فكل هذه العوامل صعبت من مهمة البنوك التجارية في تقييم وتقدير المخاطر الناجمة عن نشاطات هذه المؤسسات، والذي بدوره أدى بالبنوك إلى العزوف عن تمويل هذا النوع من المؤسسات، ولحل هذه المعضلة قامت عدة دول من بينها الجزائر إلى إدخال ميكانيزمات مالية متنوعة من ضمنها صندوق ضمان القروض الذي نعرفه بأنه مؤسسة مالية تأخذ على عاتقها مخاطر عدم تسديد القروض البنكية من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنخرطة في الصندوق. أي أن صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يقدم ضمانات مالية تسمح بتسهيل تمويل مشاريع الاستثمار.

لقد تم إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نوفمبر 2002.*

إن السبب الذي عزز ضرورة إنشاء صناديق الضمان في الجزائر، هو نقص مؤسسات مالية متخصصة في تلبية حاجيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مثل: البنوك الشعبية، بنوك تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بنوك المقاولين،... إلخ، يعتبر الخبراء أن إنشاء هذا الصندوق يعتبر انطلاقة حقيقية لترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

إن المخصصات الأولية للصندوق تتكون أساسا من مساهمات الدولة وعليه فمن الواجب أن يخدم هذا الصندوق السياسة العامة للحكومة وإستراتيجية الوزارة اتجاه قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

* بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 02-373، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 74، الصادرة في: 13 نوفمبر 2002، ص.13

لكون الهدف الأساسي لهذه السياسة هو خلق الثروة أولا والعمالة ثانيا، فإن الضمانات ستقدم للنشاطات الاستثمارية والتي حصرها المرسوم التنفيذي رقم: 02-373 في العمليات الآتية:

إنشاء المؤسسات، عمليات التوسع، تجديد التجهيزات أو أخذ المساهمات. كما يمكن للصندوق أن يضمن حاجيات رأس المال العام المترتبة عن الاستثمار الممول، وبالموازاة مع ذلك يجب أن تكون المؤسسات المستفيدة من الصندوق قد استوفت معايير الأهلية للقروض البنكية، لكن لا تمتلك ضمانات عينية أو لديها ضمانات غير كافية لتغطية مبلغ القروض المطلوبة .

إن نسبة ضمان القرض يمكن أن تصل إلى 70%، علما أن القاعدة المعمول بها تمنح نسبة ضمان أعلى للمؤسسة التي تقدم ضمانا من التي لا تقدم أيًا من الضمانات التقليدية.

أما بالنسبة لنوع القروض فيمكن أن يضمن هذا الصندوق قروض الاستثمار أو "رأس المال العامل"، وأنه يقدم فقط للمؤسسات المنخرطة في الصندوق والتي تدفع علاوة سنوية أقصاها 2% من مبلغ القرض وخلال كل فترة القرض، وإما من حيث تكاليف تسيير الصندوق فستكون منخفضة نظرا للعدد المحدود من المستخدمين وهيكلته التنظيمية البسيطة وأن العبء الكبير سيقع على البنوك المقرضة التي تقوم بتسيير القروض من بداية حياتها إلى نهايتها (خاصة من حيث تقييم المخاطر ومراقبة القروض التي تمنحها) .

اتفق صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR) والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) على فتح مكتب تمثيلي للصندوق على مستوى الشباك الوحيد اللامركزي للوكالة بالجزائر العاصمة. هذه الخطوة تندرج في إطار سعي الهيئتين للتقرب أكثر من المستثمرين ومعرفة تطلعاتهم واهتماماتهم، إلى جانب الإجابة على انشغالاتهم، وباعتبار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار هيئة قريبة ومهتمة بالمستثمرين، فإن ذلك سيمكن صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو الآخر ليكون قريباً أكثر من أصحاب المشاريع لتوجيههم وإعلامهم بنشاطاته.¹

9- الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ANDPME : أنشأت بموجب المرسوم

التنفيذي رقم 165/05 المؤرخ في 2005/05/03 وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تتمثل مهام هذه الوكالة في:²

- القيام بإعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعتها؛
- تقديم الخبرة والاستشارة لأصحاب المؤسسات؛
- تقييم نجاعة تنفيذ البرامج الإقليمية و اقتراح التصحيحات الضرورية؛

¹ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من الموقع الإلكتروني:

http://www.fgar.dz/index.php?option=com_content&task=view&id=57&Itemid=57، تم الاطلاع عليه يوم:

2009/09/15

² وزارة الصناعة والمناجم، في الموقع الإلكتروني: <http://www.dipmepi47.dz/index.php/andpme>، تم الاطلاع عليه يوم:

2017/07/16

- متابعة ديمغرافية المؤسسات (إنشاء، توقف، تغيير النشاط)؛
- القيام بدراسات متعلقة بالمؤسسات؛
- التنسيق مع الهيئات المعنية لتطوير الابتكار التكنولوجي؛
- جمع واستغلال وإيصال المعلومة الخاصة بكل فروع نشاط المؤسسة؛
- التنسيق مع مختلف الهيئات المعنية على اختلاف البرامج المتعلقة بإعادة التأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

10- بورصة المناولة و الشراكة للجنوب: هي جمعية مهنية ذات غرض غير ربحي أنشأت بمبادرة من وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار برنامج الأمم المتحدة للتنمية (PNUD) وبمساهمة منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (ONUDI)، تتمثل مهامها:¹

- إنشاء إطار للنقاش وتبادل الخبرات بين المتعاملين الاقتصاديين على الخصوص أولئك الذين ينشطون بمناطق الجنوب؛
- إعلام وتوجيه وتوفير الوثائق اللازمة لهؤلاء المتعاملين حول برامج التطوير والتدعيم الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- إنشاء بنك معلومات هام تتم مراجعته باستمرار يشمل ملفي "مصدري الأوامر" و "متلقي الأوامر" يجيب دوما على السؤال: من يصنع ماذا؟؛
- مساعدة الوحدات الصناعية للرفع من فعاليتها ومردوديتها؛
- جمع وادخار ونشر المعلومات الاقتصادية والتقنية والاجتماعية؛
- تحضير ودراسة وتنظيم الأنشطة المشتركة للصناعة.

11- الوكالة الوطنية للوساطة والتنظيم العقاري: هي هيئة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تعمل تحت إشراف وزارة الصناعة وترقية الاستثمار. تم إنشاء الوكالة لتعزيز الاستثمار ولتسهيل ظهور سوق للعقار الاقتصادي يكون فعالا وشفافا، تتمثل مهام الوكالة في:²

- التسيير والترقية والوساطة والتنظيم العقاري: عن طريق اتفاقية، تكون لصالح المالك مهما كانت الحالة القانونية للعقار؛

¹ وزارة الصناعة والمناجم، في الموقع الإلكتروني: <http://www.dipmepi47.dz/index.php/bourse>، تم الاطلاع عليه يوم: 2017/07/16.

² المرسوم التنفيذي رقم 119-07 في 23 أبريل 2007، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية للوساطة والتنظيم العقاري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 27، الصادرة في: 25 أبريل 2007؛ أيضا: وزارة الصناعة والمناجم (2007)، في الموقع الإلكتروني: <http://www.mipmepi.dz>، تم الاطلاع عليه يوم: 2015/07/26.

- الملاحظة والإعلام: تعلم الوكالة الهيئة المحلية صاحبة القرار، المعنية بكل بيان يتعلق بطلب أرض وعقار واتجاهات السوق العقاري وأفقها؛
- تنظيم السوق العقاري للمساهمة في خلق سوق موجه لاستثمار الحقيبة العقارية للوكالة.*

تساهم كل الهيئات السابقة في دعم ومرافقة وتسهيل الاستثمار للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل مساعدتها على الإنشاء والنمو والتطور في الجزائر، لكن هذه المؤسسات في الجزائر ما زالت تعاني من بعض المشاكل والصعوبات، ندرسها في العنصر الموالي.

ثانياً: أهم الصعوبات التي تعترض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

يعتبر المحيط الذي تنشط فيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم المؤشرات على وضعيتها، وفي الجزائر، على الرغم من السياسات الجديدة التي تبنتها الحكومة، ضمن ما يسمى بخطة الإنعاش الاقتصادي ورغم التدابير المشجعة والمحفزة التي اتخذتها الحكومات المتعاقبة الجزائرية بهدف تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كونها مساهم كبير في استيعاب البطالة خصوصاً في وسط الشباب، إلا أن الكثير من العوائق والحواجز لا تزال تعترض إنشاء ونمو وتطور هذه المؤسسات،¹ وأهم هذه العوائق والتحديات هي:

- **الصعوبات المتعلقة بالتمويل:** تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مجموعة من الصعوبات المتعلقة بالجانب التمويلي حيث نجد أن:
 - الأموال الخاصة غير كافية، رغم أهميتها في تمويل الاستثمارات الإنتاجية وتغطية الاحتياجات من رأس المال العامل؛

* حيث تتشكل الحقيبة العقارية للوكالة من : الأصول الفائزة للمؤسسات العمومية الاقتصادية، أراضي غير مستغلة أو غير موجهة للاستغلال، أراضي مستعملة خارج النشاط الاجتماعي، أراضي حرة أو متصلة بمجموعة أراضي متسعة تابعة للمؤسسات العمومية الاقتصادية والتي ليست ضرورية للنشاط، الأراضي التي تم تغيير الحالة القانونية لها، والتي لا تدرج في نشاط المؤسسات العمومية الاقتصادية، الأراضي التي تم وضعها في السوق من طرف المؤسسات العمومية الاقتصادية، الأصول الباقية (أراضي وممتلكات مبنية) التابعة للمؤسسات العمومية الاقتصادية التي تم حلها، الأراضي غير الموزعة أو غير المستعملة والتي تقع في المناطق الصناعية. لأخذ أكثر معلومات حول العقار الاقتصادي، يرجى الاطلاع على المراسيم التنفيذية الأربعة الآتية:

المرسوم التنفيذي رقم 119-07 في 23 أبريل 2007، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري؛ المرسوم التنفيذي رقم 120-07 في 23 أبريل 2007، المتضمن تنظيم لجنة المساعدة على تحديد الموقع وترقية الاستثمارات وضبط العقار وتشكيلتها وسيرها؛ المرسوم التنفيذي رقم 121-07 في 23 أبريل 2007، المتضمن تطبيق أحكام الأمر رقم 11-06 في 30 غشت 2006، الذي يحدد شروط وكيفية منح الامتياز والتنازل عن الأراضي التابعة للأحكام الخاصة للدولة والموجهة لإنجاز مشاريع استثمارية؛ المرسوم التنفيذي رقم 122-07 في 23 أبريل 2007، يحدد شروط وكيفية تسير الأصول المتبقية التابعة للمؤسسات العمومية المستقلة وغير المستقلة المحلة والأصول الفائزة التابعة للمؤسسات العمومية الاقتصادية والأصول المتوفرة على مستوى المناطق الصناعية. أنظر الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 27، الصادرة في: 25 أبريل 2007.

¹ فريد راغب النجار (1999)، المرجع السابق، ص.8

- صعوبة الحصول على القروض البنكية، حيث يتوقف ذلك على حجم الضمانات والشروط المفروضة من قبل البنك؛¹ إضافة إلى ذلك، نتيجة لضعف القدرة على توفير البيانات المالية والتشغيلية مما يعيق القدرة على تقدير الجدارة الائتمانية للمشروع من قبل البنك أي صعوبة إعداد دراسة جدوى.²

• **الصعوبات المتعلقة بالتنظيم و سلوك الإدارة العمومية:** نجد في الدول المتخلفة ومنها الجزائر عوائق كبيرة تجابه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من ناحية الإدارة العمومية حيث تفتت البيروقراطية بشكل خطير في المجال الاقتصادي بأكمله وكلنا نعرف ما للبيروقراطية من آثار سلبية على الحياة الاقتصادية والاجتماعية، كما نجد الأجل الطويلة التي تستغرقها معالجة كل ملف يتعلق بالمستثمرين الخواص، أضف إلى ذلك مظاهر المحسوبية والرشوة التي تشكل كلها عوائق سلبية، قد تؤدي إلى انسحاب هذه المؤسسات من السوق، مما يعني خسارة كبيرة في عدد مناصب الشغل التي كانت من الممكن أن تخفف من ضغط البطالة المرتفعة وترفع من مستوى معيشة المجتمع.

• **مشكل نقص المعلومات الاقتصادية:** إن الغياب الملحوظ لمكاتب الدراسات والتوجيه الاقتصادي وعدم القدرة على تنظيم مصادر للإعلام وهيكلتها ونقص المعلومات فيما يخص المحيط الخارجي والافتقار إلى إستراتيجية وطنية منظمة ومتخصصة في البحث والإعلام الاقتصادي، أدى إلى خلق مشكل نقص المعلومات عن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا رغم أهمية هذا القطاع واقتحامه عدة ميادين.

كما قد تتعدد الصعوبات التي يمكن أن تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نوجزها في النقاط التالية:

- قد لا تتوفر الخبرة اللازمة لمبادرة ومباشرة المشروع الصغير، كما أنه قد لا تقوم أجهزة الدولة والبنوك وغرف التجارة بتوفير الاستشارة والمعرفة لهذه المشروعات؛
- قد لا توفر البنوك وشركات الاستثمار وأجهزة الدولة القروض والائتمان اللازم لتيسير بداية الأعمال الجديدة الحرة وذات الحجم الصغير والمتوسط؛
- قد لا يوجد دعم اقتصادي ومساعدات مالية وتسويقية لهذه المشروعات الصغيرة مثال الإعفاءات الجمركية وإعطاء أرض مجانية أو بأسعار مخفضة أو إعطاء دراسات جدوى مجانية مثلاً؛
- ارتفاع معدل الفشل في بعض المشروعات قد يؤدي إلى خوف البعض من تحمل روح المغامرة والمخاطرة والبداية في مشروعات جديدة؛

¹ مليكة زغيب (2005)، المرجع السابق، ص. 174

² فريدة لرقط؛ زينب بوقاعة؛ كاتية بوروبة (2003): " دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاديات النامية ومعوقات تنميتها"، ورقة عمل مقدمة في الدورة الدولية حول: " تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغربية "، سطيف: جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 25-28 ماي 2003، ص. 122

- انخفاض معدلات الخبرة والتعقيد الحكومي والبيروقراطية، قد يقتل بعض المشروعات ويقلل من الإقدام عليها.

إن هذه الصعوبات الموجودة تفسر سبب توقف عدد كبير من المصنّعين عن النشاط سنويا (2 182 مؤسسة و 2 661 مؤسسة ص م توقفت عن النشاط سنة 2012 و 2013 على التوالي). بهدف مواجهة هذه المشاكل والصعوبات، قامت الجزائر بإبرام شراكات مع الدول والمنظمات والهيئات الدولية في إطار التعاون الثنائي والإقليمي من أجل تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، كما قامت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بوضع برنامج وطني للتأهيل، نتناول ذلك في العنصر الموالي.

ثالثا: تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تسعى الجزائر إلى تأهيل مؤسساتها الصغيرة والمتوسطة، من خلال الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في مجال التأهيل، خصوصا وأن الجزائر بصدد الدخول إلى الأسواق العالمية، ويظهر ذلك من خلال ما يلي:

- **برنامج ميدا "MEDA":** يأتي هذا البرنامج لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر في إطار التعاون الأوروبي- متوسطي، حيث دخل اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي حيز التنفيذ ابتداء من سبتمبر 2005، وكان قد نص على الإلغاء التدريجي للرسوم الجمركية، قصد إقامة منطقة تبادل حر بحلول سنة 2017، وبالمقابل تقديم مساعدات مالية للجزائر من خلال هذا البرنامج قصد تأهيل المؤسسات الجزائرية. يهدف برنامج ميدا في مضمونه إلى تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق تأهيلها وتأهيل محيطها؛
- **التعاون مع البنك الإسلامي للتنمية** لدعم استحداث نظم معلوماتية وإحداث محاضن نموذجية لرعاية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإنشاء ورشة حول ترقية التمويلات بالاشتراك مع كل من ماليزيا وأندونيسيا وتركيا، تحت غطاء مالي قدره 1.5 مليون دولار؛
- **التعاون الثنائي مع بعض دول الاتحاد الأوروبي** قصد اكتساب الخبرات الضرورية لوضع البرامج؛
- **التعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية** لتأهيل المؤسسات في فرع الصناعات الغذائية؛
- **برنامج جديد لدعم تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة** من خلال استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال، وتأهيل 450 مؤسسة جزائرية بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي كان قد انطلق في ماي 2009.

كما قامت الجزائر بوضع برنامج وطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها، حيث جاء هذا البرنامج نتيجة لتشخيص ودراسة وضعية هذه المؤسسات من مختلف الأوجه بالتركيز على نقاط القوة والضعف وكذا تحديد آفاقه في إطار الأهداف المسطرة، حيث يهدف البرنامج الوطني للتأهيل إلى مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حتى تتمكن من تحسين تنافسيتها وفق المعايير الدولية للتنظيم والتسيير. كما يطمح البرنامج لجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قادرة على التحكم في التطور التكنولوجي والأسواق والتنافسية على مستوى النوعية والسعر والابتكار.

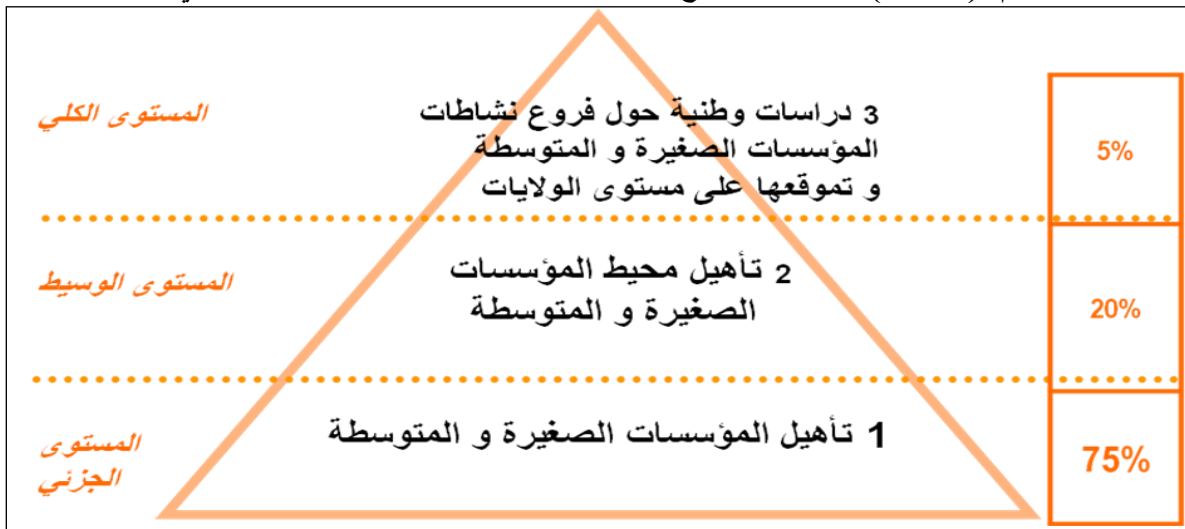
وقد تم إنشاء وكالة وطنية تسند لها أساسا تنفيذ سياسة الحكومة في ميدان تأهيل وتحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تعرف باسم: الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تحرص المصالح المركزية لوزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية على عملية متابعة وتقييم برنامج التأهيل الذي سيمتد إلى غاية سنة 2013، كما تم فتح حساب خاص رقم 124-302، تحت عنوان: "الصندوق الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة".*

أما الإيرادات الخاصة ببرنامج التأهيل فتتمثل في:

- مخصصات ميزانية الدولة؛
- كل الموارد والمساهمات والمساعدات الأخرى؛
- الهبات والوصايا.

تتمحور عمليات التأهيل في ثلاث مستويات كما في الشكل التالي:

الشكل رقم (04-01): محاور برنامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر



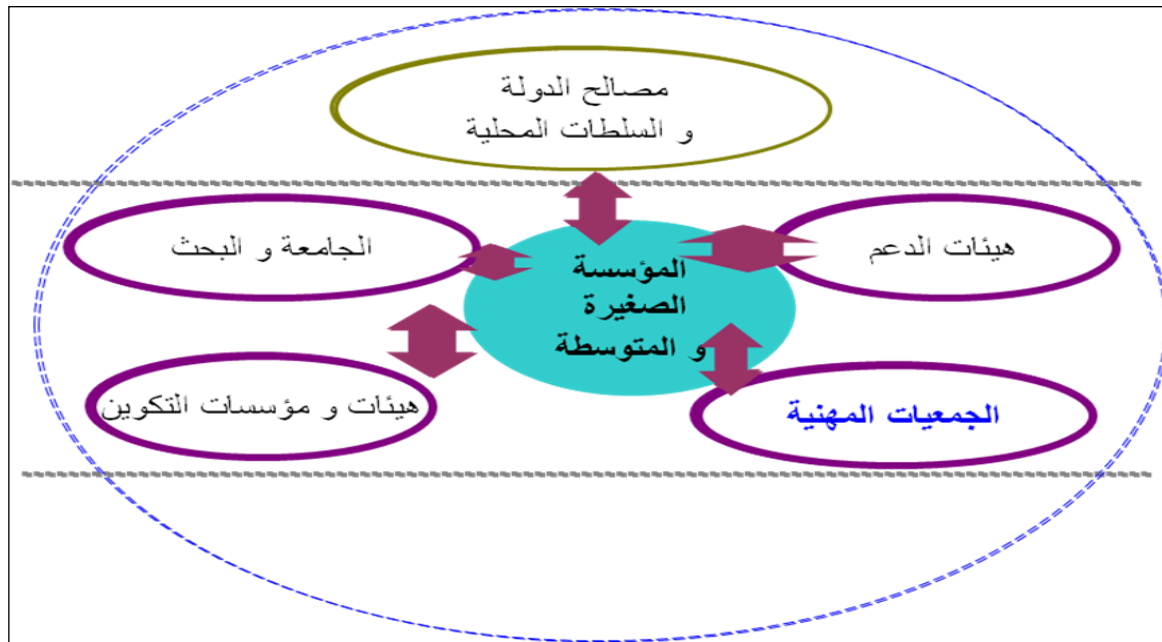
المصدر: عامر مقدمي (2009) **: "برنامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، ندوة حول: "الصفقات العمومية وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، سطيف: دار الثقافة، يوم: 2009/06/09.

* بموجب قانون المالية لسنة 2006 رقم: 16-05، المادة: 71، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 85، المؤرخ في: 31 ديسمبر 2005، ص.27

نلاحظ من خلال الشكل أن برنامج التأهيل ينقسم إلى ثلاث مستويات هي:

- **المستوى الجزئي:** يخص تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال التشجيع على طلب خدمات الدعم وتسهيل الحصول على الخدمات المالية والقروض، من أجل تحديث أنماط التسيير والإدارة وتحديث وسائل الإنتاج المتقدمة وطرائق الإنتاج المستخدمة، وإتاحة الإعلام الاقتصادي اللازم سواء المتعلق بالقضايا الاقتصادية للمؤسسة أو بالمحيط الخارجي للمؤسسة، علما أن هذا المستوى يحوز على نسبة: 75 % من مجموع ميزانية برنامج التأهيل التي تقدر بـ: 1 مليار دينار جزائري سنويا؛
- **المستوى المتوسط:** يخص تأهيل محيط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف إيجاد تنسيق فعال بين المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ومحيطها القريب لتكون أكثر استجابة لنموها وتطورها واستمرارها ومنها: المحيط القانوني والإداري والتنظيمي؛ المحيط العقاري؛ المحيط المالي والمصرفي؛ المحيط الجبائي وشبه الجبائي. هذا المستوى يحوز على نسبة: 20 % من مجموع الميزانية، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (04-02): التنسيق بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومحيطها



المصدر: مقدمي عامر (2009): "برنامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، ندوة حول: "الصفقات العمومية وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، سطيف: دار الثقافة، يوم: 2009/06/09

من خلال الشكل أعلاه، يمكن القول أن عملية تأهيل المحيط القريب للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة تكون من خلال التنسيق بين مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة، وترقية الجمعيات المهنية، إضافة إلى تطوير التكامل بين الجامعة ومخابر البحث والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتطوير هيئات دعم جوارية متخصصة لخدمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمراكز التسهيل والمراكز التقنية للفروع التكنولوجية والخبرة والاستشارة، وجعل التشريع الجبائي والاجتماعي المنظم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر ملائمة وواقعية.

• **المستوى الكلي:** يخص دراسات وطنية حول فروع نشاطات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتموقعها على مستوى الولايات، ويحوز على نسبة: 5 % من مجموع الميزانية.

إن برنامج التأهيل له بعد هام، من خلال توسعه إلى قطاعات وفروع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير المعنية ببرامج حيز التنفيذ والمؤسسات الصناعية التي توظف أقل من 20 عامل، ارتكازه أيضا على تأهيل محيط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإعطاء الأولوية في عملية التأهيل للاستثمارات غير المادية (التكوين، الدراسات المتخصصة، الخبرة، والاستشارة). من المفترض أن المنهجية المتبعة في إطار هذا البرنامج ستمكن من الوصول إلى تأهيل شامل للمؤسسة ومحيطها، مع اقتراح بدائل وحلول ميدانية للمشاكل المطروحة.

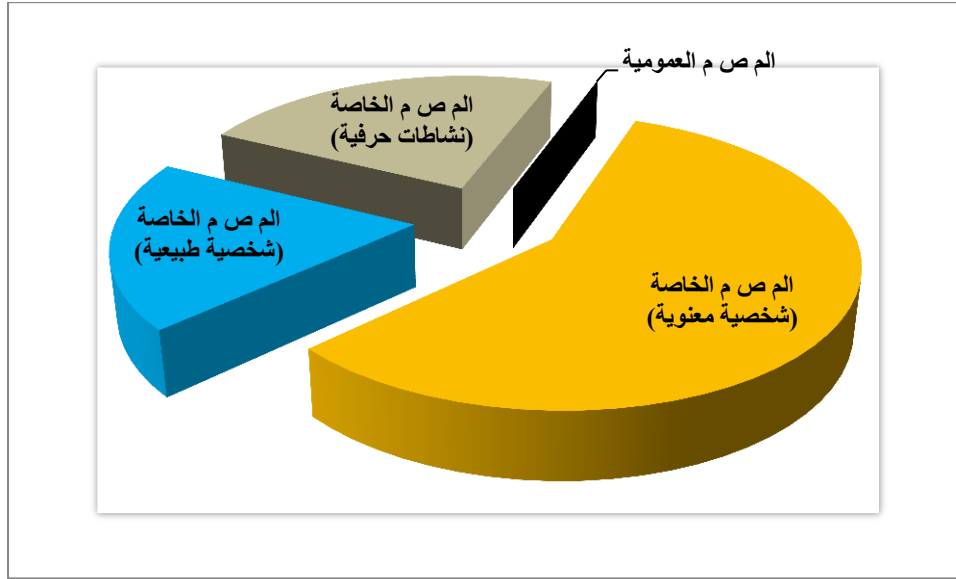
يتضح مما سبق، أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهمة من خلال الخصائص التي تتميز بها، كما وجدنا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبالتحديد المؤسسات التابعة للقطاع الخاص في تطور مستمر، هذا التطور الذي يمكن تفسيره بالدعم المادي والمعنوي الذي توليه الدولة لهذه المؤسسات التي لن تستطيع تحقيق التنمية إلا إذا نشأت ومارست نشاطاتها في ظل استراتيجيات الاقتصاد الكلي المناسبة من حيث البيئة، والمشجعة من حيث الفرص والمحفزة من حيث الجانب التمويلي والجبائي، وهي متطلبات كلية ضرورية. هذا ما يدعو للتساؤل عن أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ندرس ذلك في الفرع الموالي.

الفرع الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تظهر أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من خلال معيارين هما: عدد المؤسسات العاملة في القطاع، مدى مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي والعمالة الموظفة، نرى ذلك من خلال ما يلي:

1. **تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث العدد:** يمكن وصف الوضعية الحالية للمؤسسات الصغيرة في الجزائر بأنها محيط يغلب عليه القطاع الخاص، فمن حيث العدد وصل عددها الإجمالي مع نهاية السداسي الأول لسنة 2013 إلى 747 934 مؤسسة، وهي مقسمة حسب طبيعتها القانونية كما في الشكل التالي:

الشكل رقم (04-03): عدد الم ص م حسب طبيعتها القانونية بنهاية سنة 2015



Source : Ministère de l'Industrie et des Mines (2016) : « Bulletin d'information Statistique, Données de l'année 2015 », Edition Mai 2016, n°: 28, p.09.

من خلال الشكل، يظهر أن النسبة العظمى من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر عبارة عن مؤسسات تابعة للقطاع الخاص بـ: 99,94 %، بمجموع وصل إلى 934 037 مؤسسة، (حيث لا تمثل الم ص م العمومية سوى 0,06 %) وهي مقسمة إلى: مؤسسات خاصة ذات شخصية معنوية بمجموع 537 901 مؤسسة أي بنسبة معتبرة تصل إلى 57,56 %، مؤسسات خاصة ذات شخصية طبيعية بمجموع 396 136 مؤسسة أي بنسبة: 42,39 %، منها مؤسسات خاصة تمارس مهنة حرة بنسبة 19,15 % ومؤسسات خاصة تمارس نشاطات حرفية بنسبة: 23,23 %؛ حيث كانت تمثل الم ص م سنة 2012 في الجزائر 94 % من النسيج المؤسسي وتساهم بـ: 52 % من إنتاج القطاع الخاص خارج المحروقات، وبحوالي 35 % من القيمة المضافة المحققة في الاقتصاد. تحصي الجزائر حوالي 15 م ص م فقط لكل 1000 نسمة، هذا مقابل متوسط من 50 إلى 60 م ص م لكل 1000 نسمة في الدول الناشئة¹ أما بنهاية سنة 2015 فقد ارتفعت كثافة الم ص م إلى 23 م ص م² لكل ألف نسمة لتبقى دون الكثافة المطلوبة مقارنة بالدول الناشئة.

أما من حيث الحجم نجد أن الغالبية الساحقة عبارة عن مؤسسات صغيرة جداً أو مصغرة بنسبة 97 % بعدد بلغ 907 659 مؤسسة مصغرة، ثم تأتي المؤسسات الصغيرة بعدد 24 054 مؤسسة مشكلة نسبة 2,57 % أما المؤسسات المتوسطة فلا يصل عددها 3 آلاف مؤسسة (2 855 م متوسطة) أي بنسبة

¹ TRESOR DIRECTION GENERALE (2012) : « Les PME en Algérie et les politiques de soutien à leur développement », publication des services économiques, p.01.

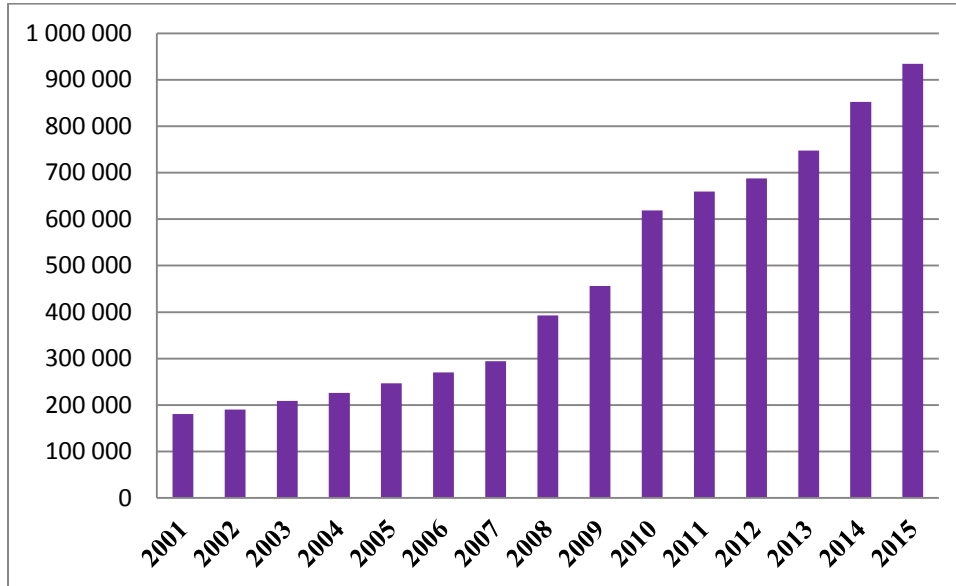
² Ministère de l'Industrie et des mines (2016) : « Bulletin d'information Statistique, Données de l'année 2015 », Edition Mai 2016, n°: 28, p.08.

ضئيلة جدا هي 0,31%. يعود سبب ذلك لكون أن معظم الم ص م في الجزائر هي ذات طابع عائلي وطابع حرفي.

تتوزع الم ص م في الجزائر بطريقة غير متساوية جغرافيا، حيث نجد أن جهة الشمال تشمل 373 337 م ص م، أي ما نسبته 69% من الم ص م على المستوى الوطني، تليها منطقة الهضاب بـ: 118 039 م ص م (22%)، بينما منطقة الجنوب فلا تحتوي سوى على 46 525 م ص م (9%)¹ علما أن 12 ولاية من أصل 48 تتركز فيها أكثر من 12% من الم ص م، وأن 4 ولايات (الجزائر العاصمة، تيزي وزو وهران، بجاية) تحتوي على ما نسبته 27% تقريبا من الم ص م. أما من حيث معدل زيادة عدد الم ص م، فنجد أن كلا من ولاية سطيف وبومرداس والبليدة وتيبازة وباتنة سجلت سنة 2013 أعلى معدلات النمو بـ: 9,19%، 8,83%، 8,77%، 8,28%، 8,24%²، على التوالي، الأمر الذي يستدعي تثمين هذا النمو بوضع خطة تنموية تسمح بإعادة توزيع هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الوطني كما تسمح أيضا بتنمية مناطق الهضاب العليا والجنوب.

تطورت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل تدريجي من حيث العدد (باستبعاد الصناعات التقليدية والحرفية) خلال الفترة 2001 إلى 2015، يظهر ذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (04-04): تطور العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة: (2001-2015)



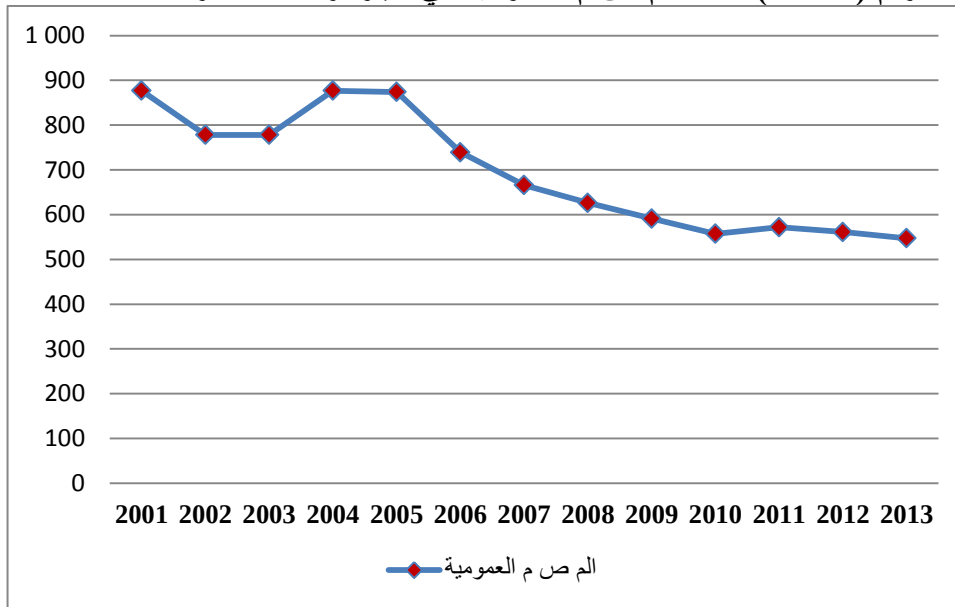
المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على مختلف النشريات الإحصائية المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال السنوات من: 2001 إلى 2015.

¹ Ministère de l'Industrie et des mines (2016), p.p.10-12.

² Ministère de l'Industrie, de la PME et de la promotion de l'Investissement (2013), p.18-20.

من خلال الشكل، يمكن القول عموما أن الم ص م قد عرفت تطورا ملحوظا من حيث العدد خلال العشرية السابقة في الجزائر، حيث انتقلت من 180 770 مؤسسة سنة 2001 لتصل إلى 747 934 مؤسسة سنة 2013، هذا باستبعاد الصناعات التقليدية والحرفية من الدراسة، وتجدر الإشارة إلى أن هذا التطور يمس بالتحديد الم ص م التابعة للقطاع الخاص، باعتبار هذه الأخيرة تشكل معظم الم ص م على المستوى الوطني، حيث شهدت نموا بنسبة بلغت 313,75 %، خلال فترة الدراسة، يرجع هذا التطور الكبير إلى البرامج الاستثمارية العامة الضخمة التي وفرت فرصا كثيرة وشجعت بذلك المستثمرين الخواص على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، على العكس من ذلك تماما على مستوى الم ص م العمومية، حيث نجدها في انخفاض تدريجي خلال فترة الدراسة، يظهر ذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (04-05): عدد الم ص م العمومية في الجزائر خلال الفترة: 2013-2001



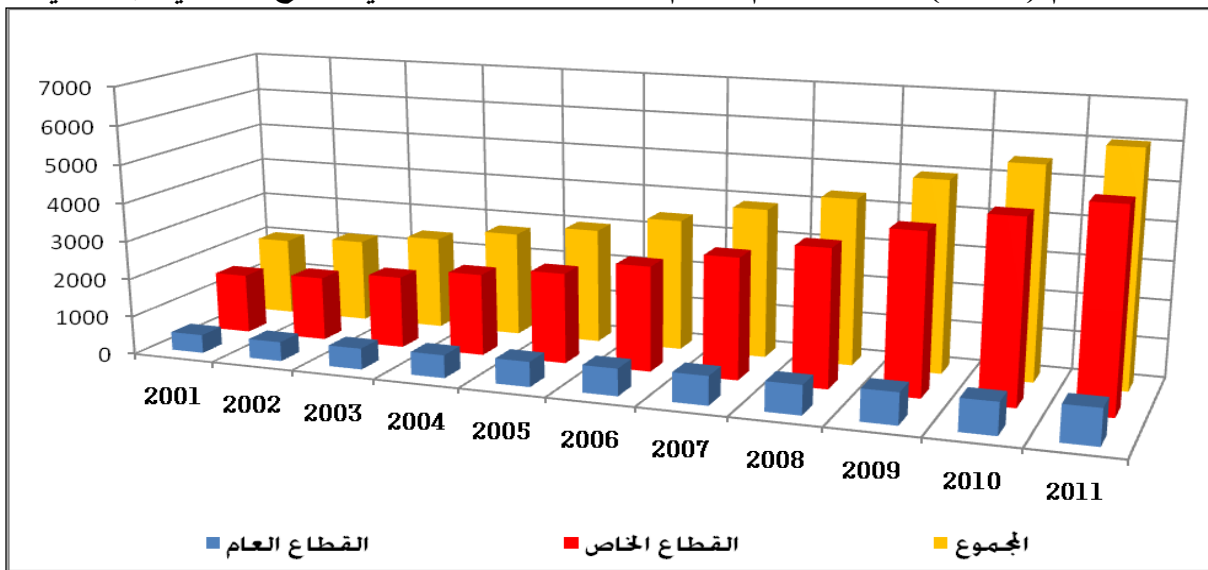
المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على مختلف النشريات الإحصائية المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال السنوات من: 2001 إلى 2013.

في الفترة الممتدة من سنة 2001 إلى سنة 2004 ينخفض عدد الم ص م العمومية بنسبة 11,29 %، لكنه ما لبث أن ارتفع من جديد إلى نفس المستوى السابق سنة 2004، حيث كان عدد الم ص م العمومية 877 مؤسسة سنة 2001، بعدها انخفض العدد بصفة مستمرة وتدرجية خلال الفترة 2004-2013 ليصل إلى 547 مؤسسة، أي انخفاض بنسبة كبيرة تقدر بـ: 37,41 % ما يعني أن عددا مهما من المؤسسات العمومية يتوقف عن العمل كل عام، يرجع ذلك إلى سوء التسيير الذي تعرفه المؤسسات العمومية، هذا ما أدى إلى التوجه نحو عمليات الخصخصة التي مست المؤسسات العمومية التي تم حلها، وتم تحويلها إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة تابعة للقطاع الخاص لإعادة بعث نشاطها.

إن زيادة عدد المصنوع الخاصة في الجزائر من شأنه أن يساهم في زيادة مجموع السلع والخدمات المنتجة على المستوى الوطني ندرس ذلك في العنصر الموالي.

2. **مساهمة المصنوع في الناتج المحلي الإجمالي:** يعتبر الناتج المحلي الإجمالي مجموع السلع والخدمات النهائية المنتجة داخل الدولة، وهو أيضا عبارة عن مجموع القيم المضافة لمختلف السلع المنتجة، في مختلف القطاعات، وباستبعاد المحروقات يمكن دراسة مدى مساهمة المصنوع في الناتج المحلي الإجمالي، يظهر ذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (04-06): مساهمة المصنوع في الناتج المحلي الإجمالي



المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على نشرات المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال السنوات 2001-2011.

من خلال الشكل، نجد أن نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إنتاج السلع والخدمات النهائية على المستوى الوطني خلال الفترة 2001-2011 متزايدة تدريجيا وهي أكبر بكثير في القطاع الخاص - الذي تتطور مساهمته بمعدلات متزايدة - منها في القطاع العام الذي يتميز بمساهمته المنخفضة والمتزايدة بمعدلات متناقصة، ويمكن تفسير ذلك بالفرص الكبيرة التي وجدتتها المصنوع في الاقتصاد نتيجة المشاريع الاستثمارية العمومية، قطاع البناء والأشغال العمومية والري (BTPH) يأتي في المرحلة الثانية بعد قطاع النقل (الذي يساهم بـ: 50,08 %) فيما يخص ترتيب القطاعات المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي، حيث يشكل قطاع (BTPH) نسبة 18,92 % في نهاية سنة 2012. أما قطاع الصناعة 14,71 %، ثم قطاع الخدمات 12,38 % وهي القطاعات الأكثر مساهمة في الناتج المحلي الإجمالي أما القطاعات الأخرى فمساهمتها ضئيلة جدا لا تتجاوز 2 %¹.

¹ السياحة 1,76 %، الصحة 1,04 %، الزراعة 1,09 %، الاتصالات 0,01 %، للاطلاع أكثر أنظر نشرية المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار لسنة 2013، العدد 22، ص.31.

التطور الإيجابي الملحوظ في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، سواء على مستوى العدد أو المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي نتيجة الإنفاق الحكومي، كان له انعكاس على توظيف اليد العاملة العاطلة عن العمل، نرى ذلك من خلال المطلب الموالي.

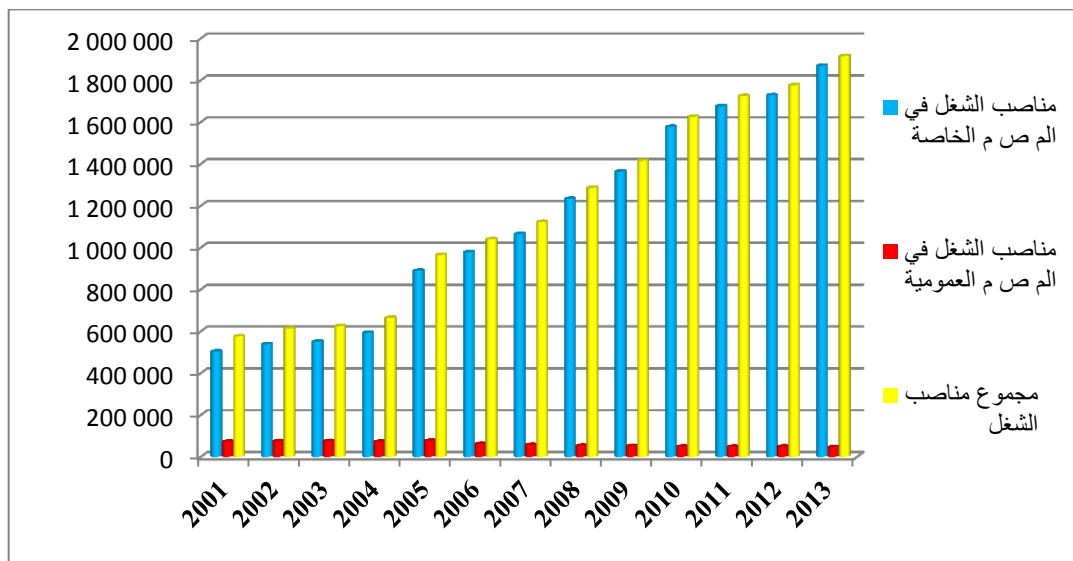
المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في التشغيل والتحديات الموجودة

تظهر أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال مساهمتها في الكثير من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية خاصة منها التشغيل والحد من أزمة البطالة، حيث من المفروض تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب عمل لأعداد كبيرة من العاطلين عن العمل نظرا للخصائص التي تتميز بها، لكن تبقى هناك تحديات ينبغي مواجهتها بهدف زيادة عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر فأكثر ومساعدتها على البقاء في السوق والتوسع والنمو.

الفرع الأول: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل خلال الفترة: 2001-2013

حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات، انخفض معدل البطالة بشكل معتبر خلال العشرية الأخيرة من حوالي 29 % سنة 2000 إلى أقل من 10 % سنة 2013، والملاحظ أن ظاهرة البطالة في الجزائر تمس بشكل رئيسي فئة الشباب، حيث أنه من كل 4 بطالين يوجد 3 بطالين سنهم أقل من 30 سنة (73,4 %) و 86,7 % سنهم أقل من 35 سنة.¹ فكيف تساهم الم ص م الخاصة والعمومية في توظيف اليد العاملة، نرى ذلك في الشكل التالي:

الشكل رقم (04-07): مساهمة الم ص م الخاصة والعمومية في توظيف اليد العاملة في الجزائر خلال الفترة: 2001-2013



المصدر: من إعداد الباحث، اعتمادا على مختلف النشريات الإحصائية المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال السنوات من: 2001 إلى 2013.

¹ ONS (2009) : « EMPLOI & CHOMAGE AU 4^{ème} trimestre 2009 », p. 01.

يظهر من خلال الشكل أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في توظيف اليد العاملة بشكل متزايد وتدرجي، ويظهر ذلك جليا ابتداء من سنة 2005، كما أن الم ص م العمومية في انخفاض تدريجي، ما يثبت أن حالة الارتفاع تعزى إلى مساهمة الم ص م الخاصة، هذه الأخيرة سجلت ارتفاعا طفيفا جدا في توظيف اليد العاملة خلال الفترة 2001 و2004 بنسبة 17,72 %، بينما بعد سنة واحدة أي بين 2004 و2005 سجلت قفزة معتبرة في التوظيف وصلت إلى 76,51 %، وبمرور السنوات واصلت الم ص م الخاصة في زيادة توظيفها لليد العاملة بشكل تدريجي حيث كانت نسبة النمو في التوظيف بين سنتي 2005 و2013 تعادل 110,32 %، ما يعني أن هناك تحسن في انتشار الفكر المقاولاتي في الاقتصاد على الأقل قبل عشر سنوات من اليوم، خصوصا في ظل التسهيلات والامتيازات الكبيرة الممنوحة للم ص م في الجزائر، إضافة إلى تهيئة المناخ الاقتصادي والاجتماعي والسياسي الذي شجع ولادة ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية في الجزائر وإيجاد منظومة من القوانين والتشريعات التي تدعم إنشاء صيغ وأشكال قانونية مختلفة من هذه المؤسسات، وإنشاء منظومة مؤسسية لتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مما سمح لهذه المؤسسات بالازدياد والانتشار.

الفرع الثاني: التحديات الموجودة في التشغيل في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تبقى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات فاعلية محدودة في توفير فرص عمل كافية والحد من البطالة نظرا لوجود عدة تحديات ينبغي التغلب عليها، أهمها ضعف روح المقاولاتية والبيروقراطية وطول الإجراءات الحكومية وتكاليف التأسيس المرتفعة وعدم استمرارية البرامج في توفير الدعم الفني المكثف المطلوب والتكلفة المرتفعة لبرامج التدريب والعولمة وما يرافقها من انفتاح الأسواق وتراجع الإجراءات الحمائية المحلية، سيتم شرح هذه النقاط فيما يلي:¹

- ضعف روح المقاولاتية: نتيجة لضعف قدرة الشباب على المبادرة وإنشاء المؤسسات، حيث يفتقر معظم الشباب العاطلين عن العمل إلى العديد من المهارات الضرورية لنجاح مؤسسات الأعمال، والتي من أهمها الفطنة في الأعمال والحس الاستثماري وروح المبادرة الفردية والمهارات الأساسية الموجهة نحو الأسواق؛
- البيروقراطية وطول الإجراءات الحكومية وتكاليف التأسيس المرتفعة، إضافة إلى الأعباء والتكاليف الناجمة عن الحصول على الرخص وتخليص الجمارك ونظام الضرائب المعقد والقطاع المصرفي غير المتطور، والنفاد غير الملائم للتمويل وضعف البنية التحتية الداعمة للمؤسسات؛

¹ - صندوق النقد العربي (2008): "التقرير الاقتصادي العربي الموحد لعام 2007"، أبو ظبي، ص.ص. 207-209.

- عدم استمرارية البرامج في توفير الدعم الفني المكثف المطلوب: لأن معظم البرامج التي يحصل عليها أصحاب المؤسسات الشباب عبارة عن مساعدات مالية وتدريبية في بداية العمل، إلا أن القليل منها يتواصل مع المتدربين بهدف استمرارية حصولهم على الاستشارات والمعلومات اللازمة من أجل دوام مؤسساتهم وتوسيع مساحة أعمالهم؛
- التكلفة المرتفعة لبرامج التدريب المتعلقة برفع روح المبادرة الفردية، لأن من أهم مقومات نجاح برامج التدريب الداعمة لروح المبادرة أن يتم تصميمها خصيصا لتتناسب مع الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة، فالبرامج الهادفة لرفع روح المبادرة للشباب المتسربين من المدارس تكون مختلفة عن البرامج المطلوبة للشباب المتعلم. ونظرا لارتفاع تكلفة البرامج الخاصة ومحدودة الموارد المخصصة لهذا النوع من التدريب يغلب استخدام برامج تدريب عامة والتي لا تركز على الاحتياجات الفردية للفئات المختلفة مما يؤدي إلى انخفاض فعاليتها؛
- العولمة وما يرافقها من انفتاح الأسواق وتراجع الإجراءات الحمائية المحلية بسبب ضعف القدرة على المنافسة، ومن التحديات في هذا المجال أيضا متطلبات التسويق وبخاصة التسويق الخارجي، والحاجة لتوفير المتطلبات البيئية والصحية المناسبة، وضعف المعرفة بالتشريعات والإجراءات المتعلقة بحماية حقوق الملكية الفكرية.

بالنظر للوضع الاقتصادي الصعب السائد على المستوى الوطني، وفي انتظار تقوية عوامل الانتعاش والنمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات، تم وضع عدة أجهزة للتشغيل بهدف الحد من البطالة خصوصا لدى شريحة الشباب، من هذه الأجهزة جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ. فما هو دور هذا الجهاز ؟ وما مدى مساهمته في دعم الشباب المتعلمين ؟ نرى هذا من خلال المبحث الموالي.

المبحث الثالث: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في دعم المتعلمين

إن من بين الأجهزة التي ساهمت ولا تزال في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفي تشجيع الفكر المقاوالاتي في مختلف القطاعات وعبر كامل التراب الوطني، بهدف معالجة أزمة البطالة خاصة لدى الشباب الجزائري، هي جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، لهذا، سيتم في المطلب الأول تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بتعريفها وذكر مهامها المختلفة، أما في المطلب الثاني، فسيتم دراسة تطور نشاط هذا الجهاز بالتركيز على المشروعات التي تم تمويلها خلال الفترة (2010-2015) مقسمة حسب عدد من المؤشرات ومنها مؤشر المستوى التعليمي.

المطلب الأول: تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إحدى الأقطاب المستحدثة لتسهيل عملية التشغيل وامتصاص البطالة وتقريب الإدارة من المواطن، خاصة منهم الشباب للتكفل بانشغالاتهم وتلبية رغباتهم وفق أطر قانونية واضحة تعتمد فيها الصيغة الثنائية والثلاثية في عملية التمويل، مع دراسة فنية اقتصادية تحدد معالم النجاح تنجز من طرف مستخدمي الوكالة، حيث يحرصون على توجيه المتقدمين لمصالح الوكالة من الفئة الشبابية لاختيار المشاريع والمتابعة الميدانية الرقابية، من أجل ضمان الحقوق والعمل على ديمومة هذه المشاريع لخلق فرص شغل أكثر بما يتماشى وخصوصية كل ولاية وحاجياتها لمختلف النشاطات. لذا، سنحاول تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من خلال هذا المطلب.

تم إنشاء هيئة ذات طابع خاص تسمى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب* توضع تحت سلطة رئيس الحكومة، يتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة، وهي ذات شخصية معنوية تتمتع بالاستقلال المالي.¹

فالوكالة إذن جهاز يخضع لقرارات وزارية تساهم في رفع المستوى الاقتصادي وتنمية البلاد والحد من البطالة ودمج فعاليات المجتمع والاستفادة من طاقات الشباب بحيث تساهم في تنمية الاستثمار وتنويعه وخلق نوع من العمل الجماعي والفردى لفتح أسواق تنافس بها المواد المستوردة. من بين مهام الوكالة نجد:²

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛

* عملا بأحكام المادة 16 من الأمر 96-14 المؤرخ في 08 صفر 1417 هـ، الموافق لـ: 24 جوان 1996، التي تنص على التالي: "يفتح في كتابات الخزينة حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب". أنظر الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 39، الصادرة في: 26 يونيو 1996، ص.08.

¹ المادة 1، 2، 3، 4 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 09 رجب 1424 الموافق لـ: 06 سبتمبر 2003، أنظر الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في 11 سبتمبر 1996، ص.12؛ أنظر الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة في: 10 سبتمبر 2003، العدد: 54، ص.06.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (2003)، المادة: 6، العدد: 54، الصادرة يوم: 10 سبتمبر 2003، ص.06.

- تسير تخصيصات الصندوق الوطني لتشغيل الشباب؛
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها؛
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع؛
- تشجع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية إحداث الأنشطة وتوسيعها؛
- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي التي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم؛
- تقيم علاقات مباشرة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها؛
- تكلف من يقوم بإنجاز دراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة ولحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية؛
- تكلف من يقوم بإنجاز قوائم نموذجية خاصة بالتجهيزات بواسطة هيكل متخصصة؛
- تنظم تداريب لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية.

كما تلعب الوكالة دورا توجيهيا وإعلاميا كبيرا بفضل شبكتها عبر كامل ولايات الوطن وذلك من خلال:

- حملات إعلامية وتحسيسية متواصلة؛
- أسلوب المرافقة الفردية الذي اتبعته مع كل شاب مبادر؛
- معرفة إمكانيات كل منطقة في الجزائر والفرص التي توفرها لمجال الاستثمار؛

من بين أهم الأهداف الأساسية للوكالة هو تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات وكذا تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية لترقية تشغيل الشباب.

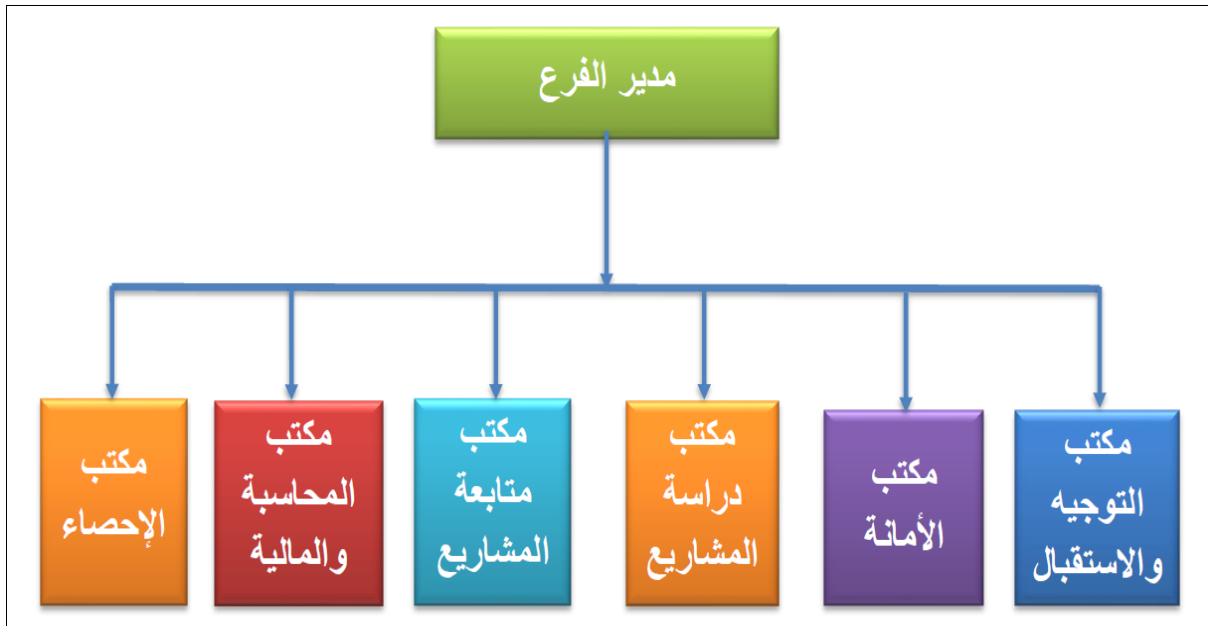
الفرع الأول: تنظيم وتسيير العمل بوكالة ANSEJ

يسير الوكالة مجلس التوجيه يديرها مدير عام وتزود بمجلس المراقبة ويتكون مجلس التوجيه من مجموعة من ممثلي الوزراء**. يتولى المدير العام للوكالة أمانة مجلس التوجيه كما يقدم الوزير المكلف بالتشغيل بتعيين كل أعضاء التوجيه بقرار من سلطاتهم ولفترة تدوم ثلاث سنوات وهو قابل للتجديد بعد انتهاء وظيفته الموكل بها.¹ يضطلع مجلس التوجيه بالمهام التالية:²

- المصادقة على برنامج الوكالة ونظامها الداخلي ونشاطها ونفقات تسييرها وتجهيزها؛
- الاطلاع على المخطط السنوي لتمويل نشاطات الوكالة؛
- القواعد العامة لاستعمال الوسائل المالية الموجودة وإنشاء فروع جهوية أو محلية للوكالة؛
- قبول الهبات والوصايا واقتناء البنايات واستئجارها ونقل ملكية الحقوق المنقولة أو العقارات؛
- الوسائل المرتبطة بشروط توظيف مستخدمي الوكالة وتكوينهم؛

أما على مستوى الفرع، يمكن توضيح عمل الوكالة محليا من خلال توضيح الهيكل التنظيمي لفرع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من خلال المخطط التالي:

الشكل رقم (08-04): مخطط الهيكل التنظيمي لفرع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب



المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

** ممثل الوزير المكلف بالتشغيل؛ ممثل الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية؛ ممثلان عن الوزير المكلف بالشؤون الخارجية؛ ممثل الوزير المكلف بالفلاحة والتنمية الريفية؛ ممثل الوزير المكلف بالصيد البحري والمواد الصيدلية؛ ممثل الوزير المكلف بالشباب؛ ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ ممثل المحافظة العامة بالتخطيط والاستشراف؛ رئيس الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة أو ممثله؛ المدير العام للوكالة الوطنية لتنمية نتائج البحث والتنمية التكنولوجية أو ممثله؛ رئيس الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف وممثله؛ رئيس صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة إياها الشباب ذوي المشاريع أو ممثله؛ رئيس الغرفة الوطنية للفلاحة أو ممثله؛ رئيس جمعية البنوك والمؤسسات المالية أو ممثله؛ ممثلان عن الجمعيات الشبابية ذات الطابع الوطني.

¹ المادة 3 تعدل وتتم أحكام المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم: 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق لـ: 8 سبتمبر 1996، أنظر الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 54، الصادرة يوم: 10 سبتمبر 2003، ص: 07.

² المواد 9، 10، 18، 7، 9 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 288-3 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003.

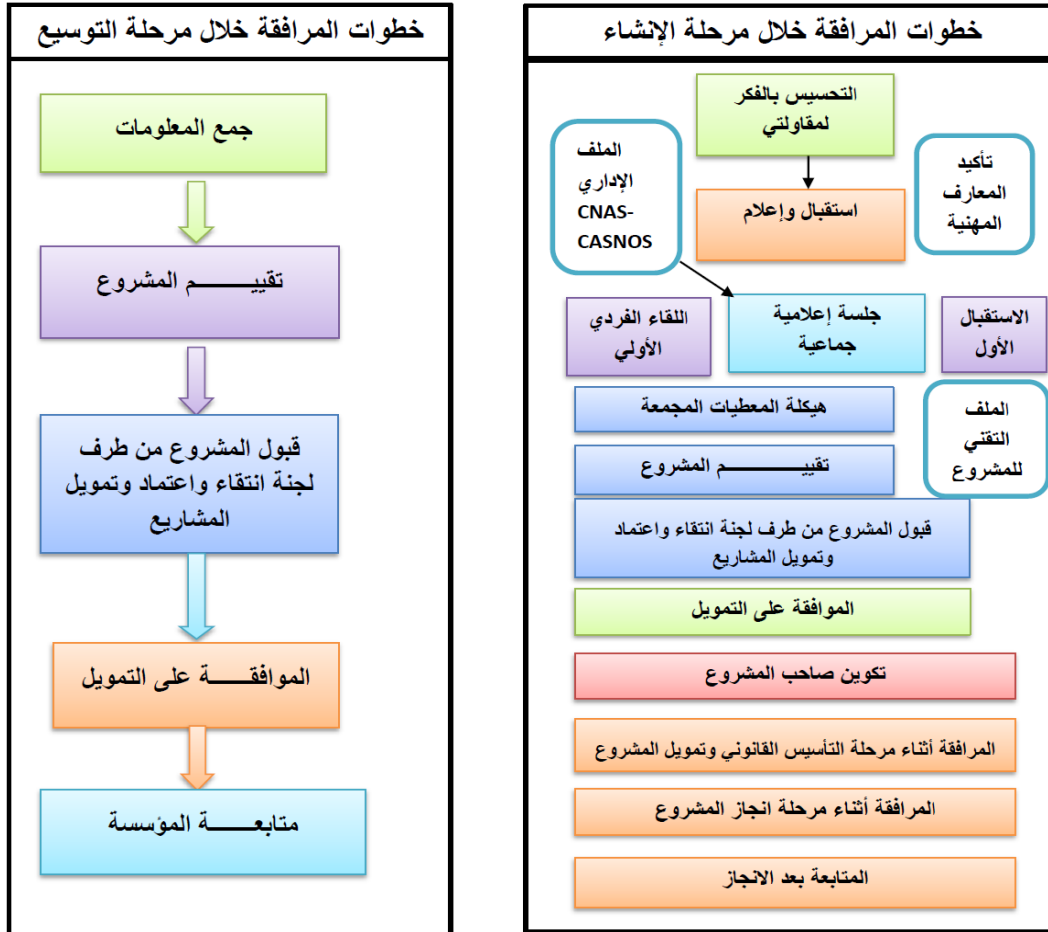
من خلال المخطط، يتضح أن فرع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يسير من طرف كل من:¹

- **مدير الفرع:** مدير الفرع هو السلطة الأمرة في الفرع ويتولى جميع العلاقات الخارجية لاسيما مع البنوك والمؤسسات المالية وإدارة الضرائب والجمارك وعقد جميع الاتفاقيات ويتولى إدارة الشؤون العامة؛
- **مكتب التوجيه والاستقبال:** يسيره المكلف بالاستقبال وتوجيه الشباب الذي يرغب في إنشاء مؤسسة مصغرة عن طريق الوكالة وشروط الاستفادة منها وكذا استلام الملفات؛
- **مكتب الأمانة:** يراقب نشاطات الفرع، حيث يتم ذلك عبر شبكة داخلية بين المكاتب، كما يتم حجز أسماء المتعاملين مع الفرع، في نظام آلي شبكي متصل بالمديرية العامة؛
- **مكتب دراسة المشاريع:** يقوم المكلفان بالدراسة التقنية والاقتصادية بعد استلام الملف المستوفي لجميع الشروط بدراسة محاسبية للمشروع بوضع ميزانية تقديرية لخمس سنوات، إضافة إلى جداول اهتلاك القروض، وإصدار قرار من جدوى المشروع من عدمه؛
- **مكتب متابعة المشاريع:** من مهامه متابعة المشروع من حيث الشكل والموضوع والتحقق من انجاز المستثمر للمشروع وفقا للشروط المقررة في الملف؛
- **مكتب المحاسبة والمالية:** من مهامه إدارة الشؤون المحاسبية للفرع من تحويلات المديرية العامة وقبض مستحقات الدراسة التقنية-الاقتصادية ومتابعة حركة المخزون وحركة الأموال بين البنوك والمتعاملين.
- **مكتب الإحصاء:** تتمثل مهامه في إحصاء دوري (شهري وسنوي) لمجموع نشاطات الفرع كعدد الملفات المودعة والمتعمدة وكذا المؤسسات المنشأة في إطار الوكالة أو بمساهمة البنوك.

¹ وثائق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فرع سطيف.

إن إنشاء أو توسيع مؤسسة مصغرة في إطار وكالة ANSEJ يستدعي المرور على عدد من المراحل، يمكن توضيحها من خلال المخططين التاليين:

الشكل رقم (04-09): خطوات المرافقة خلال مرحلة إنشاء المؤسسة وخلال مرحلة توسيعها



المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

كما أن إنشاء أو توسيع مؤسسة مصغرة في إطار وكالة ANSEJ يستدعي توفر مجموعة من الشروط تتمثل في¹:

- ألا يكون أو يكونوا شاغلين وظيفية مأجورة عند تقديم طلب الإعانة المذكورة؛
- أن يتراوح السن ما بين 19 و35 سنة ويمكن أن تصل إلى 40 سنة كحد أقصى؛
- أن يكون أو يكونوا ذوي تأهيل مهني و/أو ذوا ملكات معرفية معترف بها؛
- أن لا يكون المؤهل قد استفاد من هذا الدعم مسبقا؛
- أن يقدم أو يقدموا مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (2003)، المادة: 2 من المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المحدد لشروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، العدد: 54، الصادرة يوم: 10 سبتمبر 2003، ص.10.

بعد استيفاء هذه الشروط، يتحصل الشاب على شهادة تأهيل، عندها، يمكن للشباب تقديم ملف إداري* وبعد التأكد من وجود الوثائق المطلوبة يقوم المكلف بالدراسة في الوكالة البنكية بالتأكد من صحة المعلومات المقدمة، لتسهيل عملية المراقبة ومتابعة المؤسسة عن قرب. بعدها، يقدم الشاب الملف المالي** إلى فرع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التابع لمكان الإقامة، وتعتمد الوكالة في دراستها على الدراسة التقنية والاقتصادية وكذا الميزانية التي يقدمها الشاب المستثمر، لرؤية مدى قبول المشروع من عدمه.

الفرع الثاني: طرق التمويل وشروطه في وكالة ANSEJ

يقدم المستشار المرافق الذي يعينه الفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الملفات المقبولة للتمويل لدى البنك أو المؤسسة المالية المعنية من قبل اللجنة، يسلم البنك أو المؤسسة المالية بعد إيداع ملف القرض لدى مصالحها وصلا للشباب صاحب المشروع وللمستشار المرافق للفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. يجب على المستشار المرافق للفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ضمان المتابعة الدائمة لملف الشاب صاحب المشروع على مستوى البنك أو المؤسسة المالية المعنية إلى غاية تسويته ومنح قرض التمويل.

يتوفر البنك أو المؤسسة المالية المعنية لمعالجة ملف القرض على أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداعه لدى مصالحها، كما يمكن للشباب ذوي المشاريع عندما تكون ملفاتهم محل رفض نهائي من طرف اللجنة تقديم ملف استثمار جديد للجنة.¹

بالنسبة لكلتا الصيغتين المنصوص عليهما في إطار الجهاز المسير من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، لا تتجاوز كلفة الاستثمار عشرة (10) ملايين دينار :

- **صيغة التمويل الثلاثي:** في صيغة التمويل الثلاثي، يضاف إلى المساهمة الشخصية قرض غير مكافأ (دون فائدة) يمنح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وقرض بنكي

* طلب لمنح الامتيازات يوجه إلى المدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛ شهادة ميلاد تحمل رقم 12؛ وثائق تثبت المؤهلات المهنية لصاحب أو أصحاب المشروع (شهادة تعليم أو شهادة عمل)؛ شهادة الإقامة؛ شهادة الإعفاء من الخدمة الوطنية بالنسبة للمسير الذي يتراوح عمره ما بين 19 و20 سنة؛ شهادة عدم الاشتراك في كل من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS) وصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)؛ التعهد بخلق مناصب شغل دائمون (بما في ذلك صاحب أو أصحاب المشروع) إذا كان عمر المسير يتراوح ما بين 19 و20 سنة.

** فاتورة شكلية لتأمين العتاد شاملة المخاطر؛ الفواتير الشكلية للعتاد معفية من الرسوم؛ كشف التهيئة معفية من الرسوم؛ دراسة تقنية اقتصادية ملحقه بالميزانيات وجدول حسابات النتائج (TCR) التقديري لمدة 5 سنوات.

¹ طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 290-03 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 54، الصادرة يوم: 10 سبتمبر 2003، ص.10.

دون فائدة (علما أن هذا القرض البنكي قد تم تخفيض فائدته بنسبة 100 %* من طرف الوكالة ANSEJ ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض). الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (04-04): الهيكل المالي للتمويل الثلاثي

المستوى الأول		
المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	القرض البنكي
1%	29%	70%
المستوى الثاني		
المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	القرض البنكي
2%	28%	70%

المصدر: المرسوم التنفيذي رقم 13-253 مؤرخ في 23 شعبان 1434 الموافق لـ: 2 جويلية سنة 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع ومستوياتها، الجريدة الرسمية، العدد 35، ص.13.

نلاحظ أن تركيبة هذا النوع من التمويل تتكون من مستويين، علما أن:

- المستوى الأول: عندما تكون كلفة الاستثمار تقل أو تساوي خمسة (5) ملايين دينار؛
- المستوى الثاني: عندما تكون كلفة الاستثمار تتجاوز خمسة (5) ملايين دينار وتقل أو تساوي عشرة (10) ملايين دينار

كما نلاحظ من الجدول أيضا أن العبء الأكبر في التمويل يقع على عاتق البنوك بالدرجة الأولى، ثم بالدرجة الثانية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، أما صاحب المشروع فلا يتحمل سوى 1 % أو 2 %، مما يؤكد سهولة تأسيس وتمويل مثل هذه المؤسسات، والملاحظ أن نسبة القروض دون فائدة تتجه نحو الانخفاض كلما اتجه مبلغ الاستثمار نحو الارتفاع.

* زيادة على الامتيازات المنصوص عليها في التشريع والمعمول بهما، يستفيد الشاب أو الشاب ذوو المشاريع من تخفيض في نسب فائدة الاستثمارات الخاصة بإحداث أو توسيع الأنشطة التي تمنحهم إياها البنوك والمؤسسات المالية، ويحدد هذا التخفيض بـ: 100 % من المعدل المدين الذي تطيقه البنوك والمؤسسات المالية بعنوان الاستثمارات المنجزة في قطاعات النشاط، للاطلاع أكثر، أنظر المرسوم التنفيذي رقم 13-253 مؤرخ في 23 شعبان 1434 الموافق لـ: 2 جويلية سنة 2013، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 35، الصادرة في: 07 يوليو 2013، ص.13.

- **صيغة التمويل الثنائي:** في هذه الصيغة، يضاف إلى المساهمة الشخصية قرض غير مكافأ (قرض دون فائدة) يمنح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

الجدول رقم (04-05): الهيكل المالي للتمويل الثنائي

المستوى الأول	
المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
71%	29%
المستوى الثاني	
المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
72%	28%

المصدر: المرسوم التنفيذي رقم 13-253 مؤرخ في 23 شعبان 1434 الموافق لـ: 2 جويلية سنة 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع ومستوياتها، الجريدة الرسمية، العدد 35، ص.13.

نلاحظ من الجدول أن تركيبة هذا النوع من التمويل تتكون من مستويين، علما أن:

- **المستوى الأول:** كلفة الاستثمار تقل أو تساوي خمسة (5) ملايين دينار؛
- **المستوى الثاني:** كلفة الاستثمار تتجاوز خمسة (5) ملايين دينار وتقل أو تساوي عشرة (10) ملايين دينار.

كما نلاحظ من الجدول أيضا أن نسبة المساهمة الشخصية كبيرة بالنسبة للقرض الذي تقدمه الوكالة، أي 71% و 72%، في حين أن نسبة القرض بدون فائدة الذي تقدمه الوكالة يمثل 29% و 28% للمستويين الأول والثاني على التوالي، لذا فإن نسبة التمويل تقع على عاتق الشاب أو الشباب ذوي المشاريع في المرتبة الأولى، ثم تأتي في المرتبة الثانية القروض بدون فائدة في المرتبة الثانية.

كما تتحصل المؤسسات المصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مع مختلف الوسطاء على إعانات مختلفة. حيث تمنح الإعانات المالية والامتيازات الجبائية على مرحلتين، أما المرحلة الأولى فتخص مرحلة الإنشاء وأما المرحلة الثانية فتخص مرحلة التوسيع. يمكن التفصيل في الإعانات المالية والمزايا الجبائية التي تخص مرحلة الإنشاء فيما يلي:¹

¹ منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

أولاً: الإعانات المالية

إضافة إلى القرض دون فائدة المذكور في الجدولين السابقين (التمويل الثنائي والثلاثي) تمنح ثلاثة قروض أخرى غير المكافئة تسمى "بالتكميلية" يمكن ان تمنح عند الضرورة (التمويل الثلاثي) للشباب أصحاب المشاريع في مرحلة الإنجاز فقط، هي كالتالي:

- ◀ قرض بدون فائدة يقدر بـ: 500 ألف دج موجه للشباب حاملي شهادات التكوين المهني لاقتناء ورشات متنقلة لممارسة نشاط الترخيص وكهرباء العمارات والتدفئة والتكييف والزجاج ودهن العمارات ومكانيك السيارات؛
- ◀ قرض دون فائدة يقدر بـ: 500 ألف دج للتكفل بإيجار المحلات المخصصة لإحداث أنشطة مستقرة؛
- ◀ قرض دون فائدة يمكن أن يبلغ: 1 مليون دج لفائدة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي للتكفل بإيجار المحلات الموجهة لإحداث مكاتب جماعية: لممارسة النشاطات المتعلقة بمجالات طبية ومساعدتي القضاء والخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين ومكاتب الدراسات والمتابعة الخاصة بقطاعات البناء والأشغال العمومية والري؛
- ◀ التخفيض من نسبة الفائدة على القرض بنسبة 100 % (التمويل الثلاثي).

ثانياً: الامتيازات الجبائية

- تتمثل الامتيازات الجبائية في مجموعة من الإعفاءات الضريبية الجزئية والكلية، في كل من مرحلة الإنشاء ومرحلة الاستغلال، يتم توضيحها كما يلي:
- أما في مرحلة الإنشاء، فيتم الاستفادة من الإعفاءات التالية:
- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيزات والخدمات التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار؛
 - تطبيق معدل مخفض نسبته 5 % من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة والتي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار؛
 - الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط؛
 - الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشأة للمؤسسات الصغيرة .

أما في مرحلة الاستغلال، فتشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة المصغرة لمدة 3 سنوات انطلاقاً من النشاط أو 6 سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة. كما تمتد فترة الإعفاء لمدة سنتين عندما يتعهد الشاب المستثمر بتوظيف 3 عمال على الأقل لمدة غير محددة. تتمثل هذه الامتيازات في:

- الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات والضريبة على الدخل الإجمالي والرسم على النشاطات المهنية؛
- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات والمنشآت الإضافية المخصصة لنشاطات المؤسسة المصغرة؛
- الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم ممتلكات ثقافية.

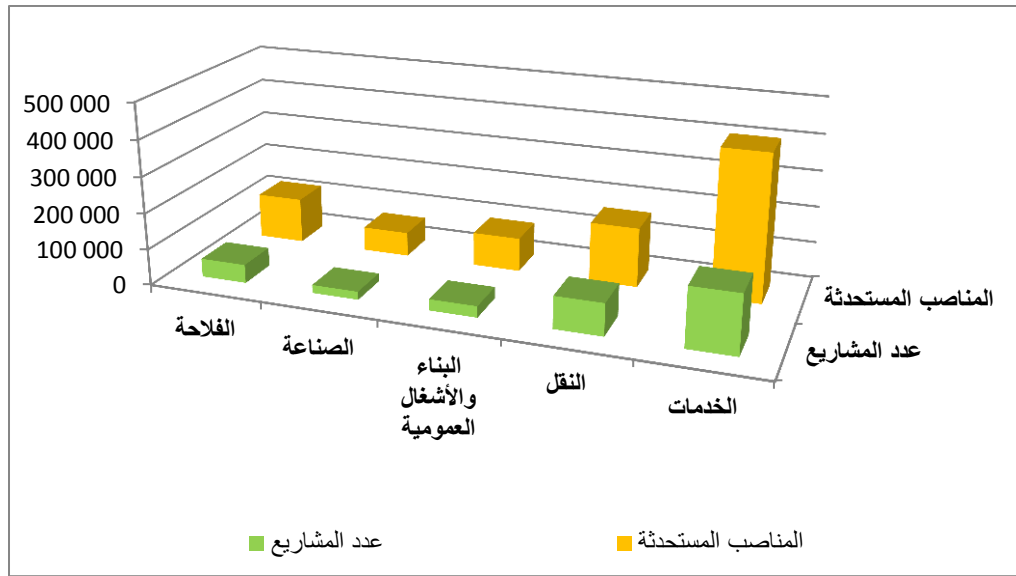
من خلال ما سبق يمكن القول أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تعمل مع هيئات مساعدة ومدعمة لفئة الشباب، فزيادة عن الوكالة هنالك هيئات أخرى تساعد في عملية الدعم، وهذه المؤسسات كـ: مصلحة الضرائب التي تقوم بتسهيل مهمة الوكالة ببعض الإعفاءات الكلية والجزئية؛ مصلحة الجمارك التي تحدد الحقوق الجمركية الخاصة بالتجهيزات المستوردة بتطبيق المعدل المخصص 5%؛ صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الذي يشكل ضماناً إضافياً للبنوك والمؤسسات المالية لمنح القروض؛ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذي يمنح تعويضات الضمان الاجتماعي للعمال؛ البنوك التي تعد الشريك الأساسي للوكالة في عملية دعم المؤسسات الصغيرة، وذلك كونها تقوم بتمويل هذه الأخيرة بأكبر نسبة من قيمة الاستثمار. وغيرها من الهيئات.

بفضل جهاز ANSEJ، انتقل آلاف الشباب من وضعية البطالة إلى حالة أصحاب مؤسسات مصغرة مستحدثين لمناصب عمل، لهذا، سنلقي الضوء في المبحث الموالي على نشاط الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على المستوى الوطني وسنبرز آخر التطورات في دعم الشباب المتعلم بإنشاء مؤسسات مصغرة.

الفرع الثالث: نشاط وكالة ANSEJ على المستوى الوطني

قامت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى غاية 31 ديسمبر 2015 بتمويل 356 718 مشروعا صغيرا ومتوسطا على المستوى الوطني وفي مختلف القطاعات، بمبلغ إجمالي بلغ 1 104 733 مليون دج، مما ساهم في خلق 855 498 منصب شغل، أما بخصوص عدد المشاريع الممولة والمناصب المستحدثة في مختلف القطاعات فيتم استعراضها من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (10-04): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ حسب مؤشر قطاع النشاط حتى 2015/12/31.



المصدر: من إعداد الباحث، اعتمادا على إحصائيات المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

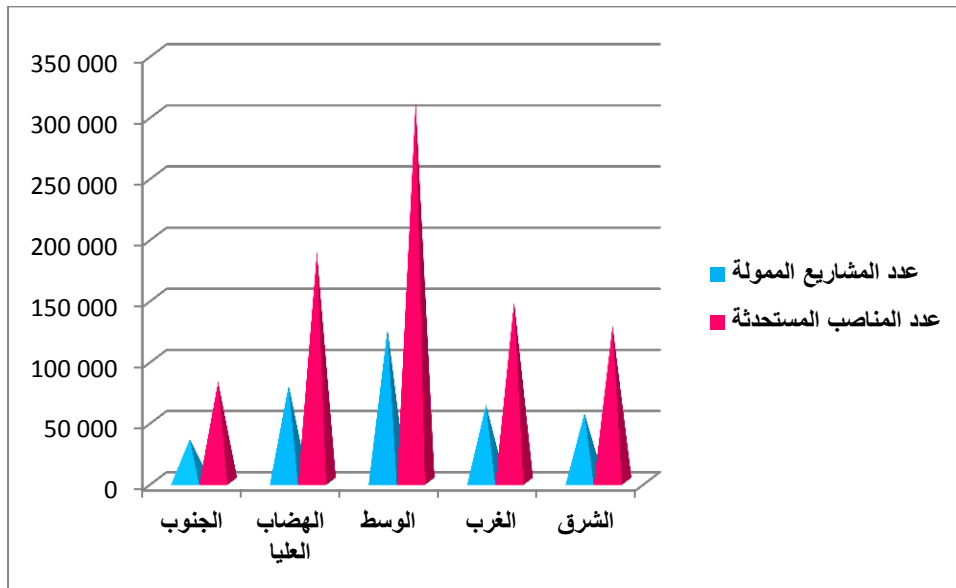
نلاحظ من خلال الشكل أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب قد ساهمت في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف القطاعات لكن بنسب متفاوتة، حيث نجد أن أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الوطني كان توجههم الغالب هو الاستثمار في قطاع الخدمات بنسبة وصلت إلى 46 % بعدد مشاريع 163 049 مشروع، وقد ساهم ذلك في خلق أكبر عدد من مناصب الشغل مقارنة بباقي القطاعات بـ: 406 370 منصب عمل، مشكلا نسبة 48 % من مجموع المناصب المستحدثة، في هذا الصدد نجد قطاع النقل - وهو أيضا من الخدمات- يساهم في استحداث 164 042 منصب عمل (أي بنسبة 19 %)، ويمكن تفسير هذا التوجه نحو الخدمات بما تتميز به من ربح سريع، يأتي في المرتبة الثالثة قطاع الفلاحة بـ: 51 136 مشروع، يوفر 125 216 منصب شغل، حيث عرف هذا القطاع انتعاشا كبيرا في السنوات الأخيرة خاصة في ولايات الجنوب أين كان هناك استصلاح للأراضي على نطاق واسع وكذا الزراعة باستخدام البيوت البلاستيكية، أما قطاع البناء والأشغال العمومية فيعتبر من القطاعات التي استفادت منها المقاولات الصغيرة والمتوسطة نتيجة المشاريع

العمومية الكبرى خلال المخططات الخماسية الأخيرة، مما ساعد على إنشائها وتطورها، حيث بلغ عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ: 31 156 مشروع وتم استحداث 92 945 منصب عمل (أي بنسبة 11 %). يأتي في الأخير قطاع الصناعة بـ: 22 481 مشروعا مستحدثا 66 925 منصب عمل (أي بنسبة 8 %) وهي تمثل أقل نسبة مقارنة بباقي القطاعات، مما يعني ضرورة التركيز على تشجيع الاستثمار في القطاع الصناعي بتذليل الصعوبات الموجودة مثل حل مشكل العقار الصناعي وتخفيف الإجراءات الإدارية.

تجدر الإشارة بصفة عامة إلى أن 90 % من أصحاب المشاريع الممولة هم من الذكور بـ: 321 079 صاحب مشروع أما الإناث فبلغن 35 639 صاحبة مشروع، أما عن العمال فبلغ عددهم من الذكور 758 952 عاملا، و 96 546 عاملة أي بنسبة 11,28 %.

تتوزع المشاريع الصغيرة والمتوسطة الممولة عن طريق ANSEJ ومناصب الشغل المستحدثة إلى غاية 2015/12/31 حسب الأقاليم الموجودة على مستوى الوطن كما في الشكل التالي:

الشكل رقم (04-11): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ حسب الإقليم الجغرافي



المصدر: إحصائيات المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

يظهر من الشكل أن العدد الأكبر للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الممولة يتركز في إقليم الوسط بـ: 124 917 مشروع مسجلا نسبة كبيرة قدرها 35,02 % من مجموع المشاريع على المستوى الوطني، أما إقليم الهضاب العليا فيأتي في المرتبة الثانية بـ: 78 647 مشروع (أي 22,05 %) ثم يأتي كل من إقليمي الغرب والشرق مسجلان نسبتيين متقاربتين 17,56 % و 15,66 %. أما إقليم الجنوب فوصل به عدد المشاريع الممولة 34 649 مشروع مسجلا نسبة 9,71 % وهي نسبة ضعيفة.

أما عن عدد مناصب الشغل المستحدثة في كل إقليم فنجدته يتماشى مع توزيع عدد المشاريع، حيث تم استحداث في كل من إقليم الوسط وإقليم الهضاب العليا ما يعادل 311 208 و187 769 منصب عمل أي بنسبة 36,38 % و21,95 % على التوالي، يليهما إقليم الغرب وإقليم الشرق بـ: 17,22 % و14,91 % على التوالي، وهي نسب متوسطة، ليأتي في الأخير إقليم الجنوب بنسبة ضعيفة قدرها 9,54 %. ويمكن تفسير هذا التوزيع في عدد المشاريع وفي مناصب الشغل إلى توزيع عدد السكان عبر هذه الأقاليم في الجزائر. لكن الحكومات المتعاقبة تشجع الاستثمار أكثر فأكثر في إقليم الهضاب العليا وإقليم الجنوب - من خلال التحفيزات الجبائية - كونها فضاءات شبيهة فارغة قابلة للتوسع.

تجدر الإشارة إلى أن عمل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب قد عرف تحسنا كبيرا من حيث الإجراءات المعمول بها في دراسة ملفات أصحاب المشاريع نتيجة اعتماد لجنة* تعمل على انتقاء واعتماد وتمويل مشاريع الاستثمارات في مدة محددة، حيث تجتمع اللجنة كل 15 يوما كما يمكنها أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها الذي يسهر على سرعة دراسة الملف في الملفات المعروضة عليها علما أنه يرسل جدول أعمال الدورة مصحوبا بالبطاقات التقنية والوثائق المتعلقة بمشاريع الاستثمارات إلى أعضاء اللجنة 5 أيام قبل تاريخ انعقاد الاجتماع ويمكن أن يقلص هذا الأجل في الدورات غير العادية دون أن يقل عن 3 أيام، علما أنه لا يمكن للجنة أن تجتمع إلا إذا حضر أغلب أعضائها، وفي حالة عدم اكتمال النصاب تجتمع اللجنة 3 أيام بعد تاريخ الاجتماع الأخير وتداول مهما يكن عدد أعضائها الحاضرين. يعرض الشاب أو الشباب أصحاب المشاريع مشاريعهم الاستثمارية أمام اللجنة التي تدرس وتبدي رأيها حول ملائمة وقابلية المشروع للتنفيذ والتمويل. تتوج الملفات المقبولة من طرف اللجنة بإعداد شهادة القابلية والتمويل يسلمها الفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى المعني في أجل لا يتعدى 3 أيام، مع ضمان المتابعة الدائمة لملف الشاب صاحب المشروع على مستوى البنك أو المؤسسة المالية المعنية إلى غاية تسويته ومنح قرض التمويل، علما أن البنك أو المؤسسة المالية المعنية لمعالجة ملف القرض تتوفر على أجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ إيداعه لدى مصالحهما. أما الشباب ذوو المشاريع المرفوضة بشكل نهائي فيمكنهم تقديم ملف استثمار جديد للجنة¹ إن تحديد فترات لدراسة الملفات تكون محددة زمنيا لكل من اللجنة المعتمدة والبنك هو لصالح أصحاب المشاريع والاقتصاد الوطني ويأتي هذا للحد من البيروقراطية التي اتسمت بها الإدارة الجزائرية لعقود من الزمن.

* تحدد القائمة الاسمية لأعضاء اللجنة بمقرر من الوزير المكلف بالعمل والتشغيل لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد.

¹ قرار مؤرخ في 15 يناير سنة 2011، يحدد تنظيم وسير لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل للفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكذا كفاءات معالجة وملفات مشاريع الاستثمارات للشباب ذوي المشاريع، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 20، الصادرة في 30 مارس 2011، ص.ص.35-36.

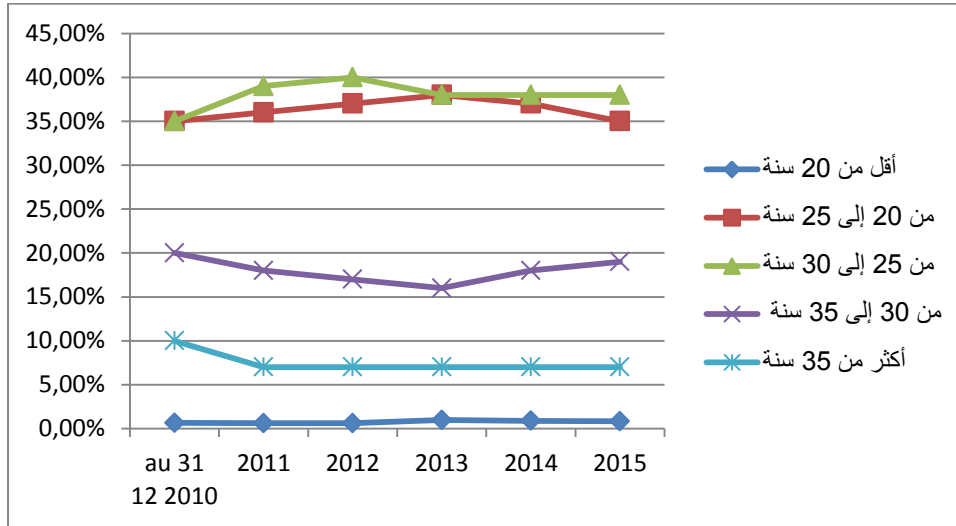
المطلب الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعومة من طرف ANSEJ والشباب المتعلمون

إن عزز القطاع العام الجزائري عن مكافحة ظاهرة البطالة، يجعل من الضروري التوجه أكثر نحو تشجيع ودعم القطاع الخاص، بالتشجيع على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة وتدعيمها بمختلف الأشكال بهدف القضاء على أزمة البطالة عموما وأزمة بطالة المتعلمين خصوصا.

في هذا المطلب سيتم دراسة تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومكانتها ضمن السياسة العامة للتشغيل، أما في الجانب التطبيقي، فسيتم دراسة مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعومة من طرف ANSEJ في توظيف المتعلمين في عدد من الولايات الجزائرية.

باعتبار وكالة ANSEJ أنشئت لدعم توظيف الشباب، هذا ما يدفعنا لدراسة توزيع المشاريع الممولة حسب مؤشر السن، الشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (04-12): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ حسب مؤشر السن



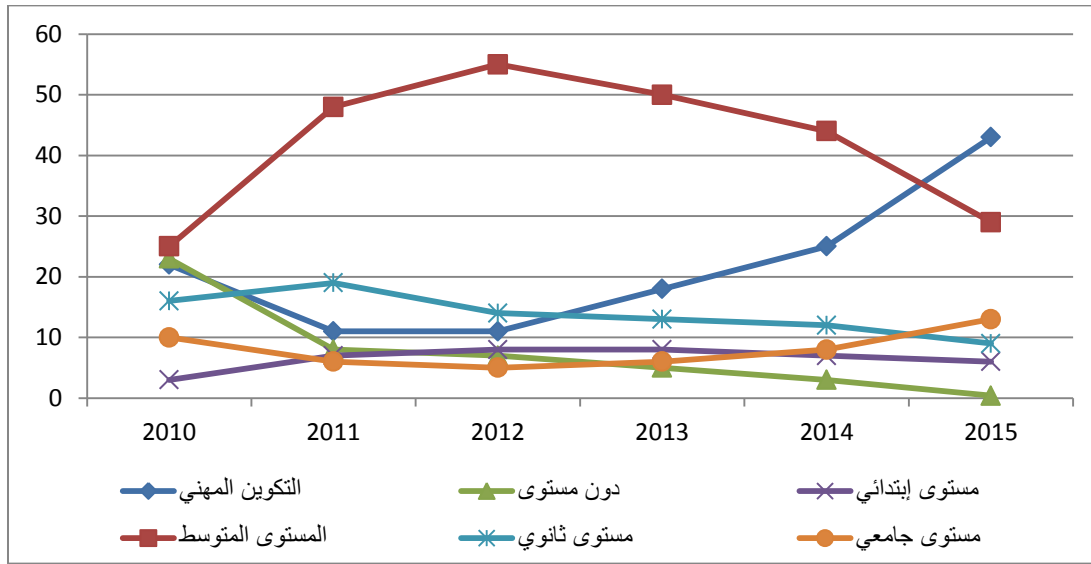
المصدر: إحصائيات المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

الفئات العمرية من 20 إلى 25 سنة ومن 25 إلى 30 سنة هي الأكثر إقداما على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة على المستوى الوطني، حيث تتراوح نسبتهما من مجموع الفئات العمرية الأخرى من 35 % إلى 40 % ومن 35 % إلى 38 % على التوالي، تليهما الفئة العمرية من 30 إلى 35 سنة بمستويات أقل تتراوح من 16 % إلى 20 %، مما يعني أن فئة الشباب [20-35 سنة] هي التي تمثل معظم أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي فضلت تبني الفكر المقاولاتي وأخذت المبادرة واستفادت من دعم الوكالة الوطنية، ما يعطي الأمل للشباب الآخرين في إمكانية الخروج من أزمة البطالة من خلال الاعتماد على النفس واستغلال الفرص المتاحة في الأسواق. أما الفئة العمرية الأكثر من 35 سنة والتي تمثل فئة الكهول فتأتي في المرتبة الرابعة بنسب تتراوح بين 7 % إلى 10 % وهي

تمثل عموما فئة المتقاعدين وفئة الأشخاص الذين عملوا من قبل في مؤسسات أخرى وتحصلوا على مهارة وخبرة معينة، أما فئة أقل من 20 سنة فتمثل نسب ضعيفة جدا حيث لم تصل نسبة 1 % وهي الفئة التي لم تواصل دراستها ومازالت تحتاج إلى تكوين مهني للحصول على حرفة في مجال معين.

هذا ما يطرح السؤال حول المستوى التعليمي لأصحاب هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فهل تحسن المستوى التعليمي يتناسب طرديا مع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تم إنشاؤها ؟ يمكن دراسة ذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (04-13): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ حسب مؤشر المستوى التعليمي



المصدر: إحصائيات المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

خلال الفترة 2010-2015 نلاحظ أن المقدمين على إنشاء مؤسسات صغيرة والمتوسطة هم من مختلف المستويات التعليمية، كما نلاحظ بشكل واضح أيضا أن الأشخاص ذوو المستوى المتوسط هم أكثر الأشخاص المبادرين إلى إنشاء مؤسسات صغيرة والمتوسطة على مستوى الوطن، حيث كانوا سنة 2010 يشكلون نسبة 25 % من مجموع أصحاب المؤسسات، ثم ارتفعت هذه النسبة خلال السنتين الموالتين لتصل إلى أعلى نسبة على الإطلاق 55 %، لكنها ما لبثت أن تراجعت بعد ذلك لتشكل نسبة 29 % نهاية سنة 2015. أما أصحاب المؤسسات الذين لا يملكون أي مستوى، فكانوا يشكلون نسبة مهمة سنة 2010 تقدر بـ: 23 %، لكن هذه النسبة تراجعت كثيرا خلال خمس سنوات لتصبح أقل نسبة ضمن مجموع المستويات بـ: 0,4 %. أما الأشخاص المبادرين المتخرجين من التكوين المهني كانوا سنة 2010 يحتلون المركز الثالث بـ: 22 %، تنخفض بعد ذلك هذه النسبة إلى 11 % خلال سنتي 2011 و2012، لكنها ترتفع خلال السنوات الموالية بشكل كبير جدا مسجلة أعلى نسبة سنة 2015 بـ:

43 %، يرجع ذلك إلى تفضيل حاملي شهادات التكوين المهني العمل لحسابهم الخاص من خلال التقدم إلى وكالة ANSEJ وإنشاء مشروعهم الخاص بدلا من الانخراط ضمن مقولة عمومية أو خاصة. المستوى التعليمي الذي يحل رابعا هو المستوى الثانوي بنسبة 16 % سنة 2010، وهي نسبة مهمة تخص الأشخاص الذين لم يتمكنوا من الحصول على شهادة البكالوريا فتوجهوا نحو الحياة العملية من خلال الاستثمار الخاص، ترتفع هذه النسبة قليلا بعد سنة واحدة لتبلغ 19 %، لكنها تنخفض تدريجيا بعد ذلك لتسجل نسبة 9 % نهاية 2015.

أما الأشخاص المبادرين الذين يحملون شهادات جامعية فكانوا سنة 2010 يمثلون نسبة وطنية ضعيفة قدرها 10 % من مجموع المستويات التعليمية، بعد ذلك تتراجع هذه النسبة أكثر فأكثر لتسجل 5 % سنة 2012، ثم تعاود الارتفاع تدريجيا إلى 13 % نهاية سنة 2015، وهي نسبة مكنت من احتلال الجامعيين المرتبة الثالثة ضمن المستويات التعليمية الأخرى، لكنها تبقى نسبة ضعيفة سببها تفضيل الجامعيين للعمل ضمن مؤسسات القطاع العام لأن الوظائف العمومية تبقى في نظرهم أكثر جاذبية كونها أكثر استقرارا وأقل ضغطا في العمل. يأتي في الأخير المستوى الابتدائي الذي يسجل نسبا ضعيفة على طول الفترة المدروسة تراوحت بين 3 % و 8 %.

ساهمت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في معالجة أزمة البطالة للشباب أصحاب المشاريع حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة 2005-2015 حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (04-06): المشاريع المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في الجزائر حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة 2005-2015.

النسبة %	عدد المشاريع المدعمة	المستوى التعليمي
19,51	58 062	أصحاب المشاريع من خريجي التكوين المهني
10,28	30 595	أصحاب المشاريع ذوو الخبرة المهنية
6,24	18 574	أصحاب المشاريع ذوو المستوى الابتدائي
41,67	124 040	أصحاب المشاريع المتعلمون ذوو المستوى المتوسط
14,39	42 833	أصحاب المشاريع المتعلمون ذوو المستوى الثانوي
7,9	23 530	أصحاب المشاريع المتعلمون ذوو المستوى الجامعي
100	297 634	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على إحصائيات المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن المشاريع المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تساهم بشكل كبير في معالجة أزمة البطالة لدى المتعلمين في الجزائر، وهذا بنسبة 63,96 %؛ لكن

يتضح أن فئة الشباب ذوي المستوى المتوسط يمثلون غالبية أصحاب هذه المشاريع بنسبة 41,67 %، بينما الشباب المتعلم من ذوي المستوى الجامعي يمثلون نسبة ضعيفة (7,9 % فقط) بين المستويات التعليمية الأخرى، ما يعني أن الشباب الجامعي في الجزائر ما زالوا يفضلون العمل في مؤسسات القطاع العام؛ حتى أن الشباب المتعلم من ذوي المستوى الثانوي يمثلون ضعف نسبة الجامعيين (14,39 %)، وهذا ما يؤدي للقول أن الشاب الجزائري المتعلم كلما تعلم أكثر كلما أصبح أقل ثقة في نفسه وفي قدرته على إنشاء مشروع خاص. أما الشباب غير المتعلمين فنجد أن خريجي التكوين المهني يمثلون نسبة مهمة (19,51 %)، وهذا ما يعني أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تقدم عوناً كبيراً للكثير من الشباب خريجي التكوين المهني الذين تسمح لهم تخصصاتهم بالعمل لحسابهم الخاص.

من خلال ما سبق، نجد أن تحسن المستوى التعليمي ليست له علاقة بالإقدام على إنشاء مشروع خاص. فالأشخاص من ذوي المستوى المتوسط وكذا حاملي شهادات التكوين المهني هم الأكثر إقبالا على إنشاء مؤسسات مصغرة، بل نجد أيضا أن حاملي الشهادات الجامعية هم أقل الأشخاص إقداما على تحمل المخاطرة بإنشاء مؤسسة مصغرة أو صغيرة أو متوسطة نتيجة تفضيلهم للوظائف في المؤسسات والهيئات العمومية، كما نجد أن منحنى الأشخاص دون مستوى والمستوى الابتدائي والثانوي ينخفض تدريجيا مع زيادة منحنى التكوين المهني تدريجيا بسبب اقتناع الشباب غير الجامعيين شيئا فشيئا بضرورة التكوين المهني والحصول على حرفة في مجال معين قبل الإقدام على إنشاء مؤسسة.

خلاصة الفصل الرابع:

من خلال بحثنا، اتضح لنا أن تحسن المستوى التعليمي ليست له علاقة بالإقدام على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث وجدنا أن المبادرين الشباب من ذوي المستوى الجامعي يمثلون نسبة ضعيفة بين المستويات التعليمية الأخرى، حسب نشاط الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الأمر الذي يدعو إلى ضرورة تكثيف الجهود لتحفيز هذه الفئة من الشباب على العمل لدى القطاع الخاص وتبني الفكر المقاوالاتي.

في هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن هناك جهودا تبذل لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم والحاجة الفعلية من العمالة التي يتطلبها سوق العمل، من خلال التوجه نحو إصلاح قطاع التعليم والتعليم العالي على وجه الخصوص، بإنشاء تخصصات مهنية على مستوى الماستر، وإنشاء دار المقاوالاتية على مستوى الجامعات عبر مختلف أنحاء الوطن لتشجيع الفكر المقاوالاتي لدى طلاب الجامعات.

الفصل الخامس: دراسة حالة المؤسسات
الصغيرة والمتوسطة المدعومة من طرف
ANSEJ في بعض ولايات الوطن لتشغيل
الشباب المتعلم

تمهيد:

بعد الدراسة النظرية للموضوع، نأتي للدراسة التطبيقية بدراسة حالة بعض ولايات الجزائر، حيث تحتوي الجزائر على 48 ولاية منها الولايات الشمالية والجنوبية، الشرقية والغربية، سنحاول في بحثنا أن تشمل الدراسة بعض الولايات مثل: الجزائر العاصمة، سطيف، قسنطينة، وهران، عين الدفلى، بجاية، تيزي وزو.* حيث تعرف هذه الولايات العدد الأكبر للمشاريع المدعومة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، إضافة إلى كونها الولايات الأهم في الجزائر من حيث عدد السكان.

تجدر الإشارة إلى أنه تم اختيار وكالة ANSEJ لأنها هي الجهاز الذي يقسم أصحاب المشاريع حسب مؤشر المستوى التعليمي، لهذا ستنصب الدراسة على أصحاب المشاريع المدعومة من طرف ANSEJ (من دون العمال) للأسباب التالية:

✓ تم اختيار أصحاب المشاريع في الدراسة نظرا لتعذر الحصول على البيانات المتعلقة بالعمال العاملين في تلك المشاريع المدعومة، لأن جهاز ANSEJ يملك فقط البيانات المتعلقة بأصحاب المشاريع المدعومة مقسمة حسب المؤشر المهم في الدراسة وهو مؤشر المستوى التعليمي ولا يملك البيانات المتعلقة بالعمال (يملك جهاز ANSEJ العدد المتوقع للعمال فقط لكن غير مقسم حسب مؤشر المستوى التعليمي)؛

✓ علما أن صاحب المشروع المصغر أو الصغير أو المتوسط نجده هو نفسه العامل في هذا المشروع؛ لذلك تنصب الدراسة حول صاحب المشروع هذا: هل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كانت حلا لهذا الشخص للخروج من أزمة البطالة أم لا ؟ ولأن جهاز دعم تشغيل الشباب لا يقدم دعمه للأفراد المبادرين إلا بعد دراسة معمقة ومقابلة أمام اللجنة الولائية؛ لذلك نفترض أن عدد المشاريع الممولة هو نفسه عدد الأفراد الذين كانت الم ص م بالنسبة لهم كحل لمعالجة أزمة البطالة لديهم.

✓ لأنه كذلك نجده يبذل كل جهده لنمو ونجاح مشروعه لذلك فإن أصحاب المشاريع يتميزون بالثبات نسبيا وعدم الحركة (عدم تغيير المهنة)؛ بينما العمال في المشاريع الخاصة نخدم كثيري الحركة بصفة عامة حيث ينتقلون من عمل لآخر خصوصا المتعلمين منهم الذين يفضلون العمل في القطاع العام، أي يعملون لفترة قصيرة "البضعة أشهر" في مؤسسة خاصة حتى يجدوا وظيفة أخرى في القطاع العام؛

* للاطلاع على المواقع الجغرافية للولايات يرجى النظر إلى الملحق رقم: 06.

لكل هذه الأسباب سنعتمد في دراستنا فيما يخص: "مساهمة الم ص م في معالجة أزمة البطالة لدى المتعلمين" على أصحاب المشاريع المدعومة من طرف ANSEJ مقسمين حسب المستوى التعليمي.

المبحث الأول: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعومة من طرف ANSEJ في ولاية سطيف

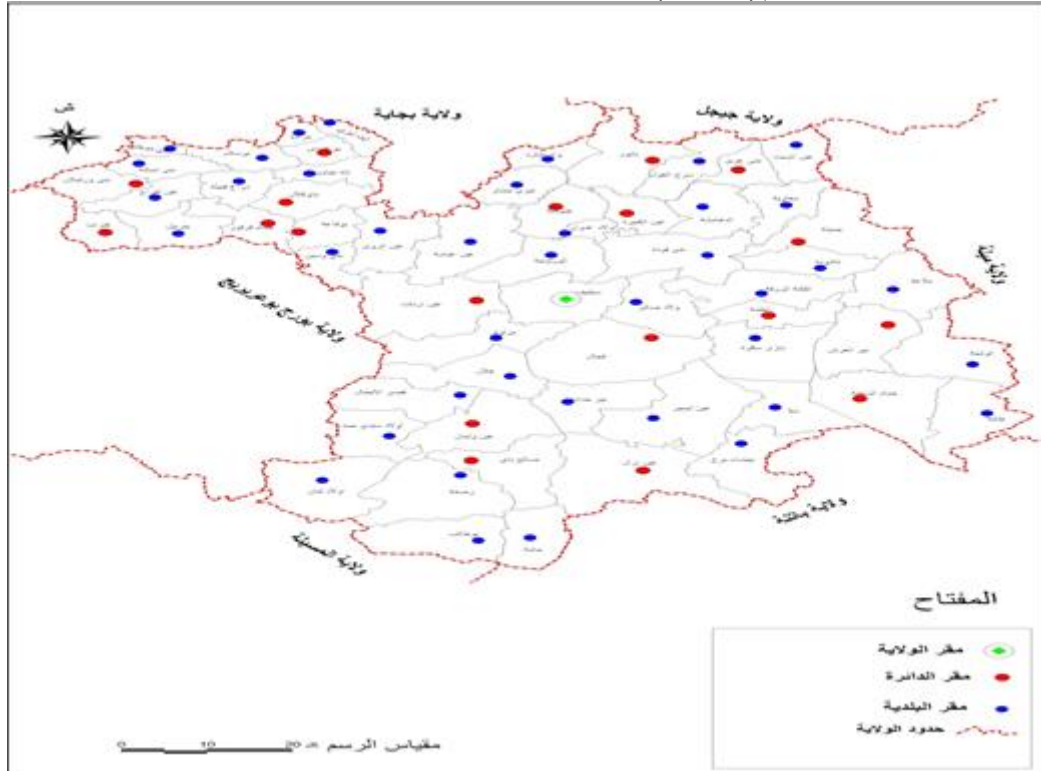
تعتبر ولاية سطيف ثاني أكبر ولاية بعد الجزائر العاصمة من حيث عدد السكان، ما يجعلها من أهم الولايات الجديرة بالبحث من بين الولايات الأخرى في الجزائر، لهذا سنحاول في هذا المبحث دراسة وضعية سوق العمل والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية سطيف كمطلب أول، ثم دراسة مدى مساهمة المشاريع المدعومة من طرف ANSEJ فرع سطيف في معالجة أزمة البطالة لدى المتعلمين من خلال دراسة المشاريع الممولة حسب المستويات التعليمية لأصحاب هذه المشاريع الممولة كمطلب ثان.

المطلب الأول: وضعية سوق العمل والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية سطيف

تقع ولاية سطيف في الشمال الشرقي للوطن على بعد 300 كلم شرق الجزائر العاصمة، كما تعتبر إحداهم الولايات الجزائرية فهذه الولاية بعد العاصمة من ناحية عدد السكان بما يقارب مليوني ساكن (740 021 نسمة نهاية سنة 2014)*. تحد الولاية من الشمال ولايتي جيجل وبجاية؛ من الشرق ولاية ميلّة؛ من الغرب ولاية برج بوعريريج؛ من الجنوب ولايتي باتنة والمسيّلة. تنقسم ولاية سطيف إداريا إلى عشرين (20) دائرة وستين (60) بلدية، وهي تتربع على مساحة قدرها: * 6.549,64 كلم² أي ما يمثل 1,7 % من مساحة الهضاب الشرقية. يمكن توضيح حدود الولاية بالخريطة التالية:

*كما تجدر الإشارة إلى أن أكبر كثافة سكانية نسجها ببلديتي سطيف والعلمة إذ بلغت على التوالي 2730 نسمة و 2648 نسمة في الكلم² وهما يحتلان المرتبة الأولى والثانية من حيث عدد السكان بمجموع 543980 أي ما يقارب (1/3) ثلث مجموع سكان الولاية في مساحة لا تتجاوز 201 كلم² وأصغر نسبة بلدية حرييل بمعدل 48 نسمة في مساحة تقدر بـ: 85.70 كلم² مما يوحي بعدم توازن في التوزيع الجغرافي للسكان لوجود فوارق في جذب السكاني وتثبيتهم بين مختلف بلديات الولاية .
* بموجب القانون 09/84 المؤرخ في 4 فيفري 1984 المتعلق بإعادة التنظيم الإقليمي للوطن.

الشكل رقم(05-01): الحدود الإدارية لولاية سطيف وبلدياتها



المصدر: مديرية البرمجة ومراقبة الميزانية لولاية سطيف (2014): "الحولية الإحصائية لسنة 2014"، ص.12.

حسب إحصائيات الوكالة الولائية للتشغيل لولاية سطيف سنة 2014، بلغ عدد سكان الولاية الذين هم في سن العمل: 1069941 شخص، أي بنسبة: 61,81% من مجموع سكان الولاية، تم رصد 443154 نسمة كسكان ناشطين و هذا يمثل 41,42% كمعدل النشاط موزعين كالتالي :

✓ 413081 نسمة عاملين أو مشغولين أي بنسبة: 23,82% كمعدل الشغل (T- D' OCCUP)

✓ أما معدل التشغيل فهو TAUX –EMPLOI 38,6%، أما عن عدد البطالين فيعادل: 30 073 نسمة بطالين أي بمعدل 6,79% (T-Chomage)

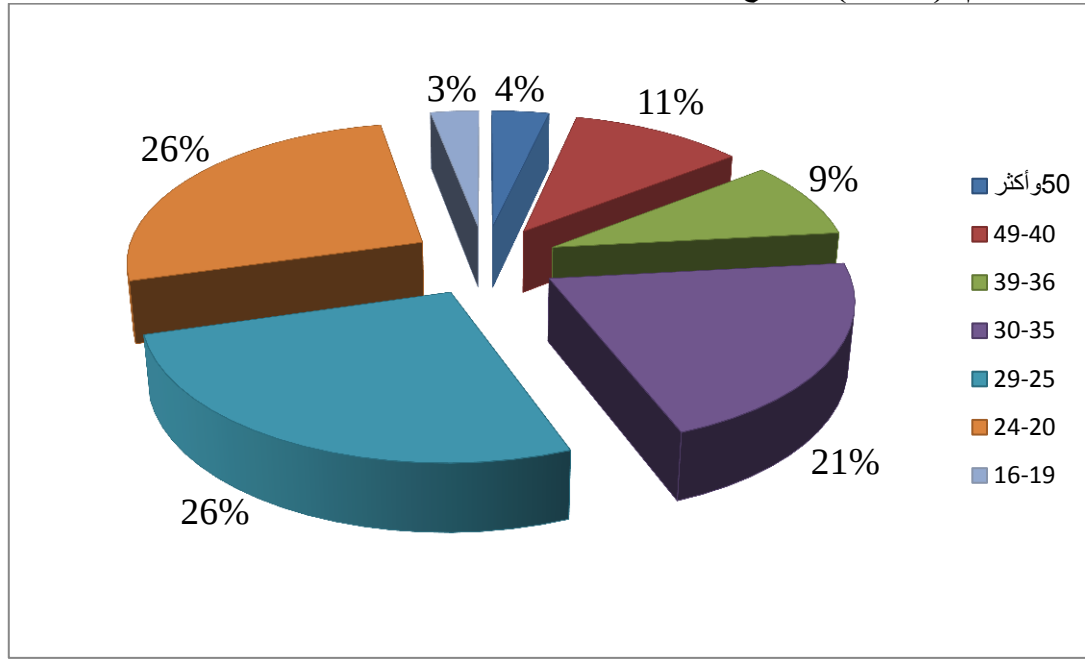
تتوزع الوكالة الولائية للتشغيل إلى 6 وكالات فرعية عبر ولاية سطيف هي وكالة: سطيف؛ العلمة؛ بوقاعة؛ عين الكبيرة؛ عين ولمان؛ عين ازال.

تتوزع عروض العمل من قبل الأفراد العاطلين في ولاية سطيف حسب الجنس إلى:

49769 ذكور (أي بنسبة 78,33%)، و 13770 إناث (أي بنسبة 21,67%).

أما من حيث السن، فتتوزع عروض العمل كما في الشكل التالي:

الشكل رقم (02-05): توزيع عروض العمل من طرف الأفراد حسب السن سنة 2014.

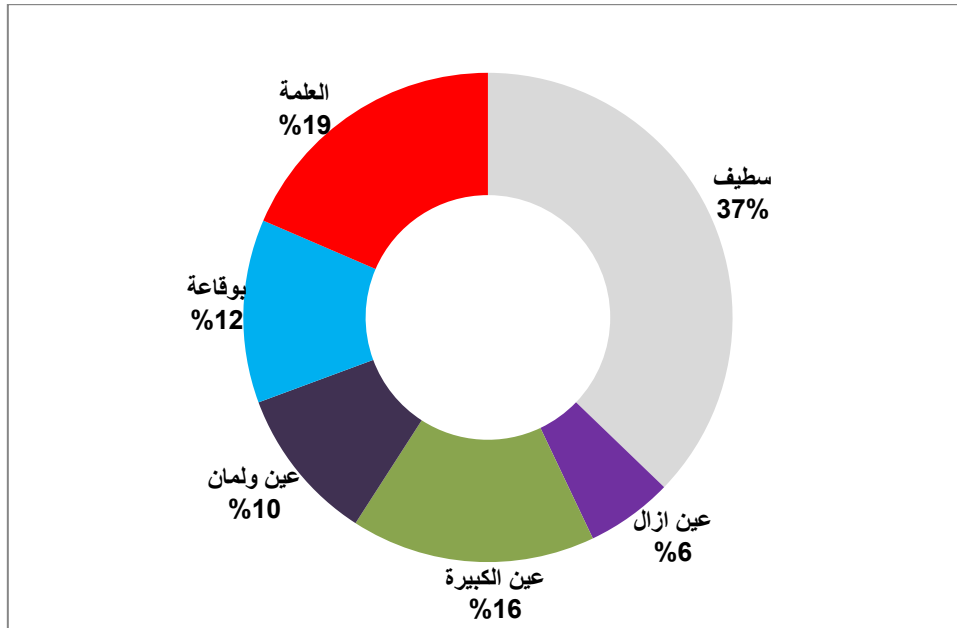


المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على إحصائيات وكالة التشغيل لولاية سطيف.

يتضح أن هناك فئتان متعادلتان من الأفراد تمثلان أغلبية في عرض العمل بنسبة 26 % هما الفئة العمرية [24-20] والفئة العمرية [29-25] وذلك بمجموع وصل إلى 16 806 شخص و16 730 شخص على التوالي، تليهما الفئة العمرية [35-30] بنسبة 21 % أي بمجموع 13 285 شخص، وإن دل هذا على شيء فإنما يدل على أن ظاهرة البطالة في ولاية سطيف تمس شريحة الشباب (20-35 سنة) بنسبة تصل إلى 73 %، أي أن هناك سوء استغلال فضيع لليد العاملة الشابة بسبب سياسات تشغيل غير ناجعة في حل أزمة البطالة، حيث تشكل طلبات العمل المؤقتة من قبل المؤسسات حسب المدة خلال سنة 2014 نسبة 81,98% أي هي عبارة عن مناصب عمل مؤقتة يعود المستفيد منها إلى البطالة بمجرد انتهاء عقد العمل، في مقابل 18,02% فقط عبارة عن مناصب عمل دائمة.

تتوزع عروض العمل هذه حسب مناطق الولاية* كما في الشكل التالي:

الشكل رقم(05-03): توزيع عروض العمل من قبل الأفراد حسب المناطق سنة 2014

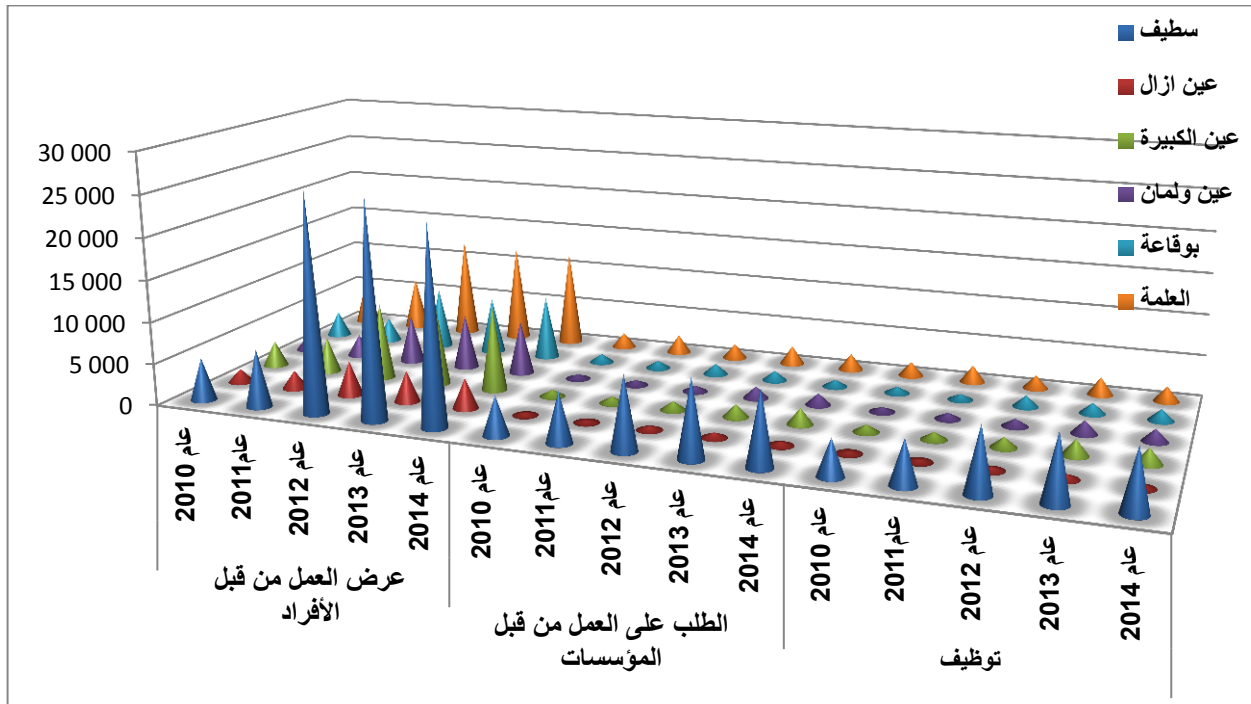


المصدر: إحصائيات مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية سطيف.

تتوزع عروض العمل في ولاية سطيف بشكل متناسب مع الكثافة السكانية لكل منطقة، حيث تمثل مدينة سطيف وما جاورها النسبة الأكبر بـ: 37 %، ثم مدينة العلمة وعين الكبيرة بنسب كبيرة تقدر بـ: 19 %، و 16 % على التوالي، ثم تأتي كل من بوقاعة وعين ولمان بمعدلات متوسطة تقدر بـ: 12 و 10 %، وأخيرا منطقة عين أزال بنسبة ضعيفة تقدر بـ: 6 %، وهذا يعني أن الغالبية الساحقة من عارضي العمل الأفراد هم من سكان المدن الكبرى للولاية. هذا ما يطرح السؤال حول تطورات حركة التشغيل في الولاية خلال السنوات الماضية، ندرس هذا من خلال الشكل التالي:

*تم توزيع المناطق حسب توزيع الوكالات الستة التابعة للمديرية الولائية للتشغيل في ولاية سطيف، كما يلي:
 وكالة سطيف: تضم سطيف، عين ارنات، عين عباس، الوريسية، مزلق، قجال، اولادصابر، بنى فودة.
 وكالة العلمة: تشمل العلمة، جميلة، تاشودة، القلة الزرقاء، البلاعة، بازر سخرة، بئر العرش، الولجة، حمام السخنة، طاية، التلة، بيضاء برج.
 وكالة بوقاعة: تشمل بوقاعة، عين الروى، بنى وسين، حمام القرقور، ماوكلان، تالة، يفاسن، ايت تيزى، بوعداس، ايت نوال مزادة، بوسلام، بنى موحلى، بنى شبانة، بنور ثيلان، عين لقراج، حرييل، قنرات، ذراع قبيلة.
 وكالة عين الكبيرة: تضم عين الكبيرة، بنى عزيز، عين السبت، معاوية، الدهامشة، أولادعدوان، سرج الغول، بابور، عموشة، تيز نينشار، وادي البارد.
 وكالة عين ولمان: تضم عين ولمان، اولادسى احمد، اولاد تبان، الرصفة، صالح باي، قلال، قصر الابطال.
 وكالة عين ازال: تشمل عين ازال، بوطالب، الحامة، عين الحجر.

الشكل رقم(04-05): تطورات سوق العمل بولاية سطيف خلال الفترة: 2014/2010



المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية سطيف.

من خلال الشكل أعلاه وخلال الفترة المحددة بخمس سنوات (2010-2014) يتضح أن هناك تفاوتاً معتبراً بين عرض العمل من قبل الأفراد والطلب على العمل من طرف المؤسسات عبر مختلف مناطق الولاية، هذا من جهة، كما أن هناك أيضاً تفاوتاً عبر المناطق المختلفة للولاية في مستويات عرض العمل وكذلك مستويات الطلب على العمل من جهة أخرى.

فمن ناحية عروض العمل من قبل الأفراد نجد بصفة عامة أنها تضاعفت بثلاث مرات (حيث ارتفعت من 20 669 شخص سنة 2010 إلى 63 539 شخص سنة 2014، علماً أنها بلغت ذروتها سنة 2013 بـ: 65 256 شخص. أما بالنسبة لمنطقة سطيف أنها تزايدت خلال فترة الدراسة من 5 112 شخص سنة 2010 إلى 26 166 شخص سنة 2012 و 26 142 سنة 2013، ثم انخفضت قليلاً إلى 23 636 سنة 2014، أي تضاعف العدد خلال سنتين فقط (من 2010 إلى 2012) بخمس مرات. نفس الأمر بالنسبة لمنطقة العلمة، التي تضاعف فيها عرض العمل بأكثر من مرتين وذلك من 5 895 شخص إلى 12 235 شخص خلال الفترة (2010-2012) ويحافظ على نفس المستوى من الارتفاع خلال السنتين المتتاليتين. كذلك في منطقة عين الكبيرة التي تضاعف فيها عرض العمل بأكثر من ثلاث مرات خلال فترة الدراسة (2010-2014) وذلك من 3 090 شخص سنة 2010 إلى 10 270 سنة 2014.

يرجع سبب ذلك إلى دخول عدد هائل من اليد العاملة إلى سوق العمل، نتيجة تخرج دفعيتين من حاملي الشهادات الجامعية مرة واحدة -في سنة واحدة (سنة 2011) - حيث تمثل الدفعة الأولى حاملي الشهادات الكلاسيكية بينما تمثل الدفعة الثانية حاملي شهادات نظام LMD الذي يتميز بثلاث سنوات دراسة للحصول على شهادة الليسانس مع سنتين فقط للحصول على شهادة الماستر.

أما من ناحية طلبات العمل من قبل المؤسسات: نجد على مستوى الولاية أنها منخفضة بشكل كبير مقارنة بعروض العمل، حيث كانت تعادل 9 215 شخص سنة 2010 وارتفعت إلى 15 545 شخص سنة 2014، علما أنها بلغت ذروتها سنة 2013 بـ: 16 269 شخص، أي بفارق متوسط قدره 4 مرات أقل من عروض العمل من قبل الأفراد. أما بصفة خاصة، فنجد بالنسبة لمنطقة سطيف أنها المنطقة الوحيدة التي تزايدت فيها طلبات العمل من قبل المؤسسات بشكل ملحوظ خلال فترة الدراسة حيث كانت تعادل 4 691 شخص سنة 2010 ثم ارتفعت إلى 8 793 شخص سنة 2012 وإلى 9 256 سنة 2013، ثم انخفضت قليلا إلى 8 880 سنة 2014، أي ارتفعت خلال الفترة 2010-2014 بنسبة 89,29%. أما بالنسبة لمنطقة العلمة، التي ارتفع فيها عرض العمل بـ: 10,22% خلال الفترة (2010-2014) وذلك من 1 819 شخص إلى 2005 شخص. تم تسجيل منطقة بوقاعة في المرتبة الثالثة من حيث طلبات العمل سنة 2010 والتي كانت تساوي 1 043 طلب، لكنها عرفت تذبذبا بعد ذلك بارتفاعها إلى 1 306 و 164 طلب سنة 2012 و 2013 على التوالي، وانخفاضها إلى 847 طلب سنة 2014. أما في منطقة عين الكبيرة فقد عرفت منحى تصاعدي في طلبات العمل خلال فترة الدراسة (2010-2014) فزادت بنسبة 135 % وذلك من 824 شخص سنة 2010 إلى 1 937 سنة 2014.

لهذا، نجد أن مستويات التوظيف منخفضة مقارنة بمستويات عروض العمل من قبل الأفراد لأن مستويات التوظيف تفسرها المستويات المنخفضة للطلبات على العمل من قبل المؤسسات، فنجد على مستوى الولاية في سنة 2010 أن التوظيف سجل مستوى 8 559 أي أقل من مستوى اليد العاملة المعروضة من قبل الأفراد بفارق قدره 12 110، وهو فارق كبير جدا، لكن نلاحظ أن مستوى التوظيف يرتفع تدريجيا ليصل إلى مستوى 15 286 توظيف سنة 2013 لكن في المقابل نجد ارتفاعا أكبر في مستوى الفارق بينه وبين مستوى اليد العاملة المعروضة الذي تضاعف بأربع مرات حيث وصل إلى مستوى: 49 970، سنة 2014 زاد مستوى الفارق بين التوظيف واليد العاملة المعروضة إلى أربع أضعاف ونصف (49 309). أما على مستوى المناطق فنجد منطقة سطيف هي المنطقة التي عرفت أكبر عملية توظيف أكثر من كل المناطق الأخرى، حيث زاد فيها التوظيف بنسبة 78,7% خلال الفترة 2010-2013 حيث وصل إلى 7 745 توظيف، تأتي بعدها منطقة العلمة في المرتبة الثانية (1 710 توظيف سنة 2010) حيث ارتفعت نسبة التوظيف خلال ذات الفترة بـ: 26,78%، في المرتبة الثالثة منطقة عين الكبيرة (876 توظيف سنة

الفصل الخامس: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ في بعض ولايات الوطن

(2010) زاد التوظيف بمعدل معتبر 117,24% خلال ذات الفترة. كذلك المناطق المتبقية (عين ولمان، بوقاعة، عين ازال) زاد فيها التوظيف إجمالاً بنسبة 111,71%. تجدر الإشارة إلى أن التوظيف سنة 2014 قد عرف انخفاضا مقارنة بسنة 2013 وذلك في كل المناطق بنسب تتراوح بين 7,1% و23,25%، نتيجة لانخفاض أسعار البترول التي انعكست سلباً على عمليات التوظيف خصوصاً إذا علمنا أن 80 % من مناصب الشغل المستحدثة سنة 2014 عبارة عن مناصب عمل مؤقتة (ب: 363 11 منصب) مقابل 20 % تمثل مناصب عمل دائمة (ب: 867 2 منصب).

على اعتبار أن أسعار البترول في السوق الدولية أصبحت في تهوي مستمر، ما يعني أنه أصبح محتماً إنشاء اقتصاد بديل عن الاقتصاد الريعي، اقتصاد قائم على مؤسسات منتجة للسلع والخدمات في مختلف القطاعات، لهذا وجب تغيير نمط التفكير فيما يخص الاعتماد على الدولة في مجال التوظيف في القطاع العام، بل وجب التوجه نحو الفكر الذي يعتمد على المبادرة الشخصية " الفكر المقاوالاتي " بإنشاء مؤسسات مصغرة وصغيرة ومتوسطة، فما هو عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية سطيف وما هو توزيعها القطاعي وكم ساهمت في توظيف اليد العاملة ؟ الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (05-01):وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القطاعات الكبرى إلى غاية 2014/12/31

عدد العمال	عدد المؤسسات حسب التصنيف المعتمد				القطاعات الكبرى
	المجموع	م-متوسطة-50- 250	م-صغيرة- 49-10	م-مصغرة- 9-1	
10898	1550	47	115	1388	المؤسسات الصناعية
18338	3219	46	259	2914	مؤسسات الأشغال العمومية و البناء
18533	6085	30	195	5860	مؤسسات ذات الطابع الخدمي
47769	10854	123	569	10162	المجموع

المصدر: مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية (2014): "الحولية الإحصائية لسنة 2014 لولاية سطيف"، ص.276.

في نهاية سنة 2014 بلغ عدد المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة 10 854 مؤسسة تنشط في مختلف قطاعات النشاط، علماً أن 93,62% منها عبارة عن مؤسسات مصغرة، بينما الصغيرة والمتوسطة فتشكل نسباً ضئيلة تعادل 5,24% و1,21% على التوالي، يرجع ذلك إلى أن هذه المؤسسات يغلب عليها الطابع العائلي؛ أما عن مجموع اليد العاملة الموظفة فتم تسجيل 47 769 عامل، معظمهم يعمل في قطاع الخدمات بنسبة: 56,06% وقطاع الأشغال العمومية والبناء بنسبة: 29,66% أما القطاع الصناعي بـ: 14,28%، ما يعني تصنيف القطاع الفلاحي خارج القطاعات الكبرى في الولاية

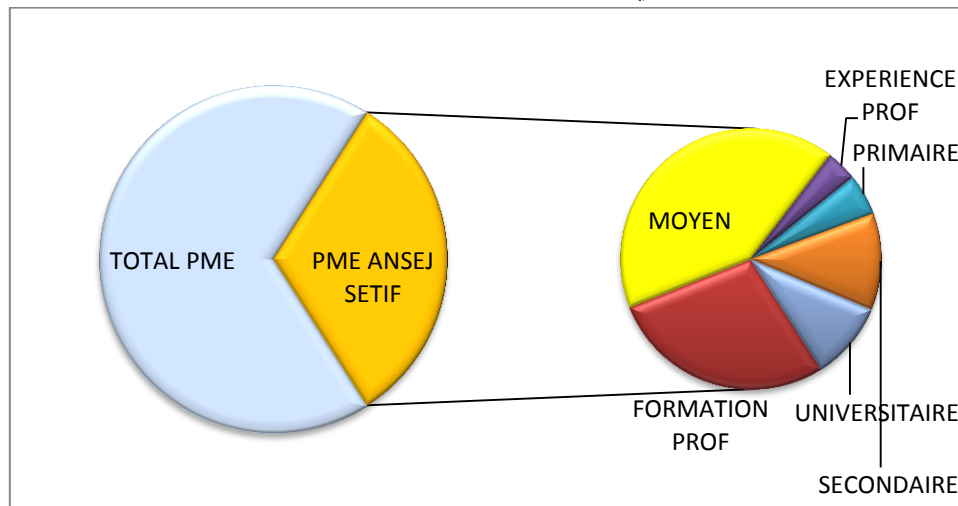
علما أن عدد المؤسسات الفلاحية بلغ 336 مؤسسة منها 92,26% عدد عمالها أقل من 10 عمال،* حيث يمكن القول أن نشاط معظم المؤسسات في هذا القطاع بقي كحرفة يمارسها الآباء والأجداد ويساعدتهم الشباب بشكل موسمي فقط.

من أجل هذا، قامت الدولة بإنشاء أجهزة للمساهمة في إنشاء ودعم ومرافقة مشاريع الشباب، من بين هذه الأجهزة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ التي فتحت لها فروعا في كل ولاية من ولايات الوطن، والتي أصبحت تساهم حتى في توجيه الشباب نحو القطاعات المنتجة والتي تعرف طلبا على منتجاتها في كل ولاية، وهذا نتيجة الخبرة التي أصبحت تتمتع بها من خلال معرفة القطاعات التي تعرف تشبعا والأخرى التي تعرف نقصا عبر كل ولاية.

المطلب الثاني: مساهمة المشاريع المدعمة من طرف ANSEJ فرع سطيف في معالجة أزمة البطالة لدى المتعلمين

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في ولاية سطيف من أهم الفروع عبر الوطن من حيث تمويل المشاريع للشباب المبادرين وبالتالي محاربة أزمة البطالة لديهم، ما يطرح التساؤل حول المستويات التعليمية لهؤلاء الشباب الممولة مشاريعهم، هل هم من المتعلمين أم من غير المتعلمين؟ ندرس ذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم(05-05): المشاريع المدعمة من طرف ANSEJ من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية سطيف إلى غاية 2015/12/31.



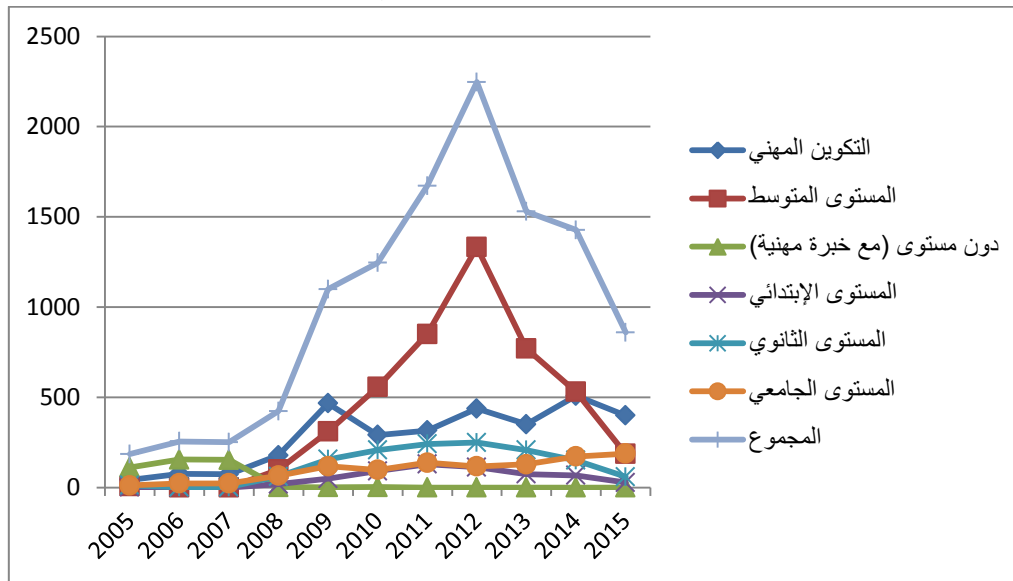
المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على:

- Bulletin d'information Statistique: « Donnée de l'année 2015 », Edition Mai 2016, n : 28, p.53.
- Donnée de la Direction Générale de l'Ansej.

* أنظر الملحق رقم: 08.

يبين الشكل أن العينة المدروسة تتمثل في المشاريع المدعومة من طرف ANSEJ فرع سطيف إلى غاية نهاية سنة 2015 بعدد 11192 مشروع من بين مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية وعددها 23884 مؤسسة أي أن العينة تمثل نسبة 32 % من المجتمع المدروس. كما تظهر العينة المدروسة أن المستويات التعليمية التي تتكون منها أساسا متمثلة في الشباب أصحاب المستوى المتوسط بنسبة 41 % أي بعدد 4641 مؤسسة وكذا أصحاب شهادات التكوين المهني بنسبة 28 % (بعدد 3135 مؤسسة) بينما المستويات التعليمية التي تأتي ثانيا في العينة فهي تخص تحديدا أصحاب المستوى الثانوي والجامعي بنسبة 12 % و 10 % على التوالي أي بعدد مشاريع 1212 مشروع في المتوسط؛ لتبقى في الأخير الفئة الأقل تعليما والمتمثلة في أصحاب المستوى الابتدائي ودون مستوى بنسبة 5 % و 4 % على التوالي بعدد مشاريع لا تتجاوز 500 مشروع في المتوسط. يمكن تحليل ذلك أكثر وتفسيره من خلال الشكل التفصيلي التالي:

الشكل رقم (05-06): تطور المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع سطيف حسب مؤشر المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع سطيف.

يبين الشكل توزيع العدد السنوي للمشاريع الممولة من طرف المستثمرين الشباب مقسمة حسب المستوى التعليمي، نلاحظ بداية أن المقدمين على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة هم من مختلف المستويات التعليمية، كما نلاحظ خلال الفترة 2005-2008 أن المشاريع لم تتجاوز 500 مشروعاً بصفة عامة، لكن ابتداء من 2009 عرفت هذه المشاريع قفزة نوعية وصلت إلى 1099 مشروعاً ممولاً، أي بنسبة ارتفاع وصلت إلى 159,81% بين سنتي 2008-2009، خلال الفترة 2010-2015 نلاحظ بشكل

الفصل الخامس: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعومة من طرف ANSEJ في بعض ولايات الوطن

واضح أن الأشخاص ذوو المستوى المتوسط هم أكثر الأشخاص المبادرين إلى إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة على مستوى الوطن، حيث كانوا سنة 2010 يشكلون نسبة 25 % من مجموع أصحاب المؤسسات، ثم ارتفعت هذه النسبة خلال السنتين الموالتين لتصل إلى أعلى نسبة على الإطلاق 55 %، لكنها ما لبثت أن تراجعت بعد ذلك لتشكل نسبة 29 % نهاية سنة 2015.

حيث أن الارتباط بين التغيرات في المستوى المتوسط وتغيرات مجموع الم ص م من خلال المعادلة:

Estimation Equation:

=====

TOTAL = C(1) + C(2)* MOY

Substituted Coefficients:

=====

TOTAL = 369.174953 + 1.536538573*MOY

(TOTAL: مجموع الم ص م؛ MOY: المستوى المتوسط)

يظهر معامل التحديد R-squared الذي يساوي 0.942317* أن تغيرات حجم الم ص م المنشأة سنويا من طرف المستثمرين المبادرين ذوي المستوى المتوسط يفسر ويشرح 94 % من التغيرات الحاصلة في مجموع الم ص م المنشأة سنويا والمدعومة من طرف ANSEJ فرع سطيف.

أما أصحاب المؤسسات الذين لا يملكون أي مستوى، فكانوا يشكلون نسبة مهمة سنة 2010 تقدر بـ: 23 %، لكن هذه النسبة تراجعت كثيرا خلال خمس سنوات لتصبح أقل نسبة ضمن مجموع المستويات بـ: 0,4%. أما الأشخاص المبادرين المتخرجين من التكوين المهني كانوا سنة 2010 يحتلون المركز الثالث بـ: 22 %، تنخفض بعد ذلك هذه النسبة إلى 11 % خلال سنتي 2011 و 2012، لكنها ترتفع خلال السنوات الموالية بشكل كبير جدا مسجلة أعلى نسبة سنة 2015 بـ: 43 %، يرجع ذلك الارتفاع إلى تفضيل حاملي شهادات التكوين المهني العمل لحسابهم الخاص من خلال التقدم إلى وكالة ANSEJ وإنشاء مشروعهم الخاص بدلا من الانخراط ضمن مقالة عمومية أو خاصة.

المستوى التعليمي الذي يحل رابعا هو المستوى الثانوي بنسبة 16 % سنة 2010، وهي نسبة مهمة تخص الأشخاص الذين لم يتمكنوا من الحصول على شهادة البكالوريا فتوجهوا نحو الحياة العملية من خلال الاستثمار الخاص، ترتفع هذه النسبة قليلا بعد سنة واحدة لتبلغ 19 %، لكنها تنخفض تدريجيا بعد ذلك لتسجل نسبة 9 % نهاية 2015. حيث أن الارتباط بين التغيرات في المستوى الثانوي وتغيرات مجموع الم ص م من خلال المعادلة:

Estimation Equation:

=====

TOTAL = C(1) + C(2)*SECOND

Substituted Coefficients:

=====

TOTAL = 206.8898927 + 6.629153294*SECOND

* أنظر الملحق رقم: 09.

علما أن: (TOTAL: مجموع الم ص م؛ SECOND: المستوى الثانوي)

يظهر معامل التحديد R-squared الذي يساوي 0.899098 أن تغيرات حجم الم ص م المنشأة سنويا من طرف المستثمرين المبادرين ذوي المستوى الثانوي يفسر ويشرح حوالي 89,91% من التغيرات الحاصلة في مجموع الم ص م المنشأة سنويا والمدعومة من طرف ANSEJ فرع سطيف.*

أما الأشخاص المبادرين الذين يحملون شهادات جامعية فكانوا سنة 2010 يمثلون نسبة وطنية ضعيفة قدرها 10 % من مجموع المستويات التعليمية، بعد ذلك تتراجع هذه النسبة أكثر فأكثر لتسجل 5 % سنة 2012، ثم تعاود الارتفاع تدريجيا إلى 13 % نهاية سنة 2015، وهي نسبة مكنت من احتلال الجامعيين المرتبة الثالثة ضمن المستويات التعليمية الأخرى، لكنها تبقى نسبة ضعيفة سببها تفضيل الجامعيين للعمل ضمن مؤسسات القطاع العام لأن الوظائف العمومية تبقى في نظرهم أكثر جاذبية كونها أكثر استقرارا وأقل ضغطا في العمل. يأتي في الأخير المستوى الابتدائي الذي يسجل نسبيا ضعيفة على طول الفترة المدروسة تراوحت بين 3 % و 8 %.

بصفة عامة، يمكن القول أن المشاريع المدعومة من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب-فرع سطيف، ساهمت في معالجة أزمة البطالة لدى الشباب المتعلمين بنسبة 63,12% (حيث: بالنسبة للشباب المتعلم الجامعي بـ 9,64%؛ بالنسبة للشباب المتعلم ذوي المستوى الثانوي بـ 12,01%؛ بالنسبة للشباب المتعلم ذوي المستوى المتوسط بـ 41,47%)؛ كما ساهمت في معالجة أزمة البطالة لدى الشباب غير المتعلمين بنسبة 36,88% (بالنسبة للشباب غير المتعلم ذوي المستوى الابتدائي بـ 5,07%؛ بالنسبة للشباب دون أي مستوى تعليمي بـ 3,8%؛ بالنسبة للشباب غير المتعلم من خريجي التكوين المهني بـ 28,01%).

من خلال ما سبق، نجد أن تحسن المستوى التعليمي ليست له علاقة بالإقدام على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فالأشخاص من ذوي المستوى المتوسط وكذا حاملي شهادات التكوين المهني هم الأكثر إقبالا على إنشاء مؤسسات مصغرة، بل نجد أيضا أن حاملي الشهادات الجامعية هم أقل الأشخاص إقبالا على تحمل المخاطرة بإنشاء مؤسسة مصغرة أو صغيرة، نتيجة تفضيلهم للوظائف في المؤسسات والهيئات العمومية، كما نجد أن منحى الأشخاص دون مستوى والمستوى الابتدائي والثانوي ينخفض تدريجيا مع زيادة منحى التكوين المهني تدريجيا بسبب اقتناع الشباب غير الجامعيين شيئا فشيئا بضرورة التكوين المهني والحصول على حرفة في مجال معين قبل الإقدام على إنشاء مؤسسة.

* أنظر الملحق رقم: 09.

الفصل الخامس: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعومة من طرف ANSEJ في بعض ولايات الوطن

مجموع السكان هم من فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 إلى 34 سنة.¹ ما يعني أن المجتمع في الولاية هو مجتمع فتي.

المطلب الأول: وضعية سوق العمل والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعومة من طرف ANSEJ في ولاية بجاية

أما في مجال الشغل فبلغت الفئة النشطة 383 650 شخص في 2015/12/31، ما يعني أن معدل النشاط الخام أي عدد السكان القادرين على النشاط نسبة إلى مجموع السكان قد بلغ 40 %. أما نسبة البطالة فسجلت نسبة 12 %² وهو معدل مرتفع يستدعي معالجة حقيقية من خلال تشجيع إنشاء مشاريع إنتاجية زراعية أو صناعية.

أما عن المستويات التعليمية للأفراد الذين يعيشون في حالة بطالة فندرسهم في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02-05): عروض العمل المسجلة لدى الوكالة الوطنية للتشغيل فرع بجاية حسب المستوى التعليمي

AGENCE الوكالة	Niveau d'instruction مستوى التعليم				
	1	2 +3	4	5 ET+	TOTAL
Bejaia بجاية	903	11 956	976	6 309	20 144
Akbou أقبو	276	9 040	472	2 831	12 619
Sidi Aich سيدي عيش	43	4 849	164	1 814	6 870
Tazmalt تازمالت	55	3 723	130	1 025	4 933
Kherrata خرطة	124	5 229	88	2 015	7 456
El kseur القصر	388	6 100	333	2 302	9 123
TOTAL المجموع	1 789	40 897	2 163	16 296	61 145

المصدر: الدليل الإحصائي لولاية بجاية، ص.20.

يوضح الجدول تركيب عرض العمل من طرف الأفراد المسجل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل فرع بجاية في سنة 2015 حسب مؤشر المستوى التعليمي، حيث يظهر أن المستوى التعليمي 2+3 هو الذي يحظى

¹ مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية بجاية (2016): "الدليل الإحصائي لولاية بجاية، إحصائيات 2015"، ص.ص.11-16.
² مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية بجاية (2016)، ص.18.

الفصل الخامس: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعومة من طرف ANSEJ في بعض ولايات الوطن

بأكبر نسبة مسجلة وهي 66,88% وهي تضم أصحاب شهادات الليسانس نظام ل م د إضافة إلى من درسوا عامين بعد البكالوريا، علما أن الكثيرين ممن يحصلون على الشهادة الجامعية يسجلون في مكاتب التشغيل ويواصلون دراساتهم العليا، يأتي بعدهم أصحاب المستوى التعليمي + 5 et بعدد إجمالي يقدر بـ: 16 296 شخص، أي بنسبة 26,65% وهي تضم الأشخاص الذين درسوا خمس سنوات فما أكثر في الجامعة وهي نسبة معتبرة تدل على أن هناك عدد كبير من عارضي العمل لديهم تعليم عالي يفوق مستوى الليسانس. ليبقى في المرتبة الثالثة أصحاب المستوى 4 و 1 بنسبتي 3,54% و 2,93% على التوالي.

من أجل دراسة وضعية سوق العمل في ولاية بجاية أي طلبات الشغل المسجلة والموظفة خلال سنة 2015 نورد الجدول التالي:

الجدول رقم(05-03): طلبات الشغل المسجلة والموظفة خلال سنة 2015 في ولاية بجاية

AGENCE الوكالة	DEMANDE D'EMPLOI ENREGISTREE DURANT L'ANNEE 2015 طلبات الشغل المسجلة خلال سنة 2015				DEMANDE D'EMPLOI PLACÉE DURANT L'ANNEE 2015 طلبات الشغل الموظفة خلال سنة 2015			
	ذكر Masculin	انثى Féminin	المجموع Total	Dont Jeunes 16/24 ans	ذكر Masculin	انثى Féminin	المجموع Total	Dont Jeunes 16/24 ans
Bejaia بجاية	14 027	6117	20144	4389	4213	531	4744	1108
Akbou أقبو	9240	3379	12619	2555	4785	895	5680	1038
Sidi Aich سيدي عيش	5038	1832	6870	1442	2189	124	2313	377
Tazmalt تازمالت	3594	1339	4933	1028	1921	193	2114	367
Kherrata خرطة	5880	1576	7456	1292	1580	33	1613	226
El kseur القصر	6966	2157	9123	1653	2776	133	2909	370
TOTAL المجموع	44745	16400	61145	12359	17464	1909	19373	3486

المصدر: الدليل الإحصائي لولاية بجاية، ص.20.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن عروض العمل المسجلة من قبل الأفراد (طلبات الشغل المسجلة) في ولاية بجاية سنة 2015 بلغت 61 145 شخص معظمهم من الذكور بنسبة 73 % هذا في مقابل طلبات الشغل الموظفة التي وصلت إلى 19 373 شخص فقط أي ما يعادل 31,68 فقط من مجموع العروض المسجلة وهي نسبة ضعيفة من شأنها أن تدفع البطالين الشباب الذين يملكون مهارة أو حرفة معينة إلى التوجه نحو إنشاء مشروع خاص مصغر.

خلال سنة 2015 بلغت عمليات التوظيف (سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص الوطني أو الأجنبي) التي تمت في ولاية بجاية 19 373 منصب شغل منها 1 056 منصب شغل¹ فقط عبارة عن مناصب عمل دائمة وهو ما يعادل 5,45% وهي نسبة ضعيفة تعني أن أكثر من 94 % من مناصب الشغل عبارة عن مناصب عمل مؤقتة وهذا ما من شأنه دفع الشباب إلى إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة من خلال التوجه إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

بلغ العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية بجاية 26 182 م ص م إلى غاية نهاية سنة 2015. أما عن المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ فرع بجاية فقد كانت بشكل معتبر في قطاع البناء والأشغال العمومية وفي قطاع الخدمات وكذلك في قطاع الصناعة،² ما يعني ضرورة تدعيم الشباب خاصة في المجال الفلاحي.

لدراسة المشاريع الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ فرع بجاية بصفة إجمالية نورد الجدول التالي:

الجدول رقم (04-05): المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع بجاية إلى غاية 2015/12/31.

الولاية	عدد المشاريع الممولة	مبلغ الاستثمار الإجمالي	عدد مناصب الشغل عند انطلاق المشروع
بجاية	17 761	52 317 245 289	42 627

Source : Bulletin d'information Statistique: « Donnée de l'année 2015 », Edition Mai 2016, n : 28, p.56.

من خلال الجدول نجد أن المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع بجاية إلى غاية نهاية سنة 2015 بلغ 17 761 مشروعا وهو عدد مهم من المشاريع إذا ما قورن بالولايات الأخرى وتم تمويل هذه المشاريع بقيمة فاقت 52 مليار دج، حيث يقدر أن تعمل هذه المشاريع على توظيف 42 627 شخص بطل، ما يطرح التساؤل حول مدى مساهمة المشاريع المدعمة من طرف ANSEJ فرع بجاية في معالجة أزمة البطالة لدى لأصحاب المشاريع حسب مستوياتهم التعليمية.

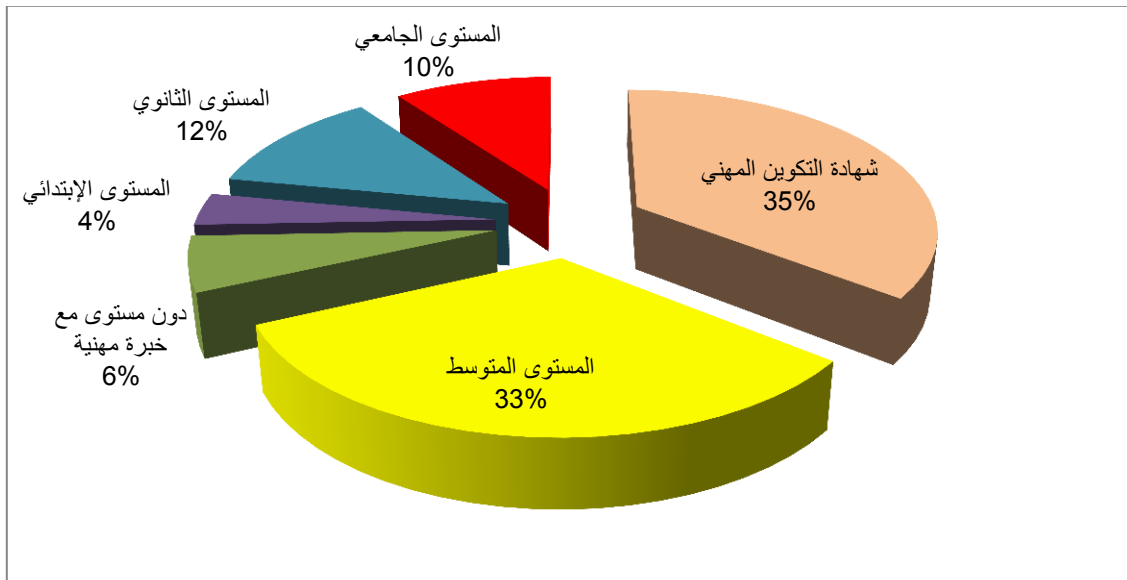
¹ الدليل الإحصائي لولاية بجاية، ص.21.

² الدليل الإحصائي لولاية بجاية، ص.26.

المطلب الثاني: مساهمة المشاريع المدعومة من طرف ANSEJ فرع بجاية في معالجة أزمة البطالة لدى المتعلمين

ندرس توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع بجاية حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015 فيما يلي:

الشكل رقم(05-08): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع بجاية حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.

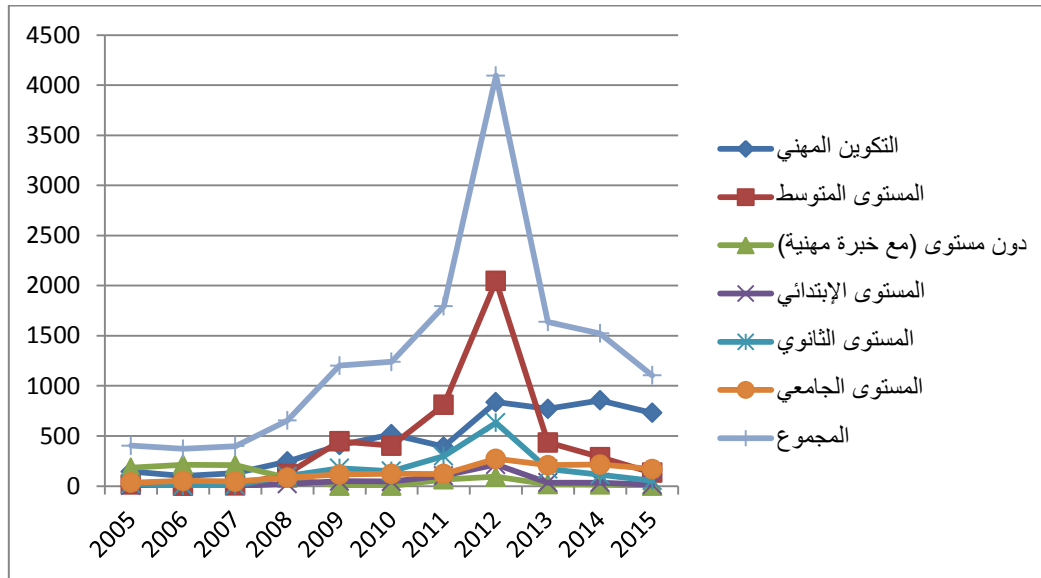


المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على إحصائيات المديرية العامة لوكالة ANSEJ.

من خلال الشكل نجد أن معظم المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع بجاية خلال الفترة 2005-2015 كانت تخص الشباب خريجي معاهد التكوين المهني بعدد إجمالي قدر بـ: 5129 مشروعا أي بنسبة 35 % وهي نسبة معتبرة توضح أن الشباب المتخرجين من التكوين المهني وجدوا في جهاز ANSEJ فرصة لهم للحصول على الدعم والبدء في مشاريع صغيرة ومتوسطة خاصة بهم. أما الشباب من ذوي المستوى المتوسط فحلوا في المرتبة الثانية من حيث تمويل المشاريع بـ: 4710 مشروعا، أي بنسبة 33 % وهي نسبة مهمة تعني أن هؤلاء الشباب – الذين حدث لهم تسرب مدرسي- لهم توجه قوي نحو إنشاء مشروع خاص. بينما الشباب ذوي المستوى الثانوي والجامعي فأتوا في المرتبة الثالثة بنسبة 12 % (1727 مشروعا) و 10 % (1440 مشروعا) على التوالي. ما يعني أن هؤلاء الشباب لديهم توجه ضعيف نحو المقاولاتية حيث يفضلون العمل في وظائف مستقرة في القطاع العام. أما في المرتبة الرابعة فنجد الشباب ضعيفي المستوى التعليمي وهم الشباب دون مستوى وكذا الشباب ذوو المستوى الابتدائي، بعدد مشاريع ممولة بلغت على التوالي 890 مشروعا و 526 مشروعا مشكلين نسبة 6 % و 4 % على الترتيب وهي نسب ضعيفة جدا توضح أن فكرة إنشاء مشروع خاص لا تستهوي هؤلاء الشباب.

هذا بصورة عامة، أما بصورة أكثر تفصيلا، نرى تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع بجاية حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال كل سنة من سنوات الفترة: 2005-2015 في الشكل الموالي:

الشكل رقم(05-09): تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع بجاية حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.



يبدو من الشكل أن مجموع المشاريع الممولة سنويا في ولاية بجاية كانت مستقرة خلال الثلاث سنوات الأولى (2005-2007) في مستويات متدنية في حدود 391 مشروع في المتوسط، أما خلال السنوات الخمس الموالية نلاحظ تصاعد تدريجي وحاد لعدد المشاريع السنوية الممولة لتصل إلى أعلى عدد بـ: 4096 مشروع سنة 2012 أي بنسبة ارتفاع مهمة تقدر بـ: 201 % خلال الفترة 2009-2007، وبنسبة ارتفاع كبيرة جدا تقدر بـ: 241% خلال الفترة 2012-2009. لكن يعود لينخفض عدد المشاريع الممولة سنويا تدريجيا إلى 1637 مشروع سنة 2013 و 1105 مشروع سنة 2015. يرجع ذلك إلى التغيرات الحاصلة في المشاريع المنشأة بواسطة الشباب من ذوي المستوى المتوسط تحديدا، حيث كانت هذه المشاريع خلال السنوات الأولى شبه منعدمة لم تتجاوز 16 مشروعا، لكن ابتداء من سنة 2008 بدأت هذه المشاريع في الارتفاع التدريجي إلى أن سجلت 2047 مشروعا سنة 2012، أي بارتفاع قدره 1577,86% وهو ارتفاع هائل، بينما يعود الانخفاض من جديد بعد سنة واحدة أي سنة 2013 ليتم تسجيل 435 مشروعا ممولا فقط لهذه الفئة التعليمية أي بانخفاض كبير قدره 370,57%، حيث أن الارتباط بين التغيرات في المستوى المتوسط وتغيرات مجموع المشاريع الممولة من خلال المعادلة:

Estimation Equation:

=====

$$TOTALPME = C(1) + C(2)*MOY$$

Substituted Coefficients:

=====

TOTALPME = 565.8876533 + 1.740389769*MOY

علما أن: (TOTALPME: مجموع الم ص م؛ MOY: المستوى المتوسط)

إن معامل التحديد R-squared الذي يساوي 0.948405 يظهر أن تغيرات حجم الم ص م المنشأة سنويا من طرف المستثمرين المبادرين ذوي المستوى المتوسط يفسر ويشرح 95 % من التغيرات الحاصلة في مجموع الم ص م المنشأة سنويا والمدعومة من طرف ANSEJ فرع بجاية*.

أما فئة الشباب ذوي التكوين المهني فيظهر عدد مشاريعهم الممولة في ارتفاع تدريجي متباطئ بصورة عامة وهذا من 144 مشروعاً سنة 2005 إلى 730 مشروعاً سنة 2015 أي بنسبة ارتفاع بعد عشر سنوات وصلت إلى 406,94%. أما عن الفئات الخاصة بالمستويات التعليمية الأخرى ومنها فئة الشباب الجامعيين التي بقيت مشاريعها في مستويات ضئيلة قدرت في المتوسط بـ: 131 مشروع ممول. ما يعني أن الشباب الحاملين لشهادات جامعية من أقل الشباب المبادرين على مستوى الولاية على غرار ما تعرفه الولايات الأخرى، هذا ما يعني أن الشباب المتعلمون وخاصة الجامعيون لا يملكون ثقافة المقاولاتية ويفضلون العمل في القطاع العام بدلا من إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

بصفة عامة، يمكن القول أن المشاريع المدعومة من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب-فرع بجاية، ساهمت في معالجة أزمة البطالة لدى الشباب المتعلمين بنسبة 55%؛ أما بالنسبة للشباب غير المتعلمين فكانت بنسبة 45%.

من خلال ما سبق، يمكن القول أن تحسن المستوى التعليمي ليست له علاقة بالإقدام على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية بجاية أيضا، فالأشخاص من ذوي المستوى المتوسط هم الأكثر مبادرة على إنشاء مؤسسات مصغرة ويلبهم خريجوا التكوين المهني، بل نجد أيضا أن حاملي الشهادات الجامعية هم من أقل الأشخاص إقداما على المبادرة بإنشاء مؤسسة مصغرة أو صغيرة أو متوسطة نتيجة تفضيلهم للوظائف في المؤسسات والهيئات العمومية.

* أنظر الملحق رقم: 10.

يطلق على ولاية تيزي وزو تسمية القبائل الكبرى؛ في حين تلقب بجاية بمنطقة القبائل الصغرى حيث أن اللغة التي يتكلم بها السكان هي اللهجة القبائلية التي هي عبارة عن لهجة وليدة عن اللغة الأمازيغية التي اعتمدت لغة وطنية في التعديل الدستوري سنة 2002.

في المجال الاقتصادي، تحتضن القبائل منطقتين صناعيتين تتربع على مساحة 226 كم² تضم مركبات صناعية كبيرة تشكل عددا معتبرا من اليد العاملة. بالنسبة للصناعة التقليدية، فلثقافة القبائل مكانة في الثقافة العالمية (من خلال الزرابي والمجوهرات الفضية والخزف) حيث تمتد هذه الثقافة القبائلية إلى التاريخ القديم.* يضم ساحل ولاية تيزي وزو ميناءان (ميناء أزفون وميناء تيقزيرت) بالإضافة إلى العديد من مرافئ الصيد البحري. تمتد شبكة النقل بالسكك الحديدية على طول: 29 كم وتضم العديد من محطات القطار.¹

أما سياحيا، تمتلك ولاية تيزي وزو طبيعة خلابة وتعتبر منطقة القبائل أكثر الوجهات السياحية شعبية في البلاد خصوصا السياحة الجبلية، حيث يسود الولاية مناخ البحر الأبيض المتوسط.

يمكن القول عموما أن توجه الشباب نحو إنشاء مشروع خاص في منطقة القبائل يعود إلى الحرف والمهن المتوارثة أي ذات الطابع العائلي سواء في القطاع الفلاحي كزراعة الزيتون والمعاصر أو في القطاع الحرفي (كصناعة الأواني والحلي وحياسة الزرابي والألبسة) المنتشرة منذ زمن في منطقة القبائل.

بلغ عدد سكان الولاية 1 158 685 نسمة سنة 2013 علما أنهم مقسمون بالتساوي تقريبا بين الجنسين حيث نجد 579 459 ذكور مقابل 579 226 إناث،² كما أن 56,43% من مجموع السكان يقطنون في المناطق الريفية، يعتبر التمثيل السكاني ببيانها حسب السن هرميا* ما يعني أنه مجتمع شاب فعدد السكان الذين تتراوح أعمارهم بين سن 15 و 34 عاما بلغ 490 585 نسمة أي بنسبة 42,34% من مجموع السكان.

* إن زرابي آيت هشام وعين الحمام ومجوهرات أثاليني كلها شاهدة على تاريخ القبائل المجيد. ولا يجب إغفال خزف معتك، هذه المنطقة ينظم فيها سنويا مهرجان الخزف الوطني. ويعجب كل زائر للمنطقة بالتاريخ القديم الذي توحيه هذه الأشياء.

¹ مديرية التجارة لولاية تيزي وزو، في الموقع الإلكتروني:

http://www.dcwiziziouzu.dz/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=54، تم الاطلاع عليه: 2017/05/10.

² Direction de la Programmation et Suivi Budgétaires de la wilaya de Tizi ousou (2014), p.24-28.

* أنظر التمثيل البياني هرم السكان في الدليل الإحصائي لولاية تيزي وزو الصادر سنة 2014، ص.16.

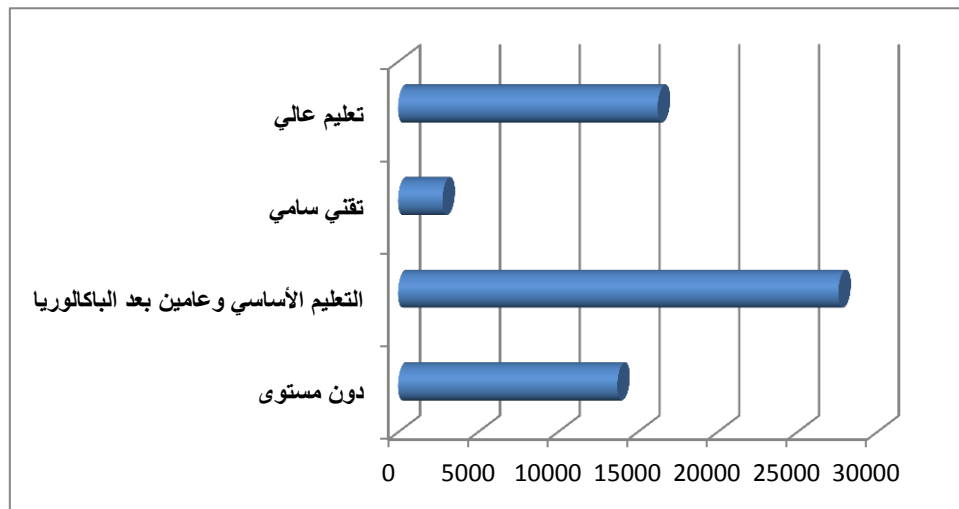
الفصل الخامس: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ في بعض ولايات الوطن

بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيزي وزو 32 097 مؤسسة في نهاية سنة 2015 حيث بلغت نسبة تركيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 28 % ¹ وهي تصنف بذلك من أكثر الولايات التي تعرف تركزا كبيرا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

إن التوزيع القطاعي لليد العاملة في ولاية تيزي وزو يظهر أن قطاع التجارة يحوز على أكبر عدد للعاملين بـ 99 185 عامل يليه ثانيا قطاع الصناعة بعدد معتبر أيضا يقدر بـ 82 396 عامل مما يعطي انطبعا بأن الولاية هي ولاية صناعية تجارية، أما القطاعات التي تأتي ثالثا هي كل من قطاع الخدمات وقطاع البناء والأشغال العمومية بـ 67 998 عامل و 56 528 عامل على التوالي، أما قطاع الفلاحة فلا يوظف سوى 7 072 عامل ² فقط رغم أن معظم أراضي الولاية هي أراض خصبة صالحة للزراعة.

أما عن الأفراد البطالين الذين يعرضون العمل والمسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل فبلغ عددهم 386 60 شخص نهاية سنة 2013 وهو عدد كبير، يتوزع هؤلاء الأفراد حسب معيار المستوى التعليمي من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (05-11): الأفراد المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل لولاية تيزي وزو حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على المرجع التالي:

Direction de la Programmation et Suivi Budgétaires de la wilaya de Tizi ousou (2014): « Annuaire Statistique de la wilaya de Tizi ousou, Année 2013 », Edition Juin 2014, n : 29, p.34.

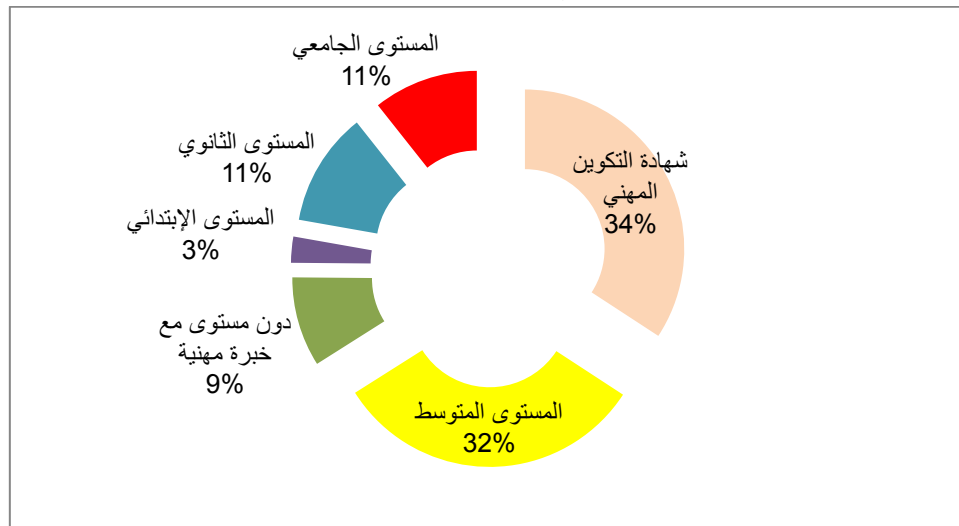
يوضح الشكل أعلاه توزيع عارضي العمل من الأفراد المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل نهاية 2013 حسب المستوى التعليمي، من خلال الشكل نجد أن معظم الأفراد عارضي العمل في ولاية تيزي

¹ Ministère de l'Industrie et des Mines (2016) : « Bulletin d'information Statistique, Données de l'Année 2015 », n : 28, Edition mai 2016, p.53.

² Direction de la Programmation et Suivi Budgétaires de la wilaya de Tizi ousou (2014), p.34.

وزومصنفون ضمن فئة التعليم الأساسي وعامين بعد البكالوريا (أي أن الفرد هنا إما له مستوى إبتدائي أو متوسط أو ثانوي أو لديه شهادة البكالوريا ولم يكمل دراسته الجامعية) بـ 27 592 شخص أي بنسبة 45% من المجموع، كما نلاحظ أن فئة المتعلمين الجامعيين هي فئة مهمة أيضا وصلت إلى 16 269 شخص مشكلين نسبة 27 %، وهم ليسوا أفضل حال بكثير من الأشخاص دون مستوى الذين يشكلون نسبة 23 % ما يعطي انطباعا لدى الشعب عموما أن الشخص الذي يدرس والذي لا يدرس سواء بدليل أن كليهما في حالة بطالة. فهل التعليم الذي تحصل عليه المتعلمون الجامعيون وحالة البطالة التي يعيشونها ستدفعهم نحو المبادرة بإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة ؟ نستوضح ذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم(05-12):توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع تيزي وزو حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.



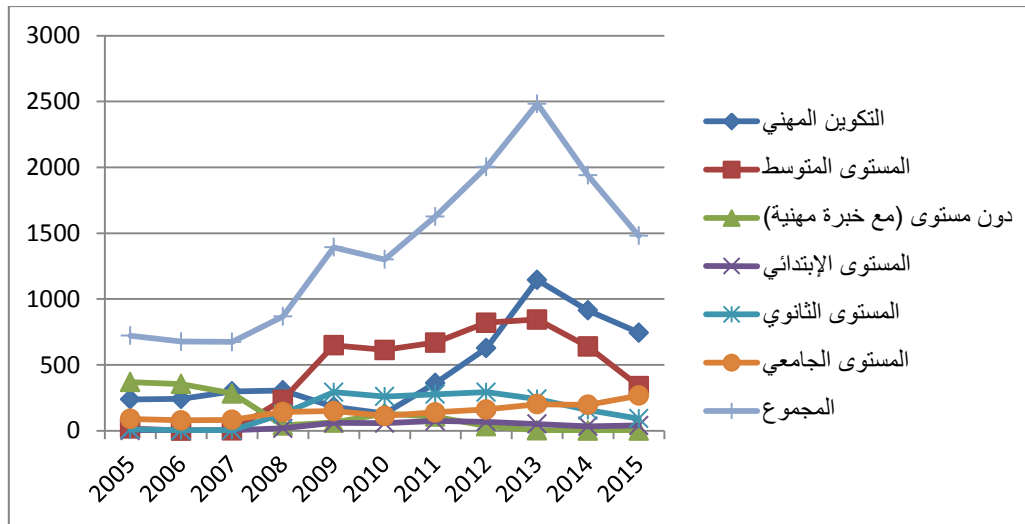
المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على إحصائيات المديرية العامة لوكالة ANSEJ.

من خلال الشكل نجد أن معظم المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع تيزي وزو خلال الفترة 2005-2015 كانت تخص الشباب خريجي معاهد التكوين المهني بعدد إجمالي قدر بـ: 5187 مشروعا أي بنسبة 34 % وهي نسبة معتبرة توضح أن الشباب المتخرجين من التكوين المهني وجدوا في جهاز ANSEJ فرصة لهم للحصول على الدعم والبدء في مشاريع مصغرة وصغيرة خاصة بهم. أما الشباب من ذوي المستوى المتوسط فحلوا في المرتبة الثانية من حيث تمويل المشاريع بـ: 4825 مشروعا، أي بنسبة 32 % وهي نسبة مهمة تعني أن هؤلاء الشباب لهم توجه قوي نحو إنشاء مشروع خاص بهم. بينما الشباب ذوي المستوى الثانوي والجامعي فأتوا في المرتبة الثالثة بنسبة 11 % لكل منهما بعدد مشاريع بلغت 1753 مشروعا و1617 مشروعا على التوالي. ما يعني أن هؤلاء الشباب لديهم توجه ضعيف نحو المقاولاتية حيث يفضلون العمل في القطاع العام. أما في المرتبة الرابعة فنجد الشباب دون مستوى بنسبة

9 % (1382 مشروعاً) وهي نسبة مشجعة تبين أن عدم الحصول على تعليم لم يمنع هذه الفئة من تبني فكرة إنشاء مشروع خاص وتجسيده في أرض الواقع.

كذا الشباب ذوو المستوى الابتدائي، بعدد مشاريع ممولة بلغت على التوالي 890 مشروعاً و526 مشروعاً مشكلين نسبة 6 % و4 % على الترتيب وهي نسب ضعيفة جداً توضح أن فكرة إنشاء مشروع خاص لا تستهوي هؤلاء الشباب. هذا بصورة عامة، أما بصورة أكثر تفصيلاً، نرى تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع بجاية حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال كل سنة من سنوات الفترة: 2005-2015 في الشكل الموالي:

الشكل رقم (05-13): تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع تيزي وزو حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.



المصدر: من إعداد الطالب، اعتماداً على إحصائيات المديرية العامة لوكالة ANSEJ.

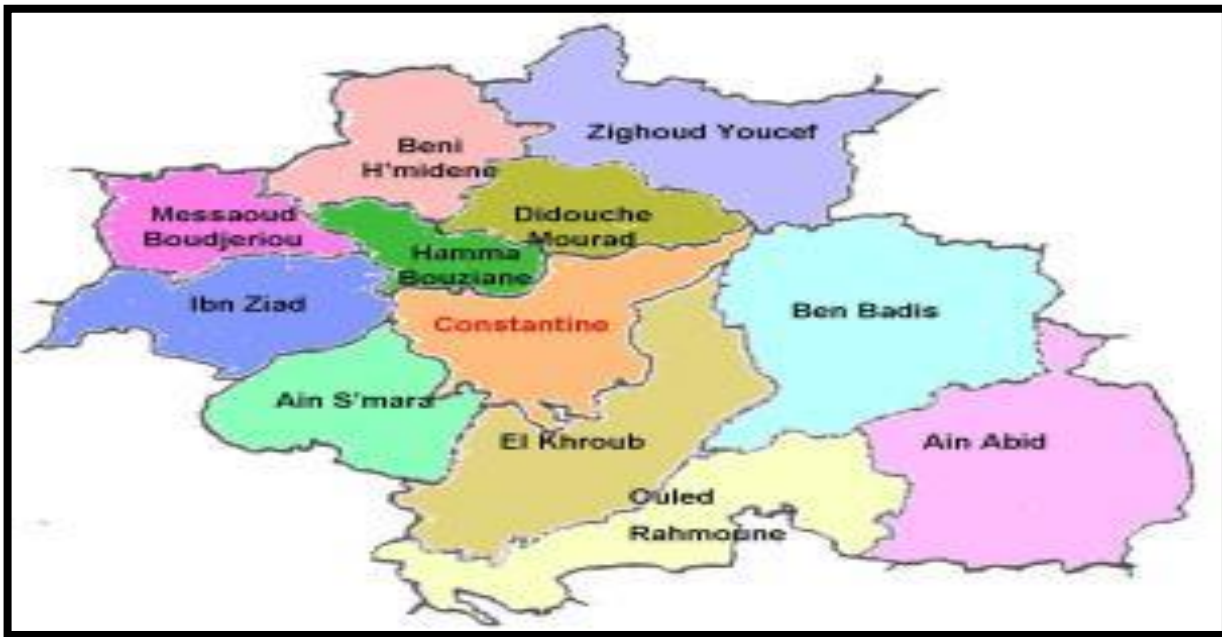
نلاحظ من الشكل أن مجموع المشاريع الممولة في ولاية تيزي وزو كانت مستقرة خلال الثلاث سنوات الأولى (في حدود 691 مشروع في المتوسط) لكن ابتداء من 2008 إلى 2013 نسجل ارتفاعاً مستمراً بشكل عام في عدد المشاريع السنوية الممولة لتصل إلى الذروة بـ: 2483 مشروع سنة 2013 أي بنسبة ارتفاع مهمة تقدر بـ: 268,4% خلال الفترة 2007-2013، لكن يعود لينخفض عدد المشاريع السنوية الممولة إلى 1939 مشروع سنة 2014 و1480 مشروع سنة 2015. يرجع ذلك إلى تغيرات كل من تغيرات عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ لخريجي التكوين المهني والمستوى المتوسط أما المشاريع الممولة لأصحاب المستوى الجامعي فعرفت مستويات محتشمة، فلم تتجاوز عدد 267 مشروع سنوياً وبمتوسط 147 مشروع ممول سنوياً وهو عدد ضعيف يفسره ضعف الفكر المقاولاتي والمبادرة بإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لدى الجامعيين.

بصفة عامة، فإن مشاريع ANSEJ-فرع تيزي وزو ساهمت في معالجة بطالة المتعلمين بنسبة 54 %.

المبحث الرابع: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعومة من طرف ANSEJ في ولاية قسنطينة

تقع ولاية قسنطينة في الشمال الشرقي للبلاد، تتميز المدينة القديمة بكونها مبنية على صخرة من الكلس القاسي، مما أعطاهما منظرا فريدا عبر دول العالم. كما عرفت هذه المدينة استقرار البشر منذ ثلاث آلاف سنة قبل الميلاد، تتربع على مساحة قدرها 2297,20 كلم² وتحدها شرقا ولاية قالمة وغربا ولاية ميله وشمالا ولاية سكيكدة وجنوبا ولاية أم البواقي. أما خريطة الولاية فهي كالآتي:

الشكل رقم (05-14): خريطة توضح بلديات ولاية قسنطينة



Source : <http://travel.mn9h.com/t1679/>, vu le :14/07/2017.

تشمل ولاية قسنطينة ستة دوائر و12 بلدية. اشتهرت مدينة قسنطينة بمدينة الجسور المعلقة، فنظراً لتضاريس المدينة الوعرة وأخدود وادي الرمال العميق الذي يشقها، أقيمت عليها سبعة جسور لتسهيل حركة التنقل هي: جسر باب القنطرة؛ جسر سيدي راشد؛ جسر سيدي مسيد؛ جسر ملاح سليمان؛ جسر مجازن الغنم؛ جسر الشيطان؛ جسر الشلالات.

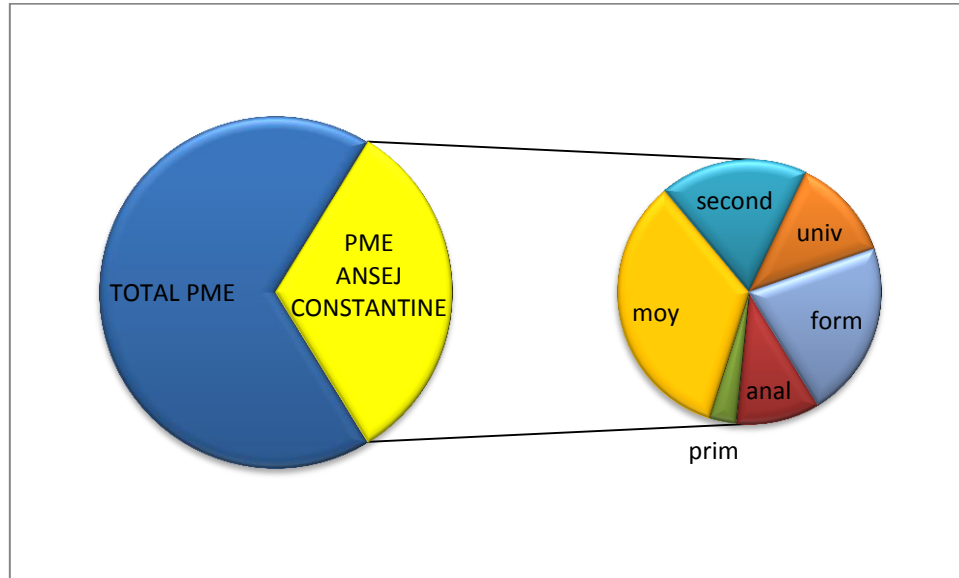
تجدر الإشارة إلى أنه تم إنجاز جسر جديد سمي باسم جسر الرمال المعلق: نسبة إلى وادي الرمال بطول 1150م، وبعرض 25م بطريقين ذهابا وطريقين إيابا إضافة إلى سكتي "ترامواي" في وسط الجسر وعلى ارتفاع أكثر من 100م ويمتد من مرتفعات "حي المنصورة" وصولا إلى "حي جنان الزيتون".¹

¹ بليل عبد الكريم (2010): " مدينة قسنطينة عاصمة الشرق الجزائري" في الموقع الالكتروني: <http://www.alukah.net/culture/0/9290/#ixzz4OaBSbaBU> ، تم الاطلاع عليه يوم: 2016/10/31.

الفصل الخامس: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعومة من طرف ANSEJ في بعض ولايات الوطن

بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية قسنطينة 17 048 مؤسسة في نهاية سنة 2015، بعد أن سجلت عدد 15 854 مؤسسة في نهاية 2014، أي بمعدل نمو يقدر بـ 7,5% وهو معدل جيد مقارنة بولايات أخرى، في هذا الصدد، تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع قسنطينة في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تعتبر هذه المؤسسات حلا للشباب الجزائري للخروج من أزمة البطالة، حيث يتحول الشاب الذي كان يبحث عن منصب شغل إلى صاحب مشروع خاص يمكن أن يساهم في توظيف شباب آخرين. أما عن دعم أصحاب المشاريع الشباب من طرف ANSEJ فرع قسنطينة فنتوزع المشاريع الممولة حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015 كما يلي:

الشكل رقم (05-15): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع قسنطينة حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.



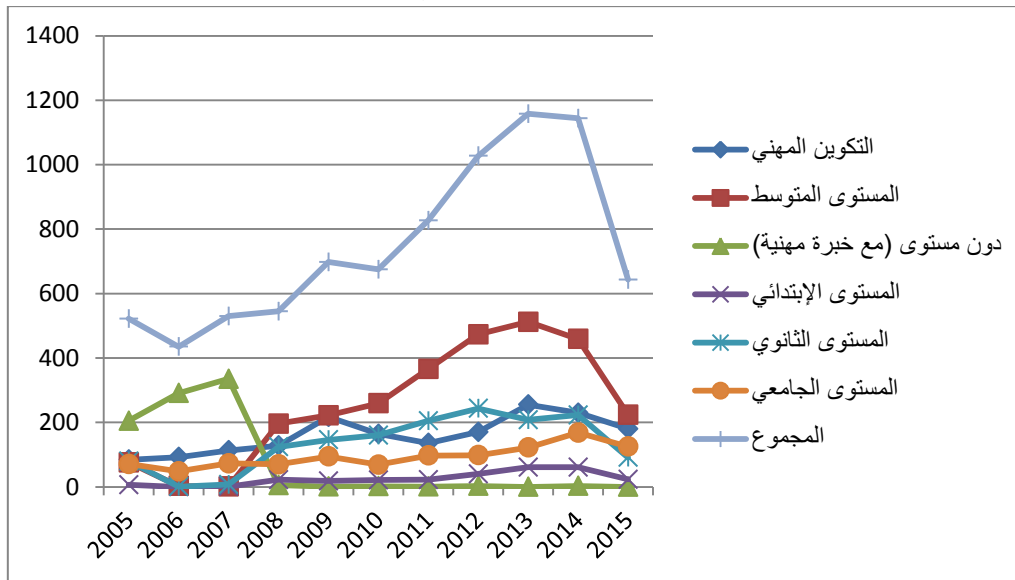
المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على:

- Ministère de l'Industrie et des Mines (2016) : « Bulletin d'information Statistique, Données de l'Année 2015 », n : 28, Edition mai 2016, p.53.
- Donnée de la Direction Générale de l'Ansej.

يبين الشكل أن العينة المدروسة تتمثل في المشاريع المدعومة من طرف ANSEJ فرع قسنطينة إلى غاية نهاية سنة 2015 بعدد 8204 مشروع من بين مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية وعددها 17 048 مؤسسة أي أن العينة تمثل نسبة 48% من المجتمع المدروس وهي نسبة مهمة جدية بالدراسة. كما تظهر العينة المدروسة أن المستويات التعليمية التي تتكون منها أساسا متمثلة في الشباب أصحاب المستوى المتوسط بنسبة 34% أي بعدد 2791 مؤسسة ثم يأتي بعدهم كل من أصحاب شهادات التكوين المهني بنسبة 21,5% (بعدد 1769 مؤسسة) وأصحاب المستوى الثانوي بنسبة 18%، أما الشباب المتعلمون الجامعيون فيأتون ثالثا مع الفئات الأقل تعليما بنسبة

12,6% (بعدد مشاريع 1035 مشروع فقط) حيث بلغ عدد مشاريع الشباب الأقل تعليما والمتمثلة في أصحاب المستوى الابتدائي ودون مستوى 275 و846 مشروعا على التوالي، مشكلين نسبة 3 % و10% على التوالي. يمكن تفسير هذا بأن الفئة الأكثر تعليما في ولاية قسنطينة لا تحبذ المخاطرة والتحلي بروح المبادرة بل انتظار فرصة العمل في القطاع العام على غرار ما يوجد في الولايات الأخرى من الوطن. لكن ما يتبادر إلى الذهن هو ما مدى التحسن في إنشاء المشاريع من طرف الشباب حسب مؤشر المستوى التعليمي بدعم من طرف ANSEJ فرع قسنطينة؟ يمكن دراسة ذلك أكثر وتحليله من خلال الشكل التفصيلي التالي:

الشكل رقم (05-16): تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع قسنطينة حسب مؤشر المستوى التعليمي



المصدر: إحصائيات المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

خلال الفترة 2005-2010 نلاحظ أن مجموع المشاريع الصغيرة والمتوسطة الممولة من طرف ANSEJ فرع قسنطينة كانت متزايدة بشكل محتشم لم تتجاوز 698 مشروعا في السنة، بينما خلال الفترة 2011-2014 عرفت المشاريع الممولة قفزة كبيرة بزيادات قدرت بـ: 22,52% ثم 52,15% ثم 71,55% على التوالي مقارنة بسنة 2010. ليعود سنة 2015 عدد المشاريع في حدود 643 مشروع منخفضا بنسبة 43,79% خلال سنة واحدة. كما نلاحظ أيضا أن الأشخاص ذوو المستوى المتوسط هم أكثر الأشخاص المبادرين إلى إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة على مستوى الوطن ابتداء من 2008 حيث كانت تمثل نسبة 35,96% من مجموع المشاريع، بارتفاع ملحوظ عن السنوات الماضية أين كانت المشاريع شبه منعدمة. ثم تزايدت هذه المشاريع تدريجيا إلى أن تصل ذروتها سنة 2013 أين تم تسجيل 512 مشروعا ممولا أي بنسبة مرتفعة وصلت إلى 44,21% من مجموع المشاريع الممولة في تلك السنة.

بعد ذلك ينخفض خلال السنتين الموالتين ليسجل 224 مشروعا ممولا فقط سنة 2015 لكن يبقى دائما أكبر من عدد المشاريع الممولة للمستويات التعليمية الأخرى. يأتي في المرتبة الثانية كل من المستوى الثانوي وخريجي التكوين المهني بتفاوت بسيط بينهما طوال فترة الدراسة.

أما المستوى الجامعي فيأتي في المرتبة الموالية بعدد قليل للمشاريع كان أحسنها في سنة 2014 بتسجيل 168 مشروعا فقط. بمعنى أن المستوى الجامعي لم يكن أحسن حالا إلا من المستوى الابتدائي - الذي وصل إلى تسجيل 61 مشروعا كأعلى عدد خلال السنوات الأخيرة - والمباردين دون مستوى الذين سجلوا خلال الثلاث سنوات الأولى عددا مهما للمشاريع وصل في المتوسط إلى 277 مشروعا لكن ما لبث أن أصبح شبه منعدم خلال الثماني سنوات الأخيرة، يعزى ذلك إلى اشتراط الوكالة على المستثمرين ضرورة تقديم شهادة للحصول على الدعم مما أجبر هؤلاء المباردين دون مستوى على الانخراط في التكوين المهني.

بصفة عامة، يمكن القول أن المشاريع المدعومة من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب-فرع قسنطينة، ساهمت في معالجة أزمة البطالة لدى الشباب المتعلمين بنسبة 64,78% (حيث: بالنسبة للشباب المتعلم الجامعي بـ 12,62%؛ بالنسبة للشباب المتعلم ذوي المستوى الثانوي بـ 18,14%؛ بالنسبة للشباب المتعلم ذوي المستوى المتوسط بـ 34,02%)؛ كما ساهمت في معالجة أزمة البطالة لدى الشباب غير المتعلمين بنسبة 35,22% (بالنسبة للشباب غير المتعلم ذوي المستوى الابتدائي بـ 3,35%؛ بالنسبة للشباب دون مستوى تعليمي بـ 10,31%؛ بالنسبة للشباب غير المتعلم من خريجي التكوين المهني بـ 21,56%).

من خلال ما سبق، يمكن القول بصفة عامة أن معامل التحديد R-squared الذي يساوي 0.901268 يظهر أن تغيرات حجم المشاريع المنشأة سنويا من طرف المستثمرين المباردين ذوي المستوى المتوسط يفسر ويشرح 90 % من التغيرات الحاصلة في مجموع الم ص م المنشأة سنويا والمدعومة من طرف ANSEJ فرع قسنطينة.* كما نجد أن المباردين من حاملي الشهادات الجامعية في ولاية قسنطينة مشاركتهم ضعيفة طوال فترة الدراسة مما يعني أن هذه الشريحة هي الأقل إقداما على إنشاء مؤسسة نتيجة نقص الفكر المقاولاتي لديها.

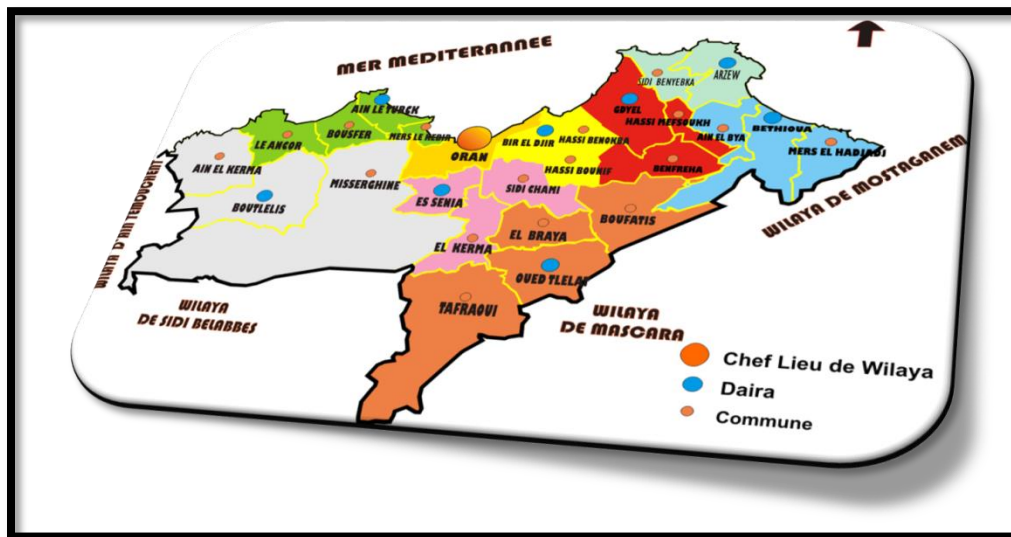
* أنظر الملحق رقم: 13.

المبحث الخامس: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ في ولاية وهران

تقع ولاية وهران في الشمال الغربي للجزائر وهي ولاية ساحلية، بلغ عدد سكانها 1 875 596 نسمة في نهاية سنة 2015 منهم 50,1% ذكور أي أن سكان الولاية مقسمين بالتساوي تقريبا حسب الجنس، كما يتركز 80,8% من مجموع السكان في مدينة وهران. تمتد ولاية وهران على مساحة 2015,11 كلم² بكثافة سكانية وصلت إلى 931 نسمة/كلم².¹

تنقسم ولاية وهران إداريا إلى تسعة دوائر و26 بلدية؛ يحدها من الشمال البحر الأبيض المتوسط ومن الجنوب ولاية سيدي بلعباس وولاية معسكر، من الشرق ولاية مستغانم ومن الغرب ولاية عين تيموشنت. الشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (05-17): خريطة ولاية وهران وحدودها



Source : Direction de la Programmation et Suivi Budgétaire (2016) : « ORAN PAR LES CHIFFRES POUR L'ANNÉE 2015 », Edition Mai 2016, D.P.S.B d'Oran, p.01.

في نهاية سنة 2015 بلغ عدد سكان الولاية 1 875 596 نسمة حيث أن 26,33% منهم هم سكان نشطون (493 868 شخص)، بلغ عدد الأشخاص الذين يعملون 458 923 شخص أي بنسبة 92,92% من السكان النشطين، أما معدل البطالة فقد بلغ 7,07% عام 2015 مرتفعا عن سنة 2014 حيث كان في حدود 5,4%. أي أن معدل البطالة هو معدل منخفض مقارنة بالولايات الأخرى، إضافة إلى أن عدد الأشخاص

¹ Direction de la Programmation et Suivi Budgétaire (2016), p.07.

المتعلمين الجامعيين الذين يعملون في إطار عقود ما قبل التشغيل وصل إلى 115 1 شخص¹ حيث 86,55% منهم من الإناث؛

تجدر الإشارة إلى أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بلغ: 25 417 مؤسسة في ولاية وهران نهاية سنة 2015.* في هذا الصدد، تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع وهران في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف القطاعات، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(05-05): المشاريع المصغرة الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع وهران خلال سنة 2015

قطاع النشاط	عدد المشاريع الممولة	النسبة	عدد مناصب الشغل	تكلفة الاستثمار
الخدمات	561	63%	1230	2260976059,86
الصناعة	157	18%	448	688780576,20
الحرف	51	6%	116	103434332,06
البناء والأشغال العامة	49	6%	137	301435749,00
الزراعة	17	2%	51	101174592,50
الصيد	29	3%	121	250526156,13
الري	4	0%	12	31626743,50
المهن الحرة	22	2%	43	58543979,64
المجموع	890	%100	2158	3796498189

Source : Direction de la Programmation et Suivi Budgétaire (2016) : « ORAN PAR LES CHIFFRES POUR L'ANNÉE 2015 »,Edition Mai 2016, D.P.S.B d'Oran, p.08.

من خلال الجدول أعلاه، نجد أن مجموع المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع وهران خلال سنة 2015 بلغ 890 مشروعا من مختلف القطاعات، حيث حاز قطاع الخدمات على 63 % من مجموع المشاريع وهي أكبر حصة بـ 561 مشروعا بتكلفة إجمالية وصلت إلى 2,26 مليار دج، وكان من المتوقع أن توفر 1 230 منصب عمل عند انطلاق هذه المشاريع، علما أن قطاع الخدمات لا يضم خدمات النقل (سواء نقل الأشخاص أو البضائع) نظرا لتوقف الوكالة عن دعم هذا النشاط بسبب تشبع السوق. يأتي قطاع الصناعة ليحل ثانيا بنسبة 18 % من مجموع المشاريع الممولة ليساهم في خلق 448 منصب عمل، ما يلفت الانتباه هو النسبة الضئيلة للمشاريع الخاصة بقطاع الزراعة بـ 2 % نظرا لعزوف الشباب عن ممارسة هذه المهنة، كذلك قطاع الصيد كان من المفروض أن يكون العدد على مستوى الولاية أكبر من ذلك حيث يشكل نسبة 3 % (29 مشروع فقط) نظرا للموارد الطبيعية الساحلية التي تتمتع بها الولاية والطلب الكبير على سلعة السمك في الجزائر.

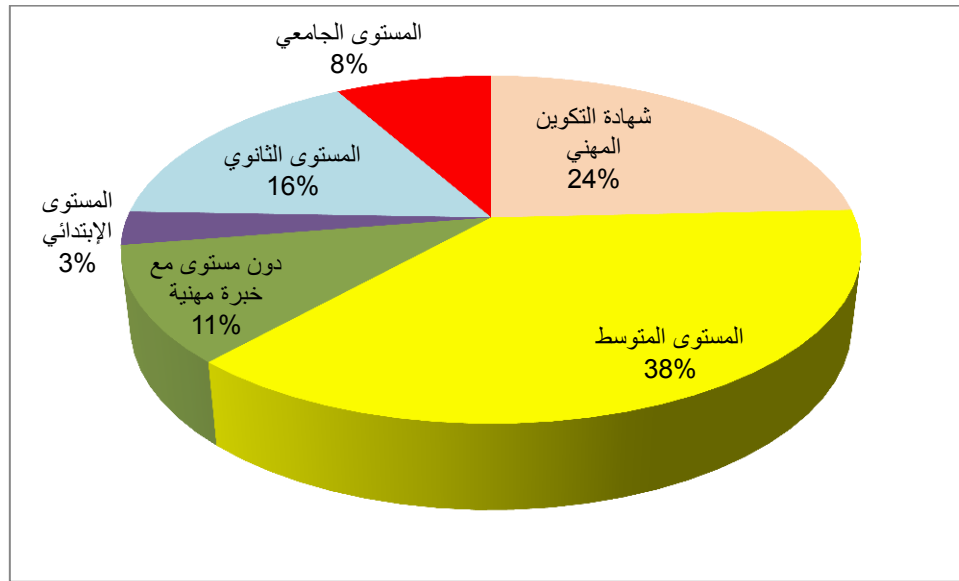
¹Direction de la Programmation et Suivi Budgétaire (2016), p.08.

* أنظر الملحق رقم: 14.

إن تدعيم كل من قطاع الفلاحة والصيد أكثر فأكثر من شأنه المساهمة في تخفيض البطالة لدى الشباب خصوصا وأن الفلاحة والصيد البحري هي من المهن كثيفة العمل. هذا ما يطرح السؤال حول المستوى التعليمي لأصحاب المشاريع المدعومة.

تتوزع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع وهران أما حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015 كما في الشكل التالي:

الشكل رقم (05-18): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع وهران حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.



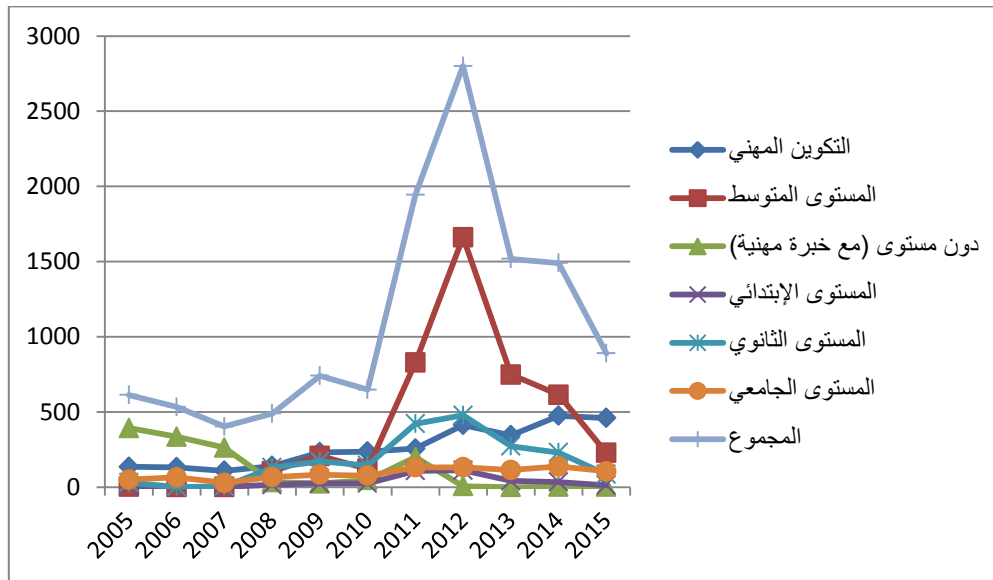
المصدر: إحصائيات المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

يبين الشكل التوزيع الإجمالي للمشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع وهران حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015. نلاحظ بداية أن المشاريع التي تم تمويلها هي من مختلف المستويات التعليمية، كما نلاحظ أيضا أن أكبر نسبة سجلت لدى المشاريع المنشأة من المستثمرين ذوي المستوى المتوسط بنسبة 38% خلال سنوات الدراسة، بعدد إجمالي للمشاريع وصل إلى 4514 مشروع. تأتي ثانيا المشاريع المنشأة من خريجي التكوين المهني بنسبة 24% (2929 مشروع) وهي نسبة مهمة توضح أن وكالة دعم تشغيل الشباب تساعد نسبة كبيرة من الشباب الذي تخلى عن الدراسة في سن مبكرة فيولوج إلى عالم الشغل بإنشاء مؤسسة خاصة بعد الحصول على حرفة معينة. أما ثالثا فتأتي كل من المشاريع المنشأة من طرف المستثمرين الشباب ذوي المستوى الثانوي بنسبة 16% (1964 مشروع) والشباب دون مستوى مع خبرة مهنية بنسبة 11% (1300 مشروع).

أما عن المستثمرين ذوي المستوى الجامعي فكانت مساهمتهم ضعيفة جدا بنسبة 8 % (985 مشروعا) أي ليس أفضل حال بكثير من الشباب المستثمرين ذوي المستوى الابتدائي الذين سجلوا أدنى مساهمة بـ 376 مشروعا أي بنسبة 3 %. ما يعني أن هناك شبه عزوف من طرف الشباب الجامعي في وهران عن إنشاء مؤسسة خاصة وهذا ما يفسر النقص الكبير للفكر المقاوлатي لدى المتعلمين في ولاية وهران.

فيما يلي سندرس التطور السنوي لعدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع وهران حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.

الشكل رقم (05-19): تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع وهران حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.



المصدر: إحصائيات المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

يبين الشكل العدد السنوي للمشاريع المنشأة من طرف المستثمرين الشباب مقسمة حسب المستوى التعليمي، نلاحظ بداية أن الشكل العام للعدد الإجمالي للمشاريع المدعومة يتبع شكل المشاريع المنشأة من المستثمرين ذوي المستوى المتوسط خلال عشر سنوات الأخيرة للدراسة. حيث كان عدد المشاريع الإجمالي خلال السنوات الأولى (2005-2010) يتراوح بين 400 إلى 740 مشروع أي بمتوسط 571 مشروع ممول في السنة، ارتفع بعدها سنة 2011 إلى 1943 مشروع ممول أي بنسبة ارتفاع تقدر بـ: 240% ثم قفز عدد المشاريع الممولة بعد سنة فقط إلى 2800 مشروع أي بنسبة ارتفاع كبيرة جدا وصلت إلى 332% خلال الفترة 2010-2012. أما سنة 2013 فينخفض عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع وهران إلى 1518 مشروع أي بنسبة انخفاض 45,78% لينخفض بعد سنتين إلى 890

مشروع ممول في السنة. يفسر هذا الارتفاع والانخفاض بعدد المشاريع الممولة من قبل المستثمرين ذوي المستوى المتوسط التي زادت من 121 مشروع سنة 2010 إلى 1661 مشروع سنة 2012 أي بنسبة ارتفاع تفوق 1272 %، أما سنة 2013 فانخفض عدد المشاريع الممولة بنسبة 54,96%، ليستقر سنة 2014 في حدود 614 مشروعا ممولا ثم ينخفض من جديد إلى 227 مشروع ممول سنة 2015. أي نجد أن تغيرات حجم الم ص م المنشأة سنويا من طرف المستثمرين المبادرين ذوي المستوى المتوسط تفسر وتشرح * 97,52% من التغيرات الحاصلة في مجموع الم ص م المنشأة سنويا والمدعومة من طرف ANSEJ فرع وهران.

أما عن المستثمرين ذوي المستوى الجامعي فكانت مساهمتهم ضعيفة جدا حيث كانت عدد المشاريع الممولة خلال الفترة 2005-2010 في حدود 61 مشروع في المتوسط و102 مشروع في المتوسط خلال الفترة 2010-2015.

بصفة عامة، يمكن القول أن المشاريع المدعومة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب- فرع وهران ساهمت في معالجة أزمة البطالة لدى المتعلمين بنسبة 62 % (هنا تجدر الإشارة إلى أن الجامعيين يمثلون نسبة ضعيفة جدا قدرها 8 % فقط)؛ كما ساهمت هذه الوكالة في معالجة أزمة البطالة لدى غير المتعلمين بنسبة 38 % (هنا تجدر الإشارة إلى أن خريجي التكوين المهني كان لهم النصيب الأوفر من الدعم بـ 24 %).

* أنظر الملحق رقم 11.

المبحث السادس: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ في ولاية عين الدفلى

تتوسط ولاية عين الدفلى بلد الجزائر حيث تربط بين الشمال والجنوب وبين الشرق والغرب، تقع على بعد 145 كم في الجنوب الغربي للعاصمة وهي ملتقى لعدد من الطرق الوطنية مثل الطريق الوطني رقم 04 الرابط بين الجزائر العاصمة ووهران والطريق الوطني رقم 14 الرابط بين الجزائر العاصمة وتيسمسيلت والطريق الوطني رقم 18 الرابط بين المدينة وعين الدفلى والطريق الوطني رقم 65 الرابط بين عين الدفلى والشلف، إضافة إلى طريق السكة الحديدية الرئيسي الذي يربط بين ولايتي الجزائر العاصمة ووهران ويمر بثمانى بلديات تابعة لولاية عين الدفلى*، تحد ولاية عين الدفلى خمس ولايات هي على التوالي: من الشمال ولاية تيارزة؛ من الشمال الشرقي ولاية البليدة؛ من الشرق ولاية المدية؛ من الغرب ولاية الشلف؛ من الجنوب ولاية تيسمسيلت. تنقسم ولاية عين الدفلى إداريا إلى 14 دائرة و36 بلدية؛ الشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (05-20): خريطة ولاية عين الدفلى وحدودها



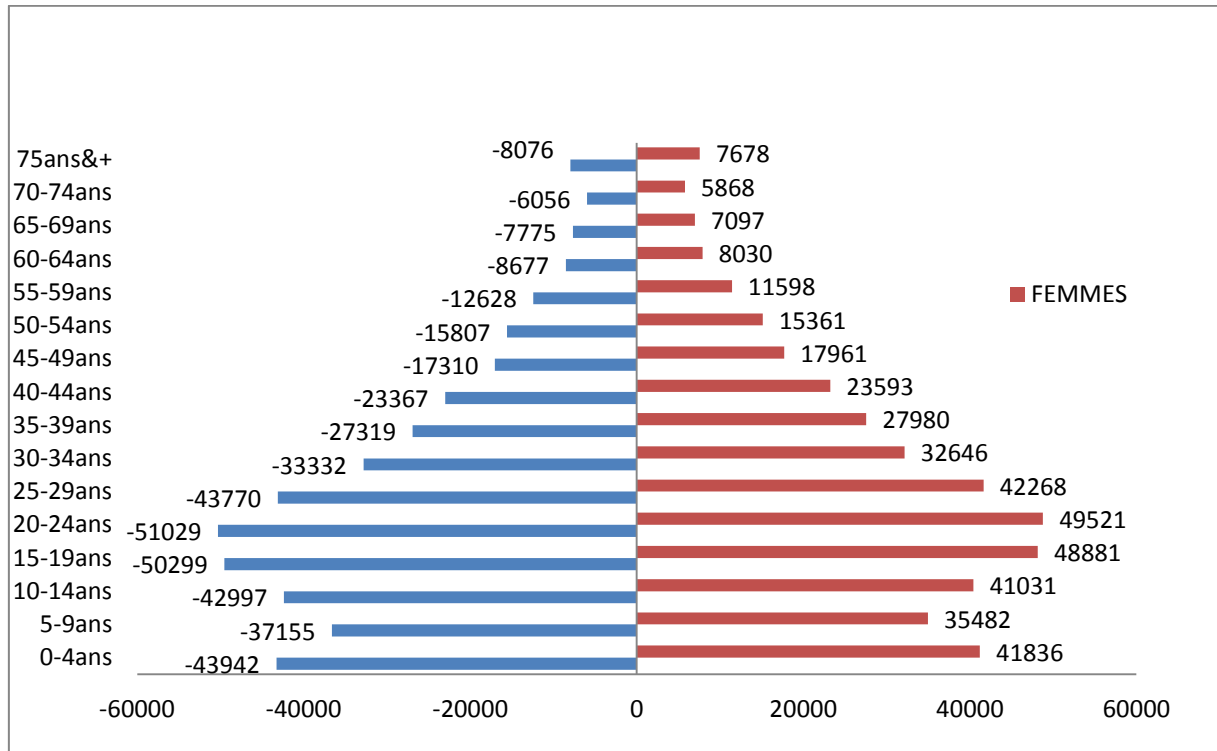
المصدر: في الموقع الإلكتروني: <http://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20161222/97983.html>، تم الاطلاع عليه يوم: 2017/07/15.

بلغ عدد سكان الولاية 846 370 نسمة في نهاية سنة 2014 منهم 50,75% ذكور و 49,25% إناث أي أن سكان الولاية مقسمين بالتساوي تقريبا حسب الجنس، حيث أن 82,57% من مجموع السكان

*طريق السكة الحديدية الرئيسي الذي يربط بين ولايتي الجزائر العاصمة ووهران ويمر بثمانى بلديات تابعة لولاية عين الدفلى وهي كالتالي: بلدية بومدفع، الحسينية، خميس مليانة، سيدي لخضر، عريب، عين الدفلى، روبنة، العطاف.

يقطنون بالمناطق الحضرية، كما تمتد ولاية عين الدفلى على مساحة 4544,28 كلم² أي بكثافة سكانية إجمالية وصلت إلى 186 نسمة/كلم²، علما أن أكبر كثافة سكانية تسجل على مستوى بلدية الخميس بـ: 2 238 نسمة/كلم² مقابل 725 نسمة/كلم² في بلدية عين الدفلى.¹ بغية دراسة هيكل الأعمار لدى المجتمع في الولاية نورد الشكل التالي:

الشكل رقم(05-21): هرم الأعمار لسكان ولاية عين الدفلى حسب الجنس



Source : Direction de la Programmation et Suivi Budgétaire (2015) : « MONOGRAPHIE de la wilaya de Ain defla Année 2014 », p.19.

يبين الشكل تقسيما لسكان ولاية عين الدفلى حسب معياري العمر والجنس، نلاحظ أن الشكل هرمي قاعدته عريضة في الفئات ذات الأعمار التي تتراوح من 15 إلى 29 سنة ما يعني أنه مجتمع شاب ذو يد عاملة متاحة بشكل كبير، كما نلاحظ أيضا التقسيم المتساوي تقريبا بين الذكور والإناث في كل الفئات العمرية حتى في فئة الشباب حيث نجد في الفئة العمرية مثلا 20-24 سنة 51 ألفا ذكور مقابل 49 ألفا إناث وفي الفئة العمرية 25-29 سنة 43 ألفا من الذكور مقابل 42 ألفا من الإناث، ما يعني أن الإناث يشكلون طاقة عمالية كبيرة يمكن أن تساهم بقوة في الاقتصاد إذا أتيحت لها الفرصة لذلك. هذا ما يدفعنا لدراسة سوق العمل في هذه الولاية.

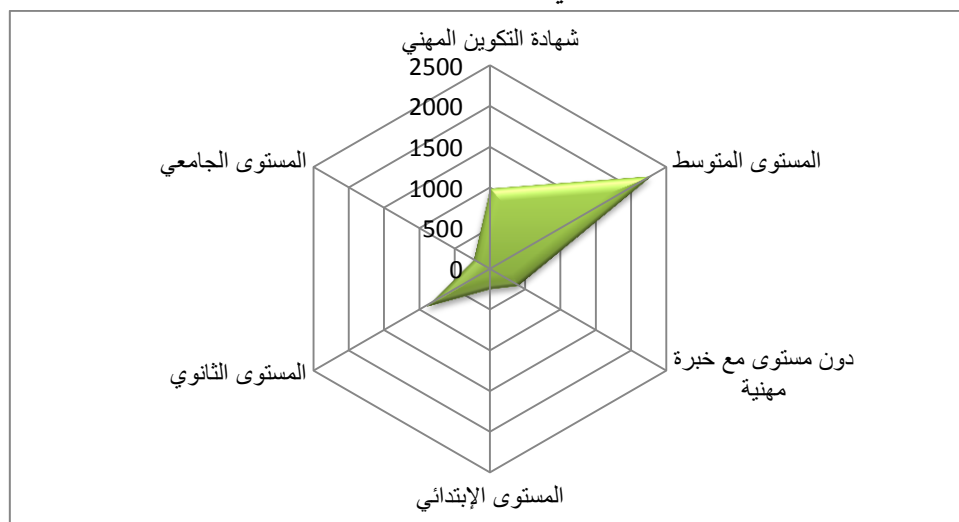
¹Direction de la Programmation et Suivi Budgétaire (2015) : « MONOGRAPHIE de la wilaya de Ain defla Année 2014 », p.13.

في نهاية سنة 2014 بلغ عدد السكان النشطين في الولاية 241 853 شخص، أي بنسبة 28,57% من مجموع السكان وهي نسبة منخفضة، بلغ عدد الأشخاص الذين يعملون 218 804 شخص أي بنسبة 90,47% من السكان النشطين، أما عدد الأشخاص في حالة بطالة فكان 23 049 شخص، أما معدل البطالة فقد بلغ 9,53% نهاية سنة 2014. أي أن معدل البطالة هو في نفس مستوى المعدل الوطني، إضافة إلى أن عدد الأشخاص الذين يعملون في إطار العمل المؤقت EMPLOI TEMPORAIRE وصل إلى 33 335 شخصا وهو ما يشكل 15,23% من مجموع العمال.

ما يميز النشاط الاقتصادي بصفة عامة في ولاية عين الدفلى هو النسبة الضئيلة للأشخاص الذين يمارسون ويعيشون من النشاط الفلاحي أقل من 25%¹ أي أن 75% ممن يشتغلون يمارسون وظائفهم خارج قطاع الفلاحة.

تجدر الإشارة إلى أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بلغ: 8 684 مؤسسة في ولاية عين الدفلى نهاية سنة 2015. بعد أن كانت 8 465 نهاية سنة 2014 وهي مقسمة حسب معيار الحجم إلى 96% مؤسسة مصغرة و 3% مؤسسة صغيرة لتبقى المؤسسات المتوسطة تمثل فقط نسبة 1%. في هذا الصدد، تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع عين الدفلى في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف القطاعات، مما يساهم في زيادة التوظيف وتخفيض معدلات البطالة لدى الشباب ما يدفع للتساؤل والبحث عن المستوى التعليمي لأصحاب هذه المؤسسات في ولاية عين الدفلى، الشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (05-22): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع عين الدفلى حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.



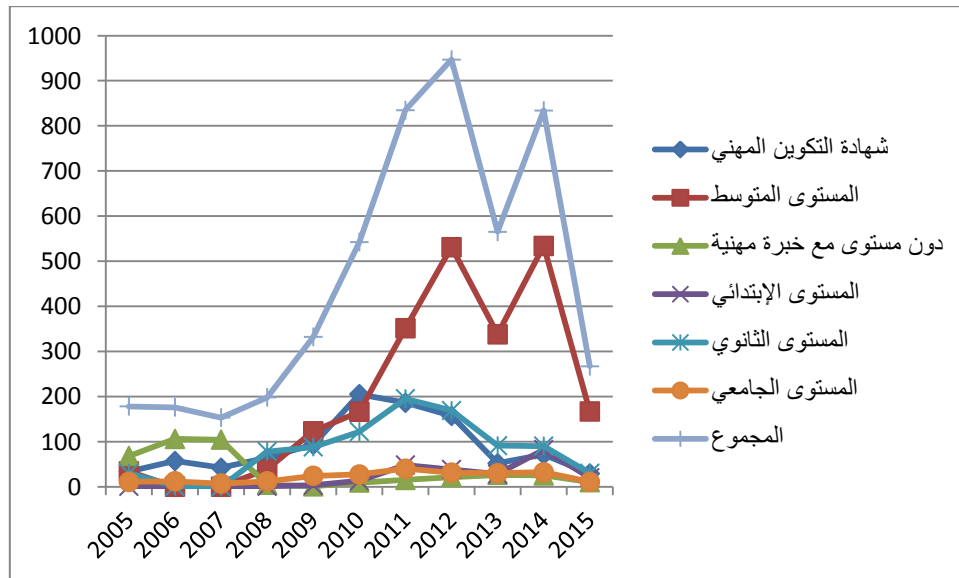
المصدر: إحصائيات المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

¹Direction de la Programmation et Suivi Budgétaire (2015), p.23-25.

الفصل الخامس: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعومة من طرف ANSEJ في بعض ولايات الوطن

من خلال الشكل نجد أن معظم المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع عين الدفلى طوال الفترة 2005-2015 كانت تخص الشباب ذوي المستوى المتوسط بعدد إجمالي قدر بـ: 2 283 مشروعا أي بنسبة 45,41% وهي نسبة معتبرة توضح أن الشباب ذوي المستوى المتوسط في ولاية عين الدفلى - على غرار الولايات الأخرى - يملك روح المبادرة؛ أما الشباب المتخرجين من التكوين المهني فجاؤوا في المرتبة الثانية من حيث تمويل المشاريع بـ: 990 مشروعا، أي بنسبة 19,7% وهي نسبة مهمة تدل على أن هذه الفئة من الشباب وجدت في جهاز ANSEJ فرصة لها للحصول على الدعم والبدء في مشاريع صغيرة ومتوسطة خاصة بها. كذلك الشباب أصحاب المشاريع الممولة من ذوي المستوى الثانوي يمكن تصنيفهم في المرتبة الثانية أيضا حيث سجلوا نسبة 17,8% بعدد مشاريع وصلت إلى 894 مشروعا. أما الشباب المتعلم أصحاب المشاريع الممولة من ذوي المستوى الجامعي فيأتي أخيرا مع غير المتعلمين (الشباب دون مستوى والشباب ذو المستوى الابتدائي) الذين لديهم توجه ضعيف نحو المقاولاتية، بعدد مشاريع ممولة بلغت 237 مشروعا مشكلة نسبة 4,7% وهي نسبة ضعيفة جدا توضح أن فكرة إنشاء مشروع خاص لا تستهوي هؤلاء الشباب المتعلمين. هذا ما يطرح السؤال حول تطور عدد المشاريع الممولة للشباب المتعلمين الجامعيين على وجه الخصوص خلال الفترة 2005-2015، هل هناك تطور يعبر عن وجود تحسن في عدد المشاريع المنشأة من طرف المتعلمين خلال فترة الدراسة أم لا ؟ يمكن الإجابة على هذا السؤال وتحليل ذلك أكثر وتفسيره من خلال الشكل التفصيلي التالي:

الشكل رقم (05-23): تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع عين الدفلى حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.



المصدر: إحصائيات المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

يبين الشكل العدد السنوي للمشاريع المنشأة من طرف المستثمرين الشباب مقسمة حسب المستوى التعليمي، هذه المشاريع المدعومة من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع عين الدفلى. بداية نلاحظ أن الشكل العام للعدد الإجمالي للمشاريع المدعومة يتبع شكل المشاريع المنشأة من المستثمرين ذوي المستوى المتوسط خلال عشر سنوات الأخيرة للدراسة. حيث عرف العدد الإجمالي للمشاريع المدعومة ارتفاعا متزايدا إلى غاية سنة 2012 أين وصل إلى الذروة بعدد مشاريع إجمالي وصل إلى 947 مشروعا، ليسجل تذبذبا بعدها حيث ينخفض في السنة الموالية إلى 565 مشروعا أي بنسبة انخفاض تقدر بـ 67 % ثم ما يلبث أن يرتفع من جديد عدد المشاريع الممولة إلى 834 مشروعا في سنة 2014 لينخفض مرة أخرى سنة 2015 إلى أدنى مستوى بـ 267 مشروعا فقط، الأمر نفسه حدث مع العدد الإجمالي للمشاريع المنشأة من المستثمرين ذوي المستوى المتوسط خلال عشر سنوات الأخيرة للدراسة، أي يفسر هذا الارتفاع والانخفاض بعدد المشاريع الممولة من قبل المستثمرين ذوي المستوى المتوسط التي وصلت إلى الذروة مرتين سنة 2012 بـ 531 مشروعا وسنة 2014 بـ 534 مشروعا ثم ينخفض من جديد إلى 167 مشروع ممول سنة 2015. كما نشهد تحسنا في عدد المشاريع المنشأة من طرف الثانويين بـ 162 مشروعا في المتوسط وخريجي التكوين المهني أين وصلت إلى 183 مشروعا في المتوسط وهذا خلال الفترة 2010-2012.

أما عن المستثمرين ذوي المستوى الجامعي فكانت مساهمتهم ضعيفة جدا ولم تعرف أي تحسن طوال سنوات الدراسة حيث أن عدد المشاريع الممولة لم تتجاوز 40 مشروعا خلال الفترة 2005-2015. ما يعني أن القطاع الخاص غير جذاب للشباب المتعلم.

بصفة عامة، يمكن القول أن المشاريع المدعومة من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب-فرع عين الدفلى، ساهمت في معالجة أزمة البطالة لدى الشباب المتعلمين بنسبة 68% (حيث: بالنسبة للشباب المتعلم الجامعي بـ 4,71%؛ بالنسبة للشباب المتعلم ذوي المستوى الثانوي بـ 17,78%؛ بالنسبة للشباب المتعلم ذوي المستوى المتوسط بـ 45,41%)؛ كما ساهمت في معالجة أزمة البطالة لدى الشباب غير المتعلمين بنسبة 32% (بالنسبة للشباب غير المتعلم ذوي المستوى الابتدائي بـ 4,65%؛ بالنسبة للشباب دون مستوى تعليمي بـ 7,74%؛ بالنسبة للشباب غير المتعلم من خريجي التكوين المهني بـ 19,69%).

المبحث السابع: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعومة من طرف ANSEJ في ولاية الجزائر العاصمة

تعتبر الجزائر العاصمة أكبر الولايات والمدن الجزائرية. تبلغ مساحة الولاية 1190 كلم²، بعدد سكان يناهز 3 ملايين نسمة. يحد الولاية شمالا البحر الأبيض المتوسط وجنوبا ولاية البليدة وغربا ولاية تيبازة وشرقا ولاية بومرداس. يبلغ عدد دوائر الولاية 13 دائرة يسيرها ولاية منتدبون، بينما يبلغ عدد البلديات: 57 بلدية. وخريطة الولاية توضح ذلك:

الشكل رقم (05-24): خريطة ولاية الجزائر العاصمة ودوائرها الإدارية



المصدر: ولاية الجزائر: الدوائر الإدارية، في الموقع الإلكتروني: www.wilaya-alger.dz، تم الاطلاع عليه يوم:

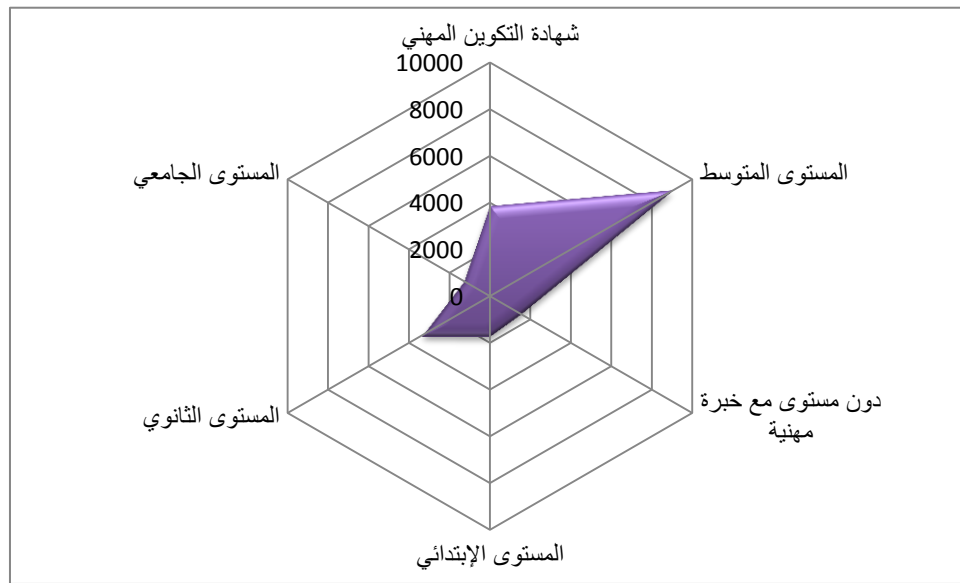
2017/07/10.

تشمل الجزائر العاصمة أهم التجمعات على المستوى الوطني فيما يخص عدد السكان ونشاطات الخدمات والتجهيزات والمنشآت القاعدية والصناعات والمشاريع الحضرية الكبرى، فهي العاصمة السياسية والاقتصادية للبلاد حيث توجد بها جميع مقرات الإدارات المركزية والوزارات والمؤسسات السياسية والاقتصادية والمالية الكبرى ومراكز اتخاذ القرار كما تتوفر الجزائر على شبكة جيدة للنقل والاتصالات المتطورة نسبيا.

تجدر الإشارة إلى أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بلغ: 60 678 مؤسسة في ولاية الجزائر العاصمة نهاية سنة 2015 بعد أن كانت 56 641 نهاية سنة 2014. كما بلغ الإنتاج الخام 244 011 مليار دج نهاية سنة 2014 لمؤسسات القطاع الصناعي التي بلغ عددها 29 363 مؤسسة صناعية، مسجلة

ارتفاعا بمعدل 2,6% مقارنة بسنة 2013، علما أن حجم العمالة بها هو 85 931 عامل الذي عرف ارتفاعا بدوره بنسبة 5,5% مقارنة بسنة 2013¹ وهو معدل تطور سنوي جيد يستدعي التشجيع، في هذا الصدد تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في دعم إنشاء مشاريع الشباب المبادر من مختلف المستويات التعليمية، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (05-25): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع الجزائر العاصمة حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.



المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على إحصائيات المديرية العامة لوكالة ANSEJ.

يبين الشكل التوزيع الإجمالي للمشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع الجزائر العاصمة حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015. نلاحظ بصفة عامة أن أصحاب المشاريع التي تم تمويلها هم من مختلف المستويات التعليمية لكن بشكل متفاوت، حيث نجد أن أكبر نسبة سجلت لدى المشاريع المنشأة من طرف المستثمرين ذوي المستوى المتوسط بنسبة 43,68% خلال فترة الدراسة، بعدد إجمالي للمشاريع وصل إلى 9024 مشروع، وهو عدد معتبر بالمقارنة مع باقي المستويات التعليمية. أما أصحاب المشاريع الذين يحلون ثانيا فهم من خريجي التكوين المهني بنسبة 18,55% (3832 مشروعا) وهي نسبة مهمة توضح أن وكالة دعم تشغيل الشباب تساعد نسبة كبيرة من الشباب الذي تخلى عن الدراسة في سن مبكرة للولوج إلى عالم الشغل بإنشاء مؤسسة خاصة بعد الحصول على حرفة معينة. أما أصحاب المشاريع المنشأة الذين يحلون ثالثا فيأتي المستثمرون الشباب ذوو المستوى الثانوي بنسبة 16,13%

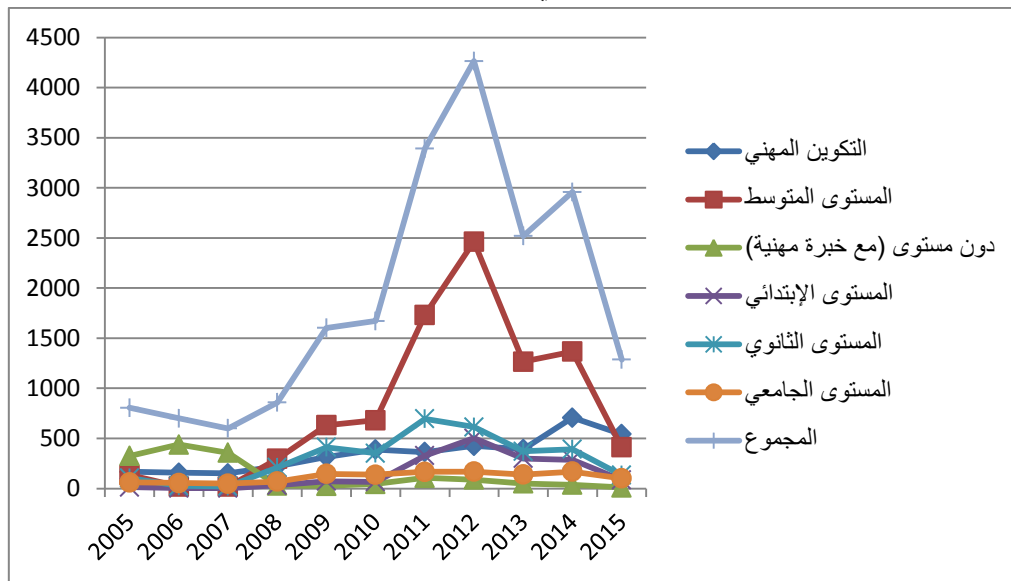
¹Ministère de l'Industrie et des Mines (2016) : « Bulletin d'information Statistique, Données de l'Année 2015 », n : 28, Edition mai 2016, p.36.

الفصل الخامس: دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعومة من طرف ANSEJ في بعض ولايات الوطن

(3332 مشروعاً). أما في المرتبة الأخيرة فنجد كلا من المستثمرين الشباب ذوي المستوى الابتدائي ودون مستوى وكذلك المتعلمين ذوي المستوى الجامعي الذين كانت مساهمتهم هي الأضعف على الإطلاق بـ 6 % فقط، ما يفسر العزوف الكبير لدى الشباب المتعلم الجامعي عن التفكير في إنشاء مؤسسة خاصة وتحمل المخاطرة بمعنى أن هناك نقصاً كبيراً للفكر المقاوлатي لدى المتعلمين في ولاية الجزائر العاصمة.

ما يطرح السؤال الآن هو كيف كان تطور عدد المشاريع الممولة حسب المستوى التعليمي خلال سنوات الدراسة؟ هل عرف عدد المشاريع الممولة لدى المتعلمين الجامعيين تحسناً خلال السنوات الأخيرة؟ نرى هذا بصورة أكثر تفصيلاً، بدراسة تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع الجزائر العاصمة حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال كل سنة من سنوات الفترة: 2005-2015 في الشكل الموالي:

الشكل رقم (05-26): تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع الجزائر العاصمة حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.



المصدر: من إعداد الطالب، اعتماداً على إحصائيات المديرية العامة لوكالة ANSEJ.

من خلال الشكل أعلاه، نجد أن عدد المشاريع الممولة الإجمالية قد عرف تطورات إيجابية هامة خلال الفترة 2007-2012 وهي فترة الوفرة المالية التي عرفتها الجزائر، أما بعد هذه الفترة فنلاحظ انخفاضاً كبيراً خلال الثلاث سنوات الموالية، وهذه التطورات الإيجابية والسلبية ترجع بشكل رئيسي إلى التغيرات الخاصة في عدد المشاريع الممولة للمستثمرين ذوي المستوى المتوسط، يظهر معامل التحديد

R-squared الذي يساوي *0.990606 أن تغيرات حجم الم ص م المنشأة سنويا من طرف المستثمرين المبادرين ذوي المستوى المتوسط يفسر ويشرح 99% من التغيرات الحاصلة في مجموع الم ص م المنشأة سنويا والمدعومة من طرف ANSEJ فرع الجزائر العاصمة.

أما ما تجدر الإشارة إليه أن عدد المشاريع التي عرفت تطورا إيجابيا ولو بسيطا هي مشاريع خريجي التكوين المهني التي تطورت بنسبة 259 % خلال الفترة 2007-2015. يفسر هذا بالانخفاض المهم بـ 97 % الذي عرفه عدد المشاريع لدى المستثمرين الذين لا يملكون أي شهادة تثبت مستوى دراسيا معينا، حيث ألزمت وكالة دعم تشغيل الشباب هؤلاء المستثمرين بضرورة التكوين والحصول على شهادة تثبت امتلاكهم لحرفة معينة ما شجعهم على التسجيل في معاهد التكوين المهني بدلا من الاعتماد فقط على الخبرة المهنية لبضع سنوات.

أما عن مشاريع المتعلمين الجامعيين فبقيت مستقرة نسبيا في حدود دنيا دون تسجيل تطور معتبر خلال السنوات الأخيرة حيث قدرت بـ 115 مشروعا في المتوسط. كخلاصة يمكن القول أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية الجزائر العاصمة لم تساهم في معالجة أزمة البطالة لدى المتعلمين الجامعيين.

بصفة عامة، يمكن القول أن المشاريع المدعومة من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب-فرع الجزائر العاصمة، ساهمت في معالجة أزمة البطالة لدى الشباب المتعلمين بنسبة 65,92% (حيث: بالنسبة للشباب المتعلم الجامعي بـ 6,12%؛ بالنسبة للشباب المتعلم ذوي المستوى الثانوي بـ 16,13%؛ بالنسبة للشباب المتعلم ذوي المستوى المتوسط بـ 43,68%)؛ كما ساهمت في معالجة أزمة البطالة لدى الشباب غير المتعلمين بنسبة 34,08% (بالنسبة للشباب غير المتعلم ذوي المستوى الابتدائي بـ 8,19%؛ بالنسبة للشباب دون مستوى تعليمي بـ 7,34%؛ بالنسبة للشباب غير المتعلم من خريجي التكوين المهني بـ 18,55%).

* أنظر الملحق رقم: 15.

خلاصة الفصل الخامس:

بعد دراسة تطبيقية مست بعض ولايات الوطن وخصوصا في مجال دراسة توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع الجزائر العاصمة حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015، تم التوصل إلى أن معظم المشاريع الممولة كانت من نصيب أصحاب المستوى المتوسط طوال فترة الدراسة بشكل كبير، يليهم خريجو التكوين المهني الذين وجدوا في جهاز ANSEJ فرصة كبيرة لهم للدخول بسهولة إلى ميدان العمل، أما المتعلمون الجامعيون أصحاب المشاريع فكان عددهم محتشما عبر مختلف الولايات الجزائرية ولم يكن هناك فرق بينهم وبين غير المتعلمين وأصحاب المستوى الابتدائي وهو ما يؤكد النقص الكبير لروح المقاولاتية والمبادرة في إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة لدى هؤلاء بالرغم من كونهم متعلمون.

إن نشاط الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ يبدو مشجعا نظرا إلى الجهود المبذولة في مجال تدعيم الشباب أصحاب المشاريع من مختلف المستويات التعليمية، حيث -حسب الإحصائيات الأخيرة لسنة 2016*- يتم تمويل 45 مشروعا في المتوسط كل يوم وهي في معظمها مشاريع جديدة حيث 02 % فقط من المشاريع الممولة كانت بغرض التوسعة؛ كما أن معظم المبالغ الممولة للمشاريع ليست كبيرة إذ 65 % من المشاريع الممولة مبالغها الاستثمارية أقل من 5 مليون دج يستفيد منها الشباب خريجي التكوين المهني بنسبة 66 %، علما أن 14 % من المشاريع الممولة كانت لصالح النساء المقاولات؛ ما يلفت الانتباه أكثر هو أن 92 % من أصحاب المشاريع الممولة هم أقل من 35 سنة ما يعني أن المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تساهم بشكل كبير في دعم الشباب البطال المبادرين أصحاب المشاريع لكن ما يدعو للتركيز والتمعن أكثر هو أن نصيب المشاريع الممولة الخاصة بالمتعلمين الجامعيين لا تتعدى 18 % وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة بالشباب من المستويات التعليمية الأخرى، أي أن المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تساهم بشكل ضئيل معالجة أزمة البطالة لدى الشباب المتعلمين الجامعيين نظرا لنقص روح المقاولاتية بالرغم من كونهم شباب متعلمون، الأمر الذي يستدعي إعادة النظر في المسار التكويني للطلبة على مستوى الجامعة مع العمل على تنمية روح المبادرة والمخاطرة وتشجيع العمل في القطاع الخاص بوضع تحفيزات أكثر للعمال وأصحاب الأعمال.

* للاطلاع أكثر، أنظر الملحق رقم 09 وإحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب المتاحة على الموقع الإلكتروني: <http://www.ansej.org.dz/index.php/fr/nos-statistiques>، تم الاطلاع عليه يوم: 2017/08/06.

خاتمة

خاتمة:

من خلال ما سبق، حاولنا توضيح مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في إطار مكافحة البطالة بصفة عامة ومكافحة بطالة المتعلمين بصفة خاصة، حيث تعد بطالة المتعلمين أشد خطراً من بطالة الفئات الأخرى لكون المتعلمين هم الفئة الأكثر وعياً والأعلى طموحاً، لذلك قد تتفاقم هذه المشكلة بكل سلبياتها في الأمد القصير وربما الطويل ما لم تتخذ الوسائل والإجراءات الكفيلة لمواجهتها.

إن السياسات المتبعة في الجزائر في التعامل مع بطالة المتعلمين لا تشجع الفرد المتعلم على الاندماج في المجتمع، لأن هذه السياسات هي في الواقع سياسات لتسيير البطالة وليس لمكافحة البطالة، بسبب أن الفرد المتعلم الذي يحصل على منصب عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل، يجد في نهاية عقده أن المنصب الذي عمل فيه لسنة أو أكثر هو منصب غير مضمون، وبالتالي يجد نفسه في حالة بطالة من جديد، بمعنى أن السياسة المتبعة من قبل الدولة في هذا الشأن هي سياسة لتأجيل حصول الأزمة بدل علاجها من جذورها.

علماً أن الجزائر حالياً تملك كل الإمكانيات الطبيعية والبشرية والمادية لمساعدة الشباب البطال - خصوصاً المتعلمين منهم - في الحصول على مناصب عمل دائمة، وبالتالي مساعدتهم على تحرير طاقاتهم المكبوتة والاندماج بشكل فعال في المجتمع.

تجدر الإشارة إلى أن هناك خلل في التوازن النوعي بين مخرجات التعليم والحاجة الفعلية من العمالة التي يتطلبها سوق العمل، فضلاً عن سياسة التوظيف الحكومي بكل سلبياتها المعروفة.

من أجل ذلك، كان لابد من التوجه نحو إصلاح قطاع التعليم والتعليم العالي حتى تتوافق مخرجاته مع متطلبات سوق العمل، وبما أن الجزائر قد عرفت سلسلة من الإصلاحات في هذا المجال، كان لزاماً دراسة هذه الإصلاحات وتقييمها في الفصلين الثالث والرابع.

بعد دراسة إصلاحات النظام التربوي في الجزائر، والتي مازالت مستمرة إلى اليوم، نجد أن من السلبيات التي ميزت مناهج النظام التربوي في الجزائر هي مشكلة تجزئة المعارف، حيث كانت عبارة عن مجموعة من المفاهيم يجب على المتعلم تعلمها، وبعض المهارات عليه اكتسابها في كل مادة من المواد الدراسية، مما أدى تراكم المعارف لدى المتعلم دون وجود روابط بينها وهذا ما يمنعه من امتلاك منطق الاكتشاف والإنجاز، فيجد المتعلم نفسه يتعلم من أجل أن يتعلم، وليس لإنجاز شيء ما أو لتحليل واقع والتكيف معه استناداً على ما تعلمه. لهذا، تم اعتماد المقاربة بالكفاءات كاختيار بيداغوجي

يستند إلى نظام مندمج ومتكامل من المعارف والخبرات والمهارات تجعل المتعلم في وضعية تعليمية/تعليمية تسمح له إنجاز المهمة التي تتطلبها تلك الوضعية.

بعد دراسة إصلاحات التعليم العالي والتي مازالت مستمرة إلى اليوم كذلك، يمكن القول أن الإصلاح الدوري لمنظومة التعليم العالي يعتبر ضروريا لمواكبة التغيرات المتسارعة في العالم الذي أصبح عبارة عن قرية صغيرة بفعل العولمة، حيث أن عدم وجود تنسيق ومواءمة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل في الجزائر أدى إلى ظهور ظاهرة "بطالة المتعلمين"، وهذا ما نعيشه حاليا في الجزائر، لهذا، جاءت الإصلاحات بتبني نظام جديد (نظام الـ L م د) يحتوي على مسارات مهنية تسمح للطلاب بالحصول على تعليم وتكوين في آن واحد، مما يسمح له ولوج عالم الشغل بسهولة، لأنه يجد نفسه يملك من جهة معارف نظرية ومن جهة أخرى خبرة مهنية في إطار تخصصه.

بعد انهيار أسعار البترول في السنوات الأخيرة، إضافة إلى عجز القطاع العمومي عن استيعاب وتوظيف الأعداد المتزايدة لليد العاملة المتعلمة على وجه الخصوص، أصبح لزاما التوجه أكثر نحو القطاع الخاص، بتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الاستثمار في قطاعات تحقق القيمة المضافة، في هذا الصدد، تظهر جهود الدولة في تسهيل وتحفيز الشباب على الاستثمار من خلال إنشاء أجهزة تدعم وترافق الشباب المقاولين، مثل جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، الذي أصبح يلعب دورا كبيرا في مساعدة الشباب على التخلص من البطالة والولوج إلى عالم الشغل بإنشاء مؤسسات مصغرة خاصة.

تظهر جهود الدولة أيضا في تسهيل وتحفيز الشباب على الاستثمار من خلال تخصيص حصة من العروض الخاصة بالصفقات العمومية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لإنشاء مشاريع الدولة وتخفيض المساهمات الشخصية في تمويل الاستثمارات المصغرة إلى غاية نسبة رمزية (نسبة 1 % من تكلفة المشروع)، وإدراج الإعفاءات وتخفيض الجباية لمختلف قطاعات النشاط المنتج، من أجل رفع القدرة التشغيلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

من خلال دراسة الاستثمارات المدعمة من طرف ANSEJ وجدنا أن معظم الاستثمارات كانت في قطاعات محدودة (كالنقل والبناء والأشغال العمومية)، لكن تجدر الإشارة إلى أنه بداية من 2011 بدأ التفعيل الموجه - لخلق مؤسسات مصغرة جديدة - نحو القطاعات المنتجة كالزراعة والصناعة.

من خلال دراسة المؤسسات المصغرة المدعمة من قبل ANSEJ نصل إلى نتيجة مفادها أن الشباب المتعلمين عموما وحاملي الشهادات الجامعية خصوصا يفتقرون لروح المبادرة، حيث لم تتجاوز نسبة المتعلمين الجامعيين 13 % خلال سنة 2015.

ما يعاب على الاقتصاد الجزائري أنه ما زال يعاني من عدم وجود آليات لتسويق المنتوجات (خاصة المنتوجات الفلاحية) إضافة إلى أنه يحتوي على أسواق موازية، ومنفتح - بشكل غير منضبط - على الأسواق الخارجية مما يعيق عملية تسويق المنتجات أمام المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة.

إن النهوض بالاقتصاد الجزائري الحقيقي يتطلب إنشاء نسيج من المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة القادرة على البقاء في السوق والتطور والنمو، لكن هذا يتطلب القيام بمزيد من الجهود وعلى رأسها تفعيل دور المقاولاتية وتفعيل دور الحاضنات بهدف تنمية روح المبادرة لدى المتعلمين بغية معالجة أزمة البطالة لديهم، حيث أن تحقيق النمو الاقتصادي إنما يكون من خلال استغلال طاقات الشباب المتعلم بمساعدتهم ومرافقتهم في إنشاء مؤسسات قادرة على امتصاص البطالة وخلق الثروة وتمكن الجزائر من الانتقال من اقتصاد ريعي إلى اقتصاد حقيقي قائم على مؤسسات منتجة وتملك مزايا تنافسية.

نتائج البحث:

بعد دراسة هذه الإشكالية، تم التوصل إلى النتائج التالية:

- ➔ إن دراسة إشكالية البطالة باستخدام مؤشر المستوى التعليمي يفيد بأن اليد العاملة غير متجانسة، لهذا، فإن سوق العمل لا يجب اعتبارها سوقا واحدة، بل تنقسم إلى عدة أسواق عمل وكل سوق عمل تتعلق بمستوى تعليمي معين ولكل سوق عمل خصائصها، وبالتالي فإن معالجة أزمة البطالة حسب مؤشر المستوى التعليمي تتطلب معالجة أسباب الاختلال الموجودة على مستوى كل سوق عمل؛
- ➔ بعد دراسة إشكالية بطالة المتعلمين، تم الوصول إلى إشكالية بطالة الجامعيين، باعتبار فئة الجامعيين أكثر الفئات تعليما وهي الفئة التي تعرف أعلى معدل للبطالة وبالمقابل هي من أقل الفئات التعليمية مبادرة بإنشاء مشاريع خاصة؛
- ➔ ضعف الفكر المقاولاتي لدى الشباب خصوصا لدى فئة المتعلمين الجامعيين الذين ما زالوا يفضلون العمل في مؤسسات القطاع العام؛
- ➔ فئة الشباب ذوي المستوى المتوسط أكثر مبادرة من مختلف فئات الشباب من المستويات التعليمية الأخرى؛
- ➔ المؤسسات المصغرة والصغيرة المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لا تساهم في معالجة أزمة البطالة لدى المتعلمين الجامعيين في الجزائر؛

إن هذه النتائج تنفي جزئيا الفرضية الأولى التي مفادها أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ تساهم بشكل كبير في معالجة أزمة البطالة لدى فئة المتعلمين في الجزائر، عند الأخذ بعين الاعتبار المتعلمين الجامعيين؛

➤ الأشخاص المقدمون على إنشاء مؤسسات مصغرة وصغيرة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هم من مختلف المستويات التعليمية؛

➤ تحسن المستوى التعليمي ليست له علاقة بالإقدام على إنشاء مشروع خاص، فالأشخاص من ذوي المستوى المتوسط وكذا حاملي شهادات التكوين المهني هم الأكثر إقبالا على إنشاء مؤسسات مصغرة أو صغيرة، بل نجد أيضا أن حاملي الشهادات الجامعية هم أقل الأشخاص إقداما على تحمل المخاطرة بإنشاء مؤسسة مصغرة أو صغيرة؛

هذه النتيجة الأخيرة تنفي الفرضية الثانية التي تفيد بأن معالجة أزمة البطالة لدى المتعلمين - من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ - تتناسب طرديا مع تحسن المستوى التعليمي؛

➤ إن الاهتمام بدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يعد خطوة هامة في مسار الإصلاحات الاقتصادية من أجل بناء اقتصاد وطني قوي خارج قطاع المحروقات يمكن الجزائر من التخفيف من أزمة البطالة لدى الشباب من مختلف المستويات التعليمية؛

➤ المؤسسات المصغرة والصغيرة المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تشكل نسبا هامة من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة في كل ولاية؛

➤ إن حرص الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منذ 2011 على توجيه الشباب ودعم المشاريع في القطاعات الحقيقية كالزراعة والصناعة والقطاعات التي لا تعرف تشبعا من شأنه تعزيز التنمية المحلية على مستوى كل ولاية؛

➤ تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بدور هام في دعم وتوجيه الشباب الجزائري خصوصا المتعلمين منهم وتوعيتهم بإمكانية الاستثمار وإنشاء مؤسسات مصغرة وصغيرة حسب احتياجات السوق وحسب تكوين الشاب الجزائري البطال؛

إن هذه النتائج تؤكد صحة الفرضية الثالثة التي مفادها أن وكالة ANSEJ تقوم بدور هام في دعم الشباب المتعلم لإنشاء مؤسسات مصغرة وصغيرة.

اقتراحات البحث:

بعد عرض نتائج البحث المتوصل إليها، من المهم طرح بعض الاقتراحات التي من شأنها تطوير الاقتصاد الجزائري عامة وتفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال تشغيل المتعلمين خاصة، هي كالآتي:

- ◀ ضرورة تعزيز دور الحاضنات والمشاتل في كل ولاية لضمان ديمومة نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ◀ ضرورة تعزيز ودعم انتشار الفكر المقاوالاتي خصوصا لدى فئة المتعلمين الجامعيين من خلال تكثيف الملتقيات والدورات التكوينية على مستوى دور المقاوالاتية بالاشتراك مع الإطارات في المؤسسات والهيئات المختلفة؛
- ◀ فتح التخصصات في المسار المهني على مستوى الجامعات من شأنه أن يسهل اندماج خريجي الجامعات في عالم الشغل؛
- ◀ ضرورة تثمين الخيرات والموارد الطبيعية المحلية على مستوى كل ولاية من خلال تخفيف الإجراءات الإدارية تسهيلا للفلاحين في استغلال الأراضي الزراعية أو المستثمرين في مجال السياحة أو في الصيد البحري؛
- ◀ ضرورة التفكير في زيادة جاذبية العمل في القطاع الخاص بوضع تحفيزات للموظفين والعمال؛
- ◀ ضرورة إنشاء وزارة الاقتصاد من أجل التخطيط الاستراتيجي والاستشراف واتخاذ القرارات المحكمة في القطاعات الاقتصادية كوزارة الفلاحة والصناعة والسياحة بحيث تحتوي على كوادرات اقتصادية جزائرية وتكون قراراتها براغماتية لا تخضع لأصحاب السياسة وأصحاب المال؛
- ◀ إن النجاح الكبير المحقق في مجال الزراعة في الصحراء الجزائرية يستدعي تقديم دعم أكبر للشباب لاسيما الشباب البطال والمتعلم والمؤهل في الولايات الصحراوية بإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة فلاحية وأخرى تسويقية تعمل على تسويق المنتجات داخليا وتصدير الفائض منها إلى مختلف دول العالم؛
- ◀ ضرورة حل مشكل طول مدة الحصول على العقود القانونية الخاصة بالعقار في الجزائر وهذا من أجل تسهيل نقل ملكيتها من شخص إلى آخر ونقصد بذلك العقارات الصناعية والفلاحية والسكنية والتجارية حيث ما زالت هذه العقارات في الجزائر عبارة عن ثروة مجمدة تعيق تحقيق التنمية الاقتصادية؛

- العمل على توجيه آليات وحوافز التشغيل نحو القطاعات كثيفة العمالة ومرتفعة القيمة المضافة كالزراعة والصناعات الغذائية وغيرها من القطاعات وخلق التكامل فيما بينها؛
- إشراك الجامعات ومراكز البحث في عملية التنمية الاقتصادية على المستويات المحلية لتحقيق أحسن استغلال للموارد والطاقات في كل ولاية؛
- العمل على إعادة نشاط المؤسسات المتعثرة إما بتقديم مساعدات لأصحابها أو تسهيل تملكها من طرف الغير؛
- قيام الدولة بإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة كثيفة العمل تكون بملكية عمومية وتسيير ناجع اقتصاديا مع إمكانية خوصصتها في المستقبل حتى يتم من خلالها توظيف وإدماج الشباب المتعلمين الجامعيين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

آفاق البحث:

- من خلال دراسة هذه الإشكالية، ظهرت لنا إشكاليات أخرى جديرة بالبحث مستقبلا، نذكر منها:
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سريعة النمو ودورها في تحقيق النمو الاقتصادي: دراسة نماذج لمؤسسات صغيرة ومتوسطة أجنبية؛
 - دور المقاولاتية في الجامعات الجزائرية وتنمية روح المبادرة لدى الطلبة: الإنجازات والطموحات؛
 - دور الحاضنات في مرافقة المتعلمين أصحاب المشاريع في الجزائر: دراسة نماذج في عدة ولايات؛
 - استشراف ظاهرة بطالة المتعلمين الجامعيين وأثرها على النمو الاقتصادي في الجزائر.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1. أسامة بشير الدباغ (2007): "البطالة والتضخم، المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية"، الطبعة 1، الأردن: الأهلية للنشر والتوزيع.
2. بريش السعيد (2007): "الاقتصاد الكلي: نظريات نماذج، تمارين محلولة"، الجزائر: عنابة، دار العلوم للنشر والتوزيع.
3. تومي عبد الرحمن (2011): "الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الواقع والآفاق"، الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
4. جمال حسن؛ أحمد عيسى السراحنة (2000): "مشكلة البطالة وعلاجها"، سوريا، دار اليمامة للطبع والنشر والتوزيع.
5. جميل أحمد محمود خضر؛ مصطفى شلابي محمد غانم؛ متولي عبد المؤمن محمد المرسي (2013): "البطالة: الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات، دراسة حالة المملكة العربية السعودية"، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
6. رمزي زكي (1998): "الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة"، الكويت، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد 226.
7. ريجارد استروب؛ جيمس جوارتيني: "الاقتصاد الكلي"، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمن؛ عبد العظيم محمد (1998)، الرياض، دار المريخ.
8. سعد عبد الرسول محمد (1998): "الصناعات الصغيرة كمدخل لتنمية المجتمع المحلي"، مصر: الإسكندرية، المكتب العلمي للنشر والتوزيع.
9. فريد راغب النجار (1999): "إدارة المشروعات والأعمال صغيرة الحجم، دليل رجال الأعمال والمهن الحرة والاستثمارات الخاصة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة"، اسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 1999/1998.
10. علي عبد الوهاب نجا (2005): "مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية تطبيقية"، مصر، الدار الجامعية.

11. هایل عبد المولى طشطوش (2012): "المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية"، الطبعة الأولى، الأردن، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.

12. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2011): "الدليل العملي لتطبيق ومتابعة ل م د"، ديوان المطبوعات الجامعية، جوان 2011.

المذكرات والأطروحات:

13. أتشي شعيب (2008): "واقع وآفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في ظل الشراكة الأورو- جزائرية"، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الجزائر.

14. أشروف كبير سليمة (2005): "الاستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي"، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2004-2005.

15. بن طجين محمد عبد الرحمان (2011): "دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008"، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، ورقة، جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2010-2011.

16. بودخدخ كريم (2010): "أثر سياسة الإنفاق العام على النمو الاقتصادي دراسة حالة الجزائر 2001/2009"، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الجزائر 3، 2009/2010.

17. بوصافي كمال (2006): "حدود البطالة الظرفية و البطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية"، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الجزائر.

18. سامي عبد القادر (2013): "مساهمة المنهاج الجديد للمقاربة بالكفاءات في التخفيف من الضغط النفسي لدى تلاميذ التعليم الثانوي – دراسة متمحورة حول البعد النفسي أجريت على بعض ثانويات الجزائر لإقليم الهضاب والوسط -"، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الجزائر 3، معهد التربية البدنية والرياضة.

19. صلعة سمية (2016): "اقتصاديات التعليم في الجزائر دراسة قياسية"، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، تلمسان: جامعة أبي بكر بلقايد.

20. لخلف عثمان (2004): "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها دراسة حالة الجزائر"، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

21. مشعلي بلال (2011): " دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية"، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة فرحات عباس سطيف 1.

المجلات المحكمة:

22. حاجي فريد (2006): "مفاهيم بيداغوجية"، في مجلة المربي، المجلة الجزائرية للتربية، البيداغوجيات الجديدة: بيداغوجيا الإدماج، العدد 05، يناير-فبراير 2006.

23. زغيب مليكة (2005): "دور وأهمية قرض الإيجار في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، في مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 05، سطيف: جامعة فرحات عباس، 2005.

24. سلامة جمال الدين (2009): "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بالجزائر"، في مجلة العلوم الإنسانية، العدد 41، البليدة: جامعة سعد دحلب، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

25. صالح صالح (2013): "تأثير البرامج الاستثمارية العامة على النمو الاقتصادي والاندماج القطاعي بين النظرية الكينزية وإستراتيجية النمو غير المتوازن الفترة 2001/2014"، في مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد: 13، جامعة سطيف 1: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

26. عماري عمار (2007): "بعض الملاحظات على التنمية البشرية في الجزائر وسبل النهوض بها"، في مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 07، جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.

27. صباح غربي (2008): "الاستثمار في التعليم ونظرياته"، في مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، العددان الثاني والثالث، بسكرة: جامعة محمد خيضر، جانفي-جوان 2008.

28. عمورة جمال (2006): "دور تطوير وتشجيع الاستثمارات في امتصاص البطالة، دراسة حالة الجزائر- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)"، في مجلة العلوم الإنسانية، السنة الرابعة: العدد 29، تموز (يوليو) 2006، البليدة: جامعة سعد دحلب، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

29. مسعي محمد (2012): "سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو"، في مجلة الباحث، العدد 10، ورقة: جامعة قاصدي مرباح، مطبعة جامعة قاصدي مرباح.
30. وديع عدنان (2007): "اقتصاديات التعليم"، في مجلة جسر التنمية، الكويت: المعهد العربي للتخطيط، العدد 68، ديسمبر/كانون الأول 2007- السنة السادسة.

الأوراق البحثية:

31. الدبوبي عبد الله (2010): "استراتيجيات التخطيط في التعليم العالي ومعوقاتها"، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر العربي حول التعليم العالي وسوق العمل، ليبيا، مصراته، جامعة 7 أكتوبر، في الفترة: 2010/4/15-13.
32. الماحي ثريا (2011): "نحو إستراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم و سوق العمل كحل للبطالة و طريق للتنمية المستدامة"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المسيلة، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي: 15 و 16 نوفمبر 2011.
33. بقة الشريف وآخرون (2003): "تحليل وتقييم تجربة المؤسسات المصغرة في الجزائر: حالة المؤسسات المصغرة في ولاية سطيف"، بحث مقدم في إطار الدورة الدولية حول: " تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية "، سطيف: جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 25-28 ماي 2003.
34. بالنور علاء الدين (2011): " الشراكة المجتمعية كآلية لتفعيل سياسة التشغيل وتحقيق التنمية المستدامة في الدول العربية، دراسة في نجاعة المقاربات النظرية الحديثة لخلق فرص العمل"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول: استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة يومي 15-16 نوفمبر 2011.
35. بختي فريد؛ مخلوف عز الدين (2011): "التشغيل والبطالة في استراتيجيات نظام المعلومات الجزائري، مع محاولة بناء نموذج قياسي لمعدل البطالة"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
36. براق محمد؛ بوسبعين تسعديت (2011): "أسباب انتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق

التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم
التسيير يومي: 15-16 نوفمبر 2011.

37. بوخاوة إسماعيل؛ عطوي عبد القادر (2003): "التجربة التنموية في الجزائر واستراتيجية تنمية
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، ورقة عمل مقدمة في الدورة الدولية بعنوان: " تمويل
المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية"، سطيف: جامعة
فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 25-28 ماي 2003.

38. بوعلي نابي (2011): "الفلسفة في الجامعة الجزائرية في ظل نظام ل م د"، ورقة بحثية مقدمة في
الملتقى الوطني حول: تدريس الفلسفة في الجزائر واقع وآفاق، قسنطينة، المدرسة العليا للأساتذة،
يومي: 18 و 19 أبريل 2011.

39. دلفوف سفيان؛ حططاش عبد السلام (2013): "أثر السلوك الاستثماري العمومي على البطالة في
الجزائر: دراسة تحليلية للفترة 2001-2014"، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر الدولي حول تقييم
آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة
2001-2014، جامعة سطيف 1 يومي: 11 و 12 مارس 2013.

40. دمدوم كمال (2003): "دور ومكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الجهاز الصناعي المتميز
بالتنافسية"، ورقة عمل مقدمة في الدورة الدولية بعنوان: "تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة
وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية"، سطيف: جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية
وعلوم التسيير، 25-28 ماي 2003.

41. شعباني إسماعيل (2003): "ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها في العالم"، ورقة
بحثية مقدمة في الدورة التدريبية الدولية حول: تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها
في الاقتصاديات المغاربية، جامعة فرحات عباس، سطيف، أيام: من 25 إلى 28 ماي 2003.

42. شليغم غنية؛ كاوجة محمد الصغير (2012): "السياسات البحثية في الجزائر، السياسات والعوائق"،
ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الوطني الأول حول " إشكالية العلوم الاجتماعية في الجزائر واقع و
آفاق"، جامعة ورقلة، يومي: 07-08 مارس 2012.

43. طرطار أحمد؛ حليمي سارة (2011): "واقع وآفاق البطالة في الوطن العربي"، ورقة بحثية مقدمة
في الملتقى العلمي الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية
المستدامة، جامعة المسيلة، خلال الفترة 15-16 نوفمبر 2011.

44. عبد الرزاق نذير؛ نوة بن يوسف (2011): "انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل والبطالة في الجزائر"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة يومي: 15 و16 نوفمبر 2011.

45. علمي حمزة (2014): "العمل، البطالة، ومسألة الاندماج الاجتماعي لدى الشباب الجزائري المتعلم"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الوطني الموسوم بعنوان: الشباب ومسألة الاندماج الاجتماعي في المجتمع الجزائري - واقع وتحديات -، جامعة الأغواط أيام 23 و24 و25 أبريل 2014.

46. قدي عبد المجيد (2002): "المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المناخ الاستثماري"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الوطني الأول حول: " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية"، الأغواط: جامعة عمار ثلجي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 8-9 أبريل 2002.

47. لرقط فريدة؛ بوقاعة زينب؛ بوروبة كاتية (2003): " دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاديات النامية ومعوقات تنميتها"، ورقة عمل مقدمة في الدورة الدولية حول: " تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية"، سطيف: جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 25-28 ماي 2003.

48. لعرف فائزة؛ سعودي نجوى (2011): " دراسة قياسية لمنحنى فيليبس في الجزائر خلال الفترة 2003-2011"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة يومي: 15 و16 نوفمبر 2011.

49. مدوخ ماجدة؛ وصاف عتيقة (2005): "أداء السياسة النقدية في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية"، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة يومي: 08-09 مارس 2005.

50. مرمي مراد (2013): "مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر"، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر الدولي حول: تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة: 2001-2014، جامعة سطيف 1، يومي 11 و12 مارس 2013.

51. مقدمي عامر (2009): "برنامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، ندوة حول: "الصفقات العمومية وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، سطيف: دار الثقافة، يوم: 09/06/2009.

52. مقري زكية؛ يحيياوي نعيمة (2011): " المشروعات الصغيرة والمتوسطة كآلية لمكافحة البطالة في الدول العربية"، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي: 15 و16 نوفمبر 2011.

الجرائد الرسمية: (مرتبة حسب تاريخ الإصدار)

53. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 33، الصادرة في 23 أبريل 1976.
54. الأمر رقم 35-76 يتعلق بتنظيم التربية والتكوين؛ الأمر رقم رقم 72-76 المؤرخ في 16 أبريل 1976، يتضمن تنظيم وتسيير مؤسسات التعليم الثانوي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 33، الصادرة في 23 أبريل 1976.
55. القانون 11/82 المؤرخ في: 21 أوت 1982، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34، الصادرة بتاريخ: 1982/08/24.
56. القانون 09/84 المؤرخ في 4 فيفري 1984 المتعلق بالتنظيم الإقليمي للوطن، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 6، الصادرة بتاريخ: 07 فيفري 1984.
57. قانون النقد والقرض رقم: 10-90 المؤرخ في 14/04/1990، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16، الصادرة في 18/04/1990.
58. المرسوم التشريعي رقم: 12/93 المؤرخ في 05/10/1993، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 64 الصادرة في 10/10/1993.
59. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 18، الصادرة في 20 مارس 1996.
60. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39، الصادرة في: 26 يونيو 1996.
61. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، الصادرة في 11 سبتمبر 1996.
62. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 27، الصادرة في: 10 مايو 2000.
63. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادرة في: 14 مايو 2000.

64. قانون المالية التكميلي لسنة 2000، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 37،
الصادرة بتاريخ: 2000/06/28.
65. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، الصادرة بتاريخ: 15 ديسمبر 2001.
66. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 74، الصادرة في: 13 نوفمبر 2002.
67. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادرة في: 26 فبراير 2003.
68. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 54، الصادرة في 10 سبتمبر 2003.
69. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 67، الصادرة في 05 نوفمبر 2003.
70. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 68، الصادرة في: 09 نوفمبر 2003.
71. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 76، الصادرة في: 09 ديسمبر 2003.
72. المرسوم التنفيذي رقم: 04-162 المؤرخ في 5 جوان 2004، الصادر في الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية، العدد 36، الصادرة في 06 جوان 2004.
73. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 85، المؤرخ في: 31 ديسمبر 2005.
74. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 27، الصادرة في: 25 أبريل 2007.
75. المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 الصادر في 16 أبريل 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية
الجزائرية، العدد 22، الصادرة في 30 أبريل 2008.
76. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 20، الصادرة في 30 مارس 2011.
77. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 35، الصادرة في: 07 يوليو 2013.
78. القانون رقم 02-17 المؤرخ في 10 يناير 2017 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات
الصغيرة والمتوسطة، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 02، في 11 يناير
2017.

الوثائق والتقارير والنشریات:

79. الديوان الوطني للإحصاء (2012): "النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2011"، تقرير فصلي حول التشغيل والبطالة.
80. الديوان الوطني للإحصاء (2013): "النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2012"، تقرير فصلي حول التشغيل والبطالة.
81. الديوان الوطني للإحصاء (2014): "النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2013"، تقرير فصلي حول التشغيل والبطالة.
82. بيان اجتماع مجلس الوزراء: "برنامج التنمية الخماسي 2010-2014"، 24 ماي 2010.
83. صندوق النقد العربي (2008): "التقرير الاقتصادي العربي الموحد لعام 2007"، أبو ظبي.
84. مديرية البرمجة ومراقبة الميزانية لولاية سطيف (2014): "الحولية الإحصائية لسنة 2014".
85. مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية بجاية (2016): "الدليل الإحصائي لولاية بجاية، إحصائيات 2015".
86. نشرية المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار لسنة 2013، العدد 22.
87. وزارة التربية الوطنية (2003): "منشور رقم 03-403 مؤرخ في 20 أبريل 2003 يتعلق بفتح شعب الامتياز في مرحلة التعليم الثانوي"، النشرة الرسمية للتربية الوطنية، العدد 469، جوان 2003.
88. وزارة التربية الوطنية (2006): "الوثيقة المرافقة لمنهاج التربية البدنية والرياضية، السنة الثالثة ثانوي"، اللجنة الوطنية للمناهج.

المواقع الالكترونية:

89. التعريف الإجرائي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر، ملخص تنفيذي، في الموقع الالكتروني: http://www.mof.gov.eg/MOFGallerySource/Arabic/Small_Projects/SR/SR-5.pdf، تم الاطلاع عليه يوم: 2015/04/04.
90. الديوان الوطني للإحصاء، في الموقع الالكتروني: <http://www.ons.dz/-Emploi-et-chomage.html>، تم الاطلاع عليه يوم: 2014/01/25.
91. الشاعر محمد (دون سنة نشر): "رؤية القطاع الخاص للبحث العلمي ووسائل النهوض به"، في الموقع الالكتروني: www.hcsr.gov.sy/archive/، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/10/26.
92. الوثيقة المرافقة لمنهاج اللغة العربية، في الموقع الالكتروني: <http://www.onefd.edu.dz/programmes/PROG.DU%20PRIMAIRE/DOC.AC.PRIMAIRE/DOC.ACC.4AP/Doc-Acc%20Arabe.htm>، تم الاطلاع عليه يوم: 2016/05/05.
93. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (2013): "حصيلة التجارة الخارجية في الجزائر (الفترة: عام 2013)"، حصيلة التجارة الخارجية، في الموقع الالكتروني: <http://www.andi.dz/index.php/ar/statistique>، تم الاطلاع عليه يوم: 2014/10/03.
94. أميمة منير عبد الحميد جادو (2001): "أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل مواجهتها في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، دراسة وصفية تحليلية"، دراسة قدمت لمؤتمر الأزمة التعليمية في كلية التجارة، جامعة القاهرة، في الموقع الإلكتروني: <http://www.tarbyatona.net/articles.php?action=show&id=175>، تم الاطلاع عليه يوم: 2012/05/14.
95. بليل عبد الكريم (2010): "مدينة قسنطينة عاصمة الشرق الجزائري"، في الموقع الالكتروني: <http://www.alukah.net/culture/0/9290/#ixzz4OaBSbaBU>، تم الاطلاع عليه يوم: 2016/10/31.

96. بنك التنمية الصناعية والعمال المصري (2009): "المشروعات الصغيرة والمتوسطة، بارقة أمل للاقتصاد المصري"، إدارة التخطيط والبحوث والتطوير الداخلي، في الموقع الإلكتروني: www.idbe-egypt.com/doc/sme.doc، تم الاطلاع عليه يوم: 2015/04/03.
97. جامعة الأغواط، "تقديم دار المقاولاتية"، في الموقع الإلكتروني: http://www.lagh-univ.dz/?page_id=10362، تم الاطلاع عليه يوم: 2016/05/01.
98. جورج يونس (دون سنة نشر): "تجارب عالمية في التحول إلى اقتصاد المعرفة"، الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، في الموقع الإلكتروني: <http://css.escwa.org.lb/ICTD/1433/22a.pdf>، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/11/12.
99. صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من الموقع الإلكتروني: http://www.fgar.dz/index.php?option=com_content&task=view&id=57&Itemid=57، تم الاطلاع عليه يوم: 2009/09/15.
100. عبد المالك خلف التميمي (2009): "بطالة المتعلمين: ظاهرة العصر"، في الموقع الإلكتروني: <http://www.albayan.ae/opinions/2009-01-19-1.400040>، تم الاطلاع عليه يوم: 2017/06/14.
101. عدنان فرحان الجوراني (2011): "دراسة تحليلية لمرتكزات نجاح التجربة التنموية في كوريا الجنوبية للمدة (1965-2005)"، الحوار المتمدن، العدد 3451 – 2011-08-09، في الموقع الإلكتروني: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=270653>، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/10/26.
102. عوض بن عوض يسلم (2011): "مدى تأثير المصارف الإسلامية بتداعيات الأزمة المالية العالمية"، الجمهورية اليمنية، جامعة حضرموت، كلية العلوم الإدارية، ص.12. في الموقع الإلكتروني: <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2011/03.pdf>، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/10/01.
103. قانون تنمية المنشآت الصغيرة (2004): "القرار بقانون رقم 141 لسنة 2004، بإصدار قانون تنمية المنشآت الصغيرة"، الباب الأول، مجلس الشعب، جمهورية مصر العربية، في الموقع الإلكتروني: http://www.sfdegypt.org/c/document_library/get_file?uuid، تم الاطلاع عليه يوم: 2015/04/03.

104. مالك عبد الحسين احمد (دون سنة نشر): " البطالة في العراق: الأسباب والنتائج والمعالجات"، الكلية التقنية الإدارية البصرة، ورقة بحثية منشورة في الموقع: <http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=44200>، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/08/01.
105. ماهر حسن المحروق؛ إيهاب مقابلة (2006): " المشروعات الصغيرة والمتوسطة، أهميتها ومعوقاتهما"، جبل عمان مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة- الدور الثاني، أيار 2006، من الموقع الالكتروني: <http://www.alolabor.org/nArabLabor/images/stories/Tanmeya/dwrat/jordon16221206/sm.es.doc>، تم الاطلاع عليه يوم: 2009/08/15.
106. مديرية التجارة لولاية تيزي وزو، في الموقع الالكتروني: http://www.dcwztiziouzou.dz/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=54، تم الاطلاع عليه: 2017/05/10.
107. نوار ثابت؛ سليم شكري (2008): "تجربة كوريا الجنوبية في التعليم العالي"، المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية، المملكة العربية السعودية، الظهران، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن أيام: 24-27 فيفري 2008، في الموقع الالكتروني: <http://faculty.kfupm.edu.sa/PHYS/natabet/talks/Korean%20Experience.pdf>، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/10/27.
108. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، 50 سنة في خدمة التنمية 1962-2012"، في الموقع الالكتروني: <https://www.mesrs.dz/ar/accueil>، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/08/11.
109. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، في الموقع الالكتروني: http://services.mesrs.dz/arabe_mesrs/etablissements_a.php?eetab=1، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/08/11.
110. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "إصلاح التعليم العالي"، جوان 2007، في الموقع الالكتروني: www.mesrs.dz، تم الاطلاع عليه يوم: 2013/08/11.
111. وزارة الصناعة والمناجم، في الموقع الالكتروني: <http://www.mipmepi.dz>، تم الاطلاع عليه يوم: 2015/07/26.

112. وزارة الصناعة والمناجم، في الموقع الإلكتروني:

<http://www.dipmepi47.dz/index.php/centre-de-facilitation>, تم الاطلاع عليه يوم:

2017/07/16.

113. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، لدى افتتاح أشغال الورشة التقنية الجزائرية الإسبانية

حول التشغيل، الجزائر، نزل الأوراسي، يومي: 14/13 جويلية 2008 – في الموقع الإلكتروني:

www.mtess.gov.dz/mtss_ar.../2008/co_130708_ar.do, تم الإطلاع عليه يوم: 2013/12/30.

المراجع باللغة الأجنبية:

114. Bureau International du travail, La normalisation du travail, (Nouvelle serie 53. Genève, 1953), p.p.48;49. ; l'office national des statistiques ,l'emploi et le chômage, (données statistiques, nr226, éditions ONS), algerie, 1995. Consulter le site: <http://www.ons.dz/Definitions-des-concepts-utilises,57.html>, vu le: 24/07/2013.

115. Direction de la Programmation et Suivi Budgétaires de la wilaya de Tizi ousou (2014) : « Annuaire Statistique de la wilaya de Tizi ousou, Année 2013 », Edition Juin 2014, n : 29.

116. Direction de la Programmation et Suivi Budgétaire (2015) : « MONOGRAPHIE de la wilaya de Ain defla Année 2014 », p.13.

117. Direction de la Programmation et Suivi Budgétaire (2016) : « ORAN PAR LES CHIFFRES POUR L'ANNÉE 2015 », Edition Mai 2016, D.P.S.B d'Oran.

118. Direction du commerce de la wilaya de Béjaia (2017) : « Présentation de la wilaya », consultez le site web : <http://www.dcwbejaia.dz/index.php/wil06/monographie>, vu le : 03/04/2017.

119. Eurostat (2013): « Décembre 2012: Le taux de chômage à 11,7% dans la zone euro », communiqué de presse euroindicateurs, 1^{er} février 2013, consulter le site: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01022013-BP/FR/3-01022013-BP-FR.PDF, vu le: 05/08/2013.

120. Ministère de l'Industrie, de la Petite et Moyenne Entreprise et de la Promotion de l'Investissement (2011): « Bulletin d'Information Statistique de la PME», n°: 21, Données 2011. Mars 2012.
121. Ministère de l'Industrie, de la Petite et Moyenne Entreprise et de la Promotion de l'Investissement (2012): « Bulletin d'Information Statistique de la PME», n°: 21, Données des 1^{er} semestre 2012. Octobre 2012.
122. Ministère de l'Industrie, de la Petite et Moyenne Entreprise et de la Promotion de l'Investissement (2013): « Bulletin d'Information Statistique de la PME», n°: 23, Données des 1^{er} semestre 2013. Edition Novembre 2013.
123. Ministère de l'Industrie et des Mines (2016) : « Bulletin d'information Statistique, Données de l'Année 2015 », n : 28, Edition mai 2016.
124. ONS (2000): « EMPLOI ET CHOMAGE ENTRE 1997 ET 2000», consulter le site :http://www.ons.dz/IMG/pdf/EMPLOI_ET_CHOMAGE_ENTRE_1997_ET_2000.pdf, vu le : 28/12/2012.
125. ONS (2003): « EMPLOI ET CHÔMAGE (au Quatrième Trimestre 2003) », consulter le site : <http://www.ons.dz/EMPLOI-ET-CHOMAGE-2003.html>, vu le: 08/12/2012.
126. ONS (2009) : « EMPLOI & CHOMAGE AU 4^{ème} trimestre 2009 ».
127. ONS (2014) : ACTIVITE, EMPLOI ET CHOMAGE EN SEPTEMBRE 2014 », N° : 683.
128. ONS (2015) : ACTIVITE, EMPLOI ET CHOMAGE EN SEPTEMBRE 2015 », N° : 726.
129. Robert Wtterwulge, avec la collaboration de frank Jansen (1998): « LA PME. Une entreprise humaine », DeBoeck Université, Belgique.

130. Sabrina Zerkak ; Sakina Mekhmoukh (2011) : « La question du chômage et de la promotion de l'emploi en Algérie », Communication au Colloque international sur la stratégie du gouvernement visant à éliminer le chômage et la réalisation du développement durable, Université de M'sila, 15 et 16 Novembre.
131. T. Hirschi (1969): "KEY IDEA: HIRSCHI'S SOCIAL BOND/SOCIAL CONTROL THEORY", Causes of delinquency. Berkeley: University of California Press.
132. TRESOR DIRECTION GENERALE (2012) : « Les PME en Algérie et les politiques de soutien à leur développement », publication des services économiques.

فهرس الجداول

فهرس الجداول

الصفحة	قائمة الجداول
54	الجدول رقم (01-02): تطور معدل البطالة من 1966 إلى 1984 في الجزائر
70	الجدول رقم (02-02): مضمون مخطط برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2004-2001)
71	الجدول رقم (03-02): معدل النمو لأهم القطاعات خلال الفترة 2004-2001
73	الجدول رقم (04-02): البرنامج التكميلي لدعم النمو (2009-2005)
75	الجدول رقم (05-02): تطور معدلات النمو الاقتصادي الحقيقي خلال الفترة (2009-2005)
81	الجدول رقم (06-02): المساهمة القطاعية في خلق مناصب الشغل خلال الفترة (2004-2001)
82	الجدول رقم (07-02): توزيع البطالين حسب فئات العمر خلال الفترة (2004-2001)
85	الجدول رقم (08-02): توزيع البطالين حسب فئات العمر خلال الفترة (2009-2005)
90	الجدول رقم (09-02): تطور حجم التشغيل ومعدل البطالة خلال الفترة (2014-2010)
92	الجدول رقم (10-02): توزيع البطالين حسب فئات العمر خلال الفترة (2014-2010)
117	الجدول رقم (01-03): مبادئ المقاربة بالكفاءات وانعكاساتها التربوية
118	الجدول رقم (02-03): الفروقات المتعددة بين البرنامج القديم والمنهج الجديد
162	الجدول رقم (01-04): تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب أوجه النشاط
171	الجدول رقم (02-04): معايير تمييز المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الجزائر
172	الجدول رقم (03-04): معايير التمييز الجديدة للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الجزائر
201	الجدول رقم (04-04): الهيكل المالي للتمويل الثلاثي
202	الجدول رقم (05-04): الهيكل المالي للتمويل الثنائي
210	الجدول رقم (06-04): المشاريع المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في الجزائر حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة 2005-2015.
221	الجدول رقم (01-05): وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القطاعات الكبرى إلى غاية 2014/12/31

227	الجدول رقم (02-05): عروض العمل المسجلة لدى الوكالة الوطنية للتشغيل فرع بجاية حسب المستوى التعليمي
228	الجدول رقم (03-05): طلبات الشغل المسجلة والموظفة خلال سنة 2015 في ولاية بجاية
229	الجدول رقم (04-05): المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع بجاية إلى غاية 2015/12/31
243	الجدول رقم (05-05): المشاريع المصغرة الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع وهران خلال سنة 2015

فهرس الأشكال

فهرس الأشكال

الصفحة	قائمة الأشكال
04	الشكل رقم (01-01): مخطط يوضح فئة البطالين من ضمن مجموع السكان
09	الشكل رقم (02-01): مخطط توضيحي لأنواع البطالة
12	الشكل رقم (03-01): البطالة الدورية
24	الشكل رقم (04-01): البطالة وفقا للنظرية الكلاسيكية
27	الشكل رقم (05-01): سوق العمل وفقا للنظرية الكينزية
28	الشكل رقم (06-01): دور الدولة في التأثير على الطلب الكلي والفعال وتحريك العرض الكلي
34	الشكل رقم (07-01): البطالة الكلاسيكية وفقا لنظرية الاختلال
35	الشكل رقم (08-01): البطالة الكينزية وفقا لنظرية الاختلال
37	الشكل رقم (09-01): الدورات الاقتصادية في القرن العشرين
39	الشكل رقم (10-01): منحني فيليبس
40	الشكل رقم (11-01): السياسة الاقتصادية اللازمة لتحقيق انخفاض في معدل البطالة وفي معدل التضخم
42	الشكل رقم (12-01): تفضيلات المجتمع واختيار المعدلات المثلى للتضخم والبطالة
44	الشكل رقم (13-01): العلاقة بين التضخم والبطالة
45	الشكل رقم (14-01): منحني فيليبس في الجزائر خلال الفترة (2003-2011)
48	الشكل رقم (15-01): منحني يوضح قانون أوكن
59	الشكل رقم (01-02): تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (1985-2000)
61	الشكل رقم (02-02): أزمة الاقتصاد الجزائري في نهاية الثمانينيات
69	الشكل رقم (03-02): مختلف البرامج الاستثمارية في الجزائر خلال الفترة (2001-2014)
76	الشكل رقم (04-02): مخصصات برنامج تعزيز النمو لكل قطاع
78	الشكل رقم (05-02): تأثير الاستثمارات العمومية على الاقتصاد الجزائري
79	الشكل رقم (06-02): تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2013)
80	الشكل رقم (07-02): تطور معدل البطالة ومعدل الاستثمار العمومي خلال الفترة (2001-2004)
83	الشكل رقم (08-02): تطور معدل البطالة ومعدل الاستثمار العمومي خلال الفترة (2005-2009)

84	الشكل رقم (09-02): المساهمة القطاعية في خلق مناصب الشغل خلال الفترة (2009-2005)
85	الشكل رقم (10-02): توزيع البطالين حسب فئات العمر خلال الفترة (2009-2005)
93	الشكل رقم (11-02): توزيع البطالين حسب فئات العمر خلال الفترة (2014-2010)
98	الشكل رقم (12-02): البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية حسب التخصص والجنس
99	الشكل رقم (13-02): واقع البطالة في الجزائر حسب مؤشر المستوى التعليمي
100	الشكل رقم (14-02): تطور معدل البطالة حسب الشهادة المتحصل عليها خلال الفترة (2015-2010)
114	الشكل رقم (01-03): الأبعاد الأساسية للإصلاحات الجديدة للمنظومة التربوية
119	الشكل رقم (02-03): هيكلية المقاربة بالكفاءات
126	الشكل رقم (03-03): تطور عدد الطلبة المسجلين في التدرج وما بعد التدرج
127	الشكل رقم (04-03): تزايد نسبة الإناث في مرحلة التدرج
128	الشكل رقم (05-03): تطور عدد حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر منذ الاستقلال إلى 2012
132	الشكل رقم (06-03): إستراتيجية إصلاح وتطوير التعليم العالي في الجزائر 2013-2004.
134	الشكل رقم (07-03): هيكلية نظام LMD مقارنة بهيكلية النظام الكلاسيكي لمختلف التخصصات
137	الشكل رقم (08-03): هيكلية النظام الجديد LMD
185	الشكل رقم (01-04): محاور برنامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
186	الشكل رقم (02-04): التنسيق بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومحيطها
188	الشكل رقم (03-04): عدد الم ص م حسب طبيعتها القانونية بنهاية سنة 2015
189	الشكل رقم (04-04): تطور العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة: (2013-2001)
190	الشكل رقم (05-04): عدد الم ص م العمومية في الجزائر خلال الفترة: 2001-2013
191	الشكل رقم (06-04): مساهمة الم ص م العمومية والخاصة في الناتج المحلي الإجمالي
192	الشكل رقم (07-04): مساهمة الم ص م الخاصة والعمومية في توظيف اليد العاملة في الجزائر خلال الفترة: 2013-2001

197	الشكل رقم (08-04): مخطط الهيكل التنظيمي لفرع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
199	الشكل رقم (09-04): خطوات المرافقة خلال مرحلة إنشاء المؤسسة وخلال مرحلة توسيعها
205	الشكل رقم (10-04): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ حسب مؤشر قطاع النشاط حتى 2015/12/31.
206	الشكل رقم (11-04): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ حسب الإقليم الجغرافي
208	الشكل رقم (12-04): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ حسب مؤشر السن
209	الشكل رقم (13-04): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ حسب مؤشر المستوى التعليمي
216	الشكل رقم (01-05): الحدود الإدارية لولاية سطيف وبلدياتها
217	الشكل رقم (02-05): توزيع عروض العمل من قبل الأفراد حسب السن سنة 2014
218	الشكل رقم (03-05): توزيع عروض العمل من قبل الأفراد حسب المناطق سنة 2014
219	الشكل رقم (04-05): تطورات سوق العمل بولاية سطيف خلال الفترة: 2014/2010
222	الشكل رقم (05-05): المشاريع المدعمة من طرف ANSEJ من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية سطيف إلى غاية 2015/12/31.
223	الشكل رقم (06-05): تطور المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع سطيف حسب مؤشر المستوى التعليمي
226	الشكل رقم (07-05): خريطة ولاية بجاية وحدودها
230	الشكل رقم (08-05): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع بجاية حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2015-2005.
231	الشكل رقم (09-05): تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع بجاية حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2015-2005.
233	الشكل رقم (10-05): خريطة ولاية تيزي وزو وبلدياتها
235	الشكل رقم (11-05): الأفراد المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل لولاية تيزي وزو حسب المستوى التعليمي
236	الشكل رقم (12-05): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع تيزي وزو حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2015-2005.

237	الشكل رقم (05-13): تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع تيزي وزو حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.
238	الشكل رقم (05-14): خريطة توضح بلديات ولاية قسنطينة
239	الشكل رقم (05-15): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع قسنطينة حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.
240	الشكل رقم (05-16): تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع قسنطينة حسب مؤشر المستوى التعليمي
242	الشكل رقم (05-17): خريطة ولاية وهران وحدودها
244	الشكل رقم (05-18): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع وهران حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.
245	الشكل رقم (05-19): تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع وهران حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.
247	الشكل رقم (05-20): خريطة ولاية عين الدفلى وحدودها
248	الشكل رقم (05-21): هرم الأعمار لسكان ولاية عين الدفلى حسب الجنس
249	الشكل رقم (05-22): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع عين الدفلى حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.
250	الشكل رقم (05-23): تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع عين الدفلى حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.
252	الشكل رقم (05-24): خريطة ولاية الجزائر العاصمة ودوائرها الإدارية
253	الشكل رقم (05-25): توزيع المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع الجزائر العاصمة حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.
254	الشكل رقم (05-26): تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANSEJ فرع الجزائر العاصمة حسب مؤشر المستوى التعليمي خلال الفترة: 2005-2015.

الملاحق

الملاحق:

الملحق رقم: 01.

تطور معدل البطالة والاستثمار العمومي خلال الفترة (2004-2001)

2004	2003	2002	2001	البيان
639.05	532.58	452.93	357.39	الاستثمار العمومي بالمليار د.ج
9.780.000	9.540.000	9.305.000	9.075.000	حجم العمالة النشطة
5.976.000	5.741.000	5.462.000	5.199.000	حجم العمالة المشغلة
17.70	23.70	25.70	27.30	معدل البطالة (%)

المصدر: سفيان دلفوف؛ حططاش عبد السلام (2013): "أثر السلوك الاستثماري العمومي على البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية للفترة 2001-2014"، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، جامعة سطيف 1 يومي: 11 و 12 مارس 2013، ص.14.

الملحق رقم: 02.

Tableau N° 09 : Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le sexe et la spécialité (*) (en %)

	Masculin	Féminin	Total
Lettres et arts	14.7	34.4	27.3
Sciences sociales, commerce et droit	14.0	43.7	28.7
Sciences (y.c sciences de la vie, sciences physiques, mathématiques, statistiques et informatiques)	9.8	28.6	18.1
Ingénierie, industrie de transformation et production (y.c architecture et Bâtiment)	9.4	39.7	14.8
Santé et protection sociale	1.6	5.9	3.8
Autres	11.4	17.3	13.4
Total diplômés de l'enseignement supérieur	11.1	33.6	21.4

(*) Les spécialités des diplômes sont regroupés selon la Classification Internationale des types d'éducation CITE Révision 1997

Source : Office National des Statistiques (2010).

الملحق رقم: 03.

تطور معدل البطالة، الاستثمار العمومي من 2005 إلى 2009

البيان	2005	2006	2007	2008	2009
الاستثمار العمومي بالمليار د.ج	806.84	992.28	1442	1973	1926
حجم العمالة النشطة	10.027.000	10.267.000	10.514.000	10.801.000	10.544.000
حجم العمالة المشغلة	6.222.000	6.517.000	6.771.000	7.002.000	9.472.000
معدل البطالة (%)	15.30	12.30	11.80	11.30	10.20

المصدر: سفيان دلفوف؛ حطاش عبد السلام (2013): "أثر السلوك الاستثماري العمومي على البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية للفترة 2001-2014"، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، جامعة سطيف 1 يومي: 11 و 12 مارس 2013، ص.17.

الملحق رقم: 04.

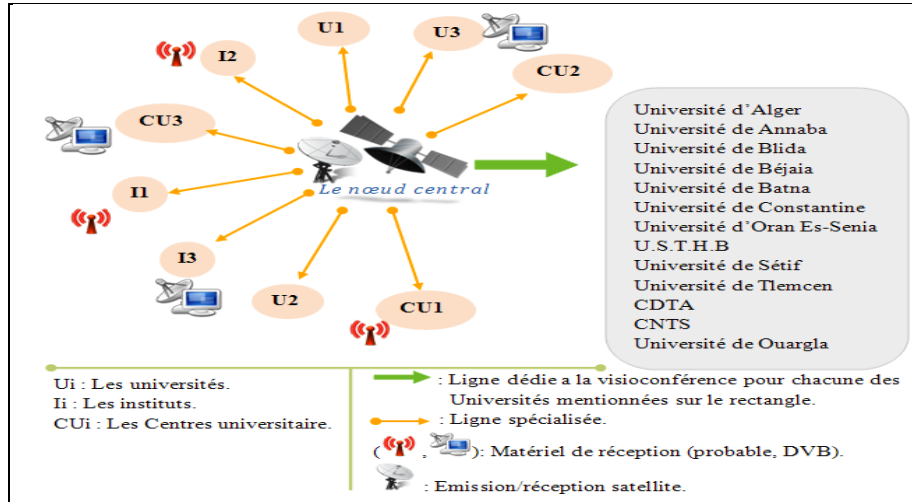
Tableau N° 08 : Taux de chômage selon le niveau d'instruction, le diplôme obtenu et le sexe (en %)

	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction			
Sans instruction	3,9	1,4	3,6
Primaire	7,9	5,5	7,7
Moyen	12,9	17,8	13,4
Secondaire	8,8	14,8	10,1
Supérieur	8,5	20,5	14,1
Diplôme obtenu			
Aucun diplôme	9,6	11,7	9,8
Diplômé de la formation professionnelle	12,3	16,9	13,4
Diplômé de l'enseignement supérieur	8,2	20,2	14,1
Total	9,9	16,6	11,2

Source: ONS (2015) : ACTIVITE, EMPLOI ET CHOMAGE EN SEPTEMBRE 2015 », N° : 726, p.06. consultez le site web : <http://www.ons.dz/IMG/pdf/DSEmploi0915.pdf> , vu le : 02/04/2017.

الملحق رقم 05:

الهيكلية الشاملة لنظام المحاضرات المرئية



المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، من الموقع الإلكتروني:

http://services.mesrs.dz/e-learning/arabe/index_arab.php

الهيكلية الشاملة لمنصة التعليم الإلكتروني:

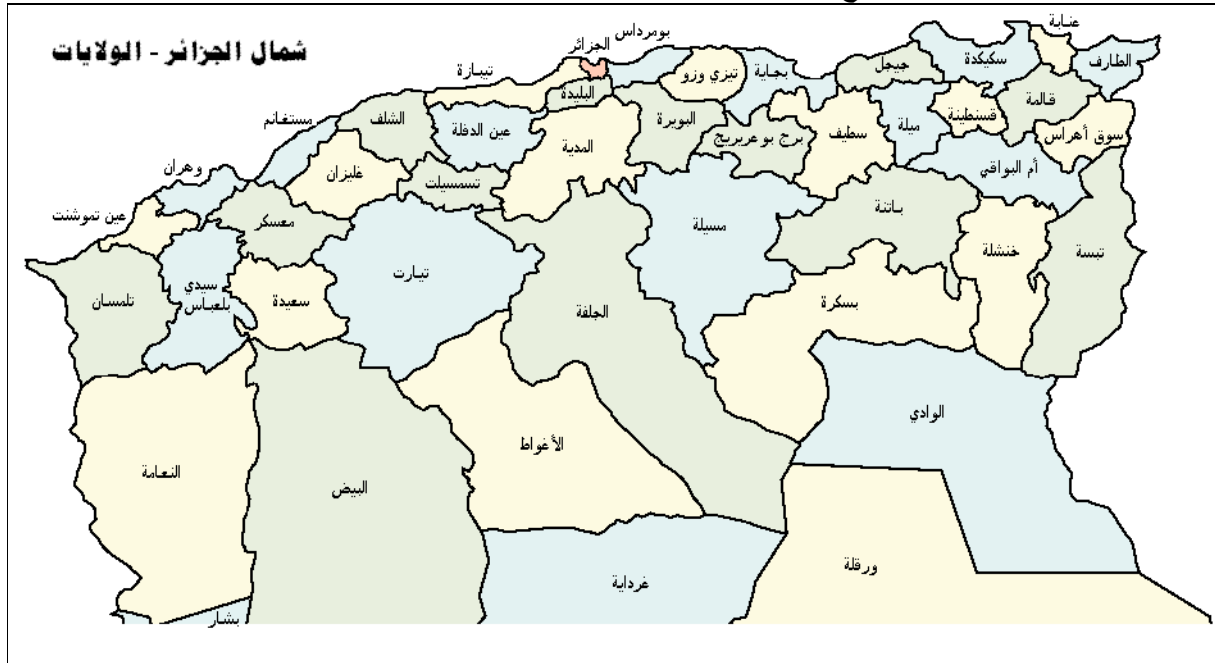


المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، من الموقع الإلكتروني:

http://services.mesrs.dz/e-learning/arabe/index_arab.php

الملحق رقم 06 :

خريطة توضّح ولايات شمال ووسط الجزائر وبعض ولايات الجنوب



جدول يوضح نسبة اليد العاملة الموظفة في ال: م ص م من مجموع اليد العاملة في الجزائر خلال الفترة: 2001-2015

2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	السنوات
9146000	8594843	8868804	8044220	7798412	6684057	6693250	6228772	مجموع اليد العاملة الموظفة
1540209	1355399	1252647	1157856	1063953	912949	598509	639140	اليد العاملة الموظفة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
16,84	15,77	14,12	14,39	13,64	13,66	8,94	10,26	نسبة اليد العاملة الموظفة في الـ: م ص م من مجموع اليد العاملة في الجزائر
	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	السنوات
	10594000	10239000	10788000	10170000	9599000	9735000	9472000	مجموع اليد العاملة الموظفة
	2371020	2157232	1915495	1776461	1724197	1625000	1649784	اليد العاملة الموظفة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
	22,38	21,07	17,76	17,47	17,96	16,69	17,42	نسبة اليد العاملة الموظفة في الـ: م ص م من مجموع اليد العاملة في الجزائر

المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على الإحصائيات السنوية للديوان الوطني للإحصاء وإحصائيات وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سابقا ووزارة الصناعة والمناجم حاليا.

توزيع المشاريع الممولة سنويا من طرف ANSEJ حسب مؤشر المستوى التعليمي

	Year	Total PME	Anal	Form	Prim	Moy	Second	Univ
ORAN	2005	613	392	135	4	3	29	50
	2006	533	335	132	0	0	2	64
	2007	403	262	108	1	0	4	28
	2008	489	32	140	16	105	129	67
	2009	741	24	232	24	207	171	83
	2010	648	46	236	25	121	144	76
	2011	1943	199	256	108	828	421	131
	2012	2800	6	413	111	1661	478	131
	2013	1518	0	344	41	748	272	113
	2014	1490	2	474	34	614	229	137
	2015	890	2	459	12	227	85	105
	Year	Total PME	Anal	Form	Prim	Moy	Second	Univ
BEJAIA	2005	403	183	144	5	16	21	34
	2006	371	213	101	1	2	2	52
	2007	399	209	128	3	5	9	45
	2008	654	82	245	21	122	100	84
	2009	1201	3	408	49	447	178	116
	2010	1240	3	516	45	404	150	122
	2011	1794	67	394	103	810	299	121
	2012	4096	93	837	215	2047	632	272
	2013	1637	18	770	35	435	170	209
	2014	1522	16	856	35	288	112	215
	2015	1105	3	730	14	134	54	170
	Year	Total PME	Anal	Form	Prim	Moy	Second	Univ
TIZI OUZOU	2005	722	369	238	0	16	10	89
	2006	677	354	241	0	1	3	78
	2007	674	283	298	4	3	4	82
	2008	867	40	306	18	234	127	142
	2009	1393	62	182	59	648	293	149
	2010	1300	129	130	56	613	259	113
	2011	1627	106	362	74	669	277	139
	2012	2003	35	627	68	820	292	161
	2013	2483	3	1145	50	844	240	201
	2014	1939	1	914	33	639	156	196
	2015	1480	0	744	39	338	92	267
	Year	Total PME	Anal	Form	Prim	Moy	Second	Univ
	2005	185	111	42	2	7	12	11
	2006	255	155	76	0	0	1	23
	2007	251	153	73	0	0	2	23
	2008	423	2	178	18	99	61	65

SETIF	2009	1099	1	466	48	310	156	118
	2010	1245	2	291	91	557	207	97
	2011	1672	0	315	129	850	241	137
	2012	2247	0	437	112	1332	249	117
	2013	1529	0	350	74	770	207	128
	2014	1427	0	508	67	530	150	172
	2015	859	0	399	27	186	59	188
	Year	Total PME	Anal	Form	Prim	Moy	Second	Univ
ALGER	2005	806	325	167	13	135	105	61
	2006	700	438	157	4	20	26	55
	2007	599	357	151	3	19	21	48
	2008	859	29	221	33	296	210	70
	2009	1603	26	316	72	632	411	146
	2010	1672	46	389	66	681	352	138
	2011	3393	107	363	328	1732	696	167
	2012	4264	89	426	502	2464	614	169
	2013	2519	51	392	299	1266	371	140
	2014	2958	37	707	287	1367	392	168
	2015	1287	11	543	85	412	134	102
	Year	Total PME	Anal	Form	Prim	Moy	Second	Univ
Constantine	2005	522	205	84	6	76	80	71
	2006	435	291	92	0	3	1	48
	2007	530	335	113	1	1	7	73
	2008	545	5	128	22	196	124	70
	2009	698	1	217	18	222	146	94
	2010	675	2	164	21	259	160	69
	2011	827	1	136	22	366	205	97
	2012	1027	3	170	40	473	243	98
	2013	1158	0	255	61	512	208	122
	2014	1144	3	230	61	459	223	168
	2015	643	0	180	23	224	91	125
	Year	Total PME	Anal	Form	Prim	Moy	Second	Univ
Ain Defla	2005	178	68	34	1	34	30	11
	2006	176	106	57	0	0	1	12
	2007	153	104	42	0	0	0	7
	2008	198	4	64	1	39	78	12
	2009	332	1	93	3	123	88	24
	2010	542	9	205	13	166	122	27
	2011	835	15	186	48	351	195	40
	2012	947	21	157	38	531	169	31
	2013	565	26	52	28	338	91	30
	2014	834	25	71	82	534	90	32
	2015	267	10	29	20	167	30	11

المصدر: المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ .

تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2001-2015.

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	180770	190330	208727	226326	246716	270545	294612	392639
السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	455989	619072	659309	687 386	747 934	852053	934569	

المصدر: من إعداد الطالب، اعتمادا على مختلف النشريات الإحصائية المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال السنوات من: 2001 إلى 2015.

الملحق رقم 08:

توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع مناصب العمل حسب قطاعات النشاط الى غاية 2014/12/31

القطاع	مؤسسات مصغرة	مؤسسات صغيرة	مؤسسات متوسطة	المجموع	مناصب العمل
الزراعة و الصيد البحري	310	18	8	336	1125
المياه و الطاقة	20	7	3	30	405
الخدمات و الأشغال العمومية البترولية	0	0	0	0	0
المحروقات	5	5	3	13	327
المناجم و التنقيب	47	39	3	89	1154
الصناعات المعدنية	90	12	0	102	409
مواد البناء سيراميك و زجاج	710	74	21	805	6125
البناء و الأشغال العمومية	2819	215	38	3072	13854
كيميائيات (مطاط و بلاستيك)	46	7	6	59	665
الصناعات الغذائية، تنبغ و كبريت	513	23	22	558	3954
صناعة الألبسة و النسيج	125	6	0	131	397
صناعة الجلود و الأحذية	17	0	4	21	386
الصناعة الخشبية، الطباعة و الورق	701	16	4	721	1598
صناعات مختلفة	213	30	16	259	2102
النقل و المواصلات	1101	19	6	1126	1394
التجارة	2875	87	13	2975	7154
الفندقة، المطاعم، المقاهي	711	21	0	732	1315
الخدمات المقدمة للمؤسسات	1159	53	10	1222	5245
الشؤون العقارية	56	7	5	68	711
المؤسسات المالية	65	41	9	115	1836
مختلف الخدمات التجارية المقدمة للأفراد	1102	21	3	1126	2103
مختلف الخدمات الغير تجارية المقدمة للجماعة	4	0	0	4	17
المجموع	12689	701	174	13564	52276

المصدر: مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية سطيف.

الملحق رقم: 09

الارتباط بين المتغيرات في ولاية سطيف

Dependent Variable: TOTAL
 Method: Least Squares
 Date: 05/05/17 Time: 15:21
 Sample: 2005 2015
 Included observations: 11

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	245.9500	306.9531	0.801262	0.4436
UNIV	7.865199	2.696810	2.916483	0.0171
R-squared	0.485887	Mean dependent var	1017.455	
Adjusted R-squared	0.428763	S.D. dependent var	683.2495	
S.E. of regression	516.4014	Akaike info criterion	15.49461	
Sum squared resid	2400034.	Schwarz criterion	15.56696	
Log likelihood	-83.22036	F-statistic	8.505873	
Durbin-Watson stat	0.861653	Prob(F-statistic)	0.017130	

Dependent Variable: TOTAL
 Method: Least Squares
 Date: 05/05/17 Time: 15:22
 Sample: 2005 2015
 Included observations: 11

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	93.66137	266.9326	0.350880	0.7338
FORM	3.241380	0.816263	3.971001	0.0032
R-squared	0.636640	Mean dependent var	1017.455	
Adjusted R-squared	0.596267	S.D. dependent var	683.2495	
S.E. of regression	434.1366	Akaike info criterion	15.14756	
Sum squared resid	1696271.	Schwarz criterion	15.21991	
Log likelihood	-81.31159	F-statistic	15.76885	
Durbin-Watson stat	0.809160	Prob(F-statistic)	0.003250	

Dependent Variable: TOTAL
 Method: Least Squares
 Date: 05/05/17 Time: 15:22
 Sample: 2005 2015
 Included observations: 11

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	369.1750	74.68950	4.942796	0.0008
MOY	1.536539	0.126721	12.12535	0.0000
R-squared	0.942317	Mean dependent var	1017.455	
Adjusted R-squared	0.935907	S.D. dependent var	683.2495	
S.E. of regression	172.9751	Akaike info criterion	13.30714	
Sum squared resid	269283.4	Schwarz criterion	13.37948	
Log likelihood	-71.18926	F-statistic	147.0241	
Durbin-Watson stat	1.140397	Prob(F-statistic)	0.000001	

Dependent Variable: TOTAL
Method: Least Squares
Date: 05/05/17 Time: 15:23
Sample: 2005 2015
Included observations: 11

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	306.7164	119.9697	2.556614	0.0309
PRIM	13.76430	1.765511	7.796211	0.0000
R-squared	0.871025	Mean dependent var		1017.455
Adjusted R-squared	0.856694	S.D. dependent var		683.2495
S.E. of regression	258.6491	Akaike info criterion		14.11179
Sum squared resid	602094.3	Schwarz criterion		14.18413
Log likelihood	-75.61483	F-statistic		60.78091
Durbin-Watson stat	1.636465	Prob(F-statistic)		0.000027

Dependent Variable: TOTAL
Method: Least Squares
Date: 05/05/17 Time: 15:24
Sample: 2005 2015
Included observations: 11

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	206.8899	113.8008	1.818000	0.1024
SECOND	6.629153	0.740257	8.955204	0.0000
R-squared	0.899098	Mean dependent var		1017.455
Adjusted R-squared	0.887887	S.D. dependent var		683.2495
S.E. of regression	228.7744	Akaike info criterion		13.86632
Sum squared resid	471039.5	Schwarz criterion		13.93866
Log likelihood	-74.26473	F-statistic		80.19569
Durbin-Watson stat	1.467503	Prob(F-statistic)		0.000009

Dependent Variable: TOTAL
Method: Least Squares
Date: 05/05/17 Time: 15:26
Sample: 2005 2015
Included observations: 11

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	283.8953	77.60445	3.658235	0.0064
MOY	1.017214	0.282706	3.598133	0.0070
SECOND	2.489414	1.248661	1.993667	0.0813
R-squared	0.961463	Mean dependent var		1017.455
Adjusted R-squared	0.951829	S.D. dependent var		683.2495
S.E. of regression	149.9589	Akaike info criterion		13.08560
Sum squared resid	179901.4	Schwarz criterion		13.19412
Log likelihood	-68.97080	F-statistic		99.79683
Durbin-Watson stat	1.166281	Prob(F-statistic)		0.000002

Estimation Command:

=====

LS TOTAL C MOY SECOND

Estimation Equation:

=====

TOTAL = C(1) + C(2)*MOY + C(3)*SECOND

Substituted Coefficients:

=====

TOTAL = 283.8953103 + 1.017213863*MOY + 2.489414162*SECOND

الملحق رقم 10:

الارتباط بين المتغيرين في ولاية بجاية

Dependent Variable: TOTALPME

Method: Least Squares

Date: 05/05/17 Time: 11:53

Sample: 2005 2015

Included observations: 11

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	565.8877	95.80606	5.906596	0.0002
MOY	1.740390	0.135310	12.86220	0.0000
R-squared	0.948405	Mean dependent var	1311.091	
Adjusted R-squared	0.942672	S.D. dependent var	1056.946	
S.E. of regression	253.0663	Akaike info criterion	14.06815	
Sum squared resid	576383.1	Schwarz criterion	14.14049	
Log likelihood	-75.37480	F-statistic	165.4362	
Durbin-Watson stat	0.388888	Prob(F-statistic)	0.000000	

الملحق رقم 11:

الارتباط بين المتغيرين في ولاية وهران

Dependent Variable: TOTALPME

Method: Least Squares

Date: 12/02/16 Time: 10:51

Sample: 2005 2015

Included observations: 11

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	501.4303	49.32723	10.16539	0.0000
MOY	1.451543	0.077113	18.82366	0.0000
R-squared	0.975229	Mean dependent var	1097.091	
Adjusted R-squared	0.972477	S.D. dependent var	756.4690	
S.E. of regression	125.4990	Akaike info criterion	12.66544	
Sum squared resid	141750.0	Schwarz criterion	12.73778	
Log likelihood	-67.65991	F-statistic	354.3304	
Durbin-Watson stat	1.877532	Prob(F-statistic)	0.000000	

Estimation Command:

=====

LS TOTALPME C MOY

Estimation Equation:

=====

TOTALPME = C(1) + C(2)*MOY

Substituted Coefficients:

=====

TOTALPME = 501.430331 + 1.451543278*MOY

الملحق رقم 12:

إحصائيات وكالة ANSEJ على المستوى الوطني

	140 503	42 832	65 812	43 039	40 856	23 676	11 262	367 980
Total	56%	68%	69%	49%	32%	20%	21%	53%
%	79 080	29 228	45 167	21 192	12 944	4 688	2 355	194 654
Services	3%	1%	1%	2%	4%	5%	6%	3%
%	3648	569	826	1 042	1 450	1 205	716	9 456
Professions libérales	8%	5%	5%	8%	16%	21%	24%	9%
%	10 807	2 118	3 301	3 333	6 614	4 913	2720	33 806
Industrie et maintenance	7%	9%	7%	10%	12%	16%	15%	9%
%	9 818	3 672	4 375	4 347	5 106	3 838	1672	32 828
BTPH	16%	8%	8%	11%	10%	9%	3%	12%
%	21 979	3 559	5 438	4 900	4 255	2 170	320	42 621
Artisanat	11%	9%	10%	19%	26%	29%	31%	15%
%	15 171	3 686	6 705	8 225	10 487	6 862	3479	54 615
Agriculture et pêche	Depuis la création au 31/12/2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Depuis la création au 31/12/2016

Source : <http://www.ansej.org.dz/index.php/fr/nos-statistiques>, vu le : 06/08/2017.

الملحق رقم 13:

الارتباط بين المتغيرين في ولاية قسنطينة

Estimation Command:

=====

LS TOTAL C MOY

Estimation Equation:

=====

TOTAL = C(1) + C(2)*MOY

Substituted Coefficients:

=====

TOTAL = 405.3268378 + 1.341958002*MOY

Dependent Variable: TOTAL

Method: Least Squares

Date: 05/05/17 Time: 15:06

Sample: 2005 2015

Included observations: 11

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	405.3268	45.55135	8.898241	0.0000
MOY	1.341958	0.148054	9.063992	0.0000
R-squared	0.901268	Mean dependent var	745.8182	
Adjusted R-squared	0.890298	S.D. dependent var	257.9879	
S.E. of regression	85.44898	Akaike info criterion	11.89668	
Sum squared resid	65713.75	Schwarz criterion	11.96903	
Log likelihood	-63.43175	F-statistic	82.15594	
Durbin-Watson stat	2.083408	Prob(F-statistic)	0.000008	

الملحق رقم 14:

REPARTITION DES PME/PMI Au 31/12/2015 :

ACTIVITES	NOMBRE DE PME
<i>Bâtiment et travaux publics</i>	5449
<i>Eau et énergie</i>	25
<i>Transport et communication</i>	2516
<i>Services Fournis aux entreprises</i>	2771
<i>Services fournis aux ménages</i>	2204
<i>Etablissement financiers</i>	255
<i>Hôtellerie et restauration</i>	1397
<i>Affaires immobilières</i>	145
<i>Hydrocarbures</i>	21
<i>Mines et carrières</i>	34
<i>Industrie Agroalimentaire</i>	1206
<i>Services et travaux pétroliers</i>	14
<i>ISMME</i>	634
<i>industrie bois et papier</i>	530
<i>Pêche et agriculture</i>	327
<i>Industrie du textile</i>	339
<i>Chimie plastique</i>	288
<i>Matériaux de construction</i>	224
<i>Industrie du cuir</i>	116
<i>Commerce</i>	6501
<i>Services pour collectivités</i>	279
<i>Industrie diverses</i>	142
TOTAL	25417

Source : Direction de la Programmation et Suivi Budgétaire (2016) : « ORAN PAR LES CHIFFRES POUR L'ANNÉE 2015 », Edition Mai 2016, D.P.S.B d'Oran, p.44.

الملحق رقم 15:

الارتباط بين المتغيرين في ولاية الجزائر العاصمة

Estimation Command:

=====

LS TOTALPME C MOY

Estimation Equation:

=====

TOTALPME = C(1) + C(2)*MOY

Substituted Coefficients:

=====

TOTALPME = 605.9822174 + 1.550775223*MOY

Dependent Variable: TOTALPME

Method: Least Squares

Date: 10/08/17 Time: 12:18

Sample: 2005 2015

Included observations: 11

Prob.	t-Statistic	Std. Error	Coefficient	Variable
0.0000	10.79396	56.14086	605.9822	C
0.0000	30.80703	0.050338	1.550775	MOY
1878.182	Mean dependent var	0.990606	R-squared	
1234.662	S.D. dependent var	0.989562	Adjusted R-squared	
12.67561	Akaike info criterion	126.1389	S.E. of regression	
12.74795	Schwarz criterion	143199.2	Sum squared resid	
949.0728	F-statistic	-67.71585	Log likelihood	
0.000000	Prob(F-statistic)	2.096968	Durbin-Watson stat	

الملخص:

إن ارتفاع معدلات بطالة المتعلمين في المجتمع الجزائري، وعجز القطاع العام عن توفير مناصب العمل الكافية، أصبح يشكل أحد العقبات أمام هؤلاء المتعلمين، في إيجاد مناصب عمل قارة ودائمة. لقد حتم هذا الوضع إلى ضرورة تبني هؤلاء الشباب الفكر المقاوالاتي وإنشاء مؤسسات مصغرة. في هذا الإطار، قامت الدولة بإنشاء عدة أجهزة وهيئات لدعم ومرافقة هؤلاء الشباب المقاولين، لعل أهمها جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ. انطلاقا من هنا، فإن إشكالية بحثنا تتمثل في مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة أزمة بطالة المتعلمين في الجزائر.

لقد توصلت دراستنا هذه إلى مجموعة من النتائج، لعل أهمها: - المؤسسات المصغرة والصغيرة المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تشكل نسبا هامة من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة في كل ولاية؛ - الأشخاص البطالون المقدمون على إنشاء مؤسسات مصغرة وصغيرة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هم من مختلف المستويات التعليمية؛ - المؤسسات المصغرة والصغيرة المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لا تساهم بشكل كبير في معالجة أزمة بطالة المتعلمين الجامعيين في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: البطالة، بطالة المتعلمين، المؤسسات الصغيرة، جهاز "الو د ت ش".

Résumé :

Les taux élevés de chômage des diplômés dans la société algérienne et l'incapacité du secteur public à fournir des emplois suffisants constituent l'un des obstacles pour ces diplômés à trouver des emplois stables et permanents. Cette situation a amené ces jeunes à adopter une démarche entrepreneuriale et à créer des micro-entreprises. Dans ce cadre, l'Etat a mis en place plusieurs organismes pour soutenir et accompagner ces jeunes entrepreneurs, notamment l'Agence nationale pour le soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ). De ce point de vue, la problématique de notre recherche est la suivante : Dans quelle mesure les petites et moyennes entreprises contribuent à la résolution de la crise du chômage des diplômés en Algérie.

Notre étude a abouti à un certain nombre de résultats, dont les plus importants sont : -Les micro et petites entreprises soutenues par l'ANSEJ constituent des proportions importantes du nombre total de PME créées au niveau de chaque Wilaya; -Les chômeurs ayant l'initiative pour créer des micro et petites entreprises par le biais de l'ANSEJ présentent des niveaux d'instruction différents; -Les micro et petites entreprises soutenues par l'ANSEJ ne contribuent pas de manière significative à la résolution de la crise du chômage des diplômés universitaires en Algérie.

Les Mots Clés : Chômage, Chômage des diplômés, Petites Entreprises, ANSEJ.