



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في

الشعبة : علوم تجارية

التخصص : إدارة مشاريع

بـعـنـوان

آليات دعم إنشاء المؤسسات ودورها في القضاء على البطالة

دراسة حالة ANSEJ – CNAC سعيدة

تحت إشراف أستاذة :

م.وزاني

من إعداد الطلبة :

❖ حزاب عبد القادر

❖ مقدم مولود

أعضاء لجنة المناقشة :

الأستاذ رئيسا

الأستاذ مشرفا ومقرا

الأستاذ ممتحن

الأستاذ ممتحن

السنة الجامعية : 2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عمرك

بسم الله أبدأ كلامي ...الذي بفضلته وصلت لمقامي هذا
أهدي العمل الى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما ،
كل أفراد أسرتي الاخوة والأخوات والى كل من تجمعنا به
صلة الرحم و الصداقة ولم نأتي على ذكرهم الى كل من
ساندني وشجعني من قريب وبعيد .

كلمة شكر

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في اتمام هذه المذكرة ، الحمد لله
حمدا كثيرا .

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى الأستاذ الدكتور المشرف (وزاني
مُحَمَّد) على كل ما قدمه لنا من توجيهات و معلومات قيمة
ساهمت في اثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة ، كما
نتقدم بجزيل الشكر الى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة .
وشكر خاص الى كل من ساعدنا في اتمام هاته المذكرة .

الملخص :

تهدف هذه الدراسة الى استعراض دور آليات الدعم التي أنشأتها الحكومة بغرض دعم انشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أجل المساهمة في خلق مناصب شغل و ذلك للحد من ظاهرة البطالة بمختلف أنواعها من خلال مصادر تمويل مختلفة اذ تم التطرق الى كيفية انشاء المؤسسة بمختلف جوانبها وكذلك المقاولاتية وأيضا تعريف البطالة و التشغيل من الجانب النظري .

أما الجانب التطبيقي سنقوم بدراسة على المستوى المحلي لولاية سعيدة حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، وذلك لتقييم الآليات والنتائج التي تم تحقيقها في انجاز المؤسسات من جهة والمساهمة في القضاء على البطالة من جهة أخرى .

الكلمات المفتاحية : البطالة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

Résumé:

Cette étude vise à examiner le rôle des mécanismes de soutien mis en place par le gouvernement afin de soutenir la création des **petites et moyennes entreprises** afin de contribuer à la création d'emplois, ce qui entraînera la réduction du phénomène du **chômage** sous ses divers types et

Ce à travers diverses sources de financement, et on traite la façon de mettre en place l'entreprise dans ses divers aspects, ainsi que l'entrepreneuriat, ainsi que la définition du chômage, et l'embauche du côté théorique.

On a traité dans le volet théorique deux organismes de soutien au niveau de la wilaya de Saida qui sont **l'ANSEJ ET LA CNAC** pour arriver à évaluer ses deux outils et les résultats obtenus concernant d'un côté l'aide à la création d'entreprises et d'une autre côté la contribution à l'éradication ou à l'éradication ou à l'allègement du chômage

Mots clés : le chômage, pme, ANSEJ, CNAC.

فهرس المحتويات

ب.....	الاهداء
ج.....	الشكر
د.....	الملخص
ه.....	الفهرس
ي.....	قائمة الأشكال
ك.....	قائمة الجداول

خطة البحث

1.....	المقدمة عامة
05.....	الفصل الأول: البطالة وإنشاء المؤسسات
06.....	مقدمة الفصل
07.....	المبحث الأول: البطالة والتشغيل
07.....	المطلب الأول: البطالة
07.....	الفرع الأول: ماهية البطالة
08.....	الفرع الثاني: أنواع البطالة
11.....	الفرع الثالث: قياس معدل البطالة
12.....	المطلب الثاني: أسباب البطالة وآثارها

الفرع الأول: أسباب البطالة.....	ص12
الفرع الثاني: آثار البطالة.....	ص13
المطلب الثالث: مفاهيم عامة حول التشغيل.....	ص17
الفرع الأول: مفهوم العمل.....	ص19
الفرع الثاني: تعريف سوق الشغل.....	ص19
الفرع الثالث: مفهوم التشغيل الكامل ومعدل البطالة الطبيعي.....	ص19
المبحث الثاني: عموميات حول المقاولاتية.....	ص20
المطلب الأول: تعريف المقاولاتية والمقاول.....	ص20
الفرع الأول: المقاولاتية.....	ص20
المطلب الثاني: فكرة المشروع.....	ص23
الفرع الأول: فكرة المشروع.....	ص23
الفرع الثاني: المراحل الأساسية للبحث عن الفكرة.....	ص27
المطلب الثالث: استراتيجية المقاولاتية وأبعادها.....	ص31
الفرع الأول: استراتيجية التميز.....	ص31
الفرع الثاني: استراتيجية السيطرة بواسطة التكاليف.....	ص31
الفرع الثالث: استراتيجية التنويع.....	ص31
المبحث الثالث: انشاء مؤسسة.....	ص33

المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأشكالها.....	ص33
الفرع الأول: صعوبة تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	ص33
الفرع الثاني: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	ص36
الفرع الثالث: أشكالها.....	ص37
المطلب الثاني: كيفية انشاء مؤسسة والمشاكل التي تواجهها.....	ص39
الفرع الأول: خطوات انشاء مؤسسة.....	ص39
الفرع الثاني: الشكل القانوني لانشاء مؤسسة.....	ص41
الفرع الثالث: المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	ص48
المطلب الثالث: خصائص وأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	ص49
الفرع الأول: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	ص49
الفرع الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	ص50
خاتمة الفصل.....	ص51
الفصل الثاني:آليات الدعم.....	ص52
مقدمة الفصل.....	ص53
المبحث الأول: أنواع الآليات.....	ص54
المطلب الأول: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.....	ص60
الفرع الأول: مهام الوكالة.....	ص60

الفرع الثاني: عموميات حول الوكالة.....	ص60
المطلب الثاني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.....	ص61
الفرع الأول: خدمات الوكالة.....	ص61
الفرع الثاني: امتيازات الوكالة.....	ص61
المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.....	ص63
الفرع الأول: تعريفها.....	ص63
الفرع الثاني مهام الوكالة.....	ص63
الفرع الثالث: امتيازات الوكالة.....	ص63
المطلب الرابع : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ.....	ص64
الفرع الأول: نظرة حول الوكالة.....	ص64
الفرع الثاني: أنواع التمويل.....	ص64
المبحث الثاني: تقييم مدى مساهمة أجهزة الدعم في انشاء مؤسسة والقضاء على البطالة.....	ص65
المطلب الأول: نتائج سياسة التشغيل في الجزائر.....	ص65
المطلب الثاني : الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لسياسة التشغيل في الجزائر.....	ص65
المطلب الثالث :سياسة التشغيل للقضاء على البطالة في الجزائر.....	ص65
خاتمة الفصل.....	ص66
الفصل التطبيقي.....	ص67

مقدمة الفصل.....	ص68
التمهيد.....	ص69
المبحث الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....	ص70
المطلب الأول: تقديم الوكالة.....	ص70
المطلب الثاني: تمويل المشاريع حسب القطاع (وكالة سعيدة).....	ص81
المطلب الثالث: تمويل المشاريع حسب البلديات.....	ص82
المبحث الثاني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.....	ص84
المطلب الأول: تقديم الوكالة.....	ص84
المطلب الثاني: تمويل المشاريع حسب القطاع.....	ص90
المطلب الثالث: تمويل المشاريع حسب البلديات.....	ص91
المبحث الثاني: تطور سوق العمل و معدل البطالة في سعيدة.....	ص97
المطلب الأول: مونوغرافيا سعيدة.....	ص97
المطلب الثاني: تطور سوق العمل.....	ص97
المطلب الثالث: تطور معدل البطالة.....	ص98
خاتمة الفصل.....	ص100
الخاتمة العامة.....	ص105
قائمة المراجع.....	ص108

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
18	تركيبية السكان الاجمالية	1
26	مراحل تثبيت الفكرة	2
78	مراحل انشاء مؤسسة مصغرة حسب ansej	3
84	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC	4
99	منحنى تطور نسبة البطالة	5

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
44	المقارنة بين مختلف أنواع الشركات	1
71	تخفيض من نسب الفائدة حسب المناطق والقطاعات	2
79	Evolution des indicateurs par année (ANSEJ)	3
81	توزيع الاستثمارات حسب القطاعات	4
82	توزيع الاستثمارات حسب البلديات	5
89	Evolution des indicateurs par année (CNAC)	6
90	توزيع الاستثمار حسب القطاعات	7
91	توزيع الاستثمار حسب البلديات	8
92	جدول تطور المشاريع الممولة ومناصب العمل حسب ANSEJ وcnac	9
93	جدول تطور انشاء المؤسسات المصغرة	10
95	مونوغرافيا سعيدة	11
96	جدول تطور انشاء سوق العمل	12
96	جهاز المساعدة على الادمج المهني	13
97	جدول التنصيبات المحققة	14
98	جدول تطور معدل البطالة	15

المقدمة العامة

المقدمة العامة

المقدمة:

تتصدر قضية البطالة و التشغيل البرامج و السياسات الإنمائية باعتبارها أهم المشاكل التي تعاني منها اقتصاديات العالم خاصة مع الاحداث و الظروف التي تمر بها وما تصفر عنه العولمة من أزمات اقتصادية و أخرى مالية خاصة على مستوى الدول النامية نتيجة ضعف موقعها في الاقتصاد العالمي و ما ينجم عنه من سرعة التأثر بالصدمات الاقتصادية أيضا التخلف الاقتصادي و فشل جهود التنمية ،ناهيك عن العوامل و المحددات العامة الأخرى كارتفاع معدل النمو السكاني،نسبة العمالة الوافدة خاصة الغير العربية ، ارتفاع المعدل العام للبطالة خاصة بين الشباب وارتفاع نسبة الملتحقين الجدد بسوق العمل في كل عام ، نتيجة متخرجي نظام التعليم و التكوينالخ.

وعلى هذا الأساس انتهجت العديد من الدول العربية عل وجه التحديد سياقاً جديداً قوامه تنشيط سوق العمل و وضع العديد من الآليات و البرامج لإدماج طالبي العمل و تطوير مهاراتهم و تشجيعهم على العمل المستقل (الخاص) لتنمية دور القطاع الخاص في الاقتصاد و تنمية روح المبادرة و النهوض بها و تعزيز جهود اعتماد الشباب على الذات كشرط لرفع كفاءة سوق العمل لهذا سعت الجزائر على غرار باقي الدول في الآونة الأخيرة إلى تشجيع قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بهدف إيجاد فرصة تشغيل عن طريق إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة أي توفير فرصة عمل عن طريق تحسين أداء القائمة منها و تنميتها و تطويرها و تحقيق التنمية الاقتصادية من خلالها.

و لتحقيق هذه الأهداف مجتمعة لجأت الحكومة كآلية مستحدثة إلى إنشاء أشكال مختلفة من الأجهزة و الهيئات لدعم و مساندة هذا القطاع من أجل المساهمة في التشغيل و القضاء على البطالة و بناء على هذا فالإشكالية المراد معالجتها هي:

ما مدى نجاعة السياسات و الاستراتيجيات الحكومية المنتهجة على مستوى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و انعكاسها على تقليص الفجوة بين عرض العمل و الطلب عليه ؟

المقدمة العامة

يمكن أن نستخلص من الاشكالية الرئيسية التساؤلات التالية :

1- كيف يمكن خلق مؤسسة؟ .

2- ما هي هذه الآليات والوسائل الداعمة لخلق مؤسسة؟

3- كيف تساهم هاته المؤسسات في التقليل أو القضاء على البطالة؟

الفرضيات : من أجل الوقوف على اشكاليات الدراسة اخترنا الفرضيات التالية :

- من أجل القضاء على البطالة من الضروري خلق مؤسسات لتوفير فرص عمل .
- هنالك عدة آليات مساعدة على خلق مؤسسات .
- تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عامل مهم في بناء اقتصاد الدول المتقدمة لذلك تعددت صيغ تمويلها.

أهمية الدراسة :

تظهر أهمية الدراسة في ابراز الجوانب الايجابية لخلق مؤسسة وكذلك تسطير مراحل انشائها خصوصا ما تعلق بالشق المالي وما توفره آليات الدعم المستحدثة من طرف الدولة وهذا لحث الشاب الراغب في الخروج من عالم البطالة والولوج الى عالم الأعمال .

مبررات اختيار الموضوع :

رغبة الطالب في الاطلاع على مختلف الآليات المستحدثة من طرف الحكومة وكذلك كيفية انشاء مؤسسة وما مدى فعالية هذه الآليات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة للحد من ظاهرة البطالة والمساهمة في النمو الاقتصادي.

المقدمة العامة

منهجية البحث :

للإجابة على مشكلة البحث تم الاعتماد على خطوات البحث العلمي حيث اتبعنا المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لدراسة هذا الموضوع نظرا لتوافقه مع طبيعة الموضوع حيث انطلقنا من ملاحظة المشكل وتحديد مختلف جوانبه ، فكانت البداية بالجانب النظري وهذا من خلال الاعتماد على مكتبة الجامعة وشبكة الأترنت .

أما فيما يخص الجانب التطبيقي فكان الاسقاط لما تناوله خلال الجانب النظري باختيار جهازين للدعم وتحليلهما .

تقسيمات البحث :

تم تقسيم الدراسة الى ثلاثة فصول تناولنا الفصل الأول مشكلة البطالة ، المقاولاتية وانشاء مؤسسة واندرج في ثلاث مباحث .

المبحث الأول تطرقنا فيه للمفاهيم الأساسية للبطالة والشغل ، وفي المبحث الثاني المقاولاتية حيث ركزنا على أساليب وطرق الحصول على الأفكار وكيفيات تجريبها وتثبيتها أما المبحث الثالث خصصناه لخطوات انشاء مؤسسة.

الفصل الثاني كان بمثابة محاولة عرض لمختلف الآليات المستحدثة من طرف الدولة والهادفة الى تسهيل الحصول على الدعم المالي اللازم للمشروعات ، حيث فضلنا عدم التفصيل في الآليات التي تستهدفها من خلال دراستنا ، وتطرقنا في نهاية الفصل لتقييم مدى فعالية ومساهمة آليات الدعم في القضاء البطالة وخلق المؤسسات .

أما بخصوص الفصل الثالث تطرقنا من خلاله الى الدراسة التطبيقية حيث تتبعنا مدى مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومساهمتهما في استحداث مناصب العمل و تقليص نسبة البطالة في ولاية سعيدة.

المقدمة العامة

عوائق الدراسة: من خلال اعدادنا لمذكرتنا صادفتنا بعض العراقيل والتي يمكن تلخيصها فيما يلي

- بعض الصعوبات في الحصول على المعلومات والاحصائيات من خلال عدم المبالاة من طرف المسؤولين في الوكالتين

-عملية البحث في القوانين والمراسيم تعتبر عملية مستحيلة لعدم تسلسلها وتصنيفها بشكل يسمح للبحث.

-الدراسات السابقة كانت تخص في طرحها مشكل تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونادرا ما كانت تبرز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القضاء على البطالة .

الدراسات السابقة: في الحقيقة المواضيع التي تناولت كيفية انشاء مؤسسة، والبطالة والتشغيل كثيرة نذكر منها :

1- دراسة دادن عبد الوهاب: دراسة تحليلية للمنطق المالي لنمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية نحو بناء نموذج لترشيد القرارات المالية نوقشت في 2008 هذه الدراسة عبارة عن أطروحة دكتوراه تناولت اشكالية المنطق المالي لنمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية خلال فترة 2000-2006. وقد حاول الباحث الاجابة عن الاشكالية المطروحة من خلال دراسة عينة تتكون 55 (م ص و م)، باستعمال طرق التحليل العاملي والأساليب الأخرى لتحليل الاحصائي متعدد الأبعاد ، اعتمادا على متغيرات كمية (نسبة مالية) ، وتبين من خلال دراسته وجود فروق دالة بين السلوك المؤسسات بسبب اختلاف طبيعة النشاط وأنه لكل نشاط سلوك معين.

2- الطالبة بحري مختارية:رسالة ماجستير بعنوان دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القضاء على البطالة من اعداد جامعة ابن خلدون 2006-2007.اطلعنا على هذه الدراسة باعتبارها عالجت الموضوع الذي نحن بصدد التطرق اليه ركزت على (م ص و م) في القضاء على البطالة .

3- دراسة خوي رابح: بعنوان "ترقية أساليب وصيغ تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري"، 2002-2003. هذه الدراسة عبارة عن مذكرة ماجستير ،وقد

المقدمة العامة

خلصت الى أهمية ودور (م ص و م) في الاقتصاد خاصة في ميدان التشغيل و القضاء على البطالة . أما في مجال التمويل فقد أكدت الدراسة عدم وجود سياسة واضحة المعالم والأسس لدعم تمويل (م ص و م) ، بل هناك بعض الهيئات والوكالات التي تعمل بانفراد دون وجود تنسيق بينها ، وأن المشكل الرئيسي يتمثل في أن البنوك الجزائرية معيقة لعملية التمويل أمثر من كونها عاملا مساعدا ، لأن هذا النوع من المؤسسات لا تحظى بشروط تفضيلية لا على مستوى أسعار الفائدة ولا على مستوى الضمانات ، كما أن الجهاز التمويلي الجزائري ضعيف ويفتقر الى الآليات الجديدة والمبتكرة السائدة في مختلف دول العالم خاصة المتطورة منها، الا أن محاولة ادخال هذه الآليات تحتاج الى المزيد من الدعم والى استراتيجية عامة وشاملة وعلى المدى الطويل ، ليس فقط الى سياسات و مديرات فردية تتعاقب مع تعاقب الحكومات وهذا للنهوض الفعلي بهذا القطاع .

الفصل الأول

البطالة وانشاء المؤسسات

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

مقدمة الفصل :

إن السياسات الاقتصادية التي بدأت معظم الدول بانتهاجها ،وما واكب ذلك من تغير في دور الدولة خاصة في مجال العمل هيأت الظروف الاقتصادية لتضع ظاهرة البطالة على مسرح الأحداث ،كظاهرة تستحق البحث و التحليل و العلاج فحتى تتمكن من رسم سياسة ناجعة للتصدي لهذه المعضلة التي باتت تهدد تماسك و استقرار المجتمعات لما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي إذ تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض الاجتماعية , كما تؤثر على الجانب الاقتصادي و إنشاء المؤسسات و تشجيعها و دعمها كان من السياسات اللازم العمل بها للحد من هذه الظاهرة.

و لذلك ارتأينا تخصيص هذا الفصل لدراسة و تحليل البطالة بتسليط الضوء على المفاهيم الأساسية و العامة للشغل و البطالة و مختلف أشكالها في الجزء الأول أما القسم الثاني فستتطرق فيه إلى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و خطوات إنشائها.

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

المبحث الأول: البطالة و التشغيل

المطلب الأول: البطالة

الفرع الأول : ماهية البطالة

كثرت الآراء حول تعريف البطالة و تحديد مفهومها ، نظرا لتعدد أشكالها و أنواعها وفي هذا الجزء سنلقي الضوء على ما تحمله هذه الظاهرة من معاني و كيفية قياسها ، أنواعها ، و الأسباب المؤدية لظهورها .

1-تعريف البطالة:

1-1 التعريف اللغوي:

جاء في معجم لسان العرب أن لفظ البطالة أتى من الفعل (بطل و بطل)، وله معان كثيرة منها أن يعني التعطل و أنه يقال بطل الأجير (بالفتح) أي تعطل فهو بطل¹

2-1 التعريف الاقتصادي :

- تعني كل توقف عن النشاط اراديا أو إجباريا للإجراء أو لغير الإجراء.²
- وتعرف البطالة أيضا بأنها " اختلال بين جانبي الطلب على العمل ، و المعروض منه في سوق العمل من ناحية أخرى"³

3-1 تعريف الديوان الوطني للإحصائيات (ONS):

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية :

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 16 سنة و 60 سنة.

¹محمد عبد الله الظاهر. الضروريات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت 2004، ص 278 .

²Mokhtar lokehal .dictionnaire. d'économe contemporaine .2 Edition .p 113 .

³زينب صالح الأشوح، الاطراد و البيئة و مداواة البطالة ، دار غريب للطباعة، ص 75

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الاحصائي.
 - أن يكون في حالة بحث عن عمل.
 - يكون على استعداد تام للعمل و مؤهلا لذلك.
- ومنه يمكننا القول أن تعريف البطالة ينطبق على كل منهم في سن العمل وكانوا ضمن الفئات التالية:
- بدون عمل .
 - متاح للعمل .
 - يبحث عن عمل.¹

الفرع الثاني: أنواع البطالة

1-2 أنواع البطالة:

للبطالة أشكال متعددة، تختلف فيما بينها باختلاف الأسباب المؤدية لظهور كل نوع منها، و علاج كل شكل يتطلب إجراءات خاصة، فمعرفة نوع البطالة مهم جدا لأنه تبعا لذلك نعرف الأسباب و نتمكن من تشخيص العلاج المناسب لها :

1/البطالة الاحتكاكية :

لعل هذه التسمية مقتبسة من الميكانيك حين لا تتلاءم الدواليب المسننة فتسبب احتكاكا و صوتا و عند تطبيق هذا المصطلح في مجال العمل يعني أن دولا ب الطلب على العمل لا يلتقي بدولا ب يناسبه من عرض العمل، وعدم التناسب هذا قد يكون بسبب المكان أو بسبب نوع المهارات.²

فحينما ينتقل العامل من منطقة جغرافية إلى أخرى أو يغير مهنته إلى مهنة أخرى فإن الحصول على عمل يحتاج بلا شك إلى وقت يتم فيه البحث عن الإمكانيات المتاحة و المفاضلة بينها، فتظهر البطالة

¹ONS Données statistique activité emploi et chômage Algérie p 7

²ج.د.ن.ورسك، ترجمة محمد عزيز و محمد سالم كعبية، البطالة مشكلة سياسية و اقتصادية جامعة بنغازي 1997، ص 23 .

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

الاحتكاكية نتيجة لحركية أسواق العمل ونعني بذلك تدفقات الافراد المستمرة من و إلى داخل السوق الشغل نتيجة المتغيرات التي تطرأ على النشاط و المتغيرات الاقتصادية وفي نفس الوقت عدم تدفق المعلومات بالصورة المثلى¹.

2/ البطالة الهيكلية:

ينشأ هذا النوع من البطالة بسبب عدم التوافق بين الكفاءات و فرص العمل عندما تتغير أنماط الطلب و الإنتاج.²

وذلك من جراء التحولات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة، أو ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة.³

وعليه تصبح مؤهلات العمالة غير متوافقة مع فرص العمل المتاحة فيحدث انخفاض حاد و كبير في طلب المستهلكين حيث ينكمش الطلب على الصناعات التقليدية و يزداد الطلب على الصناعات الحديثة فتزداد معدلات البطالة في الأولى دون إمكانية استيعاب هذه البطالة في الثانية.⁴

ويقترن 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 و الشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة.

3/البطالة الدورية :

من المعلوم أن النشاط الاقتصادي، يجمع بين متغيراته في الاقتصاديات الرأسمالية لا تسير عبر الزمن بوتيرة واحدة منتظمة بل تتاب هذا النشاط فترات صعود و فترات هبوط دورية و يطلق على حركة التقلبات

¹البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، ص 149 .

²David bezz .Stanley Fisher .rudiger Dornbusch .macro économie p 217

³البشير عبد الكريم مرجع سبق ذكره ص 153

⁴محمد ناجي حسن خليفة. البطالة و النمو الاقتصادي في جمهورية مصر العربية نقلا عن الموقع الالكتروني

<http://www.KantaKji.com/Fiqh/Files/Economies/786.doc> 24/05/2009:

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

الصاعدة و الهابطة للنشاط الاقتصادي، والتي يتراوح مداها الزمني بين ثلاث و عشر سنوات مصطلح " الدورة الاقتصادية " و التي لها خاصية التكرار و الدورية.¹

هذه الأخيرة تقود إلى ظهور البطالة الدورية، حيث في مرحلة الصعود أو الرواج يزداد الطلب الكلي في الاقتصاد و بمعدل كبير، فيدفع ذلك الوحدات الإنتاجية الموجودة في الجسم الاقتصادي لزيادة انتاجها، ولتحقيق ذلك لابد عليها أن تقوم بتشغيل المزيد من القوى العاملة أي زيادة الطلب على العمل، وهذا يؤدي إلى انخفاض البطالة أما في مرحلة الهبوط أو الركود الاقتصادي فينخفض الطلب الكلي و هذا يدفع بالوحدات الإنتاجية لتقليص انتاجها، الذي سيؤدي بالضرورة إلى انخفاض الطلب على العمل و ارتفاع ظاهرة البطالة.²

4/ البطالة الموسمية :

تحدث البطالة الموسمية عندما يشتد دوران عجلة العمل في فترات³ وتقل عن غيرها بسبب موسمية بعض النشاطات و القطاعات الاقتصادية إذ تتطلب هذه الأخيرة في مواسم معينة أعداد كبيرة من العمال كما هو الحال في القطاع الزراعي حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول و الذي يليه و كذا قطاع الخدمات كخدمات السياحة الصيفية موسم الحج و قطاع البناء و غيرها.

وتتشارك البطالة الموسمية مع البطالة الدورية في ان كلا منها ينشأ عن تذبذب على العمل غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاما.⁴

5/البطالة المقنعة :

هذا النوع من البطالة هو الأشهر في الفكر الاقتصادي و الاجتماعي، حيث كان متفشيا بين الدول التي كانت تدور في ذلك الاقتصاد الاشتراكي، ومازال الأكثر انتشارا في بناء الاقتصاد العربي عامة.⁵ وتشير البطالة المقنعة إلى زيادة حجم القوى العاملة عن الحاجة الفعلية للعمل بحيث لا يتأثر الإنتاج لو تم

¹رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، ص 27

²François Gonthier. analyse macro économique presse umirssite leval p 339

³Alexis Jacquenir henry tulkens panl mercier. Fondements d'économie politique p 391

⁴مدحت القريشي، اقتصاديات العمل ص 193

⁵محمد عبد الله الظاهر، الضروريات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل ص 283

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

الاستغناء عن ذلك الجزء الزائد من حجم القوى العاملة، بمعنى أن هذه الفئة من العمال تبدو ظاهريا أنها في حالة عمل، ولكنها فعليا لا تقدم أي إضافة للإنتاج.¹

6/البطالة الاجبارية :

هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، أي على غير إرادته، وهي تحدث عن طريق تسريح العاملين و الاستغناء عنهم بشكل قصري، رغم أن العامل يكون راغبا في العمل و قادرا عليه و قابلا لمستوى الأجر السائد.²

كأن يعلن المشروع إفلاسه و يستغني عن العاملين فيه أو بعضهم بغير إرادتهم.

7/البطالة الاختيارية :

وصف أطلقه الاقتصادي الإنجليزي "جون مانيرد كتيير " على البطالة التي تعزى مباشرة إلى قيام مجموعة من العمال بسحب خدمة عملهم نظرا لأنهم لا يختارون العمل بأقل من مكافأة حقيقية معينة، فهي البطالة التي يرجحها الفرد العاطل عن العمل اختياريا، إما بتفضيله لتعويضات البطالة كمصدر للدخل أو لبحثه عن عمل ذو مزايا أحسن.

الفرع الثالث : قياس معدل البطالة

- يحتسب معدل البطالة كنسبة مئوية للعلاقة بين السكان البطالين و السكان النشطين.

- ويعطى بالعلاقة التالية :

$$\text{معدل البطالة} = (\text{إجمالي عدد العاطلين عن العمل} / \text{إجمالي السكان النشطين}) \times 100$$

يسمح معدل البطالة بمقارنة حجم البطالة بين البلدان المختلفة، فكلما ارتفع هذا المعدل أشار ذلك إلى حجم و عمق المشكلة بالنسبة لاقتصاد البلد المعني.

¹Oliver belle go Mokhtar lakehal Guylaine Christelle jannot robert p 61

²رمزي زكي، مرجع سبق ذكره ص 30

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

المطلب الثاني: أسباب البطالة وآثارها

الفرع الأول: أسباب البطالة

إن المتتبع لظاهرة البطالة في الجزائر يلاحظ أن هناك فجوة كبيرة و متسعة بين عرض العمل و الطلب عليه في سوق العمل، و باستقراء أسباب هذه المشكلة يتبين أنها لا تعود إلى سبب واحد، وإنما لعدد كبير من المحددات و العوامل المتداخلة فيما بينها و التي لها دور رئيسي في إنشاء هذه الفجوة و توسيعها و لعل أهمها :

- عدم الاستجابة للمتغيرات و التطورات التقنية :

نظرا لضعف العلاقة الوظيفية التبادلية بين منظومة التعليم و التكوين المهني و التقني باعتبار هذا الأخير له دور مكمل لنظام التعليم و قطاعات التشغيل، يصبح التأثير و التأثير المتبادل بينهما حتى في حالة وجوده، فأسواق العمل الديناميكية تتأثر بالتطورات التقنية، وتستثمرها في العمل و الإنتاج، وتعاني منظومة التعليم و التكوين المهني و التقني في الجزائر من صعوبات مواكبة التطورات التقنية لأسباب عدة من بينها صعوبة تعديل أو تغيير المناهج التدريسية في التوقيت المناسب، و متابعة تحديث (عصرية) تجهيزات تكوينية، نظرا لشح الموارد و عدم القدرة على بناء قدرات للجهاز التعليمي و التكويني لمواكبة المستجدات التقنية و بذلك تصبح البرامج و المناهج مختلفة نسبيا عن متطلبات سوق العمل و تتسم عامة بتدني أو ضعف الاستجابة للمتغيرات و التطورات التقنية في أسواق العمل.

- ضعف نظم معلومات سوق العمل :

تعاني الجزائر كغيرها من الدول العربية من عدم توافق نظام وطني كفؤ لمعلومات سوق العمل يعطي جانبي الطلب على القوى العاملة و العرض من القوى العاملة (مخرجات أنظمة التعليم و منها منظومة التكوين المهني و التقني) أو وجود نظام معلومات لا يوفر معلومات حديثة و في الوقت المناسب و بشكل دقيق واضح ييسر عملية الموازنة بين العرض و الطلب.

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

بالإضافة إلى هذه العوامل تدرج عوامل أخرى لا تقل أهمية من حيث التأثير على تفاقم مشكلة البطالة متمثلة فيما يلي:

- ظاهرة الفساد و انعكاساتها السلبية على محاولات توفير مناخ مناسب للاستثمار الخاص و الأجنبي في المشاريع الإنتاجية ذات كثافة عمالية التي من شأنها توفير فرص عمل جديدة.
- زيادة الطلب على العمالة الوافدة من مختلف الجنسيات و في مختلف المهن التي تتوزع على مختلف الأنشطة الإنتاجية و الخدمية.
- الانعكاسات السلبية لتنفيذ إجراءات برامج اصلاح الاقتصادي و المالي على سوق العمل.
- ضعف آليات و أساليب التنظيم سوق العمل الذي يتيح فرص الحصول على العمل عبر القنوات غير الرسمية أكثر من القنوات الرسمية.
- انتشار ظاهرة التسرب من مقاعد الدراسة في مدارس التعليم و البحث عن فرص عمل نتيجة لتدهور المستوى المعيشي لأعداد كبيرة و متزايدة من الأسر الفقيرة.

الفرع الثاني: آثار البطالة

تعتبر البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمع ، بل إنها إحدى أهم العقبات الأساسية للجهود التي تبذلها الدول لتحقيق التنمية ، فالبطالة تعني عدم الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية، ولها علاقة وثيقة باتساع نطاق الفقر و بالاستقرار السياسي.

1-2 الآثار الاقتصادية :

للبطالة آثار اقتصادية مهمة يتجلى أهمها فيما يلي :

- تعد البطالة هدر لطاقات و قدرات أبناء المجتمع ،الذين تضيع سنوات عمرهم دون الاستفادة منها في أي نوع من العمل لصالح أنفسهم أو أسرهم و مجتمعاتهم، وهي لدى المتعلمين اشد خطورة ،فهي ليست فقط هدر لطاقتهم ولكنها أيضا هدر لكل ما أنفق عليهم في عملية تعليمهم ،وقد تكون بطالة هؤلاء

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

المتعلمين سببا لانصراف غيرهم مستقبلا عن التعليم لعدم جدواه من الناحية الاقتصادية (من وجهة نظرهم).

- الضرر الإنتاجي: هناك علاقة ارتباطية بين التغيرات في الناتج الإجمالي و التغيرات في معدل البطالة، هذا ما أثبتته البروفيسور آرثر أوكن بعد دراسة أجراها و أطلق عليها اسم قانون أوكن، ويقر هذا القانون أنه إذا ارتفع معدل البطالة بمقدار 1% سيؤدي إلى انخفاض الناتج المحلي الإجمالي بما قدره 2%.

- هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة و متوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم، وهذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم أو خيراتهم.

- تعطيل جزء من قوة العمل، يكلف الدولة نفقات إضافية حيث في كثير من دول العالم تمنح الحكومات إعانات نقدية للمتطلين فيها، هذا يعني أن عبء إعانة البطالة الذي تتحمله الدولة من أجل إعالة المتطلين يكون كبيرا لا سيما كلما زادت أعداد البطالين ز هذا يؤدي إلى زيادة المدفوعات التحويلية التي تقدمها الحكومة للبطالين و التي تؤثر سلبا على ميزانية الدولة، هذا من جهة ومن جهة أخرى عندما يرتفع معدل البطالة ينخفض حجم إيرادات الدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب التي تحصلها الحكومة و هذا ما يضعف من قدرة الحكومة على الانفاق على الخدمات العامة الضرورية كالتعليم و الصحة و المرافق العامة..... الخ.

- يعتبر عنصر العمل عنصرا رئيسيا من عناصر الإنتاج، وعدم استغلال هذا المورد يضيع على الاقتصاد فرصة إشباع الحاجات التي كانت ستوفرها تلك القوة العاملة الراغبة و القادرة على العمل و الإنتاج.

- إن تفاقم ظاهرة البطالة يعطي الفرصة لميلاد نوع آخر من النشاطات المشككة لما يسمى بالاقتصاد غير الرسمي¹.

الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال، هذا الأخير نتج عن التدهور المستمر للقطاع الرسمي، حيث يعد خسارة للخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب التي يمكن أن تخلف مناصب شغل في القطاع الرسمي الذي بدوره يسمح للقطاع غير الرسمي في الظهور و بالتالي تتشكل الحلقة المفرغة.

¹أشروق كبير سليمة، الاستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر 2005/2004 ص 28.

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

- انخفاض مستوى الناتج القومي و الدخل القومي، حيث أن وجود البطالة يؤدي إلى إهدار جزء من الطاقة الإنتاجية في المجتمع، و هذا يؤدي بدوره إلى ضياع جزء من الموارد في المجتمع و نقص في الناتج القومي و الدخل القومي.

- تضعف البطالة القوة الشرائية للعاطل عن العمل، حيث تنخفض قدرته على إشباع حاجاته الاقتصادية فيحرم من التمتع بحياة كريمة.

2-2 الآثار الاجتماعية :

إن الآثار الاجتماعية لا تقل أهمية عن الآثار الاقتصادية و التي نوجزها فيما يلي :

- إن زيادة عدد العاطلين تمثل التربة الخصبة و البيئة المناسبة لدخول عالم الجريمة¹، فعجز العاطل عن إشباع حاجاته الضرورية و بالطرق المشروعة، يضطره إلى سلوك سبيل الجريمة لتحقيق هذا الاشباع لأن البطالة تؤدي إلى العزلة و فقدان الأهمية الاجتماعية للعاطل عن العمل، فيسيطر على الشاب المتعطل شعور بالفشل و الإحباط مما ينعكس على علاقته بالمجتمع، ويتولد لديه شعورا أعمق بالقنوط و الانطواء و اللامبالاة و اليأس من إمكانية تحسين حالته في المستقبل، وبذلك تقل مقاومته النفسية و الاجتماعية للتحدي الذي فرضته البطالة مما يجعله سهل الاستهواء و سهل التعرض و التأثر بالتيارات الانحرافية، فيقدم على بعض الجرائم كالسرقة و التعدي على أملاك الدولة، المخدرات، التزوير، التزييف... الخ.²

- ارتفاع في حالات الأمراض النفسية بين العمال العاطلين التي تؤدي إلى تفشي العنف العائلي و حالات الانتحار و الطلاق و ما يتبع ذلك من ظواهر اجتماعية سلبية كالتفكك الأسري في المجتمع و تشرد الأطفال أو انحرافهم الأخلاقي.³

- لبطالة الأولياء تأثير سلبي على التحصيل الدراسي للأبناء، ففي تحقيق حول "الأسرة و الميزانية" الذي أجري في فرنسا سنة 2001 على عينة تتكون من 3771 تلميذ وجد أن 50% من فشل التلاميذ في الدراسة يعود إلى الوضع المادي السيئ للعائلة بسبب بطالة الآباء.¹

¹ عادل أحمد عبد الجواد، البطالة و الجريمة، مجلة الامن و الحياة، 2005 ص 58

² Gerard Lutte Libérer l'adolescence Edition Mardago 1988 p 165

³ نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي مبادئ و تطبيقات ص 248

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

- إن احدى نتائج ظاهرة البطالة زيادة حجم الفقر الذي يعتبر من العوامل المشجعة على الهجرة ،خاصة الهجرة غير الشرعية لدى الشباب.

- تؤثر البطالة سلبيا على مشاركة الشباب في الحياة الاجتماعية خاصة بالنسبة لفرصهم في الاستقرار و الزواج و تأسيس أسرة.

- و مما لاشك فيه أن الشؤون المالية تلعب دورا هاما في تحقيق الاستقرار الأسري، و يعتبر توفير أساس مادي من الأمور الحيوية في حياة الأسرة، وفي الواقع فإن كثيرا من حالات الفشل في تحقيق الاستقرار الاقتصادي للأسرة إنما يرتبط بانعدام الدخل نتيجة البطالة مما يدعو للاستدانة المستمرة و الارتباك الأسري الشديد و ربما تصدع الأسرة.²

فكثير من المشاكل الأسرية كالهروب من المسؤولية و الطلاق تنشأ كنتيجة مباشرة للتعطل عن العمل.

- كما أن هناك علاقة ارتباط عكسية قوية ،بين البطالة و مستوى المعيشة فكلما زادت البطالة انخفض مستوى المعيشة و بالعكس تؤدي إلى الحرمان من إشباع الحاجات الاقتصادية بسبب الدخل غير المستقر مما يحرمهم من التمتع بحياة كريمة.

2-3 الآثار السياسية :

أما الآثار السياسية فيتمثل أهمها فيما يلي :

- عدم الاستقرار الاجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي و الأمني ،زيادة وقت الفراغ لدى العاطلين ،يؤدي إلى استفحال الكثير من الامراض الاجتماعية و النفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية و إشاعة للأمن في المجتمع.- الفرد العاطل عن العمل يشعر بالإقصاء و الحرمان من طرف دولته و هذا يضعف لديه الشعور بالانتماء و الشعور بالوطنية.³

¹Michel dure L'impact du chômage des parents Our le devenir acolaire des enfants

Mai 2005 p 460

²محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي و الأمن القومي في ظل العولمة

ص 84

³الاختلالات الاقتصادية، الديوان الوطني للتعليم و التكوين عن بعد، نقلا عن الموقع الالكتروني

<http://www.ets.splin.com/arogannes pdf/env2 econana 01.pdf.2009>

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

- إن الافواه الجائعة و النفوس المملوءة بالحقد و المرارة و اليائسة من إمكانية تحقيق حياة كريمة الأشد تهديدا لكيان الدولة من الأسلحة الفتاكة¹ فخطر انخفاض مستوى المعيشة، يؤدي إلى السخط الشعبي العام الذي يحمل انعكاسات وخيمة على الاستقرار السياسي للبلد.

إذن فظاهرة البطالة هي واقع معقد و تحمل في طياتها عدة آثار سلبية تنعكس على الوضع الاقتصادي و الاجتماعي و أن استمرارها و عدم الاهتمام بها يزيد من حدتها، حيث ينجر عنها تبعات خطيرة على المجتمع، مما يستلزم وضع عدة تفاسير لها حسب الطرف الزمني الذي تظهر فيه من إيجاد حلول لها، وهذا ما يؤكد الفرضية الأولى التي مفادها أن "البطالة تعتبر عائق اقتصادي و اجتماعي يجب تحليلها و تفسيرها".

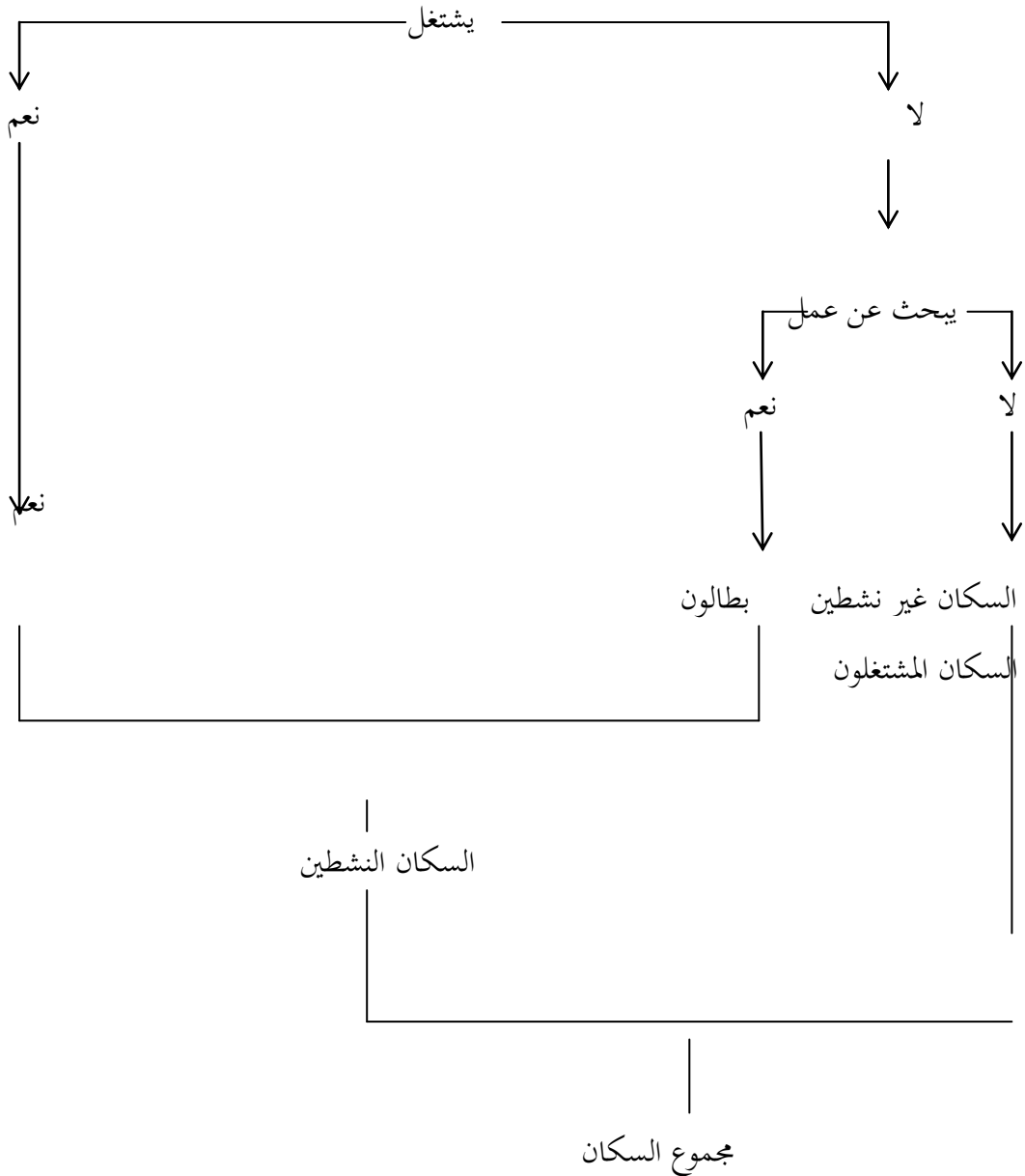
¹محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سبق ذكره ص 88

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

المطلب الثالث: مفاهيم عامة حول التشغيل

من التحليل السابق للبطالة يتبين أنه ليس كل من لا يعمل يعتبر عاطلا، ففئة من لا يعملون تعتبر أكبر من فئة المتعطلين، هذا ما يوضحه المخطط التالي :

شكل رقم 1: تركيبة السكان الاجمالية



المصدر: Xavier Greffe jacques mairresse louis reiffers encyclopédie

économique paris 1990 p 866

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

الفرع الأول: مفهوم العمل

هو أي مجهود انساني سواء كان فكريا أو جسديا يؤدي إلى خلق منفعة أو زيادتها، أي أنه يتمثل في القيام بمجهود يعود على صاحبه بثمار نافعة، ذلك هو المبدأ المشترك لجميع الأعمال تختلف هذه الأعمال حسب نوعها و نظامها و الهدف المقصود منها، فهناك عمل الابتكار و التفكير و عمل الإدارة و التنظيم و غيرها.¹

الفرع الثاني: تعريف سوق الشغل

يعرف أنه ذلك المكان الذي يلتقي فيه عرض الشغل (الآتي من الفئة النشيطة) و الطلب (الآتي من المستخدمين) أين يحدد نظريا حجم الشغل و الأجر التوازني.²

الفرع الثالث: مفهوم التشغيل الكامل و معدل البطالة الطبيعي

- قد يبدو لأول وهلة أن مصطلح التشغيل، أو العمالة الكاملة يعني أن كل عوامل الإنتاج و خاصة اليد العاملة معبئة كلية أي اختفاء البطالة تماما، بمعنى الوصول إلى معدل بطالة مساو للصفر، لكن ذلك غير صحيح فهناك دوما قدرا ما من البطالة يسود في الاقتصاد القومي في أي فترة من الفترات، وهو القدر الذي ينجم عن البطالة الاحتكاكية و البطالة الهيكلية و هذان النوعان من البطالة لا يمكن القضاء عليهما أو تجنبهما تماما، لأنهما ينتجان عن التغيرات الديناميكية و الظروف الهيكلية للبنيان الاقتصادي، ولهذا يجمع الاقتصاديون و الخبراء على أن حالة التوظيف الكامل لا تعني أبدا أن يكون معدل عمالة أو تشغيل قوة العمل بنسبة 100 % بل أقل من ذلك بقدر ما، وهذا القدر يحدده حجم البطالة الاحتكاكية و البطالة الهيكلية وهو ما يطلق عليه بمعدل البطالة الطبيعي.³

¹Philippe dubel marc montouse **dictionnaire de sciences économiques et sociales** rreal France 2008 p 280

²Ibid. p 156

³Ousmane kaba macro économie moderne karmattou paris p 48

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

المبحث الثاني: عموميات حول المقاوالاتية

إن الاقتصاد الحديث مبني على المؤسسة الصغيرة و المتوسطة و التي هي نتاج للمقاوالاتية و ثمرة جهد المقاول كما أنها تعتبر تجسيد للفكرة و من أجل هذا فقط فضلنا مباشرة هذا المبحث بالحديث عن المقاوالاتية.

المطلب الأول: تعريف المقاوالاتية و المقاول

الفرع الأول: المقاوالاتية

- تعتبر المقاوالاتية ظاهرة اجتماعية حديثة، تعددت الدراسات و الأبحاث الخاصة بها سواء من أجل تعريفها أو من أجل إعطاء مخططات لها، ومن خلال بحثنا عن تعريف للمقاوالاتية صادفتنا تعاريف عديدة سنتطرق لبعضها :

1- Alain Fayolle : يعرفها كما يلي "يمكن تعريف المقاوالاتية ببساطة بأنها حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية و اجتماعية لها خصائص تتصف بعدم التأكد أي يتواجد الخطر و ألا يندمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تخصص بتقبل التغيير و أخطار مشتركة و الأخذ بالمبادرة و التدخل الفردي".¹

2- أنجلو مكسون و خاصة الأمريكيون استعملوا المصطلح منذ التسعينات إذ نجد البروفيسور Howard Stevenson بجامعة Harvard يوضح أن : "المقاوالاتية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات و متابعتها و تجسيدها".

المقاول: يعتبر المقاول المحرك الأساسي لفكرة إنشاء مؤسسة و من بين العوامل المحددة لنجاح المشروع بالإضافة إلى وجود فكرته و مدى التناسق بينه و بين هاته الأخيرة إذ أعطيت للمقاول تعاريف عديدة مع مرور الزمن إلا أن أغلبها ليس دقيق إذ يوجد تعريف لربما هو الأنسب للمقاول وهو أن "المقاول و تحمل المخاطر هما مرتبطان لحد كبير"².

¹ صندرة سايبى، سيرورة إنشاء المؤسسة، ص 6
² نفس المرجع السابق

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

المقاولاتية عبر العالم :

- لقد عرف الاقتصاد الجزائري تغيرا هيكليا و قد جاء هذا التغيير بعد فضل التجربة التي تلت الاستقلال فهذا من خلال محاولة استثمار أموال و عائدات البترول في بناء صناعة قوية مبنية على الصناعة الثقيلة و المؤسسات الكبيرة و لكن النتائج كانت عكسية و عرفت هذه الصناعة انهيار أدى إلى إغلاق العديد منها.

ولهذا سوف نتطرق إلى بعض التجارب الناجحة في مجال المقاولاتية في العالم كمثال ناجح.

تجربة كوريا الجنوبية :

تعتبر كوريا من النور الآسيوية التي تحولت في فترة زمنية قصيرة من دولة متخلفة إلى واحدة من الدول الفاعلة في الاقتصاد العالمي و يتجلى هذا من خلال الصناعة القوية و الجد متطورة و التي جعلت من كوريا الجنوبية من الدول المصنعة في العالم و لم يكن هذا محل الصدفة و إنما نتاجا لسياسة مدروسة تهدف إلى تواجد بين المؤسسات الكبيرة التي تملك الأموال و المؤسسات الصغيرة التي تملك اليد العاملة المؤهلة و القدرة على الابداع و قد تجلّى هذا في عقود الشراكة التي تجمع هاتين المؤسستين.¹

التجربة اليابانية:

تعتبر هذه التجربة في مجال إقامة و تنمية المشاريع الصغيرة و المتوسطة من أغنى التجارب العالمية و تتجلى في الدعم الكبير الذي توفره الدولة لإنشاء مثل هكذا مؤسسات ففي سنة 1999 تم إنشاء الهيئة اليابانية للمشاريع الصغيرة و المتوسطة كهيئة تنفيذية لسياسات الدولة الخاصة بهذه المشاريع و هذا من خلال:

- إنشاء بعض المؤسسات التمويلية لتوفير الدعم اللازم للمشاريع الصغيرة و المتوسطة.

- التزام الشركات التي تحصل على مناقصات حكومية أن يكون نصيب الشركات الصغيرة و المتوسطة لديه بأقل من 30% من قيمة المناقصة.

¹[http://www.entrepreneurship.qc.c/fr//entrepreneur eludiant l'intro lex .ap/](http://www.entrepreneurship.qc.c/fr//entrepreneur%20eludiant%20l'intro%20lex.ap/) 7 mars 2015

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

- تسهيل الحصول على قروض بنكية بشروط ميسرة و إيجاد نظام ضمان للقروض المقدمة للمشاريع.

- إعداد برامج تدريبية و فنية خاصة للمشاريع الصغيرة و المتوسطة.

- الإعفاء من ضريبة الدخل لفترة زمنية محددة قابلة للتجديد و قد عملت الحكومة اليابانية على تشجيع

المشاريع الكبيرة على التكامل مع المشاريع الصغيرة والمتوسطة و قد نص القانون المسمى القانون

الأساسي للمشاريع الصغيرة و المتوسطة و التي يعتبر دستور لها على تذليل كافة العقبات التي تواجه

المشاريع الصغيرة و المتوسطة.¹

¹نفس المرجع السابق

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

المطلب الثاني: فكرة المشروع

الفرع الأول: فكرة المشروع

فكرة النشاط الاقتصادي هي أساس نشأة المؤسسة.¹ ولكن قبل كل شيء تجدر الإشارة إلى نقطتين أساسيتين أولهما:

- لا توجد فكرة جديدة في حد ذاتها، أي أنه هناك أفكار يمكن أن تتحول إلى مشاريع ناجحة، إذا أحسن صاحبها استعمالها و تجسيدها على أرض الواقع، و هناك أفكار أخرى تبقى مجرد أفكار أي أنها تموت كما تولد، وهذا ما يدفعنا إلى القول بأن صاحب الفكرة هو من بين العوامل المحددة لنجاح فكرته، ومن أجل تقييم مشروع ما يجب التمحيص و التدقيق في ثلاث نقاط أساسية.² و التي هي الفكرة، صاحب الفكرة و مدى التناسق و التناغم بينهما.

- يمكننا القول بوجود فكرة لإنشاء مشروع ما عندما ترتبط هذه الفكرة و لو بطريقة غير مباشرة بحاجة غير موجودة في السوق، أي أن طريقة تفكير المؤسسة تغيرت مع تغير معطيات السوق و المستهلك فقديمًا كان همها الوحيد تسويق ما تنتجه أما الآن فأصبح همها ما تنتجه و ما يلقي رضا المستهلك و من هنا نستنتج أن الفكرة مصدرها حاجة السوق قد تكون معبرة عنها أم لا.

1- ميلاد الفكرة:

الفكرة هي أساس كل مشروع و هي المحدد لمدى إمكانية أن يكون المشروع مهم أم لا، ان الإرادة الشخصية لتجسيد طموح شخصي هي نقطة الانطلاق لكل مشروع مؤسسة.

و مهما كان أصل الفكرة المهم أن نعرف مدى تقبل الزبائن المحتملين لها في المستقبل، أي كما قلنا سالفًا فإن نجاح المشروع يقف على مدى احتضان السوق للفكرة.

¹ Daniel Ranfast. Créer ou reprendre une entreprise Edition d'organisation 18

(paris.2005) p 33

²Idem p.33

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

إن المعرفة و المهارة و التجربة المكتسبة في الميدان سيكون لها لا محال دفع قوي لتطوير الفكرة و المشروع. بمعنى آخر أن صاحب الفكرة يجب أن تكون له معرفة و لو قليلة للميدان الذي يريد أن يطور فكرته فيه، لأن خوض مغامرة الميدان لا يعرفه صاحب الفكرة، قد تكون لها عواقب وخيمة على مستقبل المشروع الشيء الذي لا يمنع أنه قد يلقي نجاحا حتى لو لم يكن يعرف الميدان حق المعرفة يشترط أن تكون فكرته جديدة و يلبي حاجة حقيقية في السوق.

إن الابداع أيضا يعتبر من بين عوامل نجاح مشروع مؤسسته، و ينتج الابداع عن خلق منتج أو خدمة جديدة باستعمال تكنولوجيا جديدة، لكن تجدر الإشارة منا إلى أن البحث عن وسائل و طرق انتاج جديدة هو عمل صعب و جد شاق، و تصاحبه مخاطر كبيرة و يتطلب رؤوس أموال كبيرة من أجل البحث و التطوير.

بالإضافة إلى كل ما سبق يمكننا ذكر المباشرة في نشاط موجود في السوق و هذا يعتبر تحدي كبير للمقاول صاحب المشروع الذي يجب أن يدخل تحسينات و تعديلات على النشاط المعروف في السوق مهما كان أصل الفكرة فإن إيجادها يتطلب القدرة على الملاحظة، الاستعلام على الميدان المراد خوض المغامرة فيه و كذا الاطلاع الدائم على المعطيات الاقتصادية.

و بكلمة واحدة مختصرة يجب على المقاول صاحب المشروع أن يكون متفتح على محيطه بعد جمع المعلومات و المعطيات حول المشروع يجب على المقاول الوقوف لحظة تذكير و تأمل من أجل تحليل هذه المعلومات و اختيار الأنسب منها.

2- حماية الفكرة:

في بعض الحالات كالابتكار الفني مثلا على المبتكر أن يوفر الحماية اللازمة لفكرته، هذه الحماية هي عبارة عن حق يحفظ الابتكار الناتج عن الابداع الإنساني من كل محاولات استغلاله من أطراف أخرى و هذا ما يقصد بالملكية الفردية.

هناك طريقتين لحماية الابتكار: حقوق المؤلف و حقوق الملكية الصناعية.

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

إن الحماية تعتبر محفزا كبيرا للمؤسسات و أصحاب المشاريع من أجل الابداع و الابتكار و هذا بتقوية موقعها التنافسي و تمكينها من الحصول على مردودية مقابل مجهودات الابداع و الاستثمارات الكبيرة في البحث و التطوير.

حماية الفكرة ليست بالشيء الكافي يجب بعد هذا التحقق من مدى جدوى الفكرة و هذا بدراسة التناسق بين صاحب الفكرة المنتج و الزبائن.

3- تثبيت الفكرة:

قبل المرور إلى تجسيد الفكرة على أرض الواقع، إنه من الضروري رسم الخطوط العريضة للمشروع هذه المرحلة تسمح لصاحب الفكرة باستباق الأحداث و المخاطر بتحديد نقاط القوة و الضعف و المزايا التنافسية التي يتمتع بها منتوجه أو بمعنى آخر يجب عليه تحديد مزايا منتوجه المحتمل، المنفعة المرجوة منه و أساسيات تسيير مؤسسته المستقبلية.

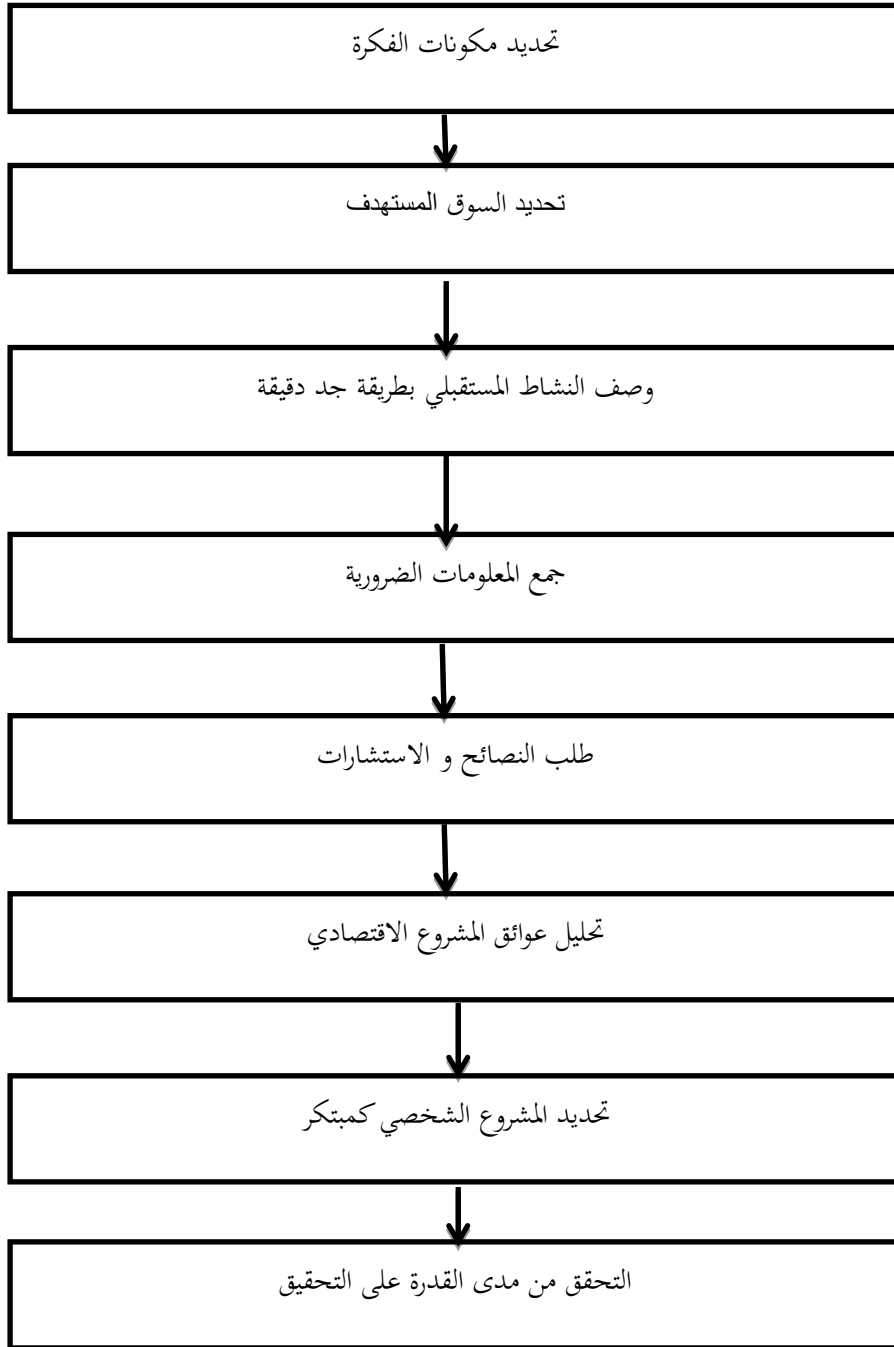
تعتبر هذه المرحلة مرحلة تفكير و تحليل متأن، يستلزم الوقت الكافي.

إنه من الضروري اتباع سيورة واضحة و محددة مسبقا حتى نتجنب إهمال عنصر من العناصر الهامة.

وتمر عملية التثبيت عامة بالمراحل التالية :

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

الشكل رقم 2: مراحل تثبيت الفكرة



المصدر: www.opce.com

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

- إن هذه المراحل المشار إليها في الشكل الأعلى تتطلب عمل شاق و جهد جهيد يحتم على صاحب الفكرة القيام بنشاط كبير من أجل الوصول أخيرا إلى تثبيت فكرته و المرور لاحقا إلى تجسيدها على أرض الواقع.

الفرع الثاني: المراحل الأساسية للبحث عن الفكرة

إن عملية إيجاد الفكرة قد يكون بالشيء العفوي غير المدروس ، كما يمكنه أن يكون بطريقة ممنهجة و مدروسة و باستعمال سيورة عمل محددة ، كما أن للفكرة بعض المصادر التي يمكننا من خلالها جمع هذه الأفكار.

1- مصادر الفكرة:

هناك مصادر عديدة للحصول على الفكرة و يمكننا ذكر بعض منها و هي كالآتي :

المستهلكين: يعتبر المستهلكون من أهم المصادر التي يمكننا جمع الأفكار منها ، وأكثرها فعالية إذ أن الهدف من الفكرة هو إشباع حاجة ما لدى المستهلك.

المؤسسات المتواجدة على مستوى السوق: إن مراقبة المنتجات و الخدمات الموجودة في السوق تسمح أيضا باستلهام أفكار جديدة تنتج عن عملية تحسين و تطوير هذه المنتجات.

شبكات التوزيع: ان الأفراد الذين يعملون في شبكات التوزيع يعتبرون مصادر هامة للأفكار باعتبارهم الأكثر قربا من المستهلك.

البحث و التطوير: إن عملية البحث و التطوير تعتبر بمثابة المصدر الذي من خلاله يمكن اما ابتكار منتجات و خدمات جديدة و اما ادخال بعض التحسينات و التعديلات على المنتجات المتواجدة في السوق.

الإدارة: إن عملية إيداع براءات الاختراع ، يعتبر مصدرا هاما آخر للأفكار لأن عملية الاطلاع على براءات الاختراع و على تصريحات السجل الوطني للسجل التجاري و بعض الإدارات الأخرى يسمح ببناء فكرة عن السوق.

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

2- المنهجية المتبعة للبحث عن الفكرة :

وقد اقترح الباحثون في مجال المقاولاتية عدة منهجيات لإيجاد الفكرة و نحن من خلال دراستنا و اطلاعنا عليها ارتأينا تقديم المنهجية المتكونة من ثلاث خطوات:¹

ملاحظة الحياة اليومية :

ان الانسان و بصفته فرد ينتمي إلى مجتمع كبير يجعله يعيش يحتك بأناس آخرين قد تكون لهم نفس الرغبات و التطلعات و قد يكونون مختلفين ،فمن خلال هذا التعايش يمكن للمقاول أن يكتشف ما يريده هؤلاء و هذا من خلال ملاحظته للحياة اليومية، الشيء الذي قد يكون مصدرا لفكرة مشروع ما يلبي رغبات هؤلاء.

نقد المنافسة:

إن التحلي و تقمص شخصية الناقد يمكن المقاول من دراسته و تحليل ما هو موجود في السوق و ابراز نقاط قوته و ضعفه ،الشيء الذي قد يكون بمثابة نقطة الانطلاقة لمشروع ما قصد طرح منتج جديد خالي من نقاط الضعف المميزة للمنتوج القديم أو منتج جديد بنفس نقاط القوة للمنتوج القديم و محاولة تحسينه و تعديله.

البحث عن الحلول و البدائل:

إن الخطوتين الاوليتين تمكن المقاول من الحصول على مجموعة من الحلول و البدائل و ما عليه إلا اختيار الأنسب منها.

3-الفكرة الصحيحة و الفكرة الخاطئة :

عند إيجاد فكرة جديدة لا يعني انتهاء مهام المقاول بل ينبغي عليه أن يتأكد من جودتها خلال دراسة السوق.

¹صندرة سايبى - سيرورة إنشاء المؤسسة- ص 9

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

وغالبا ما تضع عملية إيجاد أفكار العديد من المشاكل، فمن أجل تقييم الأفكار الجديدة يستعين المفاوض بعدة طرق و من بين أكثرها استعمالا نذكر: مجموعة التقارب، العصف الذهني و التحليل من طرف مجردي المشاكل

مجموعات التقارب:

إن مقابلات مجموعة التقارب تم استعمالها في العديد من المجالات منذ سنة 1950 و هذه الطريقة تعبر عن جمع فريق بعمل تحت قيادة معدل من خلال إجراء مناقشة مفتوحة و معمقة، أي ببساطة طرح أسئلة من أجل استقطاب الإجابة من طرف الحاضرون، و الشخص المعدل يركز نقاش الفريق في مجال المنتج الجديد، و قد يكون ذلك بصفة مباشرة أم لا. إضافة إلى ذلك فإنه لإنشاء أفكار جديدة تعتبر مجموعة التقارب طريقة ممتازة للفرز الأولي للأفكار و المفاهيم و توجد العديد من الإجراءات لتحليل و تقديم النتائج بطريقة أكثر كمية، و بفضل هذه التقنية أصبحت مجموعات التقارب الطريقة الأكثر استعمالا لتسيير الأفكار الجديدة للمنتجات.

العصف الذهني :

إن طريقة العصف الذهني مؤسسة على أن ابداع الأفراد يمكن أن يحفز من طرف لقاءات مع مشاركين آخرين ذوي تجارب في شكل مجموعات منظمة، فالمفاوض يمكنه أن يجمع فريق من الأفراد من أجل مناقشة و خلق أفكار جديدة و الأكيد أنه هناك العديد من الأفكار التي تطرح و التي تكون غير معقولة و ليست محتملة التجسيد، ولكنه قد تكون هناك على الأقل فكرة او فكرتين قابلة للتجسيد، وعادة ما ينتج ذلك عندما يكون العصف الذهني مركزا على مجال محدد، و إذا ما استعملنا هذه الطريقة ينبغي ان نتبع أربع قواعد أساسية هي:

- لا ينبغي إصدار نقد للأفكار.

- التكلم العفوي المسموح.

- من الأفضل أن يكون هناك كم كبير من الأفكار لأنه كلما تحققت ذلك كلما زاد الحظ في إنشاء أفكار قابلة للتجسيد.

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

- من المستحسن تنظيم و تحسين الأفكار.

التحليل من طرف مجردي المشاكل:

يعتبر التحليل من طرف مجردي المشاكل أحد الطرق التي تمكن من إنشاء أفكار جديدة، ويتعلق الأمر باستدعاء أفراد بطريقة مماثلة لطريقة مجموعات التقارب في حين أنه ينبغي مناقشة الأفكار من قبل المجموعة ذاتها، فالمستهلكون هم من يتلقون قائمة تضم مختلف المشاكل التي تمس صنف معين من المنتجات، ونطلب منهم الإشارة إلى منتجات الصنف المحدد حسب نوع المشكل الخاص، والذي يتم مناقشته فيما بعد، و تكون هذه الطريقة جد فعالة في حدود أن تتمكن من الجمع بين منتجات معروفة و مشاكل محددة تم استحداث فكرة جديدة لمنتوج معين أو خلق فكرة جديدة لمنتوج جديد تماما، وهذه الطريقة هي أيضا ممتازة لاختيار فكرة منتوج جديد.

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

المطلب الثالث : استراتيجيات المقاول و أبعادها

الفرع الأول :التميز

-إن المقاول الذي يريد الخوض في تجربة جديدة في سوق موجودة و اقتراح منتج متواجد في السوق ،فإن عليه العمل على تصميم منتج متميز بالمقارنة مع منتجات المنافسين ،منتج ذو قيمة إضافية و فريدة في أعين المستهلك و إن لاستراتيجية التميز ارتباط وثيق بمفهوم الابداع إذ أن المقاول يكون بحاجة إلى إظهار نوع من الابداع من أجل إعطاء صورة مغايرة لمنتوجه في أعين الزبائن و لكن رغم مزايا هذه الاستراتيجية إلا أنها لا تخلوا من المخاطر:

- ضياع الإحساس بالتميز .

- ظهور منتجات أكثر تميز بالمقارنة مع منتجاتنا.

الفرع الثاني :استراتيجية السيطرة بواسطة التكاليف

- إن هذا النوع من الاستراتيجيات يتطلب البحث عن تخفيض التكاليف بمختلف أنواعها و يكون هذا أسوء بالحصول على مصدر للمواد الأولية بسعر أقل من أسعار المنافسين ،وتمكن هذه الاستراتيجية المقاول من الحصول على ميزة تنافسية صلبة، و لكن هذه الاستراتيجية كمثيلتها هي مصحوبة بمجموعة من المخاطر التي يمكن أ تكون: إصابة المؤسسة بنوع من الصلابة تلهيها عن الابداع و التطوير و كذا خطر نشوب حرب الأسعار.

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

الفرع الثالث: استراتيجية التنوع

- تعتبر من الاستراتيجيات الناجحة بالنسبة للمؤسسات سواء كانت كبيرة أو صغيرة فالتنوع استراتيجية تتمثل في مباشرة نشاطات مختلفة عن النشاط الرئيسي للمؤسسة وهذا باختراق أسواق جديدة و عرض منتجات جديدة و إن التنوع يعتبر كمتص للصدمات بالنسبة للمقاول إذ أن العمل على عدة جهات يمنح للمقاول القدرة على مواجهة مشكل ما في السوق.¹

¹بلال خلف السكارنة، الريادة و إدارة منظمات الاعمال، ص 53

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

المبحث الثالث: إنشاء المؤسسات

المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و أشكالها

الفرع الأول: صعوبة تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

- قد يبدو بأن تعريف العمل الصغير هو قضية بسيطة، إلا إنها ليست كذلك فالعلماء و كذلك الحكومات تختلف في تعريفها للعمل الصغير و هذا راجع لسببين¹

الأول يتمثل في صعوبة تحديد مؤشر واحد لقياس حجم أي منظمة، فهناك عدة مؤشرات لتقديم الحجم، كل يتناول جانبا مختلفا لوضع أية منظمة و عملا مثلا عدد العاملين، حجم المبيعات، الحصة السوقية، كما أن العلاقة بين هذه المؤشرات معقدة بحيث يصعب اعتماد إحداها كمؤشر للحجم، أما السبب الثاني فيتمثل في اختلاف اهتمام علماء الإدارة و الاقتصاد (الحكومات).

ورغم هذا الاختلاف في تحديد تعريف موحد سواء بين مختلف البلدان إلا أن هنالك شبه إجماع حول جملة من المعايير يمكن الإشارة إليها عند محاولة تعريف هذه المؤسسات.

أ-المعايير الكمية: باستنادنا إلى هذه المعايير في تحديد ماهية (م ص و م)² لابد من الوقوف على أهمها و الخاصة بتحديد الحجم حيث يمكن تقسيمها إلى :

مؤشرات اقتصادية و تقنية: تتمثل في

عدد العمال-حجم الإنتاج-القيمة المضافة-حجم الطاقة المستعملة-التركيب العضوي لرأس المال

مؤشرات نقدية: وتشمل رقم الأعمال-رأس مال المستثمر.

ب-المعايير النوعية: نأخذ بعين الاعتبار ما ورد في كتاب "E-staly" حيث يرى أن المؤسسة تكون صغيرة أو متوسطة إذا توفرت على خاصيتين من الخصائص التالية :

¹سعاد نائف بونوطي، إدارة الأعمال الصغيرة ابعاد الريادة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر و التوزيع، ص 31
²نقصد (م ص و م) المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

أ-استقلالية المؤسسة. و عادة ما يكون المسيرون هم أصحاب المؤسسة

ب- تعود ملكية المؤسسة أو رأس مالها لفرد أو مجموعة أفراد.

ج- تمارس المؤسسة نشاطها محليا، إلا أن احتياجها إلى الأسواق يمكن أن يمتد خارجيا كما أن أصحاب المؤسسة و العاملين فيها يقطنون منطقة واحدة.

د-تعتبر هذه المؤسسة صغيرة الحجم إذا ما قورنت بمؤسسة كبيرة الحجم تمارس ذات النشاط¹ إذ نجد أن حدود المؤسسات الصغيرة في الدول المتقدمة تختلف عنها في الدول النامية،ومن خلال هذا يتأكد لنا وجود مجموعة من العراقيل التي تحول دون وجود تعريف موحد و هي متمثلة فيما يلي:

أ/-العوامل الاقتصادية:

- **اختلاف مستويات النمو:** فالمؤسسة الصغيرة في الولايات المتحدة،ألمانيا أو دولة متقدمة أخرى تعتبر مؤسسة من الحجم الكبير في الجزائر أو أية دولة نامية أخرى و هذا باختلاف في مستويات النمو.²

- **اختلاف النشاط الاقتصادي:** تصنف المؤسسات حسب نشاطها إلى 3 قطاعات رئيسية:

- **القطاع الأول:** يضم مجموعة المؤسسات التي تستخدم كعنصر أساسي الزراعة، الصيد و استخراج الخامات

- **القطاع الثاني:** يشمل المؤسسات التي تعمل في ميدان تحويل و إنتاج السلع.

- **القطاع الثالث:** يمثل قطاع الخدمات، كالنقل و التوزيع و التأمين.³

- **اختلاف فروع النشاط الاقتصادي:** إن الأنشطة الاقتصادية تتفرع حسب طبيعتها إلى عدة أنشطة فرعية مختلفة فنجد أن النشاط الصناعي يتفرع إلى قطاع الصناعات الاستراتيجية و الصناعات التحويلية

¹زغيب شهرزاد،المؤسسات ص و م،الملتقى الوطني الأول حول م ص و م و دورها في التنمية
²سلطان كريمة، مداخلة بعنوان: دعم المؤسسات ص و م و تفعيل دورها في التنمية الاقتصادية، الملتقى

الوطني الرابع حول م ص و م ص 03

³لخلف عثمان،واقع م ص و م و سبل دعمها و تنميتها ص 05

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

التي تتفرع بدورها إلى الصناعات الغذائية، الكيماوية و غيرها أما قطاع الخدمات فينقسم إلى كثير من الفروع على سبيل المثال القطاع الصحي و قطاع النقل.

ومما لاشك فيه أن هذه المؤسسات تختلف حسب النشاط الذي تمارسه من حيث متطلباتها من اليد العاملة و معدات الاستثمار، فالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في قطاع النقل البحري قد تصنف كبيرة في قطاع النقل البري و لهذا يتسبب اختلاف طبيعة الأنشطة الاقتصادية إلى اختلاف تحديد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العاملة في نفس القطاع.

ب/-العوامل التقنية :

و يتلخص العامل التقني في مستوى الاندماج بين المؤسسات، فحيثما تكون هذه الأخيرة أكثر اندماجا يؤدي هذا إلى قوة عملية الإنتاج و تركزها في مصنع واحد و بالتالي يتجه حجم المؤسسات إلى الكبر بينما عندما تكون العملية الإنتاجية مجزأة و موزعة إلى عدد كبير من المؤسسات يؤدي ذلك إلى ظهور عدة مؤسسات صغيرة و متوسطة.¹

ج/-العوامل السياسية:

- وتتمثل في مدى اهتمام الدولة و مؤسساتها بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و محاولة تقديم مختلف المساعدات له و تدليل الصعوبات التي تعترض طريقه من أجل توجيهه و ترقيته و دعمه و على ضوء العامل السياسي يمكن تحديد التعريف و تبيان حدوده و التمييز بين المؤسسات حسب رؤية واضعي السياسات و الاستراتيجيات التنموية و المهتمين بشؤون هذا القطاع.

¹سيد علي بلحمري، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة (مذكرة ماجستير) ص 19

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

الفرع الثاني: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

- قبل ديسمبر 2001 لم يكن هنالك تعريف لهذه المؤسسات بل اكتفينا بالتعريف الخاص بوزير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الحجم "مصطفى بن بادة" بحيث عرفها كالآتي:

- تعتبر مؤسسة صغيرة و متوسطة أو صغيرة و متوسطة صناعية كل وحدة إنتاجية للسلع أو الخدمات التي لها تسيير مستقل و عدد عمالها يكون ما بين 8 و 300 يد عاملة دائمة

بقي هذا التعريف شاملا و عموميا إلى غاية 12 ديسمبر 2001 أين تم إصدار القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة¹ والذي ينص في فصله الثاني بالتحديد المادة 4 منه على ما يلي :

"نعرف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة انتاج السلع أو الخدمات تشغل من 1 إلى 250 شخصا

- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري (2) دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة (500) مليون دينار.

- تستوفي معايير الاستقلالية²

- أما المادة 5 منه فتعرف المؤسسة المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخصا و يكون رقم أعمالها بين (200) مليون و ملياري دينار أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين (100) و (500) مليون دينار، أما المادة 6 فتعرف المؤسسة ص و م بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 شخصا و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار و لا يتجاوز معدل حصيلتها السنوية (100) مليون دينار، بينما تنص المادة 7 من هذا القانون على ما يلي: يشكل تعريف المؤسسات ص و م المنصوص عليه في القانون السابق كالآتي :

¹ضحاك نجية، المؤسسات ص و م بين الأمس و اليوم أفاق تجربة الجزائر ص 137
²القانون التوجيهي رقم 01- المتضمن ترقية م ص و م وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

كل مؤسسة تشغل من عامل إلى 9 عمال و تحقق رقم أعمال أقل من (20) مليون دينار و حصيلتها السنوية تقدر أو لا تتجاوز 10 ملايين دينار و التي نستبعدنا كونها مؤسسة صغيرة (TPE)

بينما تنص المادة 10 من هذا القانون على ما يلي: يشكل تعريف المؤسسات ص و م المنصوص في المرجع السابق ذكره من القانون السابق :

- كل برامج و تدابير المساعدة و الدعم لصالح هذه المؤسسات.

- إعادة معالجة الاحصائيات المتعلقة بالقطاع.

الفرع الثالث: أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

1-تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب طبيعة التوجه¹

- مؤسسات عائلية- مؤسسات تقليدية -مؤسسات متطورة و شبه متطورة

1-1المؤسسات العائلية: وهي المؤسسات التي تتخذ من موقع إقامتها المنزل و تكون مكونة في الغالب من مساهمات أفراد العائلة و يمثلون في غالب الأحيان اليد العاملة و تقوم بإنتاج سلع تقليدية بكميات محدودة و في البلدان المتطورة تقوم بإنتاج جزء من السلع لفائدة المصانع أي ما يعرف بالمقاول

2-1المؤسسات التقليدية : هذا النوع من المؤسسات يعرف أو يقترب من النوع السابق ان المؤسسة التقليدية تعتمد في الغالب على مساهمة العائلة و تنتج منتجات تقليدية و لكن ما يميزها هو أنها تكون في ورشات صغيرة مستقلة عن المنزل و تعتمد على وسائل بسيطة.

3-1المؤسسات المتطورة و شبه المتطورة: يتميز هذا النوع من المؤسسات عن النوعين السابقين باستخدامه لتقنيات و تكنولوجيا الصناعة الحديثة سواء من ناحية التوسع أو من ناحية التنظيم الجيد للعمل أو من ناحية انتاج منتجات منظمة متطابقة لمقاييس الصناعة الحديثة و الحاجات العصرية.

2-التصنيف حسب طبيعة الإنتاج: نميز في هذا التصنيف 3 أنواع أساسية وهي:

¹عثمان لخلف ،دور و مكانة الصناعات الصغيرة و المتوسطة في التنمية المحلية، ص 18-45

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

- مؤسسات انتاج سلع استهلاكية - مؤسسات إنتاج السلع و الخدمات- مؤسسات إنتاج سلع التجهيز

1-2 مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية: و تقوم بإنتاج سلع ذات استهلاك أو لا مثل: المنتجات الغذائية- تحويل المنتجات الفلاحية -منتجات الجلود.

2-2 مؤسسات إنتاج السلع و الخدمات: وهو يضم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تنشط في قطاع الصناعة الميكانيكية، الصناعة الكيميائية و البلاستيكية صناعة مواد البناء¹

3-2 مؤسسات إنتاج سلع التجهيز: يتميز هذا النوع من المؤسسات باستخدام معدات و أدوات لتنفيذ إنتاجها ذو تكنولوجيا حديثة فهي تتميز كذلك بكثافة رأس مال أكبر، الأمر الذي ينطبق و خصائص المؤسسات الكبيرة الشيء الذي جعل مجال تدخل هذه المؤسسات ضيق بحيث يكون في بعض الفروع البسيطة فقط كإنتاج أو تركيب بعض المعدات البسيطة و ذلك خاصة في الدول المتطورة أما في البلدان النامية فيكون مجالها مقتصرًا على إصلاح بعض الآلات و تركيب قطع غيار مستوردة.

3- تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب تنظيم العمل²

1-3 مؤسسة غير مصنعة: وهي ممثلة في الإنتاج العائلي (إنتاج مخصص للاستهلاك الذاتي) و النظام الحرفي و يعد الإنتاج العائلي أقدم شكل من حيث التنظيم أما النظام الحرفي فهو يقوم به شخص أو عدد من الأشخاص و يكون في الغالب يدري لإنتاج سلع حسب الطلب.

2-3 مؤسسة مصنعة: و هي ممثلة في النظام الصناعي للورشة المنزلية فهذا النوع من المؤسسات يقوم بالجمع بين المصانع الصغيرة و المصانع الكبيرة و يتميز هذا النوع من المؤسسات باستخدام أساليب حديثة و تعقيد في العملية الإنتاجية و كذلك من حيث نوع السلع المنتجة و اتساع الأسواق.

4-المقابلة من الباطن: يمكن للمقاول الأصلي أن يتعهد للمقاول من الباطن ما لم يوجد شرط صريح أو ضمني يمنعه من ذلك خاصة إذا كانت طبيعة المقابلة تستند إلى كفاءة المقاول.¹

¹عثمان لخلف، نفس المرجع السابق ص 23

²عثمان لخلف مرجع سبق ذكره ص 21

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

- نلاحظ مما سبق أن المقابلة من الباطن هي أن يلجأ شخص (مقاول) إلى شخص آخر

المقابلة من الباطن بإنجاز كل المشروع أو جزء منه ما لم ينص عقد المقابلة على خلاف ذلك و نجد شكلين:

- تعاون مباشر - تعاون غير مباشر²

المطلب الثاني: كيفية إنشاء مؤسسة و أهم المشاكل التي تواجهها:

الفرع الأول: خطوات إنشاء مؤسسة

1-تعريف دراسة السوق: هي مجموعة من الأدوات و التقنيات التي تسمح بالبحث و تحليل المعطيات المتوفرة حول السوق و هذا بهدف المساعدة على اتخاذ القرار التسويقي الخاص بمنتج أو خدمة ما موجودة أو غير موجودة في السوق.³

1-2 خطوات دراسة السوق: يمكننا أن نوجزها في 4 نقاط هي:⁴

1-تحديد المشكلة 2- تحديد أهداف الدراسة 3- مصادر المعلومات و طرق تجميعها و تحليلها 4- كتابة التقرير النهائي.

1-تحديد المشكلة: تعتبر هذه المرحلة أساسية و جد هامة في عملية دراسة السوق فهي تعتبر و تسمح بمعرفة الغاية و الهدف من دراسة السوق و هذا السبب على المقاول و قبل البدء في الدراسة أن يحدد و بشكل دقيق ماهية المشكل.

2-تحديد أهداف الدراسة: و يمكن تلخيص هذه الأهداف في النقاط التالية :

- البحث عن حلول لمشكلة معينة.

¹أنور طلبية، العقود الصغيرة الشركة و المقابلة و التزام المرافق العامة، ص 294

²عثمان لخلف، نفس المرجع ص 24-25

³مترجم عن Claude demeure marketing p 41

⁴مرؤة أحمد و نسيم برهم، الريادة و إدارة المشاريع الصغيرة ص 135

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

- توصيف المنطقة المتوقع إقامة المشروع عليها.

- معرفة الاتجاهات و العادات و التقاليد لسكان المنطقة.

- تحديد حجم الطلب و تقييم مستويات النمو و درجة الاستقرار في المنطقة.

3- مصادر المعلومات و طرق تجميعها و تحليلها: و تتمثل فيما يلي :

3-1 مصادر المعلومات الثانوية: و يمكن الحصول عليها من مصدرين :

- المصادر الخارجية: وهي مجموع المجالات و الدفاتر التي تحتوي على المعلومات و تكون غالبا متوفرة في المؤسسات و الإدارات العمومية بالإضافة إلى الجامعات و المعاهد و مراكز البحث.

- المصادر الداخلية: هي عبارة عن معلومات داخلية تتعلق بالمشروع.

3-2 مصادر المعلومات الأولية : هناك العديد من التقسيمات المتعلقة بمصادر المعلومات الداخلية و

نذكر منها: ¹

- الاستقصاء أو المسح الميداني: في هذه الطريقة يتم الاعتماد على الاستبيان و يتم إعداده خصيصا لأسباب الدراسة.

- التجارب العملية: تستخدم هذه الطريقة في حالة الرغبة في معرفة العلاقة بين متغيرين أو أكثر و قياس مدى التأثير و التفاعل بينهم.

- استخدام الأنترنت: يعتبر الأنترنت من أسرع و أحدث الطرق لجمع المعلومات و التي من خلالها يمكننا توسيع مجال الدراسة.

طرق تحليل البيانات:

- يجب أن يقوم المقاول و بعد جمعه للمعلومات بتصنيفها و ترميزها و تبويبها كي يتم إدخالها في الحاسوب و تحليلها بواسطة برامج خاصة، و يمكن أن تتم عملية التحليل بطريقة يدوية.

¹ نفس المرجع السابق، ص 136-137

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

4- كتابة التقرير النهائي:

يعتبر التقرير النهائي بمثابة حوصلة لجميع النتائج التي تطرقنا إليها سابقا كحل و إجابة عن المشكل و الذي سبق و أن قلنا بأنه الخطوة الأولى في الدراسة.

الفرع الثاني: الشكل القانوني للمؤسسة

1-2 المؤسسة الفردية: هي عبارة عن تنظيم يجعل من المقاول و المؤسسة شخصا واحدا أي أن المقاول هو سيد القرار في المؤسسة ، كما يمكنه توظيف أشخاص آخرين إذا اقتضت الضرورة و في اغلب الأحيان تأخذ المؤسسة اسم المقاول و في أحيان أخرى يختار لها اسما تجاريا آخر هذا النوع من المؤسسات يمنح للمقاول الحرية التامة في التسيير إذ أنه ليس مرغما بتقديم تقارير عن حالة المؤسسة لأطراف أخرى و حتى إشهار حساباته السنوية و الأرباح المتحصل عليها هذه الأخيرة تعتبر كأجر له ،وبالنظر لطبيعة المؤسسة الصغيرة الناشئة فإن هذا النوع من الأشكال القانونية يعتبر بدون شك الأكثر ملائمة لها.

2-1-2 المؤسسة ذات الشخص الوحيد ذات المسؤولية المحدودة:¹

- إن القانون التجاري الجزائري يمنح لكل شخص يريد شراء مؤسسة بدون ان يشترك مع شخص أو أشخاص آخرين أن يختار لها اسم المؤسسة ذات الشخص الوحيد و المسؤولية المحددة EURL هذا النوع من المؤسسات ما هو في الحقيقة إلا نوع من الشركات ذات المسؤولية المحدودة (SARL) باعتبار أن أغلب القواعد التي تطبق على هذه الأخيرة تطبق أيضا على المؤسسة ذات الشخص الوحيد و المسؤولية المحددة، في هذه الحالة يعتبر المقاول الشريك الوحيد لنفسه، وعلى الرغم من أنه صاحب القرار إلا أنه مرغم على إتباع القواعد و التنظيمات المتعلقة بالشركة ،إن المؤسسة ذات الشخص الوحيد و المسؤولية المحددة هي عبارة عن مؤسسة منشأة من طرف شخص وحيد يشارك نفسه برأسمال اجتماعي يقدر ب 100000.00 دج و تعين مسير هو أمر ضروري.

¹المادة 664 من القانون التجاري

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

2-1-3 امتيازات المؤسسة الفردية و عيوبها :

الامتيازات :

- سهولة إجراءات تكوين المؤسسة (سهولة التسجيل)
- يكون الدافع إلى العمل شخصيا و مباشرة و ذلك لانفراد صاحب المؤسسة الفردية بالأرباح عند النجاح.
- الاتصال المباشر بين المدير و العملاء مما يجعله على علم تام بالمتغيرات في احتياجاتهم مما يمكنه من مقابلتها بسرعة.
- المعرفة المباشرة لجميع العاملين في المنشأة و ذلك لقله عددهم مما يخلق جوا من الألفة و المحبة بينهم.

العيوب :

- قصر عمر المشروع حيث يقتصر في الغالب على حياة مالكة.
- المسؤولية المالية غير محدودة حيث تلحق الخسارة في حالة حدوثها إلى الممتلكات الخاصة لصاحب المؤسسة.
- المنافسة الشديدة في السوق و هذا راجع إلى تشابه المنتجات في المشروعات الصغيرة.

2-2 الشركات :

2-2-1 الشركات ذات المسؤولية المحدودة (SARL) :

- تعتبر بمثابة الأخت التوأم للمؤسسة ذات الشخص الوحيد و ذات المسؤولية المحدودة مع اختلاف في أنها تنشأ من طرف شخصين على الأقل أما فيما يخص الإنشاء رأسمال اجتماعي الأدنى التسيير فكل هذا مشابه للمؤسسة ذات الشخص الوحيد و ذات المسؤولية المحدودة، إن عدد الشركاء في حالة ش ذ م

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

م¹ لا يمكن في كل الحالات أن يتجاوز العشرون 20 شريكا في الحالة العكسية، أي أنه إذ تجاوز العدد فتتحول الشركة إلى شركة ذات أسهم.

2-2-2 الشركات ذات الأسهم : هي عبارة عن شركة ذات قواعد تسيير معقدة نوعا ما إنشاء شركة ذات أسهم يوجب جمع 07 أفراد مؤسسين على الأقل الذين يصبحون أول المساهمين إلا في حالة الدولة أين العدد 07 غير مفروض رأسمالها المطلوب هو مليون دينار 1000000.00 دج

ومن خلال الجدول التالي سنحاول التوضيح أكثر

¹ش ذ م م هو اختصار للشركة ذات المسؤولية المحدودة

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

الجدول 01 :المقارنة بين مختلف أنواع الشركات.

شركة ذات الأسهم	شركة ذات مسؤولية محدودة SARL	مؤسسة ذات شخص وحيد وذات المسؤولية محدودة EUKL	
عدد الشركاء	على الأقل 2 على الأكثر 20	شريك واحد و هو صاحب المؤسسة	عدد الشركاء
مبلغ رأسمال	100000.00 دج	100000.00 دج	مبلغ رأسمال
المسيريون	من الواجب أن يكون شخص طبيعي قد يكون أحد الشركاء أو لا	المسير يجب أن يكون شخص طبيعي صاحب المؤسسة أو شخص آخر	المسيريون
مسؤولية الشركاء	على حسب قيمة المبلغ المقدم للشركة	على حسب قيمة المبلغ المقدم للشركة	مسؤولية الشركاء
اختيار المسيرين	من خلال القانون الأساسي للشركة أو من خلال الجمعية العامة العادية	قرار صاحب المؤسسة	اختيار المسيرين
الضرائب على الأرباح	IBS	الضريبة على أرباح الشركات IBS	الضرائب على الأرباح
اتخاذ القرار	المسير فيما يخص قرارات التسيير اليومي، الجمعية العامة العادية فيما يخص قرارات التسيير الأخرى	المسير يمكن تحديد صلاحياته في حالة ما إذا كان شخص آخر عدا صاحب المؤسسة	اتخاذ القرار
محافظة الحسابات	ليست واجبة في حالة ما لم يتجاوز رقم الأعمال 10 ملايين دج	ليست واجبة في حالة ما لم يتجاوز رقم الأعمال 20 مليون دج	محافظة الحسابات
نهاية الشركة	الجمعية العامة الغير عادية	المسير	نهاية الشركة

المصدر : ministre de l'industrie de la PME Alger 2011 p 43-44

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

2-2-3 شركات التضامن: ¹تنشأ بموجب عقد رسمي يتم نشره في جريدة محلية و جريدة الإعلانات القانونية

- يتمتع الشريك بأهلية ممارسة الأعمال التجارية وهي 19 سنة كاملة، وأن لا يكون في حالة إفلاس أو منع من ممارسة التجارة.

- يكتسب الشركاء صفة التاجر، وغالبا ما ينتمون إلى أفراد العائلة الواحدة.

- يكون الشركاء مسؤولين مسؤولية غير محدودة.

- يبلغ الحد الأدنى للشركاء 02 و ليس هنالك حد أقصى.

- لا يجوز تمثيل الحصص في سندات قابلة للتداول كما لا يجوز تقديم حصص في شكل عمل إلا إذا كان العمل تقنيا.

- تدار الشركة من طرف مدير أو عدة مدراء، و يمكن اختيارهم من خارج الشركة.

2-2-4 شركة التوصية البسيطة: ²

- تتكون شركة التوصية البسيطة من شركاء متضامنون و هم الذين يعتبرون شركاء حقيقيين و شركاء موصون لا يسألون إلا في حدود ما قدموه من حصص للشرك

- لا يتمتع الشريك الموصي كالشريك المتضامن بصفة التاجر، و لذلك لا يخضع لالتزامات المترتبة عن هذه الصفة.

- تحل هذه الشركة في حالة وفاة الشريك المتضامن، و كان هذا الأخير هو الوحيد في الشركة فتحل الشركة أو تحول إلى شركة أخرى خلال السنة.

¹المواد 551-563 من القانون التجاري المواد 551-563 من القانون التجاري

²المادة 31 من القانون التجاري الجزائري

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

الشركة المحاصة:

- إنها شركة خفية لا تظهر للغير، وليس لها شخصية معنوية.
- يتفق الشركاء بكل حرية على موضوع الفائدة و شكلها و نسبتها.
- يتعاقد كل شريك مع الغير باسمه الشخصي، ويكون ملزما لوحده و حتى في حالة كشفه عن رأسمال الآخرين و دون موافقتهم.
- لا يمكن تمثيل حقوق الشركاء في شكل سندات قابلة للتداول.

2-3 التسجيل:

2-3-1 ملف الشخص الطبيعي:¹

- طلب ممضى على استمارات يسلمها المركز الوطني للسجل التجاري.
- مستخرج من عقد الميلاد.
- مستخرج من صحيفة السوابق العدلية.
- سند ملكية السجل التجاري أو عقد إجاري توثيقي.
- الاعتماد أو الرخصة اللذان تسلمهما الإدارات المختصة عندما يتعلق الأمر بممارسة نشاطات أو مهن مقننة.
- وصل لتسديد حقوق الطابع الضريبي المنصوص عليه في التشريع الجبائي المعمول به.
- وصل دفع حقوق القيد في السجل التجاري كما هو محدد في التنظيم المعمول به.

2-3-2 ملف الشخص الاعتباري:

- طلب ممضى محور على استمارات يسلمها المركز الوطني للسجل التجاري.

¹<http://www.nf.gov.dz>

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

- عقد ملكية المحل أو عقد إيجاري توثيقي.
- نسختان من القوانين الأساسية للشركة.
- نسخة من الإعلان عن القانون الأساسي للشركة في النشرة الرسمية للإعلانات القانونية و في جريدة وطنية.
- مستخرج من شهادة الميلاد و كذلك من صحيفة السوابق العدلية للمسيرين و المتصرفين الإداريين و أعضاء مجلس المديرين و أعضاء مجلس المراقبة.
- وصل تسديد حقوق الطابع الضريبي المنصوص عليه في التشريع الجبائي المعمول به.
- وصل دفع حقوق القيد في السجل التجاري كما هو محدد في التنظيم المعمول به.
- الاعتماد على الرخصة اللذان تسلمهما الإدارات المختصة عندما يتعلق الأمر بممارسة نشاطات أو مهن مقننة.

2-3-3 التسجيل لدى مصالح الضرائب و التسجيل الجبائي¹:

- طلب خطي.
- نسخة مصادق عليها من القوانين الأساسية للمؤسسة.
- نسخة من الاستمارة في النشرة الرسمية للإعلانات القانونية و في اليومية الوطنية.
- استمارة مملوءة و ممضية من طرف صاحب المؤسسة.
- شهادة أو موافقة مبدئية في حالة النشاطات المقننة.
- قرار من الامتياز من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار للمقاولين المستفيدين من هذا النوع من الدعم.

¹<http://www.mf.gov.dz>

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

- عقد ميلاد لصاحب المؤسسة.

- نسخة مصادق عليها لعقد الإيجار أو عقد الملكية للمقر الاجتماعي.

- التصريح و التسجيل لدى هيئات الضمان الاجتماعي.

الفرع الثالث: المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة¹

1/- مشاكل اقتصادية: تتمثل في حصول انكماش في النشاط الاقتصادي أو الركود في قطاع ما تكون المؤسسة مرتبطة به هذا بالإضافة إلى المنافسة التي تسود بين المؤسسات الصغيرة أو بينها و بين المؤسسات المتوسطة و الكبيرة.

2/- مشاكل تمويلية: تتمثل في صعوبة الحصول على قروض ميسرة من المصارف التجارية لعدم توفر الضمانات اللازمة التي تطلبها تلك المصارف فضلا عن عدم انتظام التدفقات المالية الداخلة ما يزيد من درجة مخاطر الائتمان الممنوح لها.

3/- مشاكل تسويقية: تتضمن بعدم الاهتمام بدراسة السوق لتصريف المنتجات و ذلك نتيجة نقص الكفاءة و القدرات التسويقية جراء نقص الخبرات و المؤهلات لدى العاملين و عدم وجود معرفة و خبرة بالمفهوم الحقيقي للتسويق و حصر هذا المفهوم بأعمال البيع و التوزيع.

4/- مشاكل إدارية: تنجم غالبا بسببمركزية اتخاذ القرارات حيث يضطلع عادة شخص واحد بمسؤولية جميع المهام الإدارية و اعتماد نمط المدير العام الغير محترف هذا فضلا عن عدم وجود تنظيم واضح و لوائح و نظم داخلية.

5/- مشكلة نقص المعلومات: تتمثل في نقص المعلومات عن أسواق المواد و السلع و مستلزمات الإنتاج و كذلك نقص في المعلومات حيال الكثير من القوانين و القرارات الحكومية مثل قوانين تسجيل المؤسسات، الحوافز، الضرائب استقدام العمالة، التأمينات الاجتماعية.

¹صندرة سايبى سيرورة إنشاء مؤسسة، ص 211

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

6/- مشكل العمالة: تتعلق بتأمين الحماية الاجتماعية للعاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من حيث الأجور و مراعاة قواعد الأمن و السلامة الصحية المهنية.

المطلب الثالث: خصائص و أهمية مؤسسا الصغيرة و المتوسطة

الفرع الأول: خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تتميز م ص و م بخصائص تميزها عن غيرها من المؤسسات و من أهمها:¹

أ/- انخفاض مستويات معامل رأسمال إلى العمل: حيث تخصص عادة في عدد محدود من عمليات التصنيع مما يتيح لها استخدام التكنولوجيا أقل كثافة للرأسمال و بالتالي تكون أكثر قدرة على استيعاب فائض العمالة.

ب/- انخفاض الحجم المطلق للرأسمال اللازم لإنشاء و تشغيل المؤسسة يجعلها أكثر جاذبية لصغار المدخرين و الذين لا يميلون إلى أنماط الاستثمار و التوظيف التي تحرمهم من الإشراف المباشر على استثماراتهم.

ج/- اختلاف أنماط الملكية: و هي الملكية لرأس المال اللازم لإقامة المؤسسة و التي تتمثل في الغالب في شكل الملكية الفردية و العائلية أو في شركات أشخاص، هذه الملكية تكون مساعدا في إبراز خبرات و مهارات الأفراد.

د/- انخفاض وفرات الحجم و الاستفادة من وفرات التجمع، فانخفاض وفرات الحجم في المؤسسات الصغيرة يجعلها تستفيد من وفرات التجمع و الناجمة عن وجود مقومات معينة في منطقة معينة بما فيها المرافق الأساسية.

ه/- القدرة على الانتشار: حيث تتميز بمدى قدرتها على الانتشار على مختلف الأنشطة و المناطق فصغر حجمها يجعلها لا تحتاج إلى توفير عوامل محددة لأجل انطلاقتها و تشغيلها.

¹د- أيمن علي عامر، إدارة المشروعات الصغيرة و المتوسطة، مدخل بيئي مقارن، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، 2007، ص 38.

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

و/- الإدارة الفردية: إذ يتولى المالك الإدارة و هذا يثير العديد من المشكلات ،حيث أن هذا المالك قد لا تتوفر المهارات اللازمة و الكفاءة المطلوبة لإنجاح المشروع.

الفرع الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

1- توفير العمالة: تعتبر المؤسسات ص و م المصدر الرئيسي لتوفير الوظائف سواء في الاقتصاديات النامية أو المتقدمة على حد سواء،لقد تم التأكد من أن المؤسسات الكبرى لم تعد قادرة على امتصاص اليد العاملة الداخلة إلى سوق العمل ،فحوالي 40 مليون شخص يدخلون إلى سوق العمل سنويا حسب تقارير منظمة العمل الدولية كما أن الأزمات الاقتصادية أدت إلى انهيار و إفلاس العديد من الشركات العملاقة، لذا تم تبني استراتيجية خاصة بتطوير و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

2- تحقيق التنمية الصناعية المتكاملة: إن القاعدة الرئيسية لتنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتجلى في تكاملها مع المؤسسات الكبيرة و ذلك من خلال التعاقد بحيث تلجأ هذه الأخيرة إلى هذا النوع من التكامل نظرا لقدرة المؤسسات الصغيرة على الإنتاج بتكلفة أقل كما أنها تقوم بتقديم خدماتها أو إنتاج مستلزمات مكمل للمنتج الرئيسي ففي معظم الدول الصناعية توجهت المؤسسات الكبرى إلى التعامل مع المؤسسات ص و م¹

3-الرفع من مستوى الصادرات: تحتل الصادرات أو التصدير مكانة هامة في الفكر الاقتصادي و لقد توصلت العديد من الدراسات إلى أن النمو السريع للصادرات يعجل بالنمو الاقتصادي كما أثبتت الدراسات أن الدول التي تبنت سياسة تشجيع الصادرات كاستراتيجية حققت الكثير من وسائل النمو الاقتصادي على نحو أسرع مما يتحقق في ظل سياسات أخرى.²

4- تحسين الجودة و زيادة الإنتاجية: المؤسسات ص و م أداة هامة في الاستفادة من الموارد المتاحة و ذلك من خلال زيادة إنتاجيتها لصالح المجتمع من جهة و تحسين جودة السلع و الخدمات من جهة أخرى و هذا نتيجة المنافسة فيما بين بعضها البعض أو بينها و بين المؤسسات الكبرى.³

¹صفوت عبد السلام عوض الله، اقتصاديات الصناعات الصغيرة و دورها في تحقيق التصنيع ص 24

²د- فتحي السيد عبده، الصناعات الصغيرة و دورها في التنمية ص 42

³محمد يونس عبده، فعاليات السياسات الاقتصادية في انعكاس الطاقة التصديرية، ص 238

الفصل الأول: البطالة و إنشاء المؤسسات

خاتمة الفصل :

نظرا للدور الأساسي الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية والصناعية بالجزائر، وبما أن هذا القطاع في الجزائر يعاني من عدة مشاكل كان لزاما التفكير في تدابير كفيلة بإيجاد نوع من التوافق بين الاحتياجات المتزايدة لتمويل قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والضمانات التي تشترطها البنوك، اذن لا بد من تحسين المحيط الاقتصادي كليا بتوفير أدوات تمويل حديثة ملائمة مع خصوصيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية تعزيزا للمحيط المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

الفصل الثاني أجهزة الدعم

مقدمة الفصل:

- إذا كان إيجاد الفكرة يعتبر من أصعب مراحل إنشاء مؤسسة، فإن إيجاد الأموال اللازمة لتمويل المشروع هو بمثابة مرحلة لا تقل صعوبة عن إيجاد الفكرة أن لم تكن أصعبها و للتأكد من ذلك يكفي فقط أن نسأل أصحاب المشاريع عن العراقيل التي تواجههم خلال المسار المؤدي إلى تحقيق مشروعاتهم على أرض الواقع.

و من هذا المنطلق و بنية وضع حد لهذا المشكل العويص بالنسبة لحاملي المشاريع أحدثت السلطات الجزائرية مجموعة من الآليات و الميكانيزمات التي يراد لها أن تكون مصدر لتوفير الدعم المالي الأساسي للدفع بالمشاريع إلى الأمام و العمل فبالإضافة إلى البنوك سواء العمومية أو الخاصة و مع كل ما تقترحه من عروض لتمويل المشروعات بمختلف أنواعها، استحدثت آليات مؤخرًا من طرف السلطات الوطنية لوضع حد لهذا المشكل و هذا بإدخال طرف ثالث إلى جانب الطرفين السالفين الذكر (البنك و صاحب المشروع) و المتمثلة في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة

- ومن خلال فصلنا هذا سنتطرق إلى مختلف الآليات

المبحث الأول: آليات دعم إنشاء المؤسسات:

- إن الهيئات المتواجدة بالجزائر و التي أريد لها أن تلعب دورا فعالا في دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و العمل على ترقيتها و تطويرها عي عبارة عن وكالات وطنية كفيلة بتطبيق السياسات العمومية الهادفة إلى مرافقة ودعم و إنشاء المؤسسات

1-1-1 المطب الأول: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: ANGEM

لقد أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 2004/01/22¹ و لقد باشرت مهامها خلال شهر أكتوبر 2004، إن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر منوط بها كما يدل اسمها على ذلك لتوفر القروض المصغرة الهادفة إلى تطوير القدرات الفردية للأشخاص من أجل التكفل بأنفسهم و هذا بإنشاء مشاريعهم الخاصة²

1-1-1 مهام الوكالة:

- تسيير آلية القرض المصغر طبقا للتشريعات و التنظيمات المعمول بها.
- الدعم، التوجيه و مرافقة المستفيدين في تجسيد أنشطتهم.
- تبليغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز لمختلف الإعانات التي تمنح لهم.
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة و مساعدتهم عند الحاجة.

1-1-2 شركاء الوكالة:³

الشركاء الوطنيون:

- البنوك الوطنية الخمسة (BEA. BDL. BALR. CPA. BNA)

¹www.angem.dz

²المنشأة المؤسسة، وزارة الصناعة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ص 62

³نفس المرجع السابق

- وزارة التكوين و التعليم المهني.
- الفرقة الوطنية للصيد البحري و تربية المائيات.
- غرف الصناعة التقليدية، الحرف و فرق الفلاحة.
- مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية.

الشركاء الدوليون:¹

- البنك الدولي: إنشاء نظام للمتابعة و تقييم آلية القرض المصغر.
- برامج الأمم المتحدة للنمو.
- إن هذه الآلية موجهة لكل مواطن جزائري يبلغ من العمر 18 سنة بدون دخل، أو بدخل غير ثابت و أيضا للنساء الماكثات بالبيت.

1-1-3 عموميات حول الوكالة: إن القرض المصغر هو عبارة عن قرض بفائدة مخففة و مضمون من طرف الدولة التسديد يتم عبر أقساط من 12 إلى 60 شهر و بمعدل فائدة 3% إلى 2% حسب الحالات هذا القرض المصغر يسمح باقتناء تجهيزات بسيطة و مواد أولية ضرورية للانطلاق في ممارسة نشاط أو حرفة ما.

- **تمويل شراء المواد الأولية:** إن هذه الآلية تسمح بتمويل بنسبة 100% لمبلغ شراء المواد الأولية و هذا بقرض بدون فوائد قيمته الاجمالية لا تتجاوز 100000 دج.

- **تمويل شراء عتاد أو أجهزة أو تجهيزات صغيرة:** وهو عبارة عن تمويل ثلاثي من أجل المباشرة في أنشطة ما قيمة القرض تصل إلى مليون دج.

¹مرجع سبق ذكره.

المطلب الثاني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة¹:

- تم تأسيسه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 في إطار السياسة الوطنية لمكافحة البطالة و الفقر، أنشأ كآلية لدعم النشاط الاقتصادي و هذا عن طريق دعم مالي للبطالين و كان هدف الصندوق في بداية الأمر هو إيجاد بديل بالنسبة للعمال الذين تم تسريحهم من المصانع في إطار عملية الهيكلة المفروضة من طرف صندوق النقد الدولي ليتم تعميم الآلية على جميع البطالين و يصل الدعم المقدم من طرف الصندوق إلى حدود 10 ملايين دج كما يمكن للراغبين في توسيع نشاطاتهم الحصول أيضا على هذا الدعم.

1-2-2 خدمات الوكالة:

- المرافقة الشخصية خلال كل مراحل المشروع.
- الدعم المالي: قروض بدون فوائد بقيمة 28/29% من القيمة الاجمالية للمشروع.
- تيسير الفوائد البنكية.
- إن الاستثمارات الممولة من خلال هذه الآلية تتم بطريقة واحدة فقط لا غير و هي التمويل الثلاثي.
- الامتيازات الجبائية: إعفاء من الرسم على القيمة المضافة TVA و أيضا إعفاءات ضريبية.
- تدريب و تكوين في تسيير المؤسسة خلال تكوين المشروع و خلال إنشاء المؤسسة.

المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: ANDI

1-1 تعريفها:²

- إن هذه الوكالة تم استحداثها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-282 المؤرخ في سبتمبر 2001 و تطلع بمهام أهمها ترقية، تطوير و العمل على استمرارية الاستثمارات في الجزائر و كذلك استقبال و توجيه

¹www.cnac.dz.

²www.andi.dz

و مرافقة المستثمرين بهدف إنشاء مؤسسات عن طريق عدد من الأنظمة التحفيزية و التي تتمحور حول إجراءات الإعفاء و التخفيض الضريبي.

1-2 الشباك الوحيد الغير ممرکز¹

هذه الوكالة متواجدة في كل ولايات الوطن عن طريق الشباك الوحيد الغير ممرکز إن هذا الأخير هو عبارة عن هيئة تجمع كل من الممثلين المحليين لوكالة تطوير الاستثمار، إن الشباك الغير ممرکز يجمع بداخله ممثلين محليين للوكالة نفسها و كذا كل من:

- ممثل الممرکز الوطني للسجل التجاري.

- مصالح الضرائب.

- مصالح أملاك الدولة.

- مصالح الجمارك.

- العمل و التشغيل.

- هيئة الإقليم و البيئة.

- ممثلين عن المجلس الشعبي البلدي.

- ممثلين عن الوكالة الوطنية للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS) و الوكالة الوطنية للضمان الاجتماعي للعمال الغير أجراء (CASNOS).

➤ إن ممثل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار يطلع بالمهام التالية²:

- ضمان خدمة استقبال و إعلام المستثمرين حول كل المجالات التي لها صلة بالاستثمار.

- العمل على نشر بواسطة كل الوسائل و الدعائم الإعلامية المناسبة كل الوثائق الضرورية من أجل فهم و معرفة جيدة من طرف عالم الأعمال لكل التشريعات و التنظيمات المتعلقة بالاستثمار.

¹الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الشباك الوحيد الغير ممرکز.
²مرجع نفسه.

الفصل الثاني: أجهزة الدعم

- ضمان خدمة التعارف و إنشاء علاقات مهنية بين المستثمرين الغير مقيمين و الأجانب مع المتعاملين الجزائريين و السهر على ترقية و تطوير المشاريع و فرص عمل.

- تسير صندوق دعم الاستثمار.

- تسير المحافظة العقارية الثابتة و الخاصة بالاستثمار.

- مهام الوكالة :

- تشكيل فرق من الخبراء يكلفون بمعالجة المسائل المرتبطة بالاستثمار.

- القيام بتنظيم بعض الندوات و الملتقيات و الأيام الدراسية.

- العمل على إقامة و تطوير العلاقات التعاون مع الهيئات الأجنبية المماثلة كما تكلف الوكالة أيضا بمتابعة الاستثمارات من خلال التحقق من مستوى التقدم في إنجازها و التأكد أيضا من مدى احترام المستثمر للقواعد و الالتزامات المتفق عليها مقابل المزايا التي منحت له، إضافة إلى إمكانية قيام الوكالة بإجراء تحقيق ضروري قصد التدقيق في مدى إنجاز الاستثمار الذي استفاد من المزايا الممنوحة.

الامتيازات التي تمنحها الوكالة¹:

- إعفاءات فيما يخص الحقوق الجمركية بالنسبة للسلع و المواد المستوردة.

- إعفاء من الرسم على القيمة المضافة فيما يخص المواد و الخدمات المستوردة.

- تخفيض الرسوم العقارية.

- تطبيق حقوق ثابتة فيما يخص التسجيل بمعدل منخفض 2% بالنسبة لعقود تأسيس المؤسسة و دفع رأس المال.

- أخذ الدولة على عاتقها التسديد الجزئي أو الكامل لنفقات أعمال تهيئة البنى التحتية الضرورية لتجسيد الاستثمارات.

¹مرجع سبق ذكره

الفصل الثاني: أجهزة الدعم

- كما تستفيد المؤسسات المنشأة من طرف هذا الجهاز و علة مدة 10 سنوات من المزايا التالية :
- الإعفاء من تسديد الضرائب على أرباح الشركات ،و الضريبة على الدخل الإجمالي .
- الإعفاء من تسديد الرسوم العقارية .
- منح امتيازات إضافية تهدف إلى تحسين أو تسهيل الاستثمارات مثل ترحيل الخسائر و أقساط الإهلاك .

المطلب الرابع: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: ANSEG

الفرع الأول: نظرة عامة عن الوكالة:

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ANSEG هيئة عمومية أنشأت بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 1996/07/02 المتعلق بدعم تشغيل الشباب ،تهدف إلى مرافقة الشباب البطال البالغ من العمر ما بين 19 إلى 35 سنة من أجل إنشاء و توسيع مؤسساتهم المصغرة المنتجة للمواد و الخدمات.

شروط الاستفادة من الوكالة¹:

- أن تكون بطالا.
- أن يكون سنك ما بين 19 و 35 سنة عندما يخلق الاستثمار على الأقل ثلاثة مناصب شغل دائمة و يمكن أن يمدد هذا السن إلى غاية 40 سنة.
- أن تكون متحصل على تأهيل مهني أو مهارة لها صلة بالمشروع المستهدف.
- توفير مساهمة شخصية لتمويل المشروع.

الملف الواجب إيداعه²:

- نسخة من عقد الميلاد.
- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية أو شهادة الجنسية.
- نسخة مصادق عليها من الوثائق التي تثبت التأهيل.
- شهادة إقامة.
- صورة شمسية.

¹<http://www.anseg.dz>

²وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

- تصريح شرقي

- بطاقة تشغيل بالوكالة الوطنية للتشغيل لسارية المفعول.

الشق البياني :

- فاتورة أولية للمعدات (من دون احتساب الرسوم).

- فاتورة أولية للتأمين من كل المخاطر خاصة بالعتاد.

- جدول تقديري لتكلفة هيئة المحل إن وجد.

الفرع الثاني: أنواع التمويل:

أ- التمويل الثلاثي: إن هذا النوع من التمويل يتمثل في تركيبة تضم 3 أطراف :

- المساهمة الشخصية لصاحب المشروع.

- قرض بدون فوائد تمنحه الوكالة.

- القرض البنكي.

ب- التمويل الثنائي: في هذا النوع من أنواع التمويل التي تقترحها وكالة أنساج نجد طرفين فقط

المتمثلان في المساهمة الشخصية لصاحب المشروع و قروض بدون فوائد تمنحه الوكالة.

2-2-2 الدعم المالي و الامتيازات :

الدعم المالي:

- القرض بدون فائدة: هو عبارة عن قرض طويل الأجل يمنح من طرف الوكالة.

- تطبيق معدل منخفض فيما يخص الفوائد الخاصة بالقرض البنكي في إطار التمويل الثلاثي تأخذ

أنساج على عاتقها تسديد قسم من الفوائد المترتبة عن القرض البنكي.

الامتيازات الضريبية:

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لشراء التجهيزات و الحصول على الخدمات.
- تطبيق معدل منخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة.
- الاعفاء من دفع رسوم نقل الملكية مع الاكتساب العقارية.
- الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات، ضريبة على الدخل الإجمالي و الرسم على النشاط المعفي.
- تمديد فترة الإعفاء لمدة عامين عندما يتعهد المستثمر بتوظيفه ثلاثة عمال على الأقل لمدة غير محدودة.

المبحث الثاني: تقييم ما مدى مساهمة أجهزة الدعم في انشاء مؤسسات

والقضاء على البطالة :

المطلب الاول :نتائج سياسات التشغيل في الجزائر:

لقد حققت سياسات التشغيل في الجزائر بعض النتائج الايجابية بفضل العديد من العوامل التي ساعدت على تقليص نسبة البطالة والتي يتمثل أبرزها في ما يلي¹:

- تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ما بين 2010 و2014 الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة، وانطلاق عدة ورشات، والتي تُرجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل الصافية.

- تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو (2005-2009)، إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا والجنوب، والفترة التي عرفت استحداث عدد هام من مناصب الشغل الصافية.

- تحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الأجنبي.

- نتائج أجهزة التشغيل المؤقت وأجهزة خلق النشاطات التي تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب، والتي سمحت بتمويل 2.185.529 منصب عمل في فترة ما بين 1999-2005 بتكلفة مالية تقدر ب150 مليار دينار جزائري.

- النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات، والمستخلص من القطاعات المولدة للشغل، لا سيما قطاع البناء والأشغال العمومية والخدمات والفلاحة.

وبالنسبة لمعدل البطالة في الجزائر، فقد كان للسياسات الدور الكبير في هبوط معدلها إذ نرى تراجعاً في معدل البطالة.

إن برامج التنمية المتتالية أدت إلى تراجع هام في نسبة البطالة بفعل إحداث ما يفوق 3 ملايين منصب شغل خلال العشرية الماضية في القطاعات الإدارية والإنتاجية، وإلى ارتفاع معدل النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات إلى ما يفوق 1 بالمئة، رافقه تحكّم أفضل في مستويات التضخم.

كما أن معدل البطالة في نهاية الثلاثي الرابع من سنة 2010 انخفض إلى غاية 10 % مقارنة بسنة

2009، التي كان فيها معدل 10.2%، كما أن نسبة البطالة عند الذكور بلغت 8.1%

و9.1% لدى الإناث، أما الشباب المقر عمرهم ما بين 16-24 سنة فقد قدر معدل البطالة لديهم

21.5% أما الفئة فوق 25 سنة بلغت 7.1 % .

¹محمد مسعي: الانعاش الاقتصادي في الجزائر وأثره على النمو .

الفصل الثاني: أجهزة الدعم

وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة الجزائرية أقرت البرنامج الخماسي 2010-2014، والذي يخصص 40% من موارده لتحسين التنمية البشرية في مجال التشغيل، حيث أن البرنامج الخماسي نجح في استحداث 3 ملايين منصب شغل في غضون سنة 2014، منها 1.500.000 منصب في إطار البرامج العمومية لدعم التشغيل. وفي هذا الإطار، فإن برامج دعم استحداث مناصب الشغل ستستفيد من غلاف مالي قدره 350 مليار دينار جزائري لمرافقة الإدماج المهني للخريجي التعليم العالي والتكوين المهني، ودعم استحداث المنشآت المصغرة وبرامج التشغيل، ونتائج الدعم العمومي للتشغيل ستضاف لحجم التوظيف التي تتم في إطار تنفيذ البرنامج الخماسي إلى جانب تلك التي يفرزها النمو الاقتصادي. وبما أن الحكومة الجزائرية ترى نجاعة سياساتها التشغيلية وترى أثرها في تقليص معدل البطالة، فإنها قررت الاستمرار في هذه الآليات، حيث أنه من المتوقع ما يلي :

-متوسط استحداث سنوي قدره 100.000 منصب شغل في إطار أجهزة دعم استحداث المنشآت الميسرة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) .

-تنصيب 300.000 طالب عمل سنويا في إطار جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP)

المطلب الثاني : الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لسياسة التشغيل في الجزائر¹:

لقد انعكست سياسات التشغيل وبالرغم من أنها ظرفية على مستوى البطالة كمايلي:

-انخفاض معدلات البطالة في الجزائر من 30% سنة 1999 إلى حدود % 9.20 سنة 2016.

-تحسن المستوى المعيشي لبعض الأسر الجزائرية.

-دخول المرأة الجزائرية عالم الشغل مقارنة بما كانت عليه سابقا.

تحسن مستوى التعليم في الجزائر حيث أن توفير الشغل يؤثر بشكل ايجابي على مستوى التعليم في الجزائر ويمكن إرجاع نسبة كبيرة من التسرب المدرسي إلى نقص مداخل الأولياء وعدم عملهم.

-انخفاض مستوى التسرب المدرسي في السنوات الأخيرة (2005-2013) نتيجة انخفاض معدلات البطالة وزيادة التشغيل - .

بصفة عامة يمكن القول أن انعكاسات سياسات التشغيل على البطالة كانت واضحة في الجزائر حيث أن مستوى المعيشي في الجزائر تحسن بكثير لاسيما من خلال انخفاض معدل البطالة في الاقتصاد الجزائري، وهذا ما ظهر جليا من خلال تحسن المستوى المعيشي للأسر الجزائرية .

¹بريكة عبد الوهاب المرجع السابق.ص5.

المطلب الثالث تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر:

تواجه سياسة التشغيل في الجزائر تحديات ومعوقات كبيرة لا سيما فيما يخص تشغيل الشباب، وذلك باعتبار الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه القضية، لا سيما تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وانجاز المشاريع والمنشاءات لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليل من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية والمالية وعموما يمكن حصر تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر في النقاط التالية:

- من أبرز التحديات التي تواجه الحكومة الجزائرية في هذا المجال أي في مجال التشغيل العمل الغير منظور أي L'Economie Informels وهو البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة، هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال فاحش للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، وفي غياب أو ضعف الهيئات الرقابية¹.

- ضعف وعدم تكيف برامج واليات التكوين و التعليم العالي في الجزائر مع سوق العمل و متطلبات سوق العمل هذا ما يجعل المتخرجين من الجامعات ومراكز التكوين عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجه - اعتماد سياسة التشغيل في الجزائر على القطاع العمومي بسبب غياب القطاع الاقتصادي الذي يعتبر المستوعب الاول للبطالة في أي بلد .

- سياسة التوظيف عن طريق عقود ما قبل التشغيل هذه العقود التي اقصاه 4 سنوات على ابعد تقدير مما يوحي بانخفاض نسبة البطالة.

- ارتفاع النمو السكاني و خريجي الجامعات و المعاهد العليا في الجزائر من سنة الى اخرى.

¹محمد قرقب، عرض حول التوجيه والارشاد في برامج وأجهزة التشغيل في الجزائر، ص15.

خاتمة الفصل:

وعيا منها بضرورة توفير الدعم المالي و التوجيه اللازمين لأصحاب المشاريع قامت السلطات الجزائرية بسن مجموعة من القوانين و التنظيمات التي كانت بمثابة المخطط التوجيهي لإنشاء عدة وكالات و هيئات إدارية و مالية، فجاءت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر لتمويل المشاريع التي لا تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة، أما الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فأوكلت له مهمة تمويل مشاريع الفئة البالغة ما بين 35 و 50 سنة بالإضافة إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هذه الآليات أصبحت بمثابة البديل عن الوظيف العمومي بالنسبة لآلاف الشباب الذين لم يسعفهم الحظ للتوظيف أو بالنسبة للشباب الذي أراد إنشاء مؤسسته الخاصة.

الفصل التطبيقي

مقدمة الفصل:

سعت الجزائر من خلال المخططات التنموية الجديدة التي تبنتها وشرعت في تمويلها وانجازها منذ سنة 2001 الى تحقيق نوع من الانعاش الاقتصادي وذلك لتدارك التأخر في التنمية الموروث عن الأزمة الاقتصادية (المالية، السياسية والأمنية) التي مرت بها وذلك لبعث الاستثمار والنمو الاقتصادي من جديد، اذ كان هناك اجماع حول ضرورة الاستثمار العامة لفعاليتها في تحقيق التنمية الاقتصادية المتكاملة. في اطار هذه البرامج تم وضع مجموعة من الهياكل والأجهزة التي تسعى الى دعم الأهداف التنموية وخاصة فيما يتعلق بالتشغيل والقضاء على البطالة والفقر من بين هذه الهيئات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ansej وكذلك الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة اذ يعاملان على تسهيل عملية الاستثمار للشباب البطال وذلك من خلال دراسة المشاريع المقدمة من طرف هؤلاء الشباب وتقييمها بالاضافة الى تمويلها الذي يأخذ أشكالا مختلفة وصولا الى انشاء مؤسسات مصغرة وصغيرة قابلة للتكيف مع البيئة ومنتجة لمنتجات وخدمات موجهة للسوق المحلي أو الدولي .

تمهيد

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة استلزم توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وذلك بوضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على احتمال حجم المهام الموكلة إليها. وتم بذلك إنشاء وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني مهيكلة أساسا على المستوى المركزي في مديريتين عامتين واحدة للتشغيل والأخرى للتضامن الوطني متفرعتين إلى عدة مديريات مركزية وعلى المستوى المحلي في مديريتين ولائيتين الأولى للتشغيل والثانية للنشاط الاجتماعي إضافة إلى الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة التي وضعت تحت الوصاية المباشرة للوزارة بالتركيز :

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

المبحث الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

المطلب الأول تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ومهامها :

أ- تقديمها :

تم انشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع -سعيدة- بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1998، وقد وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة ، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة ، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ،وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لانعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال انشاء مؤسسات مصغرة لانتاج السلع والخدمات ومن الأهداف الأساسية لهذا الجهاز :

-تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات .

-تشجيع كل الأشكال والاجراءات الرامية الى ترقية تشغيل الشباب .

وتلعب الوكالة دورا توجيهيا و اعلاميا كبيرا بفضل شبكتها عبر كامل ولايات الوطن وذلك من خلال :

-حملات اعلامية وتحسيسية متواصلة .

-أسلوب المرافقة الفردية الذي اتبعته مع كل شاب مبادر.

-المجهودات التي بذلتها الوكالة لمعرفة امكانيات كل منطقة في الجزائر والفرص التي توفرها في مجال

الاستثمار .

-تمكنت الوكالة بفضل كل هذه الجهود الى تحقيق نتائج ايجابية في ظرف زمني قصير نسبيا .

ب-مهامها :

تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بمجموعة من المهام التي تتمثل في الآتي :

-تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في اطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية .

الفصل التطبيقي

- تسيير وفق للتشريع والتنظيم المعمول به كمخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ، لاسيما منها الاعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها .

- تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية بمختلف الاعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها .

- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بانجاز الاستثمارات .

- تشجيع كل أشكال التدابير الأخرى الرامية الى ترقية تشغيل الشباب لاسيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأولي .

أشكال الدعم المالي والتسهيلات التي تمنحها ansej:

أ - صيغ التمويل:

توجد صيغتين للتمويل في اطار جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

1 التمويل الثنائي: يتكون رأس مال من المساهمة المالية الشخصية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع

، وقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة ينقسم هيكل هذا النوع من التمويل الى مستويين :

- المستوى الأول مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 5.000.000 دج

جدول رقم 03 : المستوى الأول لصيغ التمويل الثنائي في اطار الوكالة

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة الوكالة
71%	29%

المصدر : منورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

الفصل التطبيقي

-المستوى الثاني مبلغ الاستثمار من 5.000.000 دج الى 10.000.000 دج.

جدول رقم 04: المستوى الثاني لصيغة التمويل الثنائي في اطار الوكالة

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة
%72	%29

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

2 التمويل الثلاثي: ويشمل المساهمة المالية لاصحاب المشروع ، والقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة ، وقرض بنكي تتحمل الوكالة تغطية جزء من فوائده ، يتوقف مستوى التغطية حسب طبيعة النشاط وموطنه ، ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة ، يتعلق هذا النوع من التمويل بمستويين :

-المستوى الأول مبلغ الاستثمار لايتجاوز 5.000.000 دج

جدول رقم 05: المتوى الأول لصيغة التمويل الثلاثي في اطار الوكالة

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة الوكالة	القرض البنكي
%2	%28	%70

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

-المستوى الثاني مبلغ الاستثمار من 5.000.001 دج الى 10.000.000 دج.

جدول رقم 06: المستوى الثاني للتمويل الثلاثي في اطار الوكالة

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة الوكالة	القرض البنكي
%2	%28	%70

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

*في اطار استثمار التوسيع الذي يتعلق بالمؤسسات المصغرة المنجزة في اطار الوكالة والتي تطمح الى توسيع قدراتها الانتاجية في نفس النشاط أو نشاط مرتبط بالنشاط الأصلي و بعد دراسة شروط التأهيل نجد نفس صيغ التمويل التي ذكرناها أعلاه .

ب-الاعانات المالية والامتيازات الجبائية:

تمنح الاعانات المالية والامتيازات الجبائية على مرحلتين :

1-مرحلة الانجاز :

*الاعانات المالية بالاضافة الى القرض بدون فائدة المذكور في الجدولين أعلاه ،تمنح ثلاثة قروض بدون فائدة أخرى للشباب أصحاب المشاريع .

-قرض بدون فائدة ب500.000 دج موجه للشباب حاملي شهادات التكوين المهني لاقتناء ورشات متنقلة لممارسة نشاطات التزويص وكهرباء العمارات والتدفئة والتكييف والزجاجة ودهن العمارات وميكانيك السيارات .

-قرض بدون فائدة يقدر ب 500.000 دج موجه للتكفل بايجار المحلات المخصصة لاحداث أنشطة مستقرة .

قرض بدون فائدة يمكن أن يبلغ 1000.000 دج لفائدة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي للتكفل بايجار المحلات الموجهة لاحداث مكاتب جماعية لممارسة النشاطات المتعلقة بمجالات طبية ،ومساعدتي القضاء ،والخبراء و المحاسبين ...الخ

*هذه القروض الثلاثة لا تجمع وتمنح فقط للشباب أصحاب المشاريع الذين يلجؤون الى تمويل ثلاثي وفي مرحلة احداث النشاط فقط.

-التخفيض من نسبة الفائدة على القرض البنكي في اطار التمويل الثلاثي تدفع الوكالة جزء من الفوائد على القروض البنكية ويتغير مستوى التخفيض حسب طبيعة وموقع النشاط والجدول التالي يوضح ذلك

جدول رقم 02 : التخفيض من نسبة الفائدة على القرض البنكي حسب المناطق والقطاعات:

المناطق الأخرى	المناطق الخاصة	المناطق القطاعات
%80	%95	القطاعات ذات الأولوية (الفلاحة، الري، الصيد البحري، البناء، والأشغال العمومية والصناعة التحويلية
%60	%80	القطاعات الأخرى

المصدر : منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

الامتيازات الجبائية وتشمل :

-الاعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار .

-تطبيق معدل محض نسبته 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة والتي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار .

-الاعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط .

-الاعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشأة للمؤسسات المصغرة .

2-مرحلة الاستغلال :

وتشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة المصغرة لمدة 03 سنوات بداية من انطلاق النشاط أو 6 سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة تمتد فترة الاعفاء لمدة سنتين عندما يتعهد الشاب المستثمر بتوظيف 3 عمال على الأقل لمدة غير محددة تتمثل هذه الامتيازات في :

-الاعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات و الضريبة على الدخل الاجمالي والرسم على النشاطات المهنية .

-الاعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية .

3-شروط الاستفادة من الاعانة المقدمة من قبل الوكالة :

أ-بالنسبة للاستفادة من الاعانة المقدمة من قبل الوكالة :

يستفيد من اعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ،والتي تمنح مرة واحدة عند انطلاق المشروع الذي يستوفي مجموع الشروط التالية :

-أن يتراوح عمر الشاب بين 19 سنة و 35 سنة ،وعندما يحدث الاستثمار 3 مناصب عمل دائمة على الأقل يمكن رفع سن مسير المقابلة الى 40 سنة كحد أقصى .

-أن يكون ذو تأهيل مهني أو ذو ملكات معرفية معترف بها .

-أن يقدم مساهمة شخصية في شمل أموال خاصة .

-ألا يكون شاغلا وظيفه مأجورة وقت تقديم طلب الاعانة .

-أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل .

ب- أما فيما يتعلق بالقرض البنكي :

-طلبات التمويل البنكية تمويل ثلاثي ،والمساهمة الشخصية للشباب في المشروع ،والاعانة التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ،يدرسها النظام البنكي وفق القواعد والمقاييس الخاصة بمنح القروض .

-يجب على الشاب صاحب المشروع الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القرض ودفع اشتراكاتهم فيه.

-لا يطبق قرار منح مختلف أشكال الاعانة المقدمة من الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب الا بعدموافقة البنوك أو المؤسسات المالية على منح القرض.

ح-شروط التأهيل في حالة استثمار التوسيع:

- جمع 03 سنوات من النشاط في المناطق العادية أو المناطق الخاصة .
- تسديد كامل القرض في حالة تغير البنك أو طريقة التمويل من ثلاثي الى ثنائي .
- تسديد نسبة 70% من القرض بدون فائدة في حالة التمويل الثنائي .
- تسديد مستحقات القرض بدون فائدة بانتظام .
- تقديم الحويلة الجبائية لمعرفة التطور الايجابي للمؤسسة المصغرة .

كل من اجراءات تحضير المشاريع ,تقييمها ،منح القروض والاعانات تخضع لاتفاقية مشتركة بين البنوك والمؤسسات المالية والوكالة وصندوق الكفالة المشتركة لضمان القروض.

4أهم الصناديق التابعة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :

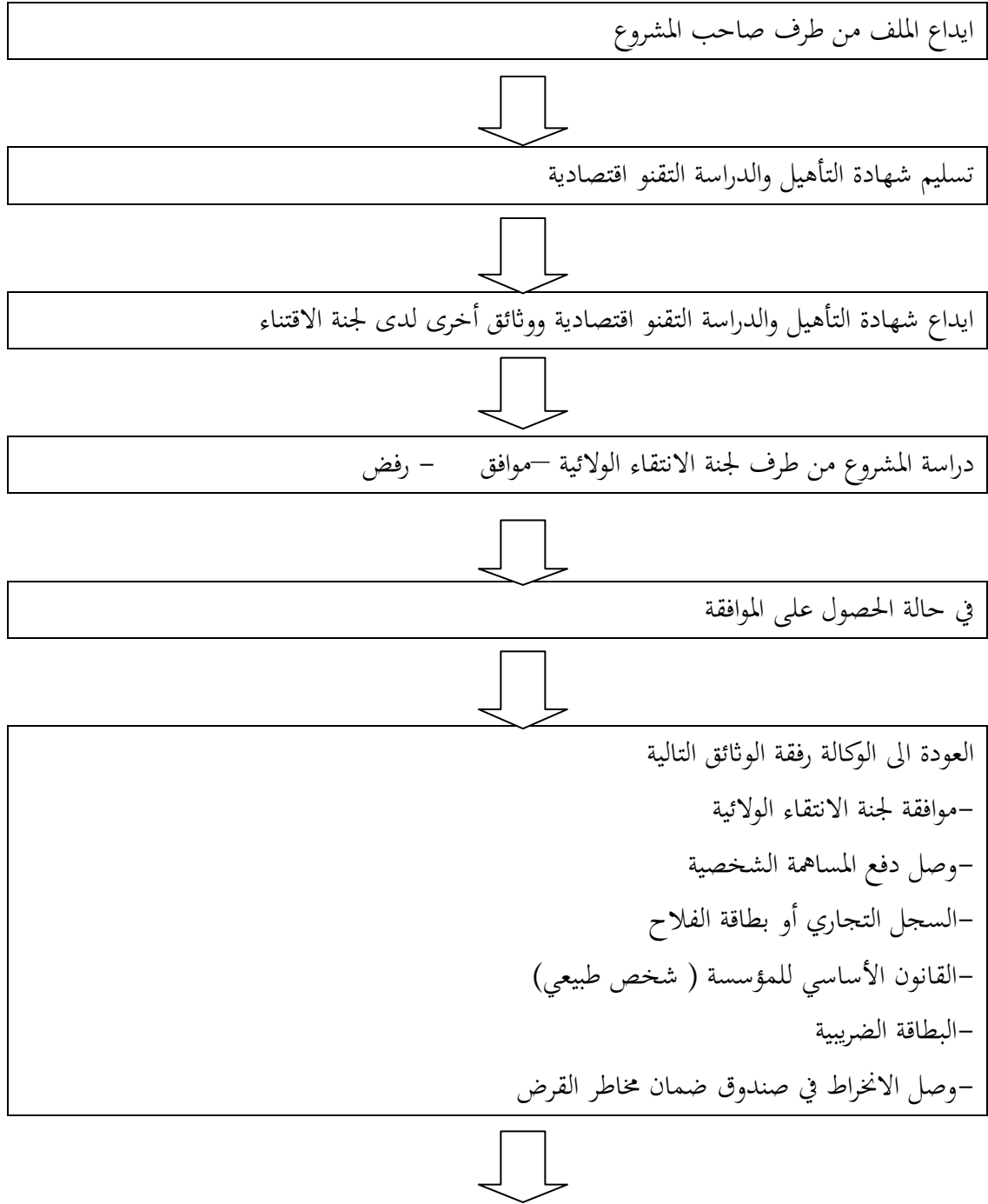
-الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب تم انشائه في 30 ديسمبر 1996، وهو مكلف بتمويل المشاريع لترقية تدعيم الشباب عن طريق منحهم قروض بدون فائدة وذلك لاتمام رأسمالهم الخاص بمشاريعهم بالاضافة الى القروض الممنوحة لهم من قبل البنوك والمؤسسات المالية .

-صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب ذوي المشاريع تم انشائه في 09 جوان 1998 حسب المرسوم التنفيذي رقم 200/98 وتم تعديله وتكميله بالمرسوم التنفيذي رقم 289/03 في 6 سبتمبر 2003 ، ويتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي حيث يتكفل بتغطية أخطار القروض المقدمة من قبل البنوك والمؤسسات المالية ،والموجهة للشباب أصحاب المشاريع .

5- مراحل انشاء مؤسسة مصغرة في اطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب:

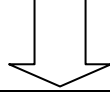
يمكن تلخيص مراحل انشاء المؤسسة المصغرة في اطار هذا الجهاز الحكومي وفقا للمخطط التالي :

شكل رقم :03 مراحل انشاء مؤسسة مصغرة حسب جهاز ANSEJ:

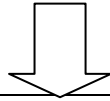


الفصل التطبيقي

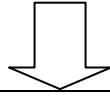
- تسليم قرار DOAR + قائمة التجهيزات
- التوقيع على دفتر الشروط والسندات للأمر
- شهادة الاعفاء من TVA



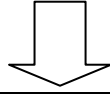
- تحويل القرض بدون فائدة PNR
- تسليم الأمر باستلام الصك



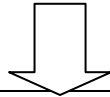
اقتناء التجهيزات بواسطة صك بنكي و البدء في الاستغلال



- معاينة انطلاق نشاط المؤسسة
- الرهن الحيازي للاقتناء التجهيزات لفائدة البنك والوكالة



تسليم قرار DEAE



تسليم قرار DEAE من طرف صاحب المؤسسة الى مصالح الضرائب وصندوق الضمان الاجتماعي
للأجراء وغير الأجراء CNAC و CASNOS

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على وكالة سعيدة .

- لدينا مجموعة من الاحصائيات حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية سعيدة وصولا الى

آخر الاحصائيات المصريح بها من قبل المدير الولائي للوكالة .

الجدول 03 : EVOLUTION DES INDICATEURS PAR ANNÉE

Année	Dossiers Deposes	Emplio	Dossiers finances	Emplios
1998	1 408	5 154	74	322
1999	721	3 305	188	614
2000	275	793	98	273
2001	271	746	63	154
2002	301	751	111	254
2003	450	1 350	123	259
2004	2 009	6 033	121	183
2005	646	1 938	173	327
2006	733	2 199	185	376
2007	549	1 647	132	243
2008	909	2 727	361	911
2009	1 652	4 956	607	1 735
2010	932	2 796	610	1 223
2011	6 421	19 263	850	1 242
2012	4 430	11 720	2 101	6 297
2013	3 720	9 142	1 520	4 563
2014	3 911	10 023	1 566	4 635
2015	2 746	6 798	614	1 842
2016	1 650	4 093	175	573
Total	33 734	95 434	9 567	25 608

المصدر : الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - سعيدة.

التعليق على الجدول :

من الجدول نستنتج أن مناصب العمل المعلن عنها لا تحقق ما كان مرجوا بحيث لم يتم استحداث سوى 2969 منصب عمل في الفترة 1998-2007 أي حوالي 269 منصب عمل سنويا خلال هذه الفترة و هذا راجع الى عدة أسباب منها مشكلة التمويل حيث لم يتم التمويل خلال 10 سنوات 1998-2007 سوى 1268 ملف من أصل 7363 ملف مودع لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أي بنسبة 17% .

إلا أنه في الفترة التالية 2009-2014 عرف ارتفاعا واضحا في استحداث المناصب حيث رصدنا من خلال الجدول استحداث 20606 منصب عمل في الفترة 2008-2014 أي حوالي 2943 منصب عمل سنويا وهذا يرجع الى التعديلات التي أقرتها الحكومة من خلال المرسوم التنفيذي رقم- 126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 والمرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 19 مارس 2011 ومرور البلاد ببحبوحة مالية كل هذا ساهم في تمويل المشاريع حيث تم خلال الفترة المذكورة سابقا تمويل حوالي 7615 مشروع من أصل 21975 أي بنسبة 34%.

أما فيما يخص الفترة 2015-2016 نلاحظ تناقص في استحداث مناصب عمل و تمويل المشاريع وهذا راجع الى الأزمة التي مست البلاد اثر تراجع أسعار البترول .

المطلب الثاني: توزيع الاستثمارات حسب القطاعات من 2014-2016:

جدول 04 : توزيع الاستثمارات حسب (2014-2016)

Secteur d'activite	Dossier deposes	Cout Invest	Emplois prevus	Emplois créés
Institutions et administration publiques	3	19767.361	9	12
Industries	308	224571.317	990	1516
btph	23	12126598.67	66	115
agriculture	592	439966637.1	1770	1239
Services	755	2833614.08	2273	1880
Artisanat	578	146249826.4	1738	594
total	2259	601421014.928	6846	5356

المصدر : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب - سعيده -

توزيع مناصب العمل حسب القطاع :

التعليق:

-ان مناصب العمل المحققة في الفترة 2014-2016 على مستوى الوكالة بسعيده تمت من خلال انفاق ما يقارب و 601421014.928 دج بحيث حقق كل من قطاع الصناعة والفلاحة وقطاع الخدمات أكثر من 86% من مناصب الشغل .

المطلب الثالث: توزيع الاستثمارات حسب البلديات

جدول 05: توزيع الاستثمارات حسب البلديات .



**GENCE
NATIONALE
DE
SOUTIEN A
L'EMPLOI
DES
JEUNES**

ANTENNE : SAIDA

MOIS DE:décembre 2016

Code commune	Commune	Dossiers Déposés	Projet financés	Emplois
2001	SAIDA	5	74	222
2002	DOUI THABET	0	1	3
2003	AIN EL HADJAR	4	13	39
2004	OULED KHALED	0	18	54
2005	MOULAY LARBI	0	0	0
2006	YOUB	1	4	12
2007	HOUNET	0	0	0
2008	SIDI AMAR	0	2	6
2009	SIDI BOUBEKEUR	0	7	21
2010	HASSASNAS	0	6	18
2011	MAAMORA	1	1	3
2012	SIDI AHMED	3	23	69
2013	AIN SKHOUNA	0	0	0
2014	OULED BRAHIM	0	18	54
2015	TIRCINE	0	11	33
2016	AIN SOLTANE	0	1	3
Total		14	179	537

المصدر : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب - سعيدة -

التعليق :

من الجدول نستنتج أن البلديات التي تعاني من البطالة لم تستفد من استثمارات معتبرة في إطار المؤسسة المصغرة هذه البلديات التي بلغت من المؤسسات المصغرة الممولة حوالي 21 مؤسسة فقط أي ما يقارب 11% من مجموع المؤسسات المصغرة خلال سنة 2016 كما أن عدد البلديات التي استفادة من أقل من 20 منصب عمل وصل الى 07 بلديات من أصل 16 بلدية مع أنها البلديات التي تعاني أكثر من البطالة.

المبحث الثاني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

المطلب الأول تقديم الوكالة :

منذ تاريخ إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي) تعمل على "تخفيف" الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي

موقع الوكالة:

14 نهج مرابط أحمد سعيدة

الشكل 04



عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في مساره عدّة مراحل مخصّصة للتكفل بالمهام الجديدة المخوّلة من طرف السلطات العمومية.

تعويض البطالة :

إبتداء من سنة 1994 ، شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية.

-من مهن الصندوق الأولى ، دفع تعويض البطالة الذي استفاد منه لغاية أواخر سنة 2006 :

• أكثر من 189.830 عاملا مسرّحا من مجموع 201.505 مسجّلا، أي بنسبة استيفاء 94 بالمائة

• يناهز عدد المستفيدين الذين تمّ توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محدّدة المدّة أو بقاءهم بالمؤسّسات المؤهلة للتصفية 5.275 مستفيدا.

• أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمّت في الفترة الممتدّة بين سنتي 1996 و1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي ، عند ذاك ، بدء منحى الانتساب في التقلص .

الفئة الموجه لها هذا الجهاز :

يتوجه هذا الجهاز إلى كل شخص:

- يبلغ من العمر ما بين 30 سنة إلى 50 سنة .
- مقيم بالجزائر ولاية سعيدة على وجه الخصوص.
- مسجل لذا مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 6 أشهر على الأقل بصفة طالب للشغل أو مستفيد من نظام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .
- لا يشغل أي منصب عمل ما عند تقديمه لطلب الإعانة.
- لم يستفد من قبل من الإعانة العمومية في إطار إحداث النشاط .

مجالات النشاط :

يغطي مجال النشاطات المنصوص عليه في التنظيم كافة نشاطات الإنتاج , الخدمات باستثناء نشاط إعادة البيع دون تحويل المنتج ,النشاطات المحدثة في قطاع الفلاحة و الصيد البحري و الري او في المناطق الخاصة وولايات الجنوب و الهضاب العليا .

الامتيازات التي يمنحها هذا الجهاز :

-سلفة غير مكافئة بدون فوائد .

- مرافقة شخصية من طرف منشط مستشار ومن خلال

استشارة و مساعدة في تركيب مشروع .

-دعم عند مرور امام لجنة الانتقاء و الاعتماد

استشارة و مساعدة خلال مرحلتي انطلاق و انجاز المشروع

- تخفيض نسب الفائدة المرتبطة بالمقرض البنكي .

- تخفض نسب الفائدة على المقرض التي تمنحها البنوك و تتغير نسب التخفيض وفقا

لقطاعات النشاط و للمنطقة أين ينجز فيها المشروع .

- تخفض هذه النسبة الى 75 % من معدل الفائدة المطبق من طرف البنوك عندما ينجز

الإستثمار في قطاع الفلاحة و الري و الصيد البحري.

- تصل النسبة الى 50 % من معدل الفائدة المطبق من طرف البنوك عندما ينجز الإستثمار في

باقي القطاعات.

- عندما ينجز المشروع في منطقة خاصة (منطقة صنفها السلطات العمومية كمنطقة للترقية)

-

الفصل التطبيقي

او ولاية من ولايات الجنوب او الهضاب العليا فان نسبة التخفيض تكون اعلى 90 % عندما ينجز المشروع في منطقة خاصة 75 % عندما ينجز المشروع في ولاية من الجنوب او الهضاب العليا

منطقة الاستثمار	الحد الأدنى للمساهمة الشخصية	القرض الممنوح من طرف الصندوق	القرض الممنوح من طرف البنك
كل المناطق	5%	25%	70%

قيمة الاستثمار ما بين:

2.000.000 دج و 10.000.000 دج

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة
80%	20%

تخفيض نسبة الفائدة :

قطاعات النشاط	التخفيضات
المناطق الخاصة	90%
ولايات الجنوب و الهضاب العليا	75%
الفلاحة والري والصيد البحري	75%
قطاعات أخرى	50%

مسار صاحب المشروع :

يتلخص مسار صاحب المشروع في المراحل التالية :

التسجيل بصفة طالب للشغل يتم هذا التسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل .

ايداع ملف الترشيح :

يودع الملف لدى الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة .

المرافقة الشخصية :

يوجه البطال الذي يقبل ملفه نحو مستشار منشط يتولى تقديم كافة الاستشارات الضرورية للدراسة وللتكيب ولانجاز مشروعه والانطلاق في دراسة المشروع للحصول على الشهادة القابلة .

يعرض ملف صاحب المشروع على لجنة الانتقاء و المصادقة لتتولى الفصل في مدى ضرورة وديمومة المشروع اذا تمت المصادقة على المشروع تمنح له شهادة القابلة ويقدم ملفه للبنك .

تقديم طلب القرض لدى البنك :

على اثر ايداع الملف كاملا يتوفر البنك على أجل أقصاه 3 أشهر للفصل في طلب القرض وتبليغ القرار لصاحب المشروع واعلام الص.و.ت.ب بذلك .

الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض:

بعد موافقة البنك على منح القرض يتم دفع الاشتراك و يتسلم على اثرها شهادة الانخراط لصاحب المشروع ترفق هذه الوثيقة بالملف البنكي لتكون بمثابة تغطية لأخطار الاستثمار والتي تعتبر كشرط أساسي من بين شروط تحرير القرض البنكي .

انجاز المشروع:

بعد وضع القرض حيز التنفيذ يبقى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بجانب صاحب المشروع يواصل دعمه لانجاز مشروعه وانطلاق مؤسسته .

Evolution des indicateurs par année (CNAC) :الجدول 06

Periode	Projet finances	Potentiel emplois
2010	113	193
2011	134	240
2012	375	669
2013	157	294
2014	146	132
2015	96	216
2016	34	83
Total	1049	1827

المصدر : الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سعيدة

المطلب الثاني: توزيع الاستثمارات حسب القطاع لسنة 2016.

جدول 07: توزيع الاستثمارات حسب القطاع CNAC

Secteur d'activité	Nombre de projets financés	Potentiel emplois	Montant global de l'investissement	Cout moyen d'un projet	Cout moyen de création d'un emploi
ARTISANAT	10	62	41782820,61	4178282,06	1740950,86
INDUSTRIE	05	01	25891928,23	5178385,65	1618245,51
SERVICES	06	01	29242097,81	4873682,97	1827631,11
BTPH	01	03	4006702,21	4006702,21	1335567,40
AGRICULTURE	12	34	66248385,67	5520698,81	2760349,40
TOTAL	34	83	167171934,53	23757751,69	9282744,29

المصدر : الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - سعيده -

التعليق :

ان مناصب العمل المحققة في 2016 على مستوى الصندوق بسعيده تمت من خلال انفاق ما يقارب 167171934.53 دج بحيث حقق كل من قطاع الفلاحة والصناعة التقليدية الحرف أكثر من 72% من مناصب الشغل وهذا راجع لطبيعة المنطقة الفلاحية الرعوية وكذلك تقاليد ولاية سعيده .

الفصل التطبيقي

مطلب ثالث :توزيع المستفيدين من قروض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب البلديات
2014-2016.

جدول رقم 08 : توزيع الاستثمارات حسب البلديات cnac

المجموع		البلديات
F	H	
21	138	سعيدة
01	34	عين الحجر
01	14	عين السلطان
01	14	الحساسنة
02	37	أولاد ابراهيم
01	43	أولاد خالد
01	10	سيدي أحمد
01	18	سيدي أعمار
02	13	سيدي بوبكر
01	21	تيرسين
01	02	عين السخونة
01	05	ذوي ثابت
01	15	مولاي العربي
01	02	هونت
01	20	المعمورة
02	06	يوب
39	392	المجموع الجزئي
431		المجموع

المصدر : الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سعيدة .

من الجدول نستنتج أن البلديات التي تعاني من البطالة لم تستفد من استثمارات معتبرة في إطار المؤسسات الصغيرة حيث أن هذه البلديات بلغت حصتها من المؤسسات الممولة 61 مؤسسة فقط أي ما يقارب 14% بالنسبة للذكور من مجموع المؤسسات المصغرة و 18 مؤسسة فقط بالنسبة للإناث 04% من مجموع المؤسسات المصغرة خلال 2014-2016 بحيث أن هاته البلديات تعاني أكثر من البطالة .

الفصل التطبيقي

3- مقارنة بين مساهمة ansej-cnac في استحداث مناصب الشغل :

الجدول التالي يوضح تطور تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة والمساهمة في استحداث مناصب الشغل لكل من ANSEJ -C NAC 2010-2016.

جدول تطور توزيع المشاريع الممولة ومناصب العمل حسب ansej و cnac 2010-2016

جدول 09: تطور توزيع المشاريع الممولة ومناصب العمل حسب ANSEJ و CNAC (2010-2016).

dispositif	Ansej		Cnac		Total	
	Projets financés	Potentiel emplois	Projets financés	Potentiel emplois	Projets Financés	Potentiel emplois
2010	610	1223	113	193	723	1416
2011	850	1224	134	240	984	1482
2012	2101	6297	375	669	2476	6966
2013	1520	4563	151	294	1671	4857
2014	1566	4653	146	132	1712	4767
2015	614	1842	96	216	710	2058
2016	97	291	34	83	131	374
Total	7358	20093	1049	1827	8407	21920

المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على الوكالة والصندوق .

تحليل الجدول:

من معطيات الجدول يتبين لنا أن المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حصلت على الحصة الأكبر حيث بلغ عدد المشاريع 7858 مشروع ممول من أصل 8407 ممول من طرف الوكالة والصندوق أي بنسبة 87% وبدوره كان عدد مناصب الشغل المستحدثة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 20093 منصب شغل من أصل 21920 منصب مستحدث من طرف الوكالة والصندوق أي بنسبة 91% وهذا يرجع الى الفئة الأكبر من البطالين في الجزائر من الشباب الأقل من 30 سنة اذ يمثلون الأغلبية بحيث وجهت الدولة الدعم لفئة الشباب وذلك من خلال تسهيل المصادقة على مشاريعهم الصغيرة و المتوسطة .

4- تطور انشاء المؤسسات المصغرة 2014-2015-2016

جدول 10: تطور انشاء مؤسسات العمل

المجموع		CNAC		ANSEJ		الفترة الجهاز
مناصب مستحدثة	مشاريع ممولة	مناصب مستحدثة	مشاريع ممولة	مناصب مستحدثة	مشاريع ممولة	
4767	1712	137	146	4635	1566	2014
2058	710	216	96	1842	614	2015
374	131	83	34	291	97	2016

المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على الوكالة والصندوق .

التعليق:

في اطار الاستثمار المصغر والمتعلق بانشاء مؤسسات صغيرة عن طريق وكالة دعم تشغيل الشباب ansej والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة cnac فقد تم تسجيل انخفاض في عدد المشاريع بنسبة 58.52% هذا الانخفاض راجع الى السياسة الهادفة الى ضرورة تحسين التكوين لدى الراغبين في الحصول على هذا النوع من المشاريع ، كما كان للتشبع الذي عرفته بعض الأنشطة الخدمائية والاقتصادية أثر في تجميدها من طرف المديرية العامة لهذه الأجهزة وفي المقابل أبرمت اتفاقيات مع كل من قطاع الثقافة وكذا قطاع الصيد البحري لانشاء مؤسسات مصغرة في هذا المجال والذي قد يفتح آفاق جديدة لاستحداث مناصب عمل في الثقافة وتربية المائيات.

- سجلت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لسنة 2015 ايداع 679 ملف وتمتالمصادقة على 679 ملف في حين تم ايداع 406 ملف على مستواه البنوك مما مكن من تمويل 614 مؤسسة مصغرة.
- سجل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ايداع 128 ملف في حين تم ايداع 84 ملف على مستوى البنوك مما مكن من تمويل 96 مؤسسة مصغرة.

26765.4 كم ²	مساحة الولاية
16	عدد البلديات
06	عدد الدوائر
377.253	عدد السكان (POP.TOTAL)
175.867	عدد السكان النشطين (POP.ACTIVE)
159.688	عدد السكان المشغلين (POP.OCCUPEE)
16.179	عدد السكان البطالين (POP.EN CHOMAGE)
9.20%	نسبة البطالة (TAUX DE CHOMAGE)
42,33 %	نسبة الفئة الشغيلة (TAUX D'OCCUPATION)
63.51 %	نسبة النشاط (TAUX D'ACTIVITE)

جدول 12: تطور سوق العمل .

2015	2014	2013	2012	2011	2010	الفترة سوق العمل
15.243	19.140	14011	11788	11967	14.373	طلبات العمل
3930	2257	1956	1775	1416	1141	عروض العمل
2977	1908	1648	1390	1059	1151	التنصيبات

المصدر : مديرية التشغيل - سعيده - .

سجلت الوكالة الولائية للتشغيل (ANEM) والوكالات المحلية (سيدي بوبكر ، عين الحجر ، الحساسنة) انخفاضا في عدد الطلبات بنسبة **20.63%** مقارنة بسنة 2014 ، في حين عرفت الولاية قفزة نوعية في خلق مناصب الشغل والتقليص من حدة البطالة حيث تم تسجيل ارتفاع ايجابي في إطار التوظيف العادي (الكلاسيكي) حيث انتقلت من 1908 سنة 2014 إلى 2977 سنة 2015 أي بنسبة **56.02%** ، كما هيمن نشاط البناء والأشغال العمومية على مجمل التنصيبات بـ 1221 منصب شغل يليه قطاع الفلاحة بـ 723 منصب شغل، وذلك حسب المشاريع والورشات المفتوحة في مجال البناء على مستوى الولاية ونظرا للطابع الفلاحي الرعوي للولاية من جهة أخرى.

الفصل التطبيقي

المطلب الثاني: جهاز المساعدة على الادمج المهني

* طلبات العمل المسجلة:

الجدول 11 : طلبات العمل المسجلة .

طلبات العمل			الجنس معدل العمر
م	ا	ذ	
1838	755	1083	19-16
3663	1157	2506	24-20
2011	796	1215	29-25
1098	459	639	35-30
8610	3167	5443	المجموع

المصدر : مديرية التشغيل - سعدة .

التنصيات المحققة بجهاز المساعدة على الادمج المهني

الجدول 12 : التنصيات المحققة بجهاز المساعدة على الادمج المهني .

المجموع	التنصيات				نوع العقد
	إناث	ذكور	القطاع الإداري	القطاع الاقتصادي	
352	208	144	194	158	CID
1310	700	610	22	1288	CIP
1190	276	914	840	350	CFI
2852	1184	1668	1056	1796	المجموع

المصدر: مديرية التشغيل - سعدة .

التعليق:

عرف جهاز المساعدة على الإدماج المهني انخفاضاً محسوساً في عدد التنسيبات حيث انتقل من 4538 سنة 2014 إلى 2852 عقد عمل سنة 2015 ، هذا الانخفاض راجع إلى السياسة الهادفة إلى التقليل من الضغط الذي يشهده القطاع الإداري إضافة إلى ترقية وتكثيف التشغيل على مستوى القطاع الاقتصادي، كما كان للإجراءات الجديدة فيما يتعلق بالتمديد المفتوح سواء القطاع الإداري أو الاقتصادي الخاص منه والعام تأثير على عدم التوظيف من جديد.

ومن جهة أخرى فقد تم تنصيب خلال سنة 2015 40 شاباً في إطار عقود التكوين والعمل-16 (CFE) 19 ، مما يتطلب بذل مجهودات أكثر والمساهمة في الرفع من عدد التنسيبات في هذه الصيغ من العقود التي انخفضت مقارنة مع السنة السابقة (2014) خاصة في التخصصات التي تعرف نقص بسوق العمل.

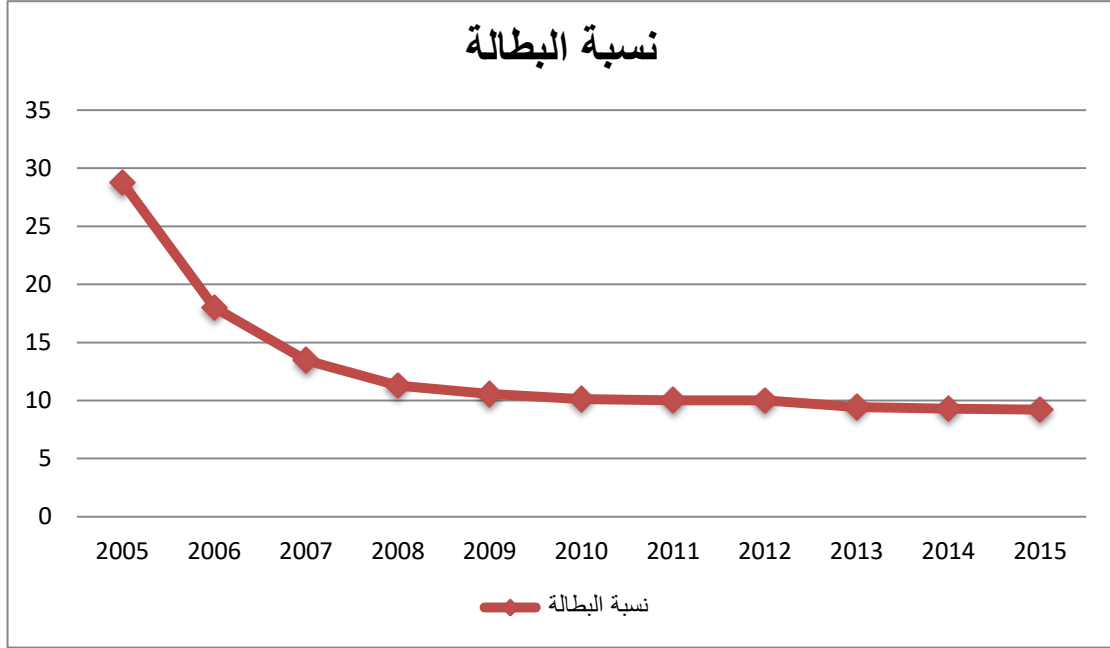
المطلب الثالث: تطور معدل البطالة

جدول 13: تطور معدل البطالة

السنة	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
فئة السكان	312.769	317.778	328.030	331.418	340.188	344.445	350.766	357.198	367.189	371.236	377.253
الفئة النشطة	96.117	96.117	101.449	106.200	109.288	116.902	119.113	121.297	124.060	149.537	175.867
الفئة الشغيلة	68.497	78.813	87.788	94.211	97.725	105.052	107.188	109.178	112.347	139.069	159.688
الفئة البطالة	27.620	17.304	13.661	11.989	11.536	11.850	11.925	12.119	11.713	12.411	16.179
نسبة البطالة	%28.74	%18	%13.46	%11.29	%10.55	%10.13	%10.02	%10	%9.44	%9.30	%9.20

المصدر: مديرية التشغيل - سعيده -.

الشكل 05 :منحنى تطور نسبة البطالة .



المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الجدول .

التعليق :

بلغ مؤشر البطالة في ولاية سعيدة سنة 2013 9.4% منتقلا من 28.74 % سنة 2005 هذا التحسن راجع الى احداثات الشغل وخاصة ببرنامج جهاز المساعدة على الادماج المهني والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بينما ارتفع عدد السكان المنشغلين بنسبة 60% مقارنة سنة 2005 أما مؤشر النشاط عرف ارتفاعا ب 77% مقارنة بسنة 2005 .

بلغ مؤشر البطالة في ولاية سعيدة لسنة 2015 9.2% منتقلا من 9.30% في سنة 2014.

هذا التطور التدريجي المسجل في نسبة البطالة سببه راجع بالأساس الى الجهود المبذولة من طرف الدولة لخلق وانشاء المؤسسات المصغرة قادرة على استيعاب البطالين ضمن أجهزة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فضلا عن المشاريع التنموية المسجلة على مستوى الولاية .

خاتمة الفصل التطبيقي :

من خلال دراسة تأثير وفعالية آليات الدعم التي وضعت من قبل الحكومة الجزائرية في ولاية سعيدة للتقليل من نسبة البطالة .

كان لهذه التدابير الجانب الايجابي حيث ساهمت في تنشيط الوضع الاقتصادي للولاية ،وهذا ما تجلى خاصة في قطاعي الفلاحة والصناعة الحرفية .

وبالرغم من النتائج الايجابية المحققة في تخفيض نسبة البطالة في الولاية من 28.74% سنة 2005 الى حوالي 9% سنة 2016 إلا أن هذه الآليات تعتبر ظرفية وغير فعالة بنسبة كبيرة وذلك لغياب سياسة واضحة وهادفة حيث أن معدل 9% ما زال بعيد عنالمستوى الطبيعي العالمي وهو 5%.

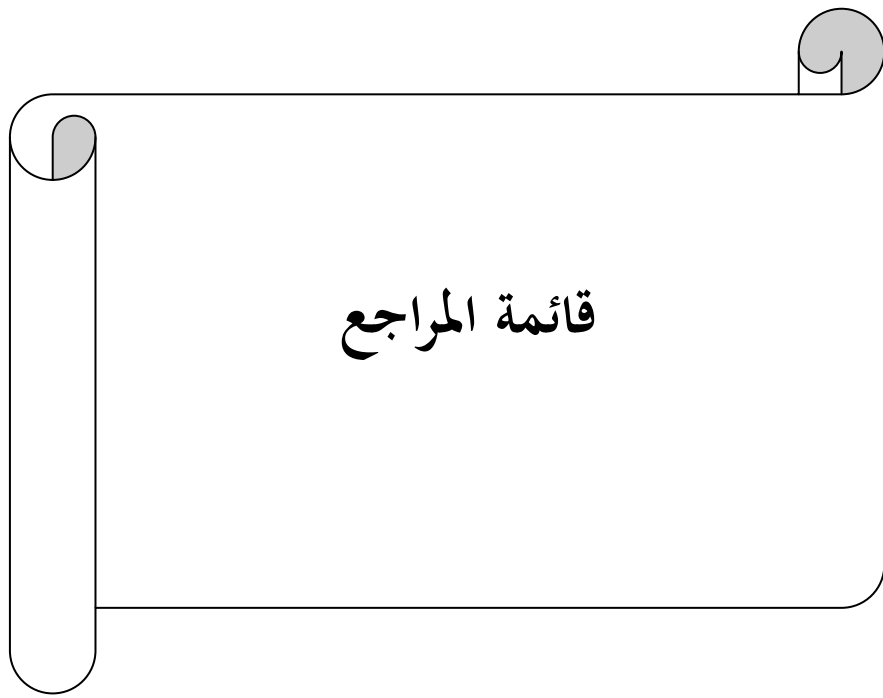
الخاتمة العامة

خاتمة عامة

من خلال هذه الدراسة توصلنا الى مجموعة من النتائج متعلقة بالوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية بولاية سعيدة وهي كالاتي :

1. تولي الدولة الجزائرية أهمية بالغة للاستثمارات العامة ، وذلك واضح من خلال مبالغ الاستثمار الضخمة للمخططات التنموية الممتدة من الفترة 2001-2014 ، والتي تسعى من خلالها الى تحقيق جملة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء ، وخاصة فيما يتعلق منها بقطاع التشغيل
 2. تراهن الدولة من خلال استحداث أجهزة وهيكل التشغيل المختلفة وخاصة الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ANSEJ و CNAC الى نشر الفكر المقاوالاتي للشباب ودفعه لانشاء مؤسسات مصغرة ، وذلك للقضاء على البطالة من جهة وامتصاص الفقر من جهة أخرى وهذا من خلال المساهمة الفعلية في خلق الثروة ورفع الناتج القومي للبلاد.
 3. استطاعت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تحقيق عدد معتبر من المشاريع منذ بداية نشاطها، مما ساهم فعلا في تراجع نسب البطالة وتحقيق التشغيل على مستوى كافة أقطار التراب الوطني ، وعلى وجه الخصوص ولاية سعيدة التي كان لها نصيب هام من هذه المشاريع .
 4. صيغة التمويل الأكثر تداولاً هي صيغة التمويل الثلاثي ، أي المساهمة الشخصية للشباب صاحب المشروع ، وقرص الوكالة ، بالإضافة الى القرض البنكي .
 5. يقع العبء الأكبر من تمويل المشاريع في اطار الوكالتين على عاتق البنوك بالدرجة الأولى لذلك غالبا ما يرجع رفض المشاريع (المشاريع غير الموافق عليها) الى البنوك .
 6. الهيئات الداعمة للقطاع لا تملك القدرة على متابعة المشاريع الممولة من قبل الوكالة لضمان انجازها في الوقت المحدد.
 7. أصحاب المشاريع لا يملكون الخبرة والتكوين والتخصص الميداني أي المقاولاتية وادارة المشاريع.
- في الأخير لدينا مجموعة من التوصيات :

- بداية لابد من تقديم التسهيلات التمويلية بطرق سريعة (تجنب البيروقراطية والتعقيدات الادارية) حتى تتمكن المؤسسات المنشأة من الانطلاق في نشاطها بكل حماس وروح مقاولاتية عالية .
- ضرورة انشاء بنوك متخصصة في تمويل هذا النوع من المؤسسات (المصغرة) ، تتكيف بصورة فعالة مع خصوصيات هذا النوع من المؤسسات ومن المفضل أن تكون عمومية أي تخدم مساعي الصالح العام لا المساعي الخاصة المتعلقة بالربح فقط .
- اللجوء الى صيغ تمويل اسلامي (بدون فائدة) ، حيث بينت الدراسات أنه من الأسباب الرئيسية لعزوف الشباب البطال عن التوجه للوكالتين هو الفوائد الربوية.
- توجيه الشباب الى مشاريع ذات قيمة مضافة عالية ، تلي احتياجات السوق المحلية والوطنية وحتى الدولية .
- لابد من وضع هيئة رقابية على مستوى الوكالتين لمكافحة الفساد الاداري خاصة في مرحلة دراسة الملفات وقبولها وحتى التمويل .
- ضرورة التوزيع العادل للمشاريع على مستوى التراب الوطني ،وعلى مستوى ولاية سعيدة بالتحديد وذلك للحد من الفوارق الاجتماعية (البطالة) بين البلديات .



1- باللغة العربية :

1. أيمن علي عامر ادارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، 2007.
2. أشروق كبير سليمة، الاستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر 2004/2005..
3. بريكة عبد الوهاب . ا حبة نجوى: دور الأجهزة الحكومية في دعم الاستثمارات المحلية وتقليص حجم البطالة، مداخلة مقدمة ضمن المؤتمر الدولي " استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة " جامعة المسيلة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .2010.
4. البشير عيد الكريم تصنيفات البطالة ومحاولات القيس الهيكلية والمحيطة خلال عقد التسعينات ،مجلة اقتصاديات شمال افريقيا العدد الأول 2005.
5. عادل أحمد عبد الجواد البطالة والجريمة ، مجلة الأمن والحياة ،2005.
6. سعاد نائف البنوطي ادارة الأعمال الصغيرة، دار وائل للطباعة والنشر و التوزيع لبنان.2005
7. صاندراسايي دور المرافقة في دعم و انشاء مؤسسات صغيرة ،رسالة ماجستير جامعة قسنطينة 2004-2005.
8. صفوت عبد السلام عوض الله، اقتصاديات الصناعات الصغيرة و دورها في تحقيق التصنيع، دار النهضة العربية ،مصر 1953.
9. رمزي زلي الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل المشكلات الرأسمالية المعاصرة ،
10. زغيب شهرزاد عيساوي ليلي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر واقع وآفاق ، الملتقى الوطني الأول للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية يومي 8-9 أفريل 2002.

11. مُجَّد عبد الظاهر الضروريات التي تفرضها الخصخصة في مجال علاقات العمل. منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان 2004.
12. مُجَّد مسعي سياسة الانعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو، (مجلة الباحث عدد 2012/10 ص 147).
13. مُجَّد ناجي حسن خليفة البطالة والنمو الاقتصادي في جمهورية مصر العربية نقلا عن الموقع الالكتروني
http://www.KantaKji.com/Fiqh/Files/Economies/786.doc 24/05/200:
14. مُجَّد قرقب عرض حول التوجيه والارشاد في برامج وأجهزة التشغيل في الجزائر الدورة الاقليمية. طرابلس 2011.
15. نزار سعد الدين و ابراهيم سلمان الاقتصادي الكلي مبادئ وتطبيقات دار النشر عمان 2006..
16. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.
17. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .
18. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار .
19. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- 2- باللغة الفرنسية :
20. ONS STATISTIQUE ACTIVITÉ empolio et chomage
21. WWW.OPSE.COM 12.30 25.02.2017
22. MINISTRE DE LINDUSTRIE ET DE PME
23. Philippe dubel marc montouse
dictionnaire de sciences économiques et sociales rreal France 2008

- Daniel Ranfast. **Créer ou reprendre une** .24
entreprise Edition d'organisation 18
(paris.2005)
- François Gonthier .**analyse macro** .25
économique presse umirssite leval
- Michel dure L'impact du chômage des .26
parents Our le devenir acolaire des enfants Mai
2005