



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج-
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية



ميدان : العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم : العلوم الإجتماعية

الشعبة : علوم إجتماع - علم الإجتماع -

التخصص : علم الإجتماع التنظيم والعمل

رقم التسجيل :

الرقم التسلسلي :

متطلبات تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر من خلال منحة البطالة

دراسة ميدانية ببلدية برج الغدير ولاية-برج بوعريريج-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ :

د. لعوارم مهدي

من إعداد الطالب :

هاني بوسام

نوقشت بتاريخ 2026/06/03 أمام اللجنة

رئيسا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي -برج بوعريريج-	د. محمودي سليم
مشرفا ومقررا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي -برج بوعريريج-	أ.د لعوارم مهدي
ممتحنا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي -برج بوعريريج-	د. سلاقجي العيد

الموسم الجامعي : 2026/2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿... يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ

وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ...﴾

صحيفة [الله] العظمى

[سورة المجادلة: الآية 11]

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والسلام على أشرف المرسلين .

أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ المشرف عوارم مهدي، الذي لم يبخل عليّ بتوجيهاته القيمة ونصائحه السديدة، وكان له الفضل الكبير في إنجاز هذا العمل، من خلال دعمه المتواصل وصبره وحرصه على تقديم الإرشادات العلمية التي أنارت لي طريق البحث.

كما أشيد بحسن تعامله وتفانيه في أداء رسالته العلمية، مما كان له الأثر البالغ في تحسين هذا العمل وإخراجه في صورته الحالية.

فله مني كل التقدير والاحترام، وأسأل الله أن يجزيه مني خير الجزاء

إِهْدَاء

إلى من بيده ملكوت كل شيء، سبحانه وتعالى،
الحمد لك على نعمك التي لا تحصى، وعلى توفيقك الذي أنار دربي
وبلّغني هذه اللحظة.
إلى روح أبي الطاهرة، رحمه الله،
إلى من كان سدي وأمانتي، إلى من علمني معنى الصبر والكفاح،
رحلت جسداً وبقيت في قلبي دعاء لا ينقطع،
هذا الإنجاز أهديه إليك، عسى أن يكون نوراً في قبرك.
إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها وسملت لي الشدائد بدعائها
إلى القلب الحنون والشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمة
إلى من سهرت الليالي من أجلي، ونمرتني بحبها ودعواتها،
أهديك ثمرة جهدي، فبفضلك بعد الله وطنت.
إلى صديقي العزيز حمزة قتال،

الذي كان سنداً حقيقياً في أصعب اللحظات،

شكراً لوقوفك بجانبني ودعمك الذي لا يُنسى.

إلى الصديقة كتفي كوتر،

رفيقة دربي التي لم تبخل عليّ بالتشجيع،

التي من ساهم في إنجاح هذا العمل ولو بكلمة

إليك جميعاً، أهدي هذا الإنجاز وثمرته نجاحي الذي لطالما تمنيت

ها أنا اليوم أكملت وأتممت أول ثمراته بفضل سبحانه وتعالى فالحمد لله

على ما وهبني

ملخص الدراسة باللغة العربية :

هدفت هذه الدراسة الى محاولة معرفة مدى مساهمة منحة البطالة في تعزيز سياسية التشغيل في الجزائر ومعرفة الإجراءات المتبعة للحصول على المنحة وفهم كيفية تطبيقها على أرض الواقع ، وذلك من خلال دراسة ميدانية أجريت على عينة قصدية من سكان بلدية الغدير ، وتتبع هذه الدراسة من إشكالية رئيسية مفادها كيف يمكن أن تساهم منحة البطالة في تعزيز سياسية التشغيل في الجزائر ، تم الإعتماد على ثلاث فرضيات لتحقيق أهداف الدراسة وهي متطلبات المنحة ، الإجراءات التنظيمية والقانونية والعراقيل التي تواجه تطبيق آلية منحة البطالة ، وقد تم إجراء دليل مقابلة على عينة قصدية مكونة من 20 فردا من مختلف الجنسين وقد أفضت الدراسة الى النتائج الآتية :

-يتبين أن منحة البطالة تمثل آلية إجتماعية وإقتصادية تهدف الى دعم الشباب البطال وتحسين أوضاعهم المعيشية ، من خلال توفير منحة مالية شهرية

-أثر المنحة يختلف حسب الفئات الإجتماعية فهي تمثل دعما حقيقيا للفئات الهشة (الأرامل ، ذوي الدخل الضعيف)

-المنحة لدى الجامعيين مجرد حل مؤقت لا يرقى الى تحقيق طموحاتهم المهنية

This study aimed to examine the extent to which the unemployment allowance contributes to strengthening employment policy in Algeria, as well as to identify the procedures required to obtain the allowance and understand how it is implemented in practice.

The study was conducted as a field investigation on a purposive sample of residents of the municipality of El Ghedir. It is based on a main research problem: how can the unemployment allowance contribute to strengthening employment policy in Algeria?

To achieve the objectives of the study, three hypotheses were adopted: the requirements of the allowance, the regulatory and legal procedures, and the obstacles facing the implementation of the unemployment allowance mechanism. An interview guide was used and administered to a purposive sample of 20 individuals of both genders. The study reached the following results:

It appears that the unemployment allowance represents a socio-economic mechanism aimed at supporting unemployed youth and improving their living conditions through the provision of a monthly financial grant.

The impact of the allowance varies according to social categories, as it represents real support for vulnerable groups (widows, low-income individuals).

For university graduates, the allowance is considered only a temporary solution that does not meet their professional aspirations.

الرقم	فهرس المحتويات	الصفحة
01	الآية	
02	شكر وتقدير	
03	الإهداء	
04	الملخص باللغة العربية	
05	الملخص باللغة الإنجليزية	
06	فهرس المحتويات	
مقدمة	أ-ب	
الجانب النظري : الدراسة النظرية		
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة		
	تمهيد	03
01	أسباب اختيار الموضوع	4
02	أهمية الدراسة	4
03	أهداف الدراسة	5
04	إشكالية الدراسة وتساؤلاتها	6
05	فرضيات الدراسة	7
06	تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا	8
07	الدراسات السابقة	15
08	المقاربة النظرية	22
	خلاصة	25
الجانب الميداني: الدراسة الميدانية		
الفصل الثاني : منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة		
	تمهيد	28
أ	منهجية البحث	29
01	منهج الدراسة	29
02	أدوات جمع البيانات الميدانية	30

03	مجتمع البحث	31
04	العينة	31
ب	التعريف بميدان الدراسة	33
1	مصادر جمع المادة العلمية النظرية	33
2	مصادر جمع المادة العلمية الميدانية	34
3	المجال المكاني للدراسة	34
4	المجال البشري للدراسة	36
5	المجال الزمني	36
	خلاصة	37
الفصل الثالث : تحليل النتائج والمناقشة		
	تمهيد	39
01	تحليل وعرض المقابلات	40
02	مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة	60
03	الإستنتاج العام	64
	خاتمة	65
	قائمة المراجع	66
	الملاحق	

مقدمة :

شهدت المجتمعات المعاصرة تحولات اقتصادية واجتماعية عميقة في ظل العولمة وتسارع التغيرات الهيكلية في أسواق العمل، حيث أصبح التشغيل أحد أبرز التحديات التي تواجه الدول، خاصة تلك التي تسعى إلى تحقيق التنمية المستدامة وضمان الاستقرار الاجتماعي. ولم يعد مفهوم التشغيل يقتصر على توفير مناصب عمل فحسب، بل أصبح يرتبط بمدى قدرة السياسات العمومية على إدماج الأفراد في الدورة الاقتصادية، وتحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل.

وفي هذا السياق، برزت أهمية السياسات الاجتماعية كآلية أساسية للتدخل الحكومي من أجل التخفيف من حدة البطالة، ودعم الفئات الهشة، وتحقيق نوع من العدالة الاجتماعية. ومن بين هذه السياسات، ظهرت برامج الدعم المباشر، ومن بينها منحة البطالة، التي تهدف إلى توفير دخل مؤقت للعاطلين عن العمل، ومساعدتهم على مواجهة الأعباء المعيشية، إلى جانب تمكينهم من البحث عن فرص عمل في ظروف أكثر استقراراً

وتُعد منحة البطالة من الأدوات الحديثة نسبياً في السياسة التشغيلية في الجزائر حيث لا تقتصر أهميتها على بعدها الاجتماعي فقط، بل تمتد لتشمل أبعاداً اقتصادية وتنموية، من خلال مساهمتها في الحفاظ على القدرة الشرائية، وتنشيط الدورة الاقتصادية، والحد من الآثار السلبية للبطالة على الأفراد والمجتمع غير أن فعالية هذه المنحة تظل رهينة بمدى تكاملها مع باقي آليات التشغيل، وقدرتها على تحقيق التوازن بين الدعم المؤقت والتحفيز على الاندماج في سوق العمل

كما أن نجاح هذه السياسة يتطلب توفر مجموعة من الشروط، من بينها وضوح الأهداف، ودقة الاستهداف، وفعالية آليات التنفيذ، إضافة إلى التنسيق بين مختلف الهيئات المعنية بالتشغيل. إذ قد تتحول هذه المنحة، في حال غياب الضوابط المناسبة، من وسيلة دعم إلى عامل يحد من الحافز نحو العمل، وهو ما يطرح إشكالية التوازن بين الحماية الاجتماعية وتعزيز روح المبادرة والاعتماد على الذات

إلا أن تطبيق هذه السياسة على أرض الواقع يثير العديد من التساؤلات حول مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها، وحول طبيعة المتطلبات اللازمة لتعزيز دورها في دعم التشغيل، خاصة على المستوى المحلي، حيث تختلف الظروف والاحتياجات من منطقة إلى أخرى. ومن هنا تبرز أهمية الدراسة السوسولوجية لمنحة البطالة كآلية في سياسة التشغيل

وانطلاقاً من ذلك، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على متطلبات تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر من خلال منحة البطالة، وذلك من خلال دراسة ميدانية ببلدية برج الغدير، حيث تهدف إلى تحليل واقع هذه المنحة، وتحديد مدى مساهمتها في دعم المستفيدين منها، والكشف عن أهم العوامل التي يمكن أن تعزز فعاليتها في تحقيق أهدافها التشغيلية والاجتماعية

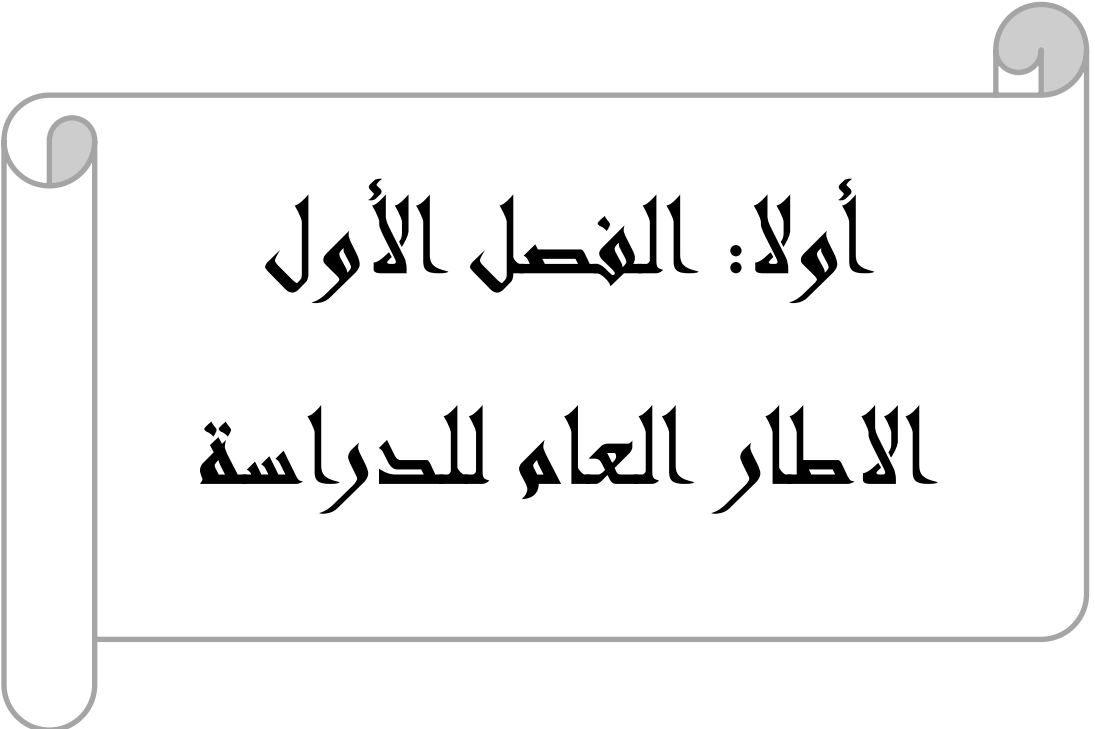
كما تسعى هذه الدراسة إلى فهم تجارب المستفيدين من منحة البطالة، واستكشاف آرائهم حول هذه السياسة، ومدى استجابتها لاحتياجاتهم، إضافة إلى تحديد النقائص التي تعيق تحقيق نتائجها المرجوة، وصولاً إلى تقديم مقترحات يمكن أن تساهم في تطوير هذه الآلية وتعزيز دورها في مجال التشغيل ومن أجل الإحاطة الشاملة بمختلف جوانب هذا الموضوع، تم تقسيم الدراسة إلى فصلين رئيسيين:

يتناول **الفصل الأول** الإطار النظري للدراسة، حيث تم التطرق إلى أسباب اختيار الموضوع، وأهميته، وأهدافه، وصياغة الإشكالية والفرضيات، إضافة إلى تحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة، وعرض أهم الدراسات السابقة، وتحديد المقاربة النظرية المعتمدة.

أما **الفصل الثاني** فقد تم عرض الجوانب المنهجية، من خلال تحديد منهج البحث، وأدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة والمقابلة، إلى جانب تحديد عينة الدراسة.

كما تم التطرق في هذا الإطار إلى التعريف بميدان الدراسة، من خلال عرض مصادر جمع المادة العلمية النظرية والميدانية، وتحديد المجال المكاني المتمثل في بلدية برج الغدير، والمجال البشري الخاص بعينة الدراسة، إضافة إلى المجال الزمني الذي أجريت خلاله الدراسة

أما **الفصل الثالث**، فقد خُصص للجانب الميداني التطبيقي، حيث تم عرض وتحليل المقابلات الميدانية التي أجريت مع أفراد العينة، مع مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات المطروحة، وصولاً إلى استخلاص أهم النتائج التي تعكس واقع منحة البطالة ومتطلبات تعزيزها وفي الأخير، تم تقديم الاستنتاج العام للدراسة، متبوعاً بخاتمة تتضمن أبرز ما تم التوصل إليه، إلى جانب قائمة المراجع والملاحق

A decorative scroll frame with a light gray background and a dark gray border. The frame has rounded corners and a vertical strip on the left side that looks like a scroll binding. The text is centered within the frame.

أولاً: الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للحراسة

تصميم

- 1- أسباب اختيار الموضوع
- 2- أهمية الحراسة
- 3- أهداف الحراسة
- 4- إشكالية الحراسة وتساؤلاتها
- 5- فرضيات الحراسة
- 6- تحديد مفاهيم الحراسة إجرائيا
- 7- الدراسات السابقة
- 8- المقاربة النظرية

خلاصة

تمهيد

تناول هذا الفصل الإطار النظري للدراسة والذي يعد من المحطات الأساسية في البناء العلمي للبحث حيث تم تقسيمه إلى مجموعة من العناصر الأساسية التي تشمل أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهدافها، الإشكالية، الفرضيات، تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة، والمقاربة النظرية.

ويهدف هذا العرض إلى ضبط الإطار العام للدراسة وتحديد الأسس العلمية التي ينطلق منها البحث، بما يسمح بفهم الظاهرة المدروسة وتحليلها بشكل منهجي قبل الانتقال إلى الجانب الميداني.

1_أسباب اختيار الموضوع:

أ-أسباب ذاتية:

كوني طالب مقبل على التخرج للتوجه لسوق العمل والبحث في هذا الموضوع يسهم في إبراز:

-الاهتمام الشخصي بموضوع تشغيل خاصة في ظل المنظومة القانونية التي تساعد خريجي الجميع على الحصول على منحة البطالة في ظل إجراءات معتمدة للحصول على منحة البطالة

ب-أسباب موضوعية :

-اعتماد الدولة الجزائرية على آلية منحة البطالة وخلق ديناميكية في سياسة تشغيل وهذا ما جعل الشباب البطال يتوجه نحو اتخاذ إجراءات الحصول على منحة البطالة وهذا ما سهم في إثارة هذا الموضوع على مستوى البحث العلمي

-سياسة التشغيل في الجزائر شهدت عدة محطات لعل أهمها ما تم اعتماده مؤخرا (منحة البطالة) التي هي ميزة تخص المجتمعات المتقدمة بمجرد تطبيقها في المجتمع الجزائري أحدثت حركية على مستوى سياسة التشغيل

2-أهمية الدراسة :

من منطلق أهمية التشغيل في حياة الفرد فإن أي آلية تسمح له بالحصول على منصب عمل أو الحصول على دخل يلبي من خلاله احتياجاته يعتبر آلية من اليات التشغيل هذا ما يجعل من موضوع التشغيل يحتل مكانة اساسية لدى الفرد او المجتمع

دراسة سياسات التشغيل يضفي اهمية لقطاع الشباب و القطاع الاقتصادي و الاجتماعي عموما مما يتيح من خلال هذه الدراسة فهم اليات و برامج و اجهزة التشغيل التي تعتمدها الدولة قصد تحقيق فرص عمل للمواطنين

الدراسة الحالية اهتمت بموضوع حديث كون أن منحة البطالة آلية جديدة ضمن سياق سياسة التشغيل في الجزائر، الامر الذي أدى الى ارتياح لدى الشباب الباحث عن العمل و هذا ما تهدف اليه هذه الدراسة

3-أهداف الدراسة:

- محاولة معرفة مدى مساهمة منحة البطالة في تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر
- محاولة التعرف على متطلبات تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر من خلال إبراز الشروط والإجراءات الضرورية لتحسين فرص التشغيل .
- محاولة التعرف على الإجراءات المتبعة للحصول على منحة البطالة في الجزائر وفهم كيفية تطبيقها على أرض الواقع .
- محاولة معرفة اهم العراقيل التي تقف امام تحقيق سياسة التشغيل في الجزائر
- التعرف على العراقيل التي تواجه تطبيق آلية منحة البطالة

4-تحديد اشكالية الدراسة:

يعتبر التشغيل أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها الاستقرار الاجتماعي و النمو الاقتصادي في مختلف دول العالم، حيث يشكل المحرك الرئيسي لدينامكية المجتمع في شتى المجالات، ففي ظل التجارب التنموية في العالم، أثبتت أن تطور الدول مرهون بقدرتها على خلق فرص عمل مستدامة تستوعب الكثافة السكانية المتزايدة وتستجيب لمتطلبات التحديات الاقتصادية العالمية التي تشهد تسارع في مختلف المجالات المجتمعية، خاصة تلك المرتبطة بالتكنولوجيا وسوق العمل.

ومن أهم الأولويات لضمان استقرار المجتمع وتطويره حيث أصبح التشغيل في هذا السياق عنصر أساسي لتقليل الفوارق الاجتماعية ورفع مستوى المعيشة وتحقيق التنمية المستدامة المنشودة وتبرز أهمية التشغيل في مستويين المستوى الفردي _ مستوى المجتمعي إذا أن الفرد بحاجة إلى منصب عمل سواء ما ارتبط بسوق العمل أو بممارسة عمل حر .

والمتمتع لسياسة التشغيل في الجزائر يتأكد لديه أن هناك جملة من المحطات شهدتها قطاع تشغيل، وهذه المحطات هي رهينة النموذج الاقتصادي الذي أنتهج في الجزائر، ويعد ما كان الحصول على منصب عمل

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

هو أحد الاهتمامات التي توليها الدولة لأفراد المجتمع والدولة هي التي تتحمل مسؤولية توفير مناصب العمل.

إلا أن مع التحول نحو اقتصاد السوق سعت الدولة إلى توظيف الآليات تسمح بفتح سوق العمل لمختلف مؤسسات قطاع الخاص لكي تستقطب اليد العاملة وهذا ما عزته بأجهزة تنظيمية مثل: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، الوكالة الوطنية لتفسير القرض المصغر ANGEM والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، التي أصبح الاسم الحالي لها (ANADE)، أين حاولت الدولة من خلال هذه الأجهزة أن توفر مناصب عمل قصد تحقيق جملة من الأهداف التنموية والاجتماعية ، ومنها كذلك تقلص من نسب البطالة التي شهدت ارتفاعا خاصة خلال عقد التسعينات بسبب الوضع الاقتصادي السياسي والاجتماعي المتدهور ان التشغيل مرتبط بمنظومة دعم متكاملة سواء من خلال الأطر السياسية والإجراءات التنظيمية، وما تتضمنه من النصوص التشريعية التي توفر الحماية الاجتماعية من جهة وتحقق الاندماج المهني، لمختلف خريجي الجامعات والمعاهد الوطنية

في ظل التطورات الراهنة التي يشهدها المجتمع الجزائري سواء من حيث التعداد السكاني، ونسبة خريجي الجامعات والمعاهد ، وطالبي العمل من مختلف الفئات الاجتماعية الأخرى قررت الدولة اعتماد آلية تتمثل في منحة البطالة، لمن تتوفر فيهم الشروط القانونية لذلك وهذا قصد تقديم خدمة اجتماعية تساعدهم على توفير حاجاتهم الأساسية ومن حيث تأمينهم مما يجعلهم ضمن المدرجين في قائمة طالبي العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، وهذا ما يبرر تناول موضوع هذه الدراسة حيث يتم التركيز على آلية منحة البطالة لتعزيز سياسة التشغيل في الجزائر.

من خلال ما تقدم يمكن طرح التساؤل الرئيسي الآتي:

كيف يمكن أن تساهم منحة البطالة في تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر؟

الأسئلة الفرعية:

- 1 - ماهي متطلبات منحة البطالة قصد تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر؟
- 2- هل الإجراءات المعتمدة للحصول على منحة البطالة كفيلة لتعزيز سياسة التشغيل في الجزائر؟
- 3 - ما هي العراقيل التي تواجه تطبيق آلية منحة البطالة لتعزيز سياسة التشغيل في الجزائر؟

5_ الفرضيات:

الفرضية العامة:

- تساهم منحة البطالة في تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر

الفرضيات الفرعية :

الفرضية الفرعية الأولى:

هناك متطلبات تعتمد عليها منحة البطالة لكي تساهم في تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر

مؤشرات الفرضية :

- متطلب التكوين
- المرافقة و الوساطة (جهاز دعم التشغيل)
- التحفيز على العمل

الفرضية الفرعية الثانية :

هناك جملة من الإجراءات التنظيمية والقانونية للحصول على منحة البطالة ضمن سياق سياسة تشغيل في الجزائر

مؤشرات الفرضية :

- شروط تنظيمية (التسجيل عبر المنصة الخاصة لمنحة البطالة، تكوين ملف إداري، دراسة الملف من طرف الهيئة المختصة)
- شروط القانونية (الجنسية و السن، طلب العمل، انعدام الدخل)

الفرضية الفرعية الثالثة :

هناك عراقيل تواجه تطبيق آلية منحة البطالة لكي تساهم في تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر

مؤشرات الفرضية :

- عراقيل إدارية (بيروقراطية)
- عراقيل تقنية (صعوبة في فتح و تسجيل البيانات على مستوى المنصة الخاصة بمنحة البطالة)
- ضعف ملائمة التكوين مع عروض العمل

6 _تحديد مفاهيم الدراسة:

1/ التشغيل:

لغة : التشغيل في معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي تشغيل: (اسم) تشغيل : مصدر شَغَلَ تَشْغِيلُ : (اسم) مصدر شَغَلَ قَرَّرَ تَشْغِيلُهُ فِي الْمَعْمَلِ : اسْتِخْدَامُهُ فِيهِ تَشْغِيلُ الْأَلَاتِ : إِدَارَتُهَا شَغَلَ : (فعل) شَغَلَ يَشْغَلُ ، شَغْلًا وَشُغْلًا ، فَهُوَ شَاغِلٌ ، وَالْمَفْعُولُ مَشْغُولٌ¹

يقصد به استخدام القوى العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية الإنتاجية أو الخدمة كما يعرف على أنه مجموعة الأنشطة المأجورة في مدة معينة²

اصطلاحا:

ينظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه: "تمكين الشخص من الحصول على العمل و الانشغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين"³.

ما يلاحظ على هذا التعريف أنه لم يوضح ما هي الشروط الواجب توافرها في العامل وماهي واجباته ومسؤولياته اتجاه الجهة المستخدمة. أما المفهوم الحديث فيرى ان التشغيل لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل، ويعطي له الحق في المشاركة والتمثيل في مختلف التنظيمات والحق في الضمان

¹ <https://www.almaany.com/> اطلع عليه يوم 8 افريل 2026 الساعة 10: 13.

² ريب النجار، معجم المصطلحات التربوية والتعمية عربي انجليزي و انجليزي - عربي مراجعة جامد عمار، ماء دار المصرية اللبنانية. القاهرة 2003 ص 74 .

³ ناصر دادى عدون، عبد الرحمان العايب: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 36

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

الاجتماعي، وله الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب والتقاعد حسب الشروط القانونية لذلك.

و تعرف منظمة العمل الدولية: تعرفه على أنه: " يكون الشخص قابل للتشغيل عندما يمكنه الحصول على منصب شغل، فيحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير، ثم يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.¹

و الجدير بالإشارة أن هناك فرق بين التشغيل والعمل:

للتشغيل مفهومين، مفهوم تقليدي وآخر حديث، فالمفهوم التقليدي يعني أنه " تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد الحصول على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين"، أما المفهوم الحديث فيرى أن التشغيل لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل، ويعطي له حق المشاركة والتمثيل في مختلف التنظيمات والحق في الضمان الاجتماعي، وله الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب والتقاعد حسب الشروط التي يوضحها القانون فالتشغيل يتطابق مع التوظيف، ويؤدي بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة.

ان التشغيل هو ذلك النشاط الذي يستدعي تجديد يد عاملة مؤهلة وكفؤة ودعوة الأفراد المترشحين لوضع طلباتهم لملئ تلك المناصب الشاغرة

لقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم العمل بالشرح والإيضاح سواء عند الاقتصاديين أو عند علماء الاجتماع أو غيرهم، غير أن معظم هذه التعريفات اتفقت على نقطة مركزية مضمونها أن "العمل هو نشاط عضلي وفكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق أهداف عاجلة أو آجلة تكون ذات محتوى فردي أو اجتماعي، كما يعبر عن الجهد الابتكاري الذي يمزج بين المهارة العقلية والحركية، والذي يبذله الإنسان لتلبية حاجاته المختلفة لتحسين وضعه المادي والاجتماعي".

¹ د. زرواتي رشيد، مهدي عوارم، القطاع الخاص وسياسة التشغيل في الجزائر _ التطور والطموح في التحديات ، مجلة علوم الانسان والمجتمع ، العدد22، مارس 2017 ، ص، ص 106/107.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

فبصفة عامة يمكن تعريف العمل على أنه "مجموعة من النشاطات المت رابطة من أجل إنتاج ما هو مفيد" ويشكل عنصر العمل أهم عناصر الإنتاج باعتباره العنصر القادر على تحقيق التفاعل بين عناصر الإنتاج الأخرى لخلق الإنتاج السلعي والخدمي.

انطلاقاً من التعريفين المذكورين، يمكن تحديد الفرق بين العمل والتشغيل في كونهما ينتميان إلى مستويين تحليليين مختلفين داخل الحقل السوسيولوجي-الاقتصادي فالعمل يُعدّ مفهوماً أنثروبولوجياً وإنتاجياً عاماً يدل على كل نشاط عضلي أو ذهني واعٍ ومقصود يبذله الإنسان لإنتاج منفعة مادية أو معنوية، سواء تمّ داخل السوق أو خارجه، وسواء كان مأجوراً أو غير مأجور؛ وهو بذلك يرتبط بوظيفة الإنتاج وإعادة إنتاج الحياة الاجتماعية، وقد اعتبره كارل ماركس جوهر العملية الإنتاجية ومصدر القيمة داخل البنية الرأسمالية، كما ربطه إميل دوركايم بتنظيم المجتمع من خلال تقسيم العمل بوصفه أساس التضامن الاجتماعي أما التشغيل فيمثل مفهوماً مؤسساتياً وتنظيمياً أكثر تحديداً، إذ يشير إلى عملية إدماج قوة العمل في مناصب شغل داخل سوق العمل وفق إطار قانوني وتنظيمي يضمن الاستمرارية والحقوق الاجتماعية (كالضمان الاجتماعي، التمثيل النقابي، التقاعد والتكوين المستمر)، وهو ما تؤكد عليه منظمة العمل الدولية في ربطها التشغيل بالمشاركة الفعلية في النشاط الاقتصادي مقابل أجر أو ربح وعليه، فالعمل مفهوم أوسع يشمل كل جهد إنتاجي، في حين أن التشغيل يمثل صورة قانونية مؤسسية لهذا الجهد داخل سوق العمل، أي أن كل تشغيل هو عمل، لكن ليس كل عمل يُعدّ تشغيلاً بالمعنى القانوني والتنظيمي.

التعريف الاجرائي:

التشغيل هو الحصول على منصب عمل دائم، وهذا المنصب يعطي له الحق في الضمان الاجتماعي والحق في رفع مستوى مؤهلاته

2/ سياسة التشغيل: و هذا المفهوم أساسي بحيث يشكل متغير تابع في هذه الدراسة، و من بين التعاريف نورد مايلي:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتي "سياسة" والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية، و "التشغيل" الذي يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط فكري أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

إن سياسة التشغيل تعكس ايدولوجية النظام الاجتماعي و الاقتصادي القائم، فهي الاسلوب الذي تتبناه الدولة ازاء المجتمع من أجل توفير مناصب عمل للقوى العاملة وإعداد تكوين أفرادها و تنظيم علاقات العمل بين العمال و ارباب العمل عن طريق القوانين المنظمة لذلك فسياسة التشغيل تجسد السياسة الاقتصادية المنتهجة من طرف الدولة التي لا تخرج عن الاهداف الكبرى وهي النمو الاقتصادي - استقرار الاسعار - التشغيل الكامل - التوازن العام للاقتصاد الوطني¹

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل على "مجل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكيف اليد العاملة مع احتياجات الإنسان".

بمعنى أنه مجموعة الإجراءات للتدابير المدروسة التي تضعها الحكومة عن طريق القواعد والأجهزة والقوانين الذي يكسبها الطابع التنفيذي وذلك بهدف المحافظة على سوق العمل (الطلب + العرض)، وتوفير فرص العمل للقوى العاملة والرغبة فيه للحد من البطالة، حيث يعد المورد البشري هدف وأساس التنمية الشاملة والمستدامة².

إن سياسة التشغيل تعكس ايدولوجية النظام الاجتماعي والاقتصادي القائم، فهي الاسلوب الذي تتبناه الدولة ازاء المجتمع من أجل توفير مناصب عمل للقوى العاملة وإعداد تكوين أفرادها وتنظيم علاقات العمل بين العمال وارباب العمل عن طريق القوانين المنظمة لذلك، فسياسة التشغيل تجسد السياسة الاقتصادية المنتهجة من طرف الدولة التي لا تخرج عن الاهداف الكبرى وهي النمو الاقتصادي، استقرار الاسعار، التشغيل الكامل، التوازن العام للاقتصاد الوطني³

في حين عرفها المكتب الدولي للعمل (BIT) على أنها : " رؤية واطار متفق عليه ومتناسق، يربط جميع التدخلات في جانب التشغيل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فهي تشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية للشغل في بلد معين"

¹ نفس المرجع ، ص 107

² سعدية زايدي، سياسة التشغيل في الجزائر-دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي، أطروحة دكتوراه لنيل شهادة دكتوراه MD في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتنة1، باتنة، 2018/2019، ص12.

³ المرجع السابق ، ص106.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

وعلى نطاق أوسع فقد عرفها كل من (J.Gautié & J.Barbier) على أنها: "تشمل جميع التدخلات الحكومية في سوق العمل، لتصحيح أي اختلالات أو لتخفيف الآثار المترتبة عليها".¹

التعريف الاجرائي:

سياسة التشغيل هي مختلف الإجراءات التي تعتمد الدولة في تشغيل أفراد المستفيدين من منحة البطالة في ظل توفر الشروط منها، الدورات تكوينية نوعية لتأهيل المستفيدين وعقود تكوين والتشغيل مع مختلف قطاعات ورقمنة الوسائط والمنصات الخاصة للاستفادة من منحة البطالة

3/ البطالة:

لغة: البطالة في اللغة العربية بالكسر وقيل بالضم هي على نقيضها العمالة، وهي من بطل الأجير يبطل بطالة بالفتح أي تعطل فهو بطل ، أما في اللغة الفرنسية فنجد "Chômage" مستوحاة من الكلمة اللاتينية « Kauma » ذات الأصل اليوناني و التي كان معناها الراحة من شدة الحرارة إلى غاية بداية القرن التاسع عشر إذ أصبح معناها التوقف عن النشاط مهما كان السبب، وعموما تعني البطالة لغة الانقطاع عن العمل أو الحالة التي يكون فيها الشخص بدون منصب عمل.²

اصطلاحا: تعددت مفاهيم البطالة وهذا ما يجعل تحديدها من الأمور الصعبة.

فمنهم من عرفها على أنها "التعطل أو الانقطاع الإجباري أو الإرادي لعدد معين من أفراد القوة العاملة، برغم القدرة والرغبة في العمل وهناك من اعتبرها " ظاهرة اختلال التوازن في سوق العمل".³

وفي الواقع مفهوم البطالة مرتبط بوضعية كل دولة وبالفعل كل مؤسسة تستخدم موارد إحصائية مختلفة لتفسير البطالة حسب هذه الوضعية وواقع كل دولة ولكن مع الأخذ بعين الاعتبار التفسير الدولي الذي صدر عن المكتب الدولي للعمل

أشار الأستاذ 'محمد نبيل جامع' إلى أن "مصطلح العطالة ربما يكون أفضل من مصطلح البطالة، إذ أن البطالة كلمة تحمل في طياتها مضمونا قيميا أو أخلاقيا، حيث أنها مستمدة من الباطل عكس الحق خاصة

¹ فاطمة بوسالم، نضال يدروج ، المرجع السابق، ص10.

² أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية: الأسباب، الآثار والحلول، ط1 ، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2007، ص9.

³ صلاح محمد عبد المجيد، أزمة البطالة: دراسة مقارنة (مصر، السعودية، الكويت)، ط1، هيئة النيل العربية للنشر والتوزيع، 2007، ص7.

إذا كان العاطل ذلك الشخص الموجود داخل قوة العمل وعمره محصور بين 16 و 64 سنة لا يعمل بأجر، ولو مدة محددة وقادر على العمل وراغب فيه ولا يجده رغم جديته في البحث عنه، وذلك قبل التعداد أو المسح ولا يفضل استخدام صفة العاطل ليعبر عن موقفه العملي، خاصة وأنه ليس عاطلا بمحض إرادته وإنما هو معطل¹.

تعريف المكتب الدولي للعمل:

المفهوم الدولي للبطالة منبثق عن الندوة الدولية لخبراء إحصائيات العمل المنعقدة بجنيف في 1982 والتي اعتبرت العاطلون عن العمل كل الأشخاص الذين تجاوزوا سنا معيناً ووجدوا أنفسهم في فترة معينة في إحدى الفئات التالية: 2

- **بدون عمل:** أي أنه لم يجد عمل سواء مأجور أو غير مأجور، والهدف من هذا المعيار هو التمييز بين التشغيل والبطالة، فيعتبر الشخص بدون عمل إن لم يعمل على الإطلاق (لو ساعة) خلال فترة التعداد أو الإحصاء (الفترة المرجعية).
- **مستعد للعمل:** أي بإمكانه شغل منصب عمل فوراً، ويهدف هذا المعيار إلى استبعاد كل الأفراد الذين يبحثون على عمل لشغله في فترة لاحقة (أي بعد انقضاء فترة التعداد) مثل الطالب الذي يبحث عن عمل مؤقت بالموازاة مع دراسته فهو مستعد للعمل ولكن غير متاح، ومن جهة أخرى فإن هذا المعيار يقصي الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض، مسؤوليات عائلية...).
- **يبحث عن عمل:** اتخذ كل الإجراءات الضرورية لإيجاد منصب عمل وتتمثل هذه الإجراءات في:
 - التسجيل في مكاتب التوظيف عمومية كانت أو خاصة.
 - طلبات التوظيف
 - البحث الشخصي
 - محاولة إقامة مشروعا خاصا

¹ محمد نبيل جامع ، البطالة في مصر وحلولها، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية الجزء الأول، 2008، ص 05.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

ومن الضروري استخدام على الأقل واحدة منها خلال فترة الاستبيان حتى يعتبر الشخص عاطلا، وبالتالي سيتم إقصاء كل الأشخاص الذين توقفوا عن البحث عن عمل بسبب اليأس والإحباط النفسي

وعموما فتعريف العاطل عن العمل بالنسبة للمكتب الدولي للعمل يمكن حوصلته فيما يلي:

" كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن بدون جدوى".¹

— تعريف الديوان الوطني للإحصاء: باعتبار الديوان الوطني للإحصاء من أهم مصادر البيانات في الجزائر فلا بد من معرفة مفهومه للبطالة ومعايير قياسها حسبها وهو الذي سيسمح لنا عند دراسة واقعها من فهم حقيقة المعدلات المعلن عنها

يعتبر بطالا كل شخص تتوفر فيه المواصفات التالية:

- (1) أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 16 و 59 سنة)
- (2) لا يملك عملا أثناء اجراء التحقيق الإحصائي
- (3) أن يكون في بحث عن عمل: أي أنه اتخذ كل الإجراءات الكفيلة للعثور على منصب عمل (كالتسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل، الإعلان في الجرائد...)
- (4) أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك.²

وما يمكن استنتاجه من تعريف الديوان الوطني للإحصاء، هو ارتكازه على المعايير الدولية التي صدرت عن المكتب الدولي للعمل وتقيده بها في تعريفه للبطالة³

التعريف الاجرائي:

هي عبارة ظاهرة اجتماعية تمس فئة معينة من الأشخاص وهم الذين تتوفر لديهم مؤهلات تسمح لهم بالعمل ولكن لم يجدوا العمل. البطالة هي عدم ممارسة أي عمل، ورغم تخرج الطلبة الجامعيين وتحصلهم على شهادات تؤهلهم للعمل البحث عن العمل والاستعداد للعمل وتقبله مقابل أجر ولكن لا يوجد

¹ Dominique Redor, économie du travail et de l'emploi Paris ed Montchrestien, 1999.p 9

² شليخم سعاد، أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه في العلوم السياسية، جامعة الجزائر 3، 2016/2015، ص18.

³ Office National des Statistiques, l'emploi et le chômage, données statistiques, n° 226, Algérie, 1995, p8.

7- الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

التعريف بالدراسة :

دراسة سعاد شليغم المعنونة بـ "أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر" من الدراسات الأكاديمية المرجعية في تناول إشكالية البطالة وسياسات التشغيل. وهي أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية (تنظيم سياسي وإداري)، نوقشت خلال السنة الجامعية 2015-2016 بكلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، تحت إشراف د. عقيلة ضيف الله تناولت الأطروحة تطور سياسات التشغيل في الجزائر وتحليل فعاليتها في الحد من البطالة ضمن سياق اقتصادي وسياسي متغير

ملخص الدراسة :

انطلقت الدراسة من الإشكالية المركزية التالية: إلى أي مدى تلاءمت سياسة التشغيل في الجزائر، عبر مختلف مراحلها، مع طبيعة وتطور البطالة؟، كما أتبعَت الباحثة هذه الإشكالية بمجموعة من الأسئلة الفرعية المرتبطة بها، من بينها:

- هل ساهمت سياسة التشغيل التي انتهجتها الدولة في ظل الاقتصاد الموجه عبر توسيع الإنفاق الحكومي و الاستثمارات العمومية في إحداث بطالة لاحقة بسبب تغليب الطابع الاجتماعي على النجاعة الاقتصادية للمؤسسات العمومية؟
- هل أن التحول في طبيعة النظام الاقتصادي و التي لم تكتمل لحد الآن، ساعدت على إضفاء المرونة الضرورية لسوق العمل مما يسمح له بتصحيح الاختلالات التي تواجهه، أم أنها زادت في تعميقها؟
- هل مجرد التوسع في النفقات العمومية يكفي لامتصاص البطالة و توفير منصب شغل لائق لكل طالب عمل، أو يتطلب ذلك وضع إستراتيجية طويلة المدى نابعة من الواقع؟

اعتمدت الباحثة في دراستها على الفرضيات التالية:

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- إن ارتكاز سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد الموجه على الجانب الاجتماعي و غياب العقلانية الاقتصادية أضعف قدرات الاقتصاد الوطني و جعله عرضة للصدمات الخارجية .
- إن تطبيق برنامج التصحيح الهيكلي و ما نتج عنه من حل المؤسسات العمومية و تسريح العمال ساهم في تعميق أزمة البطالة .
- إن سياسة التشغيل في الجزائر يغلب عليها الطابع الظرفي وتفتقر إلى إستراتيجية طويلة المدى نابعة من الواقع .

من خلال الفصل النظري المتعلق بمرجعيات تفسير البطالة وسياسات التشغيل، اعتمدت الباحثة على عرض وتحليل النظرية الكلاسيكية، النظرية الماركسية، النظرية الكينزية، المقاربة النسقية وقد تناولت هذه النظريات في سياق تفسير أسباب البطالة ودور الدولة في سوق العمل، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر.

تهدف الدراسة إلى:

- تحليل مختلف الإجراءات التي اتخذت لحل أزمة البطالة خلال هذه الفترة

كما يتضح من عرض الفصول أن الدراسة ركزت على:

- وضعية البطالة و التشغيل غداة الاستقلال

من خلال هذه الدراسة يتبين أنه: لم تعتمد الباحثة على دراسة ميدانية موجهة (استبيان/مقابلات). اعتمدت على تحليل المعطيات الاقتصادية والتاريخية والإحصائية الرسمية.

اعتمدت الدراسة على مقاربة منهجية متعددة: المنهج التاريخي لتتبع تطور البطالة وسياسة التشغيل ، المنهج الوصفي لوصف الواقع الاجتماعي والاقتصادي، المنهج الإحصائي لتحليل معدلات البطالة والتشغيل المنهج المقارن: لمقارنة مراحل وسياسات مختلفة.

لم تعتمد الدراسة على عينة بشرية، وإنما اعتمدت على: الإحصائيات الرسمية، التقارير الحكومية، الوثائق الاقتصادية، بيانات سوق العمل

تم القيام بهذه الدراسة في الجزائر، من فترة ما بعد الاستقلال إلى غاية سنة 2015 تقريباً.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: سياسة التشغيل في الجزائر ذات طابع ظرفي وغير مبنية على استراتيجية بعيدة المدى، تغليب البعد الاجتماعي على البعد الاقتصادي أضعف نجاعة المؤسسات العمومية، ارتفاع البطالة خاصة لدى فئة الشباب والنساء، ضعف مصداقية الأرقام الرسمية لمعدلات البطالة، اعتماد الدولة على سياسات تشغيل سلبية مثل: إعانات البطالة، التشغيل المؤقت، تمديد سن التمدد.

توظيف الدراسة :

استفادت الدراسة الحالية من دراسة أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر للباحثة سعاد شليغم في بناء الإطار النظري والتاريخي لسياسة التشغيل في الجزائر، حيث قدمت تحليلاً معمقاً لمراحل تطور هذه السياسة وعلاقتها بالتحويلات الاقتصادية التي عرفها الاقتصاد الوطني، كما ساعدت في تشخيص الاختلالات البنوية التي ميزت سياسات التشغيل السابقة، خاصة الطابع الظرفي للتدخلات وغياب استراتيجية بعيدة المدى، الأمر الذي يشكل منطلقاً علمياً لتحليل منحة البطالة كآلية حديثة ضمن سياسة التشغيل، كذلك أسهمت الدراسة في توجيه المعالجة المنهجية من خلال اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في دراسة السياسات العمومية، وهو ما يدعم معالجة موضوع متطلبات تعزيز سياسة التشغيل من خلال منحة البطالة.

الدراسة الثانية:

التعريف بالدراسة : دراسة سعدية زايدي الموسومة بـ "سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي" وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه LMD في علم الاجتماع تنظيم وعمل نوقشت خلال السنة 2019/2018 بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع والديمقراطية جامعة باتنة 1

انطلقت من إشكالية مركزية مفادها تزايد تدخل الدولة الجزائرية في مجال التشغيل عبر برامج وآليات متعددة، مقابل استمرار شعور فئة واسعة من المستفيدين بعدم الأمن الوظيفي وعدم الاستقرار المهني وعليه، تتمحور الإشكالية الرئيسية للدراسة حول السؤال الآتي:

إلى أي مدى ساهمت سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر في تحقيق الأمن الوظيفي لدى المستفيدين منها؟ انطلاقاً من الإشكالية الرئيسية، عالجت الدراسة مجموعة من الأسئلة الفرعية، يمكن صياغتها أكاديمياً كما يلي:

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- ما المقصود بسياسات التشغيل وما هي آلياتها المعتمدة في الجزائر؟
 - ما المقصود بالأمن الوظيفي وما هي مؤشرات؟
 - هل ساهمت سياسات التشغيل في الجزائر في تقليص البطالة؟
 - إلى أي مدى وفّرت برامج التشغيل المعتمدة أمناً وظيفياً واستقراراً مهنيّاً للمستفيدين؟
 - ما أثر طبيعة عقود العمل (مؤقتة/دائمة) على شعور المستفيدين بالأمن الوظيفي؟
- اعتمدت الدراسة على فرضية رئيسية تدعمت بعدة فرضيات فرعية:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة بين سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر ومستوى الأمن الوظيفي لدى المستفيدين منها.

الفرضيات الفرعية :

- تساهم سياسات التشغيل في الجزائر في تقليص معدلات البطالة.
- لا تحقق سياسات التشغيل المعتمدة أمناً وظيفياً دائماً للمستفيدين منها.
- تؤثر طبيعة عقود العمل المؤقتة سلباً على شعور المستفيدين بالأمن الوظيفي.
- يؤدي ضعف الاستقرار المهني إلى انعكاسات اجتماعية ونفسية سلبية على العمال.

استندت الدراسة إلى:

- نظرية الحاجات لماسلو التي تفسر الأمن الوظيفي في ضوء إشباع حاجات الفرد.
- نظرية هيرزبيرغ (العوامل الصحية) التي تركز على ظروف العمل والعوامل التنظيمية المؤثرة في الرضا والشعور بالأمان .

اهداف الدراسة :

- هدفت هذه الدراسة إلى تحليل سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر، والكشف عن مدى فعاليتها في تقليص البطالة وتحقيق الأمن الوظيفي.
- إلقاء الضوء على سياسات التشغيل في الجزائر ودورها في تحقيق الأمن الوظيفي.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

- التعرف على واقع سياسات التشغيل في الجزائر، وانعكاساتها على الأمن الوظيفي من خلال التركيز على نماذج من آليات التشغيل المعتمدة في الدولة الجزائرية.
- التعرف على العوامل المؤدية إلى فقدان الأمن الوظيفي لدى العاملين في إطار سياسات التشغيل.
- محاولة معرفة درجة تحقيق الأمن الوظيفي في المؤسسات الجزائرية.
- معرفة العوامل والأسباب التي من شأنها أن تحقق أمن وظيفي .
- تقديم دراسة سسيولوجية وتوفير مادة علمية .

المنهج والعينة:

وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي ، مدعما بالتحليل الكمي و الكيفي .ومن خلال دراسة ميدانية شملت عينة من المستفيدين من سياسات التشغيل ، مع الإستعانة بوثائق رسمية وإحصائيات وطنية ،وأجريت الدراسة الميدانية على عينة مقدرة ب 282 عامل وتم تطبيق نمطي العينة القصدية و الحصصية .

أدوات جمع البيانات:

المقابلة والإستمارة والإستبيان.

نتائج الدراسة :

توصلت الباحثة من خلال دراستها لموضوع بحثها إلى أن سياسات التشغيل في الجزائر أنها ساهمت في تخفيض معدلات البطالة، خاصة من خلال برامج الإدماج المهني وأجهزة التشغيل العمومية، غير أن هذه السياسات ركزت على مناصب الشغل المؤقتة، وكما ابرزت الدراسة أن الطابع المؤقت لعقود العمل وعدم ديمومة مناصب الشغل يعد من أهم العوامل التي تحد من فعالية سياسات التشغيل ، كما أشارت الدراسة إلى أن تدخل الدولة في مجال التشغيل كان له بعد إجتماعي ، يهدف إلى التقليل و التخفيف من البطالة ، إلى أن هذا التدخل ظل محدود الأثر على المدى الطويل ، وهذا ما يستدعي للبحث عن آليات ذات طابع إجتماعي مباشر، لتضمن الإستقرار الإجتماعي للعاطلين عن العمل.

الاستفادة من الدراسة :

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

ومن خلال ما قدمته الباحثة سعدية زايدي في دراستها الموسومة بـ "سياسات التشغيل في الجزائر للأمن الوظيفي" يمكننا الاستفادة من هذه الدراسة في موضوع بحثنا الذي هو تحت عنوان "متطلبات تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر من خلال منحة البطالة" وعليه تستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة بـ :

- إبراز أثر طبيعة عقود العمل المؤقتة على الشعور بعدم الأمن الوظيفي.
- الكشف عن محدودية أثر الأجر والخدمات الاجتماعية في تحقيق الاستقرار.
- توفير إطار نظري سوسيولوجي (ماسلو - هيرزبيرغ) لتحليل علاقة السياسات التشغيلية بالأمن الوظيفي.
- اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في دراسة سياسات التشغيل.

الدراسة الثالثة:

التعريف بالدراسة:

دراسة بن مهدي عدالة فعالية سياسة تشغيل ودورها في مكافحة البطالة دراسة في نموذج الجزائري رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية نوقشت خلال السنة الجامعية 2023/2024 بالمدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية تحت اشراف أ.د. زيان صالح.

ملخص الدراسة :

انطلقت الدراسة من الإشكالية الرئيسية التالية: هل السياسة العامة التشغيلية التي تنتهجها الحكومة بعد السياسة ذات فعالية تقليل نسبة البطالة في الجزائر؟

بناء على هذه الإشكالية طرحت جملة من الأسئلة الفرعية :

- هل حققت آلية الشغل المقاولاتي انخفاض معدل البطالة في الجزائر؟
- هل ساهمت آلية الشغل المأجور في التقليل من معدل البطالة؟
- هل أدت المخططات التنموية إلى انخفاض معدل البطالة؟
- هل يعد قطاع الوظيف العمومي الأكثر امتصاصا للبطالة في الجزائر؟

كما اعتمدت الباحثة على الفرضيات التالية:

- أدت آلية الشغل المقاوالاتي إلى ترقية الشغل وانخفاض معدل البطالة .
- ساهمت آلية الشغل المأجور في انخفاض معدلات البطالة .
- المخططات التنموية لها دور فعال في ارتفاع معدل التشغيل وانخفاض معدل البطالة .
- يعد قطاع الوظيفة العمومي الأكثر امتصاصا للبطالة في الجزائر.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي و التحليلي ومنهج دراسة الحالة.

أدوات جمع البيانات:

الملاحظة، المقابلة، الإستبيان

العينة: اعتمدت الدراسة عن العينة الحصصية القصدية، أجريت على 857 مفردة .

نتائج الدراسة :

- تلعب الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب دورا فعالا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد حيث ساهمت بشكل كبير في خلق مناصب الشغل في الفترة الممتدة بين (2000 2018) واستخدمت 789653 منصب شغل حسب الإحصائيات من مصادر الرسمية بمعدل 44000 منصب عمل في السنة .
- لا تتجسد مبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص المكرسة في النصوص القانونية لسياسة التشغيل .
- أن من أسباب البطالة والتفاهم في الجزائر هو ضعف في الاقتصاد الوطني، باعتبار هناك علاقة سلبية بين معدل النمو الاقتصادي ومعدل البطالة .
- تنوع البرامج المعتمدة في إطار سياسة التشغيل مما يسمح بتعدد الشرائح للمستفيدين وهو مؤشر على نجاح سياسة التشغيل.

الاستفادة من الدراسة :

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

تعتبر هذه الدراسة مرجعا أساسيا في موضوع بحثنا وذلك ليس لمجرد عرض نتائجها، بل بسبب إتخاذها أرضية نقدية ننطلق منها ، فالباحث من خلال تشخيصه المعمق للفترة الممتدة من سنة 2000 إلى سنة 2018، أبرز وجود جروح تنظيمية في سياسة التشغيل في الجزائر، حيث كشف أن برامج التشغيل الكثيرة لم تساهم في تحقيق العدالة المنتظرة، رغم الأرقام الضخمة المعلن عنها

من هنا تكمن نقطة انطلاق بحثنا ، إذ أن الباحث توصل إلى أن السياسات السابقة فشلت في إمتصاص البطالة ، فنحن من خلال موضوع بحثنا نذهب أبعد من ذلك. إذ أننا سنستكشف آلية منحة البطالة كخيار تصحيحي، حيث سنأخذ الفشل التنظيمي الذي رصده كدليل علمي يبرر بحثنا حول متطلبات تعزيز السياسة الحالية ، بهذا السياق دراستنا تكمل ما بدأه الباحث بن مهدي في دراسته، وتفتح أفقا جديدة تركز على التحول النوعي في سياسة التشغيل المعاصرة في الجزائر.

8 _المقاربة النظرية: يعتمد البحث الاجتماعي على مداخل نظرية تساهم في تأطيره وفق الاسس النظرية العملية قصد ايجاد تفسيرات علمية تتوافق مع طبيعة الظاهرة المدروسة. من هذا المنطلق يمكن اعتماد أحد اهم المداخل النظرية التي يمكن وفق قضاياها ان تعالج متغيرات هذه الدراسة.

نظرية النظم:

• تعريف نظرية النظم:

المنظمة عبارة عن نسق اجتماعي يتألف من مجموعة من الأنساق الاجتماعية الفرعية المختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات، وهي بدورها تمثل نسقا فرعيا ضمن نسق اجتماعي أكبر وأشمل وهو المجتمع، ويتميز النسق الاجتماعي بصفة عامة والمنظمة بصفة خاصة بالتوجه نحو تحقيق أهداف نوعية.¹

• رواد النظرية

تالكوت بارسونز (Talcott Parsons) :

¹ د. حكيمة جاب الله، مطبوعة محاضرات وحدة: نظريات التنظيم، جامعة الجزائر 3، كلية علوم الإعلام والاتصال، السنة الجامعية 2020/2019، ص 13.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

الذي عرف التنظيم بأنه وحدات اجتماعية تقام وفق نموذج بنائي معين لتحقيق أهداف محددة، ويرى أن هناك تطابقاً بين الطابع البنائي للتنظيمات وأهدافها، فالمنظمة نسق يتألف من أنساق فرعية، كما حدد أربع وظائف للنسق هي: تحقيق الأهداف، التكيف، التكامل، والمحافظة على استمرار النسق¹

لورنس ولورش (Lawrence & Lorsch) :

الذان قدما نظرية التمايز والتكامل، وانطلقا من فكرة أن المؤسسة نظام يهدف للكشف عن العلاقات المعقدة بين الهيكل والبيئة.²

• مبادئ ومكونات النظرية :

تتكون المنظمة من عناصر أساسية متفاعلة هي:

المدخلات (Inputs) : وتضم الموارد البشرية (الأشخاص بمختلف مناصبهم وعلاقاتهم) والموارد المادية (المعدات ورؤوس الأموال) والمعلومات التي يحصل عليها النظام من البيئة. النشاطات والعمليات: كافة العمليات التي تساعد على تغيير العناصر شكلاً ومضموناً لتصبح مخرجات، وتدخل ضمنها الوظائف الإدارية وسلطة القرار.

المخرجات (Outputs) : النتائج النهائية للعمليات التحويلية، وتكون عادة في شكل سلعة أو خدمة. التغذية العكسية: (Feedback) وهي آلية الرقابة الذاتية التي تقيس مدى استجابة النظام لمتغيرات البيئة الخارجية. البيئة: كل ما يحيط بالمنظمة من متغيرات اقتصادية، سياسية، اجتماعية تؤثر على أهداف واستراتيجيات المنظمة: (Outputs) النتائج النهائية للعمليات التحويلية، وتكون عادة في شكل سلعة أو خدمة. التغذية العكسية: (Feedback) وهي آلية الرقابة الذاتية التي تقيس مدى استجابة النظام لمتغيرات البيئة الخارجية. البيئة: كل ما يحيط بالمنظمة من متغيرات اقتصادية، سياسية، اجتماعية تؤثر على أهداف واستراتيجيات المنظمة.³

توظيف المدخل النظري في الدراسة:

¹ د . حكيمة جاب الله، مرجع سابق، ص 13.

² د.المرجع نفسه، ص 89.

³ د.حكيمة جاب الله، مرجع سابق، ص ص 89، 90.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

تختلف المداخل النظرية في البحث الاجتماعي باختلاف تصوراتها وقضاياها التي قامت عليها بحسب وجهة نظرها، ولعل أبرز ما يناقش في هذا السياق هو أن طبيعة موضوع هذه الدراسة يمكن تناوله بمدخل نظرية عدة، خاصة وأن موضوع سياسة التشغيل و ما يتضمنه من آليات واجراءات، ومن سياسات تسطرها الدول، قصد تحقيق أهداف اجتماعية و اقتصادية و تحييد مشكلات اجتماعية تنجم عن البطالة، بالإضافة إلى أن كل دولة لها استراتيجيتها في تسيير سوق العمل الخاص بها ومنه وضع سياسات تتناسب مع وضعها الاقتصادي والاجتماعي وكذا مع متطلبات ما تسعى لتحقيقه، من هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة التي تسعى للاعتماد على مدخل النظم الذي يركز على أن المشروع (سياسة التشغيل) كيان متكامل يتكون من أجزاء مترابطة، تجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن سياسة التشغيل في أي دولة تخضع لجملة من المعايير التي توفرها مختلف الأنظمة المجتمعية الأخرى (النظام الاقتصادي، الاجتماعي، التكوين و التعليم...) تستقبل موارد (الشباب البطال) من البيئة الخارجية، أين تتم معالجتها من طرف أجهزة لها صلاحيات المعالجة من (إجراءات وأنشطة وأساليب، وشروط الحصول على منحة البطالة، التسجيل، التكوين، السن، الملف الإداري)، ثم تكون نتائج أو مخرجات لهذه العملية (الحصول على منصب عمل من خلال آلية منحة البطالة) أي بمعنى أن مدخل النظم يقوم على هذه القاعدة: مدخلات ثم عمليات أو معالجة ثم مخرجات.

خلاصة

يُعد هذا الفصل قاعدة نظرية ومنهجية للدراسة، حيث تم من خلاله تحديد الإشكالية بشكل واضح وصياغة الفرضيات وضبط المفاهيم الأساسية، إضافة إلى استعراض الدراسات السابقة والتي إستفدنا منها كثيرا في البحث سواء في الجانب النظري أو التطبيقي وأيضا قمنا في هذا الفصل بإدراج المقاربة النظرية والتي تمثل النقطة الجوهرية والحاسمة في الكثير من البحوث الإجتماعية بغية الوصول الى تفسير الظاهرة المدروسة وبذلك يشكل هذا الفصل مدخلا أساسياً متكاملاً يساعد على الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع بشكل علمي ومنظم.

الفصل الثاني

منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

الفصل الثاني: منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

- تمهيد

أ- منهجية البحث

1- منهج الدراسة

2- أدوات جمع البيانات

3- مجتمع البحث

4- العينة

ب- التعريف بميدان الدراسة :

1- مصادر جمع المادة العلمية النظرية

2- مصادر جمع المادة العلمية الميدانية

3- المجال المكاني

4- المجال البشري

5- المجال الزماني

الفصل الثاني : منهجية البحث والتعريف بميدان

الدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة ، حيث يتضمن منهجية البحث ، المنهج المستخدم أدوات جمع البيانات ، العينة ، وكذلك يتضمن التعريف بميدان الدراسة حيث يحتوي على لمحة جغرافية عن ميدان الدراسة ، لمحة بشرية عن ميدان الدراسة وكذلك أهمية ميدان الدراسة لموضوع بحثنا و أخيرا المجال الزمني للدراسة الميدانية.

الفصل الثاني : منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

أ- منهجية البحث:

1- المنهج المتبع في الدراسة: مما لا شك فيه أن أي علم يقوم على منهج أو مجموعة من المناهج التي يعتمد عليها في بحوثه، و علم الاجتماع بمختلف تخصصاته العلمية يستند إلى مناهج في اجراء دراسته المختلفة، ومن هذا المنطلق يعتبر المنهج هو الطريق الذي يسلكه الباحث في بحثه استنادا إلى طبيعة موضوع بحثه، وقد تم اختيار المنهج الوصفي في هذه الدراسة

ويعرف منهج البحث العلمي على أنه : "الأسلوب الذي يستخدمه الباحث في دراسة ظاهرة معينة والذي من خلاله يتم تنظيم الأفكار المتنوعة بطريقة تمكنه من علاج مشكلة البحث ¹.
ونظرا لتنوع مواضيع علم الاجتماع ، تتنوع المناهج المستخدمة فيه.

ونحن في دراستنا المعنونة ب : "متطلبات تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر من خلال منحة البطالة -دراسة ميدانية ببلدية برج الغدير" إعتدنا على **المنهج الوصفي**، ويعرف المنهج الوصفي بأنه : طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها ².

و عليه و تماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمدنا المنهج الوصفي الذي يقوم على الوصف الذي يضمن لنا الموضوعية والدقة التي تمكننا من وصف الظاهرة عن طريق جمع تصنيف ترتيب عرض تحليل، تفسير وتركيب للمعطيات النظرية والبيانات الميدانية، وذلك بغية الوصول إلى نتائج علمية تحقق لنا أهداف الدراسة

¹ محمد سرحان علي المحمودي، **مناهج البحث العلمي**، دار الكتب ، ط 3، صنعاء ، اليمن ، 2019 ، ص 35.

² نفس المرجع ، ص 46

الفصل الثاني : منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

2-أدوات جمع البيانات:

أولا : الملاحظة: تعتبر إحدى أدوات جمع البيانات، وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية أو المكتبية، كما تستخدم في البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الاستمارة أو المقابلة أو الوثائق والسجلات الإدارية أو الإحصاءات الرسمية والتقارير أو التجريب. ويمكن للباحث تبويب الملاحظة، وتسجيل ما يلاحظه الباحث من المبحوث سواء كان كلاما أم سلوكا.¹

أما نوع الملاحظة المستخدمة، فقد كانت الملاحظة البسيطة، وطريقة الملاحظة: الملاحظة بدون مشاركة والتي تعتبر وظيفتها تكميلية للمقابلة.

وقد قمنا باستخدامها منذ بداية دراستنا بغية الحصول على المعلومات حول الموضوع من الميدان، وكذا بناء تساؤلات المقابلة.

ثانيا: المقابلة: تعد المقابلة من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعا في البحوث الاجتماعية، فتعرف لغة على أنها: المواجهة، يقال: قابله لقيه بوجهه، والشيء بالشيء عارضه، وقابل الكتاب.²

وفي الإصطلاح حوار لفظي مباشر هادف وواعي يتم بين شخصين باحث ومبحوث أو بين شخص (باحث) ومجموعة من الأشخاص بغرض الحصول على معلومات دقيقة يتعذر الحصول عليها بالأدوات أو التقنيات الأخرى ويتم تقييده بالكتابة أو التسجيل الصوتي أو المرئي.³

¹ د. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، زعايش للطباعة والنشر، 46، الجزائر
الجزائر، 2014، ص205

² إبراهيم مصطفى، أحمد حسن الزيات، حامد عبد القادر، محمد علي النجار، 1972، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية

³ أحمد بدر، أصول البحث العلمي، ومناهجه، وكالة المطبوعات، الكويت، ط4، 1978ص: 154

الفصل الثاني : منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

المقابلة هي تقنية من التقنيات التي تستهدف البحث عن المعلومة والتحري عن الحقيقة وتمثل يقوده الباحث من جهة وشخص أو مجموعة أشخاص بذلك وسيلة شخصية مباشرة"¹

غرضها الحصول على حقائق ومواقف أو سلوك أو معتقدات أو اتجاهات،² يحتاج إلى تجميعها في ضوء أهداف بحثه من أجل فهم أوضح للظاهرة المبحوثة في جميع أبعادها ومؤثراتها.

ولقد إستخدمنا المقابلة في بحثنا وذلك راجع للحصول على بيانات مكملة للموضوع تساعدنا أيضا فيما بعد للتحليل و التفسير نتائج الدراسة .

3-مجتمع البحث: استنادا إلى طبيعة موضوع الدراسة المتمثل في منحة البطالة ، التي تعتبر متغير جديد في الجزائر على اعتبار أن هذه المنحة لم تكن تقدم من قبل للشباب البطال، فإن هذه الدراسة توجهت مباشرة إلى الافراد المستفيدين من منحة البطالة، ونظرا لصعوبة تحديد عدد المستفيدين منها ببلدية برج الغدير، نتيجة لصعوبات واجهتنا لدى الجهاز المخول لتنظيم و تسير ملف منحة البطالة على مستوى ولاية برج بوعريريج (عدم توفير البيانات على مستوى الولاية) الأمر الذي دفعنا للاعتماد على طريقة أخذ بعض الحالات التي يعرفها الطالب، التي تتوفر فيها شروط البحث، بحي السعادة ببلدية برج الغدير.

4-العينة: يعد إستخدام العينات من الأمور الهامة في مجال الدراسات والبحوث العلمية ،حيث مجتمع دراستنا وعينته تتمثل في المستفيدين من منحة البطالة ببلدية برج الغدير.

أولاً: تعريف العينة : يشير مصطلح العينة sample في علم الإحصاء إلى أنها هي جزء من المجتمع حيث تتوافر في هذا الجزء خصائص المجتمع نفسها والحكمة من إجراء الدراسة على العينة هي أنه في كثير من الأحيان يستحيل على المجتمع، فيكون اختيار العينة، بهدف التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع إجر ويصبح ذلك ممكنا إذا كانت تمثل خصائص، من حيث لأكبر عدد ممكن من المتغيرات³.

¹ عامر قنديلجي ، 2008 البحث العلمي ومصادر استخدام المعلومات التقليدية والإلكترونية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ص ،

² المرجع السابق ، ص 174

³ عمار بوحوش ، وآخرون ، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الإجتماعية ، المركز الوطني العربي برلين ، ألمانيا، 2019،ص 68

الفصل الثاني : منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

ثانيا: نوع العينة :

لقد إختارنا لدرستنا العينة القصدية بإعتبارها الأكثر ملائمة لموضوع دراستنا ومجتمع بحثنا ، حيث تعتبر العينة القصدية ، وهي العينة التي يستخدم فيها الباحث الحكم الشخصي على أساس أنها هي الأفضل لتحقيق أهداف الدراسة. ومنه ينتقى الباحث أفراد عينته بما يخدم أهداف دراسته وبناء على معرفته، دون أن يكون هناك قيود أو شروط غير التي يراها هو مناسبة من حيث الكفاءة أو المؤهل العلمي أو الاختصاص أو غيرها

تعريف العينة القصدية:

وهي "العينة التي يستخدم فيها الباحث الحكم الشخصي على أساس أنها هي الأفضل لتحقيق أهداف الدراسة". ومنه ينتقى الباحث أفراد عينته بما يخدم أهداف دراسته وبناء على معرفته، دون أن يكون هناك قيود أو شروط غير التي يراها هو مناسبة من حيث الكفاءة أو المؤهل العلمي أو الاختصاص أو غيرها، وهذه عينة ممثلة لكافة وجهات النظر ولكنها تعتبر أساس متين للتحليل العلمي ومصدر ثري للمعلومات التي تشكل قاعدة مناسبة للباحث حول موضوع الدراسة .

وتكمن الفكرة الجوهرية في العينات العمدية، في الحاجة إلى انتقاء عينات ذات مواصفات محددة لتمثل مجتمعا ذا مواصفات محددة ومعلومة. "ويختار الباحث أفراد عينته في هذا النوع دون الاعتماد على الطريقة العشوائية البسيطة. بل يضع الباحث مواصفات محددة لأفراد العينة، مبنية على المعلومات المعروفة مسبقا عن مجتمع الدراسة. ثم يحاول تختيار الأفراد الذين تنطبق عليهم هذه الشروط بدرجة كبيرة.¹

وبما أن دراستنا تهدف إلى التعرف على - متطلبات تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر من خلال منحة البطالة دراسة ميدانية ببلدية برج الغدير - وتتمثل عينة دراستنا في المستفيدين من منحة البطالة في بلدية

¹ . مهدي عوارم و آخرون ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع ، قسنطينة ، الجزائر ، 2017، ص 240

الفصل الثاني : منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

برج الغدير، ولكون مجتمع البحث الذي أخذنا منه العينة لا نعرف عدد أفراده، تم اختيار حالات عددها ب 20 حالة تمت إجراء المقابلة معهم.

ب-التعريف بميدان الدراسة :

مصادر جمع المادة العلمية النظرية والميدانية

1-مصادر جمع المادة العلمية النظرية :

تعتمد هذه الدراسة في جانبها النظري على مجموعة من المصادر والمراجع العلمية التي ساهمت في بناء الإطار المفاهيمي والتحليلي للموضوع، والمتمثل في متطلبات تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر من خلال منحة البطالة. وتتمثل هذه المصادر فيما يلي:

الكتب العلمية: تم الاعتماد على مجموعة من الكتب المتخصصة في علم الاجتماع الاقتصادي وسياسات التشغيل، والتي تناولت مفاهيم البطالة، التشغيل، والسياسات الاجتماعية.

المذكرات والرسائل الجامعية: تم الرجوع إلى عدد من المذكرات الجامعية التي تناولت موضوع التشغيل أو منحة البطالة أو السياسات العمومية، للاستفادة من نتائجها وإطارها النظري.

المقالات العلمية: خاصة المنشورة في المجالات الأكاديمية المحكمة، والتي تناولت موضوع البطالة أو برامج الدعم الاجتماعي.

النصوص القانونية والتنظيمية: مثل القوانين والمراسيم المتعلقة بمنحة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، والتي ساعدت في فهم الإطار الرسمي لهذه السياسة.

الفصل الثاني : منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

المواقع الإلكترونية الرسمية: مثل مواقع الهيئات الحكومية المعنية بالتشغيل، للحصول على معلومات حديثة وإحصائيات رسمية.

2-مصادر جمع المادة العلمية الميدانية :

اعتمدت هذه الدراسة في جانبها الميداني على مجموعة من الأدوات والتقنيات التي مكنت من جمع البيانات من مجتمع الدراسة، والمتمثل في المستفيدين من منحة البطالة ببلدية برج الغدير، حيث تم اختيار عينة قصدية مكونة من 20 فرداً. وتتمثل مصادر جمع المادة الميدانية فيما يلي:

دليل المقابلة: يُعد الأداة الأساسية في هذه الدراسة، حيث تم إعداد دليل مقابلة يتضمن مجموعة من الأسئلة المفتوحة المرتبطة بموضوع الدراسة، بهدف استكشاف آراء المبحوثين وتصوراتهم حول منحة البطالة ودورها في تعزيز سياسة التشغيل. وقد أتاح هذا الأسلوب الحصول على معطيات نوعية معمقة تعكس تجارب المبحوثين ومواقفهم بشكل أكثر دقة.

الملاحظة البسيطة: تم توظيف الملاحظة كأداة مكملة، حيث تم من خلالها ملاحظة سلوكيات وتفاعلات المبحوثين أثناء إجراء المقابلات، مما ساعد في تفسير بعض الإجابات وفهم السياق العام للدراسة.

المقابلات (شبه الموجهة): تم إجراء مقابلات شبه موجهة مع أفراد العينة بالاعتماد على دليل المقابلة، حيث أتاح هذا النوع من المقابلات مرونة في طرح الأسئلة والتعمق في بعض المحاور حسب تفاعل المبحوثين، مما ساهم في إثراء البيانات الميدانية.

3-المجال المكاني للدراسة :

بلدية برج الغدير

تقديم: برج الغدير مدينة قديمة النشأة والتوطن ، توالى على نشأتها قرون وتعاقبت على تعميرها أجيال يرجع المؤرخون ظهورها إلى الفترة ما بين : (80م ، 98م) ، وهذه الفترة تمثل المرحلة الرابعة للتوسع الروماني بشمال إفريقيا باستيلائه على مملكة موريطانيا التي امتدت حدودها إلى سطيف الولاية التي كانت تنتمي إليها بلديتنا إلى عهد قريب.

الفصل الثاني : منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

فبرج الغدير إذن كانت مستعمرة رومانية آنذاك ، و ما يثبت ذلك وجود آثار رومانية تقع حاليا على بعد 02 كلم من المدينة إلى قرية الزمالة ، ثم تدخل بعد ذلك مدينة برج الغدير في حضيرة الإسلام اثر الفتوحات الإسلامية بقيادة عقبة ابن نافع ، القائد المعروف إلى أن تحتل من طرف الغزو الفرنسي وكانت آنذاك بلدية قائمة بذاتها تديرها رئيسة بلدية تدعى : (مادام شمبيني) ..

فبلديتنا ذات بعد تاريخي عريق تحدث عنها مؤرخون أمثال : البكري ، الإدريسي ، ابن خلدون و ابن حوقل. فهي من أقدم بلديات الولاية إن لم نقل أعرقها و مع ذلك لم تعرف نهضة تنموية كبيرة باعتبار وجودها التاريخي في حين قطعت بلديات أخرى أشواط كبيرة في كثير من مجالات التنمية رغم حدوث نشأته. و تعتبر بلدية برج الغدير مقرا للدائرة التي انبثقت عن التقسيم الإداري لسنة 1986 و تقع في الجهة الجنوبية للولاية ، و حدودها كما يلي :

- شمالا : بلديتي / بليمور ، عين تسرة.

- جنوبا : بلديتي / غيلاسة ، تغلعت.

- شرقا : بلدية / رأس الوادي.

- غربا : بلدية / الرابطة.

و تتربع على مساحة تقدر ب : 104.58 كلم² ، تضاريسها يغلب عليها الطابع الجبلي خاصة ناحيتها الجنوبية الشرقية و الغربية ، التي تمثل جزءا من سلسلة جبال و كذا الهضاب ، و في الجزء الأوسط من البلدية (المنطقة المنخفضة) ، تمثل الأراضي الفلاحية نسبة 30% من أراضي البلدية أغلبها مستعملة في الفلاحة الموسمية.

و يبلغ متوسط الإرتفاع حوالي : 1480 م فوق سطح البحر.

ويبلغ عدد سكان البلدية قرابة 30 ألف نسمة موزعة على التجمع الحضري لمركز البلدية و التجمعات الثانوية التي يبلغ عددها 12 تجمعاً محيطة بمركز المدينة و كلها ذات طابع ريفي ، جبلي .

أقطاب البلدية

الفصل الثاني : منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

التجمع الحضري برج الغدير - مركز.

قرية أولاد سيدي سعيد .

قرية أولاد مخلوف .

قرية أولاد لعياضي .

قرية أولاد السيليني و زبير .

قرية الزمالة و أولاد حمدان.

قرية اولاد سيدي موسى .

قرية كوطه و البديرات و الثنية .

4- المجال البشري للدراسة :

ويقصد بالمجال البشري هم مجتمع البحث الذي تجرى فيه الدراسة الميدانية، و استنادا إلى طبيعة موضوع هذه الدراسة و كذا الصعوبات التي واجه الباحث، فإنه تم اعتماد حي السعادة ببلدية برج الغدير، حيث تم التوجه نحو الشباب البطل المستفيد من منحة البطالة.

5-المجال الزماني للدراسة :

ويقصد به المدة الزمنية التي إستغرقها الباحث بميدان الدراسة إنطلاقا من أول زيارة للميدان وذلك بغرض إستكشاف الميدان إلى غاية الإنتهاء من جمع كافة المعطيات المتعلقة بالبحث .

وقد تم إجراء هذه الدراسة في السنة الجامعية 2026/2025 حيث تم الشروع في إعداد دليل المقابلة من يوم 3 أفريل الى غاية يوم 13 أفريل ، ثم ليتم بعد ذلك النزول الى الميدان بصفة رسمية لإجراء المقابلات الشفوية مع العينة يوم 14 أفريل وتم إسترجاع البيانات يوم 26 أفريل أي استغرقت حوالي 12 يوما .

الفصل الثاني : منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

خلاصة :

لقد حاولنا من هذا الفصل توضيح أهم الخطوات المنهجية التي تم إستخدامها في هذه الدراسة ، من خلال توضيح المنهج المستخدم في الدراسة و أدوات جمع البيانات ،والعينة ممثلة لمجتمع الدراسة .
وبعد ذلك قمنا بالتعريف بميدان الدراسة أين تعرضنا للدراسة الإستطلاعية ثم وضعنا المجالات التي مرت بها الدراسة المتمثلة في : المجال المكاني ، المجال البشري ، و المجال الزماني.

الفصل الثاني : منهجية البحث والتعريف بميدان
الدراسة

الفصل الثالث : تحليل النتائج والمناقشة

تخصيص.

1 - تحليل المقابلات

2 - إستخلاص النتائج

3 - الاستنتاج العام

4 - خاتمة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

تمهيد :

بعد عرض الإطار النظري والمنهجي للدراسة، يأتي هذا الفصل ليشكل الجانب التطبيقي الذي يتم من خلاله إسقاط ما تم تناوله نظرياً على الواقع الميداني. حيث يُعد تحليل النتائج ومناقشتها مرحلة أساسية في البحث العلمي، لما لها من دور في تفسير المعطيات المجمعة والكشف عن دلالاتها في ضوء إشكالية الدراسة وفرضياتها.

وعليه، سيتم في هذا الفصل عرض وتحليل المقابلات الميدانية التي أُجريت مع أفراد عينة الدراسة ببلدية برج الغدير، بهدف الوقوف على آرائهم وتجاربهم المتعلقة بمنحة البطالة، ومدى مساهمتها في دعم التشغيل. كما سيتم استخلاص أهم النتائج المتوصل إليها، ومناقشتها في ضوء ما تم طرحه في الجانب النظري، مع محاولة تفسيرها وربطها بواقع الدراسة.

وفي ختام هذا الفصل، سيتم تقديم الاستنتاج العام للدراسة، متبوعاً بخاتمة تتضمن أبرز ما تم التوصل إليه من نتائج، إلى جانب عرض قائمة المراجع والملاحق المرتبطة بالدراسة.

1-تحليل وعرض المقابلات:

المقابلة رقم (01)-ذكر

أ- بيانات شخصية:

السن: 25

الحالة الميدانية: أعزب

المستوى التعليمي: جامعي (ماستر إعلام آلي)

الأصل الاجتماعي: حضر

صنف البطال: طالب شغل لأول مرة

طبيعة المسكن: ملك

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

كشاب ضيعت 5 سنين في الجامعة، المنحة هادي نعتبرها تعويض نفسي. في برج الغدير كأننا في جزيرة معزولة، لا شركات لا لوزينات. بخصوص التكوين، رحت لمركز البرج ولقيتهم دايريلي مبادئ الإعلام آلي؛ تخيل أنا عندي ماستر وهما يعلموا فيا كيفاش نشعل الميكرو! شعرت بإهانة بصح سكت وحضرت برك باش ما يقطعوش عليّ الـ 18 ألف، لأنني محتاجها باش نشري بيبي ، ونحوس على خدمة في كشما شركة .

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

الرقمنة سلكتنا من وجع الراس. سجلت في دارنا وجاني الموعد ورحت للوكالة. النظام كان محترم، بصح في الوكالة الموظفين مزالهم يتعاملوا ببرودة، تحس روحك تطلب فيهم. بصح المنصة كقانون وإجراءات، نحات عقلية معريقتك تقضييك شغالك وقضات على المحسوبية.

الفصل الثالث : تحليل النتائج والمناقشة

د- العراقل الميدانية وآفاق المستقبل:

العائق هو الحيط. المنحة هادي تخليك تقعد قدام الحيط وتستنى المجهول. 18 ألف تروح في قهوة ونقل ومصاريف تافهة. المستقبل بالنسبة لي هو الهجرة، لأن الغدير مينة اقتصادياً وهاد المنحة ماهي إلا سترة مؤقتة.

المقابلة رقم (02) - ذكر

أ- بيانات شخصية:

السن: 38

الحالة الميدانية: متزوج

المستوى التعليمي: متوسط

الأصل الاجتماعي: حضر

صنف البطال: سبق له العمل

طبيعة المسكن: كراء

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

والله يا خويا الحالة راهي تشوي. أنا عندي زوج دراري والمدام، ونسكن بالكراء بـ 12 ألف. المنحة هادي كي تتحي منها الكراء، واش يبقى؟ والو. بصح واش ندير، راني صابر. التكوين درتو في التريسي (الكتريسيا)، وراني نحاول نتعلم صح، قلت بلاك ندي ديبلوم نخدم به عند الناس بقدري، لأن الدولة مستحيل توظف واحد كيفي طاب جنان.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

أنا ما نعرفش لهاد الصوالح تاع الأنترنت، رحت لواحد في سيار سجلني. بصح كي رحت للوكالة ، تعاملوا معايا مليح وشرحولي بلي لازم نحضر في المركز وإلا نتتحالي. الإجراءات راهي واعة ومزيرة هاد المرة، ماكاش لعب، تخرب تتكهرب .

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

الكراء هو اللي راهو قاسملي ظهري. والأسعار في المارشي راهي شاعلة، المنحة تلحق منا تروح منا. حاب نفتح ورشة صغيرة بصح ما عنديش رأس مال، والمنحة هادي تروح غير في الكرش والكريدي.

المقابلة رقم (03) - ذكر

أ- بيانات شخصية:

السن: 21

الحالة الاجتماعية: أعزب

المستوى التعليمي: ثانوي

الأصل الاجتماعي: حضر

صنف البطال: طالب شغل لأول مرة

طبيعة المسكن: قصديري

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

شوف، باه نكون صريح معاك، هاد المنحة راهي تذري الرماد في العيون. أنا نسكن في براكه، والظروف تعيف. المنحة هادي واش راح تبني؟ واش راح تلبس؟ بعتوني ندير تكوين في النجارة، وأنا قلبي راهو في الحرقه. راني نروح للتكوين غير باش ندي هادوك الدراهم ونخبهم باش نحرق. المنحة ما حسنتلي والو من غير أنني وليت نشري دخاني بيدي.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

كي تروح للوكالة يبقاو يكيلوا فيك تحتانية وفوقانية، البيروقراطية مزالها في العقول. السيت مليح بصح الموظفين كرهونا في حياتنا، كل مرة يطلبوا ورقة جديدة تقول دتالهم الورث تاعهم ولا راح يخلصونا من جيبهم.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

الحومة تعنا ميتة، ماكاش نادي، ماكاش خدمة، ماكاش أمل. العائق هو الحقرة، تحس روحك مهمش والمنحة هادي عطاوها لك غير باش تسكت وما تخرجش للشارع.

المقابلة رقم (04) - ذكر

أ- بيانات شخصية:

السن: 33

الحالة الميدانية: أعزب

المستوى التعليمي: ثانوي

الأصل الاجتماعي: حضر

صنف البطال: سبق له العمل

طبيعة المسكن: ملك

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

أنا شبت في البطالة، خدمت في الشوانطي حياتي كامل بلا تأمين. المنحة هادي رد اعتبار ولو بسيط. راني ندير في الترصيص الصحي (بلومبي) وندي فيها بجدية، لعل وعسى نفتح سجل تجاري ونخدم بقدري. المنحة خلالتني نحس بلي كاين دولة واقفة معانا شوية، بصح شرط السن 40 سنة راهو مقلقني. التسجيل الرقمي كان سهل، بصح في الوكالة الموظفين يقرعجوا بزاف. بصح كقانون، الرقمنة نحات علينا المعريفة تع بكري، زمان كان اللي عندو خوه في الوكالة هو اللي يدي، ذرك السيت هو اللي يحكم.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

العائق الكبير هو الحقرة تع أصحاب المال؛ يخدموك وما يخلصوكش مليح لأنهم يدروا بلي راك محتاج. المنحة هادي راني نجمع فيها باش نشري ماتريال خاص بيا. المستقبل يبانلي غير في الخدمة الحرة

المقابلة رقم (05) - ذكر

أ- بيانات شخصية:

السن: 22

الحالة الميدانية: أعزب

المستوى التعليمي: تقني سامي

الأصل الاجتماعي: ريف

صنف البطال: طالب شغل لأول مرة

طبيعة المسكن: ريفي

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

نسكن في دوار بعيد شوي على الغدير. المنحة هادي بالنسبة لنا في الريف ثروة. خلتني نساعد بابا في مصاريف الفلاحة ونشري المازوت للمحرك. التكوين في ميكانيك السيارات راهو يدلي بزاف وقت في النقل بصح راني صابر ونستفاد صح لأنني نحب الميكانيك.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

التسجيل كان واعر عليا لأن الأنترنت في الدوار ماكاش. اضطررت نهبط للفيلاج باش نسجل في سيار الإجراءات القانونية تبانلي مزيرة بزاف بخصوص الإقامة، كاي ناس تعبهم على جال شهادة الإقامة.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

العائق الأول هو المواصلات، نص المنحة يروح في الفروود والكار. آفاق المستقبل في الريف صعبة، راني نخم ندير كارط فلاح ونستعمل المنحة كبداية باش نطور أرض بابا.

المقابلة رقم (06) - ذكر

أ- بيانات شخصية:

السن: 29

الحالة الميدانية: أعزب

المستوى التعليمي: جامعي (لغات)

الأصل الاجتماعي: حضر

صنف البطال: طالب شغل لأول مرة

طبيعة المسكن: ملك

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

أنا قریت فرنسية وما لقيت شخدمة غير ليكور. المنحة هادي نعتبرها تعويض عن البطالة. بخصوص التكوين، راني ندير في تسيير المخازن، قلت بلاك تعاوني نخدم في كشما وزين البرج. المنحة خلانتي نحافظ على هدوئي النفسي لأن البطالة بلا مدخول تدير الاكتئاب.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

النظام الرقمي عالمي، هادي أحسن حاجة دارتها الدولة. بصح القانون اللي يقول بلي لوكان تخدم يوم واحد وتأمين تروحلك المنحة قاسي شوية، لازم يخلو الواحد يجرب يخدم ديبياناج بلا ما يخسر حقو.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

العائق هو المحيط؛ في الغدير ماكاش حياة ثقافية ولا اقتصادية كبيرة. آفاقي هي أنني ننجح في مسابقة الأساتذة ونحبس المنحة، لأنها مجرد رئة اصطناعية باش ننتفسو.

المقابلة رقم (07) - ذكر

أ- بيانات شخصية:

السن: 27

الحالة الميدانية: أعزب

المستوى التعليمي: جامعي (تسيير)

الأصل الاجتماعي: حضر

صنف البطال: طالب شغل لأول مرة

طبيعة المسكن: ملك

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

قرية تسيير وتقنيات بنكية ولقيت روعي بطل. المنحة هادي هي 'ديبانا' برك. التكوين درتو في المحاسبة، بصح واش تقرينا الدولة في 3 شهور ما يلحقش واش قرينا في 5 سنين. راهي مجرد بروتوكول برك.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

الإجراءات الرقمية ممتازة ونحات الرشوة. بصح في الوكالة تع برج الغدير كاين شوية ضغط والغاشي بزاف، لازم يزيديوا الموظفين باش يسلخوا الناس.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

العائق هو غياب الاستثمار. لوزينات تع البرج كامل خواص وما يخلصوش مليح. حاب ندير مشروع بصح لونساج راهي حابسة والمنحة هادي تروح غير في الماكلة.

المقابلة رقم (08) - ذكر

أ- بيانات شخصية:

السن: 26

الحالة الميدانية: أعزب

المستوى التعليمي: ثانوي

الأصل الاجتماعي: ريف

صنف البطال: طالب شغل لأول مرة

طبيعة المسكن: ملك

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

المنحة عاونتني في مصروف النقل واللبسة. التكوين في التلحيم (سودور) راهو عاجبني بزاف ورائي نتعلم في صنعة تع صح. أحسن من القعدة في القهوة والدوار.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

سجلت في السيت وجاني الموعد. في الوكالة كانوا منظمين بصح القوانين مزيرة بزاف على جال الغيابات. الرقمنة خلطنا كامل كيف كيف.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

المشكل في الريف هو التهميش. ماكاش وين نخدموا. المنحة هادي هي اللي راهي رابطنا بالمدينة وبمركز التكوين.

المقابلة رقم (09) - ذكر

أ- بيانات شخصية:

السن: 34

الحالة الميدانية: متزوج

المستوى التعليمي: ابتدائي

الأصل الاجتماعي: حضر

صنف البطال: سبق له العمل

طبيعة المسكن: كراء

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

عندي 3 دراري والمنحة هادي سلكتني في الحليب والخبز. التكوين في البناء راني نروح ندي ديبلوم باش نخدم في شركات (OPGI). ولا كشما شركة المهم الواحد يدير صنعة تحتو ميبقاش يخدم عند العرب .

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

ما نعرفش نقرا بزاف، سجلني وليد خويا في السيت. في الوكالة تعاملوا معايا مليح كي شافوا سني وعيلتي. القوانين باينة ولازم نحترمها.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

الكراء والغلاء هما الهم الكبير. المنحة هادي ما تريحناش تع صح بصح تسلك الحاصل هكذاك وتبقى تعاون لاشتا بقليل.

المقابلة رقم (10) - ذكر

أ- بيانات شخصية:

السن: 23

الحالة الميدانية: أعزب

المستوى التعليمي: ثانوي

الأصل الاجتماعي: حضر

صنف البطال: طالب شغل لأول مرة

طبيعة المسكن: ملك

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

المنحة بالنسبة ليا هي سمانة زاهي وباقي الشهر نعاني. التكوين في الميكانيك مليح وراني نتعلم بصح الماتريال في المركز قديم بزاف ناس طورت وحننا نتعلموا في متریال من عام جدي.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

الرقمنة حاجة فور. سجلت في 5 دقائق. الوكالة منظمة والتعامل قانوني.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

العائق هو أنو ماكاش ترفيه في الغدير. الشباب كامل ميت بالقنطة والفيد، المنحة هادي تروح غير في الدخان وقهاوي.

المقابلة رقم (11) - ذكر

أ- بيانات شخصية:

السن: 39

الحالة الميدانية: أعزب

المستوى التعليمي: متوسط

الأصل الاجتماعي: ريف

صنف البطال: سبق له العمل

طبيعة المسكن: ملك

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

المنحة عاوننتي في مصروف الدار والفلاحة. راني ندير تكوين في تصليح الآلات الفلاحية وراهو مفيد ليا بزاف في الدوار.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

سجلت في سيار والرد جاني ميساج. الوكالة تعبونا شوية في الأوراق بصح في لافان تقبل الملف.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

العائق هو الجفاف ونقص الدعم للفلاحة. المنحة هادي راني نشري بيها العلف للدواب ولا سترنات ماء والحمد لله.

المقابلة رقم (12) - أنثى

أ- بيانات شخصية:

السن: 29

الحالة الميدانية: عزباء

المستوى التعليمي: جامعية (حقوق)

الأصل الاجتماعي: ريف

صنف البطال: طالبة شغل لأول مرة

طبيعة المسكن: عائلي

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

بالنسبة لي كبنت تعيش في دوار بعيد، المنحة هادي هي الحرية. وليت نشري واش نحتاج بلا ما نحشم من خاوتي. التكوين المهني كان صعب علي بزاف على جال النقل، كنت نخرج من الدار في السبعة تاع الصباح باش نلحق لمركز الغدير في الوقت. بصح كافحت وحضرت، وتعلمت الخياطة. المنحة ستره حال، بصح كجامعية قلبي راهو يوجعني كي نشوف روجي بطالة وعمرى يضيع.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

المنصة الرقمية رحمتنا. بكري كان لازم ننتقل للفيلاج غير باش نسقسي، ذرك كلش في التلفون. الرد طول شوية وقلقني، بصح في لافان كلش فات قانوني وبكل شفافية.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

المشكل هو العزلة. في الريف ماكاش نقل، وأغلب المنحة تروح في لفليكسي على جال الكونكسيون لاخطر مزالو مجابولناش الويفي ولا الكلونديستان باش نقضي صوالحي. آفاق المستقبل تبانلي محدودة لوكان ما نلقاش خدمة في مؤسسة عمومية.

المقابلة رقم (13) - أنثى

أ- بيانات شخصية:

السن: 33

الحالة الميدانية: مطلقة

المستوى التعليمي: ثانوي

الأصل الاجتماعي: حضر

صنف البطال: سبقت لها العمل

طبيعة المسكن: كراء

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

أنا المنحة هادي نعتبرها رزق من عند ربي. بعد ما تطلقت بقيت بلا مورد وبلا خدمة، والمنحة هي اللي راهي ساترنتي مع ولادي. التكوين في الحلويات بزاف عجبني، وخالني نخرج من الغمة اللي كنت فيها. راني نتعلم باش نولي نخدم الطلبيات في الدار ونعاون روعي.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

الإجراءات كانت واضحة. في الوكالة تعاملوا معاييا باحترام وقدرتوا حالتي الاجتماعية. الرقمنة خلّتني ما نوقفش ندير لأشأن وسط الرجال، كلش كان منظم وقانوني.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

غلاء المعيشة هو العدو الوحيد. المنحة تروح في الحليب والخبز وحفاظات الأطفال. راني نتمنا دعمنا الدولة بمحلات للمطلقات باش نخدموا بكرامتنا.

المقابلة رقم (14) - أنثى

أ- بيانات شخصية:

السن: 24

الحالة الميدانية: عزباء

المستوى التعليمي: جامعية (بيولوجيا)

الأصل الاجتماعي: حضر

صنف البطال: طالبة شغل لأول مرة

طبيعة المسكن: ملك

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

تخرجت في 2024 وقاعدة في الدار. المنحة هادي مصروف الجيب باش ما نتعشش بابا. التكوين لزموه علينا، صراحة جاني صدمة؛ أنا قارية بيولوجيا وبعثوني ندير حلاقة! في الأول تقلقت بصح مع الوقت قلت معلش، نتعلم صنعة في يدي بالاك تفتحي باب رزق لأن لوزينات تع البيولوجيا ماكاش في الغدير.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

المنصة الرقمية كانت هائلة ومنظمة. جاني الميساج في وقت قياسي والملف كان بسيط. القانون واضح: ترفض عرض عمل أو تغيب تروحلك المنحة، وهادا شي عادل باش الناس تلتزم وما تضيعش دراهم الدولة.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

العائق هو النظرة الاجتماعية؛ الناس يشوفوا في البنات اللي تدي المنحة بلي راهي قاعدة وما تحوش تخدم. آفاق المستقبل تبانلي غير في مسابقات التعليم لأن تخصصي ميت هنا.

المقابلة رقم (15) - أنثى

أ- بيانات شخصية:

السن: 36

الحالة الميدانية: أرملة

المستوى التعليمي: ثانوي

الأصل الاجتماعي: حضر

صنف البطال: لا تعمل

طبيعة المسكن: كراء

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

أنا فقدت زوجي وعندي بنية صغيرة، والمنحة هادي كانت رحمة من ربي. كنت عايشة على مساعدات الناس، بصح ذرك وليت نخلص شهرية بقدري. التكوين في صناعة الحلويات كان حلم بالنسبة ليا، راني نتعلم قلب ورب وحسيت بلي الدولة ما نساونا.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

الإجراءات كانت إنسانية بزاف معايا في الوكالة. كي شافوا بلي راني أرملة سهولي بزاف في المواعيد. الرقمنة خلت كلش شفاف، ما سألت حد ما عرفت حد، السيت هو اللي قالني مقبولة.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

المشكل هو الغلاء، الزيت والسكر كل يوم بسومة. المنحة تروح في القضايا وما يبقى منها والو للكرء. آفاقي هي أي نولي نخدم القاطو في العراس ونعاون روعي بالمنحة مسما يقولو شافي ولا محتاج.

المقابلة رقم (16) - أنثى

أ- بيانات شخصية:

السن: 23

الحالة الميدانية: عزباء

المستوى التعليمي: ثانوي

الأصل الاجتماعي: ريف

صنف البطال: طالبة شغل لأول مرة

طبيعة المسكن: ملك

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

أنا قاعدة في الدار مع ميمتي المريضة. المنحة هادي سلكتني باش نشريلها الدوا ونعاون بابا في قفة الدار. التكوين بعثوني ندير خياطة، وراني نروح بالسيف على جال النقل بصح الصنعة مليحة وراهي تلهيني على الفراغ.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

سجلت في المنصة والرد جاني ميساج. كي رحت للوكالة لقيتهم دايرين القوانين بالبند العريض: اللي تغيب 3 خطرات تتكوبا المنحة. هادا شي يخلي الواحد ينضبط.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

العائق هو أنني نسكن بعيدة بزاف، والغدير ما فيهاش فرص للبنات غير في الخياطة والحلاقة. نتمنى يفتحوا لوزينات تاع نساء يلموا البنات البطالات.

المقابلة رقم (17) - أنثى

أ- بيانات شخصية:

السن: 31

الحالة الميدانية: عزباء

المستوى التعليمي: متوسط

الأصل الاجتماعي: حضر

صنف البطال: سبقت لها العمل

طبيعة المسكن: ملك

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

كنت نخدم في حانوت قاطو وبلا تأمين، كي حبس الحانوت قعدت بطالة. المنحة هادي بالنسبة ليا شهرية ثابتة خلانتي مرتاحة. راني ندير في تكوين الحلاقة وحابة نفتح صالون في الدار.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

التسجيل كان سهل، والملف الإداري ما فيهش بزاف ورق. في الوكالة فهموني بلي لوكان نتزوج تروحلي المنحة، هادا قانون غريب شوية بصح لازم نلتزم بيه.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

الغلاء هو المشكل. 18 ألف ما تجيب والو ذرك. آفاقي أني ندير ديبلوم ونخدم عند روجي بلا ما نستنى منحة الدولة.

المقابلة رقم (18) - أنثى

أ- بيانات شخصية:

السن: 25

الحالة الميدانية: عزباء

المستوى التعليمي: جامعية (أدب)

الأصل الاجتماعي: حضر

صنف البطال: طالبة شغل لأول مرة

طبيعة المسكن: ملك

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

كجامعية في الأدب، الأبواب كامل مغلوقة. المنحة هادي راهي سترة باش نشري كتبي ومصروفي. التكوين في السكريتاريا مليح بصح بعيد على تخصصي بزاف.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

المنصة كانت واضحة والرد سريع. الإجراءات القانونية تبان بلي راهي تحوس تصفي البطال الحقيقي من اللي راهو يخدم في النوار.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

العائق هو روتين البطالة القاتل. المنحة تروح في التفاهات ومستقبلنا مزال مجهول. نتمنى يفتحوا مسابقات توظيف في الإدارات هنا في البرج.

المقابلة رقم (19) - أنثى

أ- بيانات شخصية:

السن: 28

الحالة الميدانية: عزباء

المستوى التعليمي: متوسط

الأصل الاجتماعي: حضر

صنف البطال: طالبة شغل لأول مرة

طبيعة المسكن: ملك

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

درت ديبلوم حلاقة بكري وقعدت بطالة. ذرك بالمنحة راني نخدم في الدار درقا ونخلص المنحة. التكوين الجديد في الطبخ زاد علمني حوايج.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

سجلت وجاني الرد. الإجراءات القانونية تخوف شوية على جال الرقابة، دايمًا خايفة يقطعوها عليا.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

العائق هو رأس المال. حابة نفتح محل بصح الكراء غالي في الغدير. المنحة راني نلم فيها باش نشري مأتريال.

المقابلة رقم (20) - أنثى

أ- بيانات شخصية:

السن: 30

الحالة الميدانية: عزباء

المستوى التعليمي: جامعية (تاريخ)

الأصل الاجتماعي: حضر

صنف البطال: طالبة شغل لأول مرة

طبيعة المسكن: ملك خاص

ب- متطلبات المنحة وتعزيز سياسة التشغيل:

البطالة في تخصص التاريخ راهي 100%. المنحة هادي راهي تحفظلي كرامتي قدام ناسي. التكوين في الأرشفة عجبني وجاني قريب لتخصصي.

ج- الإجراءات التنظيمية والقانونية:

المنصة كانت ميسرة والتعامل في الوكالة احترافي. القوانين باينة وما فيهاش معريفة ذرك.

د- العراقيل الميدانية وآفاق المستقبل:

العائق هو غياب عروض العمل في قطاع الثقافة والتعليم. المنحة مجرد مسكن للآلام ، رانا نعانيو لحق الموس للعظم .

2- مناقشة نتائج المقابلات في ضوء فرضيات الدراسة :

2-1- مناقشة نتائج المقابلات في ضوء الفرضية الأولى :

الفرضية الأولى: " هناك متطلبات تعتمد عليها منحة البطالة لكي تساهم في تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر" (التكوين - المرافقة - التحفيز على العمل).

تُظهر نتائج الدراسة الميدانية أن منحة البطالة لا تقتصر على كونها إعانة مالية فقط، بل تركز على جملة من المتطلبات التي تهدف إلى تحويلها إلى أداة لإعادة إدماج الشباب في سوق العمل. غير أن تحليل مضامين المقابلات يكشف عن وجود تباين واضح بين الهدف المعلن لهذه السياسة وبين واقع تطبيقها على مستوى بلدية برج الغدير.

فيما يتعلق بمتطلب التكوين المهني، يتبين أن الدولة تسعى من خلاله إلى إعادة توجيه طالبي العمل نحو اكتساب مهارات مهنية قابلة للتشغيل. غير أن هذا التكوين، حسب تصريحات المبحوثين، يعاني من فجوة بين التخصصات الأصلية للمستفيدين ومجالات التكوين المقترحة. فبينما اعتبره بعض المستفيدين فرصة لاكتساب مهنة (كالخياطة، الحلاقة، الميكانيك)، رآه أصحاب الشهادات الجامعية شكلاً من أشكال "إعادة التوجيه القسري" أو عدم الاعتراف بالكفاءة العلمية. وهذا يعكس وجود خلل في ملائمة التكوين مع رأس المال التعليمي للمستفيدين، مما يضعف دوره كآلية فعالة للإدماج المهني.

أما متطلب المرافقة والوساطة، فقد ظهر بشكل محدود في خطاب المبحوثين، حيث تركز دور الوكالات على التسجيل والتوجيه نحو التكوين أكثر من كونه مرافقة فعلية مستمرة لمسار الإدماج المهني. وبالتالي، يمكن القول إن المرافقة تتخذ طابعاً إدارياً تنظيمياً أكثر منه اجتماعياً أو اقتصادياً، إذ تغيب آليات المتابعة الفردية للمستفيدين أو ربطهم المباشر بسوق العمل.

وفيما يخص التحفيز على العمل، فقد أفرزت المقابلات نتيجة مزدوجة؛ فمن جهة، ساهمت المنحة في تحفيز بعض المستفيدين على التفكير في مشاريع صغيرة أو اكتساب مهنة حرة، خصوصاً لدى الفئات التي تعاني من هشاشة اقتصادية. ومن جهة أخرى، ولدت لدى فئة أخرى نوعاً من الاعتماد المؤقت على المنحة باعتبارها "حلاً إسعافياً"، خاصة في ظل ضعف فرص التشغيل محلياً، ما يجعل التحفيز نحو العمل غير مستقر ومتفاوت.

الفصل الثالث : تحليل النتائج والمناقشة

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن متطلبات منحة البطالة موجودة على المستوى المؤسسي، لكنها لا تُترجم دائماً إلى إدماج فعلي بسبب ضعف التكامل بين التكوين، والمرافقة، وواقع سوق العمل المحلي. استناداً إلى تحليل 20 مقابلة ميدانية مع المستفيدين من منحة البطالة ببلدية برج الغدير، تبين أن الفرضية الأولى قد تحققت جزئياً، حيث أكدت أغلب الحالات وجود متطلبات مثل التكوين والمرافقة والتحفيز على العمل، إلا أن فعاليتها بقيت متفاوتة وغير متجانسة بين المستفيدين حسب المستوى التعليمي والوضع الاجتماعي.

2-2- مناقشة نتائج المقابلات في ضوء الفرضية الثانية :

الفرضية الثانية : "هناك جملة من الإجراءات التنظيمية والقانونية للحصول على منحة البطالة ضمن سياسة التشغيل في الجزائر "

تكشف نتائج الدراسة أن منحة البطالة تعتمد على منظومة تنظيمية وقانونية دقيقة، تهدف إلى ضبط عملية الاستفادة وضمان الشفافية في توزيع هذا الدعم الاجتماعي. وقد أظهرت المقابلات أن الرقمنة لعبت دوراً محورياً في إعادة تشكيل العلاقة بين المواطن والإدارة.

فيما يتعلق بالإجراءات التنظيمية، أبرزت النتائج أن اعتماد المنصة الرقمية للتسجيل ساهم في تبسيط الإجراءات وتقليل الاحتكاك المباشر بالإدارة، مما حدّ من بعض الممارسات غير الرسمية مثل المحسوبية والوساطة. كما ساعدت الرقمنة في تسريع معالجة الملفات وتحسين تنظيم المواعيد داخل الوكالات.

لكن في المقابل، أظهرت المعطيات الميدانية وجود تفاوت في الاستفادة من هذا النظام الرقمي، حيث واجه سكان المناطق الريفية أو ذوو المستوى التعليمي المحدود صعوبات في التعامل مع المنصة، ما دفعهم إلى الاستعانة بوسطاء، وهو ما يعيد إنتاج بعض أشكال اللامساواة الرقمية والاجتماعية.

أما الإجراءات القانونية، فقد اتسمت بالوضوح والصرامة، حيث ترتبط المنحة بشروط دقيقة مثل عدم العمل، الالتزام بالتكوين، واحترام المواعيد الإدارية. وقد اعتبرها بعض المستفيدين ضماناً للعدالة الاجتماعية، لأنها تمنع التحايل وتوجه الدعم للفئات المستحقة. بينما رأى آخرون أنها شديدة الصرامة، خصوصاً فيما يتعلق بإمكانية فقدان المنحة عند ممارسة عمل مؤقت، مما قد يحد من فرص التجربة المهنية.

الفصل الثالث : تحليل النتائج والمناقشة

وعليه، فإن هذه الإجراءات تعكس توجهاً إدارياً حديثاً يقوم على الرقابة والتنظيم، لكنها في الوقت نفسه تطرح إشكالية التوازن بين الصرامة القانونية ومرونة الإدماج المهني من خلال تحليل 20 مقابلة، تبين أن الفرضية الثانية قد تحققت بدرجة كبيرة، حيث أكد أغلب المستجوبين وجود إجراءات تنظيمية وقانونية واضحة تحكم الاستفادة من منحة البطالة، خاصة مع اعتماد الرقمنة، رغم تسجيل بعض الصعوبات التقنية في المناطق الريفية.

2-3- مناقشة نتائج المقابلات في ضوء الفرضية الثالثة :

الفرضية الثالثة : "هناك عراقيل تواجه تطبيق آلية منحة البطالة لكي تساهم في تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر"

تؤكد نتائج المقابلات أن منحة البطالة، رغم أهميتها كآلية دعم اجتماعي، تواجه مجموعة من العراقيل البنيوية التي تحد من قدرتها على تحقيق أهدافها في تعزيز سياسة التشغيل.

على المستوى الإداري، لا تزال بعض مظاهر البيروقراطية قائمة داخل الوكالات المحلية، مثل التعقيد في الإجراءات أو بطء معالجة الملفات أو ضعف التواصل مع المستفيدين، مما يؤثر على تجربة الاستفادة ويخلق شعوراً بعدم الرضا لدى بعض الشباب.

أما على المستوى التقني، فقد برزت بشكل واضح صعوبات الولوج إلى المنصة الرقمية في المناطق الريفية، نتيجة ضعف الإنترنت أو غياب البنية التحتية الرقمية، وهو ما يخلق فجوة بين المستفيدين في الحضر والريف، ويحد من مبدأ تكافؤ الفرص.

وفيما يتعلق بالعراقيل الاقتصادية والبنوية، فقد تبين أن أكبر تحدٍ لا يتعلق بالمنحة في حد ذاتها، بل بسياقها العام، حيث تعاني بلدية برج الغدير من ضعف في الاستثمار وندرة فرص العمل، إضافة إلى ارتفاع تكاليف المعيشة مقارنة بقيمة المنحة، ما يجعلها غير كافية لتحقيق الاستقرار الاقتصادي.

كما أظهرت النتائج وجود عدم ملائمة بين التكوين وسوق العمل، حيث لا يترجم التكوين دائماً إلى فرص تشغيل فعلية، مما يقلل من فعاليته كأداة إدماج.

الفصل الثالث : تحليل النتائج والمناقشة

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن العراقيين التي تواجه منحة البطالة ليست ظرفية فقط، بل هي عراقيل هيكلية مرتبطة بسوق العمل المحلي وبنية الاقتصاد، مما يحد من أثرها في تحقيق التشغيل المستدام. بناءً على 20 مقابلة ميدانية، تحققت الفرضية الثالثة بشكل واضح، حيث أظهرت النتائج وجود عراقيل متعددة (إدارية، تقنية، اقتصادية واجتماعية) تعيق فعالية منحة البطالة في تحقيق إدماج مهني فعلي للمستفيدين.

3-الاستنتاج العام:

إنطلاقاً من عرض نتائج الدراسة ووفقاً للفرضيات المعتمدة في الدراسة وإستناداً الى المقابلات التي تم إجراؤها وتحليلها مع مستفيدين من منحة البطالة ببلدية برج الغدير، يمكن استخلاص أن الفرضية العامة التي مفادها " تساهم منحة البطالة في تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر " قد تحققت بشكل جزئي.

حيث تبين أن منحة البطالة تمثل آلية اجتماعية واقتصادية تهدف إلى دعم الشباب البطال وتحسين أوضاعهم المعيشية، من خلال توفير منحة مالية شهرية، وإدماجهم في برامج تكوين مهني، وتوجيههم نحو اكتساب مهارات تساعد على الاندماج في سوق العمل.

غير أن نتائج الدراسة أبرزت في المقابل أن هذا الدور يظل محدوداً، إذ أن المنحة لا تؤدي دائماً إلى إدماج مهني فعلي، بسبب ضعف ملائمة التكوين مع سوق العمل، وغياب فرص التشغيل المحلية، إضافة إلى وجود عراقيل إدارية وتقنية واقتصادية تؤثر على فعالية هذه السياسة.

كما أن أثر المنحة يختلف حسب الفئات الاجتماعية؛ فهي تمثل دعماً حقيقياً للفئات الهشة (الأرامل، سكان الريف، ذوي الدخل الضعيف)، بينما تُعتبر لدى فئة من الجامعيين مجرد حل مؤقت لا يرقى إلى تحقيق طموحاتهم المهنية.

وبالتالي، يمكن القول إن منحة البطالة تحقق هدفاً اجتماعياً يتمثل في التخفيف من حدة البطالة والهشاشة، لكنها لا تزال غير كافية لتحقيق هدفها الاقتصادي المتمثل في الإدماج الفعلي والمستدام في سوق العمل.

خاتمة :

في ختام هذه الدراسة التي تناولت متطلبات تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر من خلال منحة البطالة، وبالاعتماد على دراسة ميدانية شملت 20 مقابلة مع مستفيدين ببلدية برج الغدير، يتبين أن هذه الآلية تمثل خطوة مهمة في إطار السياسات الاجتماعية للدولة، الهادفة إلى دعم فئة الشباب البطال وتحسين ظروفهم المعيشية.

وقد أظهرت الدراسة أن منحة البطالة ساهمت بشكل فعال في توفير دخل شهري ساعد العديد من المستفيدين على تلبية احتياجاتهم الأساسية، كما وفرت لهم فرصة الالتحاق بالتكوين المهني واكتساب مهارات جديدة، مما يشكل عنصراً إيجابياً في مسار الإدماج المهني.

غير أن هذا الدور الإيجابي يظل محدوداً أمام مجموعة من التحديات، أبرزها ضعف التوافق بين التكوين وسوق العمل، وغياب فرص التشغيل الفعلية، إضافة إلى عراقيل إدارية وتقنية واقتصادية، خاصة في المناطق الريفية. كما أن قيمة المنحة تبقى غير كافية لمواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة، مما يجعلها في كثير من الحالات مجرد دعم مؤقت وليس حلاً دائماً.

وعليه، يمكن التأكيد على أن منحة البطالة تمثل سياسة اجتماعية مهمة في التخفيف من آثار البطالة، لكنها تحتاج إلى تعزيز وتطوير من خلال ربطها الفعلي بسوق العمل، وتحسين جودة التكوين، وتوسيع فرص الاستثمار وخلق مناصب شغل حقيقية.

وبذلك، تكون الدراسة قد خلصت إلى أن فعالية منحة البطالة في تعزيز سياسة التشغيل تبقى نسبية ومشروطة بمدى قدرة الدولة على تفعيل مقاربة شاملة ومتكاملة للتشغيل.

قائمة المراجع :

أولاً-الكتب

- 1-أحمد بدر، أصول البحث العلمي ومناهجه، وكالة المطبوعات، الكويت، ط4، 1978.
- 2-أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية: الأسباب والآثار والحلول، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
- 3-صلاح محمد عبد المجيد، أزمة البطالة: دراسة مقارنة (مصر، السعودية، الكويت)، ط1، هيئة النيل العربية للنشر والتوزيع، 2007.
- 4-عامر قنديلجي، البحث العلمي ومصادر استخدام المعلومات التقليدية والإلكترونية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- 5-عمار بوحوش وآخرون، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الوطني العربي، برلين، 2019.
- 6-محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، ط3، صنعاء، اليمن، 2019 .
- 7-مهدي عوارم وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، 2017.
- 8-ناصر دادي عدون، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 9-رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، زعياش للطباعة والنشر، الجزائر، 2014.
- 10-محمد نبيل جامع، البطالة في مصر وحلولها، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008.

ثانيا-المعاجم والقواميس

- 1-إبراهيم مصطفى، أحمد حسن الزيات، حامد عبد القادر، محمد علي النجار، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، 1972.
- 2-ريب النجار، معجم المصطلحات التربوية والتعمية عربي-إنجليزي وإنجليزي-عربي، دار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2003

ثالثا-المجلات والمقالات العلمية

- 1-زرواتي رشيد، مهدي عوارم، القطاع الخاص وسياسة التشغيل في الجزائر: التطور والطموح في التحديات، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 22، مارس 2017
- رابعا-الرسائل والأطروحات الجامعية
- 1-سعدية زايد، سياسة التشغيل في الجزائر - دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي، أطروحة دكتوراه LMD في علم الاجتماع، جامعة باتنة 1، 2018/2019.
- 2-شليغم سعاد، أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية، جامعة الجزائر 3، 2015/2016.

خامسا-التقارير والمصادر الرسمية

Office National des Statistiques, L'emploi et le chômage, données statistiques, N°226, Algérie, 1995, p8.

سادسا-المحاضرات والمطبوعات الجامعية

- 1-حكيمة جاب الله، مطبوعة محاضرات: نظريات التنظيم، جامعة الجزائر 3، كلية علوم الإعلام والاتصال، السنة الجامعية 2019/2020.

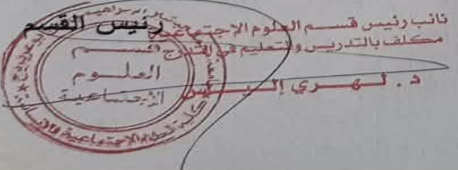
سابعاً-المراجع باللغة الأجنبية

Dominique Redor, Économie du travail et de l'emploi, Paris, Éditions
Montchrestien, 1999, p9.



قائمة الملاحق

ملحق رقم 1 : دليل تربص تطبيقي في الوسط المهني

	الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييج	
		كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
		قسم العلوم الاجتماعية
		الرقم: 2026/ 320
الى السيد (ة) : مدير الوكالة الوطنية الولائية لتشغيل - برج بوعرييج		
<u>الموضوع:</u> تربص تطبيقي في الوسط المهني للطلبة.		
تحية و احترام و بعد ،...		
في إطار تشجيع التربصات التطبيقية في الوسط المهني، نلتمس من سيادتكم المحترمة انتم مدير الوكالة الوطنية الولائية لتشغيل - برج بوعرييج التفضل باستقبال الطلبة الآتية سمائهم على مستوى مؤسستكم ،و تسهيل مهمتهم من اجل إتمام مذكرة نهاية الدراسة، وإعداد تقري تربص:		
الاسم و اللقب - بوسام هاني	عنوان المشروع متطلبات تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر من خلال منحة البطالة	التخصص السنة الثانية ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل
الفترة الموسم الجامعي 2026/2025		
تقبلوا سيدي فائق التقدير و الاحترام		
برج بوعرييج: 2026/04/15		
الأستاذ(ة) المشرف لعوارم مهدي		
		

جامعة محمد البشير الإبراهيمي ، برج بوعريريج

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الاجتماع

ملحق 2 - دليل مقابلة موجه إلى المستفيدين من منحة البطالة .

في إطار إنجاز بحث سسيولوجي حول موضوع متطلبات تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر من خلال منحة البطالة -دراسة ميدانية ببلدية برج الغدير-، من أجل نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع عمل وتنظيم ،نرجو منكم التعاون معنا بالإجابة الصريحة عن الأسئلة التي ستطرح عليكم ، وتؤكدوا بأن اجابتكم لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي ، وستبقى معلوماتكم وبياناتكم الشخصية سرية .

أ-بيانات شخصية:

1. الجنس :
2. السن :
3. الحالة الميدانية : أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐
4. المستوى التعليمي : بدون ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐
5. الأصل الاجتماعي : ريف ☐ حضر ☐
6. صنف البطال : طالب شغل لأول مرة ☐ سبق لك و أن إشتغلت من قبل ☐
7. مدة البطالة :
8. مهنة أو نشاط الاب :
9. مهنة أو نشاط الأم :
10. طبيعة المسكن وملكيته : شقة ☐ سكن عادي ☐ بيت قصديري ☐ ملك خاص ☐ كراء ☐

11. المدخول الشهري للوالدين :

12. عدد الإخوة في البيت :

ب - هناك متطلبات تعتمدها منحة البطالة لكي تساهم في تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر:

13. ماهي برأيك الأسباب المؤدية للبطالة في المجتمع ؟

14. ماهي مصادر معلوماتك حول منحة البطالة ؟

15. ماهي الوسائل التي تعتقد أنها ضرورية من أجل الحصول على منحة البطالة ؟

16. حسب رأيك هل الشهادة العلمية أو شهادة التكوين المهني أساسيتان للحصول على منحة البطالة

17. هل تعتقد أن التكوين مطلب أساسي للتسجيل في منحة البطالة والحصول عليها؟

18. هل مراكز المرافقة قدمت المعلومات والتسهيلات اللازمة كي تتمكن من التسجيل والحصول على

منحة البطالة؟

19. هل منحة البطالة ساهمت في توفير احتياجات اجتماعية ونفسية لك مقارنة بوضعيتك قبل الحصول

عليها؟

20. حسب رأيك هل منحة البطالة تساعدك على التحفيز على العمل؟

21. هل منحة البطالة تعتبر آلية للتشغيل في الجزائر؟

22. ما هو تقسيم لمتطلبات الحصول على منحة البطالة؟

ج - هناك جملة من الإجراءات التنظيمية و القانونية للحصول على منحة البطالة ضمن سياق سياسة

التشغيل في الجزائر:

23. حسب علمك ما هي الإجراءات التي تقوم بها للحصول على منحة البطالة (اذكرها)؟

24. هل عملية التسجيل عبر منصة التسجيل متاحة بشكل يسير ام ان هناك صعوبة في ذلك ؟

25. هل تعتقد أن الفترة الزمنية لدراسة ملف منحة البطالة يستغرق فترة زمنية طويلة ؟

26. هل تعتبر أن الملف المقدم لجهاز دعم تشغيل الشباب يستوفي الشروط الأساسية للحصول على منحة البطالة؟

27. هل تعتقد الحصول على منحة البطالة هو مجرد ممارسة بيروقراطية تجاه البطالين ؟

28. هل تعتقد أن الشروط القانونية المعتمدة في منحة البطالة سهلت عملية الحصول على منحة البطالة ؟

29. هل تعتقد أن آليات منحة البطالة هي عملية للتسجيل ضمن منظومة التشغيل في الجزائر؟

30. هل تشكل منحة البطالة دافعا للحصول على منصب عمل دائم في ذي الشروط القانونية والتنظيمية؟

31. ما هو تقييمك للإجراءات التنظيمية القانونية للحصول على منحة البطالة؟

د - هناك عراقيل تواجه تطبيق آلية منحة البطالة لكي تساهم في تعزيز سياسة التشغيل في الجزائر :

32. هل تعتقد أن منحة البطالة مجرد منحة اجتماعية لا علاقة لها بسياسة التشغيل؟

33. حسب رأيك هل منحة البطالة مجرد آلية لتحقيق بعض احتياجات البطالين دون تحقيق مناصب شغل ؟

34. هل تعتقد أن منحة البطالة من الصعب الحصول عليها استنادا إلى الإجراءات التنظيمية وقانونية؟

35. هل تعتقد أن جهاز التشغيل كفيل وحده لدراسة ملفات طلبات منحة البطالة؟

36. هل تعتقد أن منحة البطالة تشكل الثقافة الإتكالية لدى الشباب البطال؟

37. بمجرد الحصول على منحة البطالة هل تعتقد أن المبلغ يلبي الاحتياجات الأساسية للبطال ؟

38. هل البطال الذي يتحصل على منحة البطالة يمارس نشاطات غير رسمية ؟

39. هل تعتقد أن الإجراءات القانونية (السن-الشهادة...) مجرد عراقيل للحصول على منحة البطالة

للشباب؟

ملحق 3- جدول تعريفى بمجتمع البحث:

رقم المقابلة	الجنس	السن	الحالة المدنية	المستوى التعليمي	الأصل الإجتماعي	مهنة الأب	مهنة الأم
01	ذكر	25	أعزب	جامعي	حضر	عامل	ماكثة بالبيت
						يومي	
02	ذكر	38	متزوج	متوسط	حضر	متوفي	ماكثة بالبيت
03	ذكر	21	أعزب	ثانوي	حضر	موظف	ماكثة بالبيت
04	ذكر	33	أعزب	ثانوي	حضر	حرفي	ماكثة بالبيت
05	ذكر	22	أعزب	ثانوي	ريف	فلاح	ماكثة بالبيت
06	ذكر	29	أعزب	جامعي	حضر	متقاعد	ماكثة بالبيت
07	ذكر	27	أعزب	جامعي	حضر	موظف	ماكثة بالبيت
08	ذكر	26	أعزب	ثانوي	ريف	تاجر	ماكثة بالبيت
09	ذكر	34	متزوج	إبتدائي	حضر	متوفي	ماكثة بالبيت
10	ذكر	23	أعزب	ثانوي	حضر	حرفي	ماكثة بالبيت
11	ذكر	39	أعزب	متوسط	ريف	فلاح	ماكثة بالبيت
12	أنثى	29	عزباء	جامعية	ريف	أعمال	ماكثة بالبيت
						حرة	
13	أنثى	33	مطلقة	ثانوي	حضر	متوفي	ماكثة بالبيت
14	أنثى	24	عزباء	جامعية	حضر	تاجر	ماكثة بالبيت
15	أنثى	36	أرملة	ثانوي	حضر	حرفي	ماكثة بالبيت
16	أنثى	23	عزباء	ثانوي	ريف	متقاعد	ماكثة بالبيت
17	أنثى	31	عزباء	متوسط	حضر	حرفي	ماكثة بالبيت
18	أنثى	25	عزباء	جامعية	حضر	تاجر	ماكثة بالبيت
19	أنثى	28	عزباء	متوسط	حضر	حرفي	ماكثة بالبيت
20	أنثى	30	عزباء	جامعية	حضر	متقاعد	ماكثة بالبيت

ملحق 4 : المرسوم التنفيذي الذي يحدد شروط وكيفية الاستفادة من منحة البطالة

3 شعبان عام 1447 هـ 22 جانفي سنة 2026 م	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 06	26
المادة 3 : يجب أن يكون الموظف مستوفيا الشروط القانونية للاستفادة من معاش التقاعد وفي حالة نشاط عند إيداع طلب الإحالة على التقاعد وفق أحكام هذا المرسوم. المادة 4 : يجب على الموظف الراغب في الاستفادة من معاش التقاعد ابتداء من السن المذكورة في المادة 2 أعلاه، إيداع طلب مؤرخ وممضى من طرفه لدى المؤسسة التي يمارس فيها عمله، خلال الثلاثة (3) أشهر الأولى للسنة الدراسية. المادة 5 : لا يمكن للهيئة المستخدمة رفض طلب الموظف الراغب في الإحالة على التقاعد بموجب أحكام هذا المرسوم. يجب حفظ طلب الموظف الذي يرغب في الإحالة على التقاعد في ملفه الإداري. المادة 6 : تُصفى معاشات الموظفين المذكورين في المادة الأولى أعلاه، طبقا لأحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه. المادة 7 : تكون المعاشات التي تمت تصفيتها بموجب أحكام هذا المرسوم، غير قابلة للمراجعة في حالة استئناف الموظف ممارسة نشاط مأجور بعد إحالته على التقاعد. المادة 8 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. حرر بالجزائر في 25 رجب عام 1447 الموافق 14 جانفي سنة 2026.	- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم، - وبمقتضى الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 19 شعبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، - وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، - وبمقتضى القانون رقم 08-08 المؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، - وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 25-240 المؤرخ في 21 ربيع الأول عام 1447 الموافق 14 سبتمبر سنة 2025 والمتضمن تعيين الوزير الأول، - وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 25-241 المؤرخ في 21 ربيع الأول عام 1447 الموافق 14 سبتمبر سنة 2025 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 25-54 المؤرخ في 21 رجب عام 1446 الموافق 21 جانفي سنة 2025 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتسبين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، لا سيما المادة 12 منه،	يرسم ما يأتي : المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد شروط وكيفية الاستفادة الموظفين المنتسبين لأسلاك معلمي وأساتذة التعليم، والنظار، ومديري مؤسسات التربية والتعليم، والتفتيش، التابعين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، من معاش التقاعد قبل السن القانونية تطبيقا لأحكام المادة 7 مكرر 1 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم.
سيوفي غريب ★ مرسوم تنفيذي رقم 26-87 مؤرخ في 2 شعبان عام 1447 الموافق 21 جانفي سنة 2026، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 الذي يحدد شروط وكيفية الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها.	المادة 2 : يمكن الموظف (ة) المنتمي (ة) إلى أحد الأسلاك المذكورة في المادة الأولى أعلاه، أن يطلب إحالته (ها) على التقاعد، ابتداء من سن : - السابعة والخمسين (57) سنة بالنسبة للرجال، - الثانية والخمسين (52) سنة بالنسبة للنساء.	إن الوزير الأول، - بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، - وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 5-11 و 141 (الفقرة 2) منه،

عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 الذي يحدد شروط وكيفية الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها.

المادة 2 : تعدل وتتم أحكام المواد 4 و 5 و 7 من المرسوم التنفيذي رقم 70-22 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 والمذكور أعلاه، كما يأتي :

"المادة 4 :(بدون تغيير حتى) للالتزامات الآتية :

- التصديق على التسجيل كل ستة (6) أشهر عبر المنصة الرقمية المخصصة لهذا الغرض أو بالحضور أمام مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا، مكان إقامته،

- الاستجابة إلى استدعاءات مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل،

- عدم رفض عرض عمل واحد مطابق لمؤهلاته،

- البحث بصفة فعلية عن تكوين تأهيلي أو متوج بشهادة،

..... (الباقى بدون تغيير).....".

"المادة 5 :(بدون تغيير)....."

يستمر المستفيد الموجه نحو التكوين في تقاضي منحة البطالة خلال فترة التكوين طبقا لأحكام هذا المرسوم.

..... (الباقى بدون تغيير).....".

"المادة 7 : يحدد مبلغ منحة البطالة الذي يتقاضاه المستفيد بـ 18.000 دج.

يستفيد المستفيدون من جهاز منحة البطالة من الأداءات العينية بعنوان التأمين عن المرض.

تحدد الحصة المستحقة بعنوان الاشتراك الاجتماعي المقطوعة من منحة البطالة للمستفيدين، التي تقع على عاتق الدولة، بنسبة 7% من مبلغ هذه المنحة.

تقع تكاليف التغطية الاجتماعية في مجال التأمين عن المرض على عاتق الدولة.

تدفع منحة البطالة شهريا لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة فقط.

يخضع تجديد الاستفادة من منحة البطالة للالتزام الصارم بالواجبات المنصوص عليها في أحكام المادة 4 أعلاه.

- وبمقتضى الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 05-04 المؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق 6 فبراير سنة 2005 والمتضمن قانون تنظيم السجون وإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين، المتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 21-16 المؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1443 الموافق 30 ديسمبر سنة 2021 والمتضمن قانون المالية لسنة 2022، لا سيما المادة 190 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 25-240 المؤرخ في 21 ربيع الأول عام 1447 الموافق 14 سبتمبر سنة 2025 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 25-241 المؤرخ في 21 ربيع الأول عام 1447 الموافق 14 سبتمبر سنة 2025 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 الذي يحدد شروط وكيفية الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، المعدل والمتمم،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تعديل وتتميم بعض أحكام المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 9 رجب

"المادة 8 : (بدون تغيير)....."

يتعين على مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل أن تحدد طالب الشغل لأول مرة في بطاقة وطنية معينة، قصد توجيههم بكل مرونة وشفافية".

"المادة 9 : (بدون تغيير حتى) - بطلب من المستفيد،

- رفض عرض عمل واحد (1) مطابق لمؤهلاته.

..... (الباقى بدون تغيير).....".

المادة 5 : تسري أحكام هذا المرسوم ابتداء من أول جانفي سنة 2026.

المادة 6 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 2 شعبان عام 1447 الموافق 21 جانفي سنة 2026.

سيفي غريب

تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذه المادة، بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والتشغيل، والوزير المكلف بالمالية، والوزير المكلف بالداخلية، والوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين".

المادة 3 : تتمم أحكام المرسوم التنفيذي رقم 70-22 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 والمذكور أعلاه، بمادة 7 مكرر تحرر كما يأتي :

"المادة 7 مكرر : بصرف النظر عن أحكام المادة 7 أعلاه، تصرف منحة البطالة لسنة إضافية لجميع المستفيدين الذين هم في حالة نشاط ضمن الجهاز، والذين يتوفرون على أقدمية تساوي أو تفوق أربعة وعشرين (24) شهرا.

كما تصرف منحة البطالة لسنة إضافية للمستفيدين الذين هم في حالة نشاط ضمن الجهاز، والذين تقل أقدميتهم عن أربعة وعشرين (24) شهرا بعد استكمال المدة المتبقية من فترة الاستفادة من منحة البطالة، في حدود سنتين (2) ".

المادة 4 : تعدل وتتمم أحكام المادتين 8 و 9 من المرسوم التنفيذي رقم 70-22 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 والمذكور أعلاه، كما يأتي :

مراسيم فردية

مرسومان رئاسيان مؤرخان في 25 رجب عام 1447 الموافق 14 جانفي سنة 2026، يتضمنان إنهاء مهام قضاة.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 25 رجب عام 1447 الموافق 14 جانفي سنة 2026، تنهى مهام السيدة والسيد الآتي اسماهما، بصفتها قاضيين، لإحالتها على التقاعد :

- فتيحة شهبور،

- عبد الله بوحفص.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 25 رجب عام 1447 الموافق 14 جانفي سنة 2026، تنهى ابتداء من 17 يوليو سنة 2023، مهام السيد خالد يعدل، بصفته قاضيا.

مرسوم رئاسي مؤرخ في 24 رجب عام 1447 الموافق 13 جانفي سنة 2026، يتضمن تعيين رئيس ديوان رئيسة المحكمة الدستورية.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 24 رجب عام 1447 الموافق 13 جانفي سنة 2026، يعين السيد يوسف محمد علي صنيدي، رئيسا لديوان رئيسة المحكمة الدستورية.

مرسوم رئاسي مؤرخ في 24 رجب عام 1447 الموافق 13 جانفي سنة 2026، يتضمن إنهاء مهام مكلف بمهمة برئاسة الجمهورية.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 24 رجب عام 1447 الموافق 13 جانفي سنة 2026، تنهى مهام السيد يوسف محمد علي صنيدي، بصفته مكلفا بمهمة برئاسة الجمهورية، لتكليفه بوظيفة أخرى.

مرسوم رئاسي مؤرخ في 24 رجب عام 1447 الموافق 13 جانفي سنة 2026، يتضمن إنهاء مهام قاض.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 24 رجب عام 1447 الموافق 13 جانفي سنة 2026، تنهى مهام السيد عبد العزيز بالطيب، بصفته قاضيا، لإحالة على التقاعد.