وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الدكتور يحي فارس – المدية-
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
تخصص تنظيم و عمل

انعكاسات البرامج المقاولاتية على استحداث مناصب الشغل للشباب الجامعي

(دراسة ميدانية المستفيدين من برامج الدعم خلال الفترة 2015 -2020 ولاية المدية)

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل

من إعداد الطالبين:

- تجروني حمزة
- حنيش مهدي

تحت إشراف الأستاذ:

منادلي محمد

السنة الدراسية:

2021-2020

شكر و تقدير

الحمد لله على توفيقه لنا في انجاز هذا العمل المتواضع، و الحمد لله على نعمة العقل، و الصلاة و السلام على أشرف الخلق الرحمة المهداة للعالمين.

نتوجه بالشكر الجزيل و العرفان للأستاذ المشرف الدكتور "منادلي محمد" على قبوله الإشراف على هذا العمل و الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته و إرشاداته القيمة.

كما نشكر أعضاء لجنة التقييم الذين تكرموا و تفضلوا بقراءة هذا البحث،

كما نتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساندنا في انجاز هذا العمل.

و إلى كل من ساهم في انجاز هذا العمل قريب او من بعيد..

الاهداء

إلى من كان سبباً في وجودي في هذه الحياة.. الوالدين

الكريمين حفظهما الله ورعاهما؛

إلى زوجتي التي آزرتني و قاسمتني حلو الحياة و مرها أقدم لها

فائق امتناني واحترامي...

إلى فلذات أكبادي محمد ياسين و ندى ياسمين.

إلى من كانوا سندي و دعمي من الأحباب و الأصدقاء..

مهدي حنيش...

الإهداء

إلى صاحب السيرة العطرة، والفكر المستنير فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي (والدي الحبيب) أطال الله في عمره...

إلى من وضعتني على طريق الحياة وجعلتني رابط الجأش وراعتني حتى صرت كبيرا (أمي الغالية) طيب الله ثراها...

إلى إخوتي من كان لهم بالغ الأثر في الكثير من العقبات والصعاب...

إلى جميع أساتذتي الكرام ممن لم يتوانوا في تقديم يد العون..

حمزة تجروني....

الفهرس

مقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
1. الإشكالية	04
2. فرضيات	05
3.أسباب اختيار الموضوع	06
4.أهمية و أهداف الدراسة	**07**
5. تحديد المفاهيم	07
6. الدراسات السابقة	09
الفصل الثاني: المقاولاتية و برامج دعم و مرافقة في الجزائر	
أولا: التطور التاريخي للمقاولاتية	14
ثانيا:برامج دعم المقاولاتية في الجزائر	16
أ - الوكالة الوطنية لدعم و ترقية المقاولاتية ANADE	16
ب - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالةCNAC	21
ت - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM	22
ثالثا: برامج مرافقة المقاولاتية في الجزائر	24
أ - الحاضنات	24
ب - مراكز التسهيل	26
ت - مشاتل المؤسسات	27
رابعا: برامج و تجارب دولية في المرافقة المقاولاتية	28
الفصل الثاني: سياسة الشغل في الجزائر	
أولا: الإطار المفاهيمي لسياسات التشغيل و أبعادها الرئيسية.	38

ثانيا: تطور سوق العمل في الجزائر.	40
ثالثا: سياسة إدماج الجامعيين في سوق العمل.	**47**
رابعا: معوقات نجاح سياسة التشغيل.	50
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	
أولا: منهج و مجالات الدراسة	**56**
ثانيا: عينة الدراسة	**57**
ثالثا: أدوات جمع البيانات	**58**
رابعا: عرض و تحليل البيانات الأولية	59
خامسا: نتائج الدراسة	
خاتمة	
قائمة المراجع	**/**
الملاحق	**/**

مقدمة عامة

المقدمة:

إن موضوع المقاولة أخذ اهتماما كبيرا بالمقارنة مع الماضي حيث كان الاهتمام منصب على المؤسسات الضخمة باعتبارها المولد الوحيد للثروة الاقتصادية، لكن سرعان ما تغيرت النظرة بعد ما برزت الحاجة للمقاولات الصغيرة و المتوسطة للتقليل من الانعكاسات السلبية للأزمات الاقتصادية ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بتبني للعمل المقاولاتي كإستراتيجية للتخفيف من عدة مشاكل اجتماعية واقتصادية.
ومن الملاحظ في الدراسات المقاولاتية هناك تركيزا واضحا على المجال الاقتصادي، وهذا لا يبقى حكرا على السوسيولوجيا، حيث قدم علم الإجتماع مقاربات عديدة لهذا المجال تتجاوز بذالك البعد الاقتصادي، انطلاقا من السوسيولوجيا الأولى ثم الاهتمامات بسوسيولوحيا العمل وصولا إلى سوسيولوجيا التنظيمات على ما يسميه الباحث **ميشال فودريا** نظريات التحليل التنظيمي، وكل هذا الفكر السوسيو التنظيمي ساعد على ظهور سوسيولوجيا المقاولة.

و الجزائر من بين الدول التي اهتمت بالبناء السوسيو اقتصادي منذ الاستقلال لتحقيق التنمية الاجتماعية و الاقتصادية، ومن بين أشكالها المقاولة الخاصة عانت الأمرين بسبب تهميشها و انخفاض مصادر تمويلها، وهذا راجع إلى صراع إيديولوجي في الاقتصاد الجزائري مابين الاشتراكية الحاكمة آنذاك و الرأسمالية الجديدة ، لكن مع الإصلاحات و تبني الجزائر سياسة اقتصاد السوق عرف القطاع المقاولاتي نوع من الاستقلالية الاقتصادية خاصة مع انتشار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و ارتفاع عدد المقاولين، و لإنجاح هذا القطاع في الجزائر تبنت الدولة استراتيجية هامة، حيث منحت امتيازات ضريبية واقتصادية، و تدعيمات مالية للشباب الراغبين في ممارسة مقاولة خاصة بهم،و هذا ما تجلى في إنشاء أجهزة دعم و ترقية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة منها (الوكالة الوطنية لدعم و ترقية المقاولاتية -أونساج سابقا-، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة –كناك-، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر-اونجام-)، نهيك عن مؤسسات المرافقة(الحضانات، المشاتل،

وحتى نلم بجوانب الموضوع المتشعبة خدمة للغرض العام ركزنا في بحثنا على الشباب خريجي الجامعات ومدى توفير هذه المؤسسات له مناصب شغل ، حيث قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى قسم نظري وقسم ميداني ، الأول يضم ثلاث فصول و الثاني فص واحد ، ففي الفصل الأول المعنون بالإطار المنهجي للدراسة فتطرقنا فيه إلى إبراز الإشكال المطروح للدراسة و تحديد الفرضيات التي انطلقنا منها وأسباب اختيار الموضوع والأهداف و الأهمية ، ومنه لتحديد المفاهيم الأساسية ثم عرض مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت الظاهرة موضوع الدراسة ، أما الفصل الثاني المعنون ب المقاولاتية وبرامج الدعم والمرافقة في الجزائر تطرقنا فيه إلى التطور التاريخي للمقاولاتية ، وبرامج دعم المقاولاتية في الجزائر التي تضم (ANADE.CNAC.ANGEM) وبرامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر التي تتمثل في (الحاضنات .المشاتل . مراكز التسهيل) ثم في الأخير برامج و تجارب دولية في المرافقة المقاولاتية، أم

في الفصل الثالث و المعنون سياسات التشغيل في الجزائر تطرقنا فيه إلى الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل وأبعادها الرئيسية .ثم تطور سوق العمل في الجزائر،ثم سياسة إدماج الجامعيين في سوق العمل ، ثم معوقات نجاح سياسة التشغيل في الجزائر، من ثم للقسم الثاني من البحث و الذي يمثل الجانب الميداني فقد تم تقسيمه إلى جزئين، ففي الجزء الأول تم فيه الإحاطة بالإجراءات المنهجية للــدراسة و التي تتعلق بمجالات الدراسة المكانية، الزمنية و البشرية و كذلك الأدوات المستخدمة لجمع البيانات مع ذكر المنهج المتبع و العينة المستخدمة لغرض الدراسة. ففي الجزء الثاني و المعنون بعرض و تحليل نتائج الدراسة تم فيه تفريغ البيانات و المعلومات المتحصل عليها من ميدان الدراسة أي مؤسسات (أناد .كناك .اونجام).

الجانب المنهجي

الفصل الأول
الإطار المنهجي للدراسة

– المقدمـــة

1 - الإشكالية

2 - فرضيات

3 - أسباب اختيار الموضوع

4 - أهمية و أهداف الدراسة

5 - تحديد المفاهيم.

6 - الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

إن السياسة الاقتصادية للجزائر عرفت تغيرا جذريا بالاتجاه نحو اقتصاد السوق، هذا التغير الذي فرضته التحولات الاقتصادية العالمية غير في الهيكل الصناعي للدولة حيث شهد بروز مؤسسات صغيرة و متوسطة، تزامن مع فشل المؤسسات الكبيرة التي كانت تمثل قاعدة التنمية الاقتصادية، وفي هذا الإطار سعت السلطات الجزائرية باتخاذ جملة من التدابير و الإجراءات لدعم هذه المؤسسات في مختلف الجوانب (المالية والتشريعية والتنظيمية وحتى التقنية)، كما قامت بعدة مبادرات هدفت إلى تشجيع الشباب وصغار المستثمرين للتوجه نحو الخيار الاستثماري الجديد بإنشاء هياكل تدعم هذه المؤسسات وتأهلها في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي.

ولإيجاد بدائل عن المؤسسات الكبيرة، سعت الجزائر بالنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتنويع مصادر إيراداتها، و كذا لمردودها الايجابي على الاقتصاد الوطني انطلاقا من قدرتها على **"** توفير فرص عمل جديدة، و تحقيق زيادة متنامية في حجم الاستثمار و تعظيم القيمة المضافة، والتعرف على أحوال السوق لقربها من المتعاملين، ولما تقدمه كذلك من خدمات الدعم للمؤسسات الكبرى في إطار التكامل بين فروع النشاط الاقتصادي. هذا فضلا عن قدرتها الكبيرة على تنمية المواهب والابتكار وترقية روح المبادرة الفردية، ولذلك كانت هذه المؤسسات محط اهتمام العديد من الدول المتقدمة منها والنامية، بسعيها إلى ترقية هذا القطاع وتأهيل مؤسساته بشتى الإجراءات والبرامج**"**[1].

و لإنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة كان على الجزائر استحداث هيئات و برامج لدعم و مرافقة هذه المؤسسات على غرار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، و كذا حضانات الأعمال و مراكز التسهيل، و للوصول إلى الأهداف الأساسية المتمثلة في زيادة وتنويع الإنتاج الوطني وتحقيق تنمية اقتصادية وإجتماعية على المستوى الوطني، وتوفير مناصب للشغل والقضاء على البطالة التي مست جميع فئات المجتمع و شملت فئة المتعلمين و خريجي الجامعات من حاملي الشهادات العليا، **"**وقد يرجع السبب إلى أن الجامعات الجزائرية تعاني من عدم وجود توافق ومواءمة بين مدخلات ومخرجات التعليم، أي بين ما تكونه الجامعة وما يتطلبه سوق العمل، أي وجود فجوة كبيرة بين المعارف الأكاديمية التي يتلقاها الطلبة والمكاسب المهنية التي يحتاجون إليها في سوق الشغل**"**[2]، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم الهياكل والهيئات المتخصصة في توفير الدعم و المرافقة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، و كيفية توفير فرص[2] عمل بالنسبة لخريجي الجامعات، وعليه فقد تم صياغة الإشكالية على النحو التي:

---

[1] الملتقى الوطني حول **اشكالية إستدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر** ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة حمة لخضر،الوادي، سنة 2017، ص1

[2] عمار بهليل نجاح، مذكرة ماستر، **البطالة لدى خريج الجامعات، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية** ، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، سنة 2018 ص 5.

التساؤل العام:

- هل تساهم برامج المقاولاتية في فعالية سياسة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة بالنسبة للشباب الجامعي؟

الاسئلة الفرعية:

- هل تعمل آليات الدعم التي تتبنها الدولة في مجال المقاولاتية على إستقطاب الشباب الجامعي لإنشاء مؤسسة مصغرة؟
- ما هي العوامل المؤثرة في عملية توجه الشباب الجامعي نحو المقاولاتية من أجل الحصول على مناصب عمل ؟

2- الفرضيات:

- و للإجابة عن الإشكالية و الأسئلة المطروحة قمنا باختبار صحتالفرضيات التالية:

الفرضية العامة:

- تساهم برامج المقاولاتية في فعالية سياسة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة بالنسبة للشباب الجامعي.

الفرضيات الفرعية:

- تعمل آليات الدعم التي تتبنها الدولة في مجال المقاولاتية على إستقطاب الشباب الجامعي لإنشاء مؤسسة مصغرة.
- هناك عدة عوامل مؤثرة في عملية توجه الشباب الجامعي نحو المقاولاتية من أجل الحصول على منصب عمل.

3- مبررات اختبار الموضوع:

1-3 الأسباب الموضوعية:

- الاهتمام المتزايد الذي يحظى به موضوع المقاولاتية من طرف الكثير من الباحثين و السوسيولوجيين و حكومات مختلف الدول المتقدمة و النامية على حد السواء.
- قلة الدراسات السوسيولوجية التي تناولت الموضوع في الجزائر إذا ما نظرنا بالعدد المتزايد للدراسات المقدمة في البلدان المجاورة.
- الدور المحوري الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية بصفة عامة و توفير فرص العمل بصفة خاصة ،والدور الذي ستلعبه مستقبلا بسبب تراجع قدرات الدولة في التشغيل في القطاع العام.
- الحاجة الماسة إلى مثل هذه الدراسة و تعميمها في مجالات أكبر لبناء السياسة العامة للدولة.
- إثراء مكتبتنا بمثل هذه للمواضيع للاستفادة العلمية.

2-3 الأسباب الذاتية:

- الدافعية و الرغبة الشخصية لتوسيع معارفنا من خلال دراسة موضوع برامج المقاولاتية.
- الموضوع ضمن مجال التخصص في علم الاجتماع التنظيم.

تدعيم هذه الدراسة بخبرتي الميدانية من خلال تأطيري لعدة دورات تكوينية في مجال المقاولاتية التي ستساهم في إثراء نظري لسوسيولوجية العمل، و إبراز أهمية ثقافة خلق ثروة من خلال خلق مناصب شغل بإنشاء مؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4- أهداف و أهمية الدراسة:

4-1 أهداف الدراسة:

- محاولة التفسير السوسيولوجي لتأثير آليات الدعم في مجال المقاولاتية التي توفرها الحكومة على اتخاذ الشباب الجامعي قرار إنشاء مؤسسات مصغرة.
- الحصول على معارف جديدة من خلال القيام بدراسة نظرية و ميدانية لأهمية برامج المقاولاتية في سوق الشغل.
- محاولة تقييم الآثار الناتجة على تنامي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التشغيل.
- إبراز الدور الفعال لبرامج دعم المقاولاتية و دورها في خلق مناصب شغل بإعتبارها محركة للإقتصاد الوطني.
- التعرف على طبيعة المشاكل و الصعوبات التي تواجه المؤسسات من خلال البحث الميداني.
- التعريج على أهم التجارب الدولية في مجال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و التعرف على واقعها في بلادنا.
- عرض برامج الحكومة الجزائرية و سياستها في مجال دعم و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و محالة إزالة الغموض الذي يكتنف المقاولاتية في بلادنا بإعتبارها ظاهرة معقدة فالكثيرون يعتبرون أن المقاولاتية هو كل ما يرتبط بمجال الأشغال العمومية فقط دون غيرها من النشاطات الاقتصادية و الاجتماعية الهامة التي تعتبر هي الأخرى مقاولة، و عليه استوجب التعريف بماهية المقاولاتية و تقديم تعريفاتها المختلفة.
- تبيان دور الأساليب والسياسات التي تتبعها الدولة من أجل محاربة البطالة خاصة خريجي الجامعات و ذوي الشهادات العليا،وذلك من خلال برامج المقاولاتية ممثلة في هيأت الدعم والمرافقة حيث تقوم بدعم ومرافقة المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر من مجرد أفكار وأراء إلى حقيقة مجسدة فيا لواقع من خلال الامتيازات والتحفيزات الممنوحة بداية من دار المقاولاتية بالجامعة،بالإضافة إلى وصاية الدولة على هذه المشروعات حتى تتمكن من كسب الخبرة اللازمة في السوق.

2-4 أهميةالدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من إبراز دور هاته البرامج وكذا أهمية الاستقطاب و التوجه نحو هذه البرامج و المساهمة في خلق مناصب شغل من شأنها امتصاص البطالة في الجزائر، خاصة و أن عدد خريجي الجامعات يتزايد من سنة لأخرى مقارنة بمحدودية فرص العمل في القطاع العام، إضافة إلى إبراز المساهمة الاقتصادية و الاجتماعية لهذه البرامج من خلال تحديد نتائج و أهداف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

5- تحديد المفاهيم:

1-5 تعريف المقاولاتية:

1-1-5 التعريف الإصطلاحي للمقاولاتية:

إن للمقاولاتية مفاهيم و تعريفات عديدة، فهو مفهوم قديم استعمل لأول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر، و قد ارتبط آنذاك بالمخاطر و الصعاب التي رافقت الحملات الاستكشافية العسكرية، و هي الآن من أسس التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، و عليه يمكن القول أن ظاهرة المقاولاتية قديمة – جديدة، لذلك نجد العديد من التعاريف و وجهات النظر للمقاولاتية.

يمكن تعريف المقاولاتية بأنها " حركية إنشاء و استغلال فرص الاعمال من طرف فرد أو عدة أفراد و ذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة"[1].

و تعرف المقاولاتية أيضا " فهي عملية تنفيذ لأعمال معينة متخصصة و لمدة محددة، ثم تسليم تلك الأعمال مطابقة للمواصفات الفنية المتعاقدة أو المتفق عليها"[2].

و تعرف المقاولاتية أيضا " عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها إذ أنه عمل إجتماعي بحت"[3].

2-1-5 التعريف الإجرائي للمقاولاتية:

يمكن القول أن المقاولاتية هي عملية تجسيد فكرة مشروع في الواقع و هذا من خلال تجنيد و تنسيق الموارد المختلفة التي تضم المعلومات و الموارد المالية و البشرية، هذه الفكرة تكون في الغالب ناتجة عن تحليل إحتياجات الأخرين الذين يتعايشون في نفس المحيط الاجتماعي، و ما يميز شخصية المقاول هو الابتكار و قنص الفرص بالاضافة إلى الحنكة في التسيير(اتخاذ القرارت و تحمل المخاطر).

---

[1] عرقوب علي و بطاهر بختة، مداخلة " **المقاولاتية في الجزائر ثقافة غائبة أم طغيان لمبدأ التكلفة العائد** "، الملتقى العلمي الاقتصادي الدوالي الرابع حول " التأهيل الصناعي و تحديات إنماء الاقتصاديات العربية – حالة الجزائر-، سنة 2015 ص4.

[2] عرقوب علي و بطاهر بختة، مداخلة " **المقاولاتية في الجزائر ثقافة غائبة أم طغيان لمبدأ التكلفة العائد**" ،نفس المرجع، ص4.

[3] عرقوب علي و بطاهر بختة، مداخلة " **المقاولاتية في الجزائر ثقافة غائبة أم طغيان لمبدأ التكلفة العائد**" ،نفس المرجع، ص4..

2-5 تعريف الشغل:

1-2-5 التعريف الإصطلاحي الشغل:

هناك من يرى بأن العمل هو " كل جهد أو عمل يبذله الإنسان سواء كان ماديا أو معنويا أو فكريا أو جسديا لتحصيل قوته و تأمين معيشته" [1]. حسب ها التعريف يمكن أن نطلق مصطلح " العمل" على كل أنواع العمل (الجهد) التي يقوم بها الإنسان من أجل إشباع حاجاته المادية و الغير مادية.

ترى الكاتبة و الباحثة " عائشة التاب في هذا الصدد " إن العمل ظاهرة إنسانية و اجتماعية شاملة – على حد عبارة عالم الاجتماع و لانثربولوجيا مرسال موس Marcel Mauss- ذات أباد متعددة، منها بيولوجي المتمثل فما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته، و منها النفسية و الصلة الوثيقة بشخصية العامل و مختلف انفعالاته الكامنة و تفاعلها مع مكان عمله و محيطه، و منها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات لاجتماعية التي تنتج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل"[2].

من خلال هذا التعريف يتضح ، العمل له عدة أبعاد، منها البعد الاجتماعي و البعد النفسي و البعد البيولوجي و البعد الإقتصادي.....

2-2-5 التعريف الإجرائي الشغل:

يشمل مفهوم العمل كل أنواع العمل المأجور و الغير المأجور و كل العمل المنزلي و التطوعي و الخيري، من أجل توفير و تحقيق الاحتياجات الأساسية للإنسان، و ذلك بإستخدام إحدى أنواع الجهود سواء الجسدية أو نفسية أو الفكرية.

3-5 تعريف الشباب الجامعي:

1-3-5 التعريف الإصطلاحي الشباب الجامعي:

هنا من يرى بأن كلمة شباب تعبر عن من هم في المرحلة التي تلي مرحل المراهقة حتى بداية منتصف العمر، و يرى (تقرير التنمية ابشرية لسنة 2000) " إن لشباب هم الأشخاص في الفئة العمرية من (15-29) سنة، و الذين يمرون بتحولات مشتركة عاطفية، بدنية، اقتصادية، و اجتماعية تؤثر في دورهم المجتمعي"[3].

و هناك من يربأن الشباب الجامعي هم: "تلك الفئة من المجتمع الذين يتابعون تحصيلهم العلمي الجامعي بعد حصولهم على الشهادة الثانوية، و الذين تتراوح أعمارهم بين (18-35) سنة"[4].

---

[1] محمود بوقطف، نجاة بن مكي، نزيهة شاوش، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية، **المقاولاتية و دورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري**، دراسة تحليلية سوسيولوجية، سنة 2019، ص 215.

[2] محمود بوقطف، نجاة بن مكي، نزيهة شاوش ، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية ،نفس لمرجع لسابق، ص 215.

[3] صاحب أسعد ويس الشمري، **مشكلات الشباب الجامعي**، مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة نابل، العدد 14، 2013، ص 312.

[4] صاحب أسعد ويس الشمرين، **مشكلات الشباب الجامعي**، نفس المرجع، ص312.

2-3-5 التعريف الإجرائي الشباب الجامعي:

هي تلك الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين (18-40) سنة، و لك بإعتبار أن سن الحصول على شهادة البكالوريا في الجزائر هي الثامنة عشر غالبا، و سنة التخرج و الحصول على الشهادة و وولوج سوق العمل تبقى غير محددة بدقة و تخضع لعدة عوامل اقتصادية و اجتماعية .....

6 -الدراسات السابقة:

بالرغم من حداثة الموضوع إلا أنه كان هناك اهتمام نسبي من طرف الباحثين العرب في مجال المقاولاتية، و لا يمكن نفي تواجد دراسات محلية و وطنية و دولية بلغات مختلفة، و التي و إن كانت تختلف في طبيعتها عن دراستنا الحالية، فإن عرضها كدراسة سابقة تفيد في مجملها، لما تشير إليه من نتائج حول الابعاد التي تهتم بها الدراسة الحالية و التي نقوم بها، و يمكن عرض البعض من هذه الدراسات كالتالي:

1-6 الدراسة الاولى:

دراسة كمال جائز و كريم زيتوني بعنوان **المرافقة المقاولاتية كأسلوب فعال للنهوض بالمشروعات المصغرة في الجزائر**.رسالة ماجيستر[1]

حيث تم طرح الإشكالالتالي:

- ما مدى مساهمة أسلوب المرافقة المقاولاتية في إنشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر ؟

حيث تهدف هذه الدراسة إلى التعريف بأحد أحدث الأساليب والسياسات التي تتبعها الدولة من أجل محاربة البطالة، من خلال الوكالة الوطنية لدعم لتشغيل الشباب وهو أسلوب المرافقة المقاولاتية الذي يعنى ويرافق المشروعات الصغيرة والمصغرة في الجزائر من مجرد أفكار وأراء إلى حقيقة مجسدة في الواقع، من خلال الامتيازات والتحفيزات الممنوحة، بالإضافة إلى وصاية الدولة على هذه المشروعات حتى تتمكن من كسب الخبرة اللازمة في السوق، وتنبع أهمية الدراسة من ضرورة تفعيل دور هذه الهيئة وكذا إبراز المشروعات المصغرة التي أضحت تلعب دورا هاما في الاقتصاديات العالمية المتقدمة والنامية، من حيث كونها أداة هامة لتحقيق التنمية الاقتصادية، فقد ساهمت هذه الأخيرة من خلال انتشارها الواسع في أغلب المجالات الاقتصادية من التقليص من نسبة ومعدلات البطالة، زيادة الناتج الداخلي الخام، وتحقيق التنمية الإقليمية المتوازنة، خاصة في ظل المتغيرات السياسية والاقتصادية التي يعيشها العالم العربي عموما والمحلي خصوصا، إضافة إلى تركيز البحث على أهم المراحل التي يمر بها هذا الأسلوب (المرافقة) حتى يحقق أهدافه ويضمن للمشروعات استقرارها وديمومتها.

[1] كمال جائز و كريم زيتوني، **المرافقة المقاولاتية كأسلوب فعال للنهوض بالمشروعات المصغرة في الجزائر** ،رسالة ماجيستر، 2012.

2-6 الدراسة الثانية:

- ملتقى وطني أيام **10و11** ديسمبر **2018** بجامعة مصطفى اسطمبولي بمعسكر بعنوان المداخلة **أهميةودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية** ، دراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة تبسة للدكتورة فضيلة بوطورة.[1]

حيث تم طرح إشكالية المداخلة:

- ماهي أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية؟وكيف تجسدهذا الدور في دار المقاولاتية بجامعة تبسة؟

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء حول أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية مع الإشارة لدراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة تبسة حيث تهدف هذه الهيئة إلى نشر الفكر المقاولاتي بين الطلبة المقبلين على التخرج، لتكون بابا لهم إلى عالم الأعمال ونافذة على الآليات الاقتصادية التي يجب على الطالب التعرف عليها لبناء فكر مقاولاتي سليم، وتوصلت الدراسة إلى أنه يلعب التعليم المقاولاتي أهمية بالغة في نجاح االنشاط المقاولاتي وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويعد آلية ناجحة لإستحداث الأفكار المبدعة، فضلا عن أنه يمثل أرضية متينة يطور المقاول من خلاله معارفه لتنعكس إيجابا على أداء المؤسسات الصغيرة والمستحدثة، وخفض إحتمالات تعثرها وإفلاسها، وأوصت هذه الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة تكوين القائمين على عملية التعليم المقاولاتي وتكوين المقاولين لضمان كفاءة أكثر، وفق إستراتيجية واضحة المعالم وخطوات غير روتينية تضمن وصول الأهداف المسطرة الفعلية.

3-6 الدراسة الثالثة:

دراسة بن جمعة أمينة،حرمان الربيعي، المعنونة **بـالمقاولاتية كآلية لتفعيل فكرة إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى طلبة الجامعات،** دار المقاولاتية بجامعة قسنطينة نموذجا، رسالة ماجيستر[2].

حيث تم طرح الإشكالية التالية:

كيف يمكن لدار المقاولاتية أن تساهم في تفعيل فكرة إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى طلبة الجامعات؟

تهدف هذه الدراسة لمعرفة دور دار المقاولاتية في تفعيل فكرة إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لدى طلبة الجامعات، فبعد أن كان الخريج الجامعي يبحث عن منصب شغل أصبح هو من يخلق ويوفر مناصب الشغل، و يتحقق ذلك بدمج وربط ثقافة المقاولاتية ببرامج التعليم العالي، التي يتمكن من خلالها اكتساب مختلف

[1]فضيلة بوطورة، المداخلة **أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية،** جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، 2018.

[2]بن جمعة أمينة، حرمان الربيعي. **المقاولاتية كآلية لتفعيل فكرة إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى طلبة الجامعات** ، دار المقاولاتية بجامعة قسنطينة نموذجا، رسالة ماجيستر، 2017.

المهارات(المهنية، التقنية والإدارية والشخصية) والمواقف والسلوكيات، وتنمية روح المقاولاتية بما تحمل في طياتها من روح المبادرة والمخاطرة، وثقافة العمل الحر...، والتي يتم تنميتها وتثمينها عن طريق برامج الدعم التي يتم خلقها على مستوى الجامعة كدار المقاولاتية.

وقد خلصت الدراسة إلى أن دار المقاولية تساهم في تمكين الطلبة في الدخول إلى عالم الأعمال من خلال تقديم الدورات التدريبية والاستشارات التجارية وتوفير بيئة أعمال متكاملة تساعدهم في تحقيق واستدامة مشاريعه.

الفصل الثاني
المقاولاتية و برامج دعم و مرافقة في الجزائر

1 - التطور التاريخي للمقاولاتية

2 - برامج دعم المقاولاتية في الجزائر

2 1 الوكالة الوطنية لدعم و ترقية المقاولاتية ANADE

2 2 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

2 3 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

3 - برامج مرافقة المقاولاتية في الجزائر

3 1 الحاضنات

3 2 مراكز التسهيل

3 3 مشاتل المؤسسات

4 - برامج و تجارب دولية في المرافقة المقاولاتية

مقدمة الفصل:

تشكل المقاولاتية موضوع دراسة معقد يؤثر على ميادين ومناهج متخصصة كعلم الاقتصاد؛علم الاجتماع؛علم النفس؛علوم التسيير...ولأهميتها المتزايدة أصبحت الحكومات و الباحثين والمجتمع بشكل عام يهتمون أكثر بتطور المقاول ومؤسسته وقدرته على البقاء والنمو. يرجع اختلاف الاهتمامات المتعددة التخصصات التي عالجت تطور الفكر المقاولاتي إلى دور المقاولاتية الذي تطور عبر التاريخ والذي لا يقتصر على رفع مستويات الإنتاج وزيادة العائدات الناتجة عن نشاط المبادرات المقاولاتية الجديدة بل يتعداه ليشمل دورها في تجديد النسيج الاقتصادي من خلال تعويض المبادرات الفاشلة و إعادة التوازن للأسواق.بالإضافة إلى دورها الكبير في تشجيع الابتكارات الجديدة ليمتد تأثيرها ويشمل حتى المؤسسات القائمة التي تجد نفسها مضطرة إلى التكيف مع المتغيرات الحاصلة من اجل تعزيز قدراتها التنافسية بما يضمن بقائها في الأسواق.كما تمثل أيضا وسيلة للاندماج الاجتماعي انطلاقا من الأدوار المتعددة التي يتبناها المقاول عبر التاريخ.

ونظرا لأهمية البالغة للمقاولاتية فقد تم التطرق في هذا الفصل إلى كل من:

1 - التطور التاريخي للمقاولاتية

2 - برامج دعم المقاولاتية في الجزائر

2-1الوكالة الوطنية لدعم و ترقية المقاول ANADE.

2-2 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالةCNAC

2-3 الوكالة الوطنية لتسير القرض المصغرANGEM

3 - برامج مرافقة المقاولاتية في

3 1- الحاضنات

2-3 مراكز التسهيل

3-3 مشاتل المؤسسات

4/ برامج و تجارب دولية في المرافقة المقاولاتية

1 المتطور التاريخي للمقاولاتية:

أصبح مفهوم المقاولاتية شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع،وهذا بعد تناول العديد من الاقتصاديين والإداريين مسألة المبادرة الفردية والمقاولة،ولم ينحصر هذا الموضوع في علوم التسيير والاقتصاد فقط بل امتد دون ذلك، وظهر في شكل مقاربات ووجهات نظر منها علماء الاجتماع.

إلى غاية القرن 18 كانت معظم الأنشطة الإنتاجية تتمركز في المنازل وبشكل متفرق عن بعضها البعض،حيث كانت تتم بشكل يدوي دون الاعتماد على الآلة ،وتنتشر بشكل واسع في الأرياف،بعدها تطورت منظمات الإنتاج لتصبح وحدات حرفية،ومن أهم ما ميز هذه الفترة هو سيطرة التجار بشكل واسع على الأنشطة الإنتاجية.

وبظهور بوادر الثورة الصناعية ظهر النظام الرأسمالي الذي أدى إلى تطور الوحدات الإنتاجية البسيطة لتتحول إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة من أهم مميزاتها أن المسير هو ملك المؤسسة."فحسب آدم سميث فالمؤسسة توجد فقط من أجل إنتاج السلع و الخدمات،ويعتمد نجاحها أو فشلها على المحيط الاقتصادي والاجتماعي الذي تنشط فيه إلا أن أفكاره تعرضت للانتقاد خاصة من طرف R/CATILLON فيما يخص دور المقاول".[1]

❖ **أول اهتمام لمفكري علم الاجتماع بالمقاولاتية:**

" بالنسبة لنظريات علم الاجتماع تعود أولى الإسهامات للعصر الخاصة بالمقاولاتية إلى أعمال **ماكس فيبر**{1864.1920} العالم الألماني في الاقتصاد و السياسة وأحد مؤسسي علم الاجتماع الحديث ودراسة الإدارة العامة في مؤسسات الدولة".[2]

بالنسبة لأفكار فيبر عن موضوع المقاولاتية لا يمكن إيجادها في جزء معين من أعماله إنما في العديد منها،كان الهدف الرئيسي لفيبر هو شرح كيف يتغير النظام الاجتماعي من وضع ثابت إلى وضع آخر و بالخصوص التركيز على القيادة الكارزمية ،النوع الخاص من الأفراد الذي لديه القدرة على جعل الآخرين يتبعونه ،يمكن أن يكون للقيادة الكارزمية أوجه شبه مع نوع الفرد الذي يطلق عليه كلمة مقاول حيث بالنسبة لفيبر فالقائد ذو كاريزما يحدد دوره فقط في كونه محرك مهم لإحداث التغيير خلال المراحل الأولى للبشرية ذو الأهمية الأقل في المجتمع الرأسمالي فحين لفيبر دائما فالمقاولاتية لها ما تفعله أكثر مع مهارة الإنتاجية بما يضمن الاستجابة للفرص المتواجدة في اقتصاد السوق، ففي عمله الأكثر شهرة كتاب **الأخلاق البروتستانتية والروح الرأسمالية** {1940.1970}الذي أشار فيه أ الدين هو عامل غير حصري في تطوير الثقافة في المجتمعات الغربية و الشرقية أكد رأيه أن الأخلاق تخلق

[1] J rojot. **théorie des organisassions** édition seska paris.2003 p178

[2] نجاة شادلي.**قراءات تاريخية لتطور الفكر المقولاتي** ، جامعة فرحات عباس سطيف مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في العلوم الإقتصادية و التسيير سنة 2017-2018 ص294

موقف أو سلوك إيجابي للعمل واكتساب المال ،الأمر الذي يسهل تطور و نمو الرأسمالية و المقاولاتية على حد سواء.

قارن فيبر المقاول مع البيروقراطي في مجتمع أكثر عقلانية و ترشيدا أين يمكن للبيروقراطية الهيمنة على الإنتاجية الفردية.

خلال أربعينيات القرن العشرين بدأ عدد من المؤرخين الاقتصاديين وعلماء الاجتماع باستكشاف المقاولاتية باعتبارها ظاهرة تجريبية تاريخية تلتها عقود أنتج فيها المؤرخون مجموعة كبيرة من المؤلفات حول موضوع المقاولاتية ،والتي كانت مستوحات أساسا من النظرة الشومبيتيرية قاد المجهودات في هذه الفترة المؤرخ الاقتصادي **أرثر كول** من مركز البحث في تاريخ المقاولاتية بجامعة **هارفرد** وهو المركز الذي انظم إليه العديد من الباحثين في علم الاجتماع الذين تأثروا بهذا التيار و مثال ذلك **تالكوت بارسونس توماس كوشران ،دفيد لاندس...** وكذا جريدة الاستكشافات في تاريخ المقاولاتية والتي وفرت ميكانيزمات وآليات لسحب مختلف الدراسات التجربية معا على نطاق واسع.

إلا أن السبعينيات عرفت تحول واضح باعتماد الباحثين الأساليب الكمية في أبحاثهم في إطار النظرية الاقتصادية النيوكلاسيكية،ونتاجا لهذا التحول في الاهتمامات اضطر مركز البحث في تاريخ المقاولاتية إلى غلق أبوابه عام 1958 بعد أن نفذت مصادر تمويله والدعم المؤسسي له،"أما جريدة استكشاف تاريخ المقاولاتية فتم إحيائها من خلال استكشاف في تاريخ الفكر الاقتصادي **"EXPLORATION IN ECONOMIC HISTORIY**[1]

أما في الجزائر لم تحظ المقاولة في الفترة الممتدة بين{ 1988.1963} باهتمام السلطات العمومية نظرا لطبيعة النظام السياسي السائد آنذاك والذي لم يسمح ببروز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المناولة غير تلك التابعة للقطاع العام و بصورة جد محدودة أي أنه لم تكن هناك سياسة واضحة للمقاولة.

"وفي سنة 2001 تم إصدار القانون رقم 01/18 المؤرخ في 12-12-2001 الذي يسعى إلى ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية".[2]

[1] نجاة شادلي ، **قراءات تاريخية لتطور الفكر المقولاتي** ،مرجع سابق ذكره ص295

[2] العايب عزيوز: **دور التشريعات في تطوير و تنمية المناولة الصناعية** ،المؤتمر العربي الأول للمناولة الصناعية،الجزائر15سبتمبر2009 ص03.

2 -برامج دعم المقاولاتية في الجزائر

1-2 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في8 سبتمبر 1996،حيث تم وضعها تحت سلطة رئيس الحكومة،بينما كلف الوزير المكلف بالتشغيل بالمتابعة العملية لجميع نشاطاتها، وهي تتمتع بالشخصية المعنويةوالاستقلال المالي"[1].

"مرسوم تنفيذي رقم 20-329 مؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 22 نوفمبر سنة 2020،يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-269 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق ل 8 سبتمبر 1996 و المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي و يغير تسميتها إلى {الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية}".[2]

"تستهدف الوكالة شريحة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19-35 سنة خاصة منهم من يملكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية مع إمكانية رفع سن المقاول المستفيد من امتيازات الوكالة إلى 40 سنة".[3]

ويشترط على المقاول الراغب في أن يحدث الاستثمار كحد أقصى 3 مناصب عمل دائمة على الأقل الاستفادة من امتيازات الوكالة تقديم،مساهمة شخصية في تمويل المشروع و تقوم الوكالة باستكمال المبلغ المتبقي من خلال منح المقاول قرضا بدون فائدة،و في حالة اللجوء إلى البنوك تتدخل الوكالة من أجل تخفيض نسبة فائدة القرض البنكي الذي يستفيد من المقاول بالإضافة إلى تقديم مجموعة من الامتيازات سنتطرق لها في مايلي:

❖ **الامتيازات المالية**

تقوم الوكالة بتمويل كل نشاطات الإنتاج و الخدمات باستثناء الأنشطة التجارية البحتة مع مراعاة عامل المردودية في المشروع وإلى غاية سنة 2003 لم يكن سقف حجم الاستثمارات التي تغطيها الوكالة يتجاوز 04 مليون ليتم رفعه بعدها ليصل إلى 10مليون دينار جزائري أما صيغة التمويل فهي موزعة على الشكل التالي:

أ/ التمويل الثنائي: يتضمن هذا النوع من التمويل.

- مساهمة شخصية مقدمة من المقاول و تحدد وفقها المبلغ الإجمالي للمشروع.
- قرض بدون فائدة تقدمه الوكالة.

---

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،العدد52 الصادر في11سبتمبر سنة 1996،المتضمن المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المتعلق بانشاء الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب، ص 12

[2] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 70 الصادر في 25نوفمبر سنة2020 ، المتضمن المرسوم التنفيذي رقم 20-329 ،ص 08

[3] الجريدة الرسمية مزجع سابق ص 12

ويمكن تلخيص هيكل التمويل الثنائي المعتمد من طرف الوكالة في الجدول التالي:

مستويات التمويل	المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة
المستوى الأول أقل أو يساوي 5000.000	%71	%29
المستوى الثاني ما بين 5000.000 و10.000.000دج	%72	%28

المصدر:. www.ansej.org.dz

ب/ التمويل الثلاثي: يتضمن هذا النوع من التمويل.

- مساهمة شخصية مقدمة من طرف المقاول تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع.
- قرض بدون فائدة مقدم من الوكالة.
- قرض بنكي يخفض جزء من فوائده من طرف الوكالة .

ويمكن تلخيص الهيكل المالي للتمويل الثلاثي المعتمد من طرف الوكالة في الجدول التالي:[1]

مستويات التمويل	المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة	القرض البنكي
المستوى الأول أقل أو يساوي 5000.000دج	%01	%29	%70
المستوى الثاني ما بين 5000.000 و10.000.000	%02	%28	%70

المصدر:www.ansej.org.dz

[1] www.ansej.org.dz.

❖ **مهام الوكالة حسب مراحل إنشاء المشروع:**

تتواجد الوكالة في جميع مراحل إنشاء المشروع بدءا بصياغة المشروع ثم الموافقة عليه ثم متابعته كما يوضح الجدول التالي:[1]

المرحلة	المهام
صياغة المشروع	- توفير مختلف المعلومات المتعلقة بفرص و مجلات الاستثمار - إعلام و توجيه الشباب أصحاب المبادرات - استلام الملفات المودعة من طرف أصحاب المشاريع وكذا شهادات التأهيل - دراسة المشاريع من طرف لجنة الانتقاء الولائية
الموافقة على المشروع	- إخضاع المستفيد من برامج تدريسية - استلام الوثائق التالية: ▪ موافقة لجنة الانتقاء ▪ وصل دفع المساهمة الشخصية ▪ السجل التجاري أو بطاقة فلاح ▪ القانون الأساسي للمؤسسة ▪ البطاقة الهندسية ▪ وصل الانخراط في صندوق ضمان مخاطر القرض - استلام قرار doar مع قائمة التجهيزات - التوقيع على دفتر الشروط و السندات للأمر - إستلام شهادة الإعفاء من tva - تحويل القرض بدون فائدة - التأكد من تسليم المستفيد لأمر باستلام الصك و كذالك من اقتناء التجهيزات
الاستغلال	- معاينة والتأكيد من انطلاق نشاط المؤسسة - التأكد من الرهن الحيازي لاقتناء التجهيزات لفائدة البنك و الوكالة - مرافقة المستفيد و توجيهه و متابعته بصورة دورية و مستمرة

المصدر :من إعداد الباحث اعتمادا على نشريات على الموقع**www.ansej.org.dz**

[1]www.ansej.org.dz

❖ **الإعانات المالية و الامتيازات الجبائية المتعلقة الوكالة:**

منحت الوكالة للمستفيدين إعانات مالية و تسهيلات جبائية تختلف حسب مراحل المشروع و حسب طبيعته و المنطقة التي يزاول فيها و بالنسبة لهته والتي تتعلق أساسا بمرحلة الإنجاز و بحالة التمويل الثلاثي نوجزها في الجدول التالي:[1]

المرحلة	الإعانات المالية (خاصة بالتمويل الثلاثي إلى جانب القرض بدون فائدة)	الامتيازات الجبائية
مرحلة الإنجاز	- قرض بدون فائدة قيمته 500000دج لصالح حاملي شهادة التكوين المهني من اقتناء ورشات مختلفة ،كهرباء العمارات،التدفئة التكييف الدهن الميكانيك - قرض بدون فائدة بقيمة 500000دج موجه للتكفل بما يجار من محلات مخصصة لأنشطة مستقرة - 1000000دج قرض بدون فائدة لفائدة حاملي شهادة التعليم العالي من إنجاز محلات موجهة لإنشاء مكاتب جماعية لممارسة أنشطة الطب،المحاماة،المحاسبة...إلخ - التخفيض من نسبة الفائدةعلى القرض البنكي بنسبة تتراوح بين 60% و 95%حسب طبيعة النشاط و حسب المنطقة التي يزاول فيها.	- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيز و الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار - تطبيق معدل مخفض بنسبة 5%من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة و التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار - الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط - الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشئة للمؤسسات المصغرة

[1] www.ansej.org.dz

مرحلة الاستغلال		- الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات أو الضريبة على الدخل الإجماليوذلك حسب الإطار القانوني للمؤسسة - الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات و المنشآت الإضافية المخصصة لنشاطات المؤسسة المصغرة - الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ المتعلقة بالنشاطات الحرفية،وقد تمتد فترة الإعفاء لمدة سنتين إضافيتين في حالة تعهد الشباب المستثمر بتوظيف 3 عمال على الأقل و لمدة غير محددة .

المصدر:إعداد الباحث اعتمادا على نشريات على الموقع.www.ansej.org.dz

وفي حالة نجاح المستثمر في مشروعه و إستفاءه لمجموعة من الشروط المتعلقة أساسا مستحقاته و الوفاء بالتزاماته أمام الوكالة و كذا البنوك الممولة لمشرعه،بإمكانه الرجوع مرة أخرى للوكالة لطلب توسيع النشاط.

2 2 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالةCNAC:

أسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالمرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 6 جويلية 1994م تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94/1 المؤرخ في 11 ماي 1994م كفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بجهاز الدعم لإنشاء وتوسيع النشطات المخصصة للشباب العاطل عن العمل و البالغ من العمر 30-50 سنة و الذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية لشهر واحد والحد الأدنى للمشروع لا يتجاوز 10مليون دينار.

يقدم الجهاز لأصحاب المشاريع مايلي:[1]

- المرافقة أثناء جميع المراحل ووضع مخطط الأعمال
- المساعدة خلال جميع مراحل المشروع و تطوير دعم خطة العمل

❖ **. الشروط التي يجب أن تتوفر في الشخص حتى يستفيد من تدابير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:**

- أن يتراوح عمرك بين 30-50 سنة
- أن تكون حامل للجنسية الجزائرية.
- أن لا تشغل منصب عمل أو تمارس نشاط لحسابك الخاص خلال مرحلة إيداعك لطلب الاستفادة من تدابير CNAC.
- أن تكون مسجلا في الفروع التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل بصفة طالب شغل.
- التمتع بتأهيل مهني أو امتلاك معرفة له علاقة بالنشاط المراد مزاولته.
- القدرة على تجنيد القدرات المالية الكافية للمساهمة في تمويل المشروع.
- أن لا يستفيد مسبقا من إجراءات المساعدة في إطار خلق النشاط.[2]

❖ **المساعدات المالية:**

- يمثل القرض على شكل هبة من28-29% من التكلفة الإجمالية للمشروع.
- التخفيض في الفوائد البنكية .
- المساعدة على الحصول على التمويل البنكي 70% من التكلفة الإجمالية للمشروع من خلال إجراء مبسط من لجنة الانتقاء و التصديق و تمويل المشاريع و الضمان على القروض من خلال صندوق الضمان المشترك أخطار قروض استثمارات الشباب العاطل عن العمل و البالغ من العمر 30-50سنة.

[1] المرسوم التنفيذي رقم 84-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1514 الموافق6 جويلية 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، جريدة رسمية عدد 44 مادة1-2 ص 6.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 84-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1514 الموافق 6 جويلية 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،جريدة رسمية عدد 44 مادة1-2ص7

- وتستند الاستثمارات المراد إنجازها في هذا الإطار حصريا،على صيغة التمويل الثلاثي،الذي يرتبط صاحب المشروع و البنك و الصندوق من خلال التركيبة التالية:

- المساهمة الشخصية: 1-2% من التكلفة الإجمالية للمشروع.
- تمويل الصندوق: 28-29% من التكلفة الإجمالية للمشروع (على شكل هبة).
- تميل البنك: 70% بفوائد مخفضة.

❖ **المزايا الضريبية:**

- الإعفاء من ضريبة القيمة المضافة و التخفيض في التعريفات الجمركية قيد أثناء مرحلة الاستغلال.
- التدريب و التكوين في مجال تسيير المؤسسات أثناء تركيب المشروع وبعد إنشاء المؤسسة.
- التصديق على المكاسب المهنية.
- وضع هذا الإجراء بشراكة مع وزارة التكوين و التعليم المهنيين،وهو يهدف إلى تقييم و تحسين الخبرة المهنية لأصحاب المشاريع في المستقبل،الذين لا يملكون إثبات الكفاءة(شهادة التأهيل-ديبلوم- شهادة عمل)
- يتكفل ماديا بهذا الإجراء.[1]

3-2الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة 1999 حيث سمح آنذاك بإنشاء أكثر من 15000نشاط في مختلف القطاعات،إلا أنه لم يعرف في صيغته السابقة النجاح الذي كانت تتوخاه السلطات الجزائرية منه بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل نضج المشاريع ومتابعة إنجازها، وتم إنشاء هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14في جانفي 2004، وتمتلك الوكالة هيئة تحت اسم **صندوق الضمان للقروض** مهمته ضمان القروض التي تمنحها البنوك و المؤسسات المالية المنخرطة فيه لفائدة المقاولين،وتقوم الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة بتطوير القرض المصغر رامية إلى تطوير القدرات الفردية للأشخاص الراغبين في خلق نشاطاتهم الخاصة.[2]

- وبالتالي فهو موجه إلى البطالين المسجلين في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بما فيهم أولئك الذين انتهت مدة استفادتهم من حقوقهم،المرأة الماكثة في البيت الأشخاص الذين يشتغلون في القطاع الغير رسمي،حاملي شهادة التكوين المهني، الحرفيين و المواطنين القاطنين في القرى.

[1] المرسوم التنفيذي رقم 84-188، مرجع سابق ص7.
[2] الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على الموقع http/www.nourelim.org تاريخ الإطلاع 15-03-2021.

❖ **شروط الاستفادة من القرض:**

تختلف شروط الاستفادة من القرض باختلاف قيمة القرض و طريقة التمويل ولكن عموما يمكن تلخيص هذه الشروط في مايلي:

- بلوغ سن 18 عاما فما فوق.
- أن يكون الطالب دون دخل أو دخل ضعيف غير منتظم.
- أن يملك طالب القرض إقامة مستقرة.
- أن يكون ذو تأهيل علمي تثبته شهادة معادلة أو إثبات قدرة التحكم في التخصص الذي يرغب إنشاء نشاط فيه.
- أن لا يكون الشخص قد استفاد من مساعدة أخرى لإنجاز مشروع ما.
- تجنيد مساهمة شخصية من 3 إلى 5 بالمئة من التكلفة الإجمالية للنشاط حسب الحالات.
- لاقتناء المواد الأولية يجب المساهمة بنسبة 10 بالمئة من التكلفة الإجمالية التي لا يجب أن تتعدى 30 ألف دينار.
- دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة البنكية.
- الالتزام بتسديد القرض و الفوائد للبنك حسب الآجال المحددة.

❖ **أشكال الدعم المالي و التسهيلات التي تمنحها الوكالة:**

1- صيغ التمويل : تشرف الوكالة على تسيير صيغتين للتمويل تسمح كل صيغة بحكم خصوصيتها بتمويل أنشطة محددة ،كما يستقطب فئة معينة من السكان مما يزيد من رفع فعالية هاتين الصيغتين و المتمثلتين في:

أ- تمويل شراء مواد أولية: قرض بقيمة 100.000 دج بدون فوائد موجه لشراء المادة الأولية يتم تسديده على مدى 24إلى 36 شهرا.

قررت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر رفع قيمة القرض الذي تمنحه لاقتناء المواد الأولية من 100.00إلى 250.000 دج دون فوائد سنة 2013 لصالح الشباب المقاولين بولايات الجنوب.

ب- التمويل الثلاثي: قرض بقيمة لا تتعدى 1000.000 دج من أجل اقتناء عتاد صغير و مادة أولية لإنشاء مؤسسة ويتم تسديده على مدى 12 إلى60 شهرا و تكون نسبة المساهمة الشخصية 1% و البنك 70% و القرض 29%.

2- المزايا الضريبية:

- الإعفاء الكامل من الضريبة على الدخل العام أو الضريبة على أرباح الشركات لمدة 3 سنوات.
- الإعفاء على ضريبة العقار عن البناءات المتعلقة بالنشاط المزاول لمدة 3 لسنوات.
- تعفى من حق التحويل الإقتناءات العقارية التي قام بها صاحب النشاط لغرض إنشاء نشاطات صناعية.
- يمكن أن تستفيد من الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة للتجهيزات و الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- تحدد الحقوق الجمركية المتعلقة بالتجهيزات المستوردة و التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار بتطبيق نسبة 5%[1].

[1] المرسوم التنفيذي رقم 11-134 من 22مارس 2011 و المعدل للمرسوم التنفيذي زقم 04-14 من 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط و مستوى الإعانات الممنوحة للمستفيدين من القرض المصغر.

3- برامج المرافقة في الجزائر:

لقد قامت العديد من الدول باتخاذ تدابير عديدة في سياق مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة،إدراكا منها لأهمية هذه المؤسسات على المستوى الاقتصادي و الاجتماعي، وقد تتخذ المرافقة عدة أساليب وفقا للأوضاع الاقتصادية و للأهداف المتوخاة من ذلك.

- مفهوم المرافقة:

تعرف بأنها عملية ديناميكية لتنمية وتطوير مشروعات الأعمال خاصة مشروعات الأعمال و المنشآت الصغيرة التي تمر بمرحلة التأسيس أو الإنشاء و بداية النشاط حتى تتمكن من البقاء و النمو بصفة خاصة في مرحلة بداية النشاط، وذلك من خلال العديد من المساعدات المالية و الفنية وغيرها من التسهيلات الأخرى اللازمة أو المساعدة.[1]

3-1 حاضنات الأعمال:

ظهرت الحاضنات في الو م أ ، واستمرت في التطور حتى أصبحت اليوم تمثل صناعة قائمة بذاتها يطلق عليها البعض صناعة الحاضنات،تعرف حاضنات الأعمال بأنها "آلية من آليات المعتمدة لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المبتدئة فهي مؤسسة قائمة بذاتها تتمتع بالشخصية الاعتبارية ،وتوفر مجموعة من الخدمات و التسهيلات للمؤسسات الصغيرة لتتجاوز أعباء مرحلة الانطلاق، وقد تكون حاضنات الأعمال مؤسسة خاصة أو مختلطة أو تابعة للدولة وهذه الأخيرة تعطي لها دعما قويا".[2]
وقد عرفها المشرع الجزائري بأنها: مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي و تجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.[3]

❖ **حاضنات الأعمال في الجزائر:**

جاء القانون التوجيهي لسنة 2001 ليرسم الخطوط الواجب وضعها حيز التنفيذ من أجل التكفل الأحسن بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقيته و المتضمن إنشاء عدة وك الات و صناديق تعمل على تأهيل هذه المؤسسات من خلال المادة 13 التي تنص على أنه: يتم إجراءات التأسيس و الإعلام و توجيه و دعم و تنمية و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عن طريق مراكز التسهيل تنشأ لهذا الغرض ثم تم إصدار مرسوم تنفيذي رقم 03 سنة 2003 للتعريف بنظام عمل الحاضنات و

[1] موالخلوة أحمد،**سياسة دعم المقاولتية في الجزائر** ، رسالة ماستر تخصص إدارة الأعمال جامعة مولاي الطاهر سعيدة 2016-2017،ص 37
[2] حسين رحيم ، **نظم حاضنات الأعمال كآلية لدعم التجديد التكنولوجي** ،مجلة العلوم الاقتصادية و علوم التسيير العدد02 جامعة فرحات عباس سطيف 2003 ص 164
[3] حسين رحيم، نظم حاضنات الأعمال كآلية لدعم التجديد التكنولوجي، مرجع سابق ص 165.

أنواعها و الهيئات العامة و المنظمات التي تديرها و بذلك تعد الجزائر حديثة العهد بعملية حاضنات الأعمال ولم تعط لها أهمية إلا في السنوات الأخيرة.[1]

✓ **أهداف حاضنات الأعمال:**

تعمل حاضنات الأعمال على تحقيق عدة أهداف نذكر منها:

- خلق مشروعات إبداعية جديدة و المساعدة في توسعة المشروعات القائمة.
- مساعدة أصحاب الابتكارات على تحويل أفكارهم إلى منتجات أو نماذج أو عمليات قابلة للتسويق.
- توفير الدعم و التمويل و الخدمات الإرشادية و التسهيلات لمنتسبيها.
- زيادة فرصة نجاح المشاريع الجديدة.
- ربط الصناعات الصغيرة مع بعضها البعض(تحقيق التكامل الصناعي).
- تقديم مشاريع قوية للمجتمع قادرة على الاستمرار و التطور مستقبلا.

❖ **الأدوار و المهام التي تقوم بها الحاضنة:** نذكر مايلي:

- تقديم الخدمات الاستشارية أثناء دراسة جدوى المشاريع،و المساعدة على اختيار المواد الأولية ،و الآلات و المعدات و طرق وأساليب العمل.
- توفير الدعم المالي ، المساندة و الاستشارة الإدارية و التسويقية.
- ربط المؤسسة المحتضنة بمختلف الجهات الحكومية و الغير حكومية.
- التدريب الإداري و التقني لعاملي المؤسسة من طرف الحاضنات أو الهيئات الخاصة.
- توفير أماكن و مساحات مجهزة لإقامة المشاريع.
- توفير البرامج المتخصصة لتمويل المشروعات الجديدة،من خلال شركات رأس المال المخاطر أو برامج تمويل حكومية أو شبكة من رجال الأعمال.
- متابعة و تقييم المشروعات الجديدة بشكل مستمر بالتعاون مع المستشارين.[2]

2-3 مراكز التسهيل:

لقد تم إنشاء مراكز التسهيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 25 فبراير 2003، وذلك طبقا لأحكام المادة 13 من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، وهي هيئات تتكفل بإجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و أيضا بإعلام وتوجيه و دعم و مرافقة حاملي المشاريع.

[1] مو الخلوة أحمد ،**سياسة دعم المقاولتية في الجزائر**، مرجع سابق ص 38

[2] عبد الرزاق خليل،نور الدين هناء،**دور حاضنات الأعمال في تمويل المؤسسات الصغيرة و الدول العربية**،مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الدولي،متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية،17-18 أفريل 2006 جامعة ورقلة ص 612.

أما الطبيعة القانونية لهذه المراكز فهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.[1]

✓ **أهداف مراكز التسهيل:**

تهدف مراكز التسهيل إلى تطوير ثقافة المقاول من خلال الجمع بين العديد من الجوانب الضرورية لذلك كالعمل على توفير شباك يسهر على تلبية احتياجات المقاولين، و تقديم مختلف التسهيلات الكفيلة بتقليص أجال إنشاء المؤسسات، وإقامة مكان يلتقي فيه عالم الأعمال و المؤسسات و الإدارات المركزية أو المحلية و كذلك الحث على تثمين البحث العلمي من خلال التقريب بين المقاولين و مراكز البحث و شركات الاستشارات و مؤسسات التكوين و الأقطاب التكنولوجية والصناعية و المالية و تتولى مراكز التسهيل المهام التالية:

❖ **مهام مراكز التسهيل:**

- دراسة الملفات التي يقدمها المقاولون و الإشراف على متابعتها.
- تجسيد اهتمامات أصحاب المؤسسات في أهداف عملية و ذلك بتوجيههم حسب مسارهم المهني.
- مساعدة المستثمرين على تخطي العراقيل التي تواجههم أثناء مرحلة تأسيس الإجراءات الإدارية.
- مرافقة المقاولين في ميداني التكوين و التسيير.
- تشجيع نشر المعلومة بمختلف وسائل الاتصال المتعلقة بفرص الإستثمارو الدرسات الإقطاعية و الإستراتيجية و الدراسات الخاصة بالفروع.
- تقديم خدمات في مجال الاستشارة في وظائف التسيير و التسويق و استهداف الأسواق و تسيير الموارد البشرية.
- المساعدة على نشر التكنولوجيا الجديدة من خلال مساعدة حاملي المشاريع على:
  - ✓ مراقبة حسن التكامل بين المشروع و قطاع النشاط.
  - ✓ إعداد مخطط التطوير و مخطط الأعمال عند الحاجة.
  - ✓ اقتراح برنامج تكوين أو استشارة يتكيف مع احتياجاتهم الخاصة.
  - ✓ تشجيع بروز مؤسسات جديدة و توسيع مجال نشاطها.
  - ✓ مساعدة المنشئين على تجسيد مساعيهم الرامية إلى تحويل التكنولوجيا

❖ **تهتم مراكز التسهيل بنوعين من المستثمرين:**

-**الصنف الأول:** يكون فيه المستثمر صاحب فكرة ولا يملك رأس المال أي الإنشاء من العدم ،أو يملك أموال و يحتاج لمن يوجهه و يرافقه في تجسيد فكرته على شكل مشروع.

[1] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادر في 26 فيفري 2003 ص 18.

-**الصنف الثاني:** يكون فيه المقاول صاحب المؤسسة و يبحث عن معرفة وإرشادات في التكنولوجيا الجديدة أو كيفية تطوير وسائل الإنتاج عن طريق تدعيم مادي على شكل اتفاقيات مع مراكز البحث و المخاطر.[1]

3-3مشاتل المؤسسات:

لقد تم إنشاء مشاتل المؤسسات وفق للمرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فبراير 2003 طبقا لأحكام المادة 12 من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، يتمحور نشاطها حول مساعدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دعمها، أما عن شكلها القانوني فهي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي و تجاري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

وتكون المشاتل في أحد الأشكال التالية:

- **المحضنة:** هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات.
- **ورشة الربط:** هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة و المهن الحرفية.
- **نزل المؤسسات:** هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.[2]

❖ **أهداف مشاتل المؤسسات:**

- تطوير التعاون مع محيط المؤسسة.
- المشاركة في الحركة الاقتصادية في مكان تواجدها.
- تقديم الدعم لمنشئي المؤسسات الجديدة.
- ضمان استمرارية مرافقة المؤسسات الجديدة.
- العمل على أن تصبح المؤسسات الجديدة في المدى المتوسط عملا إستراتيجيا لتحقيق التنمية الاقتصادية في مكان تواجدها.

❖ **مهام مشاتل المؤسسات:**

- استقبال واحتضان و مرافقة المشاريع الحديثة المنشأة لمدة معينة وكذا لأصحاب المشاريع.
- فحص مخططات الأعمال للمستأجرين المحتملين الحاملين للمشاريع داخل المشتلة.
- دراسة كل أشكال المساعدة و المتابعة.
- إعداد مخطط توجيه لمختلف قطاعات النشاطات التي تحتضنها المشتلة .
- مساعدة المؤسسات على تجاوز الصعوبات و العراقيل التي تواجهها.
- وضع الأدوات و التجهيزات المكتبية و الإعلامية اللازمة تحت تصرف المؤسسات المختصة.

[1] منصوري الزين، **أليات الدعم و المساندة للمشروعات الذاتية و المبادرات لتحقيق التنمية** ،ضمن ملتقى المقاولاتية :التموين و الفرص، جامعة بسكرة الجزائر افريل 2010.

[2] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرجع سابق ص 13.

- إعداد برنامج العمل.

❖ **الخدمات التي تقدمها مشاتل المؤسسات:**

- توفير التجهيزات المكتبية وأجهزة الإعلام الآلي.
- توفير التكنولوجيات الحديثة الأكثر تقدما كلما أمكن ذلك.
- توفير خدمات استقبال المكالمات الهاتفية و الفاكس.
- توفير خدمات الكهرباء، الغاز ،الماء.
- تقديم الاستشارات القانونية و المحاسبة و المالية للأصحاب المشاريع.
- تقديم خدمات التدريب في مجال تقنيات الإدارة و التسيير أثناء مرحلة النضج.[1]

4 برامج و تجارب دولية في المرافقة المقاولاتية:

4 1 برامج أجنبية في المرافقة المقاولاتية:

4-1-1 المرافقة المقاولاتية في بريطانيا: تتعدد التجارب البريطانية في مجال المرافقة المقاولاتية نذكر منها:

❖ **برنامج THINk BIG:** للتعرف على هذا البرنامج ندرج العناصر التالية:

✓ **البلد:** المملكة المتحدة (البرنامج موجود أيضا في ألمانيا ايرلندا ،سلوفاكيا وأطلق أيضا في جمهورية التشيك و إسبانيا في سنة 2012.

✓ **وصف البرنامج:** thinkbig هو برنامج أطلق سنة 2009 من طرف تليفونيكا من أجل تشجيع و مساعدة الشاب على إنشاء المشاريع المجتمعية،ويهدف البرنامج أيضا إلى توعية البالغين من خلال الحملات، بالدور الإيجابي الذي يمكن أن يلعبه الشباب في مجتمعهم خاصة في إعطائهم الفرصة في اكتساب الخبرات و المهارات الجديدة و البرنامج البريطاني يتكون من مستويين للإعانات:

- إعانات المستوى الأول: تمنح للشباب الذين وجدوا وسيلة فريدة من نوعها لتقديم مساهمة إيجابية لمجتمعهم حيث يستفيدون من منحة ب 300 جنيه إسترليني و حوافز أخرى لتنفيذ مشروعهم.
- مشاريع المستوى الثاني ذات أهمية أكثر من حيث امتداد نطاقها و حجمها و يتم منح إعانة بـ 2500 جنيه إسترليني، ويستفيد الشباب من تكوين و تدريب مكثف و دعم من موظفي تليفونيكا.

✓ **الفئة المستهدفة:** الشباب من 18 إلى 25 سنة الذين ليس لهم مستوى منخفض من التعليم، الذين لا يعانون من إعاقة.

✓ **مدة البرنامج:** تصل إلى 6 أشهر لمشاريع المستوى الأول وإلى سنة لمشاريع المستوى الثاني.

[1] المواد من 05 إلى 08، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،مرجع سابق ص 13.

- ✓ **الهيئات المسئولة على تنفيذ البرامج:**

- المنظمات الشريكة لـthinkbig:برنامج يعتمد على 52 منظمة شريكة على مستويين الوطني و الإقليمي،الذين يشاركون في اختيار المشاريع و مرافقة الشباب خلال مرحلة الإنجاز.[1]
- المفكرين الكبار bigthinkers هم موظفين من المتطوعين الذين يدعمون البرنامج
- أصحاب المصلحة في المجتمع intervenants الأفراد(أفراد الأسر و الأصدقاء و الناس الأكثر تأثير في المجتمع)
- قدماء thinkbig هم الأشخاص الذين شاركو في البرنامج و الذين يعطون القليل من وقتهم لدعم و تعزيز المشاركين الجدد.

- ✓ **الهيئات المسؤولة على التمويل:**

- المنظمات المختلفة من بينها تيليفونيكا telefonika و 3 جمعيات خيرية، والوكالة الوطنية للسباب ، مؤسسة الحفظ للمملكة المتحدة للشباب.

❖ **برنامج prince scottish youth business trust :**

- ✓ **البلد:** إسكتلندا و المملكة المتحدة.
- ✓ **وصف البرنامج:** إن برنامج الـ:PSYBT هي شراكة بين القطاعين العام و الخاص فريدة من نوعها معززة بمساهمة أكثر من 750 متطوع من مجتمع الأعمال المحلي.

يوفر مجموعة من القروض الصغيرة بمبالغ مناسبة و مجموعة من الخدمات لدعم تنمية المؤسسات بما في ذلك التدريب،التأطير،التوجيه،ونظام تدريس خصوصي هذا البرنامج ينشط حاليا في 34 دولة في جميع أنحاء العالم تعمل على تسهيل تبادل أفضل النظم و الممارسات و المعلومات على المستوى العالمي.

- ✓ **الفئة المستهدفة:** يستهدف الشباب العاطلين عن العمل الذين يعانون معوقات هدفها تحويط المخاطر المالية المحسوبة لمساعدة الشباب المحرومين على بدأ مشاريعهم.
- ✓ **معايير الاختيار:** الشباب الذين تتراوح أعمارهم من 18-25سنة يعيشون في اسكتلندا ويمكن أن تثبت أن لديهم إرادة وتصميم لإنشاء و تطوير أعمالهم التجارية الخاصة
- ✓ **مدته:** يقدم مجموعة شاملة من خدمات الدعم، التدريب و المشورة قبل إطلاق المشروع في فترة الإشراف بعد إنشاء الشراكة، مدته يمكن أن تصل دورة سنتين.
- ✓ **الهيئات المسئولة على تمويل البرنامج:** يتم اعتماد PSYBTمن خلال شبكة من الشركاء تتكون من الوكالات الحكومية، الشركات الخاصة، المتطوعين و الوك الات المحلية المسئولة عن التنمية

[1] أمل بعيط، **برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر واقع و أفاق** ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير ،جامعة باتنة 1 ،2017،ص 85

الاقتصادية 30% من تمويلها من الحكومة الإسكتلندية 14% من الصناديق الهيكلية الأوروبية 45% من التبرعات الخاصة و 11/ بالمئة من الإرادات الخاصة.[1]

4 1 2 المرافقة المقاولاتية في ألمانيا:

❖ **برنامج GARAGE HAMBURG** يعرض البرنامج في النقاط التالية:

- ✓ **وصف البرنامج:** يوفر البرنامج مساحة عمل لأصحاب المشاريع، يقوم المقاولين بتقديم طلباتهم مع خطة الأعمال، و يتلقى المترشحون الناجحون رأس المال عند الانطلاق يصل إلى 5000 يورو، وتتاح له فرصة دفع أسعار فائدة منخفضة، حيث يتم منح القروض على أساس خطة العمل واستنادا على موثوقة و قدرة كل مرشح، ويدعم البرنامج مشاريع في جميع القطاعات المهنية،ولكن متخصصة في الصناعات الإبداعية مثل الموسيقى و الأدب و الفن و السينما و التصميم و الإذاعة و الهندسة المعمارية و الصحافة و تطوير البرمجيات.
- ✓ **الفئة المستهدفة:** الشباب البطال.
- ✓ **طريقة التدخل:** مركز الدعم،حاضنات الأعمال و التمويل الأصغر.
- ✓ **معايير الاختيار:** المرشحين يجب أن يكونوا أقل من 35 سنة و بدون عمل.
- ✓ **مدة البرنامج:** حتى 6 أشهر.
- ✓ **الشركاء:** حاضنات الأعمال هامبورغ تستفيد من علاقة متميزة مع مجتمع الأعمال من خلال شبكة من المهنيين الذين يقدمون بانتظام من خلال توفير التدريب و الحلقات الدراسية و تقديم المشورة للمشاركين بالإضافة إلى شبكة مكونة من GRAGES تقع في KIEL مما يسهل تبادل المعارف وأفضل التطبيقات.[2]

2-4 برامج عربية في المرافقة المقاولاتية:

الدول العربية هي الأخرى تبنت عدة برامج للمرافقة المقاولاتية و هذا للنهوض باقتصادياتها و بعث التنمية الاجتماعية و الاقتصادية، و نأخذ تجربة المغرب و تونس .

4 2 1 المرافقة المقاولاتية في المغرب:

يعرف المغرب ارتفاعا محسوسا في نسبة البطالة خاصة عند الشباب الذين تتراوح أعمارهم مابين 15-35 سنة 49% منهم ليس لهم مستوى دراسي و لا يملكون عمل معين، 51% الباقية تعبر عن المتمدرسين العاطلين عن العمل، أما النساء فهن الأكثر تهديدا للبطالة حيث تتجاوز نسبتهن 82%، لهذا وضعت المملكة المغربية مجموعة من البرامج المساعدة على تحديث مناصب الشغل والتى تشجع المقاولاتية وإنشاء المؤسسات من بينها:

[1] أمل بعيط ، **برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر واقع و أفاق** ، مرجع سابق ذكره ، ص ص 86 87

[2] http//wasistgarage.de/hamburg.home.11-03-2021

- **مؤسسة المقاول الشاب: FJE** أنشأت في 30 ديسمبر 2009 بدعم من القرض الفلاحي، و بموافقة من وزارة العمل، بدأ نشاطها في أكتوبر 2010 تهدف إلى مساعدة الشباب و خلق مناصب شغل خاصة في المناطق الريفية، و من إستراتيجياتها إنشاء دور مقاولاتية للشباب في العديد من المناطق الريفية.
- **مؤسسة مقاولي المغرب: AME** عبارة عن جمعية غير ربحية من قانون 1901 أنشأت في 1999 تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية في المغرب من خلال عدة عناصر:
  - تشجيع المغاربة في الخارج أو المرتبطين بالمغرب في إنشاء مؤسساتهم داخل المغرب
  - تغطية مختلف القضايا الاقتصادية و الإجراءات المرتبطة بإنشاء المؤسسات
  - تكوين علاقات بين المؤسسات المغربية والكفاءات المغربية الموجودة في الخارج
  - ربط المقاول بالجهات التمويلية كمؤسسات القرض المصغر، رأس المخاطر.
- **الصندوق المركزي لضمان القروض: CCG** أنشأ في 1949/07/04 وهو مؤسسة عمومية ذات طابع مالي هدفه ضمان القروض الموجهة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، تم إجراء إصلاحات تشريعية و عملية على الصندوق في بداية 1996 و تمثلت في:
  - توسيع مجال تدخل الصندوق.
  - تدعيم المؤسسات التي تعمل تصدير المنتجات المحلية إلى الخارج.
  - ضمان القروض الموجهة للاستثمارات.

حيث أصبح هذا الصندوق يغطي من 50% إلى 85% من تكلفة المشروع، كما أصبح يقدم مساعدات مالية للتمويل المشاريع المنتجة بنسبة 30%، إلى جانب مساهمته في تدعيم رأس مال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

- **الشبكة المغربية لاحتضان المقاولات:** أنشأت الشبكة سنة 2002 بشراكة بين القطاع العام و الفاعلين الاجتماعيين و الاقتصاديين من أجل تقريب الجامعة من عالم المقاولات و تشجيع الابتكار.[1]

أ - لحاملي مشاريع إنشاء المقاولات المبتكرة:

- دعم مالي يصل إلى 23000000 درهم لتغطية الدراسات و النماذج.
- المواكبة على الجوانب الرئيسية للمشاريع الاقتصادية، التقنية، المالية...
- المساهمة في ربط علاقات مع شبكة من الخبراء المستثمرين.
- الولوج إلى المعلومات العلمية و التقنية من خلال المعهد المغربي لإعلام العلمي و التقني.
- التوجيه و المساعدة في صياغة المشروع.

[1] أمل بعيط ، **برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر واقع و أفاق** ، مرجع سابق ذكره، ص ص 96 97.

- الحصول على تدريبات مخصصة لخلق المقاولات.

ب – للحاضنات:

- لحاضنات الأعضاء في الشبكة: مواكبة التأهيل في ميدان الإحتضان، التنقيب على المشاريع إنشاء المقاولات المبتكرة.
- لحاضنات المقبلة: المساعدة في صياغة وإنشاء الحاضنة المساعدة في تنظيم عمليات التجسس.

4 2 2 المرافقة المقاولاتية في تونس:

تونس هي الأخرى سعت إلى تدعيم قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال تشجيع إنشائها و تسخير مجموعة من البرامج لمرافقتها في مختلف مراحل الإنشاء.

- **برنامج مشروعي: MASHROU3I:** عبارة عن مشروع شراكة بين القطاع العام و الخاص يدعم المقاولاتية في كل من القيروان، القصرين،الكاف،سيدي بوزيد، من خلال مرافقة أصحاب المشاريع في المراحل الأولى من الإنشاء، بتقديم مجموعة من الدورات التدريبية.

يطلق البرنامج مسابقات لأصحاب المشاريع يتم على أساسها اختيار أحسن 40 مخطط عمل ليستفيد أصحابها من مرافقة مقاولاتية مكثفة تتمحور حول مختلف الأمور و المخاطر التي قد تواجه المؤسسة،بالإضافة إلى التعرف على مصادر التمويل، كيفية إعداد المخطط المالي، المساعدة على تحديد مختلف الفاعلين في سلسلة التوين، وتتراوح هذه المرافقة ما بين 6 أشهر إلى 12 شهرا.

- **قرطاج لملائكة الأعمال: CBA**تعتبر الشبكة الأولى في تونس لملائكة الأعمال، تجمع بين المستثمرين و المقاولين الذين يبحثون عن مصادر تمويل لمؤسساتهم الرائدة في المراحل الأولى من الإنشاء.[1]
- **شروط العضوية:**
  - رجال أو نساء الأعمال.
  - المقاولون الذين نجحوا في مؤسساتهم و يرغبون في مساعدة مقاولين جدد.
  - المدراء أو الإطارات سواء كانوا عاملين أو متقاعدين أو لديهم خبرة في إدارة الأعمال.
  - الأساتذة الباحثين و الجامعيين.
- **نشاطات الشبكة:**
  - التعريف بملائكة الأعمال و دورها الاجتماعي و الاقتصادي في الحركة المقاولاتية في تونس.

[1]Belgacem saula.mesures d'encouragement au travail indépendant. Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant. tunisie .17-18 mai 2007. P 07-12

- خلق محيط مبني على الاحترافية،القيم والممارسات الجيدة فيما يخص التمويل.
- إعداد ملتقيات و ندوات سنوية.
- القيام بدراسات حول دور ملائكة الأعمال و حصيلة نشاطاتهم في تونس.
- المشاركة في مختلف التظاهرات الوطنية و الجهوية الخاصة بإنشاء المؤسسة.

❖ **بنك تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:** من أجل تدعيم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في المجال المالي تم إنشاء بنك تمويلي بمقتضى القانون 652001 في 2005/03/01 برأسمال اجتماعي قدره 50 مليون دينار تونسي، بمساهمة الدولة و بعض المؤسسات الأخرى منها المؤسسة التونسية للضمان STGS ،ومن مهام البنك:

- ضمان القروض الموجهة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة وفي جميع المجلات.
- التكفل وتسهيل بإنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مع تدعيم و ترقية المؤسسات القائمة في مجال توسيعها أو تجديد استثماراتها.
- يساهم البنك في تمويل الاستثمارات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تتأرجح تكلفتها مابين 80000 دينار و 4مليون دينار تونسي، حيث يتدخل البنك في تمويل 20% إلى 50% من تكلفة المشروع مع سقف محدد بـ 1مليون دينار تونسي.

❖ **حاضنة تكنولوجيا الإتصال الغزالة:** يصنف قطب الغزالة لتكنولوجيا الاتصال في المرتبة الرابعة عالميا من بين الأقطاب التكنولوجية في العالم، و هو محضنة دولية للعديد من الشركات العالمية التي تتنافس فيما بينها لتدعيم إقتصاد المعرفة و تسويق تكنولوجيا الاتصال، تم إنشاءه سنة 2001، يتمركز داخل القطب أكثر من 80 مؤسسة تونسية وأجنبية مستفيدة من الامتيازات و حوافز الاستثمار.

إلى جانب استقطاب قطب تكنولوجيات الاتصال للمؤسسات القائمة في المجال، عمد إلى إقامة محضنة لأصحاب الأفكار و المشاريع من الشبان خريجي الجامعات التونسية لتدعمهم في إقامة مشاريعهم الهامة كما تقوم بـ:

- تطوير الخدمات البريدية و المالية وذلك باستعمال تقنيات المراسلات الالكترونية والموزعات التيلماتيكية.
- القيام بدراسات وبحوث لإدخال و تطوير التكنولوجيا الحديثة في مجال الأنشطة البريدية.
- توفر المدرسة العليا للموصلات حلقات من التكوين المستمر لصالح أعوان قطاع الاتصالات بهدف تطوير مهارات الموارد البشرية.

- كما توفر للذين يأملون في التدريس و البحث، مرحلة ثالثة للتكوين المفتوح للراغبين في الحصول على شهادة الماجستير و الدكتوراه أو شهادة في الكفاءة في تكنولوجيا الاتصال و المعلومات.

لقد حققت المؤسسات التي التحقت بالقطب صادرات لافتة للنظر، مؤسسات مندمجة نجحت في تطويلا تكنولوجيا الربط الهاتفي اللاسلكي و ذلك بتعويض الشبكة العادية، بطيئة الانجاز مرتفعة التكاليف بشبكة سريعة الانجاز ومحدودة التكاليف،ولاقت التجربة إقبالا كبيرا من عديد من الدول العربية و الإفريقية بعد أن تم تطبيقها في تونس وحقق النجاح المأمول.[1]

[1] أمل بعيط ، **"برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر واقع و أفاق"** ،مرجع سابق ذكره ص 101 ص 102.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على أهم عموميات المقاولاتية ،بداية في إعطاء لمحة تاريخية عن المقاولاتية عامة وفي الجزائر خاصة، حيث تطرق العديد من الباحثين إلى طرح مختلف الدراسات التي تناولت المقاولاتية بمفهومها الاقتصادي و حتى الاجتماعي ، حيث ركزنا على نظرة الباحثين الاجتماعيين للمقاولاتية بصفتنا طلاب علم الاجتماع التنظيم و العمل، ثم عرضنا في هذا الفصل أبرز سياسات البرامج و المرافقات المقاولاتية التي توفرها الدولة الجزائرية، و التي استطاعت التقليص من حجم البطالة التي أضحت هاجس أمام الشباب الجزائري خاصة منهم الحاملين للشهادات الجامعية بتشجيعها للمبادرات الفردية و حرية المنافسة و ترقية المقاولاتية، إذ تعد أ جهزة الدعم و المرافقة التي تبنتها الدولة أحد أهم السبل للتسهيل على المقاولين إنشاء مؤسساتهم و تطويرها لما تقدمه هذه الأجهزة من خبرات و مرافقة لهؤلاء الشباب.

ثم تطرقنا إلى عرض تجارب بعض الدول في مجال المرافقة المقاولاتية من خلال مجموعة من البرامج الأجنبية في كل من بريطانيا وألمانيا، أما عن التجربة العربية فأخذنا البرامج المعتمدة في تونس و المغرب.

الفصل الثالث
سياسة الشغل في الجزائر

1 - الإطار المفاهيمي لسياسات التشغيل و أبعادها الرئيسية.

2 - تطور سوق العمل في الجزائر.

3 - سياسة إدماج الجامعيين في سوق العمل.

4 - معوقات نجاح سياسة التشغيل.

مقدمة الفصل:

يعتبر الاهتمام بقضايا الشغل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر ,الأمر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة ووضع هياكل تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة .

لقد كانت سياسات التشغيل ومكافحة البطالة دوما ولازالت جزءا من سياسات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الجزائر،باعتبار أنه لايمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، خاصة في الجزائر التي تمتلك ثروة شبابية،إلا أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة والتي مست مختلف شرائح المجتمع حتى الشباب الجامعي خاصة ،مما أدى بالدولة الجزائرية إلى إتباع سياسة التشغيل ومن أجل الإحاطة قدر الإمكان بسياسة التشغيل ارتأينا في هذا الفصل أن نعرج على أهم المطالب ،بداية بتحديد:

1 - الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل وأبعادها الرئيسية .

2 - تطور سوق العمل في الجزائر.

3 - سياسة إدماج الجامعيين في سوق العمل .

4 - معوقات نجاع سياسة التشغيل.

1 -الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل وأبعادها الرئيسية:

أ - الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل:

رغم اختلاف الآليات والوسائل المستعملة ضمن سياسة التشغيل والتي توضع حسب التوجه الإيديولوجي الاجتماعي و الاقتصادي،إلا أننا نجد إجماع حول التعاريف الخاصة بسياسة التشغيل، ومن ضمن التعاريف نذكر:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين:

سياسة: وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية.

التشغيل:وهو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

سياسة التشغيل: أنها مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثي (الحكومة،أصحاب الأعمال،العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل .

كما يشير مفهوم سياسة التشغيل على أنها "مجموع التدخلات العمومية في سوق العمل،والتي تهدف إلى تحسين آليات عمل هذه السوق بما يضمن التقليل من اختلالات التوازنات التي يمكن أن تظهر"[1].

كما تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية " OCDE" سياسة التشغيل، في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"[2].

ب -الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر:

إن أبعاد سياسة التشغيل تؤول إلى عدة جوانب،والتي تحكمها ظروف وعوامل مختلفة حسب الأهداف الرامية إليها فمنها ماهي أبعاد اجتماعية ،ومنها ماهي اقتصادية، ومنها ماهي تنظيمية وهيكلية .

❖ **البعد الاجتماعي :**

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة آفة البطالة ،لاسيما بالنسبة للشباب عامة،وذوي المؤهلات الجامعية و المتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع،وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب عن ذلك من أفكار و تصرفات أقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب أولا، وبالبلاد ثانيا، ونقصد بذلك اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى،والتمرد على قيم و تقاليد و قوانين البلاد،وما إلى ذلك من الإنعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

---

[1] سميحة يونس، **اتجاهات خريجي الجامعات نحو السياسة الوطنية للتشغيل** ، مذكرة ماجيستير كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر بسكرة،2007 ص ص 76 77

[2] ماجدة أبو زنط وعثمان غنيم ، **التنمية المستدامة دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى** ، مجلة المنارة ،المجلد 12 ،العدد الأول ، 2006 ص165.

❖ **البعد الاقتصادي :**

يتركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات و قطاعات النشاط بم يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية و المردودية و منافسة المنتوج الأجنبي،ومواكبة التكنولوجيا السريعة التطور.

❖ **البعد التنظيمي والهيكلي :**

حيث يرمي إلي تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية التشغيل و محاربة البطالة المعتمدة الأبعاد ويمكن إيجازها كالتالي:[1]

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل وتحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض و الطلب في مجال التشغيل.
- ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير و المتوسط.
- تنمية روح المبادرة المقاولاتية.
- تكييف الشعب مع التخصصات و التكوين حسب احتياجات سوق العمل.
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل.
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات.
- عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.[2]

2 -تطور سوق العمل في الجزائر:

إن سوق العمل حاليا يشهد تطورات عالمية، يسببها التقدم العلمي و التكنولوجي هذا ما انعكس على اقتصاديات البلدان خاصة العربية منها، إضافة إلى تطور المناخ الاقتصادي المحلى و العالمي، و تختلف وضعية سوق العمل باختلاف السياسة المتبعة، حيث تبنت الجزائر خلال العشرية الأخيرة من القرن الماضي مقاربة اجتماعية لامتصاص الآثار السلبية لإصلاحات الاقتصادية شهد فيها سوق الشغل الجزائري تحولات مهمة، و عليه تظهر الحاجة إلى ضرورة إعادة تحليل سوق العمل الجزائري بعد هذه التغيرات و التطورات.

[1] أحيمة سليمان، **السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر** ، الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع ، جامعة الطاهر مولاي سعيدة ، 26 27 أفريل 2009 ، ص 32.
[2] أحيمة سليمان، **السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر** ، نفس المرجع السابق،ص 32.

❖ **المرحلة الأولى : 1962-1970:**

كان الوضع الذي واجهته الحكومة بعد الاستقلال وضعا مؤلما، وذلك بسبب الفترة التي شهدتها من الحرب والتخريب الاستعماري،دمرت الهياكل الاجتماعية و الاقتصادية الموجودة في البلاد، وبعد استقرار الحكم السياسي وعودة السيادة للدولة تمكنت من إعادة البناء عن طريق مجموعة من الإجراءات:

- تأسيس لجان التسيير للأراضي الزراعية و المؤسسات الصناعية والتجارية التي تركها ملاكها.
- إنشاء دواوين وشركات وطنية، وهذا من أجل مراقبة القطاعات الحيوية للاقتصاد.
- وضع هياكل مالية تتلائم مع الظروف في تلك الفترة وتأميم البنوك الأجنبية الموجودة في الجزائر سنة 1966.

من خلال هذه الإجراءات التي كانت كلها في الفترة الممتدة ما بين 1962-1967 نلاحظ أن "هدف الدولة كان استراتيجيا أي انتهاج سياسة تنموية تقوم على استكمال الاستقلال الوطني، وبناء مجتمع متحرر من الاستغلال والأكثر اهتماما بترقية الفرد في المجتمع الجزائري"[1].

❖ **المرحلة الثانية :**

خلال المخطط الرباعي الأول (1970-1973) تم تحديد الاتجاه نحو التخطيط لإنشاء الصناعات الثقيلة التي ترتكز على قطاع المحروقات، وفي المخطط الرباعي الثاني (1974_1978) الذي عدَ استمرار المخطط السابق، ومحاولة لتحقيق أهدافه ثم استثمار مبالغ باهظة والتي كان مصدرها ارتفاع أسعار النفط في الأسواق العالمية، مما جعل الجزائر تتوسع بشكل أكبر في إنتاج النفط والغاز الطبيعي ومن خلال هذا الإنتاج المتزايد والأرباح المحققة انعكس إيجابا على حجم الاستثمارات حيث أخذت هذي المرحلة أكبر حصة من النفقات، لأنه تم الاستثمار خاصة في مجال الصناعة وقد انعكس ذلك على امتصاص أكبر نسبة من اليد العاملة اللازمة لذلك وتخفيض حجم البطالة في هذه الفترة،حيث يلاحظ انخفاض نسبة السكان غير المشتغلين من 7%إلى 3% كما أن سوق العمل تميز بانخفاض ملموس في الطلب على العمل حيث قدر عدد الطلبات ب 123.330 طلب سنويا، ولكن وبالرغم من أن البطالة عرفت خلال هذه الفترة تقلصا ملموسا وسوق العمل عرف هدوءا نسبيا فإن الهدف الأخر الرامي إلى تكوين جماعات مستقرة ومتجانسة لم يتحقق وذلك راجع إلى :

- ظاهرة التنقل المفرط للعمال من مؤسسة لأخرى.
- اختلال توزيع العمال المؤهلين بين مختلف المناطق ومختلف القطاعات.
- نقص إنتاج اليد العاملة المؤهلة.
- ضعف مستوى إنتاجية المشتغلين.[1]

[1] أحمد هني ، **اقتصاد الجزائر المستقلة** ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ، الطبعة 2، 1993 ،ص 21

و فيما يخص الأهداف المتوخاة من هذه المرحلة بخصوص توفير مناصب العمل و تخفيف من حدة البطالة من جهة، و الرفع من معدل النمو الاقتصادي من جهة أخرى الذي ينعكس إيجابا على المستوى المعيشي للفرد الجزائري، فإن النتائج المحققة تجاوزت التقديرات خاصة فيما يخص التشغيل خارج قطاع الفلاحة و هو ما يوضحه الجدول رقم (01) أدناه:

الوحدة: منصب شغل

	1969-1967	1973-1970		1977-1974	
	الإنجازات	التقديرات	الإنجازات	التقديرات	الإنجازات
المحروقات	4280	2 950	14 050	85 000	17 520
الصناعة	43890	72 050	70 170	-	123 680
البناء و الأشغال العمومية	10730	95 000	108 370	138 000	174 000
التجارة	5180	10 000	9 550	50 000	20 150
النقل	13610	18 000	21 320	19 000	55 450
الخدمات	12060	20 000	10 540	60 000	42 430
الإدارات	18000	47 000	95 700	10 600	88 100
المجموع خارج قطاع الفلاحة	107750	265 000	329 700	458 000	521 330

المصدر: وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية، خلاصة الحصيلة الاقتصادية و الاجتماعية للعشرية 1967 -1978

"ترجع هذه النتائج المحققة بخصوص التشغيل و الموضحة في الجدول أعلاه إلى حجم الاستثمارات التي شهدتها هذه الفترة خاصة في قطاع المحروقات على غرار القطاعات الأخرى".[2]

❖ **المرحلة الثالثة :**

من خلال المخطط الخماسي الأول (1980_1984) كان الهدف منها هو تصفية الإختلالات التي يعاني منها الاقتصاد، عن طريق إعادة هيكلة المؤسسات الجزائرية، ودمج القطاع الخاص في سياسة التنمية الشاملة، حيث ابتداءً من سنة 1980 أصبحت المؤسسات الجزائرية محور التفكير الاقتصادي الوطني عن طريق إعادة اختصاصاتها و قدراتها المرتبطة أساسا بوظيفتها الإنتاجية هذا التطور ساعد على خلق مناصب شغل إضافية قدرت ب 710.000 منصب شغل جديد في هذه الفترة التي توزعت بين 86%

[1] ديدوح شكرية، الدولة وسوق العمل ، **دراسة حالة الاقتصاد الجزائري** ، أطروحة ماجيستير جامعة تلمسان ، 2003 ص 17

[2] ليندة كحل الراس، **سياسة التشغيل و سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010**، أطروحة ماجستير، جامعة الجزائر 3، 2014،ص65

للقطاع العام و 14%للقطاع الخاص، ورغم هذا كله إلا أن سوق العمل في هذه المرحلة كان يعاني من اختلال كبير، سببه ارتفاع الطلب على العمل وانخفاض العرض عليه ويرجع ذلك إلى سببين رئيسيين هما ارتفاع النمو السكاني المتزايد، وإعادة هيكلة المؤسسات العمومية.

ويمكن توضيح توزيع الاستثمارات خلال هذه المرحلة حسب مختلف القطاعات الاقتصادية من خلال الجدول رقم (2)الموالي:

الجدول رقم (2): توزيع استثمارات المخطط الخماسي الأول (1980 - 1984) المطبق في الجزائر على مختلف القطاعات الاقتصادية:

الوحدة: مليار دج

البيان	باقي الانجاز	البرنامج الجديد	المجموع	النسبة (%)
الصناعة	79,5	132,2	211,7	37,7
الفلاحة	17,8	41,6	59,4	10,5
النقل	02,4	13,4	15,8	02,8
الهياكل الاقتصادية	19,9	36,2	56,1	10
السكن	34,5	58	92,5	16,5
التربية و التكوين	30,3	35,4	65,7	11,7
الهياكل الاجتماعية	06,7	15,3	22	03,9
التجهيزات الجماعية	02,4	10,9	13,3	02,4
مؤسسات الإنجاز	03,4	21,6	25	04,5
المجموع	196,9	364,6	561,5	100

Source : Abdelatif BENACHENHOU " L'Expérience Algérienne de planification et de développement (1962 - 1982)", Algérie, OPU, 1979, p249.

"من خلال الجدول نلاحظ أن المخطط أعطى أهمية لقطاع الصناعة إذ بلغت حصته من الاستثمار الإجمالي 37,7 %، و هي حصة معتبرة على الرغم من أنها أقل النسب التي استفاد منها القطاع خلال المخطط الثلاثي، الرباعي الأول و الرباعي الثاني و التي كانت 50% و 45% و 43% على التوالي"[1].

المخطط الخماسي الثاني (1985-1989) حيث ابتدءا من سنة 1986 المأزق المالي في الجزائر الراجع إلى انخفاض أسعار البترول و انخفاض قيمة الدولار الأمريكي، مما أدى إلى تراجع عائدات الصادرات الجزائرية (المحروقات) من 63.3 مليار دينار إلى 34.9 مليار دينار،مما أدى بالجزائر إلى المعاناة من ثلاث نتائج خطيرة هي :

[1] ليندة كحل الراس، **سياسة التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010**،مرجع سبق ذكره،ص68.

- تراجع الجهاز الإنتاجي .
- انخفاض النمو الاقتصادي بنسبة 2.9%.
- تضاعف معدلات البطالة.[1]

❖ **المرحلة الرابعة : (1990-1999)**

خلال هذه المرحلة ارتفعت معدلات البطالة نتيجة التسريحات الجماعية و الفردية لأغراض اقتصادية متعلقة بغلق المؤسسات التي لم تتمكن من مواجهة الظروف الاقتصادية الجديدة والتكيف معها، فإرتفعت معدلات البطالة من 19.7% سنة 1990 لتصل إلى 29.7% سنة 1999 حسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات، كما تم غلق أكثر من 1200 مؤسسة وتسريح 60ألف عامل في القطاع الصناعي، ساهمت عملية خوصصة المؤسسات في التأثير على التشغيل في هذه المرحلة مما أدى إلى تقليص الطلب على العمل بالنسبة للمشاريع الجديدة مما أدى إلى إحالة العديد من العمال إلى التقاعد المسبق و تسريح بعضهم الأخر للتحكم في التكاليف وضمان الكفاءة.

شهدت هذه المرحلة فترة صعبة و حاسمة في تاريخ الوقائع الاجتماعية و الاقتصادية ،فتميزت بالتباطئ في النشاط الاقتصادي، تفاقم في معدل البطالة، ارتفاع معدل الفقر، وذلك بسبب برنامج التعديل الهيكلي الذي انتهجته الجزائر بالاتفاق مع صندوق النقد الدولي مما أدى إلى :

- فقدان أكثر من 360 ألف منصب شغل وتسريب أكثر من 600ألف تلميذ سنويا.
- أكثر من 89%بطالين لايتجاوز سنهم 30 سنة.
- 73ألف بطال حامل للشهادات الجامعية.
- مدة البحث عن الشغل وصلت إلى 30شهر سنة 1998.
- اقتحام المرأة لسوق العمل مراعاة للجانب الاجتماعي.

[1] ديدوح شكرية ،**الدولة وسوق العمل**، مرجع سبق ذكره ، ص18و19.

إن سياسة إعادة الهيكلة التي انتهجتها الجزائر تزامنا مع غياب الاستثمارات و طرد جزئي أو كلي للعاملين لم تحقق مردودية اقتصادية مقبولة و الجدول رقم **(03)** أدناه يوضح تطور عدد المؤسسات المنحلة و عدد العمال المسرحين 1994- 2000:

السنة	عدد المؤسسات المنحلة	عدد العمال المسرحيين
1994	20	20 908
1995	300	236 300
1996	162	100 498
1997	503	162 175
1998	239	115 137
1999- 2000	225	-
المجموع	1 224	635 018

المصدر: سعدية قصاب، **" اختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004"**، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006، ص 111.

"تبين أرقام الجدول أعلاه أن عدد المؤسسات الوطنية المنحلة على إثر تطبيق برنامج التعديل الهيكلي هو 1 224 مؤسسة وطنية، و هو ما أدى إلى تسريح 635 018 عامل".[1]

❖ **المرحلة الخامسة : (2000-2009)**

في هذه المرحلة تحسنت المؤشرات المالية الكلية للجزائر، وتم التحكم فيها بشهادة خبراء صندوق النقد الدولي،أين تحسنت الأوضاع المالية التي عرفت استقرارا مشجعا على مواصلة الإصلاحات في مختلف دواليب الاقتصاد وتبني سياسة ترمي إلى دعم معدلات النمو خارج قطاع المحروقات، منذ سنة 2000 عرفت الأسعار انتعاشا ملحوظا الأمر الذي عاد بالإيجاب على الخزينة العمومية حيث عاشت الجزائر راحة مالية،ساعدت على المضي إلى دعم الإصلاحات والتخلص من الديون والضغوطات إلى غاية سنة 2006 أين تحرر فيها الاقتصاد الجزائري.

"إن الإرادة السياسية على إنعاش الاقتصاد تجسدت في المبالغ المالية الموجهة لمختلف القطاعات منذ سنة 2001 فعودة الدولة إلى الحياة الاقتصادية كانت قوية خلال هذه المرحلة، وذلك بتخصيص مبلغ 525مليار دينار لمخطط الإنعاش الاقتصادي بين 2001و 2004 ثم 55مليار دولار للبرنامج التكميلي

[1] ليندة كحل الراس، **سياسة التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010**،مرجع سبق ذكره،ص58.

لدعم النمو خلال الفترة 2005-2009 فزاد التدخل عمقا وارتفع الغلاف المالي إلى 286مليار دولار لبرنامج توطيد النمو بين سنتي 2010– 2014"[1].

فبعد سنوات الانكماش الاقتصادي في الجزائر، عاد التشغيل في الجزائر ليعرف ارتفاعا خلال الفترة 2001 – 2010، و هو ما يوضحه الجدول رقم (04):

جدول رقم (04): تطور قوة العاملة الإجمالي حسب العدد و حسب نوع الجنس في الجزائر خلال السنوات2001 -2005- 2010.

البيان / السنة	القوة العاملة		
	ذكور (شخص)	إناث (شخص)	المجموع (شخص)
2001	7 280 133	1 288 088	8 568 221
2005	8 069 422	1 423 086	9 492 508
2010	8 990 000	1 822 000	10 812 000

Source : Enquête ONS, **" Emploi et Chômage"**, 2001- 2005- 2010, sur le site www.ons.dz

(27 /05/ 2021 21 :08)

"حسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات، فإن حجم الفئة النشطة من الرجال ارتفع بـ 289 789 نسمة من سنة 2001 إلى 2005 إذ قدر بـ 133 280 7 نسمة سنة 2001مقابل 8 422 069 نسمة سنة 2005 في حين قدربـ 000 990 8 نسمة سنة 2010 ليكون بذلك قد ارتفع بـ 578 920 نسمة مقارنة بـسنة 2005، أما الفئة النشطة من النساء فقد ارتفعت بمقدار 998 134 خلال الفترة 2001 - 2005، إذ قدرت بـ 088 288 1 نسمة و بـ 086 423 1نسمة سنة 2005 في حين قدر بـ 000 822 1 نسمة سنة 2010، ليكون بذلك قد ارتفع بـ 914 398 نسمة مقارنة بـسنة 2005، ويرجع ارتفاع عدد النساء المشاركات في النشاط الاقتصادي إلى ارتفاع المستوى التعليمي والتكويني لدى المرأة إضافة إلى رغبتها في الرفع من القدرة الشرائية والتحسين من المستوى المعيشي لعائلتها ".[2]

[1] قصاب سعدية وفاطمة الزهراء عيدوي ،**سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2014:تشخيص وتقييم** ، مجلة المعارف ، العدد 20، السنة 10، جامعة البويرة ، جوان 2016 ص 39.

[2] ليندة كحل الراس، **سياسة التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010**،مرجع سبق ذكره، ص39.

❖ **المرحلة السادسة : (2010-2019)**

عرفت هذه المرحلة تباين بين بدايتها ونهايتها أين تم تخصيص غلاف مالي معتبر قدر بـ 262,5 مليار دولار خصص للبرنامج الخماسي 2015-2019 مستغلة في ذلك الإمكانيات المعتبرة التي لاتزال تمتلكها، حيث يبلغ احتياطي الصرف200دولار وصندوق ضبط الإرادات 5600 مليار دينار.

كما أنه خلال هذه المرحلة عرفت الدولة الجزائرية حدثين مهمين أثرا في تسيير الحياة العامة،الأول يتمثل في مرض الرئيس عبد العزيز بوتفليقة،أين أصيب بجلطة دماغية سنة 2013أثرت بشكل كبير على صحته وعلى أدائه لمهامه في تسيير الدولة، والحدث الثاني يتمثل في انهيار أسعار البترول في الأسواق العالمية، حيث تراجعت أسعار البترول بشكل كبير جداً سنة 2014 لتسجل أدنى مستوى لها سنة 2016 أين تراجعت إلى حدود 37دولار للبرميل،هذا الأمر حتم على الدولة الجزائرية اللجوء لترشيد النفقات من أجل تجاوز هذه الأزمة والمحافظة على المكتسبات المحققة والصمود في وجه هذه المعضلة الشئ الذي أثر على سياسة التشغيل،حيث تراجعت عروض العمل خاصة في قطاع الوظيف العمومي، "كما تم اللجوء إلى بعض السياسات التي ساهمت بدورها في تقليص فرص العمل منها التخلي عن نظام التقاعد النسبي و المسبق وتجميد العديد من المشاريع، هاته العوامل أثرت في سوق العمل وأدت إلى عودة نسبة البطالة إلى الارتفاع"[1]، و الجدول رقم (05)أدناه يوضح توزيع المشتغلون حسب قطاع النشاط سبتمبر 2017:

الوحدة: بالألف

	المشتغلون		%
	المجموع	منهم إناث	
الفلاحة	1 102	78	10,1
الصناعة	1 493	441	13,8
بناء و أشغال عمومية	1 847	33	17
تجارة، خدمات و إدارة	6 417	1 413	59,1
المجموع	10 858	1 965	100

المصدر: تحقيق الديوان الوطني للإحصائيات " الجزائر بالأرقام" نتائج2015 -2017 على الموقع www.ons.dz **(27 /05/ 2021 21 :21)**

حسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات فإن حجم القوة العاملة هو858 10 ألف عامل سنة 2017، منهم 965 1 ألف نساء، و نجد إن قطاعات التجارة و الخدمات و الإدارة الأكبر حصيلة بـ 417 6 ألف عامل من بينهم 413 1 امرأة، ما يعكس ارتفاع نسبة النساء في سوق الشغل، و هذا راجع على عدة

[1] قصاب سعدية وفاطمة الزهراء عيدوي،**سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2014**، مرجع سابق ص 40.

عوامل منها تغير نظرة المجتمع الجزائر ينحو خروج المرأة للعمل و كذا فرض المرأة نفسها على مستوى نوعية العمل في مختلف القطاعات، و مشاركة أسرتها في النفقات الأسرية.

3 -سياسة إدماج الجامعيين في سوق العمل :

❖ سوق العمل في منظور الخريج الجامعي :

يعتبر الخريج الجامعي بأن سوق العمل هو المسئول عن توزيع مناصب الشغل، وذلك لحصره التخصصات و الوظائف التي يجب توفرها انطلاقا من ضرورة إحداث التوازن بين العرض والطلب، وحتى يتحقق ذلك ينبغي إعادة النظر في برامج التكوين العالي قصد تكييفه والاحتياجات الفعلية لسوق العمل، وهذا ما يفسر ويؤكد على وجود علاقة بين التعليم العالي و سوق العمل، فنظام السوق يلعب دوراً كبيراً وهاما في التوجيه حسب قوى العرض والطلب على خريجي الجامعات، فالتخصصات ذات الطلب المنخفض نجد أن الطلبة ينصرفون عنها، أما تلك التي تتميز بطلب مرتفع وبالتالي عائد مرتفع نجد أن الطلبة يتوجهون إليها، وهذا ما يدفع بالطلبة إلى التوجه دائما للتخصصات الأكثر طلباً، والتي عادة ما يكون لها مستقبل مهني فالطلب في ميادين العلوم الطبيعية أكثر عملا بوظيفته بعد التخرج وهو بذلك يكون أكثر استقرارا في هذه الناحية من نظيره في العلوم الإنسانية، "ويكون بحثه أكثر سهولة لأنه يعرف المراكز والمؤسسات التي تمكنه أن يتوجه إليها وفقا لاختصاصه مما يسهل من عملية اندماجه المهني ومن ثم اندماجه الاجتماعي كونها ترسم مساره لمهني مستقبلا والذي يتناسب وقدراته من خلال (التخصص ، الشهادة التأهيلية)"[1].

و هذا ما يؤكده الجدول التالي الذي يبين معدلات البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر موزعين حسب الجنس و التخصصات سنة 2010:

التخصصات	ذكر	أنثى	المجموع
الآداب و الفنون	%14,7	%34,4	%27,3
العلوم الاجتماعية، التجارية و الحقوق	%14	%43,7	%28,7
العلوم بما فيها العلوم الطبيعية و الحياة، العلوم الفيزيائية، الرياضيات، الإحصاء و الإعلام الآلي	%9,8	%28,6	%18,1
الهندسة الصناعية التحويلية و الإنتاج بما فيها الهندسة المعمارية و البناء	%9,4	%39,7	%14,8
الصحة و الحماية الاجتماعية	%1,6	%5,9	%3,8

[1] أحمد طاهر ، **دور الجامعات في العالم الثالث** ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت ، العدد 4 سنة 1980 ص 86

تخصصات أخرى	%11,4	%17,3	%13,4
معدلات بطالة حاملي شهادات التعليم العالي	%11,1	%33,6	%21,4

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، الشغل و البطالة السداسي الرابع 2010، WWW.ONS.DZ

(28 /05/ 2021 10 :55)

الجدول السابق يبين لنا أن معدلات بطالة حاملي الشهادات كانت مرتفعة في تخصصي العلوم الاجتماعية و الحقوق و الآداب و الفنون، و هذه التخصصات تعتبر تخصصات أدبية و التي لا تلقى قبولا عليها في سوق العمل، على خلاف ذلك كانت المعدلات منخفضة مقارنة بالتخصصات العلمية (العلوم و الهندسة الصناعية و التحويلية).[1]

التنسيق بين متطلبات سوق العمل و مخرجات الجامعة :

إن البحث عن آليات للحد من ظاهرة البطالة يظل جهد مشترك بين الفاعلين في الدولة من أجهزة و وزارات،وتظل وزارة التعليم العالي أمام تحدي حقيقي في محاولة تكييف ما تضخه من موارد بشرية مؤهلة مع متطلبات سوق العمل والواقع الاقتصادي، وكيفية إدماجهم بكل معارفهم ومؤهلاتهم العلمية في مناصب عمل ملائمة ،ولكن التعليم العالي في الجزائر يواجه مجموعة من التحديات يمكن إجمالها في :

- الطلب المتزايد على التعليم العالي و تزايد أعداد الطلبة، أما عن الهياكل المنجزة غير مواكبة للزيادات العددية للطلبة بحيث في كل سنة جامعية يتأخر موعد الدخول الفعلي بسبب الخدمات الجامعية المتأخرة.
- قلة التأطير حيث يقدر عدد الأساتذة المؤطرين للطلبة بما يقارب 60000 أستاذ دائم غالبيتهم أستاذ مساعد.
- نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع والابتكار الفردي وإن وجد هذا يبقى محاولات فردية وليست سياسة تعليمية.
- التكوين الكمي على حساب التكوين النوعي، وذلك للتكلفة التي أصبحت يتطلبها التعليم ، الأمر الذي أثقل كاهل الدولة إضافة إلى تغيير منظومة القيم المجتمعية.
- هجرة الكفاءات و عدم بقائها في الداخل للمساهمة في التأطير والتكوين وتنمية البلاد.
- البحوث المنجزة هي بحوث من أجل نيل الشهادات وليست بحوث تنجز بهدف التطبيق العلمي مما أدى إلى الحد من فعالية البحث العلمي وعدم مساهمته في تفعيل العملية التنموية.

[1] دلال بوعتروس، محمد بوكرب، **إشكالية التنسيق بين التعليم العالي و سياسة التشغيل في الجزائر** ، مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات، المركز الجامعي ميلة، 2015، ص 101.

- تنامي معدلات البطالة بين خريجي الجامعات.[1]

و جدول التالي يبين معدلات البطالة ومعدلات البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر في الفترة 2008- 2014:

السنـوات	معدلات البطالة	معدلات بطالة حاملي الشهادات
2008	% 11,3	%19,8
2009	%10,2	-
2010	%10	%21,4
2011	%10	%16,1
2012	%11	%15,2
2013	%9,8	%14,3
2014	%9,8	%13

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، النشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة، 2008-2014

WWW.ONS.DZ

(28 /05/ 2021 11 :38)

"هذا الجدول يبين لنا أن معدلات البطالة عرفت انخفاضا ملحوظا من سنة 2008 حتى سنة 2014، لكن تبقى هذه المعدلات مرتفعة مقارنة بالمتوسط العالمي البالغ 5,9% و هذا راجع لمختلف السياسات و الاستراتجيات التي خصصتها الحكومة الجزائرية في سبيل خلق مناصب شغل لفئة البطالين" [2]، فعملت وزارة التضامن و الأسرة و قضايا المرأة ببرنامجها عقود ما قبل التشغيل على تقليص نسبة بطالة حاملي الشهادات الجامعية و العمل على إدماجهم في سوق العمل، موازاة مع استحداث برنامج المساعدة على الإدماج المهني على مستوى وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى مختلف هيئات الدعم و المرافقة التي تشجع على الولوج إلى عالم المقاولاتية.

❖ **التفاعل بين سياسة التشغيل ومخرجات الجامعة :**

إن الثروة المادية للمجتمع لا يمكن أن تنمو وتستمر في نموها إلا إذا صاحبتها زيادة في الرصيد الوطني من الثروة البشرية المزودة بمختلف المهارات الفنية وبالطموح و الجدية، فقد أكدت التجارب التي شهدها عالمنا المعاصر في النصف الأخير من القرن الماضي تلك الصلة الوثيقة بين المنظومة التعليمة والتنمية

[1] ناصر قاسيمي ، **خريجي الجامعة وسوق العمل** ، دراسة سوسيولوجية لعينة من حاملي شهادة الليسانس في العلوم الإنسانية ، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في علم الاجتماع، معهد علم الاحتماع ، جامعة الجزائر ، 1990-1995 ص 117

[2] دلال بوعتروس، محمد بوكرب، **إشكالية التنسيق بين التعليم العالي و سياسة التشغيل في الجزائر** ،مرجع سابق، ص 100.

الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، على اعتبار أن رأس المال البشري عملية قوامها زيادة عدد الأشخاص الذين يتمتعون بالمهارات والمعارف والخبرات التي تحتاجها التنمية الاجتماعية والاقتصادية، علما بأن استثمار الفرد في التعليم يستمر لفترات طويلة، على أن هذه العملية تقتضي وجود تخطيط دقيق لحاجات المجتمع من خريجي الجامعات و توفير مناصب عمل للطاقات البشرية، وهذا ما تهتم به سياسة التشغيل والتي تعني ترتيب مناصب العمل حسب الاحتياجات الخاصة بالقطاعات الاقتصادية من الناحية العددية أي البحث عن الموازنة بين الأعداد التي تتطلبها مختلف القطاعات من الأيدي العاملة والعرض المتوقع للقوى العاملة المتزايدة بالنسبة للنمو الديموغرافي.

لقد حظي التعليم دوما باهتمام الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، بعد أن أدركت أن التعليم الجديد مفتاح نهضته، فمنذ أن أكد أدم سميث على أهمية التعليم في إكساب أفراد المجتمع القدرات والمهارات النافعة أثناء تدريبهم، ومنذ أن أوضح ألفريد مارشال أن ما يستثمر في تنمية البشر هو أفضل أنواع الاستثمار،وأن عملية التعليم نفسها عملية استثمار قومي، " أصبح التعليم بمراحله ضرورة اجتماعية واقتصادية تفرضها متطلبات التنمية،وتؤكد إستراتيجية تطوير التعليم أنه يعمل مع مجتمعه بجميع جوانبه،وأن التعليم والتنمية الشاملة يلتقيان في الإنسان بوصفه محورا وغاية لهما"[1].

لقد أدى التوسع في التعليم إلى زيادة الخلل في القوى العاملة واضطراب سوق العمل بين الزيادة والنقصان، وظهور البطالة بين صفوف المتعلمين واستخدام المؤهلات العليا في وظائف بسيطة، ولمجابهة هذا الإشكال كان التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي جزء من التخطيط للتعليم، إذ يتناول إعداد تقديرات لاحتياجات جانبي العرض والطلب مع التخصصات المختلفة لخدمة التنمية خصوصا في وقت يشهد فيه تغيرات هامة في عالم الشغل تدعو للتوفيق بين وظيفة تأهيل الطلبة وإعدادهم للعمل نظرا لأعدادهم المتزايدة.

4 - معوقات نجاح سياسة التشغيل في الجزائر:

"تواجه سياسة التشغيل في الجزائر تحديات ومعوقات كبيرة لا سيما في ما يخص الشباب، وذلك باعتبار الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه القضية، لا سيما تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وانجاز المشاريع المنشآت لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات

[1] بلقاسم سلاطنية ، **سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر** ، مجلة العلوم الإنسانية ، دار المدى الجزائرية ،العدد 10، سنة 1988 ، ص 220 .

العمومية إلي القطاع الخاص، والتقليل من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية والمالية وعموما يمكن حصر معوقات سياسات التشغيل في الجزائر في النقاط التالية"[1]:

- إن الشريحة الأكبر في المجتمع الجزائري هي من فئة الشباب،حيث تمثل هذه الفئة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية،لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص،كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو رفضته المدرسة مبكراً حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة 3.2%سنويا أي ما يفوق 300.000طالب عمل جديد سنويا مقارنة بضعف النمو الاقتصادي .
- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة،ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل، مثل " الوكالة الوطنية للتشغيل التي لم تتمكن من تحقيق سوى 25% من الحجم الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف سنة 1996 بعدما كانت النسبة تفوق 87%سنة 1987 إلى جانب عدم انسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل،مما يعرقل نجاح التجارب العديدة للحد من هذه الظاهرة"[2].
- العمل الغير منظم الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل أمام ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة، هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤرة استغلال فاحش للعديد من الشباب الذين عادة ما يكونون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال سواء في مجال ظروف العمل أو في الأجور في غياب الرقابة من جهة وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل والعمل المؤقت من جهة أخرى.
- عدم تكييف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب مع الاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل،حيث لاتوجد مجالس تنسيق مشتركة بين مؤسسات التعليم والتكوين العالي ومؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل.
- الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية وتعاطي المخدرات والعنف ضد المجتمع والهجرة الغير شرعية.

---

[1] بوزار صفية: **فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل علي البطالة والفقر في الجزائر خالل الفترة (1990- 2014)**، مدخلة مقدمة في إطار الملتقي الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، ايام 08 – 09 ديسمبر2014 ،المركز الجامعي تيبازة،ص564.

[2] سرير عبد الله رابح ، **سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة** ، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تحقيق تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، يومي 13 -،14أفريل،2011 ،ص

- سياسة التوظيف عن طريق عقود ما قبل التشغيل والأيادي البيضاء، هذه العقود التي أقصاها أربع سنوات علي أبعد تقدير، مما يوحي بانخفاض نسبة البطالة، تزامن مع ضعف روح المبادرة المقاولاتية،لاسيما عند الشباب،وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.[1]

[1] سرير عبد الله رابح ، **سياسة التشغيل في الجزائر**، نفس المرجع السابق،ص 13.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق حاولنا في هذا الفصل إعطاء نظرة حول سياسة التشغيل في الجزائر، بإعتبار أن مشكلة التشغيل هي مشكلة قديمة تتداخل أبعادها الاجتماعية والاقتصادية، كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحلها، ومن ثم فإنه لابد من النظرة المتكاملة وليست الجزئية لهذه القضية للوصول إلى حل متوازن، ولنجاح سياسة التشغيل لابد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك وكذلك التنسيق بين كل القطاعات والهياكل،وتدعيم التشغيل وربطه بسوق العمل،حيث لاحظنا من خلال هذا الفصل :

أن سياسة التشغيل تقوم على إعطاء الفرصة للمؤسسات ومساعدتها على التوظيف وفق ظروفها الخاصة وخططها الإنتاجية، ويسمح لها ذلك أيضا بالتوسع في نشاطها وتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل.

إن سياسة التشغيل الناجحة هي تلك التي تعالج الأسباب الحقيقية التي تقف وراء الإختلالات التي يعاني منها سوق العمل بصورة صحيحة ودائمة،مما يستدعي ضرورة إشراك مختلف الفاعلين من مسئولين وخبراء وهيئات في إعداد سياسة التشغيل وفي تنفيذها.

لقد كان مسار تطور التشغيل في الجزائر يسير بوتيرة غير سليمة، ويعزز من ثقافة الفعل التضامني للتشغيل كمطلب أساسي غير خاضع لمبدأ تلبية الحاجات الرئيسة والناقصة من اليد العاملة، وهو ما أدي إلى تفشي ظاهرة البطالة المقنعة في المجتمع الجزائري، الناتج عن الضخ الزائد للعمالة في مختلف المؤسسات والشركات والهيئات.

الجانب التطبيقي

تمهيد

لقد تناولنا في الفصول النظرية السابقة موضوع المقاولاتية و برامج دعم و مرافقة في الجزائر، إضافة التطرق إلى سياسة الشغل في الجزائر أما من خلال هذا الفصل فسوف نحاول إسقاط ما تم دراسته نظريا على ارض الواقع و ذلك بإجراء دراسة ميدانية على المستفيدين من برامج الدعم و المرافقة من الشباب الجامعي خلال الفترة 2015-2020، ولذا سنحاول من خلال هذا الفصل إبراز أهم النتائج الميدانية للموضوع، حيث تم تقسيم الفصل إلى قسمين: الأول نتطرق فيه إلى التعريف بمجالات الدراسة المكانية، الزمنية و البشرية، و المنهج المستخدم في عملية البحث وأداة جمع البيانات التي استعملت في عملية جمع البيانات، وصولا إلى عملية عرض النتائج و تحليلها التي من خلالها نخلص إلى استنتاج للفرضية الأولى التي مفادها أن آليات الدعم التي تتبنها الدولة في مجال المقاولاتية تعمل على استقطاب الشباب الجامعي لإنشاء مؤسسة مصغرة ، وإلى استنتاج خاص بالفرضية الثانية التي تقول بأن هناك عدة عوامل مؤثرة في عملية توجه الشباب الجامعي نحو المقاولاتية من أجل الحصول على منصب عمل ، و صولا إلى الاستنتاج العام للدراسة و التوصيات المقترحة على ضوء ذلك.

المبحث الأول: مجالات الدراسة

المطلب الأول: المجال المكاني

لقد تم التطرق في الفصل الثاني إلى برامج الدعم التي توفرها الدولة و التي تم الاتصال بها من أجل جمع المعطيات و كذا ملء الاستمارات، و ذلك خلال خرجاتهم الميدانية لمرافقة المستفيدين الذين تم استهدافهم من خلال عينة البحث، و مست هذه الدراسة ثلاثة برامج الداعمة للمقاولاتية:

- الوكالة الوطنية لدعم و ترقية المقاولاتية ANADE
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالةCNAC
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

المطلب الثاني: المجال الزماني

يعتبر المجال الزمني المدة الزمنية التي تمت خلالها فترة الدراسة الميدانية بعد إكمال الجانب النظري للدراسة، ودامت حوالي شهر، وقد تمت الدراسة الميدانية عبر ثلاث مراحل هي كالتالي:

المرحلة الأولى: وقد استغرقت خمسة عشرة يوم ابتداء من 2021/05/01 تم من خلالها القيام بجولة استطلاعية و التعرف على مجتمع البحث و الاطلاع على بعض السجلات لجمع المعطيات العامة عن المؤسسات الثلاثة الداعمة للمقاولاتية، حيث قمنا باستطلاع أولي على مجموعة من المكونين و المرافقين، والذي من خلاله توصلنا إلى تعديل أسئلة الاستمارة تتوافق مع الواقع الميداني في مؤسسة الدراسة.

المرحلة الثانية: بعد تصميم وضبط الاستمارة، وزعت على هياكل الدعم ليتم ملؤها بداية من 2021/05/26 ودامت هذه المرحلة حوالي عشرة أيام.

المرحلة الثالثة: في هذه المرحلة تم تفريغ البيانات المتحصل عليها ومعالجة المعطيات الميدانية و تحليل النتائج المتوصل إليها و مناقشتها.

المطلب الثالث – المجال البشري

أ - **مجتمع البحث:**

أجريت الدراسة على 218 مبحوث من خريجي الجامعة المدية و البليدة المستفيدين من برامج الدعم و المرافقة خلال الفترة 2015-2020 باختلاف أنشطتهم.

ب- العينة:

تختلف العينة و طريقة تحديدها، باختلاف المعلومات المراد جمعها،و قبل تصميم العينة يجب تحديد مجتمع الدراسة ومعرفة مفرداته، وكلما زادت معرفة إطار العينة كلما تقلصت التحيزات التي قد تطرأ نتيجة الجهل به، وعلى اعتبار أن العينة أنواع، فإن عينة بحثنا من النوع : العينة العشوائية، حيث تتكون العينة من 33 مستفيدا تم اختيارهم عشوائيا، و هي تمثل 15%من مجتمع البحث الذي يتكون من 218مستفيد، و قد تم سحب 15% من كل برنامج (21 مستفيدين من الوكالة الوطنية لدعم و ترقية

المقاولاتية، 8 مستفيدين من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، 4 مستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة).

المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية

المطلب الأول: المنهج المعتمد في الدراسة و طرق جمع البيانات

حيث نستعرض في هذا المطلب الإجراءات و الخطوات المنهجية التي تمت في مجال الدراسة الميدانية،حيث تم تناول منهج الدراسة، و مجتمع الدراسة و العينة التي طبقت عليها الدراسة.

1 -المنهج المستخدم:

إن اختيار الباحث لمنهج معين يجب معرفة أن كل منهج للبحث لا يلاءم كل مشكلة يدرسها، وإنما طبيعة الموضوع الذي يتناوله البحث هي التي تحدد اختيار المنهج، فدراستنا تقع ضمن الدراسات الوصفية التحليلية مع الدراسة الميدانية التي تستهدف تحديد مجموعة من العوامل المؤثرة في اتجاه الشباب خريجي الجامعات نحو برامج الدعم و المرافقة لاستحداث مؤسسات مصغرة.

كما يتيح هذا النوع من الدراسات فرصة للوقوف على الوضع الراهن للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي أصحابها من حاملي الشهادات الجامعية، من حيث توفير مناصب العمل للتقليص من نسبة البطالة من جهة، و فرض الذات و النجاح في عالم المقاولاتية ليفتح المجال لشباب آخرين من جهة أخرى.

2 -جمع البيانات:

تعتبر مرحلة جمع البيانات التي تأتي بعد تحديد التساؤلات و الفروض و كذا اختيار عينة البحث، من أهم مراحل البحث العلمي، إذا عليها تتوقف دقة النتائج المنتظرة من البحث، فكلما كانت أداة البحث دقيقة وملائمة كانت النتائج أكثر دقة و العكس صحيح، فاختيار الأدوات المنتسبة لجمع البيانات يكون متوافقا مع مشكلة البحث كذا المنهج المتبع انطلاقا من موضوع الدراسة التي تستوجب الأدوات التالية:

3 -أداة الدراسة:

استخدمت الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من عينة عشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة و الذي يتكون المستفيدين من برامج دعم المقاولاتية من الشباب خريجي الجامعات خلال الفترة 2015-2020، كما استخدمت الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع موضوع الدراسة، وتحقق الأهداف المنتظرة.

وقد تضمنت الاستمارة 21 سؤالا، حيث توزعت الأسئلة على ثلاثة محاور رئيسية، وكانت كما يلي:

المحور الأول: وتمحورت أسئلته حول البيانات الشخصية الخاصة بالمبحوثين بالمؤسسة مجال الدراسة و احتوى على سبعة (07) أسئلة تعلقت ببيانات المبحوثين من حيث: الجنس، السن، المستوى التعليمي، التخصص، سنة التخرج، سنة إنشاء المؤسسة، مكان الإقامة. و تغطيها الأسئلة من الرقم1 إلى الرقم 7

المحور الثاني: أسئلته خاصة بالفرضية الأولى المتعلقة بآليات الدعم التي تتبنها الدولة في مجال المقاولاتية و استقطابها للشباب خريجي الجامعات لإنشاء مؤسسات مصغرة، واحتوى على 07 سؤالا مرقمين من: الرقم(1) إلى الرقم (7).

المحور الثالث: أسئلته خاصة بالفرضية الثانية المتعلقة بالعوامل المؤثرة في عملية توج الشباب حاملي الشهادات الجامعية نحو المقاولاتية من أجل الحصول على مناصب عمل، و احتوى على 07 سؤالا مرقمين من: الرقم(1) إلى الرقم (7).

المبحث الثالث: عرض و تحليل النتائج

المطلب الأول: عرض و تحليل البيانات الشخصية

جدول رقم (01) يمثل توزيع المبحوثين حسب السن و الجنس

الجنس / الفئات العمرية	ذكر	%	أنثى	%	المجموع	%
[30-26]	4	22.22	1	6.67	5	15.15
[35-31]	8	44.44	7	46.66	15	45.45
[40-36]	5	27.78	6	40	11	33.33
[45-41]	1	5.56	1	6.67	2	6.07
المجموع	18	100	15	100	33	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 45.45% من المبحوثين تتراوح أعمارهم [31-35] تدعمها نسبة 46.66% منهم إناث و 44.44%منهم ذكور ،بالمقابل نجد نسبة 33.33% من المبحوثين من فئة [36-40] تدعمها نسبة 40%منهم إناث ونجد27.78% منهم ذكور، ونجد 15.15%من المبحوثين هم من فئة [26-30] تدعمها نسبة 22.22%هم ذكور و 6.67%منهم إناث ونجد أن المبحوثين من فئة [41-45] تمثل نسبة 6.07% تدعمها نسبة 6.67**%**منهم إناث و 5.56**%**منهم ذكور.

من خلال هذه القراءة الإحصائية نجد أن الشباب خريجي الجامعات يتجه نحو إنشاء مؤسسة مصغرة بعد دخوله معترك سوق العمل و صعوبة الحصول على منصب عمل دائم بالقطاعين العمومي و الاقتصادي، فيجد نفسه مخيرا بين البطالة أو التوجه إلى إحدى هيئات الدعم من أجل مرافقته لإنشاء مشروع يضمن له مستقبله، و النسبة الأضعف هي تخص الفئة الأخيرة من الأعمار و ذلك لأن معظم خريجي الجامعات يجدون حلولا لضمان مستقبلهم قبل الوصول إلى تلك الأعمار، و نلاحظ أيضا الدخول المتأخر لفئة الإناث إلى عالم المقاولاتية و هذا راجع إلى صعوبة اتخاذ القرار بالنسبة لهم عندما يتعلق الأمر بالمخاطرة، و نجدهم لا يملكون روحا للإقدام الفعال والمغامرة إلا بعد إيمانهم بصعوبة إيجاد منصب عمل على مستوى إحدى القطاعات، أو بغية تطوير أنفسهم و الاستقلال بمؤسسة مصغرة خاصة بهم

جدول رقم (02): يمثل توزيع المبحوثين حسب سنة التخرج.

سنة التخرج	التكرار	النسبة المئوية
2004 - 2008	14	%42,40
2009 - 2013	13	%39,40
2014 - 2018	6	%18,20
المجموع	33	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 42,40% من المبحوثين أكملوا تعليمهم الجامعي بين سنوات 2004 -2008، و نسبة 39,40% من المبحوثين أنهوا دراستهم الج ماعية بين 2009-2013، و نسبة 18,20%من المبحوثين أكملوا تعليمهم الجامعي بين سنوات 2014 - 2018.

من خلال هذه القراءة الإحصائية نلاحظ أن الشباب الجامعي الذي تخرج بين سنوات 2004 حتى 2013 و بعد أن فقد الأمل من التوظيف على مستوى إحدى المؤسسات الجزائرية و هذا بعد سعي طويل اتجه نحو مؤسسات الدعم التي توفرها الدولة من أجل تجسيد مشروعه يضمن له منصب عمل دائم، و هذا بعد التحفيزات التي توفرها هته الهيئات من أجل إنجاح مشاريع الشباب و التقليص من نسبة البطالة لهذه الفئة.

جدول رقم (03): يمثل توزيع المبحوثين حسب سنة الشهادة.

الشهادة	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	11	%33,33
ماستر	19	%57,57
دكتوراه	3	%9,10
المجموع	33	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 57,57% من المبحوثين متحصلين على شهادة ماستر و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام، و نسبة 33,33% من المبحوثين متحصلين على شهادة ليسانس، و نسبة 9,10% متحصلين على شهادة دكتوراه.

من خلال هذه القراءة الإحصائية نلاحظ أن أغلبية الشباب الجامعي فضل رفع من مستواه الدراسي من شهادة ليسانس إلى شهادة الماستر و ذلك من أجل توفير أكبر قدر من الحظوظ في سوق العمل، فبعد تخرجهم بشهادة ليسانس و خروجهم إلى سوق العمل لاحظوا قلة مناصب العمل في مختلف القطاعات، هذا ما حفزهم للتوجه نحو هيئات الدعم لتحقيق مشاريعهم بعد الرفع من مستواهم الدراسي، أما أصحاب شهادة الدكتوراه فكلها من العلوم الطبية، حيث بعد عمل المبحوثين لدى المؤسسات العمومية يستقلون بعيادات خاصة معتمدين على مرافقة مؤسسات الدعم.

جدول رقم (04) يمثل توزيع المبحوثين حسب التخصص الجامعي و الجنس

الجنس / التخصص	ذكر	%	أنثى	%	المجموع	%
العلوم القانونية	1	5.56	6	40	7	21.21
العلوم الإنسانية	1	5.56	1	6.67	2	6.06
العلوم التقنية	8	44.44	5	33.33	13	39.40
العلوم الاقتصادية	7	38.88	0	0	7	21.21
العلوم الطبية	1	5.56	3	20	4	12.12
المجموع	18	100	15	100	33	100

من خلال الجدول نلاحظ أن 39.40% من المبحوثين خريجي العلوم التقنية، تدعمها نسبة 44.44% منهم ذكور و نسبة 33.33 من الإناث، بالمقابل نجد نسبة 21.21% من المبحوثين من خريجي العلوم القانونية، تدعمها نسبة 40% منهم إناث و 5.56% ذكور، و نجد نسبة 21.21% من المبحوثين من خريجي العلوم الاقتصادية، تدعمها نسبة 38.88 ذكور، و نسبة 12.12% من المبحوثين من خريجي العلوم الطبية، تدعمها 20% من الإناث و 5.56% من الذكور، و نجد نسبة 6.06% من المبحوثين من خريجي العلوم الإنسانية تدعمها نسبة 6.67% من الإناث و 5.56% ذكور.

من خلال هذه القراءة الإحصائية نجد أن خريجي العلوم التقنية الأكثر ميولا إلى إنشاء مؤسسات مصغرة، و هذا راجع إلى المشاريع العديدة التي تقترحها مؤسسات الدعم لأصحاب هذا التخصص و التي تصب في تخصصهم، فيختارون مشروع يتناسب و مؤهلاتهم و محيط عملهم مستقبلا، بالمقابل تقل عروض الأنشطة التي تتوافق و تخصص العلوم الإنسانية، لذا تجدهم يبحثون عن مناصب عمل في أي قطاع حتى و إن كان لا يتناسب مع تخصصهم ، أما نسبة الإناث في العلوم القانونية و الطبية هي الغالبة على نسبة الذكور و هذا راجع إلى أن الإناث يميلون لمثل هذه التخصصات، و هذا ما نلتمسه في عدد الطالبات على مستوى هذه الكليات و اللاتي يعتبرن مهنتي الطب و كذا المحماة خيار مهني يلاءم تطلعاتهن.

جدول رقم (05) يمثل توزيع المبحوثين حسب مكان الإقامة و الجنس

الجنس / مكان الإقامة	ذكر	%	أنثى	%	المجموع	%
حضري	12	66.67	10	66.67	22	66.67
شبه حضري	5	27.78	5	33.33	10	30.30
ريفي	1	5.55	0	0	1	03.03
المجموع	18	100	15	100	33	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 66.67% من المبحوثين من المناطق الحضرية، تدعمها نسبة 66.67% هم من الذكور و نفس النسبة بالنسبة لجنس الإناث. بالمقابل نجد 30.30% من المناطق الشبه الحضرية تدعمها نسبة 33.33% منهم إناث و 27.78% من الذكور، و نجد نسبة 3.03% من المناطق الريفية، تدعمها نسبة 5.55% من الذكور.

من خلال هذه القراءة الإحصائية نجد أن خريجي الجامعات من المناطق الحضرية الأكثر اتجاها لإنشاء مؤسسات مصغرة، و هذا راجع إلى احتكاكهم بمحيطهم الخارجي الذي يوفر لهم المناخ المناسب لإنجاح أي نشاط كما يساهم في تطوير أفكارهم و كذا التحفيزات التي تعطي دفع خاص نظرا للنجاح الذي تحققه المشاريع التي تنجز بهذه المناطق، أين نجد أن الكثافة السكانية العالية هي التي تضمن التسويق و الاستهلاك مستقبلا لهذه المشاريع، مقارنة بالمحيط الريفي الذي تقل فيه هذه المشاريع نظرا لقلة السكان و كذا عدم توفر الجو المناسب الذي يشجع على إنشاء هذه المشاريع كالمرافق و النقل و بهذا يقل التحفيز ، هذا ما ينعكس في تقارب النسب بين الجنسين.

المطلب الثاني:

عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى : "تعمل آليات الدعم التي تتبنها الدولة في مجال المقاولاتية على استقطاب الشباب الجامعي لإنشاء مؤسسة مصغرة".

الجدول رقم (06) : يمثل توزيع المبحوثين حسب مؤسسات الدعم و المرافقة و الجنس

مؤسسة الدعم	ذكور	%	إناث	%	المجموع	النسبة %
لونجام ANGEM	4	22,22	4	26,67	8	%24,24
أناد (ANADE)	12	66,67	9	60	21	%63,64
كناك CNAC	2	11,11	2	13,33	4	%12,12
المجموع	18	100	15	100	33	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 63,60% من المبحوثين استفادوا من دعم و مرافقة الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية، تدعمها نسبة 66,67% منهم ذكور و نسبة 60% منهم إناث، بالمقابل نجد نسبة 24,20% من المبحوثين استفادوا من دعم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، تدعمها نسبة 26,67% منهم إناث و نسبة 22,22% ذكور، و نجد نسبة 12,12% من المبحوثين استفادوا من دعم و مرافقة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، تدعمها نسبة 13,33% منهم إناث و نسبة 11,11% منهم ذكور.

فبعد الدراسة الاستطلاعية و كذا عملية جمع المعطيات خاصة فيما يتعلق بعدد المستفيدين من مختلف الهيئات الدعم خلال الفترة الممتدة من 2015 إلى غاية 2020 وجدنا أن عدد المستفيدين من أناد أكبر من المستفيدين من كناك و لونجام، لذا كانت الحصة الأكبر من العينة لصالح أناد و ذلك راجع إلى شرط السن الذي مجاله كبير بالنسبة لشباب الجامعي حاملي المشاريع فهي تستهدف شريحة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19-35 سنة خاصة منهم من يملكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية مع إمكانية رفع سن المقاول المستفيد من امتيازات الوكالة إلى 40 سنة، و كذا عدد المشاريع المتنوعة المقترحة على الشباب خريجي الجامعات من طرف هيئة أناد، حيث أصبحت أهم بديل للمؤسسات التابعة للقطاع العام.

جدول رقم (07) يمثل توزيع المبحوثين حسب نوع المؤسسة و الجنس

الجنس نوع المؤسسة	ذكر	%	أنثى	%	المجموع	%
صناعية	5	27.78	1	6.67	6	18.18
تجارية	5	27.78	1	6.67	6	18.18
خدماتية	7	38.89	13	86.66	20	60.61
فلاحية	1	5.55	0	0	1	3.03
المجموع	18	100	15	100	33	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 60.61% من المبحوثين أصحاب مؤسسات خدماتية، تدعمها نسبة 86.66% هم من الإناث و نسبة 38.89% ذكور، و بالمقابل نجد نسبة 18.18% من المبحوثين أصحاب مؤسسات صناعية، تدعمها نسبة 27.78% ذكور و نسبة 6.67% إناث، و نجد نسبة 18.18% من المبحوثين أصحاب مؤسسات تجارية، تدعمها نسبة 27.78% ذكور و نسبة 6.67% إناث، و نجد نسبة 3.03% من المبحوثين هم أصحاب مؤسسات فلاحية تدعمها نسبة 5.55% ذكور.

يرجع هذا الميل إلى المؤسسات الخدماتية لبساطة إجراءات إنشاءها و كذا سلاسة عملها في الميدان و بهذا تضمن الربح و الاستمرارية للمؤسسة هذا ما حفز الإناث لإنشاء مؤسسات خدماتية أكثر من أي نوع آخر، مقارنة بالمؤسسات الفلاحية التي تتميز بإجراءات معقدة في إنشاءها و كذا تتطلب الكثير من المجهودات في الميدان إضافة إلى مشكل التسويق الذي يعتبر العائق الأكبر بالنسبة إلى أصحاب المشاريع لا سيما الجامعين منهم، و نجد أن الذكور يميلون إلى المؤسسات الصناعية و التجارية كاختيار ثاني بعد المؤسسات الخدماتية مقارنة بالإناث، و كذا تعمل هيئات الدعم على توفير سيارة نفعية لأصحاب المشاريع الخدماتية هذا يعتبر محفز بالنسبة للشباب الجامعي لإنشاء مشروع خدماتي، و هذا ما تم تأكيده من طرف إطارات الهيئات المرافقة للشباب أصحاب المشاريع.

جدول رقم (08) يمثل توزيع المبحوثين حسب التخصص الجامعي و اختصاص المؤسسة

المؤسسة ضمن الاختصاص التخصص	نعم	%	لا	%	المجموع	%
العلوم القانونية	4	18.18	3	27.27	7	21.21
العلوم الإنسانية	1	4.55	1	9.09	2	6.06
العلوم التقنية	9	40.91	4	36.37	13	39.40
العلوم الاقتصادية	4	18.18	3	27.27	7	21.21
العلوم الطبية	4	18.18	0	0	4	12.12
المجموع	22	100	11	100	33	100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 39.40% من المبحوثين من خريجي العلوم التقنية، تدعمها نسبة 40.91% من المؤسسات ضمن اختصاص الجامعي لأصحابها، و 36.37% من المؤسسات ليست ضمن الاختصاص، بالمقابل نجد نسبة 21.21% من المبحوثين من خريجي العلوم القانونية، تدعمها نسبة 27.27% مؤسساتهم ليست في اختصاصهم الجامعي، و نسبة 18.18% مؤسساتهم ضمن اختصاصهم الجامعي، و نفس توزيع النسب بالنسبة لخريجي العلوم الاقتصادية، و نجد نسبة 12.12% من المبحوثين من خريجي العلوم الطبية، تدعمها نسبة 18.18% مؤسساتهم ضمن اختصاصهم الجامعي، و نجد نسبة 6.06% من المبحوثين من خريجي العلوم الإنسانية تدعمها نسبة 9.09% مؤسساتهم ليست ضمن اختصاصهم الجامعي، و نسبة 4.55% ضمن اختصاصهم الجامعي.

و هذا راجع أن معظم هيئات الدعم و المرافقة تتوفر على العديد من المشاريع المقترحة على الشباب خريجي الجامعات الجزائرية، هذه الاختيارات تواكب التطورات الحاصلة على مستوى مختلف الجامعات، فالجامعة تلعب دورا بيداغوجيا مهما في تهيئة الطلبة لعالم الشغل بعد التخرج، فتقوم بتسخير حزمة من البرامج التكوينية متنوعة المقاييس لتخصصات مختلفة بالتنسيق مع هذه الهيئات، لذا يحضون بفرصة الاختيار الأفضل للمشروع المراد تجسيده على أرض الواقع و الذي يناسب مؤهلاتهم و يتماشي مع محيطهم الخارجي، و كذا فتح المجال أمامهم لتطوير أفكارهم في ميدان تخصصهم، و هذا ما تسعى إليه المؤسسات الناشئة التي تحظى بدعم مطلق من طرف الدولة الجزائرية، و حتى الشباب الجامعي الذي لا تتوافق طبيعة مؤسساتهم مع تخصصهم الجامعي هم مضطرون للعمل ولو خارج تخصصاتهم للتخلص من البطالة.

جدول رقم (09) يمثل توزيع المبحوثين حسب كيفية التعرف على هيئات الدعم و مكان الإقامة

كيفية التعرف / مكان الإقامة	حصص تلفيزيونية	%	حصص إذاعية	%	أيام تحسيسية	%	أبواب مفتوحة	%	المجموع	%
حضري	1	50	4	50	13	76.47	4	66.67	22	66.67
شبه حضري	1	50	4	50	3	17.65	2	33.33	10	30.30
ريفي	0	0	0	0	1	5.88	0	0	1	3.03
المجموع	2	100	8	100	17	100	6	100	33	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 66.67% من المبحوثين من المناطق الحضرية تدعمها نسبة 76.47% تعرفوا على برامج الدعم من خلال الأيام التحسيسية، و نسبة 66.67% من المبحوثين تعرفوا على برامج الدعم من خلال الأبواب المفتوحة، و نسبة 50% تعرفوا من خلال الحصص الإذاعية على برامج الدعم، و نفس النسبة بالنسبة للمبحوثين الذين تعرفوا على برامج الدعم من خلال الحصص التليفزيونية، بالمقابل نجد أن نسبة 30.30% من المبحوثين من المناطق الشبه حضرية، تدعمها نسبة 50% تعرفوا على برامج الدعم من خلال الحصص التليفزيونية و نفس النسبة بالنسبة للذين تعرفوا على برامج الدعم من خلال الحصص الإذاعية، و 33.33% تعرفوا على هذه ال برامج من خلال الأبواب المفتوحة، و نسبة 17.65% عبر الأيام التحسيسية، و 3.03% من المناطق الريفية، تدعمها نسبة 5.88% تعرفوا على برامج الدعم عن طريق الأيام التحسيسية.

و لأن الحصص التليفزيونية تتطلب إجراءات معقدة و كذا إضاعة وقت كبير من أجل التحضير و برمجة مثل هذه الحصص، فإن هته الهيئات لا تعتمد عليها بنسبة كبيرة و إنما تتجه بوضع مخطط سنوي يتضمن تنظيم أيام تحسيسية على مستوى مختلف البلديات و دوائر و حتى مداشر ولاية المدية، حيث يكون الاستهداف المباشر لفئة الشباب لاسيما الجامعين منهم، و هذا للتعريف ببرامجهم و تحفيزهم على إنشاء مشاريع تضمن مستقبلهم العملي و كذا بهدف تقريب الإدارة من الموطن، فمثلا نجد أن لونجام لديها ممثلين على مستوى دوائر ولاية المدية،كما أن هذه الهيئات الآن تستهدف مناطق الظل التي تحظى بإهتمام كبير من طرف الدولة الجزائرية، و هنا لا يمكن إغفال دور دار المقاولاتية و الدور الذي تلعبه للتعريف بمثل هذه البرامج، من خلال إبرام اتفاقية مع الوكالة الوطنية لدعم و ترقية المقاولاتية ترمي إلى استهداف الشباب الجامعي.

جدول رقم (10) يمثل توزيع المبحوثين حسب تحفيزات هيئات الدعم و الجنس

الجنس / تحفيزات هيئات الدعم	ذكر	%	أنثى	%	المجموع	%
الإعفاءات الضريبية	5	27.78	8	53.33	13	39.40
الدعم المالي	12	66.67	7	46.67	19	57.57
التكوين	1	5.55	0	0	1	3.03
المجموع	18	100	15	100	33	100

من خلال الجدول نلاحظ أن 57.57% من المبحوثين تم تحفيزهم عن طريق الدعم المالي، تدعمها نسبة 66.67% من الذكور، و نسبة 46.67% إناث، بالمقابل نجد نسبة 39.40% تم تحفيزهم عن طريق الإعفاءات الضريبية، تدعمها نسبة 53.33% إناث و نسبة 27.78% ذكور، و نجد نسبة 3.03% تم تحفيزهم عن طريق التكوين، تدعمها نسبة 5.55% ذكور.

إن جل الشباب خريجي الجامعات الجزائرية يحملون أفكار مشاريع قابلة للتجسيد إلا أن رأسمال الانطلاق هو الحاجز الكبير الذي يحول دون تجسيد هذه المشاريع، لذا يجأ هذا الشاب إلى إحدى برامج الدعم من اجل الدعم المالي و هذا ما أكدته إجابات المبحوثين، في حين أن التكوين لا يحفزهم كثيرا، لأن معظمهم يكون قد تلقى مقياس المقاولاتية في البرنامج الدراسي في الجامعة أو استفادة من دورة تكوينية في منهجية تسيير المؤسسات الصغيرة و التي تنظمها و تأطرها دار المقاولاتية بجامعة المدية، إضافة أن كل المستفيدين من المشاريع على مستوى برامج الدعم سيحظون بدورة تكوينية بعد قبول ملفاتهم و قبل انطلاق مشاريعهم.

الجدول رقم (11) : يمثل إجابات المبحوثين حول الدورات التكوينية.

الدورات التكوينية	تكرار	النسبة
إنشاء مشروع	11	%33,33
تسيير مشروع	22	%66،67
المجموع	33	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام يتمثل في أن نسبة 66,67% من المبحوثين استفادوا من دورة تكوينية حول تسيير المشاريع، بالمقابل أن نسبة 33,33% من المبحوثين استفادوا من دورة تكوينية حول إنشاء المشاريع.

إن معظم الشباب خريجي الجامعات الجزائرية همهم الوحيد هو كيفية تسيير المشروع بعد إنشائه و هذا لضمان الاستمرارية لهذا المشروع دون الدخول في مشاكل مالية و إدارية تحول دون نجاحه، في حين أن إنشاء المشروع تضمنه الهيئة المرافقة له من بدايته كفكرة على غاية تجسيده على الواقع، لذا يجد نفسه ملزم بالتكوين في مجال تسيير المؤسسات للتطوير من قدراته الذاتية و المعرفية تساهم بشكل كبير ببقاء مؤسسته في السوق.

جدول رقم (12) يمثل توزيع المبحوثين حسب طبيعة التمويل و الجنس

الجنس طبيعة التمويل	ذكر	%	أنثى	%	المجموع	%
تمويل ثنائي	2	11.11	2	13.33	4	12.12
تمويل ثلاثي	16	88.89	13	86.67	29	87.88
المجموع	18	100	15	100	33	100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87.88% من المبحوثين استفادوا من التمويل الثلاثي، تدعمها نسبة 88.89% ذكور و نسبة 86.67% الإناث، بالمقابل نجد نسبة 12.12% من المبحوثين استفادوا من التمويل الثنائي، تدعمها نسبة 13.33% إناث و نسبة 11.11% ذكور.

و لأن الشباب الجامعي لا يملك رأسمال الانطلاق لتجسيد مشروعه، يتجه مباشرة إلى التمويل الثلاثي الذي يضم إحدى برامج الدعم و البنك و المستفيد من المشروع حيث تتراوح مساهمته الشخصية بين 1% و 2% و هذا النسبة يمكن للمستفيد توفيرها، في حين البنك و هيئة الدعم تتكفلان بباقي النسبة، حيث تساهم هيئة الدعم بنسبة تتراوح بين 28% و 29% بدون فائدة، و مساهمة البنك تكون 70% بالفائدة، في حين أن المستفيد لا يميل إلى التمويل الثنائي إلا في حالة توفر لديه رأسمال الانطلاق أو الجزء الأكبر منه، و يريد فقط الاستفادة من الإعفاءات الضريبية و أقساط التأمينات و كذا الاستفادة من التكوين، حيث أنه نسبة مساهمة المستفيد من المشروع تتراوح بين 71% و 72%، و الباقي تتكفل به هيئة الدعم.

الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الأولى:

من خلال الجداول الخاصة بالفرضية الأولى والتي كانت تهدف إلى دراسة دقيقة حول عمل آليات الدعم التي تتبنها الدولة في مجال المقاولاتية على استقطاب الشباب الجامعي لإنشاء مؤسسة مصغرة، و هذا ما قمنا بتوضيحه من خلال الجداول من (6) إلى (12) بالاستناد إلى برنامج spss الذي ساعدنا على وضع نسب متباينة لفهم متطلعات المبحوثين فما هو مستنتج من خلال هذه الجداول الإحصائية، أن النتائج المتواضعة التي حققتها الآليات المبنية على المبادرات الفردية سواء فيما تعلق بحجم المشاريع أو الوظائف التي وفرتها، ذلك أن طبيعة الاقتصاد الوطني يجعل من هذه الآليات تستجيب لمتطلبات تشجيع الإنتاج وتنويع الاقتصاد الجزائري خاصة في ظل التركيبة الديمغرافية للمجتمع الجزائري التي تغلب عليها فئة الشباب، هذه الأخيرة وإن توفرت لديها الطموحات والمؤهلات العلمية إلا أنها تصطدم بهاجس الحاجة إلى رؤوس الأموال اللازمة لبعث مشاريعها الإنتاجية، هنا نلاحظ تدخل هذه الآليات أو المؤسسات (ANADE.CNAC.ANGEM.)، بعد التعريف بها من خلال عدة قنوات كالأبواب المفتوحة، الحصص الإذاعية و التليفويونية، و كذا بالاعتماد أكثر على الأيام التحسيسية فحسب الجدول رقم (09) نجد نسبة 51.51% من المبحوثين من مختلف المناطق تعرفوا على هته الهيئات بواسطة الأيام التحسيسية، و هذا كله من أجل التعريف وتحسيس الشباب البطال و الشباب الراغب في إنشاء مؤسسات المصغرة بجملة الامتيازات والتحفيزات التي تقدمها من دعم مالي،و الإعفاءات ضريبيق و أقساط التأمينات، و كذا مختلف التكوينات المتعلقة بإيجاد فكرة مشروع، أو كيفية إنشاء و تسيير مشروع، وهذا ما نلمسه في الجدول (10)إذ نلاحظ أن 57.57%من المبحوثين تم تحفيزهم عن طريق الدعم المالي الذي تقدمه كل مؤسسة، و أغلبية المبحوثين يميلون إلى التمويل الثلاثي نسبة 87.88% حسب الجدول رقم (12) و هذا لعدم امتلاكهم لرأسمال الانطلاق الخاص بمشروعهم، علاوة على تنوع الأنشطة المقترحة و المشاريع من طرف هذه الهيئات التي توافق مختلف التخصصات الجامعية من مؤسسات صناعية، خدماتية، فلاحية... ، هذا ما يجعل الشاب الجامعي يسعى لتحقيق مشروع يوافق تخصصه و تطلعاته و يحظى بفرصة الاختيار الأمثل، والغالب على هذه المؤسسات وما لاحظناه من المبحوثين أنهم تبنو المؤسسات الخدماتية لبساطة إجراءات إنشاءها و كذا سلاسة عملها في الميدان و بهذا تضمن الربح و الاستمرارية للمؤسسة، و حسب الجدول رقم (07) نجد نسبة 60.61% من المبحوثين مؤسساتهم خدماتية،كما تسعى هذه الهيئات لضمان ونجاح المشاريع من خلال المرافقة الميدانية القائمة، و كذا الدورات التكوينية التي تأطرها والتي تكسب الشباب الجامعي رصيد معرفي يسهل عليه تسيير مؤسسته. وبالاستناد إلى التحليلات الخاصة بالجداول البسيطة السابقة الذكر والتي شخصت لنا آليات الدعم نستنتج أن الفرضية الأولى والتي تقول: تعمل آليات الدعم التي تتبناها الدولة في مجال المقاولاتية على استقطاب الشباب الجامعي لإنشاء مؤسسة مصغرة محققة وصحيحة.

المطلب الثالث:

عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية **"** هناك عدة عوامل مؤثرة في عملية توجه الشباب الجامعي نحو المقاولاتية من أجل الحصول على منصب عمل".

جدول رقم (13) يمثل توزيع المبحوثين حسب التحفيز و الجنس

الجنس / التحفيز	ذكر	%	أنثى	%	المجموع	%
الخبرة الشخصية	6	33.33	5	33.33	11	33.33
الأسرة	2	11.11	5	33.33	7	21.21
العلاقات الشخصية	7	38.89	5	33.34	12	36.37
الجامعة	3	16.67	0	0	3	9.09
المجموع	18	100	15	100	33	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 36.37% من المبحوثين تم تحفيزهم من خلال علاقاتهم الشخصية، تدعمها نسبة 38.89% ذكور و نسبة 33.34% إناث، بالمقابل نجد نسبة 33.33% من المبحوثين خبرتهم الشخصية هي التي حفزتهم، تعدمها نسبة 33.33% ذكور و نفس النسبة بالنسبة للإناث، و نجد نسبة 21.21% من المبحوثين أسرهم هي التي حفزتهم على العمل المقاولاتي، تدعمها نسبة 33.33% إناث و نسبة 11.11% ذكور، و نجد نسبة 9.09% من المبحوثين الجامعة هي التي حفزتهم للولوج إلى عالم المقاولاتية، تدعمها نسبة 16.67% إناث.

أن الشباب أصحاب الشهادات الجامعية و خلال مسارهم الدراسي كان لهم احتكاك كبير مع محيطهم الخارجي خاصة خلال المرحلة الجامعية، هذا ما شكل عندهم علاقات شخصية كان لها الفضل في تكوين فكرة عن المقاولاتية لديهم، في حين أن الجامعة رغم إدراجها لمقياس المقاولاتية في البرامج الدراسية للسنة الثالثة ليسانس و السنة الثانية ماستر، و أيضا توفرها على هيكل دار المقاولاتية التي تنظم و تأطر دورات تكوينية عديدة خلال السنة في المقاولاتية نجد أن تأثيرها أقل من تأثير العلاقات الشخصية لدى المبحوثين.

جدول رقم (14) يمثل توزيع المبحوثين حسب ثقافة المجتمع و مكان الإقامة

ثقافة المقاولاتية في المجتمع مكان الاقامة	نعم	%	لا	%	المجموع	%
حضري	17	77.27	5	45.45	22	66.67
شبه حضري	5	22.73	5	45.45	10	30.30
ريفي	0	0	1	9.10	1	3.03
المجموع	22	100	11	100	33	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 66.67% من المبحوثين من المناطق الحضرية، تدعمها نسبة 77.27% لديهم ثقافة المقاولاتية في المجتمع الذين ينتمون إليه، و نسبة 45.45% ليست لديهم ثقافة المقاولاتية في المجتمع الذين ينتمون إليه، بالمقابل نجد نسبة 30.30% من المبحوثين هم من المناطق الشبه الحضرية، تدعمها نسبة 45.45% ليست لديهم ثقافة المقاولاتية في مجتمعهم، و نسبة 22.73% لديهم ثقافة المقاولاتية في مجتمعهم، و نجد نسبة 3.03% من المبحوثين من المناطق الريفية، تدعمها نسبة 9.10%ليست لديهم ثقافة المقاولاتية في مجتمعهم.

من خلال التحولات الاقتصادية و التطور التكنولوجي التي أثرت على دول العالم عامة و الجزائر خاصة، و الذي أثر بدوره مباشرة على سوق العمل، حيث انخفضت نسبة عروض العمل بمقابل ارتفعت نسبة طالبي العمل، فكان توجه الدولة إلى تشجيع العمل المقاولاتي للتخفيف من حدة البطالة و بعث التنمية في البلاد، حيث تبنى المجتمع هذا التوجه و عمل على تشجيع أفراده للولوج إلى عالم المقاولاتية لما لها من انعكاسات ايجابية من توفير مناصب شغل و بعث التنمية الاجتماعية و الاقتصادية من جهة و كذا التسهيلات و المرافقة المقدمة من طرف الهيئات التي توفرها الدولة في هذا المجال من جهة أخرى.

جدول رقم (15) يمثل توزيع المبحوثين حسب الخبرة و الجنس

الجنس / الخبرة	ذكر	%	أنثى	%	المجموع	%
نعم	6	33.33	2	13.33	8	24.24
لا	12	66.67	13	86.67	25	75.76
المجموع	18	100	15	100	33	100

لاحظ من خلال الجدول أن نسبة 75.76% من المبحوثين لديهم الخبرة في مجال المقاولاتية، تدعمها نسبة 86.67% ذكور و نسبة 66.67% إناث، بالمقابل نجد أن نسبة 24.24% من المبحوثين ليس لديهم الخبرة في مجال المقاولاتية، تدعمها نسبة 33.33% ذكور و نسبة 13.33% إناث.

و لأن جل المبحوثين هم شباب خريجي الجامعات حديثا، و لأنهم لم يلجوا معترك سوق العمل إلا بسنوات قليلة جدا فليس لديهم الخبرة في مجال المقاولاتية، أما الذين لديهم الخبرة من المبحوثين فقد عملوا بمؤسسات كان لها الفضل في تكوين الفكر المقاولاتي لديهم و اكتسبوا مهارات عديدة ليصبحوا هم أصحاب مؤسسات كذلك بالاعتماد على إحدى برامج المقاولاتية.

جدول رقم (16) يمثل توزيع المبحوثين حسب المخاطرة و الجنس

الجنس / المخاطرة	ذكر	%	أنثى	%	المجموع	%
نعم	18	100	10	66.67	28	84.85
لا	0	0	5	33.33	5	15.15
المجموع	18	100	15	100	33	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 84.85 من المبحوثين يقبلون المخاطرة في مجال العمل المقاولاتي، تدعمها نسبة 100% ذكور و نسبة 66.67% إناث، بالمقابل نجد أن نسبة 15.15% لا يقبلون المخاطرة في مجال العمل المقاولاتي، تدعمها نسبة 33.33%إناث.

تقوم المقاولاتية في شكلها الأولي على تحمل المخاطر وعلى مبادرة الفرد اتجاه تحقيق رغباته، حيث يرى ألبرت شابيرو أن المقاولاتية هي استحواذ على المبادرات، تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية وتقبل الخوف من الفشل، و لأن برامج المقاولاتية التي توفرها الدولة تعمل على تجسيد أفكار مشاريع الشباب لا سيما الجامعين منهم و ذلك عن طريق الدعم و الاستشارات و كذا المرافقة الميدانية لهم، هذا ما ينقص نسبة المخاطرة لديهم و يعطيهم ضمانات للولوج بكل أريحية إلى عالم المقاولاتية، فالتكوين يعطيهم الدعم الفكري ليضاف إليه الدعم المالي المقدم من طرف هته الهيئات بالإضافة إلى مختلف التحفيزات كالإعفاءات الضريبية و أقساط التأمينات، كل هذا يعطي المستفيد دفعة معنوية و مادية من شأنها تقليص نسبة المخاطرة لديه.

الجدول رقم (17) : يمثل إجابات المبحوثين حول من الذي شجعك من أسرتك للولوج إلى العمل المقاولاتي.

أفراد الأسرة	تكرار	النسبة
الأب	20	%60,60
الأم	1	%3,03
الأخ	12	%36,37
المجموع	33	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام يتمثل في أن نسبة 60,60% من المبحوثين تم تشجيعهم من طرف الآباء، و نسبة 36.37% من المبحوثين تم تشجيعهم من طرف الإخوة، في حين نسبة 3,03 من المبحوثين تم تشجيعهم من طرف الأمهات.

و لأن الأب هو المسؤول الأول عن أبنائه و دائم التفكير في مستقبلهم، فنجده يساند أبنائه في سعيهم لضمان استقرارهم المهني، لذا أغلبية المبحوثين وجدوا تشجيع من طرف الأب للولوج على العمل المقاولاتي الذي يضمن لهم مناصب عمل و يخرجهم من أزمة البطالة، هذا التشجيع الذي يرتبط كذلك بشبكة العلاقات الشخصية التي يكون قد كونها الأب خلال حياته المهنية، و كذا خبرته الشخصية في سوق العمل، يعطي دفع خاص للشاب للدخول إلى العمل المقاولاتي.

جدول رقم (18) يمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس و الاستشارة

الجنس / الاستشارة	ذكر	%	أنثى	%	المجموع	%
الأصدقاء	10	55.56	11	73.33	21	63.64
نماذج ناجحة	8	44.44	3	20	11	33.33
مستشارين	0	0	1	6.67	1	3.03
المجموع	18	100	15	100	33	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 63.64% من المبحوثين استشاروا أصدقائهم قبل الولوج إلى العمل المقاولاتي، تدعمها نسبة 73.33% إناث و نسبة 55.56% ذكور، بالمقابل نجد نسبة 33.33% استشاروا نماذج ناجحة في مجال المقاولاتية، تدعمها نسبة 44.44% ذكور و نسبة 20% إناث، و نجد نسبة 3.03% من المبحوثين استشاروا مختصين في عالم المقاولاتية، تدعمها نسبة 6.67% إناث.

و لمعرفة الأصدقاء ببعضهم البعض و كذا الثقة المتبادلة بينهم، كانت لهذه الصداقة أثر كبير على اتخاذ قرار المبحوثين الدخول إلى العمل المقاولاتي، فالأصدقاء بالنسبة لهم سند يمكن الاتكال عليهم في تحديد مصيرهم، و تنوع الأصدقاء بالنسبة للمبحوثين فمنهم من يمتلك المستوى العلمي يؤهله على إبداء رأيه في موضوع المقاولاتية، و كذا منهم من يمتلك الخبرة في هذا المجال و يعتبر حافزا و مرجعا بالنسبة للمبحوثين لا يمكن الاستغناء عنه، فيرافقنهم للتجسيد أفكارهم على أرض الواقع رفقة هيئات الدعم و المرافقة.

جدول رقم (19) يمثل توزيع المبحوثين حسب الخدمات الجامعية و التخصص الجامعي.

خدمات الجامعة التخصص	مقياس المقاولاتية في البرنامج الدراسي	%	دورات تكوينية في المقاولاتية	%	ربط الطالب بمحيط الاقتصادي	%	المجموع	%
العلوم القانونية	3	20	3	20	1	33.33	7	21.21
العلوم الإنسانية	0	0	2	13.33	0	0	2	6.06
العلوم التقنية	5	33.33	6	40	2	66.67	13	39.40
العلوم الاقتصادية	4	26.67	3	20	0	0	7	21.21
العلوم الطبية	3	20	1	6.67	0	0	4	12.12
المجموع	15	100	15	100	3	100	33	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 39.40% من المبحوثين من خريجي العلوم التقنية، تدعمها نسبة 66.67% منهم تم ربطهم بالمحيط الاقتصادي من طرف الجامعة، و نسبة 40% منهم استفادوا من دورة تكوينية في مجال المقاولاتية على مستوى الجامعة و نسبة 33.33% منهم استفادوا من مقياس المقاولاتية خلال مسارهم الجامعي، بالمقابل نجد أن 21.21% من المبحوثين من خريجي العلوم القانونية، تدعمها نسبة 33.33% منهم تم ربطهم بالمحيط الاقتصادي، و نسبة 20% منهم استفادوا من دورة تكوينية في مجال المقاولاتية و نفس النسبة بالنسبة للذين استفادوا من مقياس المقاولاتية خلال مسارهم الدراسي بالجامعة، و نجد نسبة 12.12% من المبحوثين هم خريجي العلوم الطبية، تدعمها نسبة 20% درسوا مقياس المقاولاتية في جامعاتهم ، و نسبة 6.67% استفادوا من دورة تكوينية في مجال المقاولاتية بالجامعة، و نجد نسبة 6.06%من خريجي العلوم الإنسانية، تدعمها نسبة 13.33%استفادوا من دورة تكوينية في مجال المقاولاتية بالجامعة.

أن الجامعة تقوم بكل كوادرها البشرية وهياكلها المادية بتبني دور المهندس لبناء الوعي المقاولاتي لطلبتها و الترويج لها كخيار مهني مستقبلي ، فإن إدراج مقياس المقاولاتية في البرنامج السنوي للسنة الثالثة ليسانس و كذا السنة الثانية ماستر بالإضافة إلى تنظيم و تأطير دورات تكوينية في المقاولاتية من طرف دار المقاولاتية بالجامعة، كان له الأثر الكبير في اكتساب المبحوثين لثقافة المقاولاتية و بوابة للدخول إلى العمل المقاولاتي، و التي أعطت دفعا كبير للشباب الجامعي من التوجه إلى العمل المقاولاتي دون البحث عن منصب عمل على مستوى مختلف القطاعات، فهذا الإرث الفكري لدى المبحوثين لا ينقصه سوى الدعم المالي و المرافقة من طرف إحدى آليات الدعم.

الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثانية:

من خلال الجداول الخاصة بالفرضية الثانية والتي كانت تهدف إلى دراسة دقيقة حول العوامل المؤثرة في عملية توجه الشباب نحو المقاولاتية، وهذا ما قمنا بتوضيحه من خلال الجداول من (13) إلى(19) بالاستناد إلى برنامج spss الذي ساعدنا على وضع نسب متباينة لفهم متطلعات المبحوثين فما هو مستنتج من خلال هذه الجداول الإحصائية ،أن التوجه المقاولاتي لدى خريجي الجامعات أصبح أمر ضروري لخلق مناصب عمل خاصة فإن الغالبية يحبذون التوجه نحو المقاولاتية، وهو الأمر الذي يجيب تشجيعه ودعمه، وهذا ما لاحظناه في الجدول 14 أن نسبة 66.67% من المبحوثين يرون أن مجتمعهم يشجع على العمل المقاولاتي لديهم، إذ يظهر تأثير المحيط الاجتماعي من خلال دور العلاقات الشخصية مع أصحاب الخبرة في هذا المجال من جهة، حيث في الجدول رقم (13) نجد أن نسبة 36.37% من المبحوثين كانت لعلاقتهم الشخصية دور في التوجه نحو للعمل المقاولاتي، و تؤكده نسبة 63.64% من المبحوثين اعتمدوا على الأصدقاء في توجههم نحو المقاولاتية حسب الجدول (18)، ومن جهة أخرى دور الأسرة التي كان لها تأثير على قرارات خريجي الجامعات والتي عموما لا تعتبر كعائق أمامهم لإنشاء مؤسساتهم، إذ لاحظنا من خلال الجدول (17) أنه كان لدور الأب الأفضلية الكبرى للولوج للعمل المقاولاتي من حيث نسبة المبحوثين التي قدرت بـ 60.60%، و نجد أن جامعتي البليدة و المدية على غرار الجامعات الجزائرية تعملان على نشر الفكر المقاولاتي عن طرق إدراج مقياس المقاولاتية للسنوات الثالثة ليسانس و السنة الثانية ماستر خلال البرنامج السنوى، و كذا الدور الذي تلعبه دار المقاولاتية في تنظيم و تأطير دورات تكوينية في مجال المقاولاتية، بالموزارة مع إمضاء اتفاقيات مع إحدى هته الهيئات من أجل توجيه و مرافقة الطالب الجامعي في إنشاء مؤسسة مصغرة، و من خلال الجدول رقم (19) فإن نسبة 45,45% من المبحوثين استفادوا من مقياس المقاولاتية بالجامعة، و نجد كذلك نفس النسبة أي 45,45% من المبحوثين استفادوا من دورة تكوينية في المقاولاتية على مستوى دار المقاولاتية، إن التعمق في التعرف على مجال المقاولتية في إطار الجامعة يسمح للطالب بتكوين صورة لوظيفته المستقبلية، حيث أنه من خلال التركيز على المقاولتية بمفهومها الشامل في الجامعة يسمح للطالب بتضييق الشرخ الموجود بين الجانب العلمي والعملي؛ وخفض احتمالية عوائق التأقلم بعد التخرج ، تظافر هذه الدوافع الاجتماعية جعلت من الشاب الجامعي يقبل بالمخاطرة في مجال العمل المقاولاتي، لأنها توفر له الدفع المعنوي الذي يحتاجه خلال مسيرته في إنشاء مؤسسة مصغرة، حيث نجد في الجدول رقم (16) أن نسبة 84,85% من المبحوثين وافقوا على المخاطرة في هذا المجال.

وبالاستناد إلى التحليلات الخاصة بالجداول البسيطة السابقة الذكر والتي شخصت لنا العوامل المؤثرة في توجه الشباب نحو المقاولاتية ، نستنتج أن الفرضية التي تقول أن هناك عدة عوامل مؤثرة في عملية توجيه الشباب الجامعي نحو المقاولاتية من أجل الحصول على منصب عمل محققة و صحيحة.

الاستنتاج العـام:

نستنتج من خلال هذه الدراسة المتواضعة أن آليات الدعم التي تتبنها الدولة في مجال المقاولاتية، و التي تعتمد عليها في نشر لفكر المقاولاتي و كذا دعم و مرافقة الشباب في إنشاء مؤسسات مصغرة و متوسطة، تعمل وفق برامج و مخططات من أجل استقطاب حاملي أفكار المشاريع لاسيما الجامعيين منهم، فسعت هته البرامج إلى التعريف بؤسساتها من خلال مختلف القنوات كالحصص الإذاعية و التليفزيونية و الأبواب المفتوحة و كذا الايام التحسيسية، و قبل تحسيس الشباب البطال كان لابد على هذه المؤسسات وضع تحفيزات من أجل الاستثمار الأمثل في رأس مال البشري، فوسعت من قائمة المشاريع التي يمكن تجسديها في الواقع، و كذا عملت على تنويع هذه النشاطات بين التجارية، الخدماتية، الصناعية و الفلاحية، ليجد الشباب الجامعي نفسه في أحسن رواق لاختيار المشروع الذي يسعى إلى تحقيقه و الذي يتوافق و تخصصه الجامعي، هذا ما يعطي فرص أكثر لهته الفئة في التوجه نحو العمل المقاولاتي، إضافة إلى مختلف التحفيزات و التي تتمثل في الإعفاءات الضريبية و أقساط التأمين التي تنعكس بالإيجاب على رأسمال الانطلاق و كذا في نسبة أرباح المؤسسة مستقبلا، الدعم المالي و المرافقة، و كذا تنوع التكوين الذي ينطلق من التكوين الخاص بإيجاد فكرة مشروع، إلى التكوين الخاص بتسيير المشروع مرورا بتكوين كيفية إنشاء مشروع، هذا التنوع في التكوين يثري الرصيد الفكرى لدى الشاب الجامعي و يعطيه دافع معنوي يقلص لديه نسبة المخاطرة للدخول إلى العمل المقاولاتي، بالإضافة إلى تنوع التمويل بين التمويل الثنائي و التمويل الثلاثي، حيث يختار الشباب التمويل الذي يناسب وضعيته المادية، و يجعله في أريحية عند تسديد ديونه.

رغم كل هذه الإجراءات و الحوافز التي تتبنها برامج الدعم من أجل استقطاب الشباب الجامعي إلا أنه لا يمكن إقصاء عوامل أخرى لها دور هام في توجه الشباب الجامعي إلى هته الهيئات، هذا ما تطرقنا إليه في الفرضية الثانية في دراستنا المتوضعة، و التي ترى أن هناك عوامل أخرى من شأنها التأثير على توجه الشباب الجامعي إلى العمل المقاولاتي، فبدأنا من محيط هذه الفئة و التي تتمثل في العلاقات الشخصية، الأسرة، الجامعة إضافة إلى الخبرة الشخصية التي يكتسبها الفرد من مجتمعه، و رغم تفاوت نسب التأثير بين هذه العوامل على توجه المبحوثين إلى أنها تعمل على نشر الفكر المقاولاتي كحل بديل للبطالة و قلة فرص العمل، كما حاولنا تسليط الضوء على انتشار ثقافة المقاولاتية في المجتمع الذي تعيش فيه هته الفئة و تشجيعه لمثل هذه الفرص، كون أن هذا الفرد هو جزء من مجتمعه، و رغم قلة خبرة المبحوثين في مجال المقاولاتية إلا أنهم موافقين على المخاطرة في هذا العالم، متسلحين في ذلك بالدافع المعنوي الذي وفره مجتمعهم بمختلف مؤسساته، و حتى لا ننسى المؤسسة الأولى التي نشأ فيها هذا الشاب الجامعي و هي الأسرة، يمكن إبراز دور الأب في توجيه أبنائه لتحديد مستقبلهم المهني و هذا يعكس التغيرات التي طرأت على تفكير الأسرة نحو مستقبل أبنائهم، فبعد ما كان التوجه نحو منصب عمل بإحدى

القطاعات، أصبح التوجه نحو العمل المقاولاتي فالحدث هنا هو ثقافي و نفساني أكثر ما هو حدث اقتصادي تكنولوجي، و دور الأسرة يضاف إليه دور المجتمع الخارجي كالاصدقاء و المستشارين في ميدان المقاولاتية و كذا النماذج الناجحة التي يحتك بها الشباب الجامعي، و هنا يبرز دور الجامعة في توجه هذه الفئة، حيث تقوم بنشر الفكر المقاولاتي عن طريق إدراج مقياس المقاولاتية للطبلة في السنوات النهائية، إضافة إلى دور دار المقاولاتية التي تقوم بزيارات ميدانية للمؤسسات المصغرة، و تنظيم مخيمات ريادة الأعمال و كذا مسابقات في هذا المجال.

من خلال ما سبق ذكره لا يمكن إغفال أي دور من الأدوار التي لها تأثير في توجه الشباب خريجي الجامعات نحو العمل المقاولاتي، سواءا دور هيئات الدعم و المرافقة التي توفرها الدولة في مجال المقاولاتية في عملية الاستقطاب، أو دور المؤسات المجتمع المختلفة (كأسرة، الأصدقاء، الجامعة، ....) في تحديد وجه هذه الفئة، فتوجه الشباب الجامعي نحو العمل المقاولاتي ما هو إلا تكامل بين هذان الدوران.

خاتمة عامة

الخاتمـة :

لقد أصبحت السوسيولوجيا مثل العلوم الأصلية لا يمكنها أن تمنح سوى تفسيرات جزئية لوقائع اجتماعية جزئية، وبالتالي لا يمكن الإحاطة بكل حيثيات الموضوع ،فأقصى ما أمكننا تقديمه من خلال هذا العمل هو التعريف بالحقل السوسيولوجي الكلاسيكي والحديث والدراسات الجزائرية التي تدرس الظاهرة المقاولاتية، وإبراز أهمية الرهان على المقاولة كتنظيم اجتماعي واقتصادي بالمجتمع.

ويمكن القول بأن المقاولاتية في الجزائر أصبحت تفرض نفسها من خلال السياسات المختلفة التي أفرزتها وانتهجتها الدولة في السنوات الأخيرة من أجل إعطاء فرص عمل أكثر للشباب حاملي الشهادات الجامعية على الخصوص في مختلف المجالات وفقا لتخصصاتهم و مؤهلاتهم العلمية بغية توسيع مجالات استقطاب و دمج هؤلاء الشباب في المنظومة الاجتماعية والاقتصادية وتحميلهم جزء من المهام والمسؤولية للمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة، وكذا المشاركة في تنويع مصادر الدخل الوطنية وخلق أرضية اقتصادية صلبة تعمل على إمتصاص العديد من خريجي الجامعات الجزائرية، وكذا المساهمة في تخفيض نسبة البطالة في المجتمع الجزائري، وعليه سعت هذه الدراسة لتسليط الضوء والتعرف على الآليات والبرامج المقاولاتية في دعم سوق العمل للشباب الجامعي، وتوجيههم و تحسيسسهم بأهمية التوجه نحو ولوج مجال المقاولاتية نظرا للمساهمة الفعالة لهذه الأخيرة في تطوير سوق العمل و توفير مناصب شغل خارج القطاع العام وتخفيض نسبة البطالة لدى الشباب الجامعي الجزائري على الخصوص.

إن مجال البحث مستمر في هذا المجال لضمان استمرارية التراكم المعرفي كما يمكن لهذه الدراسة أن تدعم و تعمم على مختلف المؤسسات في هذا القطاع و الاستفادة من التجارب الدولية و المحلية الناجحة و تعميمها من خلال وضع مخططات إستراتيجية وبنود تنظيمية تتماشى مع الواقع الجزائري.

وفي الأخير نقول أن هذه الدراسة وضحت وشخصت لنا واقع المقاولاتية وآلياتها الداعمة بمدى توفير مناصب الشغل لدى خريجي الشباب الجامعي لضمان سيرورة المجتمع، حيث كشفت لنا من خلال المنهج الكمي ومن خلال تقنية الاستمارة بينت أن مؤسسات الدعم (اناد، كناك، اونجام) قد قطعت شوطا كبيرا في مجال المقاولاتية، وتطويرها لإستراتيجياتها لتحسين أداء مقاوليها كجودة التدريب ونوعية البرامج المعتمدة التي تحسن الأداء، و مختلف التحفيزات والإعفاءات والامتيازات ... وتحويل الأفكار البسيطة إلى مشاريع من شأنها التأثير على التنمية الاجتماعية و الاقتصادية في البلاد، و هذا بالموازاة مع مرافقة الجامعة بفسح المجال للمتخصصين و الخبراء الجامعيين للمساهمة في تطوير التسيير والتنظيم والأداء للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والاستفادة من البحوث الجامعية، و إقامة علاقات دائمة بين المؤسسات الجامعية لتكوين إطارات ذات كفاءات عالية وتقنيين مختصين في تسيير و إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

قائمة المصادر والمراجع:

1) لملتقى الوطني حول إشكالية إستدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة حمة لخضر، الوادي، سنة 2017 ص1.
2) عمار بهليل نجاح، مذكرة ماستر، البطالة لدى خريج الجامعات، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، سنة 2018 ص 5.
3) عرقوب علي و بطاهر بختة، واقع المقاولاتية في الجزائر بين غياب الفكر المقاولاتي و ضعف آليات المرافقة، مداخلة " المقاولاتية في الجزائر ثقافة غائبة أم طغيان لمبدأ التكلفة العائد"، الملتقى العلمي الاقتصادي الدوالي الرابع حول " التأهيل الصناعي و تحديات إنماء الاقتصاديات العربية – حالة الجزائر-، سنة 2015
4) محمود بوقطف، نجاة بن مكي، نزيهة شاوش، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية، المقاولاتية و دورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري، دراسة تحليلية سوسيولوجية، سنة 2019، ص 215.
5) صاحب أسعد ويس الشمري، مشكلات الشباب الجامعي، مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة نابل، العدد 14، 2013، ص 312 (بتصرف).
6) كمال جائز وكريم زيتوني ، المرافقة المقاولاتية كأسلوب فعال للنهوض بالمشروعات المصغرة في الجزائر ، رسالة ماجيستير ، 2012.
7) فضيلة بوطورة ، أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية مداخلة ، جامعة مصطفى اسطنمبولي ، معسكر ، 2018.
8) بن جمعة أمينة ،حرمان الربيعي ، المقاولاتية كألية لتفعيل فكرة إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى طلبة الجامعات ، دار المقاولاتية بجامعة قسنطينة نموذجا رسالة ماجيستير ، 2017
9) نجاة شادلي.قراءات تاريخية لتطور الفكر المقولاتي جامعة فرحات عباس سطيف مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في العلوم الإقتصادية و التسيير سنة 2017-2018 .
10) العايب عزيوز:دور التشريعات في تطوير و تنمية المناولة الصناعية،المؤتمز العربي الأول للمناولة الصناعية،الجزائر15سبتمبر2009
11) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،العدد52 الصادر في11سبتمبر سنة 1996 المتضمن المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ص 12

12) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 70 الصادر في 25نوفمبر سنة2020 المتضمن المرسوم التنفيذي رقم 20-329 ص 08

13) المرسوم التنفيذي رقم 84-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1514 الموافق6جويلية 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،جريدة رسمية عدد 44 مادة 1-2 ص 6

14) لمرسوم التنفيذي رقم 11-134 من 22مارس 2011 و المعدل للمرسوم التنفيذي زقم 04-14 من 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط و مستوى الإعانات الممنوحة للمستفيدين من القرض المصغر.

15) موالخلوة أحمد،سياسة دعم المقاولتية في الجزائر رسالة ماستر تجصص إدارة الأعمال جامعة مولاي الطاهر سعيدة 2016-2017،ص 37

16) حسين رحيم ، نظم حاضنات الأعمال كألية لدعم التجديد التكنولوجي ،مجلة العلوم الإقتصادية و علوم التسيير العدد02 جامعة فرحات عباس سطيف 2003 ص 164

17) الرزاق خليل،نور الدين هناء دور حاضنات الأعمال في تمويل المؤسسات الصغيرة و الدول العربية،مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الدولي،متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية،17-18 أفريل 2006 جامعة ورقلة ص 612.

18) منصوري الزين، أليات الدعم و المساندة للمشروعات الذاتية و المبادرات لتحقيق التنمية،ضمن ملتقى المقاولاتية :التموين و الفرص، جامعة بسكرة الجزائر افريل 2010

19) امل بعيط ، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر واقع وأفاق ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير ، جامعة باتنة 1 ، 2017 ص 85

20) سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعات نحو السياسة الوطنية للتشغيل ، مذكرة ماجيستير كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر بسكرة،2007 ص ص 76 77

21) ماجدة أبو زنط وعثمان غنيم ، التنمية المستدامة دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى ، مجلة المنارة ،المجلد 12 ،العدد الأول ، 2006 ص165.

22) أحيمة سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ، الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع ، جامعة الطاهر مولاي سعيدة ، 26 27 أفريل 2009 ، ص 32.

23) احمد هني ، اقتصاد الجزائر المستقلة ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ، الطبعة 2، 1993 ،ص 21

24) ديدوح شكرية، الدولة وسوق العمل ، دراسة حالة الاقتصاد الجزائري ، أطروحة ماجيستير جامعة تلمسان ، 2003 ص 17

25) ليندة كحل الراس، سياسة التشغيل و سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، أطروحة ماجستير، جامعة الجزائر 3، 2014،ص65

26) دراوسي مسعود، السياسات المالية و دورها في تحقيق التوازن الاقتصادي، حالة الجزائر،دكتوراه دولة، جامعة الجزائر، 2006، ص 384.

27) قصاب سعدية وفاطمة الزهراء عيدوي ،سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2014:تشخيص وتقييم ، مجلة المعارف ، العدد 20، جوان 2016 ص 39

28) أحمد طاهر ، دور الجامعات في العالم الثالث ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت ، العدد 4 سنة 1980 ص 86

29) دلال بوعتروس، محمد بوكرب، إشكالية التنسيق بين التعليم العالي و سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات، المركز الجامعي ميلة، 2015، ص 101.

30) ناصر قاسيمي ، خريجي الجامعة وسوق العمل ، دراسة سوسيولوجية لعينة من حاملي شهادة الليسانس في العلوم الانسانية ، مذكرة لنيل شهادة الماجيستير في علم الاجتماع، معهد علم الاحتماع ، جامعة الجزائر ، 1990-1995 ص 117

31) بلقاسم سلاطنية ، سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، مجلة العلوم الانسانية ، دار المدى الجزائرية ،العدد 10، سنة 1988 ، ص 220

32) بوزار صفية: فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل علي البطالة والفقر في الجزائر خالل الفترة (1990- 2014)، مدخلة مقدمة في إطار الملتقي الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، ايام 08 – 09 ديسمبر2014 ،المركز الجامعي تبيازة،ص564.

33) سرير عبد الله رابح ، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة ، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تحقيق تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، يومي 13 -،14أفريل،2011

مراجع باللغة الأجنبية:

1) Rojot.theorie des organisasions’editions eska paris.2003
2) Belgacem saula.mesures d’encouragement au travail indépendant. Agence nationale pour l’emploiet le travail indépendant. Tunisie.17-18 mai 2007 p 12

مواقع إلكترونية:

1) www.ansej.org.dz
2) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على الموقع www.nourelim.org
تاريخ الإطلاع 15-03-2021
3) www.wasistgarage.de/hamburg.home.11-03-2021
4) الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول
01	توزيع المبحوثين حسب السن و الجنس
02	توزيع المبحوثين حسب سنة التخرج
03	توزيع المبحوثين حسب سنة الشهادة
04	توزيع المبحوثين حسب التخصص الجامعي و الجنس
05	توزيع المبحوثين حسب مكان الإقامة و الجنس
06	توزيع المبحوثين حسب مؤسسات الدعم و المرافقة و الجنس
07	توزيع المبحوثين حسب نوع المؤسسة و الجنس
08	توزيع المبحوثين حسب التخصص الجامعي و اختصاص المؤسسة
09	توزيع المبحوثين حسب كيفية التعرف على هيئات الدعم و مكان الإقامة
10	توزيع المبحوثين حسب تحفيزات هيئات الدعم و الجنس
11	توزيع المبحوثين حسب الدورات التكوينية
12	توزيع المبحوثين حسب طبيعة التمويل و الجنس
13	توزيع المبحوثين حسب التحفيز و الجنس
14	توزيع المبحوثين حسب ثقافة المجتمع و مكان الإقامة
15	توزيع المبحوثين حسب الخبرة و الجنس
16	توزيع المبحوثين حسب المخاطرة و الجنس
17	توزيع المبحوثين حسب تشجيع أفراد الأسرة
18	توزيع المبحوثين حسب الجنس و الاستشارة
19	توزيع المبحوثين حسب الخدمات الجامعية و التخصص الجامعي