

مكانة آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) ضمن سياسة
التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2010-2020
The role of the National Agency for Youth Employment
Support in employment policy in Algeria during the period
2010-2020

دريادي حميدة¹

جامعة أمحمد بوقرة ببومرداس، h.deradi@uni-boumerdes.dz¹

تاريخ الإرسال: 2025/09/20 ؛ تاريخ القبول: 2025/10/28 ؛ تاريخ النشر: 2025/12/15

الملخص باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة المكانة الحقيقية التي تحتلها آلية الوكالة لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) في مجموع السياسة الوطنية للتشغيل، بعيدا على الجانب النظري المؤطر لها الذي يؤهلها أن تكون قاطرة لسياسة التشغيل في الجزائر. توصلنا من خلال اخضاع حصيلة نشاط الآلية للدراسة الوصفية خلال فترة الدراسة، أنها بالرغم من الامكانيات الموفرة إلا أنها لم تساهم إلا بمجموعه 04.94% من عدد المشتغلين، موجّهين لقطاعات غير القطاعات الاستراتيجية التي يحتاجها الاقتصاد الوطني على غرار قطاعي الفلاحة والصناعة، ولفئات غير مؤهلة علميا للاستثمار في إطار الآلية، على غرار أصحاب الشهادات، وهو ما سيؤثر في نهاية المطاف على ديمومة مناصب العمل المنشأة، وبالتالي عدم التأثير المرجو على أهم مؤشر يقيس نجاعة سياسة التشغيل، ألا وهو نسبة البطالة.

الكلمات المفتاحية:

سياسة التشغيل؛ آليات التشغيل؛ آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛ الجزائر.

♦ المؤلف المرسل: دريادي حميدة

Abstract: This study aimed to attempt to determine the true position of the agency's mechanism for supporting youth employment within the overall national employment policy, regardless of the theoretical aspect that frames it and qualifies it to be a driving force behind employment policy in Algeria. By subjecting the mechanism's activity to a descriptive study during the study period, we concluded that despite the available capabilities, it only contributed a total of 00% of the number of workers, directed to sectors other than the strategic sectors that the national economy seeks, such as the agricultural and industrial sectors, and to groups that are not scientifically qualified to invest within the framework of the mechanism, such as those with certificates, which will ultimately affect the sustainability of the established job positions. Therefore, the desired impact will not be on the most important indicator that measures the effectiveness of employment policy, which is the unemployment rate.

Keywords: Employment policy; Employment mechanisms; National Agency to Support Youth Employment; Algeria.

مقدمة:

تعتبر سياسة التشغيل أحد الأوجه المهمة للسياسة العامة للدولة، تهتم بتشجيع وتحفيز الطلب على العمالة، عن طريق تصميم ووضع حيز التنفيذ مجموعة من البرامج وخطط العمل، التي تهدف إلى امتصاص العرض من اليد العاملة المؤهلة لاقتحام سوق الشغل، وما يرافق ذلك من تخفيض لأهم مؤشر يقيس مدى نجاعة السياسة الاقتصادية عموماً وسياسة التشغيل على وجه الخصوص ألا وهو نسبة البطالة.

السلطات العمومية في الجزائر ووعيا منها بضرورة تصميم سياسة وطنية للتشغيل تهدف إلى التكفل بظاهرة البطالة، قامت بوضع حيز التنفيذ مجموعة من الأجهزة، تختلف فيما بينها فيما يخص المقاربة التي تبني عليها، وكذا الفئة المستهدفة، وصولاً إلى طبيعة وحجم التحفيز المتضمنة في كل آلية، ولعل أهم جهاز يمكن ذكره عند تشريح مجموع الأجهزة المكونة للسياسة الوطنية للتشغيل في الجزائر، من الناحية النظرية، هي آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، الذي دخلت حيز التنفيذ سنة 1994، والتي من المفروض أن تتكفل بعدد معتبر من البطالين، عن طريق توفير مناصب عمل دائمة، ومن هنا تتجلى إشكالية بحثنا:

ماهي المكانة التي تحتلها آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ضمن مجموع سياسة التشغيل في الجزائر

خطة البحث: للإجابة على إشكالية بحثنا نقترح الخطة التالية:

المحور الأول: الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل، واسقاط على حالة الجزائر.
المحور الثاني: مكانة آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في سوق الشغل
خلال الفترة 2010-2020.

منهجية البحث: سنعتمد في الإجابة على إشكالية دراستنا، على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الملائم لحالة دراستنا.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها محاولة جادة لتقييم أحد أهم آليات سياسة التشغيل الوطنية، ألا وهي آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، عن طريق محاولة معرفة مكانتها ضمن السياسة الوطنية للتشغيل، ذلك أن هذا النوع من الدراسات التقييمية لم تل بعد الحجم الذي تستحق.

1-1 الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل، واسقاط على حالة الجزائر.

1-1- تعريف سياسة التشغيل، أنواعها و أدواتها.

سياسة التشغيل تمثل المنهجية التي تتبعها الدولة للتعامل مع قضايا التوظيف وخفض معدلات البطالة، وكذلك تنظيم وتنسيق العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، سواء كانوا أفراداً أو هيئات حكومية. هذه السياسة تستند إلى الإطار القانوني والتشريعي الرسمي الذي يضمن الاستقرار الاجتماعي، ولذلك، فإن السياسة العامة للتشغيل تتصل اتصالاً وثيقاً بالحالة الاقتصادية، الأوضاع الاجتماعية، والبنى الثقافية والسياسية التي تختص بكل مجتمع على حدة، ما يجعلها تعبر عن التوجهات الأيديولوجية التي ينتهجها النظام السياسي الحاكم (بن صويلح، 2010).

كما يمكن تعريف سياسة التشغيل أنها، مجموع القوانين، القرارات الحكومية، والاتفاقيات الثلاثية بين الحكومة، أصحاب العمل، والعمال، التي تهدف إلى تحديد القواعد والمعايير لتنظيم سوق العمل. تغطي هذه السياسة جميع الجوانب المتنوعة والمتداخلة التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على خلق فرص العمل (حمزة، 2019)

1-2- أنواع سياسات التشغيل:

يمكن تقسيم سياسات التشغيل إلى نوعين أساسيين، بالنظر منهجية عملها¹:

1-2-1 سياسة التشغيل النشطة (Politique Active): يطلق عليها أيضاً اسم سياسة ترقية الشغل، تحتوي مجموع آليات تهدف إلى إدماج البطالين في سوق العمل، بالنظر إلى الإجراءات التالية:

¹ Gautie & L'horty : op.cit, p 89.

أ- إجراءات المرافقة والمساعدة على إيجاد مناصب عمل، توضع من طرف السلطة العامة المكلفة بالتشغيل؛

ب- إجراءات خاصة بشريحة معينة من البطالين (الشباب، الأشخاص الذين هم في بطالة طويلة الأمد)، أي تركيز مجموعة من الإجراءات التحفيزية والمساعدة، سواء في القطاع العمومي أو الخاص، بغرض امتصاص عرض هذه الشريحة؛

ج- إجراءات متعلقة بالتكوين: تتعلق بسن قوانين تجبر أو تمكن البطالين (حسب الحالة) عديمي المؤهلات من الاستفادة من تكوين، قصد تسهيل دمجهم في سوق العمل.

1-2-2- سياسة التشغيل الخاملة (Politique Passive): يطلق عليها أيضا اسم سياسة مكافحة البطالة، تهدف أساسا إلى ضمان مستوى معين من الدخل للبطالين، عن طريق صرف ما يسمى بمنحة البطالة مثلا والاستفادة من الآليات العمومية الموجهة لفائدة الفئات الهشة، لاسيما تلك المتعلقة بالرعاية الصحية.

تقسيم سياسات التشغيل إلى نوعين لا يعني انفصالهما عن بعضهما البعض، بمعنى أن هناك من الدول من تبني النموذج الأول وأخرى تختار الثاني، بل هما متكاملتان ووجهان لعملة واحدة، التي هي محاربة ظاهرة البطالة في المجتمع، واختلاف الدول في هذا المجال يرتبط بكيفية المزاوجة بين النموذجين، بمعنى مدى ترجيح كفة نموذج على حساب الآخر، وصولا للغاية الإجمالية لسياسة التشغيل، والجدول الموالي يلخص الاختلاف بين أدوات كل من السياسة النشطة والسياسة الخاملة.

1-4- الآليات المكونة لسياسة التشغيل في الجزائر.

نقصد بالآليات التشغيل مجموع الأجهزة التي وضعتها السلطات العمومية حيز التنفيذ، تهدف بصورة مباشرة أو غير مباشرة امتصاص جزء من العمالة الموجودة في سوق الشغل. بناء على المقاربة التي تبني عليها هذا الأجهزة يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع:

I- آليات التشغيل المعتمدة على دعم ترقية العمل المأجور: هي مجموع الآليات التي تهدف إلى محاربة البطالة من خلال المقاربة الاجتماعية (سياسة التشغيل الخاملة)، بحيث تدمج البطالين في مناصب عمل غير دائمة، بمقابل شهري، يسمى تعويضا وليس أجرا. تحضر الشباب للاندماج بصفة دائمة في سوق العمل، بعد اكتساب مهارات تتلاءم ومؤهلاتهم العلمية والمهنية. يمكن تحت هذه المقاربة ذكر الآليات التالية (محدد، 2024، صفحة 104):

I-1- آليات وكالة التنمية الاجتماعية (ADS):

I-1-1- آلية النشاط للإدماج الاجتماعي (DAIS): هي آلية تستهدف دمج البطالين غير المؤهلين في سوق العمل، بدأ العمل بالآلية سنة 2010، قبل هذا، كانت تعرف بمنحة النشاط للإدماج الاجتماعي (PAIS). ابتداء من 2012/04/01 أدمجت فيها الآلية التي

كانت تعرف بمنحة تعويض النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG). الآلية موجهة للبطالين من الفئة العمرية 18 و59 سنة، يتحصل خلالها البطال على تعويض شهري قدره 6.000 دج، يرافق بتغطية اجتماعية لمدة سنتان، مع إمكانية التجديد لمرتين، تتوج مدة الإدماج بشهادة تثبت حقوق المدمج.

I-1-2- آلية منحة إدماج حاملي الشهادات (PID): عرفت بداية (ابتداء من سنة 1998) بعقود ما قبل التشغيل (CPE)، ليتم تغييرها اسمها إلى منحة إدماج حاملي الشهادات (PID)، ابتداء من سنة 2008، مع بعض التعديلات على كيفية سير الآلية. تستهدف حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين، خريجي معاهد التكوين المهني. تمكن هذه الفئات من اكتساب خبرات، تساعد على الحصول على مناصب شغل دائمة. الآلية موجهة للبطالين من الفئة العمرية 19 و35 سنة، تهدف إلى الاستفادة من خبرة مهنية، يستفيد من خلالها البطال من عقد عمل مدته سنة واحدة، قابل للتجديد مرة واحدة، لمدة 06 أشهر في القطاع الاقتصادي، ولمدة 12 شهرا في القطاع الإداري العمومي، ويتحصل مقابل ذلك على تعويض شهري قدره 10.000 دج، إذا تعلق الأمر بحاملي الشهادات الجامعية أو من تعويض قدره 8.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين.

I-1-3- آلية المساعدة على الإدماج المهني (DAIP): جاءت آلية المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) كنتيجة لتقييم النقائص المسجلة على مستوى برامج التشغيل العمومية الموضوعة حيز التنفيذ منذ التسعينيات. تهدف هذه الآلية إلى إعطاء ديناميكية جديدة لخلق مناصب شغل، عن طريق وضع الشباب، طالبي العمل لأول مرة، تحت تصرف المؤسسات الاقتصادية، الهيئات والإدارات العمومية والخاصة، مع تكفل كلي من طرف الدولة (كل الأعباء المالية الناتجة عن ذلك). تسير هذه الآلية من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، عن طريق وكالاتها المنتشرة في ربوع الوطن، بالإضافة إلى المديرات الولائية للتشغيل (DEW). الآلية موجهة للبطالين من الفئة العمرية 18-35 سنة، تستهدف الشباب طالبي العمل لأول مرة من حاملي شهادات التكوين المهني والشهادات الجامعية، كما تستهدف الشباب دون تأهيل، عن طريق تحفيزهم لمتابعة تكوين يسمح له بالاندماج مستقبلا في سوق الشغل. إضافة إلى راتب شهري، بالنظر لفئة الانتماء، يستفيد الشباب المنتمون بموجبها من التأمين على الأمراض، تأمين الأمومة وتأمين حوادث العمل.

II- آليات التشغيل المعتمدة على دعم تطوير روح المقاولة: يطلق عليها أيضا آليات ريادة الأعمال وترقية الفكر المقاولة، تدخل تحت هذا العنوان الآليات أو أجهزة التشغيل لمحاربة البطالة من منظور اقتصادي (سياسة التشغيل النشطة)، والتي تبني خلق مؤسسات مصغرة كآلية للتشغيل، أي أن الشاب البطال يصبح بموجبها رب

مؤسسة. يمكن عد الآليات التالية التي تدخل ضمن هذه المقاربة (محدد، 2024، الصفحات 108-118):

II-1- آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): تستهدف آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب البطالين الذين يتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة، الحاملين لمؤهلات أكاديمية أو مهنية، الراغبين في إنشاء مؤسسات خاصة بهم. قد يمدد سن صاحب المؤسسة المصغرة الأقصى حتى 40 سنة، إذا امتلك مؤهلات مهنية ذات علاقة بميدان الاستثمار وكان قادرا على توفير موارد مالية شخصية، مع شرط التزامه بتوفير 03 مناصب شغل دائمة (بها في ذلك الشاب صاحب المشروع). تمول الوكالة وتوافق إنشاء مؤسسة مصغرة جديدة كما تمول وتوافق توسيع المؤسسات الموجودة. ولتشجيع عمليات إنشاء المؤسسات في إطار هذه الآلية، نشير إلى أن السلطات العمومية تبنت، في آخر تعديل لقانون الصفقات العمومية، قرار تخصيص 20% من الصفقات العمومية لصالح الشباب أصحاب المؤسسات المصغرة. تهدف الآلية أساسا إلى توفير الشروط الأساسية التي تساعد على خلق مناصب عمل دائمة وقيمة مضافة اقتصادية، من خلال إنشاء المؤسسات المصغرة، والعمل على تطوير روح المقاولاتية لدى الشباب.

II-1-1- مراحل الاستفادة من تمويل آلية و.و.د.ت.ش:

أ- مرحلة تقديم الملف: التوجيه والإرشاد، يتم التكفل بالملف في إطار دراسة تقنية-اقتصادية. تعرض الدراسة على لجنة الاختيار، للموافقة، عن طريق تحديد مدى النجاعة؛
ب- بعد قبول المشروع وقبل البدء في إجراءات التمويل، يختار صاحب المؤسسة الشكل القانوني لمؤسسته المصغرة ويتم ملفه. تضمن الوكالة (وجوبا) لصاحب المؤسسة تكوينها في مجال نشاطه؛

ج- في مرحلة الخدمة، يكون المشروع محل زيارات ومعاينات دورية، ينفذها موظفو الوكالة بغرض تسهيل اندماج المؤسسة في محيطها الاقتصادي (تقديم النصائح والإرشادات المطلوبة لضمان نسبة معتبرة من حظوظ النجاح).

II-1-2- شروط الاستفادة من الآلية:

- أن تتراوح الأعمار بين 19 و35 سنة، مع استثناء أن يصل سن مسير المؤسسة حتى 40 سنة من العمر، على أن يتعهد بتوفير ثلاثة (03) مناصب عمل دائمة (بها فيها الشركاء)؛
- أن يمتلك مسير المشروع تأهيلا مهنيا معترف به؛
- أن يستفيد صاحب المشروع من تكوين قبل بداية مرحلة الإنجاز؛
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة؛
- ألا يشغل عمل مأجور عند تقديم طلب إنشاء المؤسسة المصغرة؛
- أن يكون مسجلا على قوائم مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب العمل.

- تمويل الآلية النشاطات المنتجة للسلع والخدمات، أي أنها لا تمويل الأنشطة التجارية؛
 - يرتبط اختيار النشاط بخبرة صاحب المشروع وبفرص الاستثمار المتاحة في السوق المحلي.
- II-1-3 طرق التمويل المقترحة من طرف الوكالة:

تقترح الوكالة نوعين من التمويل هما التمويل الثلاثي وكذا التمويل المختلط، لتغطية تكلفة استثمار إجمالية تصل حتى 10 مليون دج، كالتالي:

جدول 1: طرق التمويل المقترحة من طرف و.و.د.ش (الإنشاء أو التوسيع)

نوع المساهمة	التمويل الثلاثي (%)	التمويل المختلط (%)
المساهمة الشخصية	بين 01 و 02	بين 71 و 72
قرض دون فائدة (و.و.د.ش)	بين 28 و 29	بين 28 و 29
القرض البنكي	70	غير موجود

المصدر: الموقع الإلكتروني للو.و.د.ش www.ansej.org.dz

وفيما يلي مستوى المساهمة الشخصية للشباب المقاول، حسب مبلغ الاستثمار:

جدول 2: المساهمة الشخصية في التمويل (دج)

مبلغ المشروع الاستثماري	1 – 5.000.000	10.000.000 – 5.000.001
المساهمة الشخصية (%)	01	02

المصدر: من إعداد الباحث بناء على معلومات و.و.د.ش.

II-1-4- التحفيزات والإعفاءات المقترحة من طرف الو.و.د.ش:

- تحمل ميزانية الدولة لمجموع الفوائد المترتبة عن قروض التمويل البنكية.
- تؤجل مدة بداية تسديد أصل القرض البنكي بثلاث سنوات، (أضيفت له سنة واحدة والإعفاء لاحقاً)؛
- يخفض معدل الحقوق الجمركية بنسبة قدرها 5%، إذا تعلق الأمر بالتجهيزات المستوردة والتي تدخل مباشرة في المشروع الاستثماري؛
- الإعفاء من حقوق تسجيل عقود تأسيس المؤسسة؛
- الإعفاء من الرسم العقاري على المباني لمدة 3 سنوات. وتمدد لستة (06) سنوات في ولايات الهضاب العليا، ولتسعة (09) سنوات في مناطق الجنوب؛
- الإعفاء الكلي من الرسم الجزافي الوحيد (IFU)، لمدة 3 سنوات، اعتباراً من بداية النشاط. تمدد فترة الإعفاء لستة (06) سنوات (الهضاب العليا) ولمدة 10 سنوات في مناطق الجنوب؛

* مخرجات اجتماع مجلس الوزراء بتاريخ: 2011/02/22.

- تمديد الإعفاء الأخير إلى سنتين إضافيتين في حالة التزام صاحب المؤسسة بتوظيف 3 عمال على الأقل، بصفة غير محدودة (CDI)؛
- بعد انتهاء فترة الإعفاء من الرسم الجزافي الوحيد، تستفيد المؤسسة من الإعفاءات الضريبية التالية:

أ- 70% خلال السنة الأولى للخضوع للضريبة؛

ب- 50% خلال السنة الثانية للخضوع للضريبة؛

ج- 25% خلال السنة الثالثة للخضوع للضريبة.

II-2- آلية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC): أقرت آلية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في إطار البرامج الحكومية المختلفة، المكرسة لمحاربة البطالة والتمهيش. يعمل الصندوق على تسيير جهاز يساعد الشباب البطالين الراغبين في الاستثمار للصالح الخاص على إقامة مشاريعهم، البالغين ما بين 30 و50 سنة، بالإضافة إلى مهمته الأصلية (التأمين عن البطالة). الآلية موجهة للشباب البطالين من الفئة العمرية 30 إلى غاية 50 سنة، الراغبين في الاستثمار للصالح الخاص في نشاطات إنتاج السلع والخدمات (لا تمول الأنشطة التجارية)، مع مراعاة اختيار النشاط بالنظر إلى خبرة صاحبه وعلى فرص الاستثمار المتوفرة في السوق المحلي. بالنسبة للتحفيزات والتسهيلات المتضمنة في الآلية هي تقريبا تلك المبنية أعلاه في آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مع اختلاف فقط الفئة العمرية من المستهدفين منها.

II-3- آلية الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): تهدف هذه الآلية إلى خفض نسبة بطالة فئات معينة من المجتمع (النساء الماكثات في البيوت، والمواطنون عديمو المداخل أو ذوو المداخل غير الكافية)، بهدف إدماجهم اجتماعيا واقتصاديا، وما ينتج عن ذلك من خلق سلع وخدمات جديدة. الآلية موجهة لعديمي الدخل أو ذوي الدخل غير ثابت وغير الكاف، والذين يثبتون مؤهل مثبت بشهادة نجاح أو ذا حرفة مثبت التحكم فيها، كما يشترط ألا يكون مستفيدا من آلية مساعدة أخرى، وقادرا على توفير 1% من كلفة المشروع (معدات الإنتاج الصغيرة أو المواد الأولية المستخدمة في الإنتاج). تمنح الآلية قرضا بقيمة 1.000.000 دج، تبدأ بموجبه عملية الاستغلال (اقتناء معدات صغيرة أو بعض المواد الأولية الضرورية لعملية الإنتاج)، يسدد على 08 سنوات، مع تأجيل بداية تسديد قيمة مستحقات القرض البنكي وتسديد فوائد القرض لثلاث سنوات ولسنة واحدة على التوالي، مع الشروع في بداية الإنتاج، مع تحفيزات وتسهيلات جبائية ومالية معتبرة.

II-4- آليتي وكالة التنمية الاجتماعية (ADS):

II-4-1- آلية الجزائر البيضاء: يعود تاريخ أول انطلاقة للآلية لسنة 2008، تسمح بإنشاء مؤسسات صغيرة جدا من أجل صيانة وتحسين الإطار العام لمعيشة الأفراد. تسمح أيضا بإدماج الشباب البطالين، خاصة المتسربين من الدراسة، وهذا بالتنسيق مع الحركة الجمعوية والإدارة المحلية. في إطار هذه الآلية، تصل مدة العقد 3 أشهر، قابلة للتجديد مرة واحدة. الآلية موجهة للشباب البطالين، المقيمون على النطاق الجغرافي لبلدية انتماء مشروع الجزائر البيضاء والذين تتراوح أعمارهم بين 18 و40 سنة، ويفضل ذوو المستوى التعليمي.

II-4-2- آلية الأشغال ذات المنفعة العامة لليد العاملة المكثفة (TUP-HIMO): هي آلية صممت وأطلقت سنة 1997، في إطار برنامج دعم آلية الشبكة الاجتماعية، الممولة من البنك الدولي خلال الفترة 1997-2000. أعيد تفعيله بعد ذلك على عاتق ميزانية الدولة. يتم منح هذه الآلية لعدة اعتبارات أهمها: أن تعاني البلدية أو الولاية المعنية من نسبة بطالة كبيرة وأن تكون، في الوقت نفسه، عاجزة عن تغطية الإقليم بالمنشآت الأساسية. يتم تحديد الأجور في إطار هذه الآلية، بالنظر إلى الأعباء الاجتماعية، في حدود الأجر الوطني الأدنى المضمون، على الأقل مبالغ الأجور، في إطار الآلية، عن 60% من قيمة المشروع. عند نهاية المشروع، تعطى لصاحبه أولية الاستفادة من آليات أكثر أهمية، على غرار القرض المصغر، أو آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، ويستفيد الشاب المقاول من مخطط أعباء أصحاب المشاريع الصغيرة.

2- مكانة آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ضمن الآليات المكونة للسياسة الوطنية للتشغيل.

2-1- واقع سوق الشغل في الجزائر خلال الفترة 2010-2020.

قبل استعراض منحي البطالة خلال فترة الدراسة، وجبت الإشارة ان ظاهرة البطالة في الجزائر هي بطالة هيكلية أساسا، بمعنى أنها اقترنت بصفة كبيرة بالتحول في بنية الاقتصاد الوطني من الاقتصاد الموجه أين القطاع العام هو المشغل الوحيد، إلى النظام الاقتصادي الرأسمالي الذي يعتمد على المبادرة الخاصة في التوظيف، ويقتصر دور الدولة على الضبط. للوقوف على منحي البطالة خلال فترة الدراسة نقترح الجدول التالي:

جدول 3: نسبة البطالة في الجزائر*

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
نسبة البطالة	10	10	11	9.8	10.6	11.2	10.5	11.7	11.7	11.4	14.06

* بالنسبة لسنة 2020 تم الاعتماد على بيانات البنك العالمي، لعدم توفر ذات البيانات، على الموقع الإلكتروني للديوان الوطني للإحصائيات.

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مختلف مسوح سوق الشغل 2010-2019

نتائج الجدول أعلاه تثبت أن منحى البطالة، قد مر بمرحلتين رئيسيتين:

- **المرحلة الأولى 2010-2014:** يمكن وصفها بأنها مرحلة ثبات نسبة البطالة عند مستوى مقبول، تراوح بين 10% سجلت سنة 2010 و 10.6% سجلت سنة 2014، يرجع ذلك إلى اتحاد جملة من الأسباب الموضوعية، يمكن ذكر في مقدمتها التحسن غير المسبوق لسعر برميل النفط في الأسواق العالمية، ما ساعد على مباشرة عدد معتبر من الاستثمارات العمومية، سمحت بتوفير عدد معتبر من مناصب العمل في إطار مختلف الآليات المتضمنة في سياسة التشغيل الوطنية، كما أنه يمكن ذكر التحسن الأمني الكبير الذي عرفته المرحلة الذي حفز الفلاحين على الرجوع إلى أراضيهم واستغلالها، بعد أن كانت هذه الأراضي موضوع هجرة جماعية بحثا عن الأمن، وقد رافقت السلطات العمومية عملية العودة هذه بدعم الفلاحين بالمعدات والتمويلات اللازمة من أجل تثبيتهم في أراضيهم، وهذا كله في إطار برنامج التطوير الفلاحي والريفي (PNDAR)، الذي هو امتداد للمخطط الوطني للتنمية الفلاحية (PNDA) المباشّر سنة 2000. كما أن المرحلة شهدت تعديلات تنظيمية في الأطر القانونية المنظمة لبعض آليات سياسة التشغيل الوطنية، ولنا في هذا المقام ذكر الإضافات التي أدخلت على آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل (ANSEJ)، بموجب قرارات مجلس الوزراء المنعقد بتاريخ: 2011/02/22، والتي انصبت أساسا على رفع سقف التمويل لمشاريع الآلية ليصل المبلغ 10.000.000 دج، ما ساهم في التكفل بمشاريع تعذر في وقت سابق تمويلها لارتفاع مبلغها، بالإضافة إلى التحمل الكلي لخزينة الدولة بالفوائد المترتبة عن القروض البنكية، الأمر الذي سمح بإدماج فئة معتبرة من البطالين ظلت لمدة طويلة غير محفزة بتمويلات الآلية لوازع ديني، يضاف إلى هذا كله خفض نسبة المساهمة في التركيبة المالية للمشاريع الممولة إلى أدنى مستوى بـ 01%، بعد أن كان في مرحلة سابقة في المستوى 28% كأدنى نسبة مساهمة، كل هذه التحفيزات والتعديلات التنظيمية كان لها بالغ الأثر على نسبة البطالة، حيث سجلت سنة 2013 أدنى نسبة بطالة بلغت 9.8%، كنتيجة مباشرة لما تم سرده.

- **المرحلة الثانية 2015-2020:** على النقيض من المرحلة السابقة التي شهدت انتعاشا غير مسبوق في مداخل الخزينة العمومية، فإن المرحلة الحالية شهدت تراجعا معتبرا في سعر برميل النفط في الأسواق العالمية وصل المستوى 33.6 دولارا/البرميل (غزاري و هزلة، 2019) سجل في ديسمبر 2015، ما حتم اتخاذ سياسة ترشيد النفقات العمومية كخيار اقتصادي لمجابهة هذا التراجع، وقد أثر هذا الواقع على تمويل جميع السياسات العمومية وفي مقدمتها سياسة التشغيل الوطنية، ما تسبب في ارتفاع نسبة البطالة

من 11.2% سنة 2015 إلى المستوى القياسي 14.06% سنة 2020، كنتيجة مباشرة للشح الكبير في عدد المناصب الموفرة في إطار مختلف أليات التشغيل.

2-1-2- واقع سوق الشغل من خلال المقاربة المعتمدة:

سياسة التشغيل الوطنية إجمالاً ينبغي لها إما الموازنة أو الترجيح عند الاقتضاء بين شقيها (النشطة والخاملة)، وصولاً إلى المبتغى وهو التقليل من نسبة البطالة، ومحاولة حصرها عند مستويات مقبولة، وأول وسيلة تمكن من تحقيق هذا الهدف هو معرفة دقيقة لواقع سوق الشغل على أرض الواقع. وقصد معرفة التوجه العام لسوق الشغل خلال فترة الدراسة، فإن دراسة وتحليل مختلف المسوح المتعلقة بسوق الشغل والبطالة خلال الفترة 2010-2020 (الملحق رقم 01)، مكنا من التوصل للتالي:

- سيطرة العمالة في القطاعين الخاص والمختلط عن الغالبية العظمى لنسبة العمالة، وهي نسب منطقية رافقت التحول في بنية الاقتصاد الوطني، من الموجه أين الدولة هي المشغل الرئيسي، إلى الاقتصاد الحر الذي يعتمد بنسب معتبرة على المبادرة الخاصة في التوظيف، ويقتصر دور الدولة على ضبط سوق العمل؛

- يتميز سوق الشغل في الجزائر بالهشاشة، حيث أنه وعلى امتداد سنوات فترة الدراسة، نسب التشغيل غير الدائمة تقارب الثلث، ما يعني أن شق سياسة التشغيل المبني على المقاربة الاجتماعية أعطي له حيز معتبر من مجموع السياسة الوطنية، بالرغم من نقائص المقاربة المذكورة سابقاً؛

- معدل العمالة، في حدود الثلث على امتداد سنوات فترة الدراسة، وهو مؤشر إيجابي، حيث أنه من مجموع 03 أشخاص في سن العمل، واحد منهم يملك شغل، والذي يعزز فرضية إيجابية المؤشر أنه من هم في سن العمل منهم غير المتاح على غرار طلبة في الجامعات والمتربصين في التكوين المهني، تلاميذ الطورين الأساسي والثانوي ممن بلغوا سن 15 سنة وأكثر؛

- اعتماد سوق الشغل في الجزائر على مقاربة العمل المأجور، بنسب فاقت الثلثين على امتداد فترة الدراسة، ما يعني أن مقاربة العمل وفق المبادرة الخاصة والتي تعتمد على روح المقاولاتية والإبداع لاتزال ينتظرها الجهد الكبير من أجل خص المقاربة بالمكانة التي تستحق، خاصة مع وجود عوامل النجاح نظرياً ممثلين في جهد الدولة في ترقية المقاربة بحكم خص المقاولين الراغبين في الاستثمار بمجموعة معتبرة من التحفيزات والمرافقة، في إطار عدد معتبر من الآليات التي تحفز على ذلك، والتي تم ذكرها سابقاً، ضف إلى ذلك الكم الهائل من مخرجات نظام التكوين المهني والتعليم العالي، المؤهلين للمقاربة.

ثالثاً- توزيع البطالين حسب الجنس:

جدول 4: نسبة البطالة حسب الجنس*.

السنة											الجنس
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
12.02	9.1	9.9	9.4	8.1	9.9	9.2	8.3	9.6	8.4	8.1	ذكور
24.03	20.4	19.4	20.7	20.0	16.6	17.1	16.3	17.0	17.2	19.1	إناث

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مختلف مسح سوق الشغل 2010-2020.

دراسة نسبة البطالة حسب متغير الجنس، يشير على أن سوق التشغيل الوطني يعاني من نسبة كبيرة لبطالة الإناث مقارنة بالذكور، حيث تراوحت النسبة بين المستويات القياسية 19.1% سنة 2010 والمستوى القياسي للظاهرة بـ 24.03% سنة 2020، وهي معدلات مرتفعة أثرت على المعدل الإجمالي للظاهرة، ويرجع ذلك إلى اتحاد جملة من العوامل من بينها أن جل أنشطة قطاعات الاقتصاد الوطني تكون مستهدفة أكبر من نسبة الذكور مقارنة بالإناث، وهذا لاعتبارات، بعضها مبرر موضوعيا، على غرار أن نسبة معتبرة منهن حاملات لشهادات، وكما سيتم التطرق إليه فيما بعد أن الجزائر تعاني من بطالة أصحاب الشهادات، وبعضها الآخر توارثته الأجيال، على غرار رفض الإناث مواصلة أنشطة بعيدة عن مقر إقامتهن، حيث تشير تحقيقات الديوان الوطني للإحصائيات في المجال، أن نسبة كبيرة منهم تبلغ المستوى 80% ترفض العمل في ولاية غير ولاية إقامتهن، يضاف إلى ذلك أن بعض الأنشطة موضوعيا موجهة للذكور دون الإناث، لنا كمثال عن ذلك الأشغال التي توصف بالشاقة والتي تتطلب بنية فيزيائية، كما أن بعض التشريعات في ميدان العمل تلزم المستخدمين بعدم استخدام فئة الإناث في الأعمال الليلية، ووضع استثناءات ترخص من مفتشية العمل المختصة إقليميا، وهو ما يدفع أصحاب العمل على تفضيل توظيف الرجال في هذا النوع من المناصب.

خامسا- توزيع البطالين حسب المستوى التعليمي:

جدول 5: نسبة البطالة حسب المستوى التعليمي*.

المستوى الدراسي	السنة								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018	2019
غير متعلم	1.90	2.50	3.00	2.70	3.1	3.6	1.4	1.7	3.0
ابتدائي	7.60	6.30	8.30	6.70	7.4	7.7	9.4	8.4	6.8
متوسط	10.70	12.60	13.30	11.10	11.7	13.4	38.7	37.8	11.8
ثانوي	8.90	8.60	9.70	9.70	8.9	10.1	20.9	22.1	10.6

* بالنسبة سنة 2020 تم الاعتماد على بيانات البنك العالمي، لعدم توفر ذات البيانات، على الموقع الإلكتروني للديوان الوطني للإحصائيات.

* بالنسبة لسنتي 2008 و2009 لم يكن التقرير النهائي يحتوي نسبة البطالة حسب مستوى التعليم.

مكانة آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) ضمن سياسة التشغيل في الجزائر
خلال الفترة 2020-2010

17.4	30	29.6	14.1	12.6	14.00	14.60	15.20	20.30	جامعي
------	----	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مختلف مسح سوق الشغل 2020-2010

يظهر جليا من نتائج الجدول أعلاه أن سوق الشغل في الجزائر يعاني من بطالة أصحاب الشهادات الجامعية، حيث أن منوال المتغير على امتداد فترة الدراسة هو لصالح الجامعيين بنسبة تتراوح بين 20.30% سجلت سنة 2010 و30% سجلت سنة 2018، وهي معدلات قياسية وجب مواجهتها بخطط عمل مستعجلة.

الأسباب التي أدت إلى تسجيل المستويات القياسية لنسبة بطالة الجامعيين بالجزائر، متعددة، يأتي في مقدمتها نقص تشغيلية الشهادات المحصل عليها من طرف نظام التعليم العالي، وهو ما يثير إشكالية عدم ملائمة مخرجات النظام مع المتطلبات الفعلية لسوق الشغل، بالإضافة إلى ذلك أن نسبة معتبرة من أصحاب الشهادات ترفض العمل في مناصب عمل أقل من مستويات تأهيلها، حيث تراوحت النسبة بين 16.5% سنة 2010 و19.6% سنة 2018^{*}، كما أن الغالبية العظمى للمتخرجين من الجامعة هم من فئة الاناث، التي تبلغ المستوى 65% (سماتي وقندوز، 2019)، وهي الفئة التي ترفض العمل في ولايات غير ولاية الإقامة، حيث تراوحت النسبة بين 81.9% سجلت سنة 2010 و80.8% سجلت سنة 2018^{*}.

2-2- مساهمة آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في التقليل من نسبة البطالة خلال الفترة 2020-2010:

ساهمت آلية ال.و.د.ت.ش في انشاء ما مجموعه 271171 مؤسسة خلال الفترة 2020-2010، نالت سنة 2012 حصة الأسد من نصيب التمويلات بها مجموعه 65812 مؤسسة منشأة، ما يعادل 24.27% من تمويلات الفترة، وهذا راجع أساسا إلى التداعيات الإقليمية التي عرفتها المنطقة، ممثلة فيما أطلق عليه اسم الربيع العربي الذي أجبر صانع القرار على محاولة احتواء الشباب البطالين، استباقا لحدوث الاضطرابات التي عرفتها المنطقة العربية. كما يمكن ذكر أن الفترة 2020-2015 عرفت شحا كبيرا في تمويلات الآلية مقارنة بالفترة 2010-2014، ويكفي هنا ذكر أن سنة 2012 وحدها بلغت تمويلاتها ضعف ما تم تمويله خلال مجموع سنوات الفترة 2020-2015، وهذا راجع لسياسة ترشيد النفقات التي باشرتها الحكومة ابتداء من سنة 2015 على خلفية تراجع مداخيل الخزينة العمومية بسبب تدهور أسعار برميل النفط في الأسواق العالمية، يضاف إلى ذلك أن الفترة تحسب أنها مرحلة بداية التحول إلى استهداف الكيف على حساب الكم.

^{*} النسب المشار إليها مدرجة ضمن تحقيقات البطالة للديوان الوطني للإحصائيات، للسنوات الموافقة.

1-2-2- المساهمة الكمية لمناصب العمل المنشأة في إطار آلية ال و.و.د.ت.ش في مناصب العمل الاجمالية:

جدول 6: عدد مناصب العمل المنشأة في إطار آلية ال و.و.د.ت.ش (ANSEJ)

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
المناصب المنشأة	60132	92682	129187	96232	93140	51565	22766	9805	13852	17743	9040

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على قاعدة بيانات ال و.و.د.ت.ش (ANSEJ)

نتائج الجدول أدناه تشير إلى الانحدار لمناصب العمل المنشأة في إطار الآلية موضوع الدراسة فمن 60.132 منصبا منشأ سنة 2010 انخفض العدد إلى 9.040 منصبا سجلت سنة 2020، وهي نتيجة حتمية مرافقة لانخفاض عدد المؤسسات الممولة في إطار الآلية، حيث أنه و ابتداء من سنة 2015 وكنتيجة لتدهور سعر برميل النفط في الأسواق العالمية باعتباره الممول الأساسي لموارد الميزانية العامة للدولة، والذي حتم على سلطات العمومية مباشرة سياسة ترشيد النفقات كان لها بالغ الأثر على الآلية موضوع الدراسة، حيث ابتداء من سنة 2015 راهنت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على الجانب الكيفي باستهداف الأنشطة الاستراتيجية التي يحتاجها الاقتصاد الوطني وكذا استهداف الفئات المؤهلة لإنجاح الاستثمار في إطار الآلية على غرار حاملي الشهادات، وبعدها كان الرهان قبل سنة 2015 الجانب الكمي أين تم تسجيل التمويل من أجل رفع العدد وحسب، و هو ما سيكون له بالغ الأثر على مناصب العمل المنشأة كنتيجة لعدم ديمومة المؤسسات الممولة.

بالعودة إلى دراسة التأثير الكمي للمناصب المنشأة في إطار آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وبافتراض أن كل مناصب العمل المنشأة في إطار الآلية موضوع الدراسة خلال الفترة 2010 – 2020، بقيت حقيقة على أرض الميدان حتى سنة 2020، وهو افتراض مبرر موضوعيا بحكم أن المقاربة التي تقوم عليها الآلية باعتبار أن عدد معتبر من المؤسسات المنشأة قد توسعت وبالتالي زيادة في عدد مناصب المصروح بإنشائها في مقابل عدد من المؤسسات التي اختفت بسبب صعوبات مالية نتيجة عدم القدرة على الاندماج في مناخ الأعمال. بمقارنة العدد الإجمالي للمناصب المنشأة في إطار الآلية خلال فترة الدراسة والتي بلغ عددها 596.144 منصب عمل، بتعداد الفئة المشتغلة لسنة 2020

والآآ فآ 12.046.917 نسمة*، فمكن القول أن الآآآة موضوع الدراسة سآهمت بآا نسبآه 4.94% من مآموع منآصب العمل المنشآة فآ مآموع الآآآآآد الوطنآ، وهآ نسبة متواضعة آآا إآا ما قورنت بآا هو منآظر من الآآآة بآاء على البآاء النظرفآ لها، والآآ فؤهلها لأن آكون قآطرة آآآات سآسآة آشآعل الوطنآة نظرا لآآآلف آآآفآآات والتسهآلات و المرافقة آآآ فؤطر عملها.

آما آشآر نآآآآ فآزفآ عآآ المؤسسات الممولة آسب عآآ المنآصب المنشآة أن عآآ المؤسسات آآآ آشآل 03 على الأكآر فآآت المستوى 90.51%، آلآها لصالآ مؤسسات آشآل فقط صآآبها، ما فآنف أن فآمالآ أن مؤسسات الآآآة صآآرة آآا (TPE) وهآ فآ آآسن الآآوال عائآآة، ما فآطرآ بآآآة إشكآآة فمولف آذا العآآ المآآآر من المؤسسات الصآآرة آآا آآآ آشآل صآآبها، على آساب ضآ آذا الاستثمارآ فآ مؤسسات صآآرة ومتوسطة مآآودة فآ السوق، وآآآ آان من الممكن أن فكون لها بالآ الأآر من آآآ النآآة الآآآآآة.

2-2- فآزفآ المؤسسات المنشآة آسب المآآفآرات الكفآة المؤآرة على سوق الشآل.
نسبة المسآهة الكآة وعلى الرآم من فآاضعها، إلا أنه لو تم آرص على فآآهفها لفآآة قآاعات النشآط الآآآآآآة للآآآآد الوطنآ، وآسآهآف الفآآت المؤهلة نظرفآ للاستفآة من الاستثمار فآ آطار الآآة، فآنا سنكون أمام واقع فآمن على الأقل فآضاعف نسبة المسآهة الكآة المآوصل إلفها، فآ المآى المتوسط، بآكم أنآا إآا مولنا آسب آآة المنطقة ولفآآة الشبآب المؤهلفن للنآآ للآسآآمار فآ آطار الآآة، فآن النآآة الأولى هآ المآافظة على آفمومة المؤسسة الممولة وما فرافق آلك من بقاء المنآصب المصرآ فآنشآها، كأول هآف، وفوسف آذا المؤسسات ففما بآ و ما فآرآب عن آلك من طلب إضافف للآمال.

قصد الوقوف على مآى آآسفآ ما تمآ الإشارة إلفه، نقآرآ دراسة فآزفآ المؤسسات الممولة فآ آطار الآآة آلال فآرة الدراسة، آسب مآموعة من المآآفآرات الكفآة آآآ فؤآر فآمالآ فآ سوق الشآل، وهآ كآآآآ:

2-2-1- فآزفآ المؤسسات الممولة آسب آنس صآآبها:

آعانف آآآر كآا تم الفوصل إلفه سآبقآ من بطالة الانآ، وهو من المفروض أن فآم الانآباه إلفه عآآ تسطفر آة آطة عمل للآقلل من ظآهرة البطالة. وقصد معرفة مآى آسآهآف آآة الو.و.د.ش. فآ آسآهآف فآة الانآ فآ فمولآآتها، نقآرآ آآآآ:

* بفانات البنك العآلف، لآعم فوفر آآقفآ الشآل و البطالة لسنة 2020، على الموقع الآآآرونف للآفوان الوطنآ للإآصآآآت.

جدول 8: عدد المؤسسات الممولة حسب جنس صاحبها.

المجموع	السنة											الجنس
	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
إناث	9,11	18,54	17,29	17,31	17,20	13,76	11,17	8,97	8,19	6,80	6,89	9,77
ذكور	90,89	81,46	82,71	82,69	82,80	86,24	88,83	91,03	91,81	93,20	93,11	90,23

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على قاعدة بيانات الو.و.د.ت.ش (ANSEJ)

2-2-2- حسب المستوى التعليمي:

تعاني الجزائر كما تم التوصل إليها سابقا من بطالة أصحاب الشهادات عموما وأصحاب الشهادات الجامعية على وخص الخصوص، عند تمييز الظاهرة حسب متغير المؤهل العلمي، وهو من المفروض أن يتم الانتباه إليه عند تسطير أية خطة عمل للتقليل من ظاهرة البطالة. وقصد معرفة مدى استهداف آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في استهداف فئة أصحاب الشهادات في تمويلاتها خلال فترة الدراسة، نقترح التالي:

جدول 9: عدد المؤسسات الممولة حسب المستوى التعليمي لصاحبها.

المجموع	السنة											المستوى
	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
ت. مهني	29,50	59,84	63,79	61,43	64,00	66,16	50,60	33,62	24,80	15,91	16,16	24,77
متوسط	40,80	3,12	0,57	1,16	4,09	10,53	24,17	39,59	47,94	55,39	49,49	39,12
ابتدائي	6,90	0,48	0,10	0,22	0,89	1,75	4,60	7,39	8,32	8,71	8,09	6,81
ثانوي	12,66	1,43	0,35	1,07	1,95	3,79	7,71	10,45	11,91	14,67	19,30	19,79
جامعي	10,00	35,14	35,18	36,13	29,07	17,77	12,77	8,66	6,89	5,12	6,78	9,42

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على قاعدة بيانات الو.و.د.ت.ش (ANSEJ)

2-2-3- حسب قطاع النشاط:

استهداف قطاعات النشاط الاستراتيجية التي يحتاجها الاقتصاد الوطني، يترتب عنه في أول الأمر بنسبة كبيرة ديمومة هذه الأنشطة ومناصب عملها، بحكم أنها تتوفر على مخطط أعباء مضمون يضمنه حاجة الاقتصاد إليها، وما يرافق ذلك من قيمة مضافة اقتصادية، وهو عامل مهم وجب الانتباه إليه بغرض تفادي تمويل أنشطة تعاني من التشبع التي ترتب عنها ضياع هذه الأنشطة الممولة وفقدانها لمناصب العمل المنشأة في إطارها، وقصد معرفة مدى تكفل آلية الو.و.د.ت.ش بهذا الواقع، نقترح التالي:

مكانة آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) ضمن سياسة التشغيل في الجزائر
خلال الفترة 2010-2020

جدول 10: عدد المؤسسات الممولة حسب قطاع النشاط.

المجموع	السنة											القطاع
	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
17,15	19,62	26,14	25,69	29,85	30,60	28,63	25,28	18,87	10,02	8,52	9,70	فلاحة
9,06	4,20	3,63	2,69	2,13	2,84	9,17	10,41	11,39	8,26	8,31	14,42	ص. تقليدية
10,66	12,80	16,43	15,79	12,46	14,85	16,21	12,50	10,10	6,65	8,57	12,34	BTPH
10,96	27,90	23,81	25,13	22,42	24,15	20,75	16,19	7,74	5,02	4,94	6,81	صناعة
0,21	0,03	0,00	0,00	0,09	0,29	0,35	0,38	0,24	0,17	0,09	0,11	ص. بحري
3,46	15,12	16,17	14,09	12,82	6,36	5,09	3,55	2,42	1,26	1,33	2,05	أعمال حرة
26,40	15,57	13,68	16,60	20,20	20,88	19,20	27,14	33,79	27,12	26,10	29,31	خدمات
22,10	4,76	0,15	0,00	0,02	0,04	0,60	4,54	15,44	41,52	42,14	25,26	نقل

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على قاعدة بيانات الو.و.د.ت.ش (ANSEJ)

تحليل نتائج الجدول أعلاه، إجمالاً، لصالح عدم مراعاة الاقطاعات الاستراتيجية التي يحتاجها الاقتصاد الوطني حيث نلاحظ سيطرة قطاعي الخدمات والنقل بكل أنواعها على مجمل تمويلات الآلية بتسجيليهما على التوالي النسبتين 26.40% و 22.10%، بالرغم من التشعب الذي يعانيه قطاع النقل وبساطة الأنشطة التي تدخل في قطاع الخدمات الممولة. غير أن تتبع حصيلة النشاط كل سنة على حدة يشير إلى بداية التحسن في خص القطاعات القيمة المضافة للحيز الذي تستحق من مجموع التمويلات السنوية على قطاع النسب المعتبرة الممنوحة لقطاعي الفلاحة والصناعة حيث أنه في سنة 2010 مثلاً حازا القطاعين على مال مجموعه أكثر من 50% من مجموع التمويلات السنوية.

4-2-2- حسب مكان إقامة النشاط:

يعتبر ربط مدى حاجة المنطقة الجغرافية لأي نشاط اقتصادي من أهم عوامل نجاح الاستثمار في هذه الأنشطة، فمثلاً الاستثمار في قطاع النشاط الفلاحي يتطلب إقامته في بيئة تتوفر على عوامل نجاحه من أراضي واسعة وتوفر للمياه وعند الاقتضاء تتوفر على قدرات من التخزين، والأمر نفسه للقطاع الصناعي الذي يتطلب القرب من شبكة مواصلات على اختلافها تضمن سهولة التزود بمختلف المواد الأولية في أول الأمر وفي مرحلة ثانية سهولة استهداف مختلف الأسواق. وقصد معرفة مدى استهداف آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في التكفل بهذا الواقع، نقترح التالي:

جدول 11: عدد المؤسسات الممولة حسب مكان إقامة النشاط

المجموع	السنة											المنطقة
	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
25,61	26,18	24,86	24,73	29,78	30,09	29,19	25,32	24,43	24,88	25,10	25,09	هضاب عليا
64,97	59,39	63,57	63,99	59,26	62,09	63,74	62,42	64,22	67,70	65,68	67,09	شمال
9,42	14,44	11,57	11,27	10,96	7,81	7,06	12,26	11,35	7,41	9,22	7,82	جنوب

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على قاعدة بيانات الو.و.د.ت.ش (ANSEJ)

نسب التمويل الاجمالية في اطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تشير إلى خلل هيكلي آخر يشوبها، وذلك بعدم أخذ المنطقة الجغرافية كمعيار في منح اعتماد الاستثمار في اطار الآلية، حيث أن منطقة الجنوب تذيلت النسب بحيازتها على نسبة 9.42% من نسب التمويل الاجمالية، وهي نسبة متواضعة جدا خاصة إذا علمنا أن المنطقة أصبحت بيئة صالحة بامتياز للفلاحة وبمردود عالي جدا ومساحتها تمثل ما مجموعه 87% من المساحة الاجمالية، وحازت منطقة الشمال على حصة الأسد من التمويلات بنسبة بلغت 64.97% بالرغم من أن مساحة المنطقة لا تتعدى 10% من المساحة الاجمالية للوطن، فيما حازت منطقة الهضاب العليا على نسبة 25.61% من التمويلات الاجمالية، وهي نسبة متواضعة جدا خاصة إذا علمنا الغنى الذي تزخر به المنطقة، وبكفى أن نذكر أن المنطقة تحتوي على 70% من الثروة الحيوانية الإجمالية.

غير أن تتبع مسار السيورة التطور السنوي لنسب التمويل في إطار الآلية حسب مكان إقامة النشاط، يشير تطور معتبر لنسب التمويل منطقة الجنوب والتي قفزت من النسب 7.82% سنة 2010 إلى النسبة 14.44% سنة 2020، وهي قفزة نوعية في مسار الآلية موضوع الدراسة من شأنها أن تساهم في زيادة ديمومة المؤسسات الممولة في إطار الآلية وبالتالي ديمومة مناصب العمل المنشأة في إطار، نظرا لأن المنطقة أصبحت بيئة يعول عليها كثيرا في كثير القطاعات الاقتصادية، ويأتي القطاع الفلاحي على رأس هذه القطاعات.

خاتمة:

آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل يمكن اعتبارها بناء على الجانب القانوني والنظري المؤطر لها كقاطرة أجهزة وآليات سياسة التشغيل الوطنية، لاعتبارات عديدة يأتي في مقدمتها أن الفئة المستهدفة من طرفها تمثل ما مجموعه 80% من مجموع البطالين يضاف إليها تعدد صيغ التمويل المقترحة (تمويل ثلاثي وتمويل مختلط) وصولا إلى العدد الكبير جدا من الأنشطة التي من الممكن أن تكون موضوع استثمارات في

اطارها، ومرورا بالتحفيزات المالية والجبائية التي وصلت إلى حد تكفل خزينة الدولة بمجموع الفوائد المترتبة عن القروض البنكية الممنوحة في اطارها.

غير أن المتتبع لانعكاس، ما سبق ذكره على حقيقة الميدان يقف على واقع مغاير تماماً ومخالف للبناء النظري المؤطر للألية موضوع الدراسة، حيث بالرغم من تكلفة الاستثمارات الكبيرة التي ضخت في اطارها والتي بلغت مبلغ 991.30 مليار دج، خلال الفترة 2010-2020 إلى أنها لم تساهم إلا بما مجموعه 04.94% من عدد مناصب العمل سجلت سنة 2020، وقد وجهت معظم الاستثمارات إلى أنشطة تعاني من التشبع وفي غير التوجهات الاستراتيجية للاقتصاد الوطني بحيازة قطاع الخدمات على بساطة أنشطته على حصة الأسد من مجموع التمويلات بنسبة 26.49%، كما أنها أخفقت في استهداف الفئات المؤهلة لإنجاح الاستثمار في اطارها على غرار أصحاب الشهادات، بنيل أصحاب المستوى المتوسط النصيب الكبير من تمويلات الانشاء بنسبة 40.80%.

أخيراً وجبت الإشارة أنه عند تجاوز التحليل وفق الحصيلة الاجمالية لمجمل الفترة 2010-2020، وتتبع حصيلة النشاط حسب كل سنة، توصلنا إلى استكشاف أنه ابتداء من سنة 2016 انتبعت الآلية للاختلالات الهيكلية التي كانت تشوبها من قبل، وشرعت في استهداف الأنشطة والفئات، حسب معايير النجاعة الاقتصادية، وقد رافق هذا التحول الكيفي إصلاح مؤسساتي مهم تم تبنيه سنة 2022 بتغيير اسمها إلى الوكالة الوطنية لتنمية ودعم المقاولاتية (ANAD) وإلحاق وصايتها بوزارة اقتصاد المعرفة، المؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة، بعدما كانت تابعة قبل لوزارة التشغيل والضمان الاجتماعي، وهو أفق مهم لدراستنا هذه، جدير بأن يُتَنَاقَلَ في دراسات مستقبلية، تخصص لدراسة أثر هذا التحول على نجاعة الآلية، عن طريق مقارنة حصيلة النشاط قبل الإصلاح المؤسساتي وبعده، من أجل نفس عدد السنوات كفيل بالإجابة على إشكالية مهمة تتمثل في مدى استجابة هذا الإصلاح للمأمول من الآلية.

قائمة المراجع:

- 1- حاتم سماتي ، و محمود قندوز .(2019). إحصائيات عن الجامعة الجزائرية (1962-2018) مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية ، صفحة 09
- 2- سيدعلي محداد .(2024). دور آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في التقليل من نسبة البطالة في الجزائر بين الاحصائيات الادارية و الواقع - دراسة استقصائية لحالة ولاية المدية خلال الفترة 2008-2018 أطروحة دكتوراه تخصص الاقتصاد و الاحصاء التطبيقي .
المدرسة الوطنية العليا للاحصاء و الاقتصاد التطبيقي .
- 3- عبد القادر حمزة .(2019). سياسة التشغيل في الجزائر بين التطبيقات العملية والمتطلبات العالمية (1999-2016) أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية .(كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، الجزائر :جامعة الجزائر. 03

4- عماد غزالي، و أنيس هزلة. (2019). الأزمة النفطية (2014-2017) الأسباب الآثار الاقتصادية،

واستراتيجيات المواجهة. (الأفاق للدراسات الاقتصادية، صفحة 160.

5- ليليا بن صويلح. (2010). سياسة التشغيل في الجزائر: المؤسسة الاقتصادية النسوية بعناية نموذجا

(أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع 35. (كلية علم الاجتماع: جامعة قسنطينة.

قائمة الملاحق:

الملحق رقم 01: تطور بعض مؤشرات سوق الشغل في الجزائر.

السنة										المؤشر
2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
30.79	30,74	29,80	28,89	28,71	27,45	28,89	28,34	30,87	29,52	أصحاب المؤسسات والمهن الحرة
39.48	38,03	38,57	38,51	42,87	35,55	35,95	36,14	36,00	32,95	التشغيل المأجور الدائم
28.13	29,30	29,70	31,18	26,95	35,38	33,02	33,39	31,02	33,38	التشغيل المأجور غير الدائم
37.4	36.8	36.9	37.4	37.1	36.4	39	37.4	36	37.6	نسبة العمالة
62.2	62,82	63,15	59,84	57,95	59,96	58.8	57.2	60	65.6	التشغيل في القطاعات الخاص والمختلط