

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: إدارة مالية

دور حاضنات الأعمال في حل مشكلة البطالة

(حالة الجزائر)

الأستاذ المشرف:

- د. بلعجين خالدية

إعداد الطالبتين:

- خروبي سارة

- بومعزة ليلي

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ محاضر "ب"	دويس عبد القادر
مشرفا ومقررا	أستاذة محاضرة "ب"	بلعجين خالدية
مناقشا	أستاذ مساعد "أ"	بوزكري جمال

السنة الجامعية: 2019/2018



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا
الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ }

صدق الله العظيم

كلمة شكر

"فيا رب لك الحمد حمدا يليق بجلال وجهك ومعظيم سلطانك ولك الشكر
والثناء على توفيقك اللهم افتح علينا من خيري الدنيا والآخرة لك انت
الفتاح العليم"

نتقدم بجزيل الشكر والإمتنان وبأصدق عبارات التقدير والعرفان إلى
كل من ساعدنا في اتمام هذا العمل وأولياننا الذين ساعدونا ماديا
ومعنويا حفظهم الله وأسعدهم.

وإلى أستاذتنا الدكتورة الفاضلة "بلعجين خالدية" على توجيهاتها
لإعداد هذه المذكرة وعلى تشجيعنا لخوض هذه المعركة العلمية
ومساندتنا في كسبها إن شاء الله

ولم تبخل علينا بعلمها ووقتها وتوجيهاتها القيمة فجازها الله عنا وافر
الجزاء والخير

كذلك نشكر كل من زملاننا وكل من كان عوننا لنا أثناء قيامنا
بمذا العمل.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي التي حملتني وهنا على وهن وقاست وتأملت لألمي إلى من أعنتني بعطفها وحنانها
وسمعت طرب الليل من أجلي.

إلى من ربتي وأنارت دربي وأعانتني بالصلوات والدعاوات إلى أعلى أنسنة في الوجود

"أمي الحبيبة"

إلى الذي عمل وكد وجد فقاس ثم غلب حتى وصلت إلى هدفي هذا.

إلى الذي علمني بسلوكه خصالا اعتر بها في حياتي

إلى من كافح وناضل من أجل نجاحي

إلى الذي يمثل منهل العطاء ورمزا للوفاء وسراجا في الدهماء

إلى الذي أسمته الشر والصمود والكلمة وأراد بي أن أكون في المستوى

"أبي الحنون"

إلى كل أفراد العائلة كبيرهم وصغير

إلى رفيقات دربي طيلة سنوات الدراسة

إلى كل من نجبهم وتاريخنا مؤقت بذكراهم فمكانهم ليس في الصفحة البيضاء الأولى وإنما في المكان

الطبيعي الذي نتمنى على صغره وفوضاه أن يكون لائقا بهم

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر

إهداء

ملخص

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

مقدمة أ

الفصل الأول

عموميات حول حاضنة الأعمال

تمهيد: 9

المبحث الأول: مدخل الى حاضنة الأعمال. 10

المطلب الاول: مفاهيم حول حاضنة الأعمال. 10

المطلب الثاني: أنواع حاضنة الأعمال، أبرز خصائصها وآلية عملها. 16

المطلب الثالث: اهداف، اهمية وعوامل نجاح حاضنة الاعمال. 22

المبحث الثاني: أساسيات حول حاضنة الأعمال 30

المطلب الأول: تنظيم حاضنة الأعمال 30

المطلب الثاني: مضمون حاضنة الأعمال 34

المطلب الثالث: نظام حاضنة الأعمال. 39

خلاصة الفصل: 46

الفصل الثاني

الإطار العام للبطالة

تمهيد: 48

المبحث الأول: عموميات حول البطالة. 49

المطلب الأول: مفهوم البطالة وانواعها. 49

المطلب الثاني: أسباب البطالة والاثار الناجمة عنها 56

المطلب الثالث: قياس البطالة ومحدداتها 59

64	المبحث الثاني: البطالة في الجزائر.....
64	المطلب الاول: مراحل تطور البطالة في الجزائر.....
78	المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر.....
82	المطلب الثالث: استراتيجيات الجزائر لحل مشكلة البطالة.....
88	خلاصة الفصل:

الفصل الثالث

حاضنة الأعمال والبطالة

90	تمهيد:
91	المبحث الأول: بعض التجارب الدولية لحاضنة الأعمال.....
91	المطلب الأول: تجارب غربية في مجال حاضنة الأعمال .
96	المطلب الثاني: تجارب عربية في مجال حاضنة الأعمال.....
102	المطلب الثالث: تجارب آسيوية في مجال حاضنة الأعمال:
105	المبحث الثاني: حاضنة الأعمال في الجزائر وعلاقتها بالبطالة.....
105	المطلب الأول: واقع حاضنة الأعمال في الجزائر:
109	المطلب الثاني: آليات تطوير حاضنة الأعمال في الجزائر وعوامل نجاحها.....
112	المطلب الثالث: دور حاضنة الأعمال في التقليل من البطالة في الجزائر.....
115	خلاصة الفصل:
117	خاتمة
122	قائمة المصادر والمراجع.....

قائمة الأشكال والجداول

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
14	يوضح مراحل تطور حاضنات الاعمال	(1-1)
25	يوضح اهمية حاضنات الاعمال.	(2-1)
33	نموذج عمل الحاضنة	(3-1)
37	نموذج حاضنتين تستفيد المؤسسات المحتضنة من كليهما	(4-1)
38	نموذج تبادل الخدمات ما بين مؤسسات محتضنة في حاضنة واحدة وما بينها وبين مؤسسات خارج الحاضنة	(5-1)
50	المفهوم الرسمي للبطالة	(1-2)
93	مواقع الحاضنات في فرنسا	(1,3)
113	سيرورة حاضنات الأعمال لتوفير فرص العمل .	(2-3)

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
15	عدد الحاضنات الموجودة في بعض دول العالم	(1-1)
67	يوضح تطور الإنتاج الصناعي والزراعي في الجزائر	(1-2)
70	نسبة تحقيق البرامج الاقتصادية مختلف المجالات (1984-1980)	(2-2)
74	نسبة البطالة خلال الفترة 1989-1991 حسب الفئات العمرية	(3-2)
76	تسجيلات لمؤشر معدل البطالة (%) في الجزائر	(4-2)
86	أجهزة وبرامج التشغيل.	(5-2)
113	عدد المشاريع المحتضنة على مستوى مشاتل المؤسسات إلى غاية ديسمبر 2014	(1-3)

حقوق محفوظة

مقدمة

شهد العالم في الآونة الأخيرة، جملة من التغيرات العالمية السريعة والمتلاحقة والعميقة في آثارها وتوجهاتها المستقبلية ناتجة عن ظاهرة العولمة التي أصبحت بدورها تمثل تحديا كبيرا عند الدول المتقدمة والنامية على حد سواء.

هذه الظاهرة دفعت بمتخذي القرارات إلى إعادة النظر في هيكلية القطاع المؤسسي الذي كان يعتمد بدرجة كبيرة على المؤسسات كبيرة الحجم وفتح المجال أمام مبادرة القطاع الخاص الذي يعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الممثل الرئيسي له لما لها من قدرة على التأقلم السريع مع التحولات والتغيرات التي يشهدها النشاط الإقتصادي، وبمزيد من التنافس والنمو والتقدم، توجهت العديد من دول العالم إلى انشاء بما يعرف حاضنات الأعمال لدعم المشاريع الجديدة ومساندتها لمواجهة مرحلة إنطلاقها والقصد من هذا التوجه هو الإسهام في خلق فرص عمل إضافية إلى جانب العمل على توليد الدخل لأصحاب المشاريع والإسهام في تحقيق النمو بهدف إحداث تنمية مستهدفة لتطوير اقتصاديات الدول المعنية بالأمر وضمن هذا السياق تعتبر حاضنات الأعمال من أكثر المنظومات التي تم ابتكارها فاعلية ونجاح في تنفيذ برامج التنمية الإقتصادية والإجتماعية.

وتعتبر حاضنات الأعمال مؤسسات مستقلة لها كيانها وتسعى إلى تقديم التسهيلات والخدمات والإستشارات لمرحلة محدودة للراغبين في إقامة مؤسساتهم الصغيرة والإنطلاق نحو سوق العمل، والسبب الذي يرجع إلى إقامة حاضنات الأعمال في الأساس هو مواجهة الإرتفاع الكبير في معدلات الفشل وانهيار المشروعات الصغيرة الجديدة، وقد أثبتت التجارب في دول العالم كفاءة ونجاح حاضنات الأعمال في رفع نسب نجاح هذه المشروعات بشكل كبير حيث يعتبر ازدياد حاضنات الأعمال في العالم في تزايد مستمر.

ويبرز الدور الرئيسي لحاضنات الأعمال، أنها أنسب آلية مستحدثة لتنمية المشاريع الجديدة والمساعدة على ترجمة الأفكار على أرض الواقع، من خلال تقديم جملة متكاملة من الخدمات، نختلف حسب احتياجات المؤسسة المحتضنة والمراحل التي تمر بها.

وإيماننا بالدور الهام للشباب في التنمية ولما للقطاع الخاص من دور ريادي في ذلك، فلا بد من العمل على تنمية وتطوير قدرات الشباب أصحاب المشاريع الإقتصادية والتنموية والعاملين بها إضافة لتعزيز الريادية لدى الشباب والخريجين الجامعيين من خلال مجموعة من الدورات والبرامج التدريبية المتنوعة والتي تراعي احتياجاتهم آخذين بعين الإعتبار الظروف المحيطة بالواقع الإقتصادي والقطاع الخاص

مقدمة

على وجه التحديد لتجعل من التدريب أداة فعالة في تعزيز فرص الشباب للإلتحاق بسوق العمل وهم مسلحون بأكبر قدر من المعارف والمهارات التي تؤهلهم إلى ذلك.

ومن هذا المنطق ونتيجة لأهمية حاضنات الأعمال والتكنولوجيا الملحوظة ودورها في تقديم التسهيلات والخدمات الإستشارية للمشاريع الصغيرة وأصحابها فقد تم تسليط الضوء عليها كأداة في حل مشكلة البطالة.

1. الإشكالية

وانطلاقا مما تقدم نستطيع أن نطرح السؤال الرئيسي والجوهري الذي سيكون محور الدراسة كالتالي:

ما هو دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة ؟

2. الأسئلة الفرعية

ويندرج تحت هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما خصائص حاضنات الأعمال في دول العالم؟

- هل أصبحت فكرة حاضنات الأعمال ضرورة حتمية، وهل يعد ما تقدمه الدولة دعم كافي للتقليل من البطالة ؟

- هل استفادت الجزائر من التجارب العالمية قبل فتح حاضنتها ؟

- هل تحظى حاضنات الأعمال في الجزائر بالاهتمام الذي توليه الدول المتقدمة لهذه الأخيرة ؟

3. فرضيات البحث:

بغرض الإجابة عن الإشكالية الرئيسية والأسئلة المطروحة يستلزم وضع فرضيات محددة منها:

- حاضنات الأعمال في الجزائر لها نفس خصائص ومهام مثيلاتها من حاضنات الأعمال في الدول الأخرى.

- لا تحظى حاضنات الاعمال في الجزائر بالدعم الذي يجعل منها آلية فاعلة في دعم المشاريع الجديدة.

- دور حاضنات الأعمال في الجزائر ما هو إلا عبارة عن انشاء مقرات اجتماعية لمجموعة من مؤسسات ص وم وحاملي المشاريع.

4 منهج البحث:

بغية الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع النظرية منها والموضوعية والإجابة على الإشكالية التي تم طرحها سابقا، تم الإعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي في هذا البحث. المنهج الوصفي كان من خلال التطرق إلى المفاهيم النظرية المتعلقة بكل من نشأة وتطور النقود حاضنات الأعمال والخدمات والمهام التي تقوم بها في الفصل الأول والفصل الثاني، أما المنهج التحليلي، فكان في الفصل الثالث وذلك من خلال دراسة وتحليل مختلف المعطيات والإحصائيات التي تم الحصول عليها.

5. أسباب اختيار الموضوع:

لقد قمنا باختيار موضوع الدراسة وذلك بالنظر إلى:

الأسباب الذاتية

- الرغبة الشخصية في البحث في هذا الموضوع.
- زيادة رصيدنا المعرفي، ومحاولة إثراء معلوماتنا.

الأسباب الموضوعية

- اهتمامنا الشديد بعنوان الدراسة ومحاولة البحث والمعرفة في هذا المجال.
- قناعتنا الخاصة بما يمكن أن تؤديه حاضنات الاعمال في الجزائر إذا ما تلقت الاهتمام والرعاية الكافيين والدعم المناسب لانطلاقها بصورة سليمة.
- ارتباط الموضوع بتخصصنا.

6. أهمية البحث:

نظرا للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها الجزائر، والتي من أهمها انفتاح الاقتصاد الوطني على الاقتصاد العالمي وما يترتب عليه من آثار بالغة على المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وخصوصا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحاملي المشاريع الريادية الجديدة، والتي تعد المكون الرئيسي لنسيج المؤسسات الجزائرية، فإن حاضنات الاعمال تعتبر أحد أهم العوامل التي تتيح مجالات واسعة لتنمية هذه المؤسسات والمشاريع الريادية.

وعليه تتجلى أهمية البحث في مزاولة الربط بين مخرجات حاضنات الاعمال والدعم الذي توليه الدولة قصد الوصول إلى نتائج مفيدة وخصوصا المتعلقة بسبل ترقية هذه الحاضنات والاسباب الكامنة وراء انخفاض آداءها، مع ندرة الدراسات التي تتناول هذا الجانب.

7. أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في التعرف على دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لدى ريادة الأعمال من خلال الإحتضان للمشاريع الصغيرة وتقديم خدمات فنية وإدارية واستشارية لأصحاب هذه المشاريع كما أن الدراسة تهدف إلى:

- التعرف على دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا للمشاريع.
- التعرف على مدى مساهمة حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في إحتضان المشروعات .
- توضيح العلاقة بين حاضنات الأعمال والتكنولوجيا وفرص نجاح المشروع لتشغيل أيادي عاملة أثناء وبعد فترة الإحتضان.

8. حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على حاضنات الأعمال على مستوى دول العالم وعلى مستوى الجزائر.

الحدود الزمانية: الإطار الزمني لإجراء هذه الدراسة 1965-2019

9. الدراسات السابقة:

- أحمد بن قطاف: أهمية حاضنات الأعمال التقنية في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة المبدعة في الجزائر، رسالة ماجستير في علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2007.

من خلال هذه الدراسة عمل الباحث على إبراز أهمية الإبداع التكنولوجي في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ويرى الباحث أن تعزيز والإبداعية يمكن أن يعزز من قدراتها التنافسية ويجعلها تساهم بشكل أكبر في عملية التنمية الاقتصادية، كما يرى الباحث أن تشجيع الإبداع التكنولوجي والابتكار في هذا النوع من المؤسسات مرتبط بالمحيط الخارجي، من خلال خلق بيئة مشجعة على الإبداع والتجديد، ويرى الباحث أيضا أن حاضنات الأعمال التقنية أثبتت قدراتها

وكفائتها في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصوصا القائمة على المبادرات التكنولوجية، في تخطي الصعوبات والعراقيل التي تواجهها في المراحل الأولى من تأسيسها.

- ميسون محمد القواسمة: **واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغيرة في الضفة الغربية**، رسالة ماجستير علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، تخصص مالية ، جامعة الخليل، فلسطين، 2010.

قامت الباحثة بدراسة الإشكالية المتمحورة حول التعرف على واقع حاضنات الأعمال في الضفة الغربية وتحديد الدور الذي تلعبه في دعم المشاريع الصغيرة، من خلال تقديم العديد من الخدمات التي تحتاج إليها وتوصلت إلى أن هذه الخدمات متدنية، ولا تعمل على دعم المشاريع بشكل كبير، وهذا عائد إلى نقص الخبرة في هذا المجال وانخفاض الإمكانيات المتوفرة لديها، وهذا ما يمكن أن يسبب لها الفشل في بداية نشأتها .

- لاحقي ربيحة وعمار ساهم: **حوكمة السياسة العامة للتشغيل وتأثيرها على البطالة في الجزائر 1999-2014**، مذكرة ماستر، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، تخصص إدارة الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014.

قد توصلنا إلى أن القوانين والتنظيمات التي تم إصدارها في مجال التشغيل ومكافحة البطالة، تناولت فقط وظائف ومكانة المؤسسات الخاصة بالتشغيل، استندت عليها الحكومة لفرض سياساتها، والتي استهدفت شراء السلم الاجتماعي من خلال السماح لهذه المؤسسات بتوفير مناصب العمل اللازمة للتخفيف من حدة البطالة.

10. صعوبات البحث:

أكثر الصعوبات التي واجهتنا خلال قيامنا بهذا البحث تمثلت في:

- قلة المراجع الخاصة بحاضنات الأعمال في الجزائر وتوفرها بلغات أجنبية مما يستدعي ترجمتها ومحاولة ضبطها.

- قلة الإحصائيات لقلة المراكز الخاصة بالدراسات والإحصائيات، إضافة لوجود معلومات خاطئة، وصعوبة الحصول عليها.

11. هيكل البحث:

من أجل إعطاء موضوع الدراسة حقه وفي سبيل تحقيق الأهداف سابقة الذكر قسم هذا البحث إلى ثلاثة فصول كالآتي :

في الفصل الأول تم التطرق إلى المفاهيم المرتبطة بحاضنات الأعمال، من خلال مبحثين حيث تناولنا في المبحث الأول عموميات حول حاضنات الأعمال، أنواعها، أبرز خصائصها، وآليات عملها، كذلك أهداف وأهمية وعوامل نجاح حاضنات الأعمال. أما في المبحث الثاني تم التعرف على كيفية تنظيم حاضنات الأعمال، مهامها، والخدمات المقدمة من طرفها، كذلك علاقة حاضنات الأعمال بالمؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة .

أما الفصل الثاني فتعلق بدراسة ظاهرة البطالة وواقعها في الجزائر، وفي سبيل ذلك تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، ضم المبحث الأول عموميات حول البطالة، مفهومها، أنواعها، كما تطرقنا فيه إلى أسباب البطالة والآثار الناجمة عنها، وإلى قياسها ومحدداتها، أما المبحث الثاني تطرقنا إلى البطالة في الجزائر من خلال معرفة مراحل نموها، ومعرفة أسباب البطالة في الجزائر، كذلك معرفة إستراتيجيات الجزائر لحل مشكلة البطالة.

في حين يرتبط الفصل الثالث بحاضنات الأعمال على مستوى العالم وعلى مستوى الجزائر ودورها في تقليل البطالة في المبحث الأول تم التعرف على بعض التجارب الدولية لحاضنات الأعمال، تجارب غربية، آسيوية، عربية، أما المبحث الثاني فتطرقنا إلى حاضنات الأعمال في الجزائر ودورها في تقليل البطالة، حيث تعرفنا على واقع حاضنات الأعمال في الجزائر وتطورها، وأخيرا التعرف على علاقة حاضنات الأعمال بالبطالة في الجزائر.

الفصل الأول

معميات حول حاضنة الأعمال

تمهيد:

تعتبر آليات حاضنات الاعمال التي تم ابتكارها في السنوات الاخيرة من أكثر المنظومات فعالية ونجاحا في دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة لأنها تحتضن المبتكرين وأصحاب أفكار مشروعات التي تقدم منتوجات وخدمات جديدة، فهي تساعد على تبني الأفكار إبداعية نابغة من مخرجات أنشطة البحث والتطور لتمكن كل مستفيد من تجسيد هذه الأفكار في شكل منتجات وخدمات قابلة للتسويق كما تهتم بإعداد برامج تدريبية في تخصصات محددة مع التعليم المستمر والتأهيل المتخصص من أجل الرفع من الخبرات البشرية لتكون ركنا أساسيا في تنمية ودعم القدرة التنافسية، وذلك بالنظر الى ما يمكن ان يقدمه المورد البشري المدرب من ابتكار وإبداع وبالتالي خلق منتجات متميزة عن المنتجات المنافسة، خاصة في ظل الظروف السائدة، حيث أصبح الابتكار مسألة حاسمة لبقاء المشاريع.

وبذلك فإن حاضنات الأعمال تشكل جسر لنقل وتطوير تكنولوجي من الجامعات ومراكز الأبحاث الى الصناعة مرورا بمرحلة الإحتضان والتي تتخرج منها مشروعات الرائدة لتصبح ذات أفاق ونمو كبير.

وستتطرق الى ذلك من خلال:

- المبحث الاول: مدخل الى حاضنات الاعمال.
- المبحث الثاني: أساسيات حول حاضنات الأعمال.

المبحث الأول: مدخل الى حاضنات الأعمال.

ان حاضنات الأعمال لها دور فعال في العديد من المسارات التنموية الإقتصادية والإجتماعية وهي تمثل النواة لترجمة الإنجاز العلمي وإبداع البشري إلى مشروعات عمل جادة ومنتجة وهي تمثل آلية لها إعتبرها في خلق المزيد من فرص العمل، ونظرا لهذه الأهمية سنتناول في هذا المبحث مدخلا الى حاضنات الأعمال.

المطلب الاول: محول حاضنات الأعمال.

تعتبر حاضنات الأعمال من أهم الأدوات لتنمية وتوسيع وتطوير المشاريع وتوفير إحتياجاتها في ظل بيئة الأعمال الى مشاريع قائمة وكبيرة بشكل عام، ويتمثل الدور الرئيسي لحاضنات الأعمال في تذليل المصاعب أمام مشاريع الشباب من خلال تقديم الدعم لهذه المشاريع في المراحل الأولى إلى ان يصل مرحلة النضوج ومن ثم الخروج من مرحلة الحضانة وفي ضل هذا السدد أوردت جملة من التعاريف المتناولة لحاضنات الأعمال منها:

1-تعريف حاضنات الاعمال :

تعريف 01: إن فكرة حاضنات الأعمال مستوحات من مصطلح الحضانة الذي يعني الحماية والرعاية الخاصة لحديثي الولادة من الأطفال غير المتكئين حيث يجري وضع الأطفال فيها فور ولادتهم، من أجل تحطي الصعبات التي قد تحيط بحياتهم وإستمراريتها، وتقديم الرعاية والعناية الطبية اللازمة لهم وهيئة السبل المتاحة التي تدعم حلة البقاء والديمومة بعد ذلك يغادر المولود الحضانة، بعد التأكد من انه أصبح قادرا على معايشة مفردات البيئية الإعتيادية، وهكذا يكون مفهوم الحاضنات في مجال مشاريع الأعمال قريبا من مفهوم حاضنات الأطفال، فالمشاريع والمؤسسات بحاجة إلى من يرعاها ويدعمها في بداية مرحلة إنطلاقها، لتأخذ طريقها وتلعب دورها في سوق العمل والإنتاج¹.

تعريف 02: مؤسسات تنموية إقتصادية تسعى لدعم الشباب والمبتكرين والمبدعين من خلال تقديم لهم الدعم والمساعدات التمويلية والإستشارات القانونية والمعلومات الكافية واللازمة لسياسة العمل والتسويق من أجل إنجاح مؤسساتهم الصغيرة².

¹ - زودة عمار، دور حاضنات الاعمال في تنمية قدرات المؤسسات صغيرة ومتوسطة (حالة الجزائر)، مداخلة مقدمة ضمن المنتدى وطني حول المؤسسات ال ص وم والتنمية المستدامة واقع وافاق، جامعة ام البواقي، 13/14 نوفمبر 2012، ص6.

² - محمد صالح الحناوي واخرون، حاضنات الاعمال، دار الجامعة، اسكندرية، مصر، 2001، ص10.

تعريف 03: منظومة عمل متكاملة توفر كل السبل من مكان مجهز مناسب تتوافر فيه كل الإمكانيات المطلوبة لبدء مشروع، وتدار هذه المنظومة عن طريق إدارة متخصصة توفر جميع أنواع الدعم اللازم لزيادة نجاح المشروعات الصغيرة المتحققة بها، وتذليل الصعوبات والمشاكل التي تؤدي إلى فشلها وعجزها عن الوفاء بالتزاماتها¹.

تعريف 04: الحضانة هي مؤسسة قائمة بذاتها (لها كيانها قانوني) تعمل على توفير جملة من تجاوز أعباء مرحلة الإنطلاق (سنة أو سنتين)، ويمكن لهذه المؤسسات أن تكون تابعة للدولة أو أن تكون مؤسسة خاصة أو مؤسسة مختلطة، غير أن تواجد الدولة في مثل هذه المؤسسة يعطي لها دعم أقوى².

تعريف 05: هي عملية وسيطة بين مرحلة بدء النشاط ومرحلة النمو لمنشآت الأعمال، وهذه العملية تحتوي على تقديم أو تزويد المبادرين بالخبرات والمعلومات والأدوات اللازمة لنجاح مشروع³.

تعريف 06: هي إطار متكامل من الخدمات والتسهيلات والآليات المساندة، فضلا عن الإستشارة التي توفرها مؤسسة في نشاط معين من الأنشطة الاقتصادية المختلفة تمتلك الخبرة في مجال عملها والقدرة على الابتكار، وتقدم خدماتها لفترة زمنية محددة من خلال رعايتها للمشروعات الاقتصادية لتمكينها من البدء بأعمالها بصورة صحيحة من مرحلة النشأة قبل الإنطلاق إلى الأفق الواسعة للإستثمار الإقتصادي، وعند إنهاء مرحلة الإحتضان يتم إنفصال المشروعات عن الحضانة من أجل إفساح مجال للمشاريع الأخرى⁴.

تعريف NBIA: تعرف الجمعية الوطنية لحاضنات الاعمال (NBIA) حاضنات الاعمال بأنها:

¹عاطف الشيراوي إبراهيم، حاضنات الاعمال مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية، منشورات منظمة إسلامية للتربية وعلوم والثقافة، الرباط، المغرب، ص05.

²حسين رحيم، ترقية شبكة دعم الصناعات والمؤسسات الصغيرة ومتوسطة في الجزائر (نظام المحاضن)، ملتقى وطني حول المؤسسات صغيرة ومتوسطة ودرها في التنمية، 9 افريل 2002، جامعة ثلجي عمار، الاغواط، ص 75.

³علي سماوي، دور حاضنات التكنولوجيا في دعم مؤسسات الصغيرة ومتوسطة، مجلة الأبحاث الاقتصادية، العدد07، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2010، ص138.

⁴هلال ادريس مجيد ومعين ثابت عارف، دور حاضنات الإنتاجية في تنمية المؤسسات صغيرة، الملتقى الدولي حول متطلبات تاهيل المؤسسات صغيرة ومتوسطة في الدول العربية، 17/18 افريل 2006، جامعة حسين بن بوعلي، شلف، ص118.

أداة للتنمية الاقتصادية مصممة لتسريع نمو وصلاح منشآت الأعمال، من خلال منظومة من مصادر وخدمات ودعم ومساندة الأعمال، والهدف الأساسي لحاضنات الأعمال هو إنتاج مؤسسات ناجحة تترك البرنامج (الحاضنة) قادرة ماليا على النمو والإستمرار¹.

2- نشأة حاضنات الأعمال:

يرجع ظهور الحاضنات الى أول مشروع تمت إقامته في مركز التصنيع المعروف بإسم باتافيا batavia في ولاية نيويورك بالو.م.أ وذلك عام 1959، والتي قامت فيه عائلة بتحويل مقر شركتها المتوقفة عن العمل إلى مركز الأعمال يقيم بتأجير وحداته للأفراد الراغبين في إقامة مشروع مع توفير النصائح والإرشادات لهم، لتتحول هذه الفكرة فيما بعد إلى ما يعرف بالحاضنات والتي تم تتبعها بشكل منظم في بداية الثمانينات وتحديدًا عام 1984، من خلال قيام هيئة المشروعات الصغيرة SBA بوضع برنامج تنمية وإقامة عدد من الحاضنات والتي إرتفع عددها بشكل كبير، خاصة عند انشاء الجمعية الامريكية لحاضنات الأعمال NBIA في عام 1982، وهي مؤسسة خاصة تهدف الى تنشيط وتنظيم صناعة الحاضنات².

اما بالنسبة لأول حاضنة في اليابان فقد تم إنشائها عام 1982 من قبل الحكومة والشركات الخاصة الكبيرة لتتنقل هذه المهمة الى إدارة المدن والأقاليم المختلفة والتي قامت بإنشاء عدد من الحاضنات، كما أنشأت جامعة برلين في ألمانيا اول حاضنة اعمال عام 1983 والتي كان هدفها نقل محتوى الابحاث العلمية الى مجال الصناعة وتبعتها بعد ذلك فرنسا عام 1985 حيث تم إنشاء اول حاضنة اعمال هدفها تهيئة بيئة مناسبة لدعم أصحاب المشاريع الناشئة.

عموما فإن فترة الستينات وحتى نهاية الثمانينات تعتبر فترة الجيل الأول الحاضنات من حيث المكان وبعض الخدمات المشتركة مثل: قاعة اجتماعات مشتركة، فاكس وأجهزة الهاتف.... الخ، لتتنقل بعدها حاضنات الأعمال الى فترة النمو خلال فترة التسعينات والتي اعتبرت الجيل الثاني لها حيث اتسعت الخدمات التي تقدمها للمؤسسات المحتضنة الى الاستشارات القانونية، تسويقية، اعادة دراسة الجدوة الاقتصادية الى جانب المساعدة في توفير رأس المال المطلوب للمشاريع المحتضنة، اما الجيل الثالث لها فقد كان في نهاية عقد التسعينات، اذ اصبحت الخدمات المقدمة لمشاريع الأعمال تقدم بشكل منظم

¹ Marin lavrow and sherry sample, **business incubation ntred offad?**, Ottawa, Canada, mba, augest2008, p11.

² إيمان علي عمر، إدارة المشروعات الصغيرة، دار الجامعية، اسكندرية، 2006، ص ص 92،93.

في مجالات متعددة وأكثر شمولية، حتى أنها واكبت التطورات العلمية والتقنية التي تساهم في زيادة قدرة المشاريع الناشئة على المنافسة، ومع التقدم في برنامج الحاضنات فقد أخذ الدعم والرعاية يغطيان جهود الإختراعات والقيام بالأبحاث التطبيقية ودعم أعمال الإبداع التكنولوجي¹.

3-تطور حاضنات الأعمال:

ظهرت اول مرة في ولاية نيويورك الامريكية عام 1959 متمثلة بما يعرف ب: (مركز صناعات باتافيا) لتتبعها العديد من الدول العالم وبالأخص دول الاتحاد الاوروي التي استفادت من تلك التجربة واقامت اول حاضنة اعمال في اوروبا عام 1986، اما على مستوى العربي فان مصر تعد اول دولة عربية تقيم حاضنة تكنولوجيا تابعة لوزارة الصناعة وذلك عام 1998.

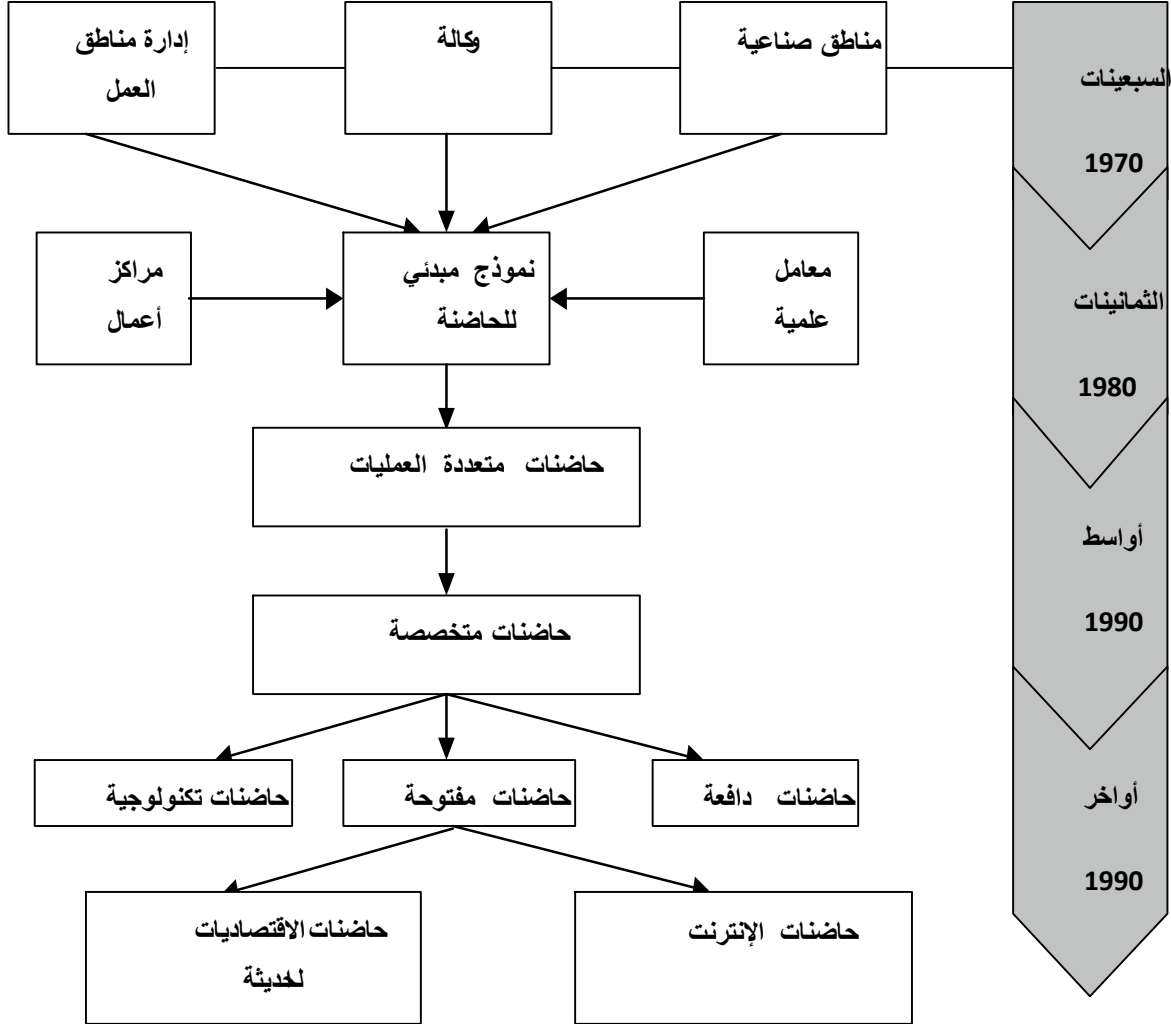
وتشير الاحصائيات ان هناك حاليا اكثر من 3500 حاضنة اعمال تعمل في مختلف دول العالم، منها حوالي 1000 حاضنة في الوم،أ فقط، وانتشار حوالي 1700 حاضنة في 150 دولة من دول العالم النامي، تمتلك منها الصين 465 حاضنة، وكل من كوريا الجنوبية والبرازيل حوالي 200 حاضنة لكل منها، بينما تمتلك الدول العربية عددا من الحاضنات نذكر منها: مصر 10 حاضنات ، البحرين حاضنة واحدة، المغرب حاصنتين، تونس حاضنة واحدة².

وقد تحققت منذ السبعينات ولحد الان تطورات متلاحقة في مجال انشاء وقيام حاضنات الاعمال، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل(1) الاتي:

¹أنور احمد نهار الغرام، تأثير استخدام حاضنات الاعمال في نجاح المشاريع الريادية في الأردن، مجلة الإدارة الاقتصادية، العدد 83، 2010، ص 23،24.

²أدريس محمد صالح، المشاريع الصغيرة ومتوسطة في ليبيا ودورها في عملية التنمية، رسالة ماجستير، الاكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك، 2009، ص 67.

شكل رقم (1-1) يوضح مراحل تطور حاضنات الاعمال



المصدر: ميسون محمد القواسمة، واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع في الضفة الغربية، رسالة ماجستير في علوم تسيير، تخصص إدارة موارد البشرية، جامعة الخليل، 2010، ص38.

ويتضح من الشكل (1) ان سبعينات القرن العشرين شهدت ممارسات محدودة لحاضنات الاعمال تركز في المناطق الصناعية وادارة مناطق العمل والوكالات، اما في الثمانينات شوهد ظهور الحاضنات متعددة العمليات فضلا عن توسيع ممارستها في المعامل العلمية ومراكز الاعمال، عبر حاضنة الأنترنت وحاضنات الاقتصاد الحديثة.

وتقدر الجمعية الامريكية لحاضنات الاعمال NBIA عدد حاضنات الاعمال في العالم بما يفوق 7500 حاضنة اعمال وفي مايلي جدول يوضح لنا تطور عدد الحاضنات الموجودة في بعض دول العالم.

الجدول رقم (1-1): عدد الحاضنات الموجودة في بعض دول العالم

عدد المؤسسات المختصة	عدد الحاضنات	البلد
45000	670	الصين
4770	279	كوريا
2375	190	اليابان
1800	120	سنغافورا
800	110	الهند
1300	104	تايبيه الصينية
160	80	استراليا
412	89	تايلندا
2000	110	ماليزيا
488	32	اوزباكستان
142	10	نيوزيلاندا
200	05	هونغ كونغ
47	11	فيتنام
09	01	باكستان

المصدر: د. عمر فرحاتي، مداخلة تحت عنوان: "الامتيازات الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، ملتقى وطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حمدة لخضر، الوادي، يومي 07/06 ديسمبر 2017، ص 05.

المطلب الثاني: أنواع حاضنات الأعمال، أبرز خصائصها وآلية عملها.

بالرغم من قصر عمر حاضنات الأعمال في العالم فقد نشأ العديد منها وكانت ذات صيغة مختلفة سواء من حيث ملكيتها أو طبيعة الخدمات التي تقدمها، أو حسب نشاطها الاقتصادي، ولكل حاضنة خصائص تميزها عن غيرها وتعتبر هذه الحاضنات بأنواعها المختلفة مكان مجهز يعمل على استضافة المشروعات وخاصة الصغيرة التي يخشى عدم نجاحها في السوق، ويوفر لها البيئة المناسبة للوصول إلى مرحلة النضج من خلال إقامة العلاقات والروابط مع كل عناصر المجتمع إضافة إلى آلية تميزها.

1-أنواع حاضنات الأعمال

تعتبر حاضنات الأعمال كفكرة حديثة في العالم وبالرغم من ذلك فقد نشأ العديد منها وكانت ذات صيغ مختلفة سواء من حيث ملكيتها أو طبيعة الخدمات التي تقدمها، أو حسب النشاط الاقتصادي، ولكل حاضنة خصائصها التي تميزها عن غيرها.

أ-تصنيف الحاضنات حسب الأجيال:

• **حاضنات الجيل الأول (حاضنات التقنية الأساسية):** وتدعم المنظمات التي يكون رأس المال الأكبر لمنتجاتها هو المعرفة مثل الحواسيب، أي المنتجات التي تفوق مجموع المقومات التقنية الداخلة في صناعتها تكاليف المواد الأولية واليد العاملة، وتكون هذه الحاضنات ذات علاقة وطيدة بالجامعات ومعاهد الأبحاث والمدارس الفنية¹.

• **حاضنات الجيل الثاني (ذات القاعدة التقليدية):** تضم المنظمات الزراعية والصناعية والغذائية والصناعات اليدوية والميكانيكية وغير ذلك، وتدعم من طرف مراكز الأبحاث والمدارس الفنية وترتبط بالجامعات المحلية والجمعيات مثل الغرف الصناعية والتجارية.

• **حاضنات الجيل الثالث (مراكز التجديد):** تقدم الخدمات المتخصصة كالدورات الفنية الإستشارية إضافة إلى خدمات خاصة¹.

ب-تصنيف الحاضنات حسب الهدف من إقامتها:

تصنف الحاضنات حسب الهدف من إقامتها كما يلي:

1 عبد الرزاق خليل وآخرون، مداخلة دور حاضنات الأعمال في دعم الإبداع لدى المؤسسات ص وم في الدول العربية، ملتقى دولي متطلبات تأهيل المؤسسات م وص في الدول العربية، جامعة عمار تليحي الأغواط، 18/17 أبريل 2006، ص ص (613,612)

• **الحاضنات ذات الخدمات الكاملة:** هذا النوع من الحاضنات يعمل على تقديم حزمة كاملة من الخدمات والتسهيلات للمشاريع المحتضنة سواء كانت مالية أو تسويقية أو استشارية وحتى توفير المكان لإقامة المشروع فيه داخل الحاضنة، ويتم اختيار المشاريع في هذا النوع من الحاضنات بناءً على الجدوى الاقتصادية له.

• **الحاضنات المجازية:** هذا النوع يختلف عن مبدأ الحاضنات وآلية عملها، فهو يعمل على استمرار تقديم بعض الخدمات للمؤسسات التي تخرجت منها وبعد فترة الإنطلاق، وحتى أنها تعمل على تقديم خدمات للمشاريع خارج حدود الحاضنة، فهي تعمل على تقديم الخدمات في محيط عمل المؤسسات الصغيرة¹.

• **حاضنات مرتبطة بمؤسسات كبيرة:** هذا النوع من الحاضنة يعتبر بمثابة مساعدة للمؤسسات الكبيرة في الحفاظ على سمعتها والحفاظ عليها من المخاطرة، تركز هذه النوعية على استغلال آلية الحاضنات في انجاز مشاريع بحثية أو إنتاجية أو استحداثات تكنولوجيات من خلال تعميق الشراكة بين بعض المؤسسات الكبيرة وأصحاب الأفكار أو المشاريع الصغيرة التي تستطيع خدمة هذه المؤسسات، فمثلاً عندما ترغب المؤسسات في تطوير سلع جديدة وطرحها للسوق فيتم ذلك عن طريق هذه الحاضنات وإذا ما أثبتت هذه السلع فاعليتها فإنها تنسب للمؤسسات الكبيرة.

• **حاضنات ذات الأهداف الخاصة:** هناك بعض المشاريع بعض فئات المجتمع بحاجة إلى خدمات معينة أو نوع معين من الخدمات مثل المعوقين، وهذا النوع من الحاضنات يكون متخصص في خدمة معينة يعمل على تقديمها لمن يحتاج إليها.

• **حاضنات تشجيع المؤسسات دون الصغيرة (قزومة):** في المناطق الفقيرة والنائية يتجه بعض المستثمرين إلى انشاء مؤسسات خاصة بهم وتكون مصغرة، أي عدد قليل جداً من العمال ويمكن أن تتكون من صاحب المشروع نفسه، وهذا النوع من الحاضنات يعمل على تقديم المساعدات لهذا النوع من المشاريع.

• **حاضنات الأعمال الدولية:** يركز هذا النوع على التعاون الدولي والمالي والتكنولوجي بغية تسهيل دخول المؤسسات الأجنبية الى هذه الدول من جهة وتنمية وتأهيل المؤسسات المحلية للتوسع، كما أنها نوع من الحاضنات وجد من أجل ملاحقة التطورات الحاصلة في التجارة الدولية وما نشأ عنها

¹ تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، حاضنات الاعمال التكنولوجية، الأمم المتحدة، نيويورك، 1995، صص (20،19)

من إزالة للحواجز بين الأسواق، حيث عملت هذه الحاضنات على استقطاب رأس المال الأجنبي، نقل التكنولوجيا، تسهيل دخول الشركات الأجنبية للعمل في الأسواق المحلية لهذه الدول وتطويرها¹.

ج- الحاضنات طبقا لطبيعة الخدمات:

يمكن تقسيم الحاضنات طبقا لطبيعة الخدمات على النحو الآتي:

- **الحاضنات الإقليمية:** هي عبارة عن حاضنات خاصة ببعض المناطق الجغرافية وتهدف إلى تنمية منطقة معينة وتعمل على استخدام الموارد المحلية الطبيعية واستثمار طاقات الشباب العاطلين عن العمل.
- **الحاضنات الصناعية:** هو نوع من الحاضنات يقدم خدماته للمشاريع الكبيرة والصغيرة على حد سواء مجال الأعمال الصناعية، بعد تحديد احتياجاتها من الصناعات المغذية والخدمات المساندة، حيث يتم تبادل المنافع بين المصانع الكبيرة والمشروعات الصغيرة المنتسبة للحاضنة.
- **حاضنات القطاع المحدد:** تخدم قطاع معين أو فئة معينة مثل قطاع الهندسة والبرمجة.
- **حاضنات تقنية:** ويكون دورها توفير الاحتياجات الفنية، والتقنية للمشاريع وتسهيل مهمة الحصول عليها.

- **حاضنات بحثية:** هي عادة ما يتم انشاءها داخل مراكز الأبحاث والجامعات لتطوير الأبحاث للطلاب الجامعيين وأعضاء هيئة التدريس².

د- الحاضنات وفقا لتوافر مبنى خاص بها:

يمكن تقسيم الحاضنات وفقا لمدى حاجتها لمبنى خاص بها، أيضا تقديم خدماتها من خلاله إلى نوعين:

- **حاضنات الأعمال المفتوحة:** هذا النوع يعمل على تقديم خدماته في مواقع عمل المنشآت الصغيرة دون الحاجة الى مكان محدد لبدء المشروع وبالتالي يعتبر هذا النوع الأقل تكلفة وأكثر مرونة في التحرك.
- **حاضنات الأعمال المحددة:** هي عكس النوع الأول، فهي تنشأ بمكان محدد ومن خلاله تقدم خدماتها للمشاريع التي تحتاج ذلك³.

¹ تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، المرجع سابق ذكره، ص ص (19،20)

² محمد بوزيان وآخرون، دور تكنولوجيا الحاضنات في تطوير المؤسسات ص وم، ملتقى دولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات ص وم، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، أفريل 2006، ص532

³ مقال بعنوان: حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الإبداع والابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (حالة الجزائر)، مأخوذ من الموقع: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/38812> تاريخ الإطلاع: 2019/01/26، على الساعة 18:00.

وعليه يمكن القول أن حاضنات الأعمال هي بيئة متكاملة من التسهيلات والآليات المدعمة لرواد الأعمال في بدأ وإدارة وتنمية وتطوير المؤسسات الاقتصادية، ورعايتها لمدة محدودة لا تتجاوز في الغالب ثلاث سنوات. بما يمنح لها فرصاً أكبر للنجاح ويقلل من حجم المخاطر واحتمالات الفشل التي تصادفها من خلال تهيئة كيان قانوني مؤسس لهذا الغرض يتمتع بالإمكانات والعلاقات التشابكية اللازمة.

هـ- تعريف الحاضنات التكنولوجية:

هي عبارة عن وحدات الدعم العلمي والتكنولوجي، التي تقام بالتعاون مع الجامعات ومراكز الأبحاث، وتهدف إلى الاستفادة من الأبحاث العلمية والإبتكارات التكنولوجية وتحويلها إلى مشروعات ناجحة، من خلال الإعتماد على البنية الأساسية لهذه الجامعات من ورش وأجهزة بحوث، بالإضافة إلى أعضاء هيئة التدريس والباحثين والعاملين والخبراء في مجالاتهم¹.

و- خصائص الحاضنات التكنولوجية:

- مكان مجهز تبعا لنوع وطبيعة القطاع التكنولوجي للمشروعات.
- فترة إقامة أقل من ثلاث سنوات بقيم إيجارية مناسبة.
- حزمة متكاملة من الخدمات والدعم الفني والإداري والمالي والتسويقي للمشروعات التكنولوجية الجديدة.
- تقام هذه الحاضنات داخل أو بالإشتراك مع الجامعات ومراكز الأبحاث التكنولوجية للاستفادة من الورش والباحثين الموجودين بها².

2- أبرز خصائص حاضنات الأعمال

تتسم حاضنات الأعمال بعدة خصائص من أبرزها ما يأتي³:

- إن الحاضنات قد تكون مؤسسات عامة أو خاصة أو مختلطة.

- تهدف إلى دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لاسيما التي تنطوي على قدر من الإبداع والتطور التكنولوجي.

¹ عبد الرحيم ليلي، لدرع خديجة، حاضنات الأعمال كآلية لدعم الإبداع في الم ص وم الرائدة، محور المشاركة: أهمية الإبداع ودوره في الرفع من أداء المنظمات الحديثة، جامعة تيارت، ص ص (4-5).

² عاطف ابراهيم الشراوي، مرجع سبق ذكره، ص30.

³ مفيد عبد اللاوي، حاضنات الأعمال ودورها في تشغيل الشباب من خلال احتواء مخرجات الجامعة، ورقة بحثية مقدمة لفاعليات المنتدى الدولي حول الجامعة والتشغيل، الإستشراف، الرهانات، جامعة فارس يحيى، يومي 4-5 ديسمبر 2013، ص07.

-تقدم الدعم للمشروعات الصغيرة من خلال مدة محددة إلى أن يتم تخرج المشروع من الحاضنة ووصوله إلى المرحلة الأخيرة.

-إنها تدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال تقديم حزمة متكاملة من آليات الدعم كما أن بعض الحاضنات قد توفر سكنا لإحتضان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقد تكتفي بدعم المؤسسات في موقعها.

- بعض الحاضنات قد يوفر سكنا لإحتضان المشروع الصغير، وقد يكتفي بدعم المشروع في موقعه.

- إن الحاضنة قد يكون لها مقر مكاني أو افتراضي تقدم خدماتها من خلال شبكة الأنترنت.

- إن الحاضنة قد تهدف إلى تحقيق الربح وقد لا تسعى إلى ذلك.

3- آلية عمل حاضنات الأعمال

يمكن عرض آلية عمل الحاضنات الناجحة كما يلي:

تعمل حاضنات الأعمال على تقديم حزمة من الخدمات للمشاريع خاصة الصغيرة، وهذه الخدمات لا تقدم إلا للأعضاء المنتسبين للحاضنة وقاموا بتقديم طلبات من أجل المساعدة لهذه المؤسسات.

بعد تأسيس الحاضنة وتوفير المكان المناسب فإن طلبات الانتساب من قبل أصحاب المبادرات من الشباب الذين يحملون أفكارا جديدة لتنفيذها تبدأ بالتوافد على الحاضنة، وتقوم لجنة متخصصة بدراسة جميع الطلبات المقدمة إليها، ومن ثم إصدار قرارها بشأن قبول أي نوع منها، ومن ثم تعمل على تقديم خدمة من الخدمات والتسهيلات (خدمات إدارية، استشارية، مالية، قانونية) وغيرها من الخدمات، والتي تقدم مقابل إيجار أو رسم احتضان ويتم توقيع عقد بين المؤسسة والحاضنة يتضمن تعهد من المؤسسات بدفع رسوم الاحتضان وإخلاء الحاضنة بعد فترة زمنية محددة، وهذا لكي يتاح للحاضنة استيعاب مؤسسات أخرى، بحيث تتعهد الحاضنة بتقديم كافة الوسائل اللازمة لدعم المؤسسات الصغيرة، وهو إجراء معمول به في كثير من الدول التي طورت مجال الحاضنات.

وفيما يخص معايير التحاق المشروعات بالحاضنات، يمكن القول أن أهم شروط الالتحاق هو مدى احتياج المشروع للدعم من الحاضنة، ويجب أن تكون تلك المؤسسات مبنية على الأشخاص المؤهلين أصحاب الأفكار الجديدة والتي تساعده على النمو السريع والتخرج بأسرع وقت ممكن¹.

ويعتبر اختيار المشروعات المراد ضمها إلى الحاضنة مهمة تقتضي البحث عن المشروع الذي يحمل صفات وقدرات مميزة ليكون مثالا ناجحا في الاحتضان، ويمكن أن نذكر المعايير التالية²:

- المشاريع الجيدة ذات النمو السريع.
- المشاريع القائمة على المبادرات التكنولوجية، واستخدام التقنيات الجديدة وإنتاج منتجات عالية الجودة.

- المشاريع التي تحقق، الترابط والتكامل مع المشروعات القائمة.
- مشاريع تساهم في تنمية المهارات الفنية.
- إمكانية تنفيذ الفكرة ذاتيا والقدرة على البدء فورا.
- واقعية وقابلية خطة المشروع للتحقيق.
- المحتوى التكنولوجي للمشروع (أبحاث متطورة، تقنيات جديدة).

تتضح آلية عمل الحاضنات من خلال:

أ- الحاضنات الصناعية

- يقام مركز معين على ساحة أرض محدودة تضم حاضنات صناعية لإقامة مشاريع لصناعات ناشئة صغيرة تعمل برأسمال محدود نسبيا.
- يوفر المركز لهذه المشاريع مساحات مهيئة بوحدات صناعية ويقدم لها العون الإرشادي، الخدمات الإستشارية والتدريبية لتقليل التكاليف التشغيلية، يتولى صاحب المشروع فيها عمليات البحث وبما يتوفر له من مصادر بيانات ومعلومات وأجهزة كمبيوتر، مواد وآلات وصولا لإنتاج تجريبي لمنتج معين وبعد الفحص والتجريب والترويج لمنتجه بالأسواق المحلية والتصدير أيضا، ويواصل عمليات التطوير والتحسين في ضمن عمليات التسويق والمنافسة.

¹ عبد الرزاق فوزي، إشكالية حاضنات الأعمال بين التطور والتفعيل: رؤية مستقبلية حالة حاضنات الأعمال في الإقتصاد الجزائري، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، سبتمبر 2014، ص18.

² نضال محمد طالب، الحاضنات الصناعية ودورها في دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى العربي الخامس للصناعات الصغيرة والمتوسطة 14-15 مارس 2010، الجزائر، ص9.

• تستمر فترة الحاضنة داخل هذا المركز بين عام وعامين، يكون صاحب المشروع ضمن نجاح مشروعه وضمان تسويق سلعته بالسوق المحلي وبالسوق التصديرية، تمكنه الضمانات من التوسع والإنتشار فينتقل كمشروع أكبر في موقع وتجمع صناعي آخر في مجتمع أعمال خارجي¹.

ب-حاضنات الأعمال

• تعمل بإطار مركز مختص في تقديم برامج تدريب خاصة واستشارات مالية لمجموعة من الراغبين بدخول مجال الأعمال تفرز بعدها عددا من الرياديين الذين يرغبون بالمواصلة لبدء العمل في تأسيس مشاريعهم الخاصة.

• تقدم برامج هذه المراكز خدمات استشارية، مالية، قانونية واستشارات مساندة ووضع خطط مفصلة حول التمويل والإستشارات اللازمة وبرامج السيولة وخطط وأساليب الإنتاج والتسويق.

ج-حاضنات التكنولوجيا

تعمل تحت مظلة مركز متخصص يقام على مساحة أرض محدودة، يقوم على توفير كل أساليب وآليات العمل اللازمة للخلق والإبتكار والإبداع من وسائل نقل وتوظيف التكنولوجيا العلمية اللازمة وغيرها.

المطلب الثالث: اهداف، اهمية وعوامل نجاح حاضنات الاعمال.

تبدأ المشاريع الناجحة من فكرة مبدعية يؤمن صاحبها بانها ستتحوّل الى مشروع عام يخدم مجتمعه ويولي طموحه، ولكن ذلك يحتاج إلى حاضنات أعمال تقدم خدمات فنية واستشارات تسويقية وبرامج تدريبية وتسهيلات في استخراج الرخص وغيرها من هذا المنطلق وجدت شروط هامة لبعث حاضنات الأعمال وعند عدم تحققها تظهر لنا العراقيل والعوائق مما يدفعنا للبحث عن حلول لتفاديها بالإضافة إلى إبراز أهدافها وأهميتها وهذا ما سنتطرق له من خلال هذا المطلب.

1- اهداف حاضنات الاعمال:

إن الهدف الرئيسي لبرنامج حاضنات الأعمال هو إخراج العديد من رجال الأعمال أو المنشآت الناجحة والتي تستطيع أن تبقى في السوق وتنمو وتزدهر، هذا بالإضافة إلى مجموعة من الأهداف الإستثمارية وأهداف على مستوى دعم الإقتصاد الوطني، وبالتالي يمكن إعتبار حاضنة الأعمال كأبي مشروع يستطيع أن يستثمر فيه الشخص ويقدم الخدمات، ومن هنا نميز اهداف حاضنات وفقا لحجمها

¹محمود حسين الوادي، دور حاضنات الأعمال في التنمية الإقتصادية مع الإشارة للتجربة الأردنية، أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة الزرقاء، الأردن، العدد السابع، جوان 2007، ص ص (9،10)

وظائفها وطبيعة المجال الاقتصادي الذي تنشط فيه حيث يمكننا استعراض أهم أهداف الحاضنات على النحو التالي¹:

- تمكين أصحاب المشروعات الصغيرة من التعرف على امكانياتهم وقدراتهم على ادارة وتأسيس مشروعاتهم لإستكشاف قدراتهم الابداعية الكامنة وترجمة افكارهم الى مشاريع انتاجية متميزة لمساعدة في اقامة مشاريع انتاجية او خدماتية تعمل على تقديم خدماتها للمجتمع والعمل على تهيئة المناخ المناسب وتوفير كافة الامكانيات والتي تعمل على تسهيل اقامة مشاريع.

- العمل على ربط المشاريع الجديدة مع السوق من خلال تكوين حلقة مشتركة بينها وبين المشاريع الموجودة اصلا ويمكن ان تعمل على ربط المشاريع المحتضنة داخل الحاضنات مع بعضها للاستفادة من خبراتها ونقاط ضعفها، وكيفية التغلب عليها.

- تهدف الحاضنة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية من أجل تنمية الموارد البشرية، وحل مشكلة البطالة.

- تشجيع قيام الاستثمارات ذات الجدوى الاقتصادية والتي تساعد الوضع الاقتصادي للدولة على النمو والتطور.

- مساعدة المشاريع الصغيرة على تخطي المشاكل والمعوقات الإدارية، المالية والفنية التي يمكن أن تتعرض لها وخاصة في مرحلة التأسيس.

- العمل على توطين الابتكارات والتكنولوجيا من أجل دعم أفكار رواد الأعمال وتحويلها إلى سلع.

- المساهمة في زيادة معدلات الدخل للأفراد وزيادة عدد المشاريع في مما يساعدها على تنمية الاقتصاد المحلي.

- تقييم عمل المشاريع المحتضنة باستمرار من أجل معرفة نقاط الضعف لديها ومحاولة تفاديها في المشاريع

الأخرى، هذا وبالإضافة فإن على حاضنات الأعمال أن تعمل على التقييم المستمر للحاضنة للتأكد من

¹ السنوسي رمضان الدويبي، عبد السلام بشير، حاضنات الأعمال والمشروعات الصغيرة، دار الكتب الوطنية، الطبعة الأولى، بنغازي، ليبيا، 2003، ص ص (25،26).

صحة أعمالها وتحقيقها لأهم أهدافها التي أنشئت من أجلها.

- العمل على إيجاد ظروف عمل مناسبة من أجل تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتقديم المساعدة لها بما يسمح بتحقيق معدلات نمو موجودة عالية وقدرة على منافسة مثلتها في السوق مهمة في زيادة معدلات الدخل للأفراد وزيادة عدد مشاريع في مجتمع مما يساعدها على تنمية اقتصاد محلي تدريب اصحاب الاعمال على اسلوب الادارة الجيدة وكيفية تنمية قدراتهم إدارية.

- توفير مكان مؤقت من اجل إقامة المشاريع وهذا يساعدها على تبادل الخبرات والمعلومات بين المشروعات المختلفة في الحاضنة.

- بشكل عام تقودنا أهداف وخدمات حاضنات الأعمال والمشر وعات إلى القول بأن هذه الحاضنات تلعب دورا بالغ الأهمية في العديد من المسارات التنموية الاقتصادية والاجتماعية وهي تمثل النواة لترجمة الإبداع البشري إلى مشروعات عمل جادة وهي أيضا تمثل أداة لها اعتبارها في خلق المزيد من فرص العمل.

2- أهمية حاضنات الأعمال:

لحاضنات الأعمال أهمية بارزة تظهر في ما يلي¹:

تعمل الحاضنات على خلق صورة ذهنية للنجاح أمام رواد الأعمال الشباب، حيث أن الأداء والممارسات التي توفرها إدارة الحاضنة تعتبر عاملا جوهريا في تنمية هذه المشروعات الجديدة بالدرجة التي جعلت بعض الخبراء في الولايات المتحدة الأمريكية يطلقون على الحاضنات مسمى معهد إعداد الشركات.

قد أوضحت إحدى التقارير الحديثة التي أجراها قطاع الأعمال والمقاولات بالاتحاد الأوروبي أن تجربة الستة عشر دولة أوروبية في الحاضنات منذ إطلاق، قد أفرزت نتائج جديدة حيث أن 90 بالمائة من مجموع المؤسسات التي تمت إقامتها داخل الحاضنات الأوروبية مازالت تعمل بنجاح بعد مضي أكثر من ثلاثة أعوام على إقامتها لذلك تكمن أهمية حاضنات الأعمال في النقاط التالية:

¹ مفيد عبد اللاوي، حاضنات الأعمال ودورها في تشغيل الشباب من خلال احتواء مخرجات الجامعة، ورقة بحثية مقدمة لفعاليات ملتقى دولي حول الجامعة والتشغيل، الاستشراف، الرهانات والحك، جامعة فارس يجي بالتعاون مع مخبر التنمية المحلية المستدامة، يومي 04 و05 ديسمبر 2011، ص 07.

-توفر الحاضنات أماكن ومساحات متنوعة ومجهزة لإقامة مشروعات متخصصة أو غير متخصصة،

تكنولوجيا المعلومات، هندسة حيوية... الخ.

-توفر الحاضنات جميع أنواع الدعم، من دعم فني.

-تدار هذه الحاضنات عن طريق إدارة مركزية متخصصة.

-تقوم الحاضنة والمستشارين المعاونين على متابعة وتقييم المشروعات المشتركة بشكل مستمر.

-يتم اختيار المشروعات الملحقة طبقاً لمعايير شخصية وفنية، وبأسلوب علمي يعتمد على دراسة جديدة وخطة مشروع.

-تشارك الحاضنات التكنولوجية في خاصية ارتباطها بمؤسسات علمية وجامعات ومراكز بحث.

كما تكمن أيضاً أهمية حاضنات الأعمال من خلال أدوارها الإستراتيجية المتوقعة والتي تلخص في¹:

-ترتبط المشروعات الناشئة والمبتكرة بالقطاعات الإنتاجية وحركة السوق ومتطلباته.

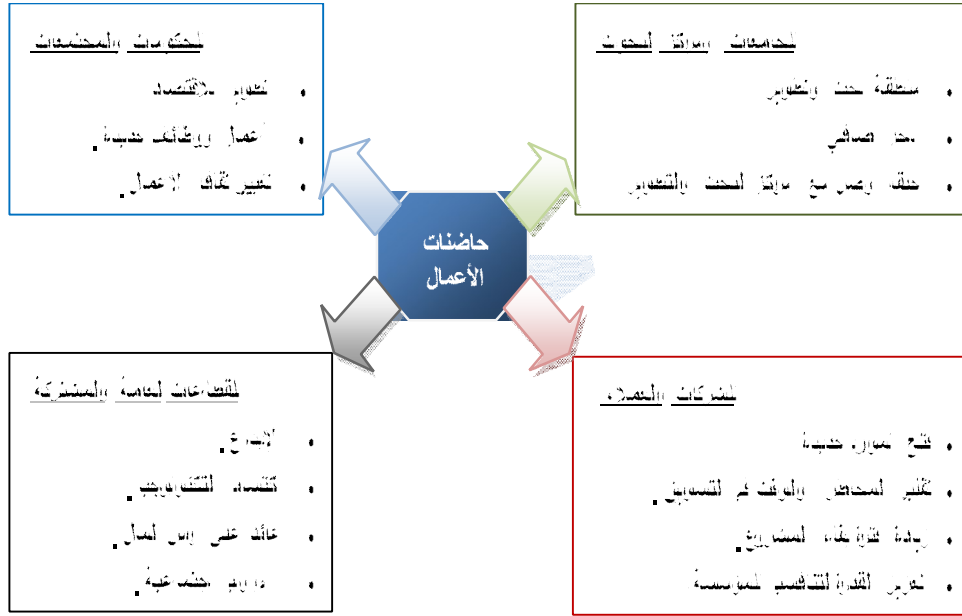
-توفر فرص عمل للراغبين بأن يكونوا رجال أعمال حقيقيين وخاصة خريجي الدراسات الجامعية وتساعدهم على البدء على نمو صحيح وتجاوز الطرق الوعرة في بداية حياتهم ولعلها البيروقراطية التي تنعكس في القروض والضمانات وغيرها.

-توفير البرامج المتخصصة لتمويل المشروعات الجديدة، من خلال شركات رأس المال المخاطر، أو برامج تمويل حكومية، أو شبكة من رجال الأعمال والمستثمرين.

ويمكن توضيح أهمية حاضنات الأعمال في توطيد عالقات التعاون بين مختلف الاطراف المعنية (الجامعات، ومراكز بحث، والمجتمع، والحكومة، الشركات، والعملاء، أو زبائن الحاضنات) من خلال الشكل التالي

¹ الدورة الاستثنائية الثالثة للمؤتمر العام بمدينة الملك عبد الله الاقتصادية، المملكة العربية السعودية (4-5 رمضان 1440 هـ / 9-10 مايو 2019 م)، متاح على موقع <https://www.isesco.org.ma/ar>، طلع عليه يوم 2018/12/12، على ساعة 10:15.

شكل رقم (1-2) يوضح أهمية حاضنات الاعمال.



المصدر: مفيد عبد اللاوي، حاضنات الأعمال نموذج عملي للقضاء على البطالة وتحقيق اقتصاد مستدام، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة مسيلة، 15 و16 نوفمبر 2011، ص10.

3-عوامل نجاح حاضنات الاعمال:

تنفق الدراسات التي أجريت لتقييم عدد من برامج الحاضنات في مختلف دول العالم على تحديد عوامل نجاح حاضنات في العوامل التالية:

-مدير الحاضنة: يجب أن تتوفر فيه بعض المهارات في مجال تخطيط الاعمال، وإدارة التسويق، والمحاسبة.

-انتقاء مشروعات الحاضنة: كلما كانت معايير الاختيار واضحة ومحددة، زادت فرص اجتذاب أفكار تمتلك القدرة على النجاح.

وتباين هذه المعايير فيمكن أن تتضمن امتلاك القدرة على النمو السريع وأن تكون متعلقة بتقنيات متقدمة، تقديم خطة عمل تفصيلية ومحددة، أن تكون لدى صاحب المشروع المتقدم فكرة مبتكرة أو اختراع. الخ.

- إمكانية الحصول على التمويل: ان المتقدمين عادة الانتساب الى حاضنات بحاجة الى التمويل ومعرفة بدائل المختلفة. تستطيع الحاضنات جمع معلومات جيدة عن مختلف مصادر وأنواع التمويل البنكي أو الواسسي، والمنح، وصناديق القروض المختلفة، وكبار المستثمرين، وبلورة متطلبات المنتسبين والعمل كحلقة وصل بين منتسبيها وبين الممولين والمستثمرين الكبار.

- خلق فرص النجاح: يمكن تحسين صورة الحاضنة، من خلال وجود مبنى جديد أو مجدد، وجود صلات بالمؤسسات المحلية الرئيسية، وجود صلات جيدة بالصحافة، وعلاقات عامة محلية، ووجود كل من مدير ناجح على رأس العمل ومنشآت واعدة ومنشآت متخرجة ناجحة.

- التقييم والتحسين المستمر: إن الحاضنات بحاجة الى تقييم عملياتها وأدائها على نحو منتظم، ولا يشمل ذلك مجرد مراقبة الاداء من حيث منو المنشآت المنتسبة وحسب، ولكن يشمل أيضا منو وتطور الشركات بعد تخرجها من الحضانة.

- دعم المجتمع: من المهم أن تكسب الحاضنات الدعم المعنوي والعلاقات التجارية للسكان المحليين القاطنين. يمكن تواجد الحاضنات¹.

أ-مقاييس نجاح حاضنات الأعمال:

يقاس نجاح حاضنة الأعمال بعدد المنشآت التجارية (الصغيرة) الجديدة المتخرجة منها خلال فترة محددة (في الغالب سنتان) والتي تستمر في التطور بعد تخرجها لتصبح منشآت متوسطة أو حتى كبيرة، وبما تحققه من تشجيع المبادرات وتنمية روح المخاطرة وخلق فرص عمل جديدة مع اجتذاب الصناعات المطلوبة، وما ينتج عن كل ذلك من أرباح مقبولة للمالكين وعوائد ضريبية إضافية للحكومة. ويقاس نجاح الحاضنة التقنية بمقدار ما تحققه في نشر التقنية وتبني وتطوير أفكار وبراءات اختراعات الأكاديميين والباحثين تجارياً، ومن الملاحظ أن بعض المنشآت التقنية تتوسع من عاملين أو ثلاثة إلى عشرين عاملاً أو أكثر في شهور قليلة وتتوسع أعمالها بحيث يمكن طرحها في سوق الأسهم خلال السنوات الأولى من تخرجها. كما أنه توجد عوامل لا بد من توافرها لنجاح هذه الحاضنات: مدير الحاضنة: يؤدي مدير

¹محمد بوزيان، عبد الرزاق بن الحبيب، دور الحاضنات في دعم المنشآت الصغيرة، ندوة واقع ومشكلات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتمييزها، الغرفة التجارية والصناعية بالرياض، يوم 28-29/03/2002، ص ص (14،15).

الحاضنة دورا أساسيا في نجاح الحاضنة. يجب أن تتوفر فيه بعض المهارات بمجال تخطيط الأعمال والإدارة والتسويق والمحاسبة.¹

ومن بين العوامل ما يلي²:

• يجب أن يكون هناك وعي من قبل المقاولاتيين الصغار بالمكاسب التي سوف تقدمها الحاضنات (ثقافة تكنولوجية).

- يجب القيام بدراسات قبل المشروع بأي مشروع وملاحظة مدى إمكانية تطبيقه.
- وضع خطة استراتيجية وتشغيلية.
- إستحداث وتطوير التشريعات والأنظمة التي تحكم تعاون القطاعين العام والخاص.
- إختيار مكان جيد أو قريب من المراكز الجامعية والمعاهد لإمكانية تطويره.
- تمويل ودعم المبادرات من قبل الجهات الحكومية والمصارف وتشجيع رأس المال المخاطر.
- إلتزام الأطراف المعنية كافة، من الجهات الحكومية وغير الحكومية.
- إمكانية الحصول على تمويل
- خلق صورة ذهنية للنجاح.
- خلق بيئة أعمال مناسبة داخل الحاضنة.
- المبنى الملائم والمجهز بالآلات والمواد والأدوات اللازمة والتي تسمح بإستقبال المشاريع.
- إتباع آلية علمية دقيقة ومحيدة من أجل إختيار المشاريع التي تحتاج إلى الدعم.

ب-المشاكل والصعوبات التي تواجهها حاضنات الأعمال:

بالرغم من الآثار الإقتصادية التي قد تتركها الحاضنات، وبالرغم من الدور الذي تلعبه في خدمة المشاريع والأفراد، إلا أنها قد تواجه بعض المشاكل التي تحد من فعاليتها، أو قد تؤثر على دورها وتمثل بشكل رئيسي في الآتي³:

• الإعتيادية التي قد تنتهجها الشركات المحتضنة وإعتمادها على الحاضنة في القيام بكافة أعمال المشاريع الخاصة بهم.

¹ مقال بعنوان: حاضنات الأعمال، مأخوذ من الموقع <https://www.marefa.org> بتاريخ 2019/01/26، على الساعة 20:30.

² السنوسي رمضان الدويبي، عبد السلام بشير، حاضنات الأعمال والمشروعات الصغيرة، دار الكتب الوطنية، الطبعة الأولى، بنغازي، ليبيا، 2003، صص(42 ، 43).

³ أبو قحف، عبد السلام، العولمة حاضنات الأعمال حالات وحلول مشكلات، مصر: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الطبعة الأولى، 2002، صص (91-92).

- عدم حصول الحاضنة على كافة وسائل الدعم وخاصة التمويل من المجتمع المحلي الذي تنتمي إليه وخاصة في بداية تأسيسها.
- خيبة الأمل من حجم الخدمات التي كان بالإمكان الحصول عليها من قبل المشاريع .
- رفع مستوى توقع المشاريع الصغيرة بينما تكون قدرات الحاضنة المالية والبشرية محدودة.
- اعتماد المشاريع المحتضنة المطلق على الحاضنات في مختلف المجالات.
- اختلاف أهداف المشاريع المحتضنة والحاضنة خاصة فيما يتعلق بدرجة الخطر المالي التي ستتحمله الحاضنة.

المبحث الثاني: أساسيات حول حاضنات الأعمال

أصبحت حاضنات الأعمال من الآليات الهامة والمتطورة في عالم اليوم، تستطيع المساهمة الفعالة في القضاء على المشكلات الاقتصادية والاجتماعية، كما تعمل حاضنات الأعمال على تقديم حزمة من الخدمات للأعضاء المنتسبين، وهي تمثل أحد أهم أنواع الدعم التي يتم تصميمها لمساندة المشروعات الجديدة بمختلف أنواعها ومساعدتها على التطور.

المطلب الأول: تنظيم حاضنات الأعمال

تعتبر حاضنات الأعمال منفردة بكونها تركز على المؤسسات القائمة على الأفكار التكنولوجية الجديدة، لذا لا بد من توفير المعايير الدقيقة لإختيار المؤسسات المرشحة للإحتضان، كما أن عملية الإحتضان تمر بعدة مراحل إلى غاية تخرج المؤسسة من الحاضنة.

1- خطوات إنشاء حاضنات الأعمال وآليات الإحتضان.

أ- خطوات إنشاء حاضنات الأعمال:

- يمكن تلخيص المراحل التي تمر بها عملية إنشاء الحاضنات فيما يلي: ¹
- إطلاق حملة توعية بمفهوم حاضنات الأعمال ومشاكلها وآفاقها.
- إجراء دراسة جدوى لتحديد الأطراف المعنية بحاضنة الأعمال ومؤسسيها وأهدافها وتكاليفها.
- إعداد خطة مفصلة لتحديد المعايير الرئيسية للحاضنات، وانتقاء المبنى المناسب لها ووضع المقاييس لإختيار أصحاب المؤسسات المؤهلين للإنتفاع بخدماتها ورسم خطة مفصلة لتنفيذ برامجها.
- مرحلة التنفيذ: والتي يبدأ خلالها المجلس الإداري في ممارسة وظائفه، ويتم تشكيل وتدريب فريق لإدارة الحاضنة ويتم الإختيار الدقيق لأصحاب المشاريع، وتحديد الممارسات التشغيلية، ويستكمل تأهيل المباني وتوريد المعدات، ويبدأ التشغيل وتتراوح مدة العمل التحضيري ما بين 9 إلى 12 شهرا في معظم الدول النامية.
- مرحلة التشغيل المدعومة: وتتراوح مدتها ما بين 3 و4 سنوات إلى حين تبدأ الحاضنة في تحقيق دخل ذاتي يمكنها من سد نفقاتها التشغيلية.

¹ - مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية، المجلد 4، العدد 49، أبريل 2002، ص 38..

- مراقبة عمليات الحاضنة وعولمتها: وهذا من أجل رفع مستوى أدائها وربطها بالمؤسسات والأطراف ذات العلاقة والإهتمام على الصعيد العالمي.

ب- آليات ومراحل الإحتضان لدى حاضنات الأعمال:

➤ معايير إختيار المؤسسات المرشحة للإحتضان:

- أفكار جديدة وجيدة، تنمو بسرعة (في غضون ثلاث سنوات تقريبا)، وبجاجة فعلا إلى الإحتضان؛

- قائمة على الابتكارات والمبادرات التكنولوجية، وإنتاج منتجات عالية الجودة ذات سوق دائمة؛
- قدرة على تحقيق التجانس، الترابط والتكامل مع المؤسسات المحتضنة والقائمة؛
- تساهم في تأهيل إطارات إدارية وتنمية المهارات الفنية؛
- واقعية وقابلية خطة العمل للتحقيق والحصول على التمويل¹.

➤ مراحل احتضان المؤسسات المتحققة بالحاضنة:

تتم رعاية ومتابعة المؤسسات المتحققة بالحاضنة خلال المراحل المختلفة من إقامتها داخل الحاضنة على النحو التالي:

أولاً: مرحلة الدراسة والمناقشة الإبتدائية والتخطيط:

في هذه المرحلة، ومن خلال المقابلات الشخصية بين إدارة الحاضنة والمتقدمين بمشروعاتهم، يتم التأكد من:

- جدية صاحب الفكرة (أو المشروع)، ومدى انطباق معايير الإختيار على المستفيدين ومشروعاتهم؛
- قدرة فريق العمل المقترح على إدارة المشروع؛
- الدراسة التسويقية والخطط التي تضمن قدرة المنتج على الدخول للأسواق.
- الخطط المستقبلية لتوسعات المشروع.

¹¹ عاطف الشبراوي ابراهيم، وآخرون، نماذج عربية ناجحة لحاضنات الأعمال التبيين للمشروعات التكنولوجية، مطبوعة الجمعية المصرية لحاضنات الأعمال، الندوة العربية الأولى للحاضنات الصناعية، القاهرة 27-29 جانفي، 2003، ص ص (3،4)

ثانيا: مرحلة إعداد خطة المشروع:

في ضوء النتائج التي يتم التوصل إليها في المرحلة الأولى أثناء إعداد دراسة جدوى المشروع اقتصاديا وفنيا وتسويقيا، يقوم صاحب المشروع بإعداد خطة المشروع.

ثالثا: مرحلة التأسيس والانضمام للحاضنة وبدء النشاط.

ويتم خلال هذه المرحلة تأسيس المشروع والتعاقد مع الحاضنة، ويخصص له مكان أو موقع يتناسب مع نوع نشاطه وحجمه¹.

رابعا: مرحلة نمو وتطوير المشروع.

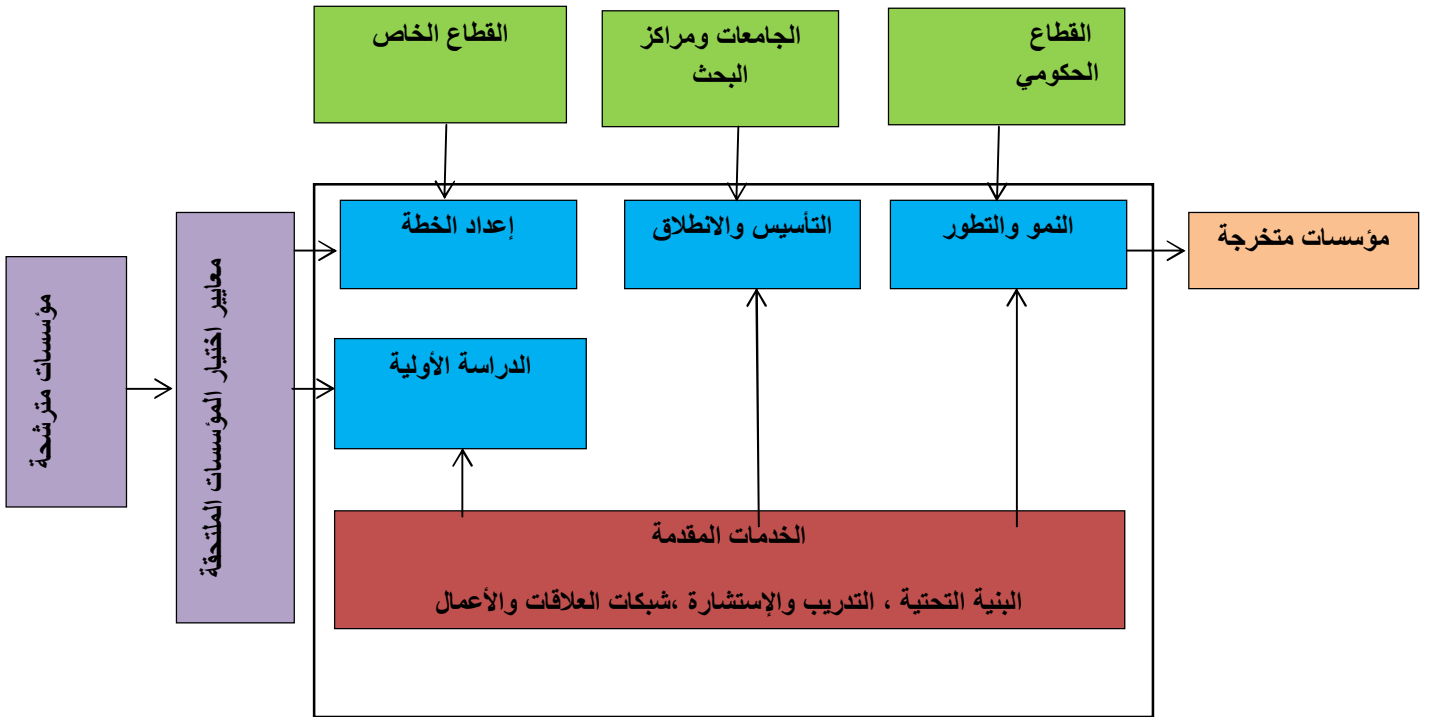
ويتم خلالها متابعة أداء المشروعات التي تعمل داخل الحاضنة ومعاونتها على تحقيق معدلات نمو عالية من خلال المساعدات والإستشارات من الأجهزة الفنية المتخصصة المعاونة لإدارة الحاضنة، علاوة على المشاركة في الندوات وورش العمل والدورات التدريبية التي تتم داخل الحاضنة بالتعاون مع المؤسسات المعنية.

خامسا: مرحلة التخرج من الحاضنة.

وهي المرحلة النهائية بالنسبة للمشروعات داخل الحاضنة، وتتم عادة بعد فترة تتراوح بين سنتين إلى ثلاث سنوات من قبول المشروع بالحاضنة، وذلك طبقا لمعايير محددة للتخرج، حيث يتوقع أن يكون المشروع قد حقق قدرا من النجاح والنمو، وأصبح قادرا على بدأ نشاطه خارج الحاضنة بحجم أعمال أكبر.

¹ محمد الهيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، القاهرة، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، 2003، ص ص (196،197).

الشكل (1-3): نموذج عمل الحاضنة



المصدر: أحمد بن قطاف، أهمية حاضنات الأعمال التقنية في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبدعة في الجزائر، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد عام غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2007، ص140.

الشكل (1-3) يظهر كيفية عمل حاضنات الأعمال بصفة عامة بما هو الحال في دول العالم، ويظهر علاقة الأطراف الخارجية فيما بينها وتأثيرها في آلية عمل الحاضنة من قطاع حكومي وجامعات ومراكز البحث العلمي وكذا القطاع الخاص.

2- تمويل حاضنات الأعمال وطرق تقييم آدائها

أ- تمويل الحاضنات:

تحتاج عملية إقامة حاضنات الأعمال إلى استثمارات كبيرة هذا فضلا عن ارتفاع تكاليف إدارتها، لذا يجب أن يتم التمويل عن طريق اشتراكات منتسبي الحاضنة، بالإضافة إلى مساهمات الجماعات المحلية كالولاية مثلا أو وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو وزارة المالية وغير ذلك من الجهات الحكومية كوكالة ترقية ودعم الإستثمار (APSI) والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ). وبعد

نجاح الدفعة الأولى من الحاضنات التي يتم تمويلها من طرف الحكومة فإنه يجب تشجيع القطاع الخاص من جمعيات ومنظمات ورجال أعمال والغرف التجارية على إقامة الحاضنات ويمكن أن يتم ذلك بالتعاون مع الجماعات المحلية.¹

ب- طرق تقييم أداء الحاضنات:

مكن الحكم على مدى نجاح حاضنة الأعمال في أداء مهمتها بالنظر إلى جملة المؤشرات التالية:²

- قدرة الحاضنة على الإستمرار في أداء مهمتها والذي يتحدد أساسا بقدرتها على الحصول على عوائد تضمن لها تغطية تكاليفها وتحقيق ربح مشجع على الإستمرار في العمل.
- عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تستفيد من خدمات حاضنات الأعمال.
- عدد المؤسسات المحتضنة التي تخرجت من الحاضنة والتي استطاعت أن تستمر في ممارسة نشاطها بنجاح، خارج الحاضنة، في ظل المنافسة القائمة.
- عدد المنافع والخدمات التي توفرها المؤسسات المتخرجة من الحاضنات لربائنها وللجمهور بصورة عامة، ويمكن الحكم على ذلك من خلال حجم الإنتاج الذي تحققه هذه المؤسسات ومدى جودة منتجاتها وقدرتها على منافسة بقية المؤسسات التي تعمل في نفس المجال.
- توفير عائدات للأطراف المتعاملة مع هذه المؤسسات الناشئة (ضرائب...).
- الأثر الجيد الذي تتركه الحاضنة في محيطها والذي يترتب عنه زيادة مواردها ومساعدة المحيط لها في أداء مهمتها.
- قدرة الحاضنات على ربط عالم الأعمال بمراكز البحوث.

المطلب الثاني: مضمون حاضنات الأعمال

تعمل حاضنات الأعمال على تقديم حزمة من الخدمات للأعضاء المنتسبين للمشاريع، فبعد تأسيس الحاضنة وتوفير المكان المناسب فإن طلبات الإنتساب من قبل أصحاب الأفكار الجديدة لتنفيذها تبدأ بالتوافد على الحاضنة. ومن ثم تعمل الحاضنة على تقديم حزمة من الخدمات والتسهيلات وابرار الدور الذي ستقوم به.

¹ - زكريا مطلب أحمد علي، إدارات الأعمال الدولية المنظور السلوكي والاستراتيجي، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2008، ص 45.

² - صارة طيب، دور حاضنات الأعمال في انشاء واستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة الجزائر مع الإشارة إلى حاضنة عناية) مذكرة تدخل ضمن نيل شهادة ماستر، غير منشورة، تخصص مالية مؤسسات، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2010-2011، ص 25.

1- مهام وفوائد حاضنات الأعمال:

أ- مهام الحاضنات:

تقوم الحاضنات بمجموعة من المهام المتمثلة فيما يلي¹:

- **مهام استراتيجية:** وتشمل خطط العمل وتوفير شاشات العرض، فريق استثماري واستراتيجيات تسويقية تمويلية وملكية فكرية.
- **مهام إجرائية:** وتتمثل في الإجراءات التي تحتاجها المشاريع المحتضنة مثل توفير مصادر التمويل والتسويق والموارد البشرية وشبكات الإتصال وإجراءات تساعد المشاريع المحتضنة في بداية مراحل انطلاقها.
- **مهام تقنية:** وتشمل توفير المكان المناسب والآثاث وخدمات الأنترنت والفاكس والهاتف وقاعات الاجتماعات وغيرها...
- تقوم الحاضنات بإرشاد المؤسسات المختصة إلى مختلف الجهات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة بالمؤسسة المحتضنة وذلك فيما يتعلق بالقوانين والشروط الخاصة بالتسجيل والضرائب والجمارك وشركات التأمين وكذا الموردون والأسواق المحتملة.
- إجراء دورات تدريبية وتأهيل العاملين في المؤسسات المحتضنة، سواء من طرف المؤسسة الحاضنة ذاتها أو عن طريق هيئات متخصصة وقد يكون هذا التدريب خاص بالأعمال الإدارية.
- تقديم الخدمات الإستثمارية المتعلقة بدراسة جدوى المشروعات.
- توفير المساندة والإستشارة المالية والإدارية والتسويقية.
- تقديم الدعم الفني والمالي للمنشآت الصغيرة.
- الحرص على الإستمرارية المالية بوضع وتنفيذ خطة عمل واقعية.
- العمل على دمج برامج الحاضنة وأنشطتها في نسيج المجتمع المحيط بها.

ب- فوائد حاضنات الاعمال:

تعددت استخدامات الحاضنات لمحاولة تحقيق نطاق واسع من الأهداف خاصة في تطوير المشاريع، وتتركز أهم فوائد الحاضنات في²:

¹تركمان، أمير، دور المؤسسات الوسيطة والداعمة، المؤتمر الوطني للبحث العلمي والتطوير التقني، دمشق، سوريا، 24-26 أيار 2006م، ص07

²تركمان، أمير، مرجع سبق ذكره، ص08.

- المساعدة على التنوع الإقتصادي، وتسويق تقنيات جديدة، وبناء الثروات.
- توفير فرص عمل والدعم اللازم لإنجاح المشاريع.
- المقدرة على تكوين شركات ناجحة والتقليل من حجم مخاطر الإستثمار.
- تطوير أفكار مبتكرة خاصة في مجالات التقنيات الجديدة
- تنويع مجالات النشاط في الإقتصاد المحلي.
- تقليل احتمالات الفشل في الشركات الصغيرة.

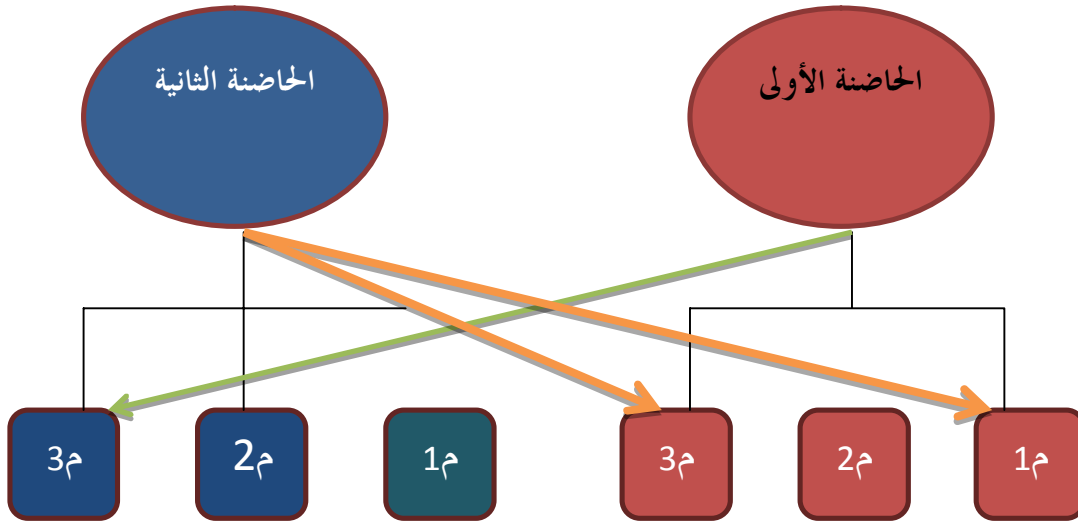
2- الخدمات المقدمة من حاضنات الأعمال

تقوم حاضنات الأعمال بجملة من الخدمات المتنوعة التي تساعد المؤسسات المحتضنة على النمو والتطور وتمثل في مايلي¹:

- توفير المرافق المتعلقة بالبنية التحتية.
- تقديم الخدمات الفنية.
- توفير الأماكن والمكاتب المجهزة.
- توفير العديد من الخدمات الإدارية والتدريبية والتسويقية والاستشارية.
- تسهيل الوصول إلى مصادر التمويل.
- توفير الخدمات القانونية.
- بناء شبكات التواصل.

¹ حسين رحيم، نظم حاضنات الأعمال كآلية لدعم التجديد التكنولوجي للمؤسسات الصغيرة ومتوسطة في الجزائر، مجلة علوم اقتصادية وعلوم التسيير، العدد2، ص 173.

الشكل رقم (1-4) : نموذج حاضنتين تستفيد المؤسسات المختصة من كليهما



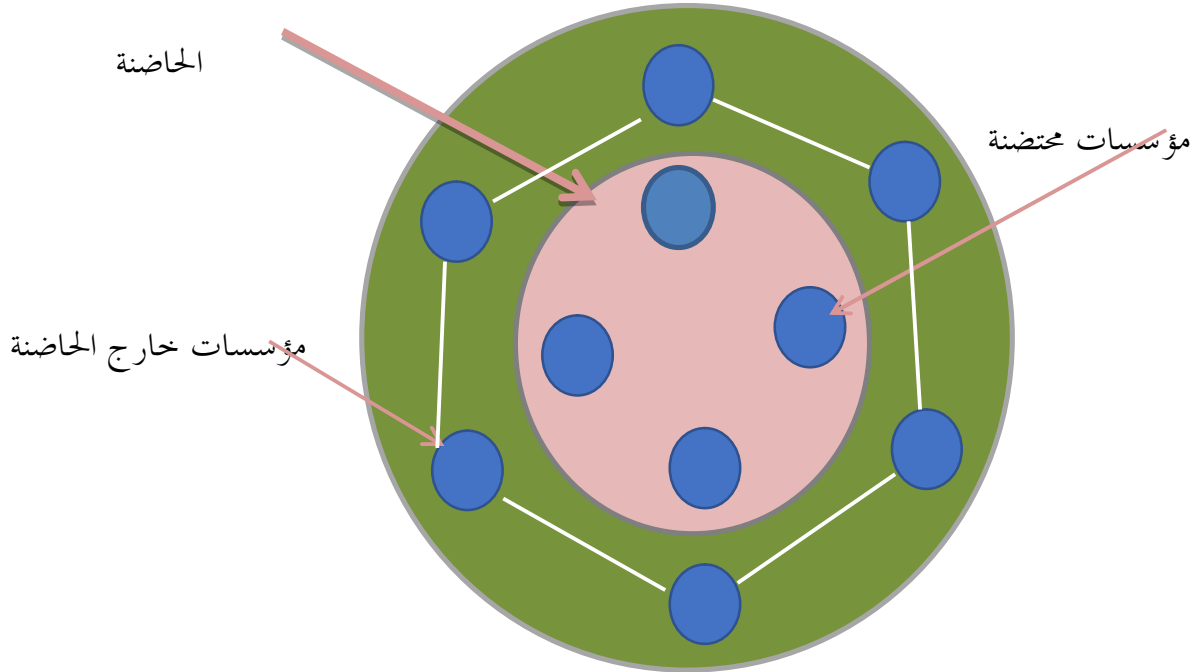
المصدر: حسين رحيم، ترقية شبكة دعم الصناعات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: نظام الحاضن، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات ص وم ودورها في التنمية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط 08-09 أفريل، 2002، ص18.

ويمثل لنا الشكل رقم (1-4) نموذجا لعلاقات التعاون بين الحاضنات في تقديم خدمات مشتركة للمشاريع المختصة.

حيث توجد حاضنتين كل منهما تحتضن ثلاث مؤسسات وكل من المؤسسات المختصة في الحاضنة الأولى تستفيد من المؤسسات المختصة في الحاضنة الثانية.

الشكل (1-5) : نموذج تبادل الخدمات ما بين مؤسسات محتضنة في حاضنة واحدة وما بينها

وبين مؤسسات خارج الحاضنة



المصدر: حسين رحيم، نظم حاضنات الأعمال كآلية لدعم التجديد التكنولوجي للمؤسسات الصغيرة ومتوسطة في الجزائر، مجلة علوم اقتصادية وعلوم التسيير، العدد2، ص 174.

بينما يبين لنا الشكل رقم (1-5) نمودجا لعلاقات التعاون وتبادل الخدمات بين المؤسسات المحتضنة والمؤسسات المتواجدة خارج الحاضنة.

حيث يوضح التعاون المتبادل بين المؤسسات التي توجد داخل الحاضنة المؤسسات التي توجد خارجها واستفادة كل الأطراف المحيطة.

المطلب الثالث: نظام حاضنات الأعمال.

إن نظام حاضنات الأعمال لا يهتم بجانب تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقط وإنما يقدم تمويلًا لها في حدود معينة ويقدم إلى جانب ذلك خدمات أخرى، ويمكن تعريف حاضنات الأعمال " بأنها مؤسسة قائمة بذاتها لها كيانها القانوني، تعمل على توفير جملة من الخدمات والتسهيلات للمستثمرين الصغار الذين يبادرون بإقامة مؤسسات صغيرة تهدف شحنهم بدفع أولي يمكنهم من تجاوز أعباء مرحلة الانطلاق، ويمكن لهذه المؤسسات أن تكون تابعة للدولة، أو مؤسسات خاصة أو مختلطة¹ وتنقسم حاضنات الأعمال إلى:

- **حاضنات الجيل الأول:** وتضم المؤسسات التي تعتمد على المعرفة كإسهام أساسي، مثل المؤسسات المنتجة للحواسيب الإلكترونية.
- **حاضنات الجيل الثاني:** وتضم المؤسسات التقليدية كالمؤسسات التي تنشط في المجال الزراعي أو مجال الحرف اليدوية.
- **حاضنات الجيل الثالث:** وتضم المؤسسات التي تقدم الخدمات المتخصصة مثل الدورات الفنية، تقديم الاستشارات.

1- أهمية حاضنات الأعمال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تؤكد الدراسات المختلفة أن الكثير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول المتقدمة نجحت بدرجات أعلى وبتسارع أكثر من مثيلاتها في الدول النامية لوجود حاضنات أعمال في هذه الدول المتقدمة وفرت لهذه المؤسسات ولأصحابها الرعاية وقدمت لهم مجموعة من الخدمات ضمن بيئة مهيأة لهذا الغرض، وتظهر أهمية حاضنات الأعمال بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيما يلي²:

- تقديم مساعدات مالية مباشرة أو التعريف بفرص ومصادر التمويل المتاحة أمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مثل البنوك، صناديق التمويل المتخصصة، المنظمات الدولية... الخ.

¹ رحيب حسين، ترقية شبكة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ورقة بحثية مقدمة للملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، جامعة الأغواط، 9 أبريل 2000، ص 25.

² محمد بن بوزيان والظاهر زياتي، دور تكنولوجيا الحاضنات في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، الجزائر، - حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، الجزائر، 17 - 18 أبريل 2006، ص 535.

- المساعدة في نقل التكنولوجيا من الدول المتطورة وتعزيز استخدامها وتطبيقها في المجتمع المحلي بما يخدم البناء الاقتصادي.

- توفير الخدمات القانونية للمؤسسات المنتسبة سواء ما تعلق منها بتأسيسها وتسجيلها أو ما يتعلق بحماية الملكية الفكرية وبراءات الاختراع فبالنسبة لهذه الأخيرة تعتبر عملية جوهريّة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل تطوير وتنويع منتجاتها.

- تقديم خدمات التدريب للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مثل تنمية المهارات الخاصة بإدارة الأعمال أو الاستفادة من تقنية المعلومات واستخدام الإنترنت، وهذا كله من أجل تعزيز فرص البقاء والنمو على المدى الطويل.

- القيام بدور التنسيق بين الجهات المعنية بدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاركة هذه الجهات في المتابعة مع القطاعين الحكومي والخاص لتوفير سبل الدعم المختلفة اللازمة لنجاح هذه المنشآت خاصة ما تعلق منها بالتمويل.

إن افتقار القطاع الخاص للموارد الذاتية التي تمكنه من القيام بدوره في الاستثمار والإنتاج والتشغيل، سيؤثر بشكل سلبي في مسار عملية الخصخصة، ولهذا فالجهاز المصرفي مطالب بدعم القطاع الخاص سواء من ناحية التمويل أو من ناحية تقديم الاستشارات، واضطلاع البنوك بهذا الدور راجع لضعف سوق الأوراق المالية وحدثتها، وبالنظر لسوق الأوراق المالية فهي في حد ذاتها أداة تستعمل من طرف الجهاز المصرفي لدعم برامج الخصخصة من خلال الأدوار التي تقوم بها البنوك على مستوى هذه الأسواق.

2- علاقة حاضنات الأعمال بالمؤسسات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة:

- إن قيام الشركات الصغيرة والمتوسطة المبنية على التكنولوجيا الحديثة غير ممكن دون وجود بيئة أعمال مناسبة تسهل بل تشجع قيامها، فالقوانين اللازمة لذلك والمؤسسات المساعدة مثل حاضنات التكنولوجيا وحدات التكنولوجيا ومراكز المعلومات، والتعليم اللازم الذي يجمع بين الاقتصاد وإدارة التكنولوجيا، وغيرها من الأمور تشكل متطلبات أساسية لنقل التكنولوجيا.

- تتميز المشروعات الصغيرة التي تقبلها هذه الحاضنة بمستوى تكنولوجي عال ومتقدم، مع استثمار تصميمات متقدمة لمنتجات جديدة غير تقليدية، مع امتلاكها لمعدات وأجهزة متقدمة.

- تؤكد معظم الدراسات التي تناولت هذا النوع من الحاضنات إلى أهمية دورها في تنمية الموارد البشرية سواء من حيث التدريب والتأهيل لتأسيس مشروعات صغيرة ومتوسطة وإدارتها وتنميتها خلال فترة تواجدها بالحاضنة أو من خلال تحفيز هذه الموارد على العمل المنتج والمجدي اقتصادياً.

- إن الحاضنات التكنولوجية تقوم بدعم الشركات الجديدة والمشاريع الصغيرة والفتية وذلك بإعطاء فرصة لتطوير القدرات والإمكانات التكنولوجية المبتكرة، كذلك تقوم بإنشاء مؤسسات جديدة لتسويق بعض هذه الأفكار¹.

3- استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبر حاضنات الأعمال:

تعمل حاضنات الأعمال على تقديم حزمة من الخدمات للأعضاء المتسبين للمشاريع خاصة الصغيرة، فبعد تأسيس الحاضنة وتوفير المكان المناسب فإن طلبات الانتساب من قبل أصحاب الأفكار الجديدة لتنفيذها تبدأ بالتوافد على الحاضنة، وتقوم لجنة المبادرات من الشباب الذي يحمل شهادات متخصصة بدراسة جميع الطلبات المقدمة إليها ومن ثم إصدار قرارها بشأن قبول أي نوع منها، ومن ثم عمل على تقديم حزمة من الخدمات والتسهيلات تتمثل خصوصاً في مكان عمل المؤسسات، خدمات إدارية استشارية مالية وقانونية وغيرها من الخدمات، والتي تقدم مقابل إيجار أو رسم احتضان ويتم توقيع عقد الحاضنة بعدها بين المؤسسات والحاضنة حيث يتضمن تعهد من المؤسسات بدفع رسوم الاحتضان خلال فترة زمنية محددة، وهذا لكي يتيح للحاضنة استيعاب مؤسسات أخرى، بحيث تتعهد الحاضنة بتقديم الوسائل اللازمة لدعم المشاريع الصغير².

أ- حاضنات الأعمال ودورها في بعث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

● **إحتياج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدعم الحاضنة:** من أهم شروط التحاق المشروع بالحاضنة هو مدى احتياجه للدعم ويجب أن تكون تلك المشاريع مبنية على الأشخاص المؤهلين، أصحاب الأفكار الجيدة والتي تساعد على النمو السريع والتخرج بأسرع وقت ممكن وفي مايلي إجمال الشروط الواجب توافرها في هذه المؤسسات:

- أن يكون لدى الريادي فكرة عمل واضحة أو مشروع واضح.

¹ السنوسي رمضان الدويبي، عبد السلام بشير، حاضنات الأعمال والمشروعات الصغيرة، دار الكتب الوطنية، الطبعة الأولى، بنغازي، ليبيا، 2003، ص 17.

² فهيمة درار، حاضنات الأعمال ودورها في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (حالة الجزائر)، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص نفود وبنوك، جامعة العربي تبسي، تبسة، الجزائر، 2016، ص: 47-53.

- تشترط بعض الحاضنات في المتقدم أن يتوافر لديه التمويل اللازم أو أن يكون لديه القدرة على توفير التمويل المطلوب.

- أن يكون لدى المشروع قابلية للتوسع والنمو.

- أن يكون المشروع المتقدم للاحتضان يتمتع بمعدل نمو سريع بحيث يسمح لها لتخرج بمحدود الفترة الزمنية المحددة له.

ب- تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى الإستراتيجي والتنظيمي (التأسيس والإستدامة):

هناك عدة عوامل تبرز الصعوبات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للسيطرة على عملية التسيير والإدارة، ويتجسد ذلك في غياب التواصل وعدم الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الخارجية وعدم ضبط العلاقة بين كل من الإستراتيجية وموارد المؤسسة.

أما من جانب التنظيم نجد من الصعب تحويل إيديولوجية المسير من تسيير ممرکز إلى تسيير أكثر استقلالية يعتمد على الخبرات والكفاءات، من خلال ذلك يتبين أنه من الضروري تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الجانب الإستراتيجي والتنظيمي من أجل التأقلم مع محيطها المتذبذب والمتقلب، هذا ما سيسمح لها بتحسين العلاقات بينها وبين محيطها.

تتخصص الحاضنات عادة في قطاعات مختلفة، حيث تعمل على تنمية الأفكار الإبداعية وتحويلها من مجرد فكرة، إلى مرحلة التنفيذ من خلال مساعدة أصحابها على إقامة مشروعات صغيرة ناجحة وتساعدتها على النجاح وتخفيض التكاليف الثابتة، وبذلك فهي تشكل جسر النقل وتطوير المشاريع الناشئة من الأفكار الإبداعية بواسطة الجامعات ومراكز الأبحاث إلى السوق مروراً بمرحلة الاحتضان والتي تتخرج منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الرائدة لتصبح مؤسسات ذات أفاق نمو كبيرة.

ج- حاضنات الأعمال ودورها في دعم تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

أصبحت حاضنات الأعمال من الآليات الهامة والمتطورة في عالم اليوم، تستطيع المساهمة الفعالة في القضاء على المشكلات الاقتصادية والاجتماعية المواجهة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في كل دول العالم، خاصة في البلدان النامية، وقد تطورت صناعات الحاضنات بشكل كبير حيث أصبحت حوالي 150 حاضنة بالدول النامية و465 حاضنة بالصين وحوالي 200 حاضنة في كل من كوريا الجنوبية والبرازيل لكل منهما 18 حاضنة في مصر، حاضنتين في المغرب وحاضنة واحدة لكل من البحرين

وتونس والجزائر، كما توفر الحاضنات وحدات إنتاجية وإدارية ذات تجهيزات خاصة، ملائمة مقابل قيم مدعومة ولفترات لا تزيد عن فترة الاحتضان.

تتأثر الصناعات الصغيرة والمتوسطة بعدد من التحديات والمعوقات التي تؤدي إلى صعوبة وضع إستراتيجية واضحة نظر العد موجود خطط مستقبلية محددة وتحديات إدارية، تنظيمية، مالية، بشرية، مهنية، وتحديات تنافسية، وتلعب حاضنات الأعمال دور الاستهانة به في تنمية القدرات التنافسية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، حيث تكفل إذا أخذ صانع وخطط التنمية الصناعية الوصول إلى نمط حديث في التنافسية، من خلال احتضان ورعاية ذوي الأفكار الإبداعية والمشروعات ذات النمو السريع، وتقديم خدمات أساسية مشتركة لدعم المبادرين وتسهيل فترة البدء في إقامة المشروعات على أسس ومعايير متطورة، من خلال توفير الموارد المالية المناسبة لطبيعة هذه المشروعات وتقديم الدعم المالي، والاستشارات الفنية المتخصصة، والمساعدات التسويقية، وخلق صور ذهنية للنجاح وبيئة أعمال ملائمة داخل الحاضنة، بالقدر الذي تؤسس فيه شبكة من الخبرة والمعرفة حول الحاضنة، ولتفعيل دور الحاضنات في إستدامة وتنمية القدرات التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ينبغي:

- تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال دعم الإبداع والابتكار.
- التركيز على احتضان المشروعات الجديدة والمشروعات في مرحلة النمو.
- التأكد من احتياجات تلك المشروعات لبرنامج الاحتضان ومدى ملائمة هذه الاحتياجات للخدمات والبنية الأساسية للحاضنة.
- توفير الاستراتيجيات المتطورة والعناصر البشرية القادرة على احتضان الأفكار، والتخطيط طويل المدى.
- تركيز خدمات الحاضنة واستخدام كامل مساحتها لخدمة المشروعات المتلحقة.
- حسن إدارة الوقت من جانب مدير الحاضنة لتنمية القيمة المضافة للمشروعات المتلحقة بالحاضنة.
- التقييم المستمر لبرنامج الحاضنات ومن ثم ضمان التطوير المستمر وتحسين الأداء.
- الإستعانة ببيوت الخبرة العالمية المتخصصة لتسويق خدمات تلك المشروعات.
- اختزال الإجراءات الحكومية والروتينية من خلال شبكة المعلومات والاتصالات المتخصصة والاستفادة المثلى من برامج الحكومة الإلكترونية.

- توفير التكامل بين المشروعات الصغيرة والمتوسطة (صناعات مغذية) والمشروعات الكبيرة من خلال تقديم مستلزمات الإنتاج وتنويعها.
- خلق فرص تدريبية لتخريج دفع اتمن العمالة الماهرة والكفاءات الإدارية والتنظيمية المناسبة.
- تقديم قاعدة بيانات مناسبة للاطلاع على الأفكار الجديدة والمتطورة للمشروعات ومراعاة عدم تكرارها بالقدر الذي ينعكس إيجابا على إنتاجيتها.
- تقديم الحاضنات لتسهيلات بنكية وائتمانية للمشروعات المحتضنة¹.

4- الأدوار الاقتصادية لحاضنات الأعمال:

تتعرض المشروعات الريادية الصغيرة والناشئة للعديد من المخاطر التي قد تعيق نموها وتطورها، وتسهم في فشلها وانهارها، حيث تشير التجارب في العديد من الدول أن نجاح المشاريع الصغيرة التي لا يتم رعايتها في الحاضنات تنخفض إلى أقل من 50% وبينما ترتفع نسبة نجاح المشاريع الصغيرة التي ترعاها الحاضنات إلى ما يزيد عن 80% وعليه فالحاضنات تسعى إلى:

- **تشجيع خلق وتنمية المشروعات الصغيرة الجديدة:** من خلال توفير جميع أنواع الدعم المالي، الإداري، والتسويقي، ورعاية المشروعات الجديدة في مرحلة البدء والنمو، وتسهيل بدء المشروع، والتوصل إلى شبكة دعم مجتمعي وإقامة مجموعة من الخدمات الداعمة والمتميزة.
- **تنمية المجتمع المحلي:** من خلال تطوير وتنمية بيئة الأعمال المحيطة بها، وجعل الحاضنة نواة تنمية إقليمية ومحلية، ومركز لنشر روح العمل الحر لدى جموع الشباب الراغبين في الالتحاق بسوق العمل.
- **دعم التنمية الاقتصادية:** تحقيق معدلات نمو عالية للمشروعات المشتركة بالحاضنة، وذلك من خلال العمل على تسهيل توطين وإقامة عدد من المشروعات الانتاجية والخدمية الجديدة في هذا المجتمع والتي تعتبر في حد ذاتها إحدى أهم ركائز التنمية الاقتصادية لهذا المجتمع.
- **دعم التنمية الصناعية والتكنولوجية:** تركز الحاضنات التكنولوجية على رعاية وتنمية الأفكار الإبداعية والأبحاث التطبيقية، وتحويلها من مرحلة البحث والتطوير إلى مرحلة التنفيذ، وإقامة حاضنات تكنولوجية متخصصة في قطاعات محددة تعمل على تسهيل نقل وتوطين التكنولوجيا الحديثة والمتطورة والتركيز على تنمية تكنولوجيا لهذه القطاعات.

¹ ملتقى وطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حمدة لخضر، الوادي، يومي 07/06 ديسمبر 2017، ص ص (6-8).

- دعم وتنمية الموارد البشرية وخلق الفرص: تنمية مهارات وروح العمل الحر والقدرة على إدارة المشروع تمثل أهم تأثيرات وجود حاضنات المشروعات في أي مجتمع بالإضافة إلى العمل على خلق فرص عمل¹.

¹ جابر مهدي، أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة، مجلة العلوم الإقتصادية، المجلد الثاني، العدد 16، 2016، ص 153.

خلاصة الفصل:

إن حاضنات الأعمال اليوم تعتبر وسيلة فعالة تهدف أساساً إلى مساعدة المشاريع الجديدة في إثبات ذاتها وتوفير الموارد المالية والفنية والإدارية والتسويقية التي تحتاج إليها، بالإضافة إلى مساهمتها في خلق فرص عمل دائمة وجديدة. ولذلك يجب توافر البيئة الأساسية لإقامة حاضنات ناجحة ومتطورة بنتائج ومخرجات تساهم في التنمية الاقتصادية بتخريج مشاريع جديدة وثمررة وكل هذا مرتبط بالدعم والاهتمام الكبير الذي يجب أن توفره الحكومات فالدور الذي تقوم به الحاضنة يتمثل في تفعيل إنجاح هذه المشاريع الريادية ودعمها في الوصول إلى أعلى نسب النمو والنجاح.

الفصل الثاني

الإطار العام للبطالة

تمهيد:

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم العربي باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وتعد من أكبر التحديات التي تواجه الاقتصاديات العربية حاليا على أساس تفاقم الظاهرة أي التزايد المستمر المطرد في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه.

لذا يهدف هذا البحث إلى تحديد حجم البطالة وتحليل أسباب تفشي هذه الظاهرة، وذلك من خلال توظيف البيانات الإحصائية عن مؤشرات التشغيل والبطالة بالدول العربية من بينها الجزائر. حيث تم التوصل لتحديد الأسباب الرئيسية التي تدفع إلى تزايد المشكلة والتي اعتبر سوء التخطيط، عدم توجيه التنمية والاستثمار إلى المجالات المناسبة، عدم توافق خريجي المؤسسات التعليمية والمهنية مع متطلبات سوق العمل. إن هذا الاهتمام بموضوع البطالة يحتاج إلى تدقيق كمصطلح علمي وذلك نتيجة لتعدد التعريفات الإجرائية لمفهوم البطالة وتنوعها.

وبما أن الدراسات والبحوث العلمية تستلزم قدرا أكبر من الدقة والتحديد في تعريف متغير الدراسة وذلك حتى يمكن حصرها وقياسها بدقة تتناسب مع موضوع ومشكلة وأهداف دراستنا. لذا فإن المفاهيم الأساسية المتعلقة بموضوع البطالة في هذه الدراسة والمتعلقة بالوطن العربي من بينها الجزائر، والتي سيتم تحديدها من خلال النقاط التالية:

المبحث الاول: عموميات حول البطالة.

المبحث الثاني: البطالة في الجزائر.

المبحث الأول: عموميات حول البطالة.

لا شك أن ظاهرة البطالة تكاد تكون عامة بين مجتمعات العالم المتقدم أو النامي، وقد تزايدت حدتها في هذه الأخيرة. وبالتالي فإن البطالة قائمة وتمتد جذورها إلى سنوات طويلة مضت نتيجة أسباب متعددة أدت إلى ظهورها وتفاقمها في الاقتصاد، ومن أسبابها ما هو اقتصادي ومنها ما هو سياسي وكذلك سكاني ومنها التقني والتنظيمي والإداري قد ترك ذلك كله، عدم قدرة الاقتصاد على توفير فرص العمل الكافية أمام الداخلين الجدد في سوق العمل. وبالتالي تصبح مشكلة البطالة أكثر تعقيدا نظرا لعدم وجود سياسات واضحة للتشغيل تعمل على زيادة فرص العمل.

المطلب الأول: مفهوم البطالة وانواعها.

يرتبط مفهوم البطالة أساسا بالقدرة، الرغبة والبحث عن العمل، ويمس الفئة النشيطة أو القوى العاملة التي سوف يتم التعرض إليها لاحقا من خلال تعريفها. وتختلف تعريف البطالة من منظمة إلى أخرى، ومن تشريع إلى آخر إلا أنها تصب في اتجاه واحد.

1- مفهوم البطالة:

البطالة لغة: بكسر الباء او فتحها من فعل بطل نقول بطل العامل بمعنى تعطل عن العمل فهو بطل¹.

البطالة اصطلاحا: يفصد بها عجز اليد العاملة القادرة على العمل الفكري او العضلي في الحصول على منصب عمل اذ ان مناصب العمل موجودة لا تلبى احتياجات الطاقة البشرية الموجودة.

يمكن تعريفها على انها ذلك الوضع الذي يكون فيه اشخاص مؤهلين لوظيفة معينة ومستعدين للعمل بشروط السائدة في الاقتصاد لا يجدون عمل او بمعنى اخر لا يجدون وظيفة شاغرة تنسجم مع مؤهلاتهم².

يمكن أن تعرف البطالة على انها حالة وجود أشخاص راغبين في العمل، وقادرين عليه وباحثين عنه ولكن لم يجدوه³.

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص45.

² أبو القاسم عمر الطبولي، مبادئ الاقتصاد، التحليل الكلي، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، ليبيا، الطبعة الثانية، 1997، ص72.

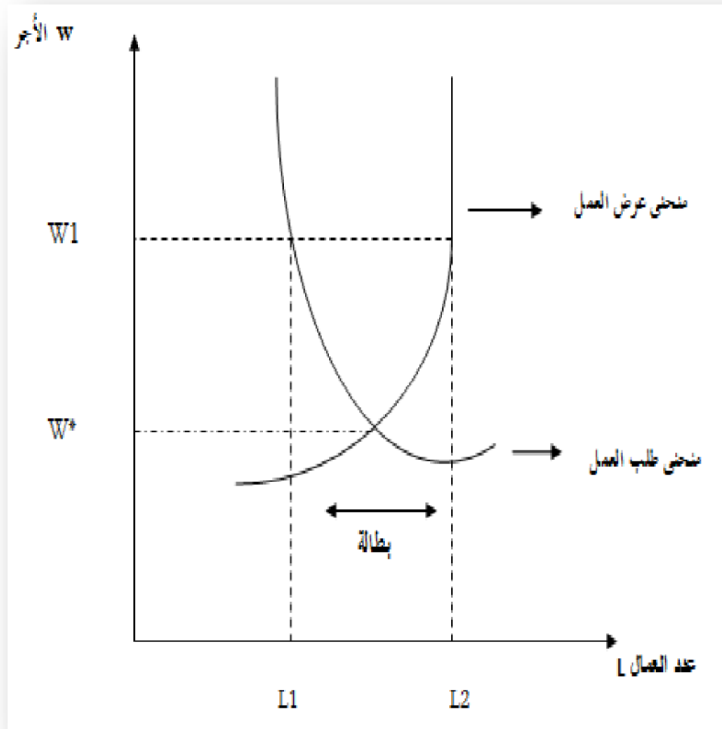
³ مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، دار وائل، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007، ص183.

وعلى العموم يمكن التفريق بين مفهومين للبطالة، المفهوم الرسمي للبطالة والمفهوم العلمي¹.

أ- المفهوم الرسمي للبطالة:

نعني هنا بالبطالة أنها الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في مجتمع ما خلال فترة زمنية معينة عند مستوى أجر معين ويمكن تمثيله بياني:

الشكل (2-1): المفهوم الرسمي للبطالة.



المصدر: مصطفى الكافي، مبادئ وتطبيقات الاقتصاد الكلي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2014 ص 215.

ومن خلال المنحنى نلاحظ ان منحنى عرض العمل مرن عند مستويات منخفضة من الأجور، ثم يصبح عديم المرونة عند التوظيف الكامل. وعند الاجر السائد في سوق العمل $w1$ فان منحنى الطلب على العمل يكون في مستوى التوظيف الفعلي ومحدد بالكمية $L2$. ومنه فإن البطالة تمثل الفرق بين مستوى التوظيف الفعلي ومستوى التوظيف الكامل أي أنها تشكل المسافة بين $(L2, L1)$.

¹ مصطفى يوسف الكافي، مبادئ وتطبيقات الاقتصاد الكلي، مكتبة المجتمع العربي، عمان، الأردن، 2014، ص 214.

ب- المفهوم العلمي للبطالة:

وهي الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل استخداما كاملا، مع وجود افراد قادرين على العمل وراغبين فيه ولا يجدونه، أي أنهم لا يشاركون في عملية الإنتاج، ومن ثم يكون الناتج الفعلي اقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي الى تدني مستوى رفاهية المجتمع كما كان يمكن الوصول اليه.

ج- وتعرف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء (الجزائر) كالتالي:

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية¹:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل (ما بين 15 سنة و64 سنة).
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة التحقيق.
- أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.

- أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك.

- فحسب المكتب الدولي للعمل، والمكتب الإحصائي للدراسات الإحصائية، والذي يتطابق مع ما هو معمول به في الجزائر فإن الشخص يعتبر بطالا إذا توفرت فيه الشروط التالية²:
- بدون عمل: أي لا يعمل مقابل أجر.
- مستعد للعمل فوراً: أي تستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن عمل لمباشرة في فترة لاحقة، أو الأفراد غير القادرين على العمل مثل المرضى، العجزة، أو الذين لديهم مسؤوليات عالية... الخ، والأسس التي تحكم مفهوم العامل المتاح تتمثل في:

- الاستعداد والرغبة في العمل مع بلوغ سن العمل دون أن يكون له منصب شغل.

- خريجي مراكز التعليم والتكوين وكذا العمال المسرحون نتيجة لتغيرات هيكلية في الاقتصاد.

¹ علي غربي، عوامة الفقر، يوم دراسي تحت عنوان: التحديات المعاصرة، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2002، ص 65.

² ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص ص (46،47).

- الأفراد الذين يشغلون منصب عمل ويتطلعون إلى عمل أفضل يتناسب ومؤهلاتهم وقدراتهم وطموحاتهم، بالإضافة إلى العمال المتقاعدين الراغبين في الدخول إلى سوق العمل... الخ.

وبالتالي فإن الأفراد الذين لا تتوفر فيهم هذه الشروط لا يصنفون ضمن القوى العاملة المتاحة مثل الذين انسحبوا من دون قيد أو شرط من سوق العمل، أو الذين وجدوا وظيفة تتلاءم وقدراتهم، أو الذين، استفادوا من عقود عمل غير قابلة للفسخ في الأجل القصير، والذين مازالوا في طور التكوين أو لأداء الخدمة الوطنية.

● كل من يبحث عن عمل: مع قيامه بالإجراءات اللازمة لذلك وهو محددة وفق المقاييس الدولية مثل:

- التسجيل في مكاتب التشغيل (وكالات التشغيل) حكومة كانت أو خاصة.

- نشر الإعلانات للبحث عن عمل.

- طلب الحصول على موارد مادية ومالية لتمويل المشاريع الذاتية.

وعلى العموم يمكن تلخيص مفهوم البطالة على أنها عدم توافر فرص العمل لمن يرغب في العمل ويبحث عنه وله القدرة على ذلك عند مستوى الأجر السائد.

2 - أنواع البطالة: يمكن تحديد أنواع البطالة فيما يلي:

أ- البطالة الاحتكاكية "وقتية، انتقالية":

هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة الناتجة عن تغيرات في الاقتصاد الوطني، يتمتع العمال المؤهلين العاطلين بالالتحاق بفرص العمل المتاحة، وهي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين عن فرص العمل وأصحاب الأعمال، كما تكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل¹.

وقد تنشأ عندما ينتقل عامل من منطقة أو إقليم جغرافي إلى منطقة أخرى أو إقليم جغرافي آخر، أو عندما تقرر ربة البيت مثلاً الخروج إلى سوق العمل بعد أن تجاوزت مرحلة تربية أطفالها

¹ علي غربي، عوالة الفقر، يوم دراسي تحت عنوان: التحديات المعاصرة، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2004، ص 65.

ورعايتهم¹. تفسر هذه البطالة استمرار بعض العمال في التعطل على الرغم من توفر فرص عمل تناسبهم مثل: صغار السن وخريجي المدارس والجمعات... الخ.

يمكن أن نحدد الأسباب التي تؤدي إلى ظهور هذا النوع من البطالة فيما يلي²:

- الافتقار إلى المهارة والخبرة اللازمة لتأدية العمل المتاح.
- صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل والتخصص الدقيق.
- التغيير المستمر في بيئة الأعمال والمهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة متجددة باستمرار.

ب- البطالة الهيكلية "الفنية":

إن هذه البطالة جزئية، بمعنى أنها تقتصر على قطاع إنتاجي أو صناعي معين، وهي لا تمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد، يمكن أن ينتشر هذا النوع من البطالة في أجزاء واسعة ومتعددة في أقاليم البلد الواحد، ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتحويلات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة، ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة³.

تعرف البطالة الهيكلية على أنها البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى يد العاملة وهيكل الطلب عليها⁴، يقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين والشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة.

قد عرفت البلدان الصناعية المتقدمة نوعاً جديداً من البطالة الهيكلية بسبب إفرات النظام العالمي الجديد والذي تسارعت وتيرته عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات التي حولت صناعات كثيرة

¹ إبراهيم التوهامي وآخرون، العولمة والاقتصاد غير رسمي، مخبر الانسان والمدينة، جامعة المنصورة، قسنطينة، 2004، ص131.

² علي غربي، مرجع سبق ذكره، ص64.

³ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول، 2006، الجزائر، 2007، ص39.

⁴ المجلس الاقتصادي والاجتماعي مواجهة العولمة ضرورة بالنسبة للبلدان الضعيفة، الجزائر، 2001، ص24.

منها إلى الدول النامية بسببها ارتفاع معدل الربح في هذه الأخيرة. هذا الانتقال أفقد كثيرا من العمال الذين كانوا يشتغلون في هذه الدول مناصب عملهم وأحالمهم إلى بطالة هيكلية طويلة المدى¹.

ج- البطالة الدورية أو الموسمية:

ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة ركود قطاع العمال وعدم كفاية الطلب الكلي على العمل كما قد تنشأ نتيجة لتذبذب الدورات الاقتصادية. يفسر ظهورها بعدم قدرة الطلب الكلي على استيعاب أو شراء الإنتاج المتاح مما يؤدي إلى ظهور الفجوات الانكماشية في الاقتصاد المعني بالظاهرة.

تعادل البطالة الموسمية الفرق الموجود بين العدد الفعلي للعاملين وعددهم المتوقع عند مستوى الإنتاج المتاح وعليه فعندما تعادل البطالة الموسمية الصفر فإن ذلك يعني أن عدد الوظائف الشاغرة خلال الفترة يساوي عدد الأشخاص العاطلين عن العمل².

تعتبر البطالة الموسمية إجبارية على اعتبار أن العاطلون عن العمل في هذه الحالة هي على استعداد للعمل بالأجور السائدة إلا أنهم لم يجدوا عملا.

يتقلب مستوى التوظيف والاستخدام مع تقلب الدورات التجارية أو الموسمية بين الانكماش والتوسع (يزيد التوظيف خلال فترة التوسع وينخفض خلال فترة الكساد) وهذا هو المقصود بالبطالة الدورية.

د- تصنيفات أخرى للبطالة:

إضافة لما تم تحديده من أنواع للبطالة، يضيف الباحثون في مجال الاقتصاد الكلي لذلك التصنيفات التالية للبطالة.

● البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية:

البطالة الاختيارية هي الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة، أما البطالة الإجبارية فهي توافق تلك الحالة التي يجبر فيها العامل على ترك عمله أي دون إرادته مع أنه راغب وقادر على العمل عند مستوى أجر سائد، وقد تكون البطالة الإجبارية هيكلية أو احتكاكية.

¹ Conseil national économique et social en coopération avec le programme des nation unies pour le développement humain, Alger, 2006, p37.

² opcit, p35.

● البطالة المقنعة والبطالة السافرة:

تنشأ البطالة المقنعة في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المشغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً حيث أنها إذا ما سحبت من أماكن عملها فأن حجم الإنتاج لن ينخفض. أما البطالة السافرة فتعني وجود عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يجدوه، فهم عاطلون تماماً عن العمل، قد تكون البطالة السافرة احتكاكية أو دورية¹.

● البطالة الموسمية وبطالة الفقر:

تتطلب بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم معينة أعداداً كبيرة من العمال مثل الزراعة، السياحة، البناء وغيرها وعند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات ما يطلق عليه بالبطالة الموسمية، ويشبه هذا النوع إلى حد كبير البطالة الدورية والفرق الوحيد بينهما هو أن البطالة الموسمية تكون في فترة قصيرة المدى. أما بطالة الفقر فهي تلك الناتجة بسبب خلل في التنمية وتسود هذه البطالة خاصة في الدول المنهكة اقتصادياً.

● البطالة الطبيعية:

تشمل البطالة الطبيعية كلا من البطالة الهيكلية والبطالة الاحتكاكية وعند مستوى العمالة الكاملة، ويكون الطلب على العمل مساوياً لعرضه، أي أن عدد الباحثين عن العمل يساوي لعدد المهن الشاغرة أو المتوفرة، أما الذين هم في حالة بطالة هيكلية أو احتكاكية فيحتاجون لوقت حتى يتم إيجاد العمل المناسب، عليه فإن مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل الكامل.

عندما يتعد الاقتصاد الوطني عن التوظيف الكامل فإن معدل البطالة السائد يكون أكبر أو أقل من معدل البطالة الطبيعي، أي أنه عندما تسود حالة الانتعاش يكون معدل البطالة السائد أقل من معدل البطالة الطبيعي، أما في حالة الانكماش فإن معدل البطالة السائد يكون أكبر من معدل البطالة الطبيعي وبذلك تعم البطالة الدورية.

¹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الضرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني سنة 2004، الجزائر، 2005، ص199.

المطلب الثاني: أسباب البطالة والآثار الناجمة عنها

نظرا لتعدد أسباب البطالة والآثار المترتبة عليها واختلافها باختلاف الدول وطبيعة اقتصاد كل دولة فإننا نوجز أسباب البطالة والآثار المترتبة عليها فيما يلي:

1- أسباب البطالة:

للبطالة عدة أسباب متنوعة، وهي تكمن فيما يلي¹:

-زيادة الكثافة السكانية.

-عدم التنسيق بين قنوات التعليم والجهات المسؤولة عنها وما يحتاجه سوق العمل.

-نمو الهجرات القسرية من الريف إلى المدينة بشكل سبب الضغط على حجم ونوعية فرص العمل المتاحة².

-عدم تمكن الدولة من خلق فرص عمل كافية تتوافق مع الأعداد المتزايدة من الداخلين إلى سوق العمل بسبب الإنتاج وضعف الاستثمارات.

-تفضيل البعض على عدم العمل والجد فيه من أجل الحصول على مال بطريق سهل ولو غير شرعي أو مشروع كالتسول، السرقة والنصب...الخ.

-التطور التكنولوجي فكلما زاد التطور التكنولوجي لما أدى إلى زيادة البطالة مثال استخدام الروبوت في بعض مجالات الاقتصاد وخاصة الصناعي.

-طبيعة المهن التي قد تتعارض مع الوضع الاجتماعي ومع بعض التقاليد الموروثة (مهن بعض الخدمات).

2- الآثار المترتبة عن البطالة:

تعد مشكلة البطالة من المشكلات التي تحتل الصدارة في المجتمع، فالعمل يدر على صاحبه الأجر أو الدخل، ومن ثم يستطيع أن يلبى حاجاته الاقتصادية بسهولة، أما اختفاء هذا الأخير فهو مواجهة للفقر، وليس هذا الناتج الوحيد فقط، فهناك انتشار للعمل غير الرسمي، انتشار للآفات الاجتماعية، ناهيك عن تضييع المواهب وغيرها من الآثار التي سوف نتطرق إليها فيما يلي:

¹ أسامة السيد عبد السمیع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، مصر، 2007، ص25.

² اياد عبد الفتاح النصور، اساسيات الاقتصاد الكلي، دار الصفاء، طبعة الثانية، عمان، الأردن، 2004، ص219.

• الاستعمال الضعيف للمورد البشري:

للعنصر البشري أثر فعالا على اقتصاديات الدول في جميع مراحل نموها، فهو العقل المفكر والموجه والمحرك لكل عناصر الإنتاج الأخرى.

فهو المخزون الحقيقي لثروة أي مجتمع، وعليه فمن المفروض أن كل أفراد المجتمع مطالبون بالمساهمة في العمل لصالح هذا المجتمع.

وإذا لم ينجح فريق من العمال في أداء واجبهم الإنتاجي الموجه لإشباع حاجات ورغبات أفراد المجتمع، فهو ناتج من عدم الاستعمال والتوجيه الصحيح للموارد البشرية، في وظائف قادرين على العمل بها، وهذا هدر للموارد البشرية ومدمر لها¹.

• تضييع المواهب المكتسبة:

معروف أن الإنسان معرض للنسيان، وبالتالي فهو معرض للخطأ، ويقول المثل الشعبي من لا يخطأ لا يتعلم، فحتى الشخص الذي لا يعمل فهو يضيع ما تعلمه، وهذا التضييع يصيب مواهب الإنسان العقلية، الفكرية، الفنية، حيث أثبتت الدراسات السيكولوجية أن الإنسان العادي إذا لم يطبق ما تعلمه خلال مدة زمنية معينة تختلف حسب خصائص الأشخاص، فإنه يفقد ما تعلمه، وبالتالي تصبح خسارة مزدوجة، من جهة تضييع سنوات من التعليم والتكوين، ومن جهة أخرى تضييع الأموال العامة التي أنفقت على المدارس ومراكز التكوين المهني والجامعات، حتى وإن حدث واشتغل هذا الشخص بعد فترة زمنية طويلة نوعا ما تكون مردوديته ضعيفة وتلزمه نفقات أخرى لإعادة تكوينه².

• انتشار العمل غير الرسمي:

ظاهرة نجدها بكثرة في الجزائر متمثلة أساسا في السوق الموازية، هذه الأسواق التي أخذت أبعادا كثيرة في المجتمع، فالشباب الذين يتاجرون في الطرقات دون ترخيص فما هم إلا نتيجة من نتائج البطالة، حيث يلجأ معظمهم إلى التجارة الخفيفة هروبا من الضرائب.

¹ إيد عبد الفتاح النور، مرجع سبق ذكره، ص 227.

² عبد القادر محمد عبد القادر عطية، رمضان احمد مقلد، النظرية الاقتصادية الكلية، نشر قسم الاقتصاد، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 249.

فهذه التجارة تعودهم على العمل الفردي، وتجعلهم في المستقبل غير قادرين على الاندماج في مؤسسة أو مجموعة إن وجدوا عملاً، ضف إلى هذا فرغم أن العمل بهذا القطاع قد يضمن دخلاً مادياً إلا أنه لا يساعد على اكتساب مكانة اجتماعية محترمة التي يسعى لها الإنسان كلما تقدم في السن. أما على المستوى العام فهناك انتشار القطاع غير الرسمي الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال. هذا الأخير الذي نتج عن التدهور المستمر للقطاع الرسمي بعد خسارة للخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب التي يمكن أن تخلق مناصب شغل للقطاع الرسمي والذي بدوره سمح للقطاع غير الرسمي في الظهور.

● ظاهرة الفقر:

يعد الفقر من أبرز المشاكل الكبيرة والمزمنة والتي تواجه كثيراً الدول النامية، فقد انتشرت ظاهرة الفقر بشكل كبير في الدول الإفريقية، بل طالت بعض الدول الآسيوية والعربية نتيجة للعديد من الأحداث التي تسلسلت، لتكون عمليات التسريح والبطالة هما آخر المطاف.

إذن فالفقر ناتج من المستوى المنخفض للتنمية الاقتصادية والبطالة المنتشرة، فهو وليد اختلال النظام الاقتصادي العالمي، ومحصلة حقبة طويلة من استنزاف مقدرات الدول المتخلفة وثرواتها على يد الغرب.

ويمكن تلخيص الآثار الضارة والانعكاسات السلبية للفقر على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية فيما يلي¹:

- تفشي الأمراض الاجتماعية.
- انخفاض المستوى التعليمي والثقافي.
- انخفاض المستوى الصحي.
- التهميش وضعف المشاركة في الحياة العامة.

● تفشي الآفات الاجتماعية:

إن عدم شغل الفرد لعمل، يخلق فراغاً كبيراً لديه، إذ يحاول ملئ وقت فراغه بأي طريقة عقلانية، وبالتالي تبدأ سيرة الحلقة المفرعة في المجتمع، هذه الحلقة التي خلقتها الدولة جراء سياساتها الاقتصادية

¹ حسام واخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة، طبعة الأولى، عمان، الأردن، 2000، ص261.

والاجتماعية وتحاول القضاء عليها بشتى الوسائل والطرق، لم يفلح المجتمع الجزائري في القضاء على الآفات الاجتماعية إلى يومنا هذا بل ازدادت انتشارا (السرقه، الإجرام، الإرهاب، تعاطي المخدرات... الخ).

هذه أهم الآثار الاجتماعية الناجمة عن البطالة، في الأخير نتعرض لطريقة علاج هذه المشاكل الناجمة عن البطالة.

المطلب الثالث: قياس البطالة ومحدداتها

يتم تناول هذا المطلب في النقاط التالية:

1- قياس البطالة: يتم تقدير حجم البطالة في الدول المتقدمة بواسطة قياس الاستخدام غير الكامل للعمل، أما في الدول النامية، يصعب قياس حجم البطالة نظرا لتعدد الأنواع فيها، مما يقلل من معدلها بمقدار كبير، فيظهر أقل من المعدل الفعلي، فهناك طرق مختلفة لتقدير حجم البطالة في الدول النامية منها طريقة التقدير القياسي لفائض العمل الذي يقاس من خلال رصد الفرق بين كمية العمل المتاحة والمقدار المطلوب من العمل اللازم لإنتاج المستوى القائم من الناتج باستخدام تكنولوجيا معينة وأيضا بواسطة طريقة معيار إحلال استخدام العمل مع معيار الدخل.

إن قياس معدل البطالة يختلف من باحث لآخر ومن دولة لأخرى وذلك تبعاً لأسباب مفاهيمية ترتبط بتحديد من هو المتعطل وأسباب إحصائية تتعلق بالحصر الدقيق للمتعطلين عن العمل وقوة العمل وفترة التعطل عن العمل¹.

أ- مؤشرات قياس البطالة:

يشير " نيال هو كتر - Niall O'Higgins * (2001) في دراسته الهامة عن بطالة الشباب وسياسة التشغيل من منظور كوني إلى أن مؤشر معدل بطالة الشباب يعتبر من أفضل المؤشرات المتوفرة حالياً لقياس حجم البطالة في أوساط الشباب على الرغم من أنه لا يحيط بكافة التعقيدات المرتبطة بهذه الظاهرة.

¹، فواز الرطوط وآخرون، الآثار الاجتماعية للبطالة في الأردن، بدون دار نشر، عمان، بدون تاريخ، ص12.
* Niall O'Higgins هو أخصائي أبحاث أول في برنامج عمالة الشباب التابع لمنظمة العمل الدولية وأستاذ علوم الاقتصاد بجامعة ساليرنو. وهو حاصل على شهادات من جامعات ترينيتي في دبلن ويورك وشيفيلد وشهادة دكتوراه. من معهد الجامعة الأوروبية في فلورنسا.

وترجع أهمية هذا المؤشر إلى تمكيننا من رسم صورة أفضل عن مدى الاستفادة من الموارد البشرية، كما اعتمدت منظمة العمل الدولية هذا المؤشر بالإضافة إلى تطويرها إلى أربعة مؤشرات رئيسية أخرى يمكنها الإحاطة بالمشكلة من ناحية الحجم والنوع وهي¹:

- معدل بطالة الشباب (نسبة الشباب العاطلين عن العمل إلى إجمالي قوة العمل من الشباب).
- نسبة معدل بطالة الشباب إلى معدل بطالة غير الشباب.
- نسبة بطالة الشباب إلى إجمالي العاطلين.
- نسبة بطالة الشباب إلى إجمالي عدد الشباب.

ويؤكد تقرير منظمة العمل الدولية سنة 2004 بوضوح أن نسبة بطالة الشباب في العالم أعلى من نسبة بطالة غير الشباب.

ب- حساب معدل البطالة:

من النقاط الأساسية التي تثار عند التطرق إلى معدلات البطالة خاصة في الدول النامية المغالاة في تقدير عدد البطالين، بحيث لا توجد وسيلة للتأكد من صحة ما يدعيه العاطلون من حيث حديثهم في البحث عن فرص العمل.

كما أن العاطلين لا يشكلون فئة متجانسة بل تشمل فئات متفاوتة فيما بينها من حيث مدى ارتفاع معدل البطالة وطول فترتها ودرجة المعاناة منها حيث يحسب معدل البطالة على أساس الجنس أو على أساس المنطقة ريف أو مدينة، أو على أساس العمر بالإضافة إلى العرق، حيث أن حساب معدل البطالة على أي أساس منها يعطي نتائج مختلفة تماما عن المعدل الإجمالي لها².

فحساب معدل البطالة تتحكم فيه الإمكانيات المادية والإحصائية، ففي الدول المتقدمة فإن هذا المعدل يعلن كل شهر (الولايات المتحدة الأمريكية)، أما في البلاد النامية فيتم حسابها كل سنة أو حسب الظروف.

¹ احمد خطاب، بطالة الشباب في الوطن العربي (دراسة تحليلية إحصائية)، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، رقم 5، سكيكدة، الجزائر، 2010، ص 104.

² رمزي زكي، فكر الأزمة (دراسة في الأزمة الاقتصادية الرأسمالية والفكر التنموي)، مطبوعات مكتبة، القاهرة، 1978، ص ص (18-20).

كما تختلف مناهج قياس معدل البطالة، فالدول ذات الإمكانيات المحدودة تعتمد على التعدادات السكانية في حساب هذا المعدل أما في الدول المتقدمة يتم حسابه من خلال المسوحات الإحصائية التي تقوم بها مكاتب إحصاءات العمل¹.

عموما كلما توفرت الإمكانيات المادية والبشرية والإحصائية كلما أمكن اعداد ونشر تفصيلات أكثر دقة وموضوعية عن معدلات البطالة.

ج- حجم البطالة:

يتعدد حجم البطالة من خلال حساب الفارق بين حجم مجموع قوة العمل وحجم مجموع المشتغلين.

أما نسبة البطالة فتحسب بقسمة حجم البطالة على إجمالي قوة العمل من ذكور وإناث مضروبا في المائة، وذلك وفقا للمعادلة التالية:

$$\text{نسبة البطالة} = \frac{\text{حجم البطالين (عدد العاطلين عن العمل)}}{\text{اجمالي القوى العاملة}} \times 100$$

وما تجدر الإشارة إليه أن نتائج هذه المعادلة ومخرجاتها تتأثر بعاملين أساسيين، يتعلق الأول بتحديد العمر الزمني المسموح به رسميا لدخول قوة العمل، أما العامل الثاني فيتعلق بتحديد فترة الانقطاع عن العمل والتي يعد بموجبها الفرد عاطلا عن العمل².

وفي دول أخرى تقاس البطالة للعمال المتعطلين نسبة للسكان، وفي دول أخرى يستخرج المعدل بالنسبة للقوى العاملة، وفي أغلب الدول النامية يقاس حجم البطالة عن طريق الأرقام المطلقة أو تنسب الزيادة إلى حجم البطالة الكلي نتيجة عدم توافر الإحصاءات الدقيقة عن السكان والقوى العاملة.

وفي بعض الدول يحسب معدل البطالة على أساس الجنس أو على أساس الريف والحضر أو على أساس العمر أو على أساس العرق.

¹ رمزي زكي ، نفس المرجع السابق، ص 46

² صلاح محمد عبد الحميد، مرجع سبق ذكره، ص 98.

إن الهدف الأساسي من قياس البطالة هو الحصول على مؤشر شامل عن الأداء الاقتصادي وأوضاع العمل ذلك أن ارتفاع مستوى البطالة يعني أن فرص العمل محدودة وأن كثيراً من الناس لا يجدون عملاً.

كما أن حساب معدل البطالة ينطوي على فائدة في دراسة تركيب السكان العاطلين، وفي تحديد الفئات الفرعية التي تلقى اهتماماً خاصاً من المجتمع، كالعاطلين لمدة طويلة وأرباب الأسر العاطلين والشباب العاطلين والأشخاص الذين يمرون بفترات متكررة من البطالة والعاملين في بعض الصناعات والمهن المهددة بالتوقف¹.

2. محددات البطالة: تتمثل هذه المحددات في:

أ- **حجم السكان الإجمالي:** تؤدي زيادة معدلات النمو السكاني وما يترتب عليها من زيادة في أعداد السكان الناشطون اقتصادياً إلى زيادة عرض العمل لاعتباره يعد من بين أهم العوامل في تحديد جانب العرض (عرض العمل)، ومع عدم قدرة الطلب على العمل على تغطية ما هو معروض من القوة العاملة ستؤدي حتماً إلى زيادة حجم البطالة ومعدلها.

ب- **حجم النفقات العمومية:** يعتبر الإنفاق العام - مالية الدولة - أحد أهم العوامل المؤثرة في الأداء الاقتصادي، فالإنفاق العام هو الأداة الرئيسية للدولة في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي فإن كفاءة تخصيصه يعكس أثراً إيجابياً نحو توفير الموارد المالية اللازمة للنمو الاقتصادي، ومن بين الأهداف التي تسعى الدولة لتحقيقها عن طريق سياسة الإنفاق، حفز النمو الاقتصادي، وخلق مناصب شغل جديدة.

ج- **الناتج المحلي الإجمالي:** يعرف الناتج المحلي الإجمالي على أنه كل السلع والخدمات النهائية المنتجة في بلد ما، خلال فترة زمنية معينة، ويحتوي على قيمة السلع المنتجة، ويتبين لنا أن هذا التعريف نقدي يعطي قيمة السلع المنتجة والخدمات، إما بالأسعار الجارية ويعرف بالناتج المحلي الاسمي، أو يقاس بالأسعار الثابتة ويعرف بالناتج المحلي الحقيقي.

د- **معدل التضخم:** هناك علاقة عكسية بين معدل التضخم وفقاً للمنطق التقليدي ومنحنى فيليبس، حيث أنه في ظروف الرواج الاقتصادي يزداد الطلب الكلي، وترتفع مستويات الأسعار، ويقترن

¹ رقية خياري، السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر-البطالة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية تخصص علم الاجتماع التنموية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014، ص 270.

ذلك بزيادة الطلب على العمل، ويرتفع مستوى التشغيل، ومن ثم يقل معدل البطالة، ويحدث العكس في حالات الركود، غير أن الفكر الاقتصادي الحديث قدم ما يعرف بظاهرة الركود التضخمي، حيث يزداد كل من حجم ومعدل البطالة مع ارتفاع معدلات التضخم، لذا فإنه يمكن القول إن العلاقة بين كل من معدل التضخم ومعدل البطالة غير واضحة الاتجاه¹.

¹ سليم عقون، قياس اثر التغيرات على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2009-2010، ص ص (139-133).

المبحث الثاني: البطالة في الجزائر.

إن البطالة في الجزائر قائمة وتمتد جذورها إلى سنوات طويلة مضت نتيجة أسباب متعددة أدت إلى ظهورها وتفاقمها في الاقتصاد الجزائري، ومن أسبابها ما هو اقتصادي ومنها ما هو سياسي وكذلك سكاني ومنها التقني والتنظيمي والإداري قد ترك ذلك كله، عدم قدرة الاقتصاد الجزائري على توفير فرص العمل الكافية أمام الداخلين الجدد في سوق العمل. وبالتالي تصبح مشكلة البطالة أكثر تعقيدا نظرا لعدم وجود سياسات واضحة للتشغيل تعمل على زيادة فرص العمل.

و وفقا لهذا فسناحاول من خلال هذه الدراسة التعرف على ظاهرة البطالة في الجزائر، أسبابها ومراحل نموها، مع التركيز على أهم استراتيجيات لحل مشكلة البطالة في الجزائر.

المطلب الاول: مراحل تطور البطالة في الجزائر.

لقد شهدت الجزائر تطور في وضع البطالة منذ الفترة الاستعمارية إلى فترة الاستقلال والمرحلة التي تلتها وتأثر سياسة التشغيل بالتغيرات سواء الداخلية منها أو الخارجية بالإضافة إلى مختلف التوجهات السياسية التي مرت بها البلاد.

1. وضع البطالة في فترة الاستعمار:

انعكست الأزمة الرأسمالية العالمية بين السنوات (1929-1939) على مستوى بناء المجتمع الجزائري وكان الركود الاقتصادي أشد تأثيرا على الطبقة العاملة نتيجة لانخفاض كمية الإنتاج من جهة بالإضافة إلى إشهار بعض الوحدات الصناعية إفلاسها من جهة أخرى حيث وصل عدد العاطلين إلى حوالي 40 ألف عاطل خلال السنوات الأولى من الأزمة وأمام تزايد معدلات النمو السكاني المرتكزة خاصة في المدن ارتفع عدد العاطلين إلى حوالي 70 ألف عاطل، ويعود ارتفاع عدد العاطلين في هذه الفترة إلى عاملين¹:

الأول يتمثل في اهتمام الاقتصاد الرأسمالي الفرنسي بالبحث عن الشروط المناسبة لتحقيق أعلى معدلات الربح داخل المشروعات الإنتاجية وذلك على حساب العنصر البشري الذي ظل يعاني من الفقر والحرمان.

¹ عبد اللطيف بن اشنهو، تكوين النخلف في الجزائر (محاولة لدراسة التنمية الرأسمالية في الجزائر بين عامي (1962-1980))، الشركة الوطنية، الجزائر، 1989، ص ص (331،332).

أما العامل الثاني فهو مكمل للعامل الأول حيث أدى توجه الرأسماليين إلى تغيير نمط الإنتاج واستخدام الآلة إلى تفاقم مشكلة البطالة، التي وصلت إلى حوالي مليون عاطل¹، الأمر الذي دفع الجزائريين للهجرة إلى فرنسا للبحث عن فرص عمل خلال عام 1954 داخل تنظيمات العمل الرأسمالية مقابل اجر بسيط ولقد عملت الرأسمالية الصناعية على تدعيم الفوارق الطبقية بين مختلف فئات المجتمع الجزائري الذي تجلّى من خلال التمييز العنصري الذي فرض على العمالة المحلية التي حرمت من الامتيازات التي تتمتع بها غيرها من العمالة الوافدة من فرنسا من حيث تحديد ساعات العمل ومعدلات الأجور ... الخ².

2. مرحلة بعد الاستقلال مباشرة:

في فترة بعد الاستقلال تأزم الوضع الاقتصادي أكثر بعد الرحيل المفاجئ لأغلبية مالكي المصانع والوحدات الصناعية الصغيرة مما أدى إلى تعطيل معظم هذه الوحدات الإنتاجية، الأمر الذي حتم على العمال الجزائريين مهمة تسيير هذه الوحدات والحفاظ عليها، وهذا ما يعرف بالتسيير الذاتي الذي يعرف في ضوء التجربة الجزائرية بأنه تسيير العمال الديمقراطي للمنشآت والمستثمرات التي هجرها الأوربيون أو التي تم تأميمها³ ويقوم التسيير الداخلي على⁴:

- تحقيق الاستقلال الاقتصادي للوحدة الإنتاجية في إطار الخطة العامة.

- تحقيق الاستقلال الإداري للوحدة الإنتاجية للعمال بعد اقتطاع الحصة المقررة للدولة.

وقد تكون القطاع الصناعي المسير ذاتيا من مؤسسات صغيرة الحجم قدر عددها سنة 1964 بحوالي 330 وحدة بلغ عدد العمال بها حوالي 300 عامل.

وقد تضمن التسيير الذاتي الصناعي باعتباره تنظيم اجتماعي اقتصادي العديد من التناقضات خاصة فيما يتعلق بشكل ممارسة السلطة والتسيير التي منحت للعمال وحرية التصرف، غير أن الواقع يكشف الخضوع المباشر والغير مباشر للسلطة المركزية.

¹ Hami ahmed, **la colonisation agraire et le sous développement en algérie**, edition S.U.E.D, alger, 1981, p79.

² يوسف سعدون، علم ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 2005، ص ص (3،4).

³ محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري تحليل سوسيولوجي لاهم مظاهر التغير في المجتمع الجزائري المعاصر، المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص ص (121،122).

⁴ يوسف سعدون، مرجع سبق ذكره، ص4.

أما المشكل الثاني فيعبر عن تناقض المفهوم الاجتماعي لمبدأ التسيير الذاتي الصناعي مع إستراتيجية سلطة الدولة التي تهدف إلى إقامة قطاع اقتصادي وطني عن طريق ضم وحدات التسيير الذاتي ثم إلغائه تدريجياً في أواخر الستينات¹.

لقد كشفت الوقائع التاريخية سيطرة الطبقة البرجوازية على تسيير هذه الوحدات وخضوع العمال للقوانين الصادرة عنها².

أما الفترة الممتدة ما بين (1965-1971) شهدت تدهور الوضعية الفعلية للتسيير الذاتي³ والملاحظة أن التوسع في قطاع الدولة على حساب القطاعات الأخرى كان بفعل حركة التأميمات المتتالية، خاصة في قطاع الصناعات الثقيلة وقطاع المحروقات.

عموماً فقد كان ميدان التشغيل يعاني من مشاكل حادة أهمها البطالة بأنواعها المختلفة، وبسيطرة العمل الزراعي بنسبة 65% إلى 70% من السكان العاملين فيها (ميثاق الجزائر، 88) وحسب إحصاء 1966 فإن التشغيل في القطاع الثانوي يعد ضعيفاً جداً (15.9%) بالنسبة للسكان النشيطين موزعين على:

- المناجم 3.01%

- الصناعة الغذائية 18.62%

- الصناعة التحويلية 38.57%

- الصناعة المعدنية 14.65%

- البناء 25.15%

وهذه الفروع الصناعية ضعيفة لا يمكنها امتصاص البطالة بأنواعها المختلفة⁴ فنتيجة لهذه الأوضاع جاءت محاولات للنهوض بعملية التنمية بصفة عامة، وبقطاع التشغيل بصفة خاصة تمثلت هذه الإجراءات أساساً في إجراء إحصاء وطني شامل سنة 1966 الذي أعطى المعالم الأساسية لعملية التخطيط وإجراء تأميمات للموارد الطبيعية والجهاز المالي (المصرفي)، حيث شكلت هذه الإجراءات

¹ أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1985، ص ص (165، 166).

² يوسف سعدون، مرجع سبق ذكره، ص 9.

³ نفس المرجع السابق، ص 10.

⁴ محمد بو مخلف، اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 180.

قاعدة انطلاق المخططات التنموية ابتداء من سنة 1970 حيث تم الاعتماد على تطوير الإنتاج في القطاعين الزراعي والصناعي، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (2-1): يوضح تطور الإنتاج الصناعي والزراعي في الجزائر:

السنة	تطور الإنتاج الزراعي	تطور الإنتاج الزراعي
1963	1.9 مليار دج	2.5 مليار دج
1971	3.1 مليار دج	2.5 مليار دج

المصدر: عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث، دراسة سوسيولوجية فيصل عباس مراجعة خليل أحمد، دار الحداثة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ص 182.

فالملاحظ من خلال المعطيات أن الأولوية أعطيت للصناعة بعد الفترة الأولى من الاستقلال، مما يعني إيجاد الآليات الدافعة إلى حراك عمالي.

3. البطالة في مرحلة المخططات:

إنما لدراسة مشكلة البطالة في الجزائر علينا الآن دراسة مخططات التنمية وما تضمنته من سياسة خاصة بالتشغيل حيث أن التقريرين العامين للمخططين الرباعين الأول والثاني اللذين يشكلان في الواقع انطلاقة فعلية للتخطيط الوطني وهما يغطيان المرحلتين التاليتين من 1970 إلى غاية 1973، والفترة الثانية من 1974-1977.

حيث ينص التقرير العام للمخطط الرباعي الأول أن الهدف الأساسي لإستراتيجية التنمية الطويلة المدى المختارة يرمي أساسا إلى القضاء الجذري على البطالة والنقص في التشغيل بواسطة التصنيع الحقيقي كما أن الهدف الذي كان مقررا أنه ابتداء من 1970 سيتم القضاء نهائيا على النقص في التشغيل، على أن يتساوى النمو الإجمالي السنوي لقوى العمل مع مناصب الشغل الجديدة وذلك من خلال تطوير الصناعات والنشاطات ذات العلاقة بالتصنيع داخل المدن.

والأهداف الكمية للتشغيل تتمثل في " أن تنمية الصناعة التي تشغل حاليا 120000، شخص يجب أن توفر خلال العشر السنوات المقبلة 40% من مناصب الشغل الجديدة الضرورية خارج قطاع الفلاحة"¹.

¹ سفير ناجي، محاولات في التحليل الاجتماعي (التشغيل، الصناعة والتنمية)، ج2، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 44.

أما المخطط الرباعي الثاني (1974 - 1977) فقد تم التركيز أكثر على مسألة التشغيل من خلال تخصيص قسم خاص بسياسة التشغيل وذكر بأن الهدف الأول من سياسة التنمية هو توسيع التشغيل من أجل رفع مستوى معيشة السكان¹.

ويذكر التقرير أن هذا المخطط يمثل امتداد للمراحل الأخرى على أن الهدف منه " أن يحدث من الآن حتى سنة 1980 أكثر من مليون منصب شغل بالاعتماد على القطاعات ذات الحيوية على المدى الطويل كالصناعات التكاملية والاستهلاكية، وضمان القضاء في نفس الوقت على الأسباب الاقتصادية البنيوية للبطالة ونقص التشغيل"².

أ. المرحلة الأولى ما قبل الإصلاحات:

عملت إستراتيجية التنمية الشاملة في الجزائر على تطبيق سياسة تتمحور حول مشكلة البطالة والتي كانت ولا تزال التحدي الأساسي للمجتمع الجزائري.

فبعد الاستقلال كما مر معنا تمحورت إشكالية التشغيل حول قضية البطالة التي انعكست على وضعية سوق العمل من خلال الحجم العام لطلب العمل، وكانت نسب تغطية طلبات العمل بعروض العمل حوالي (17.35%)، سنة 1974، و(91.31%) سنة 1972، و(95.30%) سنة 1973، وكانت هذه المناصب في قطاع البناء والأشغال العمومية³.

إن التطور الذي سجله قطاع التشغيل كان واضحا منذ سنة 1967، أي منذ الشروع في تطبيق نظام المخططات وذلك بفضل الحجم الاستثماري الذي بدأ بمتوسط سنوي نحو 3 مليار دينار جزائري من خلال المخطط الرباعي الأول (70-73) ثم إلى 52 مليار دج لكل من سنة 1978 و1979، وإلى 70 مليار دج خلال المخطط الخماسي الأول (80-84)، وإلى 74 مليار دج خلال المخطط الخماسي الثاني (85-89).

هذه النتائج الرقمية لها علاقة بسياسة التشغيل والتي تبرز في زيادة عدد المشتغلين عام 1967 من 75.1 مليون عامل إلى 65.2 مليون عامل سنة 1977 ثم إلى أكثر من 4 مليون سنة 1987.

¹ سفير ناجي، نفس المرجع السابق، ص 45

² نفس المرجع السابق، ص 45.

³ مجلة الجزائر للعمل، التشغيل في الجزائر الواقع وفاق، الجزائر، 1982، ص 41.

إن المتوسط السنوي لعدد مناصب الشغل تم بفضل التيارات الاستثمارية المرتفعة خلال الفترات التي سبق ذكرها والتي وصلت إلى 500.114 منصب عمل بينما كان المتوسط السنوي لحجم استثمار نحو 2.42 مليار دج¹.

- أما المرحلة الممتدة من (1972-1980) فتميزت بمجموعة من الخصائص منها²:

- تكوين الجماعات العمالية على مستوى الوحدات الصناعية.

- إعطاء المؤسسات الدور في تسيير اليد العاملة والتكفل ببعض الوظائف التي كانت من اختصاصات الدولة من هذه الوظائف النقل والخدمات المتعلقة بالصحة والسكن والتعاونيات الاستهلاكية.

- انخفاض طلبات العمل الذي سجل 330.123 طلبا مقارنة مع الفترة (1971-1973) التي كانت 233.228 طلب عمل.

- استقرار في عرض العمل حسب مصالح التشغيل وكان يشمل أساسا على مناصب العمل التي تتطلبها بعض القطاعات مثل قطاع البناء والأشغال العمومية.

- التغير الجذري في استخدام قوة العمل وذلك نتيجة انتقال المنتجين في مجال الفلاحة إلى مراكز التصنيع في المدن، وذلك نتيجة التطور الصناعي بالمقارنة مع الوضع الفلاحي.

أما الفترة ما بين (1980-1990) شهدت هذه الفترة أزمة تشغيل والتي مست خاصة فئة الشباب الذين تضرروا كثيرا بحكم إعطاء الأولوية لذوي التأهيل والخبرة التكوينية.

وفي الجزائر تميزت فترة الثمانينات بتقلص سوق العمل، ويمكن تقسيم هذه المرحلة إلى فترتين حسب المخططات الخماسية.

• الفترة الأولى (1980-1984):

حيث سعى برنامج المخطط الخماسي الأول إلى وضع أهداف تطور من مستوى إنتاجية العمل ومواصلة توفير مناصب الشغل وذلك تلبية للطلب المتزايد وبدى ذلك من خلال الدور المتزايد للدولة في تنظيم سوق العمل من خلال مجموعة من الإجراءات التي تهدف أولا إلى تقليص ظواهر عدم

¹ حسين بملول، مرجع سبق ذكره، ص 257.

² مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 165.

استقرار اليد العاملة وذلك بتوحيد الممارسات الأجرية عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في إطار القانون الأساسي للعمل.

وعليه فقد سجلت مصالغ التشغيل الفترة (1981-1984) معدلا سنويا لطلبات العمل قدره 157943 طلب ومعدل سنوي لعروض العمل قدره 149046 عرض¹.

جدول رقم (2-2): نسبة تحقيق البرامج الاقتصادية مختلف المجالات (1980-1984)

القطاع	المتوقع	الحقق
الصناعة	185.000	6.8%
البناء	218000	31%
الخدمات، النقل والتجارة	410.000	39.20%
الإدارات	230.000	82.2%

المصدر: تقرير تنفيذ المخطط الأول (1980-1984)

الملاحظ أن تدخل الدولة يظهر من خلال قطاع الإدارة التي احتلت المرتبة الأولى بإضافة حوالي 230000 منصب شغل جديد أغلبها في قطاع التربية والتعليم والتكوين المهني والصحة العمومية، وهذا راجع إلى تزايد السكان الذي قدر بـ 32% سنويا.

ثم يأتي قطاع البناء والأشغال العمومية بما قيمته 218000 منصب عمل، وهذا راجع إلى الأولوية التي منحت لقطاع السكن من أجل إنجاز ما تبقى من برنامج المخطط الرباعي وتحقيق التأخر في إنجاز السكنات الاجتماعية المبرجة ضمن المخطط الخماسي، أما القطاع الصناعي لم يساهم إلا بوتيرة قليلة في إيجاد مناصب الشغل 125000 منصب، وذلك بسبب الأزمة الاقتصادية من جهة والانخفاض التدريجي لأسعار النفط في الأسواق العالمية، كما ساهمت إعادة الهيكلة في ذلك.

أما القطاع الفلاحي فرغم إعادة هيكلته إلا أنه فقد ما يقارب من 9000 منصب عمل وذلك بسبب انخفاض مرد ودية الأراضي بالإضافة إلى الجفاف وانخفاض المستوى المعيشي للفلاحين مقارنة بعمال القطاعات الأخرى.

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 167.

• المخطط الخماسي الثاني (1985-1988):

عرفت الجزائر خلال هذه الفترة زيادة نسب البطالة التي تجاوزت المليون شخص سنة 1987 نتيجة الزيادة السكانية الكبيرة إلى جانب ضعف معدلات النمو حيث كانت النتيجة خلافا لتوقعات المخطط الخماسي الثاني.

أما وضعية التشغيل حسب القطاعات فلم تتغير حيث بقي قطاع الإدارة في المرتبة الأولى من حيث زيادة مناصب العمل الجديدة، وذلك نتيجة الأزمة الاقتصادية بسبب الانخفاض الشديد في أسعار المحروقات¹، الذي انعكس سلبا على مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية رغم الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988 من أجل إعادة المؤسسة الجزائرية إلى وضعها الطبيعي ومن هذه الإصلاحات:

- إعطاء دور جديد للمؤسسات الاقتصادية العمومية، وذلك من خلال جعلها أكثر استقلالية في سير شؤونها وذلك لتحسين الإنتاجية.
- من ضمن قوانين الإصلاحات ظهور صناديق المساهمة التي تهدف إلى المساهمة في التنمية والمتابعة لتنفيذ مخطط المؤسسة والرقابة، فهو العون الإنمائي للدولة لتسيير الأموال العامة وعلى أساسه يمكن القيام باستثمارات اقتصادية لحساب الدولة وذلك عن طريق المساهمة في رأس المال ومنه إيجاد مناصب جديدة للعمل.
- تكييف التخطيط حسب التحولات الاقتصادية الجديدة من خلال إيجاد آليات التوازن الشامل وهيكلية الاقتصاد الوطني وفق استراتيجيات قصيرة وطويلة المدى مع تغطية الطلب الاجتماعي.
- دمج الاستثمار الخاص ضمن آليات المساهمة في التنمية الشاملة وذلك بمنحه حرية أكبر بهدف تشجيعه على تكثيف الأنشطة الإنتاجية وإنشاء مناصب الشغل.
- تشجيع التصدير وترقيته من خلال إعطاء بعض التحفيزات الضريبية وتسهيل استيراد المواد للمؤسسات المصدرة ومنح الامتيازات من أجل التخفيف من حدة البطالة، لكن النتائج كانت محدودة بسبب قلة المنتوجات القابلة للتصدير².

¹ Abdel-Kader Sid Ahmed, **développement sans croissance d'expérience d'économies pétrolière du trière monde**, Algérie, 1983, p11.

² مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص ص (170-173).

- عموماً تميز المخطط الخماسي الثاني بتقليص فرص العمل نتيجة تناقص الاستثمارات الجديدة وانقطاع التمويل لبعض المؤسسات من المواد الأولية، بالإضافة إلى تناقص برامج العمل بالنسبة للمؤسسات الأخرى، مما أدى إلى اضطراب القاعدة الاجتماعية والمادية للقطاعات الاجتماعية، وتدهور الأوضاع في مجال التشغيل الذي أدى إلى تسريح العمال بمتوسط 20 ألف سنوياً.

ب. برنامج صندوق النقد الدولي والبطالة:

تشير الشواهد أن معدلات البطالة شهدت ارتفاعاً كبيراً جراء تطبيق برنامج صندوق النقد الدولي التي وصلت نسبتها إلى ما يفوق 29 %، ووفقاً لإحصائيات الديوان الوطني فإن ثلث اليد العاملة المقدرة بـ 7.3 مليون نسمة لا تتوفر على منصب عمل أي ما يقارب 2.6 مليون لا يعملون وتوزعت البطالة في فترة التسعينات إلى نوعين:

- **بطالة الإدماج** : وتضم الذين سبق لهم العمل من قبل وتقدر نسبتهم بـ 76%.

- **بطالة إعادة الإدماج** : وتضم الذين فقدوا مناصب عملهم وتقدر نسبتهم بـ 24% منهم 31 % كانوا يعملون في قطاع البناء والأشغال العمومية، ويعود سبب بطالتهم إلى السياسة التنموية المتبعة والمقترحة من طرف الدوائر المالية العالمية¹.

والجدير بالذكر أن البطالة لم تمس القطاع العام فقط (52 %) فحتى القطاع الخاص عرف بطالة عالية وصلت إلى (48%) وذلك بسبب نقص الخبرة بالإضافة إلى التسرع وعدم الاستقرار، كما أن البطالة كانت لدى فئة الذكور أكثر منها لدى الإناث، هذا من جهة وأخرى ترتفع نسبتها في الوسط الحضري عنها في الوسط الريفي².

وبارتفاع نسب البطالة بين ذوي المؤهلات العالية والجامعيين نجد أنها تقل لدى ذوي التكوين الأولي أو عديمي التكوين وذلك نتيجة التحاقهم بالقطاع غير الرسمي كعمال أحرار أو حرفيين أو مستخدمين في المنازل مما أدى إلى توسع الاقتصاد الهامشي الذي أصبح يلبى احتياجات نسبة كبيرة من المجتمع الجزائري، باعتبارها أداة للتغيير الاقتصادي والاجتماعي والحل الملائم لمشكلة البطالة³.

¹ إسماعيل فيرة وآخرون، مستقبل الديمقراطية في الجزائر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1999، ص 219.

² رقية خباري، مرجع سبق ذكره، ص 293.

³ إسماعيل فيرة وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 220.

ونتيجة لهذا الوضع بادرت الجهات المسؤولة بوضع مجموعة الإجراءات من بينها إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفتح المجال للتشغيل المؤقت، بالإضافة إلى مبادرة ما يعرف بـ " التكوين التحويلي " التي تم فيها إعادة تكوين العمال المسرحين بمراكز التكوين المهني، غير أن هذه الإجراءات لم تفلح في القضاء على مشكلة البطالة، فهي لا تطرح حلولاً جذرية بل حلولاً مؤقتة.

ج. مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق (1990-1999):

نتيجة للأوضاع التي سبق ذكرها في المرحلة السابقة جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة واستيراد الأجهزة والمواد الأولية، مما أدى إلى تراجع معدلات النمو واختلال التوازن الاقتصادي مع تسجيل معدلات عالية للبطالة الأمر الذي تطلب ضرورة إعادة النظر في السياسات التنموية المتبعة، وذلك بتطبيق برامج استعجالية للتخفيف من حدة البطالة ومن الفقر أيضاً، وكان ذلك بتطبيق برامج الإصلاح والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية والاستعداد للدخول في نظام اقتصاد السوق من خلال تعميق الإصلاحات وقد كان لمشكلة انخفاض أسعار الصادرات من المحروقات وارتفاع أسعار وارداتها من الحبوب والموارد الغذائية الضرورية دفعت الجزائر إلى طلب تمويلا من صندوق النقد الدولي لتواجه هذا الاختلال.

حيث تقلصت عروض العمل في هذه الفترة مما أدى إلى زيادة نسبة البطالة بحيث انتقل عدد البطالين من 435.000 بطل سنة 1985 ليصل إلى 150000 بطل نسبة 1990 والجدول التالي يوضح النسب التي وصلت إليها البطالة.

الجدول رقم (2-3): نسبة البطالة خلال الفترة 1989-1991 حسب الفئات العمرية

سنة البطالة		فئات العمر
1991	1989	
% 58	% 63	أقل من 20 سنة
% 41	% 31	20 - 25
% 23	% 17	25 - 30
% 06	% 08	أكثر من 30 سنة

المصدر: عبد العزيز شرابي، عبد الرزاق بن حبيب، السكان والتنمية في بلدان المغرب العربي، إشارة خاصة إلى معضلة البطالة، مجلة كلية العلوم وعلوم التسيير، العدد السادس، جامعة الجزائر 1997، ص 59.

الملاحظ أن فئة الشباب الجامعيين وذوي التعليم الثانوي كانوا أكثر تضرراً من غيرهم نتيجة عدم تطابق سياسة التكوين مع سياسة التشغيل، ونتيجة لزيادة الأوضاع سوء لجأت الجزائر إلى صندوق النقد الدولي مرة ثانية وتم إدخال إصلاحات جديدة منها:¹

- ترقية النمو الاقتصادي وتخلي الدولة عن مساعدة بعض المؤسسات العمومية وفتح مجال أكبر للمؤسسات الخاصة.

- إعادة النظر في أسعار السلع والخدمات، معدلات الصرف وأسعار الفائدة.

- تحرير التجارة الخارجية وتطبيق إصلاح التعريفات الجمركية ورفع نظام رخص الاستيراد وتشجيع الصادرات.

وكان من نتائج هذا الاتفاق زيادة البطالين من 126000 بطل سنة 1991 ليصبح 1482000 بطل سنة 1992 ليتزايد سنة (1993-1994) من 1770000 الى 2100000 بطل.

¹ عبد العزيز شرابي، عبد الرزاق بن حبيب، مرجع سبق ذكره، ص 38.

فنتيجة للأوضاع التي عرفت الجزائر دفعتها إلى تبني سياسات على مستوى الاقتصاد الكلي تهدف إلى تحقيق توازن اقتصادي ومالي من خلال الحد من عجز ميزانية الدولة وتحرير الاقتصاد بتفعيل آليات السوق وتخلى الدولة عن التدخل في جميع الأنشطة الإنتاجية، وتخفيف دور القطاع الخاص وتحرير المبادلات الخارجية، وقد عرف ذلك ببرنامج الإصلاح الاقتصادي الذي نفذ في مارس 1994، حيث عرف هذا البرنامج إصلاحات واسعة كان أهمها تنفيذ برنامج المخصصة غير أن تطبيق هذا البرنامج أدى إلى تباطؤ في النشاط الاقتصادي وإلى زيادة البطالة وتفاقم مشكلة الفقر.

فعلى مستوى البطالة تأثرت مستويات التشغيل سلباً نتيجة غياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية وأدى إلى التسريح الجماعي للعمال نتيجة إعادة الهيكلة وغلق المؤسسات وارتفعت نسبة البطالة من 24% سنة 1994 إلى أكثر من 29% سنة 1997، حيث وصل عدد البطالين الى 2.3 مليون بطل سنة 1997 منها 80% بطالين شباب وحوالي 80.000 من خريجي الجامعات والمعاهد¹.

غير أن هذه الإصلاحات لم تحقق أهدافها لسببين رئيسيين:

- احتكار السوق ونقص المنافسة لم تحفز المؤسسة على البحث عن وسائل جديدة تسمح لها برفع الإنتاجية وتسمح لها باستعمال أدوات الإنتاج استعمالاً رشيداً.
- لم يصاحب تحويل الملكية تغييراً في أساليب تعيين المسيرين في الوقت الذي أصبحت فيه كفاءة المسير تلعب دوراً هاماً في فعالية المؤسسة.

د. إحصاءات المجلس الاقتصادي الاجتماعي:

حسب تقرير المجلس الاقتصادي الاجتماعي لسنة 2009 أن معدل البطالة لا يزال متمسراً في الانخفاض، إذا انتقل من 12.8% سنة 2009 إلى 11.8% سنة 2007 ليبلغ 11.3% سنة 2008.

غير أن المشكل الأساسي يكمن في هيكلة البطالة بالإضافة إلى عدم الشفافية في الحصول على منصب شغل خاصة الدائمة منها، مما يثير احتجاجات في بعض المناطق أمام المصالح العمومية للتشغيل والسلطات المحلية.

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص181.

الملاحظ إن نسبة بطالة الشباب البالغين من 20 إلى 24 سنة تمثل أكثر من 57 % من مجموع السكان وسجلت فئات العمر 15-21 سنة معدلات البطالة الأكثر ارتفاعا بنسبة 25% لدى الأقل من 20 سنة و23% بالنسبة لفئات 20-24 سنة على التوالي أي أكثر من ضعف المعدل الإجمالي للبطالة¹.

هـ. تطور البطالة على المستوى الوطني:

يظهر لنا الجدول ادناه تغير في نسبة البطالة:

الجدول رقم (2-4): تسجيلات لمؤشر معدل البطالة (%) في الجزائر.

السنة	البطالة (%)
1980	15.79 %
1985	16.90 %
1990	19.76 %
1995	28.11 %
2000	29.50 %
2005	15.27 %
2010	9.96 %
2012	11.00 %
2014	10.60 %
2016	10.50%
2018	11.10%

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على الموقع:

<https://ar.actualitix.com/country/dza/ar-algeria-unemployment-rate.php>

تاريخ الإطلاع: 2019/01/18 على الساعة 15:15.

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي "النتائج العامة للتقرير الوطني حول التنمية البشرية" (1998-2008) متوفر على موقع: www.cnes.dz، تاريخ الاطلاع 2019/01/15، على الساعة 16:30.

كما بلغت نسبة البطالين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل حجما قدر بـ: 1337000 شخصا، وبلغ بذلك معدل البطالة 11.2% على المستوى الوطني، مسجلا بذلك ارتفاعا بلغ 0.6 نقطة مقارنة بسبتمبر 2014، وبلغ 9.9% لدى الذكور و16.6% لدى الإناث¹.

ومن بين هذه الفئة 18.6% أي ما يعادل 175000 شخصا لم يقوموا بمساعي للبحث عن منصب شغل خلال شهر سبتمبر 2015 الاعتقاد هم بعدم وجود مناصب شغل شاغرة، 9.2% لم يجدوا مناصب عمل في الماضي و25.8% منهم قد قاموا بمساعي للبحث عن منصب شغل قبل سبتمبر 2015².

عاد مؤشر البطالة إلى الارتفاع مجددا قبل نهاية العام 2016، حيث بلغت نسبة البطالة في الجزائر 10.5% في سبتمبر 2016 مقابل 9.9% خلال شهر أبريل من نفس السنة بفعل الزيادة التي مست أساسا النساء وخريجي التعليم العالي، وأعلن الديوان الوطني للإحصائيات، أن عدد السكان النشطين بلغت في سبتمبر 12.117 مليون نسمة مقابل 12.092 في أبريل 2016.

وتظهر الدراسة وجود تباينات محسوسة في معدلات البطالة بالنظر لعوامل السن والمستوى التعليمي والشهادة المحصل عليها، وسجلت بطالة الشباب فوق 25 سنة 7.9% بينما قفزت بالنسبة للشباب بين 16 و24 سنة إلى 26.7%، ويزداد معدل البطالة كلما ارتفع مستوى التأهيل وخاصة في أوساط الخريجين من الجامعة، حيث بلغت البطالة بين حاملي الشهادات العليا إلى 17.7% و13% في أوساط الخريجين من معاهد التكوين المهني، و7.7% بين الأشخاص بدون تأهيل وبلغ عدد البطالين الباحثين عن عمل منذ أزيد من سنة 66.4%، ففيما بلغ عدد البطالين الذين يقبلون بمهن أقل من تأهيلهم 75.3% وبالمهن الشاقة 26.7% وبالمهن ذات الأجر الضعيف 75.8%³.

وفيما يتعلق بتوزيع البطالين حسب الشهادة التعليمية المتحصل عليها، فتم تسجيل 680.000 بطل لا يملكون اي شهادة، ما يمثل حوالي نصف إجمالي عدد السكان البطالين (49.4%)، ومن إجمالي السكان البطالين، يمثل خريجو التكوين المهني نسبة 25.7%، في حين ان خريجي التعليم العالي يمثلون

¹ الديوان الوطني للإحصائيات، متاح على موقع، <http://www.ons.dz/IMG/pdf/emplar0915.pdf> ، تاريخ الاطلاع 2019/01/22، على الساعة 19:11، ص 1.

² الديوان الوطني للإحصائيات، مرجع سبق ذكره، ص 2.

³ نسرين لعرايش، الجزائر اليوم، متاح على موقع، <http://aljazairalyoum.com/البطالة-في-الجزائر-فوق-10-مجددا/> ، تاريخ الاطلاع 2019/02/15، تاريخ الاطلاع 11:15.

نسبة قدرها 24.9% وفي المتوسط، فان ستة (6) بطالين من اصل عشرة (10) هم بطالين منذ فترة طويلة، ما يمثل نسبة 59.2 بالمائة وقاموا بمبادرات من اجل الحصول على عمل منذ سنة واكثر¹.

من المتوقع أن يتعافى معدل النمو عام 2018 مع التوسع المالي. ومع تنفيذ الاستثمارات العامة الجديدة المعلنة في موازنة 2018، سيزيد معدل النمو العام والتضخم. ونتيجة لذلك من المتوقع أن يبلغ معدل نمو إجمالي الناتج المحلي 3.5% والتضخم 7.5% عام 2018. لكن معدل نمو إجمالي الناتج المحلي سيواجه صعوبة في تجاوز نسبة 2% لعام 2019-2020، ليشكل ذلك نغوا هزيبا لبلد متوسط الدخل يغلب على شعبه نسبة عالية من الشباب².

المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر.

إن للبطالة أسباب كثيرة منها القضية السكانية والسياسة والتعليمية والظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، والشؤون التنظيمية وإن كل منهم يؤثر في جانب عرض العمل أو في جانب الطلب عليه أو في كل منهما.

1- الأسباب الخارجة عن إرادة الدولة: وهي التي أضعفت معدلات الاستثمار المحلي ومنها عدم توفر فرص العمل والتي كانت خارج نطاق الحكومة في تصرفاتها من خلال إبعاد مسؤوليتها سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة ومن بين هذه الأسباب ما يلي³:

إنخفاض أسعار المحروقات

بما أن الجزائر بلد طاقتي يحتل فيه قطاع المحروقات أهمية كبيرة بحيث يعتمد الاقتصاد بالدرجة الأولى على إنتاج وتصدير المحروقات بنسبة 96% إلا أن انخفاض أسعار البترول بصورة مستمرة خلال فترة الثمانينات من حوالي 35 دولار للبرميل في سنة 1980 إلى 15 دولار في عام 1986 م أدى إلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة إتباع سياسة تقيديه بسبب تدهور الريع البترولي وهذا ما أدى إلى تقلص حجم الاستثمارات المحلية ومن ثم تقلص إيجاد مناصب عمل جديدة.

¹ أيكو الجبريا، نسبة البطالة في الجزائر، متاح على موقع، <http://www.eco-algeria.com/content/نسبة-البطالة-إلى-111-بالمائة-في-أفريل-2018>، تاريخ الاطلاع 2019/01/18، على الساعة 13:02.

² الجزائر افاق اقتصادية، متاح على موقع،

<https://www.albankaldawli.org/ar/country/algeria/publication/economic-outlook-april-2018>

تاريخ الاطلاع 2019/01/18، على الساعة 17:22.

³ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة تشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الجامعة، عمان، الأردن، 2008، ص ص (52-54).

انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى

وترتب عن ذلك إتباع سياسة انكماشية في فترة الثمانينات من قبل الدول المتقدمة لان نمو الناتج المحلي الإجمالي في تلك الدول قد انخفض من 94% في سنة 1980 إلى 5.3% في سنة 1983 ثم إلى 3.3% في سنة 1986 مما أدى إلى تناقص واردات هذه الدول من الدول النامية ومنها الجزائر، وبالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان له الأثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير.

تدهور شروط التبادل التجاري الدولي

إن انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار من 124.3% في عام (1984-1985) إلى 101.9% في عام 1986/ 1987 فحسب سنة 1980 هي سنة الأساس، أدى إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية لأن الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي وبالتالي تأثير إستراداتها من السلع التامة الصنع حيث انخفض سعر صرف الدولار نحو 30% و20% أمام كلا من الين الياباني والمارك الألماني على التوالي في بداية الثمانينات، كل ذلك أثر على حجم المبادلات التجارية وأي انكماش في أطراف التبادل التجاري يؤثر على مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.

القضية السكانية

يلعب السكان في أي مجتمع دورا أساسيا في تحديد حجم المعروض من القوى العاملة حيث تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع زيادة الإنتاج بغرض ثبات العوامل الأخرى على ماهية عليه إلى انخفاض مستوى المعيشة وتلاقي انتشار البطالة بصورها المختلفة ولقد عرفت الجزائر في الفترة 1962م إلى 1985م تضاعف عدد السكان بثلاث مرات أي بنسبة سنوية للنمو الديمغرافي تجاوز 3% ومنذ نهاية الثمانينات وتبعاً لأثر المزدوج للتنمية والانتشار الواسع لوسائل منع الحمل في المجتمع، سجل تباطؤا محسوسا لوتيرة نمو السكان حيث بلغت نسبة النمو الديمغرافي سنة 1998م 1.52% أي ما يعادل انخفاضا بالنصف خلال عقد واحد وقدرت هذه النسبة ب 1.46% سنة 1999م و 1.43% سنة 2000م، وأن زيادة السكان حتى نهاية الثمانينات أدت إلى تزايد نسبة السكان النشطاء اقتصاديا من 3049952 شخصا في سنة 1977م إلى 8326000 شخص سنة 1998م، وهكذا أصبحت مشكلة تزايد السكان مع عدم وجود سياسة واضحة لامتناع نسبة التزايد مما أدى إلى تفاقم البطالة.

2- الأسباب النابعة من اتجاهات الدولة الجزائرية:

تشمل العوامل التي يمكن للدولة أن تتدخل فيها، وتؤثر عليها بشكل أو بآخر، وتتعلق في مجملها بالاختلالات الهيكلية للوحدات الاقتصادية وللتوزيع السكاني الذي يتركز في مناطق الشمال، مما أحدث اختلالاً في التوازنات الجهوية، وما ينتج عنه من ضرورة توفير مناصب شغل بهذه المناطق. ومن بين هذه العوامل كذلك الجانب المتعلق بدرجة تأهيل اليد العاملة.

عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات السوق:

هناك زيادة كبيرة في عرض خريجي المدارس ومراكز التكوين، المعاهد والجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة. مما يعني فقدان همزة الوصل بين المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات التعليمية في جل الدول النامية. وهكذا ابتعدت عن عدم الملائمة، مما يحول دون توافق العرض مع الطلب ويرجع ذلك إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق خاصة التخصصات النادرة.

وقد سعت الجزائر خلال الخمس السنوات الأخيرة إلى تطبيق إستراتيجية جديدة من خلال البرامج الوطنية للبحث العلمي وإصلاح الجامعة، والتوجه إلى نظام ليسانس - ماستر - دكتوراه، في التكوين بجانبيه الأكاديمي والتطبيقي. وهو ما يوفر ارتباطاً وانسجاماً أكثر مع النشاط الاقتصادي الوطني ومتطلباته من جهة، ومع التطورات على المستوى الجهوي والدولي في الموضوع من جهة أخرى لإحداث تكامل أكبر بين المؤسسات التعليمية والاقتصادية للوصول إلى أداء أفضل من حيث المردودية، خاصة المرتبطة بالعنصر البشري¹.

البعد المكاني للسياسة السكانية:

مما لاشك فيه أن البعد المكاني للسياسة السكانية يؤثر على مستوى استخدام الموارد البشرية، إذ أن التركيز السكاني في المناطق الشمالية يؤدي إلى ارتفاع الكثافة السكانية على المساحات المأهولة بسبب التروح من الريف إلى المدينة. وما لاشك فيه أيضاً أن هذا الخلل التوزيعي يخلق ضغطاً على المؤسسات، بحيث يصعب عليها امتصاص العمالة المتاحة. وهو ما يستوجب ضرورة إنشاء مشاريع اقتصادية كالمجمعات الصناعية والزراعية القادرة على خلق القيمة المضافة من جهة، وعلى توفير مناصب شغل

¹ ناصر دادى عدون، مرجع سبق ذكره، ص ص (254،255).

جديدة تستوعب فائض العمالة من جهة أخرى. وهكذا ساهم قصور التوازن في التنمية الإقليمية والتوازنات الجهوية في خلق المزيد من الاختلال في سوق العمل وسوء استخدام الموارد البشرية المتاحة.

الاختلالات الهيكلية:

تعود مشكلة التشغيل والبطالة إلى تشابك الاختلالات الهيكلية في فترة الثمانينات من القرن الماضي وما قبلها، وخاصة التشابك غير المتوازن بين القطاعات الإنتاجية في الاقتصاد الوطني، مما أدى إلى تراجع معدلات نمو الناتج مقارنة بالزيادة السكانية. الشيء الذي حال دون توفير فرص التوظيف القادرة على احتواء اليد العاملة. فالأسباب الهيكلية للبطالة في الجزائر يمكن تصنيفها إلى ثلاث عناصر أساسية وهي:

-نقص ديناميكية القطاع الإنتاجي صناعيا كان أو زراعيا، إذ لم يستطع القطاعين إظهار المرونة الواجب توفرها في سوق العمل من خلال الجهاز الإنتاجي، الذي لم يتمكن من تحقيق التمويل الذاتي الموجه للاستثمار ولتوسيع طاقاته الإنتاجية الحالية من جهة. ولم يتمكن حتى من ضمان نشاطات الصيانة وخدمات ما بعد البيع والتي كان بإمكانها أن تمتص جزءا من البطالة الحالية من جهة أخرى.

-انخفاض دعم الاستثمارات الإنتاجية وتوقفها في بعض الحالات منذ سنوات، خصوصا أن حجم الإعانات يشكل إحدى السبل الناجعة لضمان استمراريتها لما يعنيه ذلك من مناصب عمل جديدة يمكن التخلص من حالة البطالة والعطل نتيجة لسوء تسيير الموارد المالية لهذه المشاريع. فقد ظلت الجزائر تعاني من أزمة التمويل، إذ كانت رؤوس الأموال إحدى العقبات التي حالت دون توجيه بعض النشاطات الاقتصادية إلى مسارها الصحيح.

-عدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل باعتبار أن الأول أصبح مجرد مصنع بشري يقوم بالتكوين الكمي أكثر منه النوعي، وبدون التكفل بمصير المتخرجين، في إطار التكامل بين مختلف القطاعات الاقتصادية والمؤسسات المكونة.

3-العوامل المباشرة للبطالة:

تمثل هذه العوامل في ميل سياسة التشغيل إلى الصيغة التعاقدية، مما يعني انخفاض مناصب العمل الدائمة إن لم نقل انعدامها في بعض الأنشطة الاقتصادية بسبب تجميد آلية التوظيف الدائم، خاصة في قطاع الإدارة والخدمات. وتؤكد ظهورها بشكل أكثر وضوحا ببلادنا مع الإصلاحات الهيكلية في شكل عقود محدودة أو مفتوحة المدة، تشغيل الشباب في إطار الشبكة الاجتماعية والعقود السابقة للتشغيل.

كما أن تباطؤ نمو المشاريع الاقتصادية وتأخر آجال تسليمها يشكل أيضا أهم هذه العوامل. الشيء الذي يؤدي إلى زيادة التكاليف التي يصعب تحملها مما يؤدي في النهاية إلى حل أو غلق المؤسسات المعنية، وما سينتج عنه من حالات التسريح الفردي أو الجماعي للعمال.

سوء تخطيط القوى العاملة: إن سوء تخطيط القوى العاملة سببا جوهريا في زيادة حدة البطالة حيث أن هدف تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وربما تحقيق فائضا وتراكما رأسماليا يعاد استثماره، ومن ثم يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، ولا شك أن وجود التخطيط السليم للقوى العاملة يحد من البطالة، كما يؤدي إلى توجيه العمالة إلى قطاعات الأكثر حاجة إليها.

المطلب الثالث: استراتيجيات الجزائر لحل مشكلة البطالة.

إن ارتفاع معدلات البطالة منذ منتصف التسعينات أدى بالدولة الى التدخل عن طريق انشاء هيئات لدعم التشغيل هذه الهيئات تتمثل في الآتي:

1-جهاز للإدماج المهني للشباب:

تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، والإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، وكان هدف الجهاز إزالة وتصحيح النقائص والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية، كما يهدف الى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة انتاجية أو إدارة لفترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و12 شهرا¹.

2-صندوق دعم تشغيل الشباب (FAEJ) FONDS D'AIDE À L'EMPLOI

POUR LES JEUNES:

تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989، الهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية أو إنشاء أو ما يسمى بالتعاونيات، حيث يساهم فيها الشباب ب 30% والباقي تساهم به البنوك².

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص275.

² علوي عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة-دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، يوم 15-16 نوفمبر 2011، ص5.

3- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة Caisse Nationale d'Assurance Chômage

(CNAC):

تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة الى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال وتتمحور هذه النشاطات حول الاجراءات التالية¹:

- دفع تأمين من البطالة ومراقبة المنظمين الى الصندوق لمدة قدرها 70 شهرا.

- الدعم والمساعدة من أجل الرجوع الى العمل.

- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين.

4- وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) Agence de développement social :

أنشأت هذه الوكالة سنة 1996 بمرسوم تنفيذي رقم 223/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996، مهمتها محاربة الفقر، البطالة والتهميش الإجتماعي، كما أوكلت لها مهمة تسيير ومتابعة العقود ما قبل التشغيل (CPE)، العمل المؤقت (ESIL)، والاعمال ذات المنفعة العامة، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل، وحسب وزارة العمل تم إدماج حوالي 35344 خريج جامعة في إطار هذه الوكالة الى غاية سنة 2000².

5- الوظائف المأجورة بمبادرة محلية:

في سنة 1990 تبنت الحكومة جهازا يهدف الى إنشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة سنة واحدة تقتصر هذه الوظائف على الأشغال غير المنتجة والقليلة التأهيل، سمح هذا الاجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب في سنة 2004، إلا أن هذه الوظائف المنشأة مؤقتة تتركز في مجملها في القطاع الخدمي³.

¹ ترير علي، استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص9.

² Cnes, rapport national sur le développement humain, pnud, 2006, pp 55-65.

³ علوني عمار، مرجع سبق ذكره، ص5.

6-الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:

انشئ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، الاهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطور وصيانة الهياكل العمومية وذلك بتطبيق الاشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية، وقد سمح هذا الجهاز بإنشاء 175.131 حوالي منصب شغل¹.

7-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) Agence nationale de soutien

: à l'emploi des jeunes

لقد اعتمدت الحكومة جهازا جديدا لتأطير سياسة دعم التشغيل في 2 جويلية 1996، والمتعلق بدعم تشغيل الشباب مع تحديد أشكال هذا الدعم، وتكلفت بتأطير وتطبيق هذا الجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ويهتم هذا الجهاز بثلاث نقاط أساسية²:

-إدماج نشاطات الشباب في آليات السوق.

-تدخل البنوك حسب المنطق الاقتصادي والمالي فيما يخص تقييم الاخطار واتخاذ الاراء لتمويل المشاريع.

-إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة والاستشارة.

8-عقود ما قبل التشغيل (CPE) Contrats de pré-emploi:

يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا، موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية والذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة، ويهدف الى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل ادماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل³.

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص282.

² غزري سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة ابو بكر بالقائد، اختصاص تنمية الموارد البشرية، تلمسان، 2008، ص111.

³ غالم عبد الله، اجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة-15-16 نوفمبر 2011، ص5.

9-الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) Agence nationale pour le développement de l'investissement

تتكون الوكالة من مجموعة من الإدارات والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم حيث تركز على تقييم المشاريع ودراستها ومن ثم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالقبول أو الرفض، تهدف الى تشجيع وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتطبيق المزايا الجبائية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس ايجابا في احداث مناصب العمل¹.

10-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) Agence nationale de gestion du micro-crédit

انشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 14/1 المؤرخ في 2004/01/22 وهي آلية جديدة تهدف الى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة ودعمها ومتابعتها، يخص هذا الجهاز بالأساس الحرفيين والنساء الماكثات بالبيت وتتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 و400000 دج².

11-الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) Agence nationale de l'emploi

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري انشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 1990/09/08 المعدل والمكمل لأمر رقم 71/42 المؤرخ في 1971/07/17 وبذلك فان الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، وتتكون من المديرية العامة، 11مديرية جهوية وحوالي 165 وكالة محلية، تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب³.

12-تجربة صندوق الزكاة:

تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003، حيث كان ينشط عن طريق اللجان المركزية والولائية القاعدية، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي

¹ دحمان محمد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة ابو بكر بالقائد، تلمسان، 2008، ص225.

² علوي عمار، مرجع سبق ذكره، ص6.

³ بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010، ص73.

والمتمضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جمع موارد الزكاة وتوزيعها وتحديد طرق صرفها ، من أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق أنه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين ويسدد في أجل لا يتعدى أربع سنوات¹.

الجدول رقم (2-5): أجهزة وبرامج التشغيل.

الهيئات	الوصاية	المهام	الفئات والاشخاص المعنيين	الاجهزة
الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM التي انشأت عام 1990	وزارة التشغيل والتضامن الوطني	-ضبط سوق العمل -تنفيذ برامج خاصة بالتشغيل	كل طالبي مناصب شغل	
وكالة التنمية الاجتماعية انشأت عام 1996 ADS	وزارة التشغيل والتضامن الوطني مصالح رئاسة الحكومة.	-إعانة السكان المحرومين -ترقية تطوير التشغيل.	-الأشخاص بسن 60 فما أكثر بدون مداخيل. -الأشخاص القادرين على العمل بدون مداخيل. -الجامعيين والتقنيين السامين الباحثين عن أول منصب شغل	-المنحة الجغرافية للتضامن 1000دج. -تعويض النشاط ذو المنفعة عامة 3000دج. -قرض م اقبل التشغيل 4500دج. -القروض المصغرة -برنامج التنمية الجموعية -الخلايا الاجتماعية الحوارية
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ 53 فرع جهوي أنشأ عام 1996	مصالح رئاسة الحكومة+وزارة التشغيل والتضامن الوطني	الإعانة على إنشاء النشاط بالنسبة للشباب العاطل عن العمل	طالبي مناصب التشغيل سنهم بين 19-35 سنة مع امكانية التوسيع لذوي 40 سنة	المؤسسة المصغرة التي تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 1994	وزارة العمل والضمان الاجتماعي	إدماج العاطلين على العمل الذين يستفيدون من التأمين	-العاطلين من 35-50 سنة المسجلين منذ 6 أشهر على الأقل	مركز البحث حول التشغيل مركز إعادة العمل المستقل، التكوين،

¹ دارني سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع والآفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، اختصاص قانون عام، جامعة الجزائر، 2010، ص 114.

تغيير النشاط، تمويل انشاء النشاطات ب 5ملايين دج كحد أقصى	لدى الوكالة الوطنية للتشغيل. - المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	على البطالة		
القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها ما بين 5000 و400000 دج	-النساء بالمنازل - الحرفيين الصغار المستفيدين من الشبكة الاجتماعية -الشباب العاطلين عن العمل	تسيير القروض المصغرة	وزارة التشغيل التضامن الوطني	الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل جانفي 2004

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 2004.

آفاق سياسة التشغيل في الجزائر: من خلال تتبعنا للجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة، ومن أجل إعطاء المزيد من الفاعلية في وضع وتجسيد سياسات وبرامج تشغيل الشباب خاصة، فإننا نرى ضرورة:

- تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة.
- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل.
- إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاولات، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى.

- تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي.
- إعادة عجلة الاستثمار العمومي المنتج، ودور الدولة الاقتصادي سواء من خلال المشاريع ذات المنفعة العامة أو بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني.

- إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية.
- السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل.

- الاستمرارية في تطبيق السياسات الحالية المرسومة وعدم تغييرها قبل تقييم مدى نجاحها من

عدمه.

خلاصة الفصل:

نظرا للأهمية الكبيرة للبطالة وتأثيرها في اقتصاديات الدول فإن الوقوف على الجانب النظري لهذه الظاهرة من الأمور الضرورية، نظرا لما قد تحدثه من انعكاسات سلبية على الحياة الاقتصادية السياسية والاجتماعية حيث أن فهم هذه الظاهرة والتشخيص السليم لها يؤدي بنا إلى معرفة أسباب ظهورها.

تطرقنا في هذا الفصل إلى مختلف التعريفات التي تفسر ظاهرة البطالة حيث تعد هذه الظاهرة من بين أهم الظواهر التي تؤثر على اقتصاديات الدول وتتأثر هي كذلك بعدة محددات من بينها التضخم، حجم السكان والنتاج المحلي الإجمالي والإنفاق الحكومي، كما تطرقنا أيضا إلى أسبابها والآثار المترتبة عنها.

الفصل الثالث

ماضيات الأعمال والبطالة

تمهيد:

تحظى حاضنات الأعمال باهتمام كبير من قبل الدول المتقدمة والنامية، حيث كانت هناك حاجة لاستحداث منظومة عمل تسعى لتطوير وتحديث مفهوم دعم ورعاية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إذ يعد أسلوب حاضنات الأعمال من أكثر المنظومات التي تم ابتكارها في السنوات الأخيرة لدعم هذه المؤسسات، حيث تعمل على تقديم العديد من الخدمات التي تؤمن المسيرة الطبيعية للمؤسسات من أجل الإبتعاد عن الفشل والإهيار، وأصبحت حاضنات الأعمال من الآليات الهامة في عالم اليوم والتي تستطيع الدول من خلالها المساهمة في القضاء على عدة مشاكل لاسيما الإقتصادية والإجتماعية كالبطالة مثلا وتمكن من تحقيق التنمية المستدامة .

وبذلك يتم من خلال حاضنات الأعمال توفير الآليات والخدمات كونها أداة لتسريع عمليات الإبتكار في الأعمال وذلك بإحتضانها للطاقات البشرية القادرة على العمل والإبداع. وستتطرق إلى ذلك من خلال:

المبحث الأول: بعض التجارب الدولية لحاضنات الأعمال.

المبحث الثاني: حاضنات الاعمال وعلاقتها بالبطالة في الجزائر.

المبحث الأول: بعض التجارب الدولية لحاضنات الأعمال.

لقد تصاعد اهتمام الدول المتقدمة و النامية على حد سواء بحاضنات الأعمال ، و ذلك إدراكا منها للدور الحيوي و الفعال الذي تلعبه في الرفع من المستوى الاقتصادي و الاجتماعي نظرا لسهولة تكيفها التي تجعلها قادرة على الرفع من الكفاءة الإنتاجية، وفي هذا المجال تعتبر آلية حاضنات الأعمال من أكثر المنظومات فاعلية في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية و ذلك من خلال نجاحها في توفير الرعاية والدعم لهذا النوع من المؤسسات وزيادة حظوظها في النجاح.

المطلب الأول: تجارب غربية في مجال حاضنات الأعمال .

بعد التطرق إلى حاضنات الأعمال مضمونها وأنواعها وبيئتها، وتفصيل المحاور الكبرى لاستدامة المؤسسات من خلال إبراز دور حاضنات الأعمال من عدة جوانب انطلاقا مما تقدم نحاول طرح أبرز التجارب الدول المتقدمة منها وإظهار نتائجها.

1-التجربة الفرنسية:

تعتبر الحاضنات في فرنسا من أقدم الحاضنات على مستوى الاتحاد الأوروبي، وهي كمشيلاهما تعمل على تقديم أنواع مختلفة من الخدمات سواء كانت استشارية، قانونية، مالية، و فنية، وهنا ظهر نوعين من الحاضنات:

أ-حاضنات الأعمال المفتوحة **Incubateur**:

وهذا النوع من الحاضنات يعمل على توفير كافة الخدمات للمشاريع الصغيرة من تمويل وأدوات وخدمات إدارية وتسويقية ما عدا توفير مقر لتأسيس المشروع بداخله.

ب-حاضنات الأعمال المغلقة **Pepinier**:

يمتاز هذا النوع من الحاضنات على النوع السابق بأنه يعمل على توفير مقر لتأسيس المشروع بداخله¹.

ومن أشهر الأمثلة على حاضنات الأعمال الفرنسية الحدائق التكنولوجية انتيبوليس سوفيا التي تأسست عام 1969، ويطلق عليها البعض في فرنسا وادي الإتصالات²، وفي العادة يتم تمويل

¹ السنوسي، رمضان الدويبي، عبد السلام بشير، مرجع سبق ذكره، ص152

² نفس المرجع السابق، ص153.

الحاضنات من قبل وزارة البحث العلمي وخزانة الأرصد، وذلك حسب القانون المنظم لهذه الصناعة في فرنسا والذي تم إصداره سنة 1999¹.

وقد امتازت الحاضنات الفرنسية بعدد من الخصائص من ضمنها:

- إن خدمات الحاضنة غير مقتصر على الشركات المنتسبة ويمكن أن يتم تقديمها لغير المنتسبين.
- تم انشاء الكثير من الحاضنات في مقر غرفة التجارة والصناعة في فرنسا.
- معظم الحاضنات تعمل على توفير الخدمات المالية والتمويلية اللازمة لتحويل أفكار الرياديين إلى مشاريع واقعية.
- تهدف أغلبية الحاضنات إلى تقديم الخدمات وتمكين المشاريع من مواكبة التطور الهائل في مجال التكنولوجيا وليس لتحقيق الربح المادي.
- مدة احتضان المشروع كحد أقصى 23 شهر فقط.
- تحاول الحاضنات ربط الجامعات بالمشاريع من أجل تفعيل الجامعات في تمويل الأبحاث وتحويلها إلى واقع عملي ملموس.
- وهكذا أصبحت الحاضنات منتشرة في كافة أنحاء فرنسا وخاصة الحدائق التكنولوجية وذلك بعد أن أثبتت فاعليتها في دعم المشاريع الصغيرة، والخارطة التالية تبين مواقع الحاضنات².

¹ نفس المرجع السابق، ص 154.

² ميسون محمد القواسمة، واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغير في الضفة الغربية، مذكرة ماجستير في العلوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، فلسطين، 2010، ص 15.

الشكل (3-1): مواقع الحاضنات في فرنسا.



المصدر: ميسون محمد القواسمة، واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغير في الضفة الغربية، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، تخصص تسيير، فلسطين، 2010، ص 158.

2- التجربة الأمريكية:

التجربة الأمريكية تعتبر من أقدم التجارب حيث أن مفهوم حاضنات الأعمال تم تطويره بشكل أساسي في الولايات المتحدة سنة 1959 لكن انتشر مفهوم الحاضنات بشكل كبير من خلال التجربة الأولى الأمريكية Batavia في مركز الأعمال بالإهتمام ببرامج إقامة الحاضنات وتنميتها وإعدادها، SBA عام 1984 حين قامت الهيئة الأمريكية للمشروعات الصغيرة حيث لم يكن يعمل في الولايات المتحدة حينئذ سوى حوالي 20 حاضنة، ثم ارتفع العدد عند تبني الجمعية الأمريكية عام 1985، والتي تمت إقامتها من خلال بعض رجال الصناعة الأمريكيين في صورة مؤسسة خاصة NBIA للحاضنات هدف الى تنشيط صناعة الحاضنات، في أمريكا الشمالية هناك أكثر من 1200¹⁰ حاضنات أعمال تعمل في الوقت الراهن¹.

¹ تقرير الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال الأمريكية في الولايات المتحدة الأمريكية، دروس للبلدان النامية، 2009، ص 6.

أ- أنواع وتخصصات الحاضنات:

-27% من مجموع حاضنات الأعمال داخل الولايات المتحدة هي حاضنات تكنولوجية ترتبط بالجامعات والمعاهد التعليمية، وتشارك مع بعض الحاضنات العامة والخاصة في الأهداف، 10% من هذه النسبة تمثل حاضنات ذات أهداف تصنيعية محددة التخصص، و9% ذات توجه تكنولوجي متخصص (تكنولوجيا حيوية، تكنولوجيا المعلومات...).

-16% من مجموع الحاضنات بالولايات المتحدة الأمريكية تعتبر من النوع المشترك، حيث يشترك في تمويلها المنظمات الغير حكومية والجهات الخاصة، وفي معظم هذه الحاضنات يترك التمويل وإقامة الحاضنات إلى الجهات الحكومية، بينما يقوم القطاع الخاص بتوفير الإستشارات والخبرات، بالإضافة إلى تمويل المشروعات¹.

ب- طرق تمويل حاضنات الأعمال الأمريكية:

-بلغ عدد الحاضنات الممولة من طرف الحكومة حوالي 51% من مجموع الحاضنات وهي حاضنات لا تهدف للربح.

-تمثل حوالي 08% من الحاضنات من طرف جهات خاصة ومستثمرين ومجموعات شركات صناعية حيث تهدف إلى استثمار الأموال بالإضافة إلى نقل التكنولوجيا وتطويرها.

-05% من الحاضنات فقط تمويلها هيئات خاصة مثل الغرفة التجارية وبعض الجاليات ذات الأصول الغير الأمريكية وتهدف إلى خلق فرص عمل اضافة إلى دعم الصناعات التقليدية².

تقرير حول تقدم الأعمال بالنسبة للمؤسسات المتابعة من طرف الحاضنات في الولايات المتحدة:

-المؤسسات التي قطعت أشواطاً في أدائها 44%

-نسبة المؤسسات التي حققت كل الأهداف 42%

-نسبة المؤسسات التي استهلكت كل الوقت المحدد 24%

¹ سلمى بن عمار، امريكا وتكنولوجيا الجديدة، على الموقع، <http://www.abahe.co.uk/small-project-management/65750-american-experience-for-establishing-small-project-com>

تاريخ الاطلاع 2019/02/11 على ساعة 18:25.

² عاطف الشيراوي ابراهيم، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 63.

-لا توجد سياسة محددة بنسبة 19% من المؤسسات¹.

مثال عن حاضنات أعمال ناجحة في الولايات المتحدة:

في عام 2008، حققت حاضنات الأعمال المتمركزة في شمال أمريكا ما يلي:

-ساعدت أكثر من 27000 الشركات المبتدئة.

-تقديم عمل بدوام كامل لأكثر من 110.000 عامل.

-ولدت عائدات سنوية تبلغ أكثر من 19 مليار دولار.

موقع الحاضنات في أمريكا:

-45% تقع في المدن الكبرى.

-19% تقع في المناطق الحضرية.

-36% تقع في المناطق الريفية.

اسهامات حاضنات الأعمال الأمريكية:

-خلق فرص عمل محلية 84%.

-تعزيز مناخ الأعمال الحرة 77%.

-تسويق التكنولوجيا 54%.

-توليد الدخل 28%.

-المنافع ورعاية المؤسسات الجديدة 19%.

-تنشيط المناطق المتعثرة 18%.

-تحريك الناس نحو الرفاهية عن طريق العمل 19%².

¹عبد الحميد برحومة، واقع حاضنات الأعمال التقنية في الجزائر وسبل تغييره على ضوء التجارب العالمية، الملتقى الدولي حول المقاولاتية أليات ودعم انشاء المؤسسة في الجزائر، الفرص والعوائق، جامعة بسكرة 3-4-5 ماي 2011، ص9.

² State of the business inculcation industry, 2011, vu sur le site (www.nbia.org/succes_stories.shtml), le 01/02/2019

أمثلة أخرى:

- شركة PSW التي تمل مجال التجارة الإلكترونية، قد بدأت داخل الحاضنة بعدد من الموظفين لا يتجاوز 10، يعمل بها الآن 400 موظف بأغلب الولايات، وبلغت أرباحها للربع الأول من عام 2001 حوالي 10.4 مليون دولار والربع الثاني من نفس العام 11 مليون دولار.

- أيضا شركة CEDRA التي تعمل بالعلوم والأبحاث الصيدلانية، والتي دخلت الحاضنة عام 1992 وتراوح معدل النمو السنوي من 30 إلى 40%، في بداية عمل الشركة كان هناك 05 موظفين والآن يزيدون عن 120 موظف¹.

المطلب الثاني: تجارب عربية في مجال حاضنات الأعمال.

تشير التجارب العالمية في ميدان حاضنات الأعمال إلى كفاءتها ودورها الكبير في رفع نسب نجاح المنظمات، وفي هذا المجال تعتبر آلية حاضنات الأعمال من أكثر المنظومات التي تم ابتكارها في العشرين سنة الأخيرة فاعلية ونجاحاً في الإسراع بتنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والتكنولوجية وخلق فرص عمل جديدة.

1- التجربة المصرية:

تعتبر التجربة المصرية في ميدان حاضنات الأعمال التجربة الأولى على مستوى الدول العربية، والتي استطاعت إقامة عدد من الحاضنات في إطار برنامج وطني في عدة محافظات مختلفة، ولتجسيد هذه التجربة تم انشاء التجربة المصرية لحاضنات المشروعات الصغيرة في جويلية 1995 والتي كانت تهدف أساساً إلى²:

- نشر وتنمية ثقافة العمل الحر ودعم انشاء المشروعات الصغيرة بكافة أنواعها عن طريق وضع آليات تسمح بتقديم كافة الخدمات الاستشارية، الفنية الإدارية، التمويلية والتسويقية عن طريق مفهوم حاضنات الأعمال

- إنشاء وإقامة وإدارة حاضنات الأعمال والتجمعات التكنولوجية والعلمية والصناعية والإشراف على إعداد وتكوين الكفاءات البشرية في مجال الحاضنات.

¹ قاسم كرم، مريزق عدمان، دور حاضنات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسينية بن بوعلي، الشلف، يومي 17 و18 أبريل 2006، ص 13.

² أحمد يونس درويش، التجربة المصرية في انشاء الحاضنات، ملتقى تنمية الموارد البشرية، متاح على الموقع: www.hrdfsa.com.ws3p2.ppt تاريخ الاطلاع 2019/02/02، على الساعة، 23:10، ص 33.

- الإشراف على برامج التعاون مع الهيئات الدولية في مجال الحاضنات.

أ- أسلوب إدارة الحاضنة في النموذج المصري:

لا يختلف عن مثيله في الدول الأخرى خاصة في الدول الصناعية، حيث توجد ثلاثة مستويات تنفيذية واستشارية لتسيير أعمال الحاضنة وتتم إدارة الحاضنات عن طريق:

● **مجلس الإدارة:** ويتشكل من مجموعة من أصحاب الخبرات الطويلة في مجال الصناعة والبحث العلمي ورجال الأعمال وخبراء الإستثمار، ويتمثل دوره في:

- وضع الإطار العام لأسلوب العمل بالحاضنة من النواحي الفنية والإدارية.

- إقامة قنوات الإتصال مع جهات الدعم المختلفة.

- وضع إستراتيجية لعمل الحاضنة والخدمات المقدمة ومصادر التمويل.

- وضع برنامج ترويجي لتعريف الحاضنة في المجتمع المحيط.

- فتح قنوات للتعاون بين الحاضنة والجهات الخارجية الدولية.

● **لجنة التسيير:** حيث تضم أعضاء ذوي خبرات مثل المنسقين العلميين والصناعيين وبعض المسؤولين ورجال الأعمال وخبراء مساعدة المشروعات الصغيرة و خبراء الإستثمار ويتمثل دورها في:

- وضع المعايير لالتحاق وتخرج المشاريع بالحاضنة.

- دراسة المشاريع المقدمة للحاضنة وانتقاء المشاريع.

- مساعدة مدير الحاضنة في حل المشاكل التي تواجه الحاضنة.

- متابعة الخدمات والمساعدة المقدمة من الحاضنة إلى المشاريع.

- إعتداد الموازنة التقديرية للحاضنة.

● **إدارة الحاضنة:** وهي التي تتولى الإدارة الفعلية للحاضنة وتسيير شؤونها ومقابلة واختيار أصحاب الأفكار والمشروعات المتقدمة وتتكون من: مدير، مساعد إداري محاسب، سكرتارية، بالإضافة إلى عدد من الإستشاريين يتم إختيارهم والتعاقد معهم وفقا لإحتياجات المشروعات المحتضنة.

ب- تمويل الحاضنات المصرية:

- التمويل الكامل طريق الصندوق الإجتماعي للتنمية حتى الوصول إلى مرحلة الإعتداد على

الذات

- التمويل من خلال الإعتماد على الرأس المال المخاطر من خلال شركة جزء منها مملوك للدولة والآخر للمستثمرين في القطاع الخاص¹.

ج- نموذج حاضنة المشروعات التكنولوجية بالتبين:

تعتبر حاضنة المشروعات التكنولوجية بالتبين أول حاضنة تكنولوجية تقام في مصر حيث تمثل الحاضنة جزء من منظومة تكنولوجية متكاملة تتضمن مؤسسة بحثية تطبيقية هي معهد التبين للدراسات المعدنية، وتم تأسيسها في 01 يوليو 1998 من طرف ثلاث هيئات هي²:

- الصندوق الإجتماعي للتنمية كجهة تمويل.
- معهد التبين للدراسات المعدنية كجهة مانحة لموقع الحاضنة.
- الجمعية المصرية لحاضنات الأعمال كجهة مسؤولة عن إنشاء وتشغيل الحاضنة.

• الإنجازات التي حققتها الحاضنة:

بلغ إجمالي عدد المتقدمين للحاضنة حوالي 220 صاحب فكرة مشروع حتى نهاية عام 2003، تم إختيار 18 مشروع منها، أدت إلى انتاج منتجات جديدة ومبتكرة ومعظمها ينتج لأول مرة في مصر، نذكر من بينها³:

- جهاز مغير سرعات المحركات.
- جهاز رسم القلب باستخدام الحاسب الآلي.
- جهاز تحكم في حركة المصاعد الكهربائية.
- أنظمة إدارة العملية التعليمية وربطها بأولياء الأمور.
- أغطية متطورة ومنتجات دعائية للسيارات.
- برامج تحليل أداء المشروعات الصغيرة بالذكاء الصناعي.

¹ عبد الحميد برحومة، مرجع سبق ذكره، ص 36

² عاطف الشراوي، أحمد درويش، مرجع سبق ذكره، ص 22.

³ نفس المرجع السابق، ص 23.

3- التجربة التونسية:

كان لنشأة حاضنات الأعمال في تونس من قبل وكالة النهوض بالصناعة ومركز المساندة لبعض المؤسسات وجهات اقتصادية وعلمية دور في تأهيل المؤسسات وزيادة قدرتها التنافسية. ولم تكن أهداف الحاضنات تختلف كثيرا عن أهداف باقي الحاضنات الأخرى، ويمكن أجمالها على النحو التالي:¹

- ربط الحاضنات بالجامعات التونسية.

- دعم المشاريع الصغيرة في مجال التقنية المتطورة.

- دعم المشاريع الصغيرة من أجل زيادة قدرتها التنافسية.

وهذا بالإضافة فإن الحاضنة لكي تسعى إلى تحقيق أهدافها الخاصة بدعم المشاريع الصغيرة على أكمل وجه، فإنها تتكون من عدد من اللجان لضمان عملها ومنها لجنة التسيير والتوجيه والتي تعمل على وضع الأهداف الرئيسية الخاصة بالحاضنة وتنظيم عمل الحاضنة، وهناك لجنة خاصة بانتقاء المشاريع الصغيرة والتأكد من انطباق الشروط عليها والتعامل معها، وتقديم كافة وسائل الدعم والخدمات الضرورية من توفير للمكان اللازمة للإيواء وخدمات الهاتف والبريد والانترنت والحاسوب وتقديم المشورة اللازمة في كافة النواحي.²

4- التجربة الأردنية:

كانت البداية لأولى لدعم المشاريع الصغيرة عن طريق إنشاء التجمع الوطني الأردني لحاضنات الأعمال والتكنولوجيا في أواخر الثمانينات، والذي يعمل بشكل أساسي على دعم المشاريع الصغيرة، وذلك من خلال احتضان المشاريع وتوفير بعض الخدمات المالية والفنية والإدارية والتسويقية لها، وبالتالي يمكن إجمال أهم أهدافه على النحو التالي:³

- دعم أفكار الرياديين والأبحاث وتحويلها إلى أعمال ناجحة اقتصاديا وتجاريا.

- توفير الموارد والإمكانيات المتاحة من أجل خدمة المشروعات الصغيرة وإنجاح مشاريعها.

- ربط المشاريع الصغيرة بالمشاريع التقنية المتطورة.

- تشجيع التطور التقني بما يخدم المشاريع الناشئة.

- وبشكل عام وبغض النظر عن أنواع الحاضنات، فإن الحاضنات تشترك في تقديم عدد من

الخدمات أهمها:

¹ السنوسي، رمضان، الدويبي، عبد السلام بشير، مرجع سبق ذكره، ص 134.

² نفس المرجع السابق، ص ص (137، 138).

³ نفس المرجع السابق، ص ص (130، 131).

- مكان مؤثث بإيجار منخفض ويرتفع بالتدرج في حال أصبحت المؤسسة تحقق الأرباح، من أجل تشجيعها على ترك الحاضنة وبالتالي فتح المجال أمام مشاريع أخرى للدخول إلى الحاضنة.
- المساعدة في الحصول على التمويل من مؤسسات التمويل وبشروط مناسبة للمشاريع الصغيرة.
- توفير بعض الخدمات الإدارية مثل السكرتارية، الإستقبال، الهاتف، الحاسوب، الصيانة وغيرها من الخدمات الضرورية للمشاريع.
- تقديم بعض الخدمات التسويقية والإستشارية.
- ولقد لخص زكرياء الدوري وأحمد صالح التجربة الأردنية في مجال الحاضنات وما درسوه عن المشاريع الصغيرة في كتابهما على النحو التالي:¹
- الأجواء الصعبة التي لا تشجع على قيام المشاريع وتحقيق الإلتعاش الإقتصادي في الأردن خاصة.
- لا يوجد تعاون بين القطاع الخاص والهيئات الحكومية في دعم المشاريع الصغيرة وحاضنات الأعمال.
- يجب التركيز على دعم المشاريع الواعدة وتوفير المعلومات الكافية عن المشاريع بما يفيد رواد الأعمال.

5- التجربة الإماراتية (دبي):

أ- نماذج للحاضنات:

- حاضنة محمد بن راشد تؤهل المشروعات الصغيرة لمواجهة تحديات الأسواق:

قامت مؤسسة محمد بن راشد لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، إحدى مؤسسات دائرة التنمية الاقتصادية بدبي، في تخريج وتأهيل أكثر من 100 مشروع عبر مركز حاضنات الأعمال التابع للمؤسسة في قرية الأعمال خلال 3 سنوات اعتباراً من النصف الأول لعام 2010 وحتى النصف الأول لعام 2013، وذلك لدخول السوق المحلي بقوة والتنافس في ريادة الأعمال، وتؤكد المؤسسة من خلال مركز حاضنات الأعمال، التي تم إنشائها في 2002 وتعد أول حاضنة أعمال في المنطقة، دعمها المستمر لقطاع الأعمال من أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتقديم التسهيلات والإمكانات اللازمة لهم لبدء مشاريعهم الخاصة في السوق المحلي لإمارة دبي ودولة الإمارات بشكل عام.

¹الدوري زكرياء، أحمد صالح، مرجع سبق ذكره، ص ص (406،407).

كما يحصل أصحاب المشاريع في الحاضنة على المميزات والتسهيلات التي تؤهلهم إلى النجاح في ريادة الأعمال، أبرزها المساحة المكتبية المرنة والمجهزة بالكامل، وقاعات الاجتماعات والمؤتمرات، وخدمات الإستقبال إضافة إلى ذلك وجود كوادر مؤهلة لمساعدة رواد الأعمال على تطوير المشروع، كما توجد فرص لبناء شبكة من العلاقات مع الشركات الأخرى. ويوفر فريق عمل المؤسسة نخبة من الأعمال المتخصصين لتقديم الدعم الفني والإداري والإستشارات¹.

- حاضنة واحة دبي للسيليكون:

أسستها في سبتمبر 2013 سلطة واحة دبي للسيليكون وتعمل مع رواد الأعمال المحليين في قطاع التكنولوجيا. تعد حاضنة واحة السيليكون المركز المتخصص لرعاية ودعم الأعمال التكنولوجية والمملوكة بالكامل لسلطة واحة دبي للسيليكون، تم تأسيسها وفق رؤية إستراتيجية طموحة وبعيدة المدى لتكون حاضنة رائدة لدعم المشاريع التكنولوجية الجديدة التي لا تزال في أولى مراحل التأسيس والتي تنطوي على امكانيات نمو كبيرة.

تنشط واحة دبي للسيليكون، كمنطقة حرة ضمن موقع إستراتيجي على شارع الإمارات، وتمتد على مساحة 7.2 كيلو مترمربع، وتضم أبراجا مكتبية رفيعة المستوى، ومنشآت للأبحاث والتطوير، ومناطق صناعية، ومؤسسات تعليمية، ووحدات سكنية، وفنادق، ومراكز للرعاية الصحية، إلى جانب تشكيلة واسعة من المرافق والتسهيلات المتطورة التي تساهم في تعزيز حيوية البيئة التجارية والاجتماعية ضمن واحة دبي للسيليكون، كما توفر الواحة حوافز وميزات متكاملة لشركات الأعمال من ضمنها تملك كامل للمشاريع وبنية أساسية متطورة في مجال تكنولوجيا المعلومات ستيح للشركات إمكانية مباشرة عمليات التشغيل بأسرع وقت.

وقد أعلنت سلطة واحة دبي للسيليكون-المدينة التكنولوجية المتكاملة- أنها حققت نتائج واعدة في عام 2013 حيث تمكنت الواحة من تحقيق أرباح صافية بلغت 204.3 ملايين درهم وسجلت ارتفاع نسبته 23.5% مقارنة بعام 2012².

ب- معايير اختيار متعاملي الحاضنات الإماراتية:

يشترط في المشروعات أن تكون قيد التأسيس، أو في مرحلة البدء في إمارة دبي، كما يجب أن يتوافر عاملا ، الالتزام والمصدقية في المشروع، وزيادة احتمالية الحصول على التمويل الكامل بناء على

¹معلومات على الموقع الرسمي للإمارات تبتكر www.uaeinnovates.com ، تاريخ الاطلاع 2019/02/14، على الساعة 09:45.

²فهيمة درار، حاضنات الأعمال ودورها في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (حالة الجزائر)، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2016، ص ص (71،72).

خطة العمل، كما أن أعضاء الحاضنة يحصلون على تسهيلات تتمثل في عنوان دائم للمشروع، وقاعات للاجتماعات والمؤتمرات وخدمات الاستقبال، والدعم الإداري، إضافة إلى وجود الكوادر المؤهلة لمساعدة رواد الأعمال على تطوير المشروع. وتتراوح مساحات العمل المتاحة بين 100 قدم مربعة إلى 300 قدم مربعة، وتستوعب ما بين شخص إلى خمسة أشخاص في المشروع الواحد.

حاضنات الأعمال قدمت حتى الآن 300 مشروع، من بينها نماذج تحصلت على نجاحا كبيرا ومثلت علامة مهمة في قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة¹.

المطلب الثالث: تجارب آسيوية في مجال حاضنات الأعمال:

1- التجربة الصينية:

تبنّت الصين سنة 1988 برنامج قومي مركزي يعرف بإسم Torch والذي يهدف إلى النهوض بالبحث العلمي وتعظيم نتائجه عن طريق حاضنات الأعمال والحدائق التكنولوجية، حيث يركز على ثلاث نقاط أساسية:²

- التركيز على تسويق الأبحاث.

- تطوير التصنيع.

- الإلتجاه نحو العولمة.

أ- خصائص الحاضنات الصينية:

- التخصص التكنولوجي: تتميز معظم الحاضنات الصينية بطابعها التكنولوجي ودعمها للمؤسسات التي تستثمر في مجال التكنولوجيا خاصة الإستثمار الخارجي.

الشكل القانوني: وينقسم إلى:

- حاضنات غير هادفة للربح.

- حاضنات تابعة للدولة.

- حاضنات تابعة لشركات خاصة.

- حاضنات ملك شركات رأس مال مخاطر.

¹ الموقع الرسمي للإمارات تبتكر، مرجع سبق ذكره.

² عبد الحميد برحومة، مرجع سبق ذكره، ص 15.

ب- تمويل الحاضنات الصينية يكون عن طريق:

- التمويل الحكومي الكامل.

- تمويل الشركات الخاصة أو شركات رأس المال المخاطر.

ج- نقاط قوة برنامج الحاضنات الصينية:

- حجم البرامج الصينية ضخم جدا 465 خلال 12 سنة.

- خلق عدد كبير من الوظائف والشركات الجديدة 8 آلاف شركة توظف 300 ألف موظف.

- ساهمت الحاضنات في إحداث تغيير ثقافي كبير من خلال تنمية حب العمل الحر والرغبة في خلق

مشروعات جديدة.

- المساهمة في نقل وتبادل الخبرات التكنولوجية الحديثة.

د- خصائص التجربة الأمريكية والصينية:¹

- الخبرة الطويلة في مجال حاضنات الأعمال.

- جودة الخدمات الكمية والنوعية المقدمة من طرف هذه الحاضنات.

- تنوع مخرجات حاضنات الأعمال وأبعادها الدولية.

- امتلاكها لطاقتهم إداري فعال يسعى لتحقيق أهداف انشاء الحاضنة.

- السعي وراء الإحتضان (حملات اعلامية واعلانية، مواقع الأترنت، الندوات والمؤتمرات الداخلية

والدولية).

2- التجربة الماليزية:

على غرار تجارب الدول المختلفة، قامت ماليزيا في إطار الخطة الاقتصادية 1996-2005 التي

تعتمد على سياسة التجمعات الصناعية كحاضنات الأعمال، بإنشاء عدد من المؤسسات من أجل هذا

الغرض، وعلى رأسها شركة تطوير التكنولوجيا الماليزية Malaysian Technology Development

Corporation -MTDC التي تمت إقامتها عام 1997 من أجل نقل وتسويق الأفكار الإبداعية من

¹ قاسم كريم مريزق عدمان، مرجع سبق ذكره، ص 14.

الجامعات والمعاهد البحثية الماليزية، ووضعها في إطار التنفيذ من خلال الربط بين هذه الجهات وسوق العمل.

وتمثل هذه الشركة مركزا لإحتضان المشروعات الصغيرة الجديدة، تم تأسيسها من خلال الجامعات لتسمح للشركات الصناعية المتخصصة في القطاعات الإنتاجية والخدمية الجديدة، مثل مجالات الوسائط المتعددة والتكنولوجيا الحيوية، وقد قامت هذه الشركة حديثا بتنمية مراكز لتطوير التكنولوجيا تعمل على تنشيط البحث والتطوير التكنولوجي في قطاعات الصناعة المتخصصة، ومن الأمثلة لبعض المراكز التي أقامتها شركة تطوير التكنولوجيا الماليزية: الحاضنة التكنولوجية Technology Innovation Centre والتي تم افتتاحها في عام 1997 ويبلغ عدد الشركات القاطنة بهذه الحاضنة المتخصصة 31 شركة تعمل معظمها في تكنولوجيا المعلومات والوسائط المتعددة. وقد أصبحت هذه الحاضنة مثلا ناجحا لمراكز الإبداع التكنولوجي في ماليزيا حيث تقوم أيضا بتمويل العديد من المشروعات في التكنولوجيا المتقدمة، وقد ساعدت على تنفيذ عدد من المشروعات الحكومية خصوصا في مجالات برمجيات الحاسب الآلي والوسائط المتعددة.

كما تم افتتاح مركز الإبداع التكنولوجي في عام 1999، ومنذ تلك الفترة يعمل به عدد من الشركات المتخصصة في مجالات تكنولوجيا الاتصالات وقطاعات تصنيع الإلكترونيات المتقدمة، فضلا عن افتتاح مركز التكنولوجيا الذكية Smart Technology Centre الذي افتتح عام 1999، ويوجد به حوالي 10 شركات تعمل بنجاح التي معظمها تعمل في مجال التكنولوجيا الحيوية وصناعة الدواء وتطبيقات الهندسة الكيميائية¹.

¹عاطف الشراوي، أحمد درويش، مرجع سبق ذكره، ص 85.

المبحث الثاني: حاضنات الأعمال في الجزائر وعلاقتها بالبطالة.

نظرا لحدثة ظهور فكرة حاضنات الأعمال التقنية في العالم، ونتيجة للنجاح الكبير والملموس الذي حققته في دعم ترقية وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة القائمة على الأفكار والمبادرات المميزة، خصوصا في الدول المتقدمة، بالإضافة إلى النجاح الذي حققته الحاضنات التقنية في الدول النامية والدول العربية، التي أخذت بمفهوم حاضنات الأعمال، سعت الجزائر أن تحذو الدول الكبرى لتنمية اقتصادها عن طريق دعم ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا ما سنتطرق إليه.

المطلب الأول: واقع حاضنات الأعمال في الجزائر:

نظرا لحدثة ظهور فكرة حاضنات الأعمال في العالم ونتيجة للنجاح الكبير التي حققته في دعم وترقية المؤسسات القائمة في الدول المتقدمة بالإضافة إلى النجاح الذي حققته الدول النامية والدول العربية حيث قدمت حزمة من الخدمات المتنوعة التي تساعد المؤسسات المحتضنة في مزاولة نشاطها مما أدى بالجزائر في تجربة هذه العملية.

1-تعريف حاضنات الأعمال في الجزائر:

عرفت حاضنات الأعمال في الجزائر تحت مسمى مشاتل المؤسسات في القانون رقم 01-18 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث جاء ذكر مشاتل المؤسسات في المادة 12 منه كما يلي¹:

إلا أن الإطار القانوني المنظم لها لم يصدر حتى سنة 2003 وقد تمثل هذا الإطار القانوني في المرسوم التنفيذي رقم 03-78 مؤرخ في 25 فيفري 2003 والذي يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات.

إن المشرع الجزائري بناء على المشرع الفرنسي، قد ضمن مفهوم المحاضن في المشاتل، على الرغم من تمييز العديد من الباحثين والتشريعات بينهما، مما أدى إلى غموض في مفهوم حاضنات الأعمال.

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 18/01، المؤرخ في رمضان 1422 الموافق ل 2001/12/12، المتضمن: القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المادة 12، الجريدة الرسمية، العدد 77، الجزائر، ص 07.

2-الخدمات التي تقدمها الحاضنة في الجزائر:

تقوم حاضنة الأعمال التقنية بتقديم حزمة من الخدمات المتنوعة التي تساعد المؤسسات المحتضنة على النمو والتطور، وتمثل هذه الخدمات المقدمة في العناصر الأساسية التالية:

أ-توفير المرافق المتعلقة بالبنية التحتية:

توفر الحاضنات التقنية للمؤسسات التي تنتسب لها المرافق الأساسية اللازمة من مختبرات ومعامل وتجهيزات، والاحتياجات الإضافية من أجهزة وبرامج وخدمات تقنية المعلومات وشبكات الاتصالات، كما تقوم بعمل الترتيبات اللازمة لتوفير متطلبات البنية التحتية عن طريق المشاركة أو التنسيق مع الجمعيات وهيئات نقل التقنية ومقدمي الخدمات المساندة المرتبطة بها أو عن طريق الاستئجار.

ب-تقديم الخدمات الفنية:

يعتبر وجود بيئة مشجعة لنقل التقنية مطلبا أساسيا لنجاح الحاضنات التقنية في حصول المنشآت المنتسبة لها على التقنيات المعنية اللازمة لتطويرها ونموها، كما تعد من أهم الخدمات التي تقدمها الحاضنات التقنية لمنتسبيها: برامج التعاون والتنسيق بين هيئات نقل التقنية والحاضنات، إلى جانب تأمين وسائل استفادة المنشآت المنتسبة لهذه الحاضنات من المرافق التقنية والمكتبات وقواعد المعلومات، مع توفير سبل استعانتها بالخبراء والمتخصصين المتميزين، وترتيب طرق استخدامها عن طريق عقود واتفاقيات خاصة، أما بالنسبة للحاضنات المرتبطة بالجامعات فتعتبر استفادة المنشآت المنتسبة لهذه الحاضنات من الأكاديميين و الباحثين في هذه الجامعات الى جانب طلابها (عن طريق الإعارة أو بتقديم الاستشارات أو بالمشاركة في الأبحاث و التسويق) من اهم الميزات التي توفرها الحاضنة للمنشآت المنتسبة لها.

ج-توفير الأماكن والمكاتب المجهزة:

تقوم الحاضنة بتوفير الأماكن المناسبة والمكاتب المجهزة وتوفر متطلبات الاتصالات الأساسية من: الهاتف والفاكس والانترنت ومكونات تقنية المعلومات من أجهزة وبرامج، الى جانب توفير المرافق المشتركة مثل: غرف الاجتماعات والقاعات المجهزة للعرض، بالإضافة إلى تقديم الخدمات المساندة مثل التنظيف والصيانة والأمن والحراسة، مع توفير معدات التثريل والتحميل والنقل، إلى جانب تخصيص أماكن للتخزين المؤقت ومرافق للاستلام والتسليم والشحن، لتلبية احتياجات المنشآت الصغيرة التي تنتسب لها، مقابل مبالغ صغيرة نسبيا تدفعها المؤسسات مما يقلل من الاحتياجات الرأسمالية لهذه المنشآت في مراحلها الأولى.

د- تسهيل الوصول الى مصادر التمويل:

تقوم الحاضنات بمساعدة المؤسسات المنتسبة لها في إعداد خطط العمل اللازمة للاتصال بالراغبين في الاستثمار فيها وهي في طور النمو¹، كما يمكن لهذه الحاضنات إقامة ندوات للاستثمار تستقطب من خلالها المستثمرين الراغبين، بل ويمكن للحاضنات نفسها المشاركة في ملكية هذه المنشآت، موفرة بذلك مصادر دخل مستقبلية كنتيجة لنمو المؤسسات التي تشارك فيها، كما يمكن للمنشآت المنتسبة للحاضنات التقنية المرتبطة بالجامعات ومراكز الأبحاث الحصول على التمويل اللازم لها، بموجب ترتيبات تشارك فيها هذه الجامعات في ملكية هذه المنشآت مقابل حقوق الملكية والاستفادة من براءات الاختراعات.

هـ- توفير الخدمات القانونية:

تحتاج المنشآت المنتسبة للحاضنات إلى خدمات قانونية مرتبطة بأمر عديدة، مثل تأسيسها وتسجيلها وما يتعلق منها بحماية الملكية الفكرية وبراءات الاختراعات، ويمكن للحاضنات تخفيض التكاليف المرتبطة بتوفير هذه الخدمات القانونية إلى المنشآت المنتسبة لها، وذلك بتوحيد مقدمي هذه الخدمات والاتفاق معهم لتقديم هذه الخدمات بصفة دائمة وجماعية.

تقوم الحاضنات ببناء شبكات التواصل **Networking** فيما بينها سواء على مستوى الدولة أو العالم عن طريق تنظيم الندوات والمؤتمرات، للوقوف على المستجدات والمشاركة في الخبرات والعمل بشكل متكامل، كما أن استمرار الحاضنات في التواصل مع المؤسسات المتخرجة منها إلى جانب استمرار الحاضنات في تقديم بعض الخدمات التي كانت تقدمها لهذه المنشآت قبل تخرجها، يعد من العوامل الإيجابية الهامة، إذ أن ذلك لا يساعد فقط في زيادة دخل الحاضنات، ولكنه أداة تسويق فعالة، حيث تستفيد المنشآت المنتسبة للحاضنة من المنشآت المتخرجة (وعن طريقها) من المنشآت الأخرى التي ترتبط بها خارج الحاضنات.

و- توفير العديد من الخدمات (الإدارية والتدريبية والتسويقية والاستشارية):

يبدأ تقديم الخدمات الإدارية من قبل الحاضنات للمؤسسات المنتسبة لها من مرحلة تقييمها، المبني على إمكانية نجاح خطط عمل هذه المنشآت، وذلك قبل سماح الحاضنات لهذه المنشآت بالانتساب لها، كما يمكنها الاستعانة بجهات متخصصة في عمل الدراسات ووضع الخطط.

¹ عبد الرحمن بن عبد العزيز مازي، دور حاضنات الأعمال في دعم المنشآت الصغيرة، ورقة عمل مقدمة ضمن فعاليات ندوة (واقع ومشكلات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها)، الغرفة التجارية والصناعية بالرياض، المملكة السعودية، 29/28 ديسمبر 2002، ص 19.

بالإضافة إلى ذلك تقوم الحاضنات بتقديم خدمات التدريب المختلفة مثل: تنمية المهارات الخاصة بإدارة الأعمال أو تقوية المهارات الخاصة بالاستفادة من تقنية المعلومات والاتصالات واستخدامات الإنترنت، وعقد الندوات وحلقات النقاش المتنوعة مثل: المتعلقة منها بوضع الخطط والاستراتيجيات للمنشآت المنتسبة لها أو المرتبطة منها بالتغيرات في الأنظمة والقوانين ومستجدات السوق وتطورات التقنية وذلك لتعزيز فرص بقائها ونموها على المدى الطويل، كما يمكن للحاضنات تقديم خدمات التسويق للمؤسسات المنتسبة لها من قبل منشآت أخرى متخصصة في هذا المجال ومنتسبة أيضا لنفس الحاضنة¹، وفي الحاضنة المرتبطة بالجامعات يمكن الاستعانة بطلاب هذه الجامعات في تقديم بعض خدمات التسويق.

ز- واقع حاضنات ومشاتل المؤسسات في الجزائر.

تعد تجربة الجزائر في مجال حاضنات الأعمال التقنية متأخرة نوعا ما مقارنة بالدول النامية والدول العربية خصوصا، حيث لم يتم صدور أي قانون أو مرسوم ينظم نشاط الحاضنات إلى غاية سنة 2003 باستثناء قانون رقم 18/01 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادر في سنة 2001 والذي أشار إلى مشاتل المؤسسات، كما أننا نلاحظ أن المشرع الجزائري قد أخذ بمفهوم مشاتل المؤسسات ومراكز التسهيل، في حين تقتصر المحضنة كشكل من أشكال المشاتل على دعم ومساعدة المشاريع القائمة على تقديم الخدمات فقط²، بينما يشمل مفهوم الحاضنات في الدول المتقدمة والنامية كل أنواع المشاريع، وخصوصا المشاريع القائمة على المبادرات التكنولوجية المتميزة، وتعتبر المؤسسات النموذج الأقرب إلى مفهوم حاضنات الأعمال التقنية المعمول به في الدول التي لديها تجارب في الميدان، من حيث تركيزها على المؤسسات العاملة في مجال البحث والتطوير، وتجسد المشروع في إقامة مشاتل ومحاضن المؤسسات ومراكز التسهيل في الجزائر، وقد سعت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية إلى إنشاء 11 حاضنة في كل من الولايات التالية: الأغواط، باتنة، البليدة، تلمسان، سطيف، عنابة، قسنطينة، وهران، الوادي، تيزي وزو، الجزائر العاصمة، بالإضافة إلى 04 ورشات ربط في كل من: الجزائر العاصمة، سطيف، قسنطينة وهران، وفي إطار البرنامج التكميلي لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تم تخصيص مبلغ 04 مليار دينار لدعم قطاع النمو خلال الفترة 2005-2009، حيث سيتم زيادة عدد المحاضن ليبلغ 20 حاضنة.

¹عبد الرحمن بن عبد العزيز مازي، مرجع سبق ذكره، ص19.

²مرسوم تنفيذي رقم 18/01، مرجع سبق ذكره، ص07.

أما فيما يخص مراكز التسهيل فقد أنشأت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية 14 مركز تسهيل كمرحلة أولى على مستوى 14 ولاية هي: الجزائر العاصمة، بومرداس، تيبازة، البليدة، وكذا الشلف، وهران، تيزي وزو، سطيف، قسنطينة، الوادي، جيجل، الاغواط، سيدي بلعباس، غرداية، ثم إنشاء 21 مركز في مرحلة ثانية ليلعب عدد المراكز 35.

المطلب الثاني: آليات تطوير حاضنات الأعمال في الجزائر وعوامل نجاحها

نظرا لحدائة حاضنات الأعمال في الجزائر سعت الجزائر إلى وضع مجهودات في تطويرها وذلك من خلال وضع آليات لتطوير حاضنات الأعمال من أجل التطرق إلى عوامل النجاح وذلك خلال ما يلي:

1-آليات تطوير حاضنات الأعمال في الجزائر:

بالنظر إلى التجارب العالمية الرائدة في مجال حاضنات الأعمال التقنية، فإننا نجد بعض الممارسات الجيدة، والتي يمكن أن تكون دليلا يساعد في إنشاء حاضنات أعمال فعالة في الجزائر، ونلخص هذه الممارسات في العناصر الأساسية التالية:

- تحديد الأهداف من البداية، مع الأخذ بعين الاعتبار توجهات السوق ومتطلبات التنمية الاقتصادية، وعوائد المستثمرين، تفاديا لأي تعارضات مستقبلية.
- توظيف مدير تنفيذي للحاضنة، يكون لديه الخبرة والرغبة والقدرة على دعم المنشآت المنتسبة للحاضنة أصحابها، خاصة فيما يتعلق بتواصلهم مع المستثمرين والمنشآت الكبرى في مجال نشاطات المنشآت المنتسبة للحاضنة.
- اختيار المنشآت المنتسبة وفقا لخبرة أصحابها وكفاءتهم، والامكانية التسويقية لمنتجاتها، وتكاملها مع بقية المنشآت المنتسبة للحاضنة.
- تطوير مهارات تخطيط الاعمال واتخاذ قرار.
- المساعدة في تطوير خطط عمل تتناسب مع كل مشروع على حدة وبما يخدم اهداف المشروع.
- اعداد ورش عمل بمواضيع مختلفة لتطوير المهارات الفردية للمحتضن.
- فهم القضايا المالية والتسويق والاعمال الإدارية.
- المساعدة في الوصول الى السوق وقنوات التوزيع.
- تطوير مهارات الترويج.

-تقوم الحاضنة بتوصيل المحتضن الى العديد من القنوات الاستثمار والممولين مثل: البنوك، المستثمرين من القطاع الخاص.

-الشراكة مع حاضنات عالمية، إضافة إلى محاولة الانضمام إلى شبكة الحاضنات العربية التي تضم حاضنات من اغلب البلدان العربية كسوريا، تونس، مصر والإمارات والتي تهدف الى:
دعم مراكز حاضنات الأعمال الموجودة في الوطن العربي وذلك من خلال تعزيز شبكة رواد أعمال إقليمية.

إنشاء مراكز حاضنات أعمال جديدة في الجامعات.

تشجيع نشاطات ريادة الأعمال من خلال الحث على الابتكار ودعم تنمية الشركات الجديدة¹.

2-أسباب تأخر انطلاق حاضنات الأعمال في الجزائر.

ترجع أسباب تأخر انطلاق مشاريع حاضنات ومشاتل المؤسسات في الجزائر إلى الظروف الاقتصادية والاجتماعية السيئة التي مرت بها الجزائر في السنوات الماضية، والتي لم تكن تسمح ببروز وعي سياسي واقتصادي الأهمية مثل هذه الأدوات الجديدة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وجمال يمكن حصر العوامل والأسباب التي أدت الى التأخر في انطلاق مثل هذه المشاريع في النقاط التالية:²

-تأخر صدور القوانين المراسم المنظمة لنشاط حاضنات ومشاتل المؤسسات، حيث كان صدور أولى المراسيم في سنة 2003.

-ضعف الوعي السياسي والاقتصادي بأهمية حاضنات الاعمال في تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

-غموض في مفاهيم حاضنات الأعمال خصوصا في الاطار القانوني، حيث ان المشرع الجزائري جعل الحاضنة شكلا من أشكال مشاتل المؤسسات يختص بالقطاع الخدمي، وهذا عملا بالنموذج الفرنسي، في حين أن التجارب الدولية الأخرى تتبنى مفاهيم أوسع لحاضنات الأعمال.

¹ زميت الخير، مساهمة حاضنات الأعمال في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (واقع التجربة الجزائرية)، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة مالية، غير منشورة، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، 2015/2014، ص ص (164،165).

² نفس المرجع السابق، ص 165.

- المشاكل والعقبات التي يعاني منها قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دفعت الهيئات الوصية الى صرف الجهودات في تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دون الاهتمام الجدي بآلية حاضنات الأعمال.

-عدم توفير الإطارات والكفاءات اللازمة لإدارة وتسيير مثل هذه الحاضنات والمشاتل، وفي هذا الصدد تجدر الإشارة بانه تم تكوين مجموعة من الإطارات والمسيريون.

- العقبات والعراقيل البيروقراطية التي لا تزال تعاني منها الإدارات والهيئات العمومية في الجزائر، والتي تشكل أهم عائق في إنشاء الحاضنات والمشاتل.

3- عوامل نجاح حاضنات الأعمال في الجزائر:

باعتبار أن تجربة الجزائر في ميدان حاضنات الأعمال لا تزال مجرد مشروع يحتاج إلى التفعيل والتجسيد الميداني، فإننا نرى أن نجاحها في تحقيق أهدافها التنموية في مجالات الاقتصادية والاجتماعية، يتوقف على توافر العديد من العوامل والظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تساعد على تنمية روح الإبداع والتجديد وثقافة التقاؤل والعمل الحر، والرغبة في إحداث تنمية تكنولوجية حقيقية للمجتمع، والتي تعمل الحاضنات بشكل رئيسي على تحقيقها، ومن بين هذه العوامل نذكر ما يلي¹:

- وجود بحث علمي قوي ومبدع ومؤسسات بحثية قادرة على المساهمة في النمو الاقتصادي، عن طريق نقل وتوطين التكنولوجيات الجديدة التي تؤدي إلى استحداث أدوات او خدمات جديدة او تحسين جودتها.

- توافر روح الإبداع والابتكار، فالتغير التكنولوجي لا يقتصر على إدخال طرق إنتاج جديدة أو منتجات جديدة فقط، ولكن يمكن أن يحدث من خلال سلسلة من التحسينات والإضافات الصغيرة والكبيرة في المنتج أو الخدمة الحالية، فالقدرة على الابداع تنتج عن التفاعل بين المجتمع المحيط والموارد الذاتية للفرد، والتي تتأثر بالعملية التعليمية ومستوى الوعي في المجتمع المحيط به.

- وجود وانتشار ثقافة العمل الحر والتقاؤل، فتنمية المشروعات الصغيرة لا يمكن أن تزدهر إلا في مجتمع تتوفر فيه روح الريادة وحب العمل الحر، وتواجد مجموعة من رجال الأعمال أصحاب المواهب الإدارية الخاصة، والاستعداد للمخاطرة، وتبني أفكار جديدة.

¹زमित الخير، مرجع سبق ذكره، ص169.

- توافر آليات الدعم والمساعدة، والتي يمكن أن توجد عن طريق التوسع في إقامة حاضنات الأعمال والمشروعات التكنولوجية والمؤسسات المشابهة الداعمة للمشروعات الجديدة الناشئة كحداائق ومدن العلوم التكنولوجية.

-تشجيع ودعم أنظمة التمويل خارجية مثل: القروض المصرفية بهدف دعم وتطوير القدرة التمويلية من جهة وفتح مداخل جديدة للتمويل أمام الصناعات الصغيرة والمتوسطة، مثل مشروعات شركات توظيف الأموال وشركات رأس المال المخاطر وشركات التأجير والبنوك الإسلامية.

المطلب الثالث: دور حاضنات الأعمال في التقليل من البطالة في الجزائر.

رغم قلة حاضنات الأعمال في الجزائر والإمكانيات المتواضعة التي تتوفر عليها، إلا أن لها دور فعال في استحداث فرص عمل جديدة، بطريقة مباشرة بالنسبة لأصحاب المؤسسات أو بطريقة غير مباشرة عند توظيفهم لأشخاص آخرين، وهذا يساعدهم في استجابة هذا القطاع للمطالب الاجتماعية في مجال الشغل خاصة في الدول التي تعاني من كثافة سكانية ووفرة نسبية في عرض العمل.

1-المؤسسات الحاضنة في الجزائر:

لقد سعت الدولة الجزائرية ومنذ استقلالها إلى إعداد برامج لترقية الشغل ومحاربة البطالة إلا أن الإلحاح على مثل هذه البرامج لم يأت إلا مع أواخر الثمانينات إثر الأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد، حيث عملت على مواجهة تدهور سوق الشغل بإنشاء أجهزة جديدة بديلة لإدماج الشباب مهنيا وكذلك أجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية¹.

تم وضع برامج تهدف إلى ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال آلية مراكز التسهيل ومشاتل المؤسسات، التي انطلق إنجازها ابتداء من سنة 2007، وتم إنجاز 20 مشروع من بينها 33 مركز تسهيل و17 مشتلة للمؤسسات، ولم يتم إستلام سوى 15 مشروع من مراكز التسهيل و10 مشاتل المؤسسات، وفيما يخص مباشرة النشاط لم يباشر العمل إلا ب 7 مراكز تسهيل و4 مشاتل مؤسسات إلى غاية سنة 2011 في حين هناك 1638 مركز تسهيل في طور الإنجاز، بالإضافة إلى انشاء 14 مشروع آخر في إطار برنامج 2010-2014 من بينها 4 مراكز تسهيل و10 مشاتل

¹ساب زيتوني، دور حاضنات الأعمال في النهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة الجزائر)، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في العلوم الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي، كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم الاقتصادية، جامعة الجزائر3، 2017، ص 84.

المؤسسات حاضنة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25/02/2003 وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

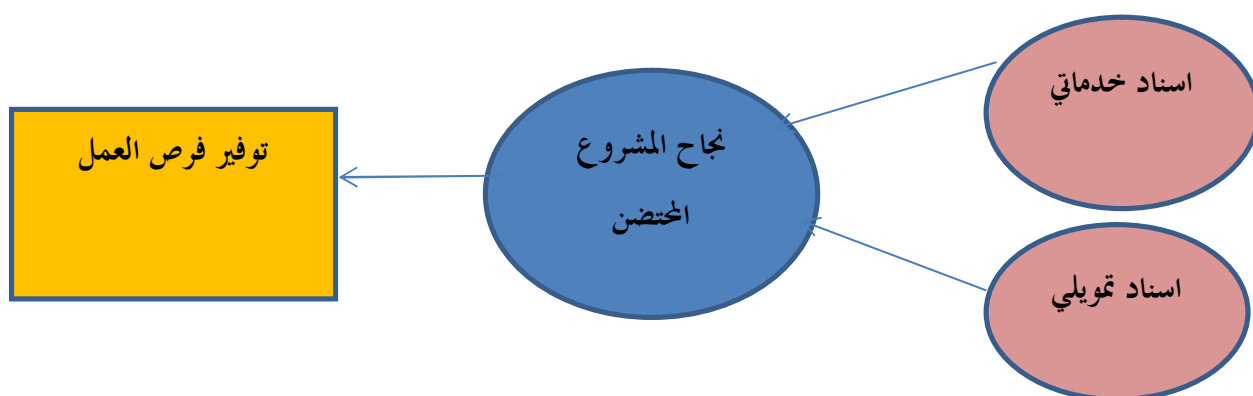
الجدول رقم (3-1): عدد المشاريع المحتضنة على مستوى مشاتل المؤسسات إلى غاية ديسمبر 2014

عدد مناصب الشغل المتاحة	عدد المؤسسات المنشأة	عدد المشاريع المحتضنة	مشاتل المؤسسات
25	09	09	عناية
28	04	13	وهران
15	04	09	غرداية
10	02	07	برج بوعريريج

المصدر: نشرية المعلومات الإحصائية للم ص والم، العدد 20، 2014، وزارة الصناعة والم ص والم وترقية الإستثمار ص32.

كلما زادت المشاريع المحتضنة كلما زادت فرص العمل المتاحة وتوفير مناصب الشغل سواء كانت هذه الفرص للرياديين أو الأطراف الخارجية مما تساهم حاضنات الأعمال التقليل من نسبة البطالة.

الشكل (3-2): سيرورة حاضنات الأعمال لتوفير فرص العمل .



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على المعلومات السابقة

يوضح الشكل علاقة المتغيرات المستقلة خاصة بالدراسة مع المتغير التابع (مدخلات ومخرجات) حيث بالإستنادات الخدمائية والتمويلية ينجح المشروع المحتضن ويؤدي إلى توفير فرص العمل.

2- دور حاضنات الأعمال في التقليل من البطالة:

ويتمثل الدور فيما يلي¹:

- الإهتمام بالشباب وإنشاء مشروعات تساعدهم في الحصول على وظائف بصورة أسهل، فهذه المشاريع ستعود بالنفع على الدولة وتقلل من عدد العاطلين.
- الإعتماد بصورة أكبر علة العمالة المحلية والتقليل من العمالة الخارجية، فهذه خطوة عامة للتقليل من البطالة في المجتمعات.
- تسهيل الإستثمار في الدول وتشجيع المستثمرين في هذا الأمر في محاولة زيادة فرص العمل في مختلف المجتمعات.
- إنشاء أماكن مخصصة لتأهيل الخريجين عند البحث عن وظيفة وتعريفهم بكيفية تنمية مهاراتهم للحصول على وظائف مناسبة لهم.
- التعاون مع القطاع الخاص في توفير مجالات واسعة مما يولد مناصب شغل للبطالين.

3- خطط حاضنات الأعمال للقضاء على البطالة:

- إن المدخل السليم لمكافحة البطالة هو خلق فرص عمل من خلال دعم الإستثمار وإنشاء المؤسسات ومساعدة الشباب في إطلاق مبادراتهم ومشاريعهم وفي هذا الصدد ينبغي التنويه بكل هياكل الرامية إلى تشجيع روح المقاوالتية ودعم المؤسسات خاصة المبدعة منها. ومن بين هذه الخطط ما يلي²:
- دعم المشاريع في القطاع الإقتصادي المولد لمناصب الشغل.
 - ترقية التكوين التأهيلي.
 - إيجاد سياسة محفزة لإنشاء مناصب عمل من خلال التحفيز.
 - عصرنه تسيير سوق العمل خلال تهيئة الوكالات الوطنية للتشغيل.
 - دعم نظام الوساطة وأنظمة المعلومات في سوق العمل.
 - دعم الآليات المرافقة لحاضنات الأعمال.

¹ محمد بن بوزيان و طاهر زيان، دور تكنولوجيا الحاضنات في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي حول متطلبات تنهيل مؤسسات ص وم في الدول العربية، جامعة شلف، الجزائر، 17/18 افريل 2008، ص 422.

² عاطف شبراوي إبراهيم، حاضنات الأعمال (مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية)، دار العلوم للنشر والتوزيع، مصر، القاهرة، 2007، ص 65.

خلاصة الفصل:

من أجل التقليل من نسبة البطالة وتشغيل الأيدي العاملة، اتجهت الدول نحو إقامة حاضنات الأعمال حيث لها دور في التشغيل الذاتي لأصحاب الأفكار الريادية في إقامة مشاريعهم، كذلك تشغيل العمال حيث يشهد العالم في الأوقات الراهنة تفاقم بطالة الشباب والخريجين من طلبة الجامعات والمعاهد، حتى الولايات المتحدة وهي أكبر اقتصاد في العالم تعاني من البطالة ومعظم البلدان العربية من بينها الجزائر كما يعني معظم الخريجين من عدم توافق مهاراتهم مع متطلبات سوق العمل في معظم البلدان مما يقلل فرصهم في التوظيف، مما أدى بالدول البحث على حلول من أجل التقليل من آفة البطالة.

خاتمة

من خلال الدراسة تبين أن حاضنات الأعمال اليوم وسيلة فعالة في دعم وترقية المؤسسات وأصحاب المشاريع الريادية في إثبات ذاتها، حيث تعد حاضنات الأعمال من الأدوات المهمة في استيعاب المبادرين، وخلق مؤسسات صغيرة لاحقا، إذ تركز حاضنات الأعمال على مجال محدد مثل التكنولوجيا أو الطاقة... إلخ وتساعد في إنشاء وتعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات الأفكار المبتكرة، من خلال توفير المعدات والمرافق وتقديم خدمات تطوير الأعمال والدعم وتعتبر الحاضنة منظومة عمل متكاملة، توفر كل السبل من مكان مجهز مناسب يحوي كل الإمكانيات المطلوبة لبدء المشروع وشبكة من الارتباطات والاتصالات. بمجتمع الأعمال والصناعة، وتدار هذه المنظومة عن طريق إدارة محدودة متخصصة توفر جميع أنواع الدعم اللازم لزيادة نسب نجاح المشروعات المتحققة بها.

كما يتبين مدى أهمية حاضنات الأعمال في اقتصاديات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، حيث أثبتت قدرتها وكفاءتها في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خصوصا تلك القائمة على المبادرات التكنولوجية في تخطي الصعوبات والعراقيل التي تواجهها في المراحل الأولى من تأسيسها، لذا فإن توفير الظروف الملائمة لإقامة مثل هذه الحاضنات سيساعد بشكل كبير المؤسسات الصغيرة على تخطي أعباء وأخطار مراحل التأسيس والإنشاء، كما أن ظاهرة البطالة في الجزائر بلغت مستويات حرجة، مما فرض اعتماد وسائل تحليل متعددة لفهم طبيعتها، حيث استنتجنا بأنه هناك عدة مسببات لهذه النسبة العالية منها ماهية أسباب خارجة عن سيطرة الدولة وتمثل في انخفاض أسعار المحروقات والركود الإقتصادي العالمي، وانخفاض سعر الصرف إلى غيرها من الأسباب، ويرافق ذلك الآفات والضعف الإقتصادي التي قد تهدد الاستقرار السياسي والاجتماعي للدولة، فعملت الجزائر على اتخاذ بعض الإجراءات والآليات التي من شأنها قد تؤدي إلى تخفيض نسبة البطالة، فجاءت بعدة تدابير من خلال توسيع مجال البحث عن فرص العمل لدى الشباب البطال كاستحداث آليات وهيئات تسهر على ذلك وتعمل على مرافقتهم كإقامة حاضنات الأعمال فكان لها جانب إيجابي في خفض نسب البطالة، كما أنه هناك جانب سلبي لعدم وجود تنسيق ورؤية مستقبلية لدى الدولة، لذلك على الدولة استيعاب الدرس من التجارب الدولية في مجال حاضنات الأعمال.

وفي الأخير ومن خلال الدراسة يمكن أن نستخلص أنه رغم وجود حاضنات الأعمال في الجزائر إلا وأنها قليلة غير متناسقة مثل ماهي في الدول المتقدمة لذلك نسب البطالة تبقى في مستويات مرتفعة .

اختبار صحة الفرضيات:

بعد دراسة موضوع هذا البحث ومحاولة الإحاطة بمعظم جوانبه، يمكننا اختبار فرضياته:

الفرضية الأولى: نصت على أن "حاضنات الأعمال في الجزائر لها نفس خصائص ومهام مثيلاتها من حاضنات الأعمال في الدول الأخرى"، وقد تم الإجابة على هذه الفرضية من خلال دراسة واقع حاضنات الأعمال في الجزائر حيث تبين من خلال الدراسة أنها بعيدة كل البعد عن مثيلاتها في الدول الأجنبية صاحبة التجارب الناجحة في مجال الحاضنات، وهذا ما ينفي صحة الفرضية وعدم قبولها.

الفرضية الثانية: جاء فيها أنه "لا تحظى حاضنات الأعمال بشتى الدعم الذي يجعل منها آلية فاعلة في دعم المشاريع الجديدة"، تم الإجابة عن هذه الفرضية من خلال دراسة ومعرفة كيف هي حاضنات الأعمال في الجزائر، ويتضح أنها لا تحظى بشتى الدعم الذي يجعل منها آلية فاعلة في دعم المشاريع الجديدة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

الفرضية الثالثة: نصت على أن " دور حاضنات الأعمال ما هو إلا عبارة عن انشاء مقرات اجتماعية لمجموعة من مؤسسات ص وم وحاملي المشاريع"، من خلال البحث اتضح أن لحاضنات الأعمال عدة مهام وأدوار من بينها توفير الخدمات التدريبية لأصحاب المشاريع، والمتابعة الدائمة خلال فترة الإحتضان، وتقديم التسهيلات الإدارية، وتزويدهم بمختلف الخدمات، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الثالثة.

نتائج الدراسة:

النتائج النظرية

- حاضنات الأعمال عبارة عن منظومة متكاملة من المكان، التجهيزات، الخدمات، التسهيلات، الدعم، المساندة والإستشارة.
- تعتبر حاضنات الأعمال أنسب وسيلة مستحدثة في العقدين الأخيرين لتنمية التزعة الريادية والمساعدة على ترجمة الأفكار إلى كيان اقتصادي على أرض الواقع.
- يعتمد نجاح حاضنات الأعمال على الإدارة الرشيدة، ودعم ومساندة الحكومات والإدارات المحلية والإقليمية، إضافة إلى تعاون رجال الأعمال والهيئات التمويلية، ووجود بيئة ملائمة لإقامة المشروعات الإنتاجية والصناعية المتطورة.
- دعم الدولة للحاضنات لا يزال بعيدا عن المستوى المطلوب، فهو بحاجة ماسة لإعادة النظر وزيادة فاعليته.

خاتمة

- السبيل الوحيد لترقية حاضنات الأعمال في الجزائر لتكون من أسباب تخفيض البطالة هو منحها الدعم اللازم من طرف الدولة بما فيها من مؤسساتها المالية والداعمة للإستثمار.
- التجربة الجزائرية في حاضنات الأعمال هي بعيدة كل البعد عن التجارب العالمية الناجحة، من حيث مفهومها وتطبيقها.

النتائج التطبيقية

- تقدم الحاضنة العديد من الخدمات لمنتسبيها لاستقبال وتوجيه وايواء ويكون ذلك لمدة ثلاثة سنوات يحدد كل ستة أشهر .
- تعقد اتفاقية مع العديد من الجهات (الجامعات، مراكز التكوين المهني، غرفة الصناعة والتجارة، والعديد من الجمعيات ... إلخ)
- تساعد حاضنات الأعمال أصحاب الأفكار الإبداعية والعلمية من تجسيد أفكارهم على أرض الواقع.
- تضع حاضنات الأعمال تحت تصرف المؤسسات المنتسبة إليها كل ما تحتاجه من تجهيزات وخدمات.
- للحاضنة دور كبير في ترقية الاقتصاد الوطني، فهي تساهم في توسيع وتوزيع القاعدة الاقتصادية من خلال استثمار الأفكار الريادية الناجحة وتحويلها إلى مشاريع اقتصادية واعدة.
- بالرغم من صدور المرسوم التنفيذي المتضمن للقانون الأساسي لحاضنات الأعمال سنة 2003 إلا ان تجسيدها لم يتم البدء فيه إلا في سنة 2009.
- على الرغم من كافة الإجراءات التي تبنتها الجزائر لترقية المؤسسات وعلى رأسها العمل المقاوالاتي لا تزال هذه الأخيرة تواجه العديد من المشاكل والعراقيل التي تعيق تطور المتسارع لهذه المؤسسات وأهم هذه المشاكل ما يتعلق بطرق تمويل ومشكل العقار.

توصيات الدراسة:

- ومن أجل تفعيل دور هذه الآلية في النهوض بالإقتصاد الوطني وتقليل البطالة، هناك جملة من التوصيات مقدمة، نوجزها فيما يلي:
- تحديد أهداف إنشاء الحاضنة من البداية، مع الأخذ بعين الإعتبار توجهات السوق ومتطلبات التنمية الإقتصادية، تفاديا لأي تعارض مستقبلي.

خاتمة

- تفعيل دور الحاضنات في عملية التنمية، من خلال سن القوانين التي ترفع من أهميتها، والسهر على تفعيل وتطبيق هذه القوانين.
- تقييم واقع الحاضنات الحالية والسعي لمعالجة النقائص.
- دراسة وتخصيص المناطق المناسبة لإنشاء الحاضنات.
- توفير الإستشارات الفنية والقانونية والمالية والمحاسبية.
- توفير الحاسبات التكنولوجية للمؤسسات الجديدة والحاضنات الجديدة.
- رفع كفاءة واتخاذ القرار في مجال الإحتضان.
- ضرورة تحديد مجال عمل الحاضنات، والإهتمام بالمجال التكنولوجي والطاقات المتجددة.
- الإستفادة من التجارب العالمية.
- نشر الوعي في أوساط المستثمرين ورجال الأعمال للمبادرة في الإستثمار في مجال حاضنات الأعمال.
- الإستفادة من التجارب العالمية.
- نشر الوعي في أوساط المستثمرين ورجال الأعمال للمبادرة في الإستثمار في مجال حاضنات الأعمال.
- السعي لتهيئة الظروف المادية والبشرية لإنشاء الحاضنات.

آفاق البحث:

- على ضوء دراسة الموضوع، يمكن تصور إشكاليات تكون موضوع دراسات أخرى تصاغ كما يلي:
- أثر حاضنات الأعمال على المشاريع في المحتضنة الجزائرية.
 - دراسة مقارنة بين مشاريع مستفاد من آلية الإحتضان ومشاريع غير مستفيدة منها وكلاهما تعملان في نفس المجال ونفس الظروف.
 - طرق تنظيم وتسيير حاضنات الأعمال في الجزائر.

قائمة المصادر والمراجع

الكتب:

1. إبراهيم التوهامي وآخرون، العولمة والاقتصاد غير رسمي، مخبر الانسان والمدينة، جامعة المنصورة، قسنطينة، 2004.
2. أبو القاسم عمر الطبولي، مبادئ الاقتصاد، التحليل الكلي، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، ليبيا، الطبعة الثانية، 1997.
3. أبو قحف، عبد السلام، العولمة حاضرات الأعمال حالات وحلول مشكلات، مصر: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الطبعة الأولى، 2002.
4. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1985.
5. أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، مصر، 2007.
6. إسماعيل قيرة وآخرون، مستقبل الديمقراطية في الجزائر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1999.
7. إياد عبد الفتاح النصور، أساسيات الاقتصاد الكلي، دار الصفاء، طبعة الثانية، عمان، الأردن، 2004.
8. إيمان علي عمر، إدارة المشروعات الصغيرة، دار الجامعية، اسكندرية، 2006.
9. تركماني، أمير، دور المؤسسات الوسيطة والداعمة، المؤتمر الوطني للبحث العلمي والتطوير التقني، دمشق، سوريا، 24-26 أيار 2006م.
10. حسام وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة، طبعة الأولى، عمان، الأردن، 2000.
11. رمزي زكي، فكر الأزمة (دراسة في الأزمة الاقتصادية الرأسمالية والفكر التنموي)، مطبوعات مكتبة، القاهرة، 1978.
12. زكريا مطلب أحمد علي، إدارات الأعمال الدولية المنظور السلوكي والاستراتيجي، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2008.

13. سفير ناجي، محاولات في التحليل الاجتماعي (التشغيل، الصناعة والتنمية)، ج2، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
14. السنوسي رمضان الدويبي، عبد السلام بشير، حاضنات الأعمال والمشروعات الصغيرة، دار الكتب الوطنية، الطبعة الأولى، بنغازي، ليبيا، 2003.
15. عاطف الشيراوي إبراهيم، حاضنات الاعمال مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية، منشورات منظمة إسلامية للتربية وعلوم والثقافة، الرباط، المغرب.
16. عاطف الشيراوي ابراهيم، وآخرون، نماذج عربية ناجحة لحاضنات الأعمال التبيين للمشروعات التكنولوجية، مطبوعة الجمعية المصرية للحاضنات الأعمال، الندوة العربية الأولى للحاضنات الصناعية، القاهرة 27-29 جانفي، 2003.
17. عاطف شيراوي إبراهيم، حاضنات الأعمال (مفاهيم مبدئية وتجارب عالمية)، دار العلوم للنشر والتوزيع، مصر، القاهرة، 2007.
18. عبد الرحيم ليلي، لدرع خديجة، حاضنات الأعمال كآلية لدعم الإبداع في الم ص وم الرائدة، محور المشاركة: أهمية الإبداع ودوره في الرفع من أداء المنظمات الحديثة، جامعة تيارت.
19. عبد الرزاق فوزي، إشكالية حاضنات الأعمال بين التطور والتفعيل: رؤية مستقبلية حالة حاضنات الأعمال في الإقتصاد الجزائري، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، سبتمبر 2014.
20. عبد القادر محمد عبد القادر عطية، رمضان احمد مقلد، النظرية الاقتصادية الكلية، نشر قسم الاقتصاد، الإسكندرية، مصر، 2005.
21. عبد اللطيف بن اشنهو، تكوين النخلف في الجزائر (محاولة لدراسة التنمية الراسمالية في الجزائر بين عامي (1962-1980)، الشركة الوطنية، الجزائر، 1989.
22. علي غربي، عولمة الفقر، يوم دراسي تحت عنوان: التحديات المعاصرة، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2002.
23. فواز الرطروط وآخرون، الآثار الاجتماعية للبطالة في الأردن، بدون دار نشر، عمان، بدون تاريخ.

24. محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري تحليل سوسولوجي لاهم مظاهر التغير في المجتمع الجزائري المعاصر، المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
25. محمد الهيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، القاهرة، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، 2003.
26. محمد بو مخلف، اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
27. محمد صالح الحناوي واخرون، حاضنات الاعمال، دار الجامعة، اسكندرية، مصر، 2001.
28. محمود حسين الوادي، دور حاضنات الأعمال في التنمية الاقتصادية مع الإشارة للتجربة الأردنية، أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة الزرقاء، الأردن، العدد السابع، جوان 2007.
29. مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007.
30. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة تشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الجامعة، عمان، الأردن، 2008.
31. مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية، المجلد 4، العدد 49، أبريل 2002.
32. مصطفى يوسف الكافي، مبادئ وتطبيقات الاقتصاد الكلي، مكتبة المجتمع العربي، عمان، الأردن، 2014.
33. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد (من خلال حالة الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
34. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد (من خلال حالة الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
35. يوسف سعدون، علم ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 2005.

مراجع باللغة الأجنبية :

1. Abdel-Kader Sid Ahmed, **développement sans croissance d'expérience d'économies pétrolière du trière monde**, Algérie, 1983
2. Cnes, **rapport national sur le développement humain**, pnud,2006.
3. Conseil national économique et social en coopération avec le programme des nation unies pour le développement humain, Alger, 2006.
4. Hami ahmed, **la colonisation agraire et le sous développement en algérie**, edition S.U.E.D, alger, 1981.
5. Marin lavrow and sherry sample, **business incubation ntred offad?**, Ottawa, Canada, mba, augesst2008.
6. State of the business inculpation industry, 2011, vu sur le site (www.nbia.org/succes_stories)shtml).

مجالات :

1. أحمد خطاب، **بطالة الشباب في الوطن العربي (دراسة تحليلية إحصائية)**، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، رقم 5، سكيكدة، الجزائر، 2010.
2. أنور احمد نهار الغرام، **تاثير استخدام حاضنات الاعمال في نجاح المشاريع الريادية في الأردن**، مجلة الإدارة الاقتصادية، العدد 83، 2010.
3. جابر مهدي، **أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة**، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد الثاني، العدد 16، 2016.
4. حسين رحيم، **نظم حاضنات الأعمال كآلية لدعم التجديد التكنولوجي للمؤسسات الصغيرة ومتوسطة في الجزائر**، مجلة علوم اقتصادية وعلوم التسيير، العدد 2.
5. علي سماوي، **دور حاضنات التكنولوجيا في دعم مؤسسات الصغيرة ومتوسطة**، مجلة الأبحاث الاقتصادية، العدد 07، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2010.
6. مجلة الجزائر للعمل، **التشغيل في الجزائر الواقع وفاق**، الجزائر، 1982.

ملتقيات :

1. أحمد يونس درويش، التجربة المصرية في انشاء الحاضنات، ملتقى تنمية الموارد البشرية
2. تيرير علي، استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
3. حسين رحيم، ترقية شبكة دعم الصناعات والمؤسسات الصغيرة ومتوسطة في الجزائر (نظام المحاضن)، ملتقى وطني حول المؤسسات صغيرة ومتوسطة ودورها في التنمية، 9 افريل 2002، جامعة ثلجي عمار، الاغواط
4. زودة عمار، دور حاضنات الاعمال في تنمية قدرات المؤسسات صغيرة ومتوسطة (حالة الجزائر)، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى وطني حول المؤسسات ال ص وم والتنمية المستدامة واقع وافاق، جامعة ام البواقي، 13/14 نوفمبر 2012.
5. عبد الرزاق خليل وآخرون، مداخلة دور حاضنات الأعمال في دعم الإبداع لدى المؤسسات ص وم في الدول العربية، ملتقى دولي متطلبات تأهيل المؤسسات م وص في الدول العربية، جامعة عمار تليحي الأغواط، 17/18 أفريل 2006.
6. علوي عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة-دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، يوم 15-16 نوفمبر 2011.
7. غالم عبد الله، اجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة 15-16 نوفمبر 2011.
8. قاسم كريم، مريزق عدمان، دور حاضنات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 17 و18 أفريل 2006.
9. محمد بن بوزيان والطاهر زيان، دور تكنولوجيا الحاضنات في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في

- الدول العربية، جامعة الشلف، الجزائر، - حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، الجزائر، 17 - 18 أفريل 2006.
10. محمد بن بوزيان وطاهر زيان، دور تكنولوجيا الحاضنات في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي حول متطلبات تهيئة مؤسسات ص وم في الدول العربية، جامعة شلف، الجزائر، 18/17 افريل 2008.
11. محمد بوزيان وآخرون، دور تكنولوجيا الحاضنات في تطوير المؤسسات ص وم، ملتقى دولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات ص وم، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، أفريل 2006.
12. مفيد عبد اللاوي، حاضنات الأعمال ودورها في تشغيل الشباب من خلال احتواء مخرجات الجامعة، ورقة بحثية مقدمة لفاعليات الملتقى الدولي حول الجامعة والتشغيل، الإستشراف، الرهانات، جامعة فارس يحيى، يومي 4-5 ديسمبر 2013.
13. مفيد عبد اللاوي، حاضنات الأعمال ودورها في تشغيل الشباب من خلال احتواء مخرجات الجامعة، ورقة بحثية مقدمة لفاعليات ملتقى دولي حول الجامعة والتشغيل، الاستشراف، الرهانات والمحك، جامعة فارس يحيى بالتعاون مع مخبر التنمية المحلية المستدامة، يومي 04 و 05 ديسمبر 2011.
14. ملتقى وطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حمدة لخضر، الوادي، يومي 07/06 ديسمبر 2017.
15. نضال محمد طالب، الحاضنات الصناعية ودورها في دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى العربي الخامس للصناعات الصغيرة والمتوسطة 14-15 مارس 2010، الجزائر.
16. هلال ادريس مجيد ومعين ثابت عارف، دور حاضنات الإنتاجية في تنمية المؤسسات صغيرة، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات صغيرة ومتوسطة في الدول العربية، 18/17 افريل 2006، جامعة حسين بن بوعلي، شلف.
17. عبد الحميد برحومة، واقع حاضنات الأعمال التقنية في الجزائر وسبل تغييره على ضوء التجارب العالمية، الملتقى الدولي حول المقاولاتية آليات ودعم انشاء المؤسسة في الجزائر، الفرص والعوائق، جامعة بسكرة 3-4-5 ماي 2011.

18. عبد الرحمن بن عبد العزيز مازي، دور حاضنات الأعمال في دعم المنشآت الصغيرة، ورقة عمل مقدمة ضمن فعاليات ندوة (واقع ومشكلات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتميئتها)، الغرفة التجارية والصناعية بالرياض، المملكة السعودية، 29/28 ديسمبر 2002.

19. محمد بوزيان، عبد الرزاق بن الحبيب، دور الحاضنات في دعم المنشآت الصغيرة، ندوة واقع ومشكلات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتميئتها، الغرفة التجارية والصناعية بالرياض، يوم 28-29/03/2002.

أطروحات ورسائل الجامعية :

1. ادريس محمد صالح، المشاريع الصغيرة ومتوسطة في ليبيا ودورها في عملية التنمية، رسالة ماجستير، الاكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك، 2009.

2. بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010.

3. دارني سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع والآفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، اختصاص قانون عام، جامعة الجزائر، 2010.

4. زميت الخير، مساهمة حاضنات الأعمال في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (واقع التجربة الجزائرية)، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة مالية، غير منشورة، جامعة آكلي محمد اولحاج، البويرة، 2015/2014.

5. سليم عقون، قياس اثر التغيرات على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2010-2009.

6. صارة طبيب، دور حاضنات الأعمال في انشاء واستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة الجزائر مع الإشارة إلى حاضنة عنابة) مذكرة تدخل ضمن نيل شهادة ماستر، غير منشورة، تخصص مالية مؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2011-2010.

7. غزري سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة ابو بكر بالقايد، اختصاص تنمية الموارد البشرية، تلمسان، 2008.
8. فهيمة درار، حاضنات الأعمال ودورها في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (حالة الجزائر)، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك، جامعة العربي تبسي، تبسة، الجزائر، 2016.
9. فهيمة درار، حاضنات الأعمال ودورها في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (حالة الجزائر)، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2016.
10. ميسون محمد القواسمة، واقع حاضنات الأعمال ودورها في دعم المشاريع الصغير في الضفة الغربية، مذكرة ماجستير في العلوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، فلسطين، 2010.
11. دحماني محمد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة ابو بكر بالقايد، تلمسان، 2008.
12. رقية خياري، السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر-البطالة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية تخصص علم الاجتماع التنمية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014.
13. سايب زيتوني، دور حاضنات الأعمال في النهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة الجزائر)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي، كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم الاقتصادية، جامعة الجزائر3، 2017.

مراسيم تنفيذية:

1. تقرير الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال الأمريكية في الولايات المتحدة الأمريكية، دروس للبلدان النامية، 2009.
2. تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا(الاسكوا)، حاضنات الاعمال التكنولوجية، الأمم المتحدة، نيويورك، 1995.

قائمة المصادر والمراجع

3. المجلس الاقتصادي والاجتماعي مواجهة العولمة ضرورة بالنسبة للبلدان الضعيفة، الجزائر، 2001.
4. المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الضرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني سنة 2004، الجزائر، 2005.
5. المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول، 2006، الجزائر، 2007.
6. المرسوم التنفيذي رقم: 18/01، المؤرخ في رمضان 1422 الموافق ل 2001/12/12، المتضمن: القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المادة 12، الجريدة الرسمية، العدد 77، الجزائر.

روابط الكترونية :

- www.hrdfsa.com.ws3p2.ppt
- <https://www.isesco.org.ma/ar>
- <http://www.ons.dz/IMG/pdf/emplar0915.pdf>
- www.cnes.dz ،
- www.uaeinnovates.com
- <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/38812>
- <http://aljazairalyoum.com/البطالة-في-الجزائر-فوق-10-مجددا/>
- <http://www.abahe.co.uk/small-project-management/65750-american-experience-for-establishing-small-project.com>
- <https://www.marefa.org>
- <https://www.albankaldawli.org/ar/country/algeria/publication/economic-outlook-april-2018>
- <http://www.eco-algeria.com/content/>

الملخص:

رغم الإهتمام المتزايد بقطاع المؤسسات إلا أنها مازالت تعاني من العديد من المشاكل التي تؤدي إلى عدم استمراريتها وفي صدد هذا لجأت العديد من دول العالم إلى إتخاذ إجراءات عديدة لإستمرار المؤسسات ومن بين الآليات المتبعة ما يسمى بحاضنات الأعمال والتكنولوجيا التي تعتبر كعنصر يرافق ويدعم المؤسسة خاصة في بداية نشاطها.

هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية حاضنات الأعمال، كونها أداة لحل مشكلة البطالة لدى الشباب وخاصة من خلال تحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع ناجحة تساعدهم في تحسين مستواهم الإقتصادي والإجتماعي وإكتسابهم المهارات والخبرات الضرورية التي تؤهلهم للوصول إلى سوق العمل المحلي والدولي، مع أخذ عينة من تجارب دولية في مجال حاضنات الأعمال وصولا إلى تجربة الجزائر إنطلاقا من تأسيس حاضنة الأعمال إلى طرق عملها ومدى مساهمتها في ترقية المؤسسات والحد من البطالة.

الكلمات المفتاحية: حاضنات الأعمال، مؤسسات، البطالة.

Abstract

Despite the growing interest in the enterprise sector, it still suffers from many problems that lead to its non-continuity. In this regard, many countries of the world resorted to take many measures for the continuation of institutions. Among the mechanisms followed are the so-called business incubators and technology.

The study aims to identify the effectiveness of business incubators as a tool to solve the problem of unemployment among young people, especially by transforming their creative ideas into successful projects that help them improve their economic and social status and acquire the necessary skills and expertise that are aimed at reaching the local and international labor market. With a sample of international experiences in the field of business incubators to the experience of Algeria, from the establishment of a business incubator to its working methods and its contribution to the promotion of institutions and reduce unemployment.

Key Words: business incubators, enterprise ,unemployment.

Résumé

En dépit de l'intérêt croissant que suscite le secteur des entreprises, le pays souffre encore de nombreux problèmes qui l'empêchent de continuer. À cet égard, de nombreux pays du monde ont eu recours à de nombreuses mesures pour maintenir leurs institutions. Parmi les mécanismes suivis figurent les pépinières d'entreprises et la technologie.

L'étude vise à identifier l'efficacité des pépinières d'entreprises en tant qu'outil pour résoudre le problème du chômage des jeunes, notamment en transformant leurs idées créatives en projets couronnés de succès qui les aident à améliorer leur statut économique et social et à acquérir les compétences et l'expertise nécessaires pour atteindre le marché du travail local et international. Les expériences internationales dans le domaine des pépinières d'entreprises ont poussé l'Algérie à mettre en place un incubateur d'entreprises pour ses méthodes de travail, sa contribution à la promotion des institutions et à la réduction du chômage.

Mots Clés : pépinières d'entreprises, entreprises, chômage.