

## قراءة في سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر للفترة: 2007-2019

### A READING OF ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES IN ALGERIA DURING THE PERIODE: 2007-2019

صبرينة طلبية

جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2 الجزائر، [sabrina.tolba@univ-constantine2.dz](mailto:sabrina.tolba@univ-constantine2.dz)

تاريخ القبول: 2021/06/06

تاريخ الاستلام: 2021/04/29

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهم سياسات سوق العمل النشطة والبرامج المعتمدة في الجزائر، والوقوف عند نتائج ومساهمة هذه السياسات في إنعاش سوق العمل والحد من تزايد معدلات البطالة. حيث خلصت الدراسة إلى أنه رغم تعدد سياسات سوق العمل النشطة وتنوعها، ورغم تزايد مناصب العمل المستحدثة في إطارها، إلا أنها مازالت بعيدة عن تحقيق المستوى الذي ينعش سوق العمل ويقلص من معدلات البطالة المتزايدة في الجزائر، ما يتوجب ضرورة إعادة النظر في بعض هذه السياسات.

**كلمات مفتاحية:** سوق العمل في الجزائر؛ سياسات سوق العمل النشطة؛ البطالة؛ إنعاش سوق العمل.

**تصنيف JEL:** E24 ;J20 ;J480.

#### Abstract:

This study aimed to identify the most important active labour market policies and its programs adopted in Algeria, and to assess the results of these policies in terms of reviving the labour market and curbing the increase in unemployment rates.

The study concluded that despite the increase in the new job positions within the framework of the various active labour market policies, they are still far from the level at which unemployment rates are increasing in Algeria

**Keywords:** Labour Market in Algeria; Labour Market Policies; Unemployment. Labour market recovery

**Jel Classification Codes :** E24 ;J20 ;J480.

## 1. مقدمة

مع تزايد ظاهرة البطالة التي أصبحت سمة أغلب اقتصاديات العالم، وبعد إثبات سوق العمل عدم قدرتها على إعادة التوازن التلقائي دون تدخل الدولة، وأنها ليست سوقا كباقي الأسواق، ومع بروز إختلالات كبيرة في قوى العرض والطلب في هذه السوق، وأن العمل ليس مجرد سلعة كغيرها من السلع كما روجت له النظرية النيوكلاسيكية، عازمت العديد من الحكومات والمنظمات الدولية اعتماد سياسات مختلفة تمكنها من إنعاش هذه السوق، وهذا من خلال التدخل إما من جانب العرض أو الطلب أو كلاهما معا.

رغم أن إشكالية اختلال توازنات سوق العمل وتزايد البطالة طرحت على مستوى البلدان المتطورة والنامية على حد سواء، إلا أنها أكثر حدة في الدول النامية على غرار الجزائر. إذا كان النمو السريع المترتب عن سياسة الاستثمار قد سمح بتوفير مناصب معتبرة على مستوى سوق العمل خلال سنوات عديدة بعد استقلال الجزائر، بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية، فقد انقلبت هذه الموازنة مع بداية الثمانينات من القرن الماضي، بسبب الأزمة الاقتصادية العالمية وتدهور أسعار النفط من جهة، والآثار الناتجة عن برامج التصحيح الهيكلي من جهة أخرى، ما أدى إلى تضاعف معدلات البطالة نتيجة الانخفاض الكبير في الاستثمارات والاختلالات الناتجة بين العرض والطلب في سوق العمل.

ومع تزايد مستويات البطالة وتحول أسواق العمل الحديثة، والتوجه إلى تحقيق العمالة المستدامة، اكتسبت سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر مكانتها باعتبارها أداة الدولة لتنشيط سوق العمل من خلال التدريب ودعم مبادرات العمل الحر وخدمات التشغيل، خاصة مع إثبات سياسات سوق العمل الخاملة عجزها لوحدها عن إعادة التوازن إلى هذه السوق، وتحقيق المستويات المرجوة من العمالة.

## إشكالية البحث:

اعتمدت الجزائر جملة من سياسات سوق العمل النشطة بغية تحقيق أهداف اقتصادية تنموية، وسخرت العديد من البرامج والإمكانيات اللازمة لإنجاح هذه السياسات، حتى تتمكن من إنعاش سوق العمل والتخفيف من تزايد معدلات البطالة.

في هذا الإطار انتقل توجه سياسة الدولة من الحد من آثار الإصلاحات الاقتصادية والتعديلات الهيكلية وتلبية احتياجات الشباب البطال خلال الفترة الممتدة بين: 1989 إلى 2006، إلى توجه حقيقي في اعتماد سياسات سوق العمل النشطة كأداة أساسية لإنعاش سوق العمل والتقليص من

البطالة بداية من 2007، تزامن مع مراجعة البرامج المتعلقة بمكافحة البطالة ودعم التشغيل وبصدور المرسوم الخاص بنشاط الوكالة الوطنية للتشغيل التي أوكلت إليها مهمة تنظيم ومعرفة وضعية سوق العمل في الجزائر، وتبني مسودة سياسة التشغيل الوطنية لسنة 2008 التي هدفت إلى تقليص البطالة إلى أقل من 9%.

انطلاقاً مما سبق تبرز إشكالية هذه الدراسة والتي يمكن طرحها في التساؤل الرئيسي التالي:

**ما مدى مساهمة سياسات سوق العمل النشطة المعتمدة في الجزائر في الحد من البطالة في**

**وإنعاش سوق العمل؟**

والذي سنتدرج في الإجابة عليه من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما مفهوم سياسات سوق العمل النشطة؟

- فيما تتلخص سياسات سوق العمل النشطة المعتمدة من قبل الجزائر؟

**فرضية البحث:**

باعتبار أن الهدف من تبني سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر كان تحقيق مستويات كبيرة من العمالة والحد من البطالة، فإن الفرضية التي سنتبناها إجابة على هذا التساؤل هي كالآتي:

ساهمت سياسات سوق العمل النشطة المعتمدة من قبل الجزائر بشكل فعال في إنعاش سوق العمل والحد من تزايد معدلات البطالة.

**أهمية البحث:** يستمد الموضوع أهميته من أهمية سوق العمل في رواج أي اقتصاد، وأهمية سياسات سوق العمل عامة والنشطة خاصة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ونظراً للسعي الدائم للدولة الجزائرية إلى استحداث أكبر قدر ممكن من فرص العمل الدائمة والتخفيف من حدة البطالة وآثارها.

**هدف البحث:** يكمن الهدف الأساسي من هذه الدراسة في تحليل وتقييم نتائج وفعالية مختلف سياسات سوق العمل النشطة المعتمدة في الجزائر في تقليص مستويات البطالة وخلق فرص العمل. **منهجية البحث:** للإجابة على الأسئلة المطروحة وتحقيق الأهداف المرجوة، اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب وطبيعة الموضوع، وقسمنا البحث إلى ثلاث محاور أساسية:

- الإطار النظري لسياسات سوق العمل النشطة.

- سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر.

- تقييم نتائج سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر وانعكاساتها على البطالة.

## 2. الإطار النظري لسياسات سوق العمل النشطة:

شكلت مشكلة تحقيق توازن سوق العمل، محور اهتمام العديد من الاقتصاديين باختلاف مدارسهم وتوجهاتهم الفكرية واهتمام الحكومات والمنظمات الدولية على حد سواء، ما دفعهم إلى البحث عن ما يمكن أن يؤثر على جانب العرض أو الطلب أو كليهما وتبني سياسات خاملة ونشيطة.

### 1.2 سوق العمل المفهوم والخصائص:

يشير مفهوم سوق العمل حسب منظمة العمل الدولية إلى الميزان الذي يجمع العاملين والوظائف، حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو مفايضة عينية أين تمثل القوى العاملة الإمداد الحيوي لهذه السوق. (bureau international du travail, 2015)

وإذا اعتبرت سوق العمل ميزانا حسب المكتب الدولي للعمل يجمع العاملين والوظائف، فقد عرفت كذلك بالمكان الذي يلتقي فيه العرض والطلب على خدمة العمل حيث يتمثل طالبي العمل في كل الأفراد النشطين الذين لا يملكون عملا أو هؤلاء الذين يعملون ويطمحون إلى فرص أفضل، أما عارضوا العمل فيشملون كل الهيئات العمومية والخاصة والمؤسسات التي يمكن لها توفير منصب عمل (ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، 2010، ص:68)

وتختلف سوق العمل عن سوق الشغل بكونها السوق التي تشتري وتباع فيها خدمات العمل حيث يمثل جانب العرض الموارد البشرية وتمثل المؤسسات جنب الطلب على العمل أما سوق الشغل فيصبح جانب الطلب فيه مجموع القوى العاملة وجانب العرض المؤسسات (بن عمار حسينية، 2018، ص: 307)

وبالتالي فسوق العمل تمثل مكان التقاء عرض العمل والذي يشير إلى الأشخاص الذين يعرضون خدمات العمل والطلب عليه الذي يمثل المؤسسات التي تشتري خدمة العمل المعروضة. وتمتاز سوق العمل عن غيرها بغياب المنافسة الكاملة عن هذه السوق، ويعود ذلك لنقص المعلومات لدى العمالة حول توفر فرص العمل والتوظيف المتاحة، إضافة إلى نقص الانتقال الجغرافي لهذه العمالة حيث الأجور العالية.

إضافة إلى ارتباط هذه السوق بالتقدم التكنولوجي والتقني من إحلال للألة محل اليد العاملة وما ينتج عنه من إلغاء للوظائف أو ظهور لخبرات لم تكن موجودة ومستوى تعليمي أعلى.

وتأثر سوق العمل بالعديد من العوامل سواء منها الجغرافية أو الديمغرافية أو ما تعلق بالنظام الاقتصادي كما يتأثر بالنظام الاجتماعي والثقافي من سلوكيات وتقاليد.

## 2.2 سياسات سوق العمل

تعرف سياسات سوق العمل بالإجراءات والتدابير الكمية والنوعية التي تتبناها مختلف أجهزة الحكومة ومختلف شركائها الاقتصاديين من أجل التأثير على سوق العمل من جانبيه العرض والطلب.

وهي حسب Gazier, Gautié: مجموعة من الإجراءات العمومية في سوق العمل بهدف تحسين سيره والتقليل من الاختلالات التي يمكن أن تظهر على مستوى هذه السوق. (Bernard Gazier, Jérôme Gautié, 2009, p:12)

وتصنف سياسات سوق العمل إلى: سياسات سوق العمل النشطة (الفعالة) وسياسات سوق العمل السلبية (الخاملة): حيث تشير هذه الأخيرة إلى السياسات التي تهدف الدول من خلالها التخفيف من الآثار السلبية لمعضلة البطالة، في حالة اختلال سوق العمل، حيث يكون الطلب من العمل أكبر من الطلب عليه، وهي تشمل تحويلات المداخل الهادفة إلى تعويض فقدان الدخل لبعض الأشخاص أو بعض الفئات من القوى العاملة. كما تسعى هذه السياسات لتقليص الفئة النشيطة وهذا النوع من السياسات يعد عقيما لأنه لا يهدف إلى خلق مناصب الشغل الفعلية الناتجة عن الاستثمار أو عن طريق تحقيق النمو الاقتصادي. (مغراوي محي الدين عبد القادر، مختاري خالد، لقام حنان، 2018، ص 14)

## 3.2 سياسات سوق العمل النشطة (الفعالة):

تشير سياسات سوق العمل النشطة حسب Gautié إلى "سياسات سوق العمل الإيجابية وهي تلك السياسات التي تحد مباشرة من نقص الوظائف عن طريق المحافظة على مناصب العمل الموجودة، ترقية الوظائف الجديدة، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الاقتصاد ومتطلباته. وهي سياسات نشطة لأنها تسعى إلى خلق حقيقي لمناصب العمل وتهدف كذلك إلى:

- التأثير على الطلب على العمل عن طريق التحفيز على خلق مناصب العمل.
- تشجيع الأفراد لقبول الوظائف المقترحة عليهم.
- تكييف العرض من العمل مع الطلب عليه.
- تعزيز قدرة العاطلين عن العمل إلى الولوج لسوق العمل كالمساعدة في البحث عن العمل والتكوين وفقا لاحتياجات سوق العمل

وتعمل معظم الدول على التركيز أكثر على السياسات النشطة الفعالة ويظهر ذلك من خلال الكثير من الهيئات الدولية في السنوات الأخيرة والتي أوصت إلى زيادة استعمال هذا النوع من السياسات مثل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE ويرجع ذلك إلى عوامل الإنصاف والكفاءة وعوامل أخرى. (OCDE, 2010)، وعموماً يمكن تقسيم سياسات سوق العمل النشطة إلى اتجاهين أساسيين:

**1.3.2 سياسات تحسين الكفاءة لجانب العرض:** وهي سياسات تعتمد في حال عدم توافق خصائص قوى العمل مع احتياجات السوق، وتهدف هذه السياسات إلى تطوير مهارات وقدرات القوى العاملة، وتسهيل انتقال الشباب إلى سوق العمل وإعادة إدماج الموظفين، ونميز:

- سياسة التدريب: تركز هذه السياسات على تحسين فرص العمل ودعم الاقتصاديات باليد العاملة المؤهلة والمدربة، وترتكز هذه السياسات خاصة على دورات تحسين المستوى والجمع بين التكوين المهني والتمهين (التلمذة الصناعية) والبرامج الصناعية بين القطاعين العام والخاص.
- سياسة التعليم: والتي تعتبر عاملاً أساسياً في تقليص البطالة الهيكلية.

**2.3.2 سياسات تنشيط جانب الطلب:** تهدف هذه السياسات إلى زيادة الطلب على العمل وخلق مناصب عمل. (Gugler Jephdiess Philippe, 2012, p. 274-275) وتضم البرامج التالية: (Martin, 2015, p. 13)

- تشجيع العمل الخاص؛
- تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تعديل القوانين وتبسيط الإجراءات الإدارية وتخفيف الأعباء الضريبية والخاصة بالتراخيص التجارية والصناعية وتشجيع التعاقد من الباطن بين هذه المؤسسات والمؤسسات الكبيرة؛
- الدعم المالي للأجور والتشغيل والذي يأخذ ثلاث صور أساسية: مساعدات لأرباب العمل في القطاع الخاص لتشجيعهم على توفير مناصب أكبر للبطالين، مساعدة البطالين الراغبين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وخلق وظائف في القطاع العام الغير هادف للربح؛
- برامج الأشغال العامة: والتي تهدف لتوظيف أكبر في نشاطات أكثر كثافة عمالية على غرار النشاطات الريفية، إلا أن هذه الوظائف تعتبر غير دائمة باعتبار أن أغلبها نشاطات موسمية (حدو محمد، 2018، ص. 459).

## 3. برامج وسياسات سوق العمل النشطة في الجزائر:

نتج عن تطبيق برامج إعادة الهيكلة التي فرضت على الاقتصاد الجزائري من قبل صندوق النقد الدولي ارتفاع هائل في معدلات البطالة والتي قاربت 30% مع نهاية 1999 وبداية 2000، ما دفع بالحكومات المتعاقبة إلى البحث عن سبل للحد من تزايد البطالة ودعم التوظيف وتحقيق مستويات تشغيل العاملة من شأنها إعادة التوازنات الاقتصادية والاجتماعية معا، في هذا الإطار اعتمدت الجزائر العديد من سياسات سوق العمل النشطة ووضعت أهدافا لتحقيقها.

## 1.3 أهم أهداف سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر:

- جاء اعتماد سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر لتحقيق جملة من الأهداف أهمها:
- رفع مؤهلات اليد العاملة الوطنية وتوفير التخصصات المطلوبة في السوق.
- تكييف مخرجات الجامعة والتكوين مع متطلبات سوق العمل.
- تحسين وتفعيل دور آليات الوساطة في سوق العمل.
- دعم الاستثمار المولد لمناصب العمل.
- ترقية روح المقاوالاتية والمبادرات الفردية.
- عصرنة آليات المتابعة والمراقبة.
- مكافحة البطالة محاولة تقليص معدلاتها إلى أدنى المستويات. (بن عمار

حسيبة، 2018، ص:238)

ولتحقيق هذه الأهداف وضعت خطة ارتكزت على:

- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي القادر على خلق مناصب عمل
- ترقية التكوين التأهيلي خاصة في موقع العمل بغرض تسهيل الإدراج في الشغل،
- تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل وهذا من خلال أحدث وزارة منتدبة للتشغيل منذ أفريل 1991.

إضافة إلى انشاء مديرية تنظيم العمل والشغل والتي أسند إليها مهمة معرفة سوق العمل والتدخل في آلياته من أجل الوصول لتحقيق التوازن بين عرض العمل والطلب عليه كميًا وكيفيًا على المدى المتوسط والطويل.

- انشاء الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM منذ 1989 والتي تهدف إلى تسويق العمل او التسويق في مجال الشغل. وترقية تشغيل الشباب.

- انشاء أجهزة تنسيق بين القطاعات تهدف أساسا إلى مراقبة وتقييم آليات تسيير سوق العمل. (CNES, 2016).

### 2.3 سياسات سوق العمل النشطة المعتمدة في الجزائر:

تبنت الجزائر في إطار إنعاشها لسوق العمل والتخفيف من حد البطالة إلى جانب برامج سياسات أخرى خاملة العديد من سياسات سوق العمل النشطة من أهمها:

#### 1.2.3 برامج ترقية العمل المأجور: وتتكفل بها في معظمها الوكالة الوطنية للتشغيل، وتضم:

##### 1.1.2.3 الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:

تعد هذه المؤسسة من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، ذات طابع إداري ولقد أتت كبديل للديوان الوطني ليد العاملة سابقا (ONAMO)، والذي أنشأ بعد الاستقلال، وقد كانت الهيئة الوحيدة المركزية المكلفة بتسيير سوق العمل حتى سنة: 1994. تساهم هذه الوكالة في تخفيف الضغوط على سوق العمل كما أن الخدمة العمومية للتوظيف أصبحت الوظيفة الرئيسية للوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) وهي ممولة من طرف الجهاز الجديد للمساعدة على الإدراج المهني (DAIP) وهي تهدف إلى دعم الشباب المحرومين في البحث على منصب عمل. وتجمع صلاحياتها (مغراوي محي الدين عبد القادر، مختاري خالد، لقام حنان، ص.20) - تجميع المعلومات الإصلاحية، الدراسات وكذا تنظيم وتعديل وتسيير العرض والطلب على العمل في سوق العمل.

- هو وسيط في سوق العمل من أجل تنظيم الوضعية السائدة، وكذا تطور سوق العمل الوطني، وتسجيل ذوي شهادات التعليم العالي عبر آليات عقود ما قبل التشغيل.

ومنذ سنة 2008، أضيفت لها مهمة تسيير برامج التشغيل الموجهة للشباب في إطار السياسة الوطنية للتشغيل ومكافحة البطالة (PNEC)، إثر إدخال الجهاز الجديد للمساعدة على الإدراج المهني للشباب (DAIP)، تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 08-126-08 ل 19 أبريل 2008 والذي ييسر من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل وتتمثل مهامه في كل من: (قيطوني، 2020، ص183)

- تفضيل الإدراج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة.

- تشجيع كل الأشكال والتدابير التي تسهم في ترقية تشغيل الشباب.



- حصة أرباب العمل من مساهمات الضمان الاجتماعي تتكفل بها الدولة. عقود إدراج حاملي الشهادات: موجهة لطالبي العمل لأول مرة، حاملي شهادات التعليم العالي أو شهادة تقني سامي والذين يستفيدون من دعم أولوية التوظيف الدائم في إطار الاقتصاد العمومي أو الخاص. لمدة 1 سنة الإدارة 1.5 سنة، وتشمل حاملي الشهادات الجامعية 15000 دج/الشهر. التقنيين السامين 10000 دج/الشهر. هذا الإجراء بديل عن عقود ما قبل التشغيل (CPE) بالنسبة لذوي الشهادات.

✓ عقود الإدراج المهني: CIP موجهة لشباب التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني (CFPA) حيث تكون مدته مؤسسات الإنتاج 1 سنة غير قابلة للتجديد، وفي الإدارة العمومية 1 سنة قابلة للتجديد يتقاضى في المؤسسة 8000 دج/الشهر، في الإدارة العمومية 6000 دج/الشهر، حيث حصة أرباب العمل من مساهمات الضمان الاجتماعي تتكفل بها الدولة، إثر إنتهاء عقد (CIP) يمكن لوكالة ANEM اقتراح عقد عمل مدعم (CTA) داخل المؤسسة، في حالة الرفض يفقد الشخص حقه في البقاء ضمن عقد CIP.

✓ عقود التكوين - الإدراج (CFI) هي آلية موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تكوين أو تأهيل، هؤلاء الشباب يتم وضعهم إما في مختلف مشاريع العمل من قبل السلطات المحلية، أو في مختلف القطاعات خلال مدة المشروع أو في عملية التكوين بدعم من الحرفيين، يوظفون سنة غير قابلة للتجديد للتكوين قرب الحرفيين، أو 3 سنوات قابلة للتجديد في التوظيف العمومي والإدارات، يستفيدون من المنح 4000 دج/الشهر طول فترة التكوين بدعم من الحرفيين+التعويض المرافق للوظيفة المشغولة عندما يتم تنصيبهم في مشروع متخصص.

✓ عقد العمل المدعم CTA: وهو برنامج يقترح إثر إنتهاء أحد العقود المذكورة أعلاه (وفي بعض الأحيان إثر موافقة المستخدم يكون قبل انتهاء مدة العقد)، 3 سنوات قابلة للتجديد حيث يتم تقاسم للتكاليف بين المستخدم والدولة أين تكون مساهمة الدولة: 12000 دج/الشهر للجامعيين، 10000 دج للتقنيين السامين، 8000 دج/ الشهر في العقود في إطار CIP.

2.1.2.3 المؤسسات الخاصة للتوظيف المعتمدة (OPAP): إن القانون 04-19 (المرسم بالمرسوم التنفيذي رقم 07-123 في أبريل 2007) ذات العلاقة مع توظيف العمال ومراقبة الشغل قد فتح سوق العمل لمؤسسات خاصة معتمدة للتوظيف OPAP تحت رقابة الوكالة الوطنية للتشغيل

(ANEM)، ويبلغ عددها حوالي 25 وكالة موزعة عبر ستة ولايات وهي تنشط على مستوى كامل التراب الوطني ولكن أثرها يبقى محدودا ويرجع ذلك لحداثتها.

### 2.2.3 تشجيع المبادرات الفردية للمقاولة عن طريق المساعدة على إنشاء المؤسسات:

والتي تهدف أساسا إلى خلق مناصب العمل الدائمة وتتكفل بها ثلاثة أجهزة وهي: ANGEM, CNAC, ANADE

وتنقسم برامج وآليات التشغيل المعتمدة في إطار هذه السياسات إلى:

### 1.2.2.3 الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالاتية ANADE: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سابقا (ANSEJ):

هي هيئة ذات طابع خاص تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تم إنشاؤها سنة 1995، ولم تباشر فعليا نشاطاتها إلا خلال السداسي الثاني لسنة 1997، وهي موجهة لفئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و35 سنة ويمتلكون مؤهلات أو مهارات مهنية. كما أنها تهدف أساسا لتدعيم تشغيل الشباب وكذا تشجيع إنشاء وتوسيع نشاطات الإنتاج السلع والخدمات من خلال برامج المؤسسات المصغرة وتمثل مهامها الرئيسية في كل من:

- تشجيع، تدعيم وتقديم الاستشارات ومرافقة الشباب البطال من ذوي المشاريع لإنشاء المؤسسات المصغرة.

- تمويل المشاريع للشباب أصحاب المبادرات وذلك بتفضيل المقاولة وإنجاز الاستثمارات.

- ضمان متابعة الاستثمارات المحققة من طرف الشباب.

### 2.2.2.3 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC): أنشأ هذا الصندوق في سنة 1994،

ولكنه باشر عمله فعليا ابتداء من سنة 1996 تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. يهدف هذا الصندوق أساسا إلى دفع تعويضات التأمين على البطالة، وذلك للأشخاص المتواجدين في حالة بطالة لأسباب اقتصادية والتي نتجت عن برامج التعديل الهيكلي. ومنذ سنة 1998 أصبحت مهمتها الأساسية إعادة إدراج البطالين المستفيدين من التعويضات السابقة. وابتداء من سنة 2003، قام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بإرساء آلية لدعم إنشاء النشاطات في ميدان السلع والخدمات للأشخاص البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 سنة و50 سنة. وابتداء من سنة 2010، أصبحت تخص البطالين من 30 سنة إلى 50 سنة في إطار خطة دعم النمو الاقتصادي (PSCE) الذي تبنته الدولة الجزائري بمبالغ استثمارية أقصاها 5 مليون دج. وقد ارتفعت مبالغ الاستثمارات إلى 10 مليون دج، ابتداء من سنة 2011، عن طريق قروض طويلة

المدى (PNR) بمعدلات فائدة مدعمة، صندوق الودائع المتبادلة (MUTUELLE) والتي تغطي 70% من الديون المستحقة (رأس المال الأولي والفائدة) اتجاه البنك، وكذا المرافقة من طرف صندوق التأمين على البطالة (CNAC). كما قامت هذه الوكالة بتطوير برامج موجهة لمرافقة العاملين الذين فقدوا مناصب عملهم بواسطة إعادة التكوين في مراكز البحث عن الشغل (CRE)، مراكز دعم العمل الحر (CATI)، ومراكز دعم المؤسسات المتواجدة في وضعيات صعبة (AED). وتعتمد وكالات (CNAC) على صيغ التمويل الثنائي والثلاثي ومتوسط عدد المناصب الحقيقية المحققة في إطار كل مشروع هي 2.5 منصب عمل/المشروع.

**3.2.2.3 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):** هي هيئة ذات طابع خاص تم إرساؤها سنة 2004 وذلك لضمان تسيير آلية القرض المصغر الذي وضع ضمن إطاره التنظيمي من قبل الدولة الجزائرية في سنة 1999، والتي تتمثل في تمويل إنشاء النشاطات الاقتصادية و/أو النشاطات لصالح فئات المجتمع المحرومة وهي (العمل الحر، العمل في المنزل، المؤسسة الصغيرة، الحرف التقليدية والخدمات في حدود المؤسسة المصغرة).

وجاء هذا الجهاز للتخفيف من البطالة، مكافحة الفقر والتهميش الاجتماعي وكذا محاولة القضاء على الاقتصاد غير الرسمي تدريجيا. وهي موجهة لفئة الشباب المحرومين الذين يبلغون 18 سنة فما فوق. (CNES, 2016)

#### 4.2.2.3 الشركاء الآخريين المندمجين في إطار سياسة ترقية وتفعيل سوق العلم:

ينقسم هؤلاء الشركاء إلى كل من:

✓ **القطاع البنكي:** تمنح القروض البنكية في إطار آليات (ANSEJ, CNAC, ANGEM) من طرف القطاع البنكي العمومي بواسطة اتفاقية شراكة مع كل واحد من الأجهزة السابقة. يساهم كل من البنوك العمومية الستة والصندوق الوطني للتعااضدية الزراعية (CNMA) في عملية التمويل. أما بالنسبة للقطاع البنكي الخاص، فهو لا يشارك إلا بنسبة ضئيلة جدا في عملية التمويل، حيث يمثل 15% من السوق البنكي الجزائري.

✓ **صناديق الضمان:** اتخذت الدولة تدابير أخرى لترقية وإنعاش سوق العمل، من أجل دعم البنوك العمومية الشريكة في تحمل المخاطر المترتبة عن تمويل المؤسسات المصغرة، حيث تم إنشاء صندوق لضمان المخاطر/قروض الشباب، وهو يعد صندوقا لضمان القروض الممنوحة ويمول عن طريق الاقتطاعات الضرورية على رؤوس الأموال لكل مشروع (10%)، ونفس الشيء بالنسبة لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR) حيث يسهل

الحصول على التمويلات البنكية على المدى المتوسط من أجل التكفل بالمشروع وتوسيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق منح ضمانات للبنوك التجارية والتي تقوم بتغطية 80% من قيمة القروض الممنوحة من طرفها.

✓ **صندوق ضمان قروض الاستثمار (CGCI):** وهو يدعم إنشاء وتطوير PME عن طريق تسهيل الحصول على القروض بواسطة تقسيم المخاطر ما بين الضامن والبنك.

✓ **الوكالة الوطنية لدعم الاستثمارات (ANDI):** وكانت تسمى قبل سنة 2001 بوكالة ترقية ودعم الاستثمار (APSI) تحت وصاية وزارة الصناعة وترقية الاستثمار. تتمثل مهامها في كل من ترقية وتطوير وتشجيع الاستثمارات الوطنية (العمومية/الخاصة) في مختلف القطاعات بهدف خلق النشاطات ومناصب العمل الدائمة ومراقبة المقاولين الجدد طيلة مدة تطبيق مشاريعهم، وتقدم بعض المزايا كتخفيض الضرائب والرسوم بحسب أثر هذه المشاريع على التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتسهل هذه الوكالة على تسيير صندوق دعم الاستثمار (FAI) للتكفل بمساهمة الدولة في المشاريع الموافق عليها بالتعاون مع المجلس الوطني للاستثمار (CNI) حيث يتكفل جزئيا أو كليا بأشغال البنية التحتية.

✓ **المؤسسة المالية للاستثمار (SPA SOFINANCE):** قد تحصلت على الاعتماد من طرف بنك الجزائر في سنة 2001، يمكنها من متابعة الإنشاءات وتطوير المؤسسات، التوسيع وإعادة التأهيل، وكذا الاستشارة ودعم المستثمرين الأجانب. تساهم هذه المؤسسة في مختلف قطاعات النشاط (الصناعة، الخدمات، الزراعة).

إن مجموع هذه الهيئات يساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تعديل سوق العمل ويعكس الجهود المبذولة من طرف السلطات العمومية من أجل إعادة الوضعية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق المقاربة الاقتصادية التي تهدف إلى المحافظة على مناصب العمل الموجودة فعلا من جهة، وعلى إرساء الآليات التي تمكن من إنشاء مناصب عمل جديدة للحفاظ على الاتجاه المتناقص لمستويات البطالة.

#### 4. تحليل نتائج وفعالية سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر على مستوى فرص العمل والتقليص من البطالة:

تبنت الجزائر برامج واضحة تدرج ضمن السياسات لسوق العمل النشطة، أنشأت ضمنها العديد من الهيئات في مجال تفعيل نشاط سوق العمل، من خلال خلق مناصب عمل دائمة ضمن برامج تشجيع المبادرات، عولت فيها على رؤية جديدة تتمحور حول إشراك كل الأطراف

في عملية خلق مناصب عمل حتى الفئة التي كانت تعاني من البطالة، وسخرت لذلك ميزانيات معتبرة مرتبطة بتوفير القروض لتغطية احتياجات مشاريع الشباب من جهة، ومن جهة أخرى لضمان هذه القروض من خلال أجهزة وسيطة بين البنوك والهيئات إضافة إلى برامج تدريب وترقية العمل المأجور، وانعكست فعالية سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر من خلال تحقيقها للأهداف التي وضعت من أجلها والتي ارتبطت أساسا بمدى خلقها لفرص عمل مستدامة وتقليصها لمعدلات البطالة، ويمكن التماس ذلك من خلال:

- نتائج برامج وأجهزة الوساطة فيما يخص تعداد المناصب المحدثّة من خلالها.
- مدى تراجع معدلات البطالة في الجزائر.

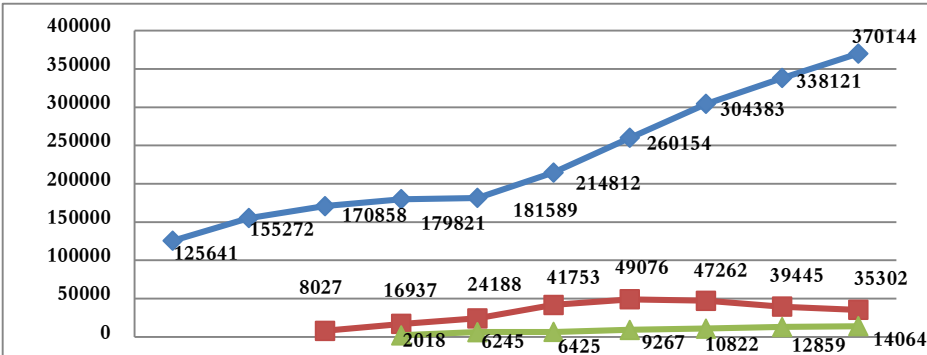
#### 1.4 نتائج برامج وأجهزة الوساطة:

شهدت مناصب العمل المستحدثة في إطار أجهزة السياسات النشطة لسوق العمل تزايد سنويا بوتيرة متذبذبة 181121 منصبا سنة 2007 إلى 473912 نهاية 2016، مع تباين تعداد المناصب المحدثّة سنويا من جهاز إلى آخر.

#### 1.1.4 النتائج المحققة من قبل برامج ترقية العمل المأجور:

تضاعف عدد المناصب التي أحدثتها الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM من 125641 سنة 2007 إلى 370144 نهاية 2016، وهي آخر إحصائية نشرت حسب الديوان الوطني للإحصائيات حول هذا الجهاز إلى غاية نهاية 2020.

شكل 1: تطور مناصب العمل المستحدثة برامج: OPAP ANEM , CTA للفترة 2007-2016



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على:

- Office nationale des statistiques, 2016, p12.
- Office nationale des statistiques, 2018, p11.

- حسيبة بن عمار، (2018)، ص 371.

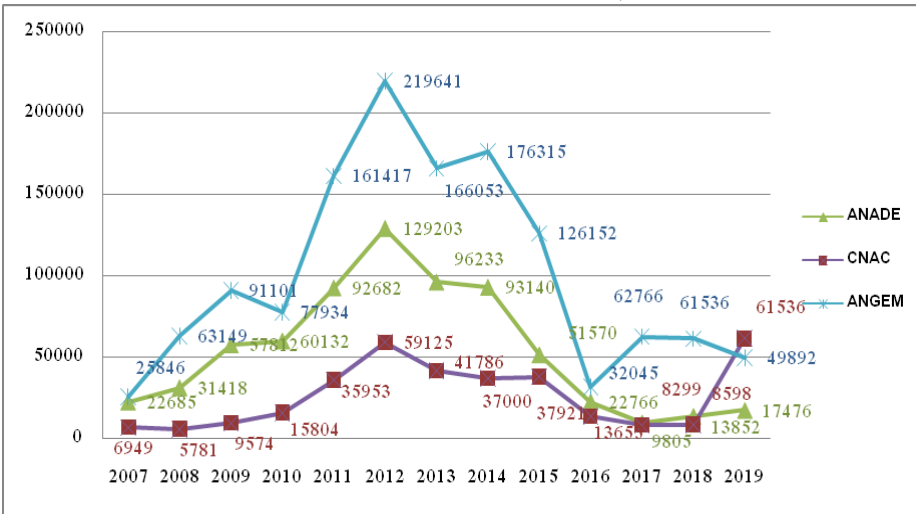
بالمقابل تراجع تعداد المناصب المحدثة سنويا في إطار كل من OPAP و CTA، إذ لم يتعدى عدد هذه المناصب بالنسبة لـ: OPAP 35302 منصبا و 14064 بالنسبة لـ CTA نهاية 2016.

#### 2.1.4 النتائج المحققة من قبل برامج تشجيع المبادرات الفردية وإنشاء المؤسسات:

ارتفع عدد المناصب المحدثة في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر من 25846 منصبا سنة 2007 إلى 49892 سنة 2019، وهو ما سجله كذلك جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ سابقا ANADE الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية حاليا.

شكل 2: تطور عدد مناصب العمل المحدثة سنويا في إطار برامج تشجيع المبادرات

#### الفردية وإنشاء المؤسسات للفترة: 2007- 2019



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على

- Office nationale des statistiques, 2016, p 12.
- Office nationale des statistiques, 2018, p 11.
- Ministère de l'Industrie et des Mines, 2017, pp 23-27.
- Ministère de l'Industrie et des Mines, 2019, pp 24-27 .
- Ministère de l'Industrie et des Mines, 2020.

حيث ارتفع تعداد مناصب المحدثة سنويا في إطار هذه الوكالة من 22685 منصبا سنة 2007 إلى 22766 منصبا خلال سنة 2019. فيما سجل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة تراجعا خلال سنة 2016 على غرار كل من الوكالتين ليعود ويرتفع عدد المناصب سنة 2019، ويعود هذا الارتباك في تزايد عدد المناصب المحدثة في إطار هذه الأجهزة إلى كثرة النصوص

المعدلة لكيفيات الاستفادة منها من جهة، ولمعطيات أخرى مرتبطة بارتباك المخصصات المالية لهذه البرامج نظرا لتراجع العوائد البيترولية.

### 3.1.4 مساهمة المناصب المستحدثة ضمن برامج سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر

إلى إجمال المناصب المحدثة ضمن سياسات سوق العمل:

إن تحليل مدى فعالية سياسات سوق العمل النشطة في إحداث فرص عمل، يرتبط بصفة كبيرة بمقارنة نسبة هذه المناصب إلى إجمالي مناصب العمل المحدثة ضمن سياسات سوق العمل إجمالا خاملة كانت أم نشطة.

ساهمت سياسات سوق العمل المعتمدة من قبل الدولة نشيطة كانت أم خاملة في أحداث

العديد من مناصب العمل سنويا، وهو ما يوضحه الجدول الموالي:

#### جدول 1: تطور مناصب العمل المستحدثة في إطار سياسات سوق العمل للفترة

2019-2007

2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	السنوات
			595868	107943	719179	724305	786691	1106390	740552	706547	664228	468043	إجمالي مناصب عمل السياسات الخاملة
			370144	338121	304383	260154	214812	181589	179821	170858	155272	125641	ANEM
			35302	39445	47262	49076	41753	24188	16937	8027			CTA
			14064	12859	10822	9267	6425	6245	2018				OPAP
17476	13852	9805	22766	51570	93140	96233	129203	92682	60132	57812	31418	22685	ANSE (إجمالي)
11576	8598	8299	13655	37921	37000	41786	59125	35953	15804	9574	5781	6949	CNAC
49892	61536	62766	32045	126152	176315	166053	219641	161417	77934	91101	63149	25846	ANGEM
78944	83936	80870	487976	593209	668922	622569	670959	502074	352646	337372	255620	181121	إجمالي مناصب عمل السياسات النشطة (1)
			1083844	701152	1330017	1346874	1457650	1608464	1093198	1043919	919848	649164	إجمالي المناصب المستحدثة من قبل السياسات النشطة والخاملة معا (2)
*	*	*	45,02	*	50,29	46,22	46,03	30,82	32,07	32,31	27,78	27,90	%(2)/(1)

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على:

-حسيبة بن عمار، (2018) ص371.

- Office nationale des statistiques, 2016, p12.
- Office nationale des statistiques, 2018, p 11.
- Ministère de l'Industrie et des Mines, 2017,pp 23-27 .
- Ministère de l'Industrie et des Mines, 2018,pp 23 .
- Ministère de l'Industrie et des Mines, 2019,pp24-27 .

\* لم يتم احتساب المعدلات لغياب المعلومات الكاملة وهي آخر الإحصائيات المتعلقة بأجهزة الوساطة التي أمكن تحصيلها إلى غاية نهاية 2020.

حيث ارتفع عدد المناصب الموفرة من قبل هذه الهيئات من 649164 منصبا سنة 2007 إلى 1330017 منصبا سنة 2014 ليعود إلى التراجع إلى: 1083844 سنة 2016.

لعبت سياسات سوق العمل الخاملة دورا في إحداث مناصب عمل حيث بلغ تعداد مناصب العمل التي تم أحداثها من قبل جهاز النشاط الإدماج الاجتماعي لسنة 2016 وحدها 527581 منصب عمل (ONS, 2018, p11)

إن فرص العمل المحدثة ضمن برامج وسياسات سوق العمل النشطة في الجزائر لا تمثل إلا نسبة قليلة من إجمالي مناصب العمل المحدثة ضمن سياسات سوق العمل إجمالا، إذ أنها لم تتعدى نسبة 50%، كما أن تعداد هذه المناصب لم يتجاوز 487976 فرصة عمل سنة 2016.

إن فرص العمل الموفرة ضمن برامج سوق العمل النشطة تبقى أكثر استدامة رغم عددها المنخفض نسبيا مقارنة بمناصب العمل الموفرة ضمن برامج الانتظار المدرجة تحت إطار السياسات الخاملة، والتي بالرغم من عددها الكبير وتوفيرها وضعية حسنة مقارنة بالتواجد في حالة بطالة والبقاء دون دخل، إلا أنها في الواقع مناصب مؤقتة وغير مستقرة، ما يؤثر سلبا على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للمستفيدين منها، وهي بهذا بعيدة عن معايير العمل ومواصفات العمل اللائق حسب مفهوم المكتب الدولي للعمل.

## جدول 2 : توزيع إجمالي السكان النشطين والمشغلين حتى نهاية ماي 2019

البيان	إجمالي	إناث	ذكور
السكان النشطون	12730000	2591000	10140000
أرباب عمل ومستقلون	3473000	388000	3085000
أجراء دانمون	4454000	1141000	3313000
أجراء غير دانمون ومتربصون	174000	480000	2694000
بطالون	1449000	529000	920000
نسبة البطالة %	11,4	20,4	9,1
معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي %	42,2	17,3	66,8

المصدر:

- Office National des statistiques, 2019, p 04.

من جهة أخرى وكما يبينه الجدول 02 نجد أن برامج تشجيع المبادرات الفردية وإنشاء المؤسسات انعكست إيجابا فيما يخص خلق فرص للعمل، فحسب إحصائيات الديوان الوطني



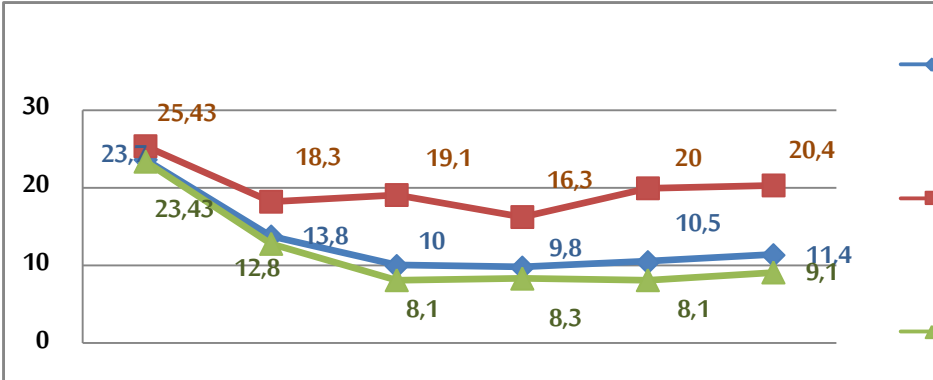
للإحصائيات فقد ارتفع عدد أرباب العمل والمستقلين من 3133000 سنة 2016 إلى 3473000 سنة 2019.

كما أن تعداد الأجراء الدائمون انتقل من 4176000 أجيلا سنة 2016 إلى 4454000 سنة 2019 والذي يعتبر مؤشرا جيدا نسبيا ما لنجاح برامج وسياسات ترقية العمل المأجور.

#### 2.4 نتائج سياسات سوق العمل على البطالة في الجزائر:

يعتبر معدل البطالة من أهم مؤشرات نجاح سياسات سوق العمل النشطة، وفي الجزائر نجد أن تزايد وتنوع السياسات والبرامج الخاصة بسوق العمل النشطة، صاحبه تراجع نسبي في معدلات البطالة، وسرعان ما عاد هذا المعدل إلى التزايد من جديد خلال الفترة 2016-2019 وهو ما يوضحه الشكل الموالي:

شكل 3: تطور معدلات البطالة في الجزائر حسب الجنس لفترة 2003-2019 %



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على

- Office National des statistiques, 2016, p: 12.
- Office National des statistiques, 2019, p: 30.

شهدت معدلات البطالة في الجزائر تراجعاً كبيراً بين سنتي 2003 إلى 2016، حيث انخفضت من 23,17% إلى 10,5% أي بتراجع يتجاوز 13 نقطة، إلا أن ذلك لم يستمر طويلاً فقد عادت معدلات البطالة للارتفاع، فقد بلغ تعداد فئة البطالين في الجزائر 1449000 شخصاً بطالاً في نهاية ماي 2019 مسجلين نسبة بطالة قدرها 11,4% بعدما كان 10,5% بتعداد 1272000 نهاية سنة 2016 أي أن تعداد البطالين ارتفع بنسبة قدرها 13,91% من بين سنتي 2016 إلى 2019، وهذا رغم تزايد فرص العمل المحدثة في إطار العديد من السياسات وبرامج

سوق العمل النشطة، ومن الواضح أن هذا يرجع إلى أن معدل الزيادة في النمو الديمغرافي في الجزائر يفوق معدل الزيادة في مستوى الفئة النشطة في الجزائر.

سجلت فئة البطالين بالنسبة للإناث معدلات متزايدة في نسبة البطالة مقارنة بالذكور خاصة في الفترة الممتدة بين 2016 و2019 أين سجلت سنة 2019 أعلى نسبة في البطالة في فئة الإناث منذ 2007، كما أن هناك فروقات كبيرة بين فئتي الذكور والإناث ففي الوقت الذي لا يتعدى معدل البطالة بالنسبة للذكور 9,1% سنة 2019 تجاوزت البطالة عند الإناث 20,4% لتصبح البطالة عند هذه الفئة أكبر بمرتين من نسبة البطالة عند الذكور.

ورغم أن مختلف السياسات والبرامج التي قادتها الوكالة الوطنية للتشغيل استهدفت حاملي شهادات التعليم العالي إلا أن معدلات بطالة الجامعيين ذوي الشهادات تعتبر مرتفعة كثيرا مقارنة بإجمالي معدلات البطالة في الجزائر إذ قفز هذا المعدل من 14,3% سنة 2013 إلى 17,6% نهاية 2017 مقابل ارتفاع إجمالي معدل البطالة من 9,8% سنة 2013 إلى 12,3% سنة 2017. (بن عمار حسيبة، 2019، ص. 201) ما يعني أن الفجوة بين نظام التعليم العالي وسوق العمل لم تخفص كما كان مرجوا من السياسات المعتمدة والتي هدفت لتحقيق موائمة بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل وإنما زادت خاصة بالنسبة لفئة الإناث هذا من جهة، ومن جهة أخرى عجز النظام الاقتصادي على خلق مناصب عمل بوتيرة تتناسب مع وتيرة مخرجات التعليم والتكوين العالين. (CNES, 2020, p: 7)

##### 5. خاتمة:

تعد البطالة ظاهرة متشعبة الأبعاد، وهي سمت معظم دول العالم بمختلف مستويات تطورها تنتج عن اختلال في توازن سوق العمل، ومن أجل التخفيف من حدة هذه الظاهرة تبنت الجزائر على غرار العديد من الدول جملة من السياسات.

اعتبرت سياسات سوق العمل النشطة أداة أساسية لدى الحكومات المتعاقبة والسلطات العمومية في الجزائر، باعتبارها أداة كلية يمكن من خلالها التقليل من ظاهرة البطالة، من هنا ومن خلال تناولنا لموضوع سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر خلصنا إلى عدة نتائج تتمثل في:

- على الرغم من الكم الهائل من الهيئات البرامج المتبناة من في الجزائر ضمن سياسات سوق العمل النشطة، إلا أن أثر معظمها مازال محدودا على غرار برامج المؤسسات الخاصة للتوظيف المعتمدة OPAP.

- المساهمة الضعيفة لبرامج سوق العمل النشطة في توفير مناصب العمل، فرغم تعدد الأجهزة الوسيطة ضمن سياسة سوق العمل النشطة، التي ساعدت إلى حد كبير في خلق مناصب عمل دائمة، لكن هذه المساهمة تبقى جد ضعيفة وغير فعالة نظرا لتعداد المناصب المحدثة في إطار هذه الأجهزة.
  - تفوقت برامج ترقية العمل المأجور على البرامج المشجعة على المبادرات الفردية وخلق المؤسسات في مجال خلق مناصب العمل بسبب عدد المناصب المحدثة ضمن هذه المؤسسات والتي لا تتعدى في المتوسط منصبى عمل لكل مؤسسة.
  - لم تتمكن سياسات سوق العمل النشطة بشكل فعال من الحد من ظاهرة البطالة، فرغم تعدد هذه السياسات وتنوعها، لم تخفض من تزايد معدلات البطالة، لأن معدل زيادة مناصب العمل المحدثة ضمن برامج هذه السياسات يقل عن معدل تزايد البطالة في الجزائر، نظرا لتحكم عوامل عديدة أخرى بها لا يمكن لسياسات سوق العمل إجمالاً والنشطة بصفة خاصة التأثير فيها أهمها النمو الديمغرافي.
- مما سبق وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة ولكي تساهم سياسات سوق العمل النشطة بشكل فعال في خلق فرص عمل والتقليل من معدلات البطالة يتوجب:
- توفير قاعدة إحصائية حول سوق العمل في الجزائر بجانب العرض والطلب.
  - التنسيق أكثر بين هيئات ترقية العمل المأجور بدلا من إحداث هيئات جديدة.
  - تبني سياسات وبرامج أكثر فعالية في مجال دعم المبادرات الفردية ودعم التوجه المقاولاتي وإنشاء المؤسسات.
  - دعم القطاع الخاص والاستثمار المحلي، باعتباره شريكا في تحقيق مختلف سياسات سوق العمل.

## 6. قائمة المراجع:

- بن عمار حسيبة. (2019). سياسات التشغيل في الجزائر بين السياسات الخاملة و السياسات النشطة في الفترة (1999-2016). مجلة دراسات اقتصادية ، المجلد: 6 (العدد:1)، 201.
- بن عمارحسيبة. (2018). مواءمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل في دول المغرب العربي، اطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية. جامعة قسنطينة 2.

- حدو محمد. ( 2018)، دور وأهمية سياسات وبرامج سوق العمل النشطة والتشغيل في مكافحة البطالة - تجارب دولية رائدة-. مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية ، المجلد 07 (العدد01)، 459.
- صخري عمر. (1993). اقتصاد المؤسسة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- قيطوني ايمان. ( 2020). التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر. مجلة العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية ، 6 (1)، 183.
- مغراوي محي الدين عبد القادر، مختاري خالد، لقام حنان. (2018). التشغيل في الجزائر قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية. مجلة التنظيم والعمل ، المجلد:7 (العدد:01)، 14.
- منظمة الأمم المتحدة. (2010). تقرير التنمية: الثروة الحقيقية للأمم: مسارات إلى التنمية البشرية. نيويورك.
- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. (2010). البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر (الطبعة الاولى). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- Bureau international du travail. (2015). *indicateurs clés du marché du travail ( ICMT), 9eme edition*. Genève, Suisse.
- CNES ( Conseil National Economique et Social). (février 2016). *Rapport nationalesur le développement Humain 2013-2015* .
- Conseil National Économique Et Social). aout 2020. *(Rapport sur l'État de Nation :Économique, Social et Environnemental* .Algérie: CNES.
- Emploi & Chômage En Septembre 2016, N, 763°la Direction Technique chargée des Statistiques de la Population et de l'Emploi, Alger, Décembre 2016, p.15 Office National des Statistiques (2016) : Activité.
- GUGLER Jephdeiss Philippe. (2012). *politique économique et social* . Bruxelles: Boeck.
- Jérôme Gautié Bernard Gazier, (2009) . *The” Transitional – Labour Markets ”Approach: Theory, history and Future Research* .Sorbonne, , Agenda; Document de Travail : Centre d'Economie de la Sorbonne.

- Martin Jean Pier .(2015) .Activation and active Labor market policies in OCDE countries: studies facts and evidence on their effectiveness .IZA, *Journal of Labor Policy*, Vol:4.17-2 .
- Ministère de l'Industrie et des Mines ) .Avril 2020 .(*Bulletin d'information Statistique de la PME N .36*°Alger.
- Ministère de l'Industrie et des Mines ) .Mai 2017 .(*Bulletin d'information Statistique de la PME N .30*°Algérie. PME ،2019.  
[http://www.mdipi.gov.dz/IMG/pdf/Bulletin\\_PME\\_N\\_30Vf.pdf](http://www.mdipi.gov.dz/IMG/pdf/Bulletin_PME_N_30Vf.pdf).
- Ministère de l'Industrie et des Mines) .mai .(2018 ,Bulletin d'information statistique de la PME, n32.
- Ministère de l'Industrie) .avril, 2013 .(*de la Petite et Moyenne Entreprise et de la Promotion de l'Investissement* ،2019 ,  
[http://www.mdipi.gov.dz/IMG/pdf/Bulletin\\_N22.pdf](http://www.mdipi.gov.dz/IMG/pdf/Bulletin_N22.pdf).
- OCDE .(2010) .*Employment outlook– moving beyond the jobe crisis* . Paris: OCDE.
- Office National des statistiques .(2007 ) .*Annuaire statistique de l'Algérie N 23 °Résultats 2003-2005* .,Alger.
- Office National des statistiques .(2010 ) .*Annuaire statistique de l'Algérie N 26 °Résultats 2006-2008* .Alger.
- Office National des statistiques .(2019 ) .*Données statistiques: Activité Emploi et chômage.N .879* °Alger.
- Office National des statistiques .(2016) .*Données statistiques: Activité Emploi et chômage .N ،763* °Alger, Algérie.
- Les comptes nationaux trimestriels .(2019) .1<sup>er</sup> trimestre 2019 N : 859 ,  
<http://www.ons.dz/IMG/pdf/comptesnt12019.pdf>.
- Ministère de l'Industrie et des Mines ) .novembre .( 2017 , *Bulletin d'information statistique de la PME n31* ،2019 .