

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -



ملحقة السوق

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

الشعبة : علوم إقتصادية

التخصص : إقتصاديات العمل

بعنوان :

دور المقاولاتية في دعم سياسات التشغيل

في الجزائر

دراسة حالة ANSEJ-ANGEM-CNAC

ولاية تيارت

الأستاذة المشرفة:

الدكتورة ساجي فاطمة

إعداد الطالبتين:

-مغربي ميمونة

-جليخ أم الجيلاي

أعضاء لجنة المناقشة :

رئيسا	أستاذ محاضر "أ"	ميدون سيساني
مشرفا ومقررا	أستاذة محاضرة "أ"	ساجي فاطمة
مناقشا	أستاذ محاضر "ب"	بلعجين خليدة

السنة الجامعية: 2019/2018

كلمة شكر

نشكر الله ونحمده على نعمه الكثيرة وعلى انجاز هذه المذكرة بفضل
ثم نشكر استاذتنا الفاضلة الدكتورة ساجي فاطمة لتفضلها بقبولها
الإشراف على هذا العمل وأعانتنا على إنجاز هذه المذكرة ولم تبخل
علينا بالنصح والإرشاد ونسأل الله أن يديم عليها نعمة الصحة والعافية
كما نتوجه بالشكر الى كل أساتذة جامعة ابن خلدون كلية العلوم
الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - تيارت الذين لم يبخلوا بتقديم
المساعدة ويد العون لنا ، الى الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة
الذين تحملوا عناء قراءة المذكرة وتقييمها وتقديم الملاحظات القيمة
كما لا يمكن أن ننسى شكر عمال مكتبة الجامعة و كل عمال كليتنا
وفي الختام نشكر كل من ساهم بمساعدتنا من قريب أو بعيد على انجاز
واتمام هذا البحث المتواضع بالكثير أو القليل والحمد لله من قبل وبعد
وشكرا

إهداء

أهدي هذا البحث الى كل طالب علم يسعى الى كسب المعرفة وزيادة رصيده المعرفي العلمي و

الثقافي

الى من ساندتني في صلاتها و دعائها الى من سهرت الليالي تنير دربي

الى من تشاركني افراحي و آهاتي..... الى نبع الحنان والعطف الى أجمل ابتسامة في حياتي ،

الى أروع امرأة في الوجود : أمي الغالية

الى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة

الى الذي لم يبخل علي بأي شيء.....الى من سعي لأجل راحتي ونجاحي

الى أعظم و أعز رجل في الكون : أبي العزيز

الى الذين ظفرت بهم هدية من الأقدار إخوة و أخوات فعرفوا معنى الأخوة

أختاي العزيزتان و سندي في الحياة : خيرة ، حنان

إخوتي الأحباء : خالد، حميد ، عبد القادر ، محمد الأمين

الى ملائكة وفرحة البيت الى براعم العائلة أدامهم الله: محمد ، ايهاب ، حسين و خالد سيليا،

جواد

الى كل من ساعدني ولو بدعاء أو ابتسامة

الى كل هؤلاء أدامهم الله لي ذخرا وقوة

مغربي ميمونة

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى :
النبع الذي سقاني العطف والحنان وأذاقني طعم الحياة رحيقا مختوما...
أمي العزيزة .

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من
أحمل اسمه بكل افتخار ...أبي العزيز .
إلى أفراد عائلتي أخوتي وأخواتي الأحباء
إلى من يكن لي الخير ونبل المشاعر
إلى كل صديقاتي وزملائي في العمل
إلى هؤلاء جميعا أهدي عملي المتواضع

أم الجيلالي

الفهرس

الصفحة	المحتويات
	الشكر الإهداء الملخص فهرس المحتويات قائمة الجداول قائمة الأشكال
(أ-و)	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار النظري للمقاولاتية
9	تمهيد
10	➤ المبحث الأول: عموميات حول المقاولاتية
10	المطلب الأول : ماهية المقاولاتية
15	المطلب الثاني: مصطلحات ذات علاقة بالمقاولاتية
18	المطلب الثالث: الدور الاقتصادي و الاجتماعي للمقاولاتية
25	➤ المبحث الثاني: المركبات الأساسية للمقاولاتية
25	المطلب الأول : المقاول
31	المطلب الثاني: الروح المقاولاتية
33	المطلب الثالث: البيئة المقاولاتية
36	➤ المبحث الثالث: النماذج المفسرة للمقاولاتية
36	المطلب الأول : النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي
41	المطلب الثاني: نماذج تحديد الفرص الاستثمارية
45	المطلب الثالث: النماذج الاستراتيجية لتكوين منظمة
52	خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل في الجزائر	
54	تمهيد
55	➤ المبحث الأول: الإطار النظري للتشغيل
55	المطلب الأول: ماهية التشغيل
57	المطلب الثاني: أنواع التشغيل و شروطه
60	المطلب الثالث: أهداف و اهمية التشغيل
62	➤ المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل
62	المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل و انواعها
65	المطلب الثاني: أبعاد و أهداف سياسة التشغيل
67	المطلب الثالث: البرامج المنتهجة في سياسة التشغيل
71	➤ المبحث الثالث: سياسات التشغيل في الجزائر
71	المطلب الأول: وضعية التشغيل في الجزائر من سنة 1966-1980
72	المطلب الثاني: وضعية التشغيل في الجزائر 1980-1990
74	المطلب الثالث: وضعية التشغيل في الجزائر انطلاقا من 1990
78	خلاصة الفصل الثاني
الفصل الثالث: واقع المقاولاتية في الجزائر	
80	تمهيد
81	➤ المبحث الأول: أليات دعم المقاولاتية في الجزائر
81	المطلب الأول: مفهوم و تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
89	المطلب الثاني: دعم ANSEJ و ANGEM للمقاولاتية
97	المطلب الثالث: دعم CNAC للمقاولاتية
103	➤ المبحث الثاني: مساهمة المقاولاتية في تفعيل التنمية
103	المطلب الأول: دور المقاولاتية في التشغيل على المستوى الوطني
106	المطلب الثاني: دور المقاولاتية في تفعيل التنمية المحلية

فهرس المحتويات

107	المطلب الثالث: صعوبات وعراقيل المقاولاتية في الجزائر
111	➤ المبحث الثالث: مساهمة اجهزة الدعم المقاولاتية في استحداث مناصب شغل في ولاية تيارت
111	المطلب الأول: تحليل بيانات ANSEJ للمساهمة ف المقاولاتية
113	المطلب الثاني: تحليل بيانات ENGEM و C NAC للمساهمة في المقاولاتية
119	المطلب الثالث: تحليل مساهمة البنك الوطني الجزائري
122	خلاصة الفصل الثالث
	الخاتمة قائمة المراجع الملاحق

قائمة الجداول و الأشكال

أولاً: قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحات
جداول الفصل الأول		
(1-1)	أوجه الاختلاف بين المقاولاتية والمقاوله المؤسسية	18
(2-1)	نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من اجمالي الصادرات	21
(3-1)	نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي	22
(4-1)	الصفات الأخرى للمقاول	27
جداول الفصل الثاني		
(1-2)	مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء مناصب شغل في الجزائر خلال الثمانينات	73
(2-2)	تطور عدد المؤسسات المنحلة و عدد العمال المسرحين	75
جداول الفصل الثالث		
(1-3)	مستوى التمويل الثلاثي بين الوكالة ، البنك و المستثمر	91
(2-3)	مستوى التمويل الثنائي بين الوكالة و صاحب المشروع	92
(3-3)	صيغة التمويل الذاتي	92
(4-3)	angem صيغ التمويل في إطار جهاز	96
(5-3)	كلفة الاستثمار للتمويل الثلاثي	100
(6-3)	مناصب الشغل التي توفرها المقاولاتية من خلال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر	104
(7-3)	المشاريع الممولة من طرف وكالة Ansej	111
(8-3)	المناصب المحققة حسب وكالة	112

قائمة الجداول و الأشكال

114	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب النشاطات الى غاية ماي 2018	(9-3)
115	القروض الممنوحة من طرف الوكالة حسب المشاريع	(10-3)
116	العمالة المحققة حسب القطاعات	(11-3)
116	توزيع المؤسسات حسب القطاعات للصندوق الوطني للتأمين على البطالة	(12-3)
118	توزيع المشاريع حسب الجنس	(13-3)
118	العمالة المحققة حسب القطاعات	(14-3)
120	الملفات المودعة لدى بنك BNA	(15-3)
120	الملفات المودعة و المقبولة و غير المقبولة غاية 2018/11/30	(16-3)
121	الملفات المودعة و المقبولة و غير المقبولة غاية 2018/11/30	(17-3)

قائمة الجداول و الأشكال

ثانيا: قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
35	البيئة المقاولاتية	(1-1)
37	تفضيل المقاولاتية كمسار مهني Shapero	(2-1)
39	تفضيل المقاولاتية مسار مهني Pleitner	(3-1)
40	نموذج إنشاء مؤسسة جديدة	(4-1)
43	نموذج إطلاق مؤسسة جديدة	(5-1)
44	نموذج Watkins تزامن عوامل إنشاء مؤسسة	(6-1)
47	نموذج تكوين مؤسسة Kevin	(7-1)
49	مسار إنشاء منظمة قادرة على الاستمرار la marois	(8-1)
113	المشاريع الممولة من طرف الوكالة و المناصب المستحدثة	(1-3)
117	المشاريع الممولة حسب القطاعات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	(2-3)
119	العمالة المحققة حسب القطاعات	(3-3)

مقدمة

تعتبر المقاولاتية من المواضيع المهمة التي ساهمت في إنشاء وتطوير المؤسسات بمختلف أنواعها وهي عبارة عن مجموعة الأنشطة والمسااعي التي تهدف إلى خلق وتطوير مؤسسة، وبشكل أكثر عمومية خلق نشاط معين وكل هذا عن طريق مزج المخاطرة والابتكار والإبداعية والتسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة من أجل تحقيق غايات وأهداف اقتصادية وتعود بالنفع على كل من القائمين على المشروع المقاولاتي والاقتصاد، ولا تتم بعشوائية بل بسيرورة أي أنها مجموعة المراحل المنظمة والمخطط لها وليست عن طريق الصدفة، وكل هذه الأعمال يقوم بها المقاول بمعنى شخص محفز لمتابعة تلك الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، فهو صاحب رأس المال الذي يمارس نشاطه في عدم اليقين والمخاطرة ولأنه فاعل اقتصادي أساسي في العملية الاقتصادية فهو بذاته الشخص الذي يبحث عن تقنيات الإنتاج وعناصر الإنتاج المختلفة والمتباعدة، حيث يقوم بجمعها في إطار الصناعة مع تحمل الأخطار التي يمكن أن تظهر نتيجة نشاطه هذا وبما أنه هو عبارة عن الشخص الذي يدير مؤسسة لحسابه الخاص بتوظيف مختلف عوامل الإنتاج بهدف الإنتاج وبهدف بيع منتجات سلعية أو خدمات ولهذا نجده يتميز بالطاقة الحركية، الثقة بالنفس، والاندفاع للعمل، الالتزام والتفؤل، المثابرة والقدرة على التواصل وكذا بناء العلاقات، الحدس والبديهة وأن تكون لديه أولا وقبل كل هذه الصفات روح المقاولاتية .

وبما أن المقاولاتية تعتبر خلق لمناصب الشغل وعلى هذا الأساس أصبح التشغيل من أولى اهتمام الحكومات وخاصة بالجزائر، لهذا تعتبر سياسة التشغيل جزء من السياسات الاقتصادية والاجتماعية في البلاد لأنه يجب الاهتمام بالجوانب البشرية وليس فقط المادية ولهذا وجب على الأجهزة الحكومية وضع وتنفيذ إجراءات وتدابير بالتنسيق مع مختلف الفاعلين في سوق العمل من أجل تنظيمه وضبط معايير أدائه، لتصحيح أي اختلال يطرأ عليه بعدد الوصول إلى أعلى مستويات التشغيل وتنمية فرص العمل فهو يتناسق كما وكيفا مع مختلف مناطق وقطاعات الاقتصاد الوطني .

ولهذا المقاولاتية تزيد من فعالية تطبيق وتحسين سياسات التشغيل وخاصة بالجزائر وبما أن كل منهما يسعى لتخفيض الركود البشري لهذا قمنا بدراسة حالة وكالات الدعم :الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكذلك البنك الوطني الجزائري من أجل معرفة ودراسة تمويلات والقروض التي تمنح للمقاولين وأصحاب المشاريع

مقدمة

والمؤسسات وهذا كله من أجل خلق مناصب شغل والحد من البطالة، ولهذا قمنا بتحليل بيانات ومعطيات مقدمة من طرف الوكالات والبنك ومعرفة مدى فعالية المقاولاتية ودورها في رفع نسبة اليد العاملة وتوفير مناصب العمل ودعمها الكامل لسياسة التشغيل .

1- الإشكالية:

المقاولاتية هي الألية التي أصبحت معتمدة من طرف الأفراد لتسهيل الحصول على فرص الأعمال وتحقيق الأهداف والغايات الاقتصادية التي تساهم غي تفعيل سياسة التشغيل على المستوى الوطني ولهذا هناك حاجة دائمة إلى مصادر دعم وتقوية هذه السياسة
ولذا قمنا بطرح الإشكالية التالية :

ما مدى مساهمة المقاولاتية في دعم ساسة التشغيل في الجزائر ؟

2- الأسئلة الفرعية :

تندرج تحت الإشكالية الرئيسية الاسئلة الفرعية التالية:

1. ما المقصود بالمقاولاتية وماهي أهم المركبات الأساسية لها ؟
2. ما أهم البرامج المنتهجة في سياسة التشغيل ؟
3. كيف تساهم أجهزة الدعم في مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟

3- الفرضيات :

تدور الدراسة شكلا ومضمونا في محاولة اختبار صحة الفرضيات التالية :

الفرضية الاولى: المقاولاتية هي عبارة عن الافكار والأنشطة التي يمكن من خلالها استغلال فرص الأعمال من طرف الأفراد وذلك بهدف إنشاء مؤسسات جديدة أو خلق قيمة

الفرضية الثانية: اعتمدت الدولة في إطار تنفيذ سياستها برامج التشغيل متعددة ومتنوعة.

الفرضية الثالثة : تساهم أجهزة الدعم في مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق إمدادهم

بالعتاد والأجهزة المختلفة

4- المنهج المستخدم في البحث :

للإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار صحة الفرضيات اعتمدنا على مزيج من المنهج الوصفي والمنهج التحليلي وذلك من خلال التطرق إلى الوصف والتعريف بكل من المقاولاتية وسياسة التشغيل، كما قمنا بتحليل النتائج المتعلقة بموضوع بحثنا ومنهج دراسة حالة وذلك من خلال القيام بدراسة حالة كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكذا البنك الوطني الجزائري لمعرفة مدى مساهمتهم في خلق مناصب عمل والحد من البطالة.

5- الادوات المستخدمة :

تماشياً مع المناهج المستخدمة اعتمدنا في بحثنا على الادوات التالية،

✓ **البحث المكتبي:** وذلك من خلال البحث في مختلف الكتب والمذكرات والرسائل ذات الصلة

بموضوع بحثنا.

✓ **البحث في شبكة الانترنت :** وذلك من خلال تصفح مختلف المواقع التي تناولت موضوع بحثنا

✓ **القوانين والتشريعات:** ذات الصلة بموضوع بحثنا

✓ **المقابلات الشخصية:** وذلك من خلال مقابلة إطارات بالوكالات، الصندوق الوطني للتأمين

على البطالة وكذا البنك الوطني

6- **أهمية البحث :** تكمن أهمية البحث بالتعرف على المقاولاتية والمقاول وأهم النماذج المفسرة لها

بالإضافة إلى سياسة التشغيل في الجزائر وأنواعها وإبراز العلاقة بينها وبين المقاولاتية للوصول إلى تحقيق

مستويات أعلى لمناصب الشغل

7- **أهداف البحث :** يهدف هذا البحث بشكل أساسي إلى التعرف على العناصر الفعالة

والمساعدة في ترسيخ فكرة المقاولاتية، ومعرفة الدور الذي يمكن أن تساهم به المقاولاتية في دعم سياسة

التشغيل بالجزائر وذلك لمحاولة توفير العنصر البشري وتوظيفه من أجل تحقيق الهدف الأساسي من خلال

تحقيق الأهداف الفرعية كعرض مختلف المركبات الأساسية للمقاولاتية والأجهزة الداعمة لها

8- أسباب اختيار الموضوع :

هناك مجموعة من الأسباب الذاتية والموضوعية التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع يكمن توضيحها

فيمايلي :

➤ الأسباب الذاتية :

✓ الرغبة في التعرف على المقاولاتية وما مدى فعاليتها في دعم سياسة التشغيل

✓ الاستفادة من معلومات عن الوكالات والصندوق الوطني للتأمين على البطالة والبنك الوطني

الجزائري

✓ إرادة البحث المتعمق في المقاولاتية بعد دراستها كمقياس

➤ الأسباب الموضوعية:

✓ قصد القيام ببحث علمي وأكاديمي يتناسب مع التخصص المدروس في اقتصاديات العمل

✓ غياب الدراسات المتكاملة عن هذا الموضوع وعدم دقتها

✓ نظرا لوجود تجديد دائم ومستمر للمقاولاتية وكذا سعي الدولة من أجل توجيه نظرة الأفراد لها

9- صعوبات الدراسة :

✓ تضارب المعطيات وعدم دقتها

✓ عدم تواجد معطيات حديثة

✓ صعوبة الحصول على المعلومات

10- حدود الدراسة :

➤ الحدود المكانية : دور المقاولاتية في دعم سياسة التشغيل في الجزائر من خلال الوكالات

والصندوق الوطني للتأمين على البطالة

➤ الحدود الزمانية :

من سنة 2015 إلى غاية ماي 2019

➤ الحدود الموضوعية :

دراسة دور المقاولاتية في دعم سياسة التشغيل بالجزائر

11- الدراسات السابقة:

✓ دراسة دباح نادية "دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها 2000-2009"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، وقد قامت الباحثة بمحاولة الإجابة على الإشكالية التالية : هل يمكن تنشيط عملية إنشاء المؤسسات الجديدة في الجزائر من خلال تنمية روح المقاولاتية، وتثمين الخبرات المكتسبة للأفراد وذلك في ظل الإصلاحات المطبقة من طرف الدولة في مجال دعم وترقية المقاولاتية ؟

و أهم النتائج التي توصلت إليها :

➤ تمثل الخبرة سندا كبيرا للمقاول يشجعه على المغامرة في إنشاء نشاط خاص به، من خلال تحكمه في تقنية ما، أو اطلاعه على مجال نشاط معين .

➤ الجهود المبذولة تبقى غير كافية حقيقة تعكسها جليا نتائج البحث، حيث مازال المقاول يعاني من العديد من المشاكل التي تمثل عائقا يمنعه من إنشاء مؤسسته وحتى يجبط من عزيمته في بعض الأحيان

أوجه التشابه : المقاولاتية في الجزائر

أوجه الاختلاف : آفاق المقاولاتية

✓ دراسة الدكتور قوجيل محمد "دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر"، 2015-2016، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، قد قام الباحث بالإجابة على الإشكالية التالية : ما مدى فعالية السياسات الحكومية في دعم وتنمية البروز المقاولاتي في الجزائر ؟

✓ وأهم النتائج المتوصل إليها :

➤ إستراتيجية دعم المقاولاتية يجب أن تقوم على سياسة شاملة يشترك فيها جميع الفاعلين

➤ تواجه المقاولاتية قيودا كثيرة في الجزائر من حيث الدعم الاجتماعي والثقافي البيروقراطية والفساد

الإداري .

أوجه التشابه : المقاولاتية

أوجه الاختلاف : دراسة وتحليل سياسات الدعم

12- تقسيم البحث :

تتضمن هذه الدراسة مقدمة عامة يتبعها ثلاث فصول على النحو التالي :

الفصل الاول : الإطار النظري للمقاولاتية حيث قمنا بتسليط الضوء على مختلف المفاهيم المتعلقة

بكل من المقاولاتية والنماذج المفسرة لها، من خلال ثلاث مباحث وهي :

المبحث الأول : عموميات حول المقاولاتية

المبحث الثاني: المركبات الأساسية للمقاولاتية

المبحث الثالث: النماذج المفسرة للمقاولاتية

الفصل الثاني : الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل في الجزائر، في هذا الفصل قمنا بدراسة ماهية

سياسات التشغيل وكذا أهم البرامج والأجهزة المكلفة بدعم التشغيل في الجزائر ويحتوي هذا الفصل على

المباحث التالية :

المبحث الأول : الإطار النظري للتشغيل

المبحث الثاني ماهية سياسة التشغيل

المبحث الثالث : سياسات التشغيل في الجزائر

الفصل الثالث : واقع المقاولاتية في الجزائر، في هذا الفصل قمنا بدراسة حالة لدى أجهزة الدعم

وتحليل كافة المعطيات والبيانات، تناولنا هذه العناصر من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول: أليات دعم المقاولاتية

المبحث الثاني: مساهمة المقاولاتية في تفعيل التنمية

المبحث الثالث: مساهمة أجهزة دعم المقاولاتية في استحداث مناصب شغل في ولاية تيارت

أما الخاتمة فقد تضمنت خلاصة للبحث مدعومة ببعض النتائج والتوصيات وأفاق البحث وفي

الأخير نتمنى أن نكون قد وفقنا في اختيارنا وعرضنا ودراستنا وتحليلنا لهذا الموضوع

تمهيد

أصبحت المقاولاتية من المواضيع المهمة في الوقت الراهن، التي استحوذت على فكر العديد من الباحثين في هذا المجال الذي اتسع بشكل كبير انطلاقاً من سنوات الثمانينات وتحول إلى موضوع للنقاش في عدد كبير من البلدان التي اهتمت بإنشاء المؤسسات لأنها أصبحت تراها محركاً مهماً للتطور الاقتصادي، لهذا نرى بأن معظم المقاربات الاقتصادية تناولت موضوع المقاولاتية من كل الجوانب وأعطته اهتماماً كبيراً لما له من أهمية على الصعيد الاقتصادي وهذا من أجل محاولة دراستها وتوضيح مدى أهميتها وكل المصطلحات التي لها علاقة بها حتى يتسنى لنا معرفة ودراسة المقاول ونشاطه دون إهمال البيئة والمتغيرات المحيطة بمجال المقاولاتية ولهذا قمنا بتقسيم الفصل الأول إلى ثلاثة مباحث رئيسية وهي :

المبحث الأول : عموميات حول المقاولاتية

المبحث الثاني : المركبات الأساسية للمقاولاتية

المبحث الثالث: النماذج المفسرة للمقاولاتية

المبحث الأول : عموميات حول المقاولاتية

لقد إزداد الاهتمام بمجال المقاولاتية الذي أصبحت مختلف مكوناته محل دراسة والاهتمام من طرف الباحثين مما أدى إلى إختلاف وجهات النظر فيما يتعلق بمفهومها وأهميتها وحتى المصطلحات الدالة عليها

المطلب الأول : ماهية المقاولاتية

من خلال هذا المطلب سيتم معرفة نشأة ومفهوم المقاولاتية وأهميتها بالإضافة إلى الاهداف التي تسعى إليها.

1- نشأة وتطور المقاولاتية :

1.1- المقاولاتية حسب الإتجاه الإقتصادي : يعود الأصل التاريخي لمفهوم المقاولاتية إلى العلوم

الإقتصادية حيث بدأت الإشارات لمفهوم المقاولاتية منذ الإقتصاديين الأوائل

Marshall Adam Smith Alfred

من خلال تعريفها لعنصر من عناصر الإنتاج يهدف لتنظيم أو تنسيق العملية الإنتاجية والتجارية والتعامل مع الظروف لعدم الإستقرار أو عدم التوازن في السوق، وأن المقاول هو من يملك رأس المال أو المزود له وهو الذي يمتلك مهارات المخاطرة والإبتكار والإرادة ومهارات البناء المؤسسي، وأن المقاولاتية تمثل أحد تكاليف الإنتاج للمؤسسة والحقيقة أن **Adam Smith** هو أول من رأس قواعد الإقتصاد الحر والمبادلات الفردية على أساس مبدأ (دعه يعمل دعه يمر).

- كما أنه توجد نظريات إقتصادية ركزت على دراسة تأثير المقاولاتية على الإقتصاد حيث ظهرت مجموعة من النظريات الثقافية التي تندرج ضمن النظريات الإجتماعية تهتم بدراسة أسباب المقاولاتية والعوامل الثقافية التي تساهم بترقيتها ومن روادها **M. Weber** من خلال كتابه الذي أصدره سنة **1905** أراد أن يبين أن المقاولاتية هي خاصية مرتبطة بالمجتمع الغربي حيث قام بالربط بين مبادئ المذهب البروستاني للريادة هي سبب في الإزدهار الإقتصادي للمجتمع .

➤ إن الإتجاه الإقتصادي تتمتع بأهمية كبيرة من خلال مساهمته في إعطاء أسس تاريخية للمقاولاتية، لكن هذا الإتجاه تعرض لانتقادات من خلال عدم القدرة على تطوير علم الإقتصاد والمقاول نظرا لإتساع وتشعب مجال المقاولاتية وهذا ما جعل عالم المقاولاتية يتوجه نحو السلوكيين من أجل التعمق أكثر في فهم سلوك المقاول .¹

2.1- حسب إتجاه خصائص الافراد : لقد تم التركيز في هذا الإتجاه على المقاول في حد ذاته وذلك بدراسة خصائصه بإعتباره وسيلة يمكن من خلالها فهم النشاط المقاولاتي، وفي هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات قامت بدراسة المقاول إنطلاقا من الخصائص النفسية والخصائص الشخصية التي سعت للإجابة عن نوعين من الأسئلة :

من هو المقاول، وما الذي يميزه عن الاخرين وكذلك لما يصبح مقاولا، لماذا يقوم بإنشاء مؤسسته الخاصة.

➤ **الخصائص النفسية** : حاولت إيجاد خاصية رئيسية أو مجموعة من الصفات يمكن من خلالها التعرف على المقاول فنجد أعمال **D.M.Cillend** في بداية الستينات الذي بين من الدراسة أن الخاصية الأساسية التي تميز سلوك المقاول وهي الحاجة إلى الإنجاز، بمعنى الحاجة للتعرف وتحقيق الهدف، فحسب المقاول هو شخص تحكمه حاجة كبيرة للإنجاز، يبحث عن مواقف تسمح له برفع التحدي والتي من خلالها يقوم بتحمل المسؤولية في إيجاد الحلول للمشاكل التي توجهها .

➤ **الخصائص الشخصية** : إهتمت بدراسة الخصائص الشخصية للمقاول مثل الوسط العائلي الذي ينتمي إليه المستوى التعليمي الذي يتمتع به، الخبرة المهنية المكتسبة، السن..... إلخ

➤ وقد تعرض هذا الإتجاه إلى إنتقادات كثيرة وذلك نهاية الثمانينات، كونه غير قادر على تقديم شرح شامل للظاهرة، فمن الصعب شرح تصرف بهذا التعقيد بالإعتماد فقط على بعض الصفات النفسية أو الشخصية .

¹ - زروقي وهيبية، لعلى خديجة، المقاولاتية ركيزة اساسية للتبوع الإقتصادي خارج المحروقات، الملتقى الدولي الأول للمقاولاتية، جامعة العربي بن مهيدي ام بواقي يومي 11 و 12 اكتوبر 2017، ص05.

3.1- حسب سير النشاط المقاولاتي : جاء هذا الإتجاه كحتمية تنادي بضرورة تغيير مستوى

التحليل في الأبحاث المنجزة في هذا المجال وذلك بوضع المقاول جانبا والتركيز في ذلك على دراسة ما الذي يحدث فعلا في المقاولاتية .

و في الإطار ظهرت مجموعة من الدراسات ركز الباحثون من خلالها على دراسة العوامل الأساسية التي تسمح للمقاول والمؤسسة الجديدة بالنجاح ومن بينها نجد أعمال **Drucker** الذي أشار في مطلع الثمانينات من القرن الحالي إلى التحول الكبير الذي طرأ على النظام الإقتصادي والذي إنتقل بفضل روح المقاولاتية من إقتصاد مرتكز أساسا على المسيرين إلى إقتصاد مبني على المقاولاتية .¹

2- مفهوم المقاولاتية :

لقد تعددت وتباينت تعاريف ومفاهيم المقاولاتية وفيما يلي أهم التعاريف التي توصل إليها الباحثون في هذا المجال.

المقاولاتية هي مجموعة الأنشطة والمساعي التي تهدف إلى خلق وتطوير مؤسسة وبشكل أكثر عمومية خلق نشاط معين.

كما عرفها الإتحاد الأوروبي على أنها مجموعة الافكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج مخاطرة والإبتكار أو الإبداع والفعالية في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة²

و يمكن تعريفها على أنها نشاط موجه نحو غايات إقتصادية مسيرة من طرف مقاول .بمعنى شخص محفز لمتابعة مختلف الأهداف ، والذي يحرص على المحافظة على المؤسسة ونموها³.

¹ - أحمد رضا، سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تخصص علوم نسيير ، جامعة ابن خلدون ، تيارت، 2017-2018، ص10

² - مهني أشرف، المرافقة المقاولاتية أسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر دراسة لعينة من المؤسسات المصغرة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، تخصص إدارة العمليات التجارية، جامعة الجزائر 3، 2014، ص:ص 2-3

³ - حياة مراح، المقاول الجزائري الجديد بين المعاناة والإبداع، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع، 2002-2003، ص37.

كما تعرف المقاولاتية بأنها عبارة عن سيرورة، أي أنها مجموعة من المراحل المنظمة والمخطط لها، فهي لا تكون بشكل عشوائي أو قائمة على الصدفة، وتنطلق من الإبداع الذي يمكنها من خلق فرص إقتصادية تسمح بتحقيق أهداف المقاول الإقتصادية والاجتماعية وغيرها¹.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن المقاولاتية هي عبارة عن الأفكار والانشطة التي من خلالها يمكن إستغلال فرص الأعمال من طرف الافراد وذلك بهدف إنشاء منظمات جديدة أو خلق قيمة

3- أهمية المقاولاتية :

وتتمثل أهمية المقاولاتية فيما يلي :

- الرفع من مستويات الإنتاج
- زيادة العائدات الناتجة عن نشاط المؤسسات الجديدة التي تم إنشاؤها
- تجسيد النسيج الإقتصادي من خلال تعويض المؤسسات الفاشلة وإعادة التوازن إلى الاسواق
- تشجيع الابتكار عن طريق إنشاء مؤسسات مبتكرة جديدة يمتد تأثيرها لتشمل حتى المؤسسات القائمة التي تجد نفسها مضطرة إلى التكيف مع التغيرات الحاصلة من أجل تعزيز قدراتها التنافسية بما يضمن بقائها في الاسواق
- وسيلة لإعادة الإندماج الإجتماعي للعمال الذين فقدوا مناصب عملهم نتيجة لأسباب إقتصادية خارجة عن نطاقهم .
- تشكل منتسقا يسمح للخروج من نموذج العمل المأجور الذي سيطر على الازدهان لفترة طويلة من الزمن والجزء إلى العمل الحر².
- تشجيع المبادرة الفردية وإزدهارها في اي مجتمع يتطلب العمل على غرس الرغبة في المبادرة ونشر روح المقاولاتية بين أفرادها.

¹ - لفقيه حمزة، روح المقاولاتية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة حالة مقاولي ولاية برج بوعرييج، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في شعبة علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية تسيير العلوم الاجتماعية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2017، ص23.

² - دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة اعمال، كلية العلوم الإقتصادية، علوم تجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2011-2012، ص:11-12

➤ المنظمات الحديثة أصبحت تشجع الحس المقاولاتي على جميع مستويات المنظمة¹

4- أهداف المقاولاتية :

تختلف الوظيفة الأساسية حسب طبيعتها بل حسب وجهة النظر داخلها أي وجهات نظر المساهمين والعمال والإدارة والنقابات ويمكن الإشارة إلى أهم الأهداف التي تمارسها المقاولاتية إلى مايلي²:

1.4- خدمة السوق : ويأتي ذلك بإنتاج سلع وخدمات متطابقة للطلب الفعلي، فلا يمكن القول للمقاول أن تصمد في خصم المناخ الإقتصادي السائد إلا باعتبار خدمة السوق من مهام المركزية.

2.4- تحقيق المكاسب المالية وتعظيم الربح : الحصول على أرباح مالية وتعظيم الربح يعتبر بالنسبة للمقاولاتية أهم هدف تسعى إلى تحقيقه .

و يرى الكثير من الإقتصاديين أن الربح هدف مشروع لان المنظم يتحمل المخاطرة وبالتالي فإن الربح هو بمثابة مقابل مالي للمخاطرة كما أن كل مساهم في المقاولاتية يحفز به الحصول على نسب من الربح الموزع على شكل مقاسم، فالمقاولاتية إذا لم تعد تجني ارباحا كافية فإن المستثمرين المحتملين سينفرون من اسمائها المعروفة مما يكون خطرا على نموها وإنتشارها .

3.4- تعظيم المنفعة الإجتماعية : فبالإضافة إلى تعظيم الربح ينتظر من المقاولاتية تعظيم المنفعة الإجتماعية وذلك عن طريق تحسين وضعية المجتمع .

وتتمثل المسؤولية الإجتماعية للمقاولاتية دورا بارزا في الحفاظ على البيئة وتحسين العمل وإحترام الحقوق الأساسية للإنسان .

¹ - بشرى عائشة، عمر يوسف جميلة، حماية الملكية الصناعية ودورها في تفعيل المقاولاتية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، كلية علوم إقتصادية والتجارية علوم تسيير، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، سنة 2015-2016، ص23

² - بشرى عائشة، عمر يوسف، حماية الملكية الصناعية و دورها في تفعيل التنمية ، مرجع سبق ذكره، ص24

المطلب الثاني : مصطلحات ذات علاقة بالمقاولاتية

لطالما إرتبط مصطلح المقاولاتية بمصطلحات أخرى لها صلة وطيدة بموضوع المقاولاتية نذكر منها:

1) الثقافة المقاولاتية

هو مفهوم يخضع لتأثير المحيط وبعض العوامل الخارجية، حيث تعرف الثقافة بشكل عام على أنها:

● التلاؤم أو التوافق مع العوامل المحيطة وتتضمن الثقافة كذلك الأفكار المشتركة بين مجموعات الافراد وكذا اللغات التي يتم من خلالها إيصال الافكار، وهو ما يجعل من الثقافة عبارة نظام لسلوكيات مكتسبة¹

● مجموعة القيم المشتركة المتقاسمة بين أطراف المجتمع والتي يستعملونها في التعاملات والتبادلات². من خلال ما سبق يمكن تعريف ثقافة المقاولاتية على أنها³ : مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الافراد ومحاولة إستغلالها وذلك بتطبيقها في الإستثمار في رؤوس الاموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة جديدة، إبتكار في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تيسيري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات، والتحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط، إتخاذ القرارات، التنظيم، المراقبة كما أن هناك ثلاث أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة هي : العائلة، المدرسة، المؤسسة ويلخص نموذج (FPSABOURIN et Y.GASSE) مفهوم ثقافة المقاولاتية، حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز وظهور المقاولين بين فئة المتعلمين وبالأخص الذين تابعوا تكوين في مجال المقاولاتية حيث من خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاولاتية للفرد والإمكانات المقاولاتية، أما عن العوامل التي تأثر على هذا النموذج تنقسم إلى ثلاث مجموعات.

¹ - سليمة سلام، ثقافة المؤسسة والتغيير، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية علوم الإقتصادية والتسيير جامعة الجزائر 3، 2003-2004، ص:10

² - بجاوي مفيدة، إنشاء مؤسسة المقاولاتية : هل قضية ام ثقافة مداخلة في الملتقى الدولي حول : المقاولاتية، التكوين وفرص العمل، كلية علوم الإقتصاد والتسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، أيام 8/7/6 أبريل 2010، ص10

³ - بلقاسم ماضي، عبير حفيفي، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الاول للمقاولاتية، التكوين وفرص العمل، جامعة بسكرة، الجزائر، 2010/8/7/6 ص:07

(أ) المبيعات : وتمثل مجموعة العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الإستعدادات عند الفرد، حيث لاحظ الباحثان بأنه الطلبة الذين لديهم آباء يعملون لحسابهم الخاص لديهم إمكانيات مقاولاتية أكبر مقارنة مع الآخرين.

(ب) الإستعدادات : وهي مجموعة الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول وهي المحفزات، المواقف، الاهلية والفائدة الموجودة والتي تتفاعل في ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك .

(2) روح المقاولاتية

لقد إزداد اهتمام الباحثين بدراسة روح المقاولاتية نظرا لأهميتها الكبيرة في تدعيم وتشجيع المقاولاتية، ولأن المصطلح مازال محل البحث لم يتم التوصل إلى إتيافاق موحد حول إيجاد تعريف موحد وشامل له.

فحسب الباحثين لا يجب الخلط بين روح المقاولاتية وروح المؤسسة فكل منها مفهومه الخاص به، فروح المؤسسة تتمثل في مجموع المواقف الإيجابية تجاه المؤسسة والمقاول أما عن روح المقاولاتية فهي تنتقد التصور الذي يعتبرها عملية التعرف على الفرص وجمع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة من أجل تحويلها إلى مؤسسات، بل يجب ان ينظر إلى هذه العملية كنتيجة ممكنة التحقق لروح المقاولاتية وليس كمفهوم لها .

وحسب التعريف المقدم من مجموعة المختصين في الإتحاد الأوروبي المكلفين بتدريس المقاولاتية يجب أن لا تنحصر روح المقاولاتية فقط في عملية إنشاء المؤسسات بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن إستعماله بفتنة من طرف كل فرد في حياته اليومية وفي كل النشاطات المهنية، ولذلك يجب حصر روح المقاولاتية في مجموعة الوسائل والتقنيات التي تسمح بالانطلاق في نشاط تجاري لأنها تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة والعمل¹.

(3) العملية المقاولاتية :

لقد تم تقديم مفهوم المقاولاتية على أنها خلق وإيجاد شيء جديد ذي قيمة مع إعتبار المخاطر والعوائد المصاحبة لهذه العملية مع المقاولين أنفسهم ومن هنا يمكن تعريف العملية المقاولاتية بأنها القدرة

¹ - شرفة حديجة، تلال نور الهدى، قياس اثر التعليم المقاولاتي على روح المقاول، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، العلوم الاقتصادية، تخصص ادارة العمليات والانتاج، كلية علوم اقتصادية، وعلوم تجارية، جامعة مولاي طاهر - سعيدة، سنة 2016-2017، ص22

على تعريف وتقييم الفرص، ثم تطوير خطة المشروع المناسبة، ومن ثم تحديد الموارد اللازمة أو المطلوبة لبناء وإدارة المشروع المنبثق فهذه الأنشطة والإجراءات لا بد أن تتولد مع إنطلاقة أي منظمة ريادية أو مشروع ريادي.¹

و قد حدد **HOFER** و **BAYGRAVE** خصائص العملية المقاولاتية على النحو التالي :

- ✓ أنها عملية تنشأ بمحض وإرادة الإنسان
- ✓ أنها تحدث على مستوى الشركات الفردية في أغلب الأحوال
- ✓ أنها تتضمن نوعاً من تغيير الأوضاع
- ✓ أنها تتضمن نوعاً من عدم الإستمرارية
- ✓ أنها عملية شاملة
- ✓ أنها عملية ديناميكية
- ✓ أنها تتمتع بالذاتية إلى حد كبير
- ✓ أنها تتضمن العديد من المتغيرات
- ✓ السابقة على حدوثها
- ✓ أن نتائجها حساسة جداً للأوضاع المبدئية التي تتخذها هي المتغيرات

4) المقاولاتية المؤسسية

لقد تعددت المفاهيم الخاصة بالمقاولاتية المؤسسية فمنها المقاولاتية الداخلية والتي تمثل المقاول داخل التنظيم، أو عمل المشاريع التابعة للمنظمة أو مستوى المقاولاتية المؤسسية داخل التنظيم ويعود الفضل إلى الباحث **GIFFORD PINCHOT** الذي أبرز مفهوم المقاولاتية المؤسسية على أنها مقاولاتية يعمل بها في منظمة قائمة الأصل²

ويمكننا التمييز بين المقاولاتية والمقاولاتية المؤسسية من خلال الأبعاد الرئيسية الآتية : واقع الممارسة وطبيعتها ومهمتها، وتحمل المخاطر والصعاب والإستقلالية والإعتماد على النفس، ورقابة البيئة الخارجية كما تظهر في الجدول التالي:

¹ - مجدي عوض مبارك، الريادة في الاعمال، عالم الكتب الحديث، الاردن، 2009، ص129

² - مجدي عوض مبارك، الريادة في الاعمال، مرجع سبق ذكره، ص230

الجدول رقم: (1-1): أوجه الاختلاف بين المقاولاتية والمقاولاتية المؤسسية

المقاولاتية	المقاولاتية	مجال الاختلاف
نلتمسها أكثر في المنظمات كبيرة الحجم	أكثر في المنظمات صغيرة الحجم	واقع الممارسة
تشغيل إدارة منظمة قائمة بالأصل	ابتداء مشروع صغير الحجم وإدارته	طبيعتها ومهامها
أكثر صعوبة ومخاطرة من المقاولاتية وخصوصا المخاطرة المالية	المقاول مستقل بذاته ويعتمد على نفسه في إدارة في منظمته	تحمل المخاطر والصعاب
ليس مستقلا بذاته وإنما تابع لمنظمة معينة يخضع لإجراءاتها وقوانينها	أكثر سيطرة على البيئة التي يعمل فيها وخصوصا البيئة الداخلية	الاستقلالية والإعتماد على النفس
أقل سيطرة على البيئة التي يعمل بها	أكثر سيطرة على البيئة التي يعمل فيها وخصوصا البيئة الداخلية	رقابة البيئة الخارجية

المصدر: شرفة حديجة، تلال نور الهدى، قياس أثر التعليم المقاولاتي على روح المقاولاتية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، علوم اقتصادية تخصص ادارة العمليات والانتاج، كلية علوم الاقتصادية تسيير وعلوم تجارية، جامعة سي مولاي طاهر، سعيدة سنة 2016/ 2017 ص24

أما أوجه التشابه بين المقاولاتية والمقاولاتية المؤسسية فإنما تتمثل في أن كليهما يعتمد أساسا على الابتكار والابداع، وكلاهما يهدفان إلى زيادة الانتاجية، ودعم الجهود التي تؤدي الى خلق قيمة لأعضاء المنظمة وأن الدافع عند كليهما يتمحور حول البحث عن الفرص والاهتمام بإنشاء فرص العمل، وكلاهما يحتاج إلى الدعم والمساندة من الآخرين في المجتمع والمنظمة، مع أفضلية أكبر للمقاولاتية المؤسسية في عالم الأعمال والمنظمات التي ترعاها¹.

المطلب الثالث: الدور الاقتصادي والاجتماعي للمقاولاتية

إن المقاولاتية تهدف إلى إستغلال الطاقات المعطلة ولهذا نجد لها دورين أساسيين هما الدور الاقتصادي والاجتماعي .

¹ - شرفة حديجة، أنلال نور الهدى، قياس أثر التعليم المقاولاتي على روح المقاولاتية، مرجع سبق ذكره، ص24

1) الدور الإقتصادي :

يمكن اعتبار المؤسسات الصغيرة على أنها العمود الفقري لأي اقتصاد وطني وبمن للصناعات الصغيرة والمتوسطة أن تساهم بدور فعال في عملية الإسراع بالتنمية لأنها لا تتطلب استثمارات ضخمة في وقت واحد، وهي قادرة على تعبئة المدخرات الفردية الصغيرة، ويمكن لإنتاج هذه الصناعات أن يوسع في السوق المحلي، ويضمن إنتاج بعض السلع التي يصعب الحصول عليها، كما تساعد في إعداد الكوادر الفنية، كما يمكننا من تنمية الصادرات ومنه الحصول على العملة الأجنبية وبالتالي تحسين موازين مدفوعات الدول النامية، بالإضافة مساهمتها في تكوين قطاع صناعي متوازن يخدم الاقتصاد الوطني، ويساهم في تحقيق الدفع الذاتي لتقدم المجتمعات ولاسيما النامية منها¹.

و منه يمكن إستعراض الدور الذي يمكن ان تقوم به الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الإقتصادية والذي يتمثل في مايلي :

أ) رفع الكفاءة الإنتاجية وتعظيم الفائض الإقتصادي :

تبدو المؤسسات الصناعية الكبيرة هي الاقدر على رفع الكفاءة الإنتاجية وتعظيم الفائض الإقتصادي، نظرا إلى ارتفاع إنتاجية العامل فيها مقارنة بالمقاولات الصغيرة والمتوسطة ونتيجة لما تتمتع به من وفرات الحجم، فضلا عن تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة وتنظيم العمل، وجميع المزايا التي يحققها كبر الحجم، وهي تساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية، ومن ثم تحقيق فوائض إقتصادية، إلا ان مثل هذا الاعتقاد غير صحيح وذلك لأنه يتجاهل امرا مهما وهو العلاقة بين رأس المال المستثمر للعامل والفائض الإقتصادي الذي يحققه، ومن ثم الفائض الإقتصادي الذي يتحقق للمجتمع ككل بإستثمار مبلغ معين من رأس المال، ومع التسليم بأن الفائض الإقتصادي الذي يحققه العامل بتزايد مع كبر الحجم المؤسسة إلا أنه تم الربط بين رأس المال المستثمر والفائض الإقتصادي الذي يحققه بحسب أحجام المؤسسات المختلفة ومن ثم ما يتحقق للمجتمع من فائض إقتصادي على أساس إستثمار مبلغ معين من رأس المال،

¹ - الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورا في علوم التسيير، كلية العلوم

الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد حيدر، بسكرة، سنة 2014-2015، ص40

يتضح لنا أن مؤسسات الصناعات الصغيرة والمتوسطة هي الاقدر على تعظيم الفائض الإقتصادي للمجتمع.¹

(ب) تنوع الهيكل الصناعي :

تؤدي أعمال المقاوله دورا هاما في تنوع الإنتاج وتوزعه على مختلف الفروع الصناعية وذلك نظرا لصغر حجم نشاطها وكذلك صغر حجم رأس المال، مما يعمل على إنشاء العديد من المقاولات التي تقوم بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع والخدمات، وتعمل على تلبية الحاجات الجارية للسكان خاصة بالنسبة للسلع الإستهلاكية فضلا عن تلبية إحتياجات الصناعات الكبيرة بحيث تقوم بدور الصناعات المغذية لها.

(ج) تدعيم التنمية الإقليمية :

تميز المقاولات بقدرتها على الإنتشار الجغرافي في المناطق الصناعية والريفية والمدن الجديدة وذلك نظرا لإمكانية إقامتها وسهولة تكيفها مع محيط هذه المناطق كما أنها أعمال لا تتطلب إستثمارات كبيرة ولا تشترط تكويننا عاليا في العمل الإنتاجي، أو تكاليف مرتفعة في التسيير أو تكنولوجيا عالية، لذلك فهي تعمل على تحقيق تنمية إقليمية متوازنة والتخفيف من مشاكل التلوث البيئي.²

(د) معالجة بعض الإختلالات الإقتصادية :

تعاني الدول النامية من إنخفاض معدلات الإدخار والإستثمار وتعمل أعمال المقاوله على علاج ذلك الإحتلال نظرا لإنخفاض تكلفة إنشائها مقارنة مع المؤسسات الكبيرة بالإضافة إلى ذلك تساهم في علاج إحتلال ميزان المدفوعات من خلال تصنيع السلع المحلية بـدلا من إستيرادها وتصدير السلع الصناعية ونظرا لإعتمادها على كثافة العمل لذلك تستغني عن إستيراد التكنولوجيات العالية ذات التكاليف الباهضة.³

(هـ) تنمية الصادرات :

¹ -عب الرزاق خليل، عادل نعموش، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الإقتصادية مداخله في الندوة الدولية حول المقاوله والإبداع في الدول النامية، معهد علوم الإقتصاد والتسيير، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص:03

² - ناصر مراد، دور ومكانة المقاول في التنمية الإقتصادية في الجزائر، الندوة الدولية حول المقاولاتية والإبداع في الدول النامية، معهدالعلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص:16

³ -الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، مرجع سبق ذكره، ص:42

إن تنمية الصادرات تعتبر بمثابة قضية لمعظم الدول النامية التي تعاني عجز كبيراً ومنتزاد في ميزان مدفوعاتها وبصفة خاصة في الميزان التجاري، فقد ظل التصدير حكراً لوقت طويل على المؤسسات الكبيرة، فالإستثمارات التي كانت تقضي بإنشاء شبكات تجارية معقدة ومرتبطة بحجوم كبيرة جداً من الأسواق العالمية، لم تكن تسمح حينها عملياً إلا بوجود مؤسسات كبيرة الحجم إلا أنه في الواقع الحجم الصغير والمتوسط للمؤسسات يمتلك مزايا نوعية تساعد على التصدير .

و لتوضيح أهمية الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة في التصدير سواء بشكل مباشر أو غير مباشر نشير إلى تجارب بعض الدول في هذا المجال¹ وهذا ما سيوضحه الجدول الموالي :

الجدول رقم(1-2) : نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الصادرات

الدول	نسبة مساهمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الصادرات %
إيطاليا	53
الدانمارك	46
سويسرا	40
السويد	30
فرنسا	26
هولندا	26
اليابان	13.5
الصين	60
تايوان	56
كوريا	40

المصدر : سفيان زايدي "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة" مذكرة لنيل شهادة

الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف سنة 2009-2010ص:57

¹ - عبد الرزاق خليل، عادل نعموش، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص:04

(و) زيادة الناتج المحلي :

تتضح أهمية الدور الاستراتيجي الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التطور الاقتصادي للدول المتقدمة من خلال المساهمة في تكوين الناتج المحلي وذلك من خلال عملها على توفير السلع والخدمات سواءً للمستهلك النهائي أو الوسيط مما يزيد من الدخل الوطني للدولة، كما تحقق ارتفاعاً في معدلات الإنتاجية لعوامل الإنتاج التي تستخدمها مقارنة مع العمل الوظيفي الحكومي العام، كما أنها تمثل مناخاً مناسباً للتجديد والإبتكار مما يرفع من إنتاجية العامل باستمرار بالإضافة إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في التحقيق من الإسراف والضياع، على المستوى الوطني وتؤدي هذه العوامل المجتمعة إلى زيادة حجم الناتج المحلي وتنوعه بشموله العديد من المنتجات البديلة أو المكملة¹.

والجدول الآتي يبين نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي .

الجدول رقم (1-3) نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي

الدول	نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي
اليابان	57
إسبانيا	64.3
فرنسا	56
النمسا	44
كندا	43
أستراليا	33
الو.م.أ	50
الهند	40
إيران	44

المصدر : سفيان زايدي " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التنمية، مرجع سبق ذكره ص58

¹ -الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، مرجع سبق ذكره، ص:44

2) الدور الاجتماعي للمقاولاتية :

بالإضافة إلى الأدوار الاقتصادية يمكن أن نحصى أدورا إجتماعيا منها :

أ) **زيادة التشغيل** : إن الاهتمام الدولي المتزايد بالمقاولات راجع إلى الدور الذي تؤديه على مستوى التشغيل وبالتالي المساهمة في حل مشكلة البطالة كونها تستخدم الاساليب الإنتاجية كثيفة العمل مما يجعلها أداة هامة لاستيعاب العرض المتزايد للقوة العاملة، خاصة في الدول النامية التي تتميز بالتوفر النسبي لليد العاملة على حساب راس المال العامل لذلك فهي تساهم في تحريك سوق العمل وضمان توازنه.

ب) **عدالة توزيع الدخل** : إن وجود مقاولات بالعدد الكبير، ومتقاربة في الحجم والتي تعمل في ظروف تنافسية بسيطة مما يساهم في تحقيق العدالة في توزيع الدخل، بحيث أنها تتطلب إمكانيات إستثمارية متواضعة والذي يسمح لعدد كبير من أفراد المجتمع بإنشاء تلك المقاولات، وبالتالي يساعد على توسيع حجم الطبقة المتوسطة وتقليص حجم الطبقة الفقيرة بينما تحتاج عملية الإستثمار في الصناعات الكبيرة إلى إمكانيات إستثمارية ضخمة تدفع نحو زيادة حجم التفاوت الطبقي الإجتماعي¹

ج) **مكافحة الفقر والترقية الإجتماعية** : منذ منتصف الثمانينات ظهرت أهمية المقاولاتية المصغرة كوسيلة لمكافحة الفقر وإدماج الفئات المقصاة إجتماعيا وإقتصاديا بداية في الدول النامية بالتزامن مع مخططات التعديل الهيكلي، ثم في الدول المتقدمة نتيجة إرتفاع معدلات البطالة مدفوعة بالنجاح النسبي للتجارب في الدول النامية وخاصة تجربة بنك الفقراء في بنغلاديش فهي تمثل الطريقة الوحيدة الدائمة للخروج من الفقر وعوضا عن ذلك تحسين الرفاهية ومستوى المعيشة في الجبل الطويل في بناء الاصول سواء المادية (سكن، أرض، تجهيزات) المالية (الحسابات البنكية مثلا) الإجتماعية (الشبكات والعلاقات الإجتماعية) والبشرية (الخبرة والتعليم)².

د) **ترقية روح المبادرة** : تؤكد مختلف الدراسات المهمة بالتنمية الصناعية على أن أعمال المقاولاتية هي منبع المبادرة، بفضلها شهدت مختلف الإقتصاديات بروز منظمات تعمل على تشجيع إنشاء طبقة من

¹ - ناصر مراد، دور ومكانة المقاول في التنمية الإقتصادية في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص:218

² - يوسف بودة، عبد الحق بن تفات، دور المقاولاتية المصغرة في التنمية الإقتصادية والإجتماعية والتحديات التي تواجهها، مداخلة في الملتقى

الدولي حول إستراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة يومي 18 و19 أفريل 2012، ص:05

المقاولين الصغار المستقلين، وهذا ما أكده الرئيس الأمريكي ريغان سنة 1985 يقول تأتي معظم الابتكارات والأعمال الجديدة والتقنيات والقوة الاقتصادية في الوقت الراهن من دائرة صغيرة ولكن أخذت في النمو من الأبطال الذين هم رجال الأعمال الصغيرة والمنظمون الأمريكيون ذو كفاءة وجراة يتحملون مخاطر كبيرة في سبيل الإستثمار وإبتكار المستقبل .

على هذا الأساس يبرز دور الاعمال المقاوله في ترقية روح المبادرة الذاتية والمهارة بعكس المؤسسات الكبيرة التي لاتوفر هذه الفرص¹

هـ) **محرابة الافات الإجتماعية:** مما لا شك فيه أن ممارسات إعادة الهيكلة تتفاوت كثيرا من دولة لإخرى لكن الإقتطاع من الموازنات المخصصة للرفاهية، والتسريح من العمل والبطالة وإنعدام فرص العمل المنتج، تسببت بجزء من الاعباء الإجتماعية الاساسية الناجمة عن التغييرات الإقتصادية الحديثة عبر العالم .

في أغلب الأحيان يؤدي النفاذ المحدود إلى التعليم، وعدم الثبات في العمل وعدم وجود محفزات والمهارات اللازمة إلى دفع الشباب إلى هامش المجتمع، فيتحكم بهم الضعف ويصبحون عرضة لمخاطر عديدة منها الجرائم والمرض والإدمان على المخدرات .

كما يتسبب الإفتقار إلى فرص عمل منتجة في المجتمع بدفع الشباب إلى مجتمعات غير حضارية وغير منظمة، غالبا ما تفتقر إلى الحد الأدنى من الموارد والخدمات، لهذا فإن المقاوله تمثل الحل لهذه المشاكل وأخرى من خلال وضع حد لضعف اجيال المستقبل من خلال التعليم والتدريب الهادف وإستراتيجيات التوظيف، ويفترض أن توفر هذه الأخيرة الوسائل المناسبة التي تمكن الشباب من بناء المستقبل الذي يرجونه بدلا من التعويل على غريزة البقاء لديهم وحسب لتلبية حاجياتهم الفورية.²

¹ - ناصر مراد، دور المقاولاتية في التنمية الاقتصادية في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص: 218

² - الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، مرجع سبق ذكره، ص: 48

المبحث الثاني : المركبات الأساسية للمقاولاتية

سنتطرق في هذا المبحث إلى المركبات الأساسية للمقاولاتية بإعتبارها ظاعرة معقدة وتمثل هذه المركبات في المقاول، الروح المقاولاتية والبيئة المقاولاتية .

المطلب الأول: المقاول

يمثل المقاول المحرك الرئيسي للمؤسسة وعليه وجب علينا التطرق إلى ماهيته ومواصفاته وأتماطه وتحديد دوافعه

1- تعريف المقاول:

تطور مفهوم المقاول مع مرور الزمن، حيث تشابه في ذلك بتطور تعقد النشاط الإقتصادي، ففي فرنسا وخلال العصور الوسطى كانت كلمة "المقاول" تعني الشخص الذي يشرف على مسؤولية ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد ثم أصبح يعني الفرد الجريء والذي يسعى من اجل تحمل المخاطر الإقتصادية¹

كما عرف المقاول على أنه : ذلك الشخص (المزارع، الحرفي، التاجر)صاحب راس المال الذي يمارس نشاطه الإقتصادي في عدم اليقين والمخاطرة².

فالمقاول هو فاعل إقتصادي أساسي في العملية الإقتصادية فهو الشخص الذي يبحث عن تقنيات الإنتاج وعناصر الإنتاج المختلفة والمتباعدة، حيث يقوم بجمعها في إطار الصناعة مع تحمل الأخطاء التي يمكن أن تظهر نتيجة نشاطه هذا³.

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن المقاول هو كل شخص يدير مؤسسة لحسابه الخاص بتوظيف مختلف عوامل الإنتاج بهدف بيع منتجات سلعية أو خدمات .

2) مواصفات المقاول :

يمكن حصر أهم صفات المقاول فيما يلي :

¹ - صندرة صايبي، محاضرات في إنشاء مؤسسة، جامعة قسنطينة2، عبد الحميد مهدي، 2014-2015، ص:7

² - حداد بختة، ديناميكية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المجال الإقتصادي الجزائري، أطروحة دكتورا دولة في العلوم الإقتصادية، كلية

العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008/2009، ص:18

³ - مهني اشرف، المرافقة المقاولاتية اسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر ، مرجع سبق ذكره، ص:4، ص:5،

1.2- **الطاقة والحركية**: فالطاقة الحركية سلوك ضروري لا يمكن الإستغناء عنه لن عملية إنشاء مؤسسة تتطلب بذل جهد معتبر، إضافة إلى تهيئة الوقت الكافي والطاقة لإنجاز الأعمال¹.

2.2- **الثقة بالنفس**: تعمل الثقة بالنفس على تنشيط الجوانب الإدراكية والتصورية للمقاول وذلك ما يجعله أكثر تفاؤلاً إتجاه المتوقع من أعماله الجديدة².

فالأفراد الذين يملكون الثقة بالنفس يشعرون بأنهم يمكن أن يقابلوا التحديات، وعن طريق الثقة بالنفس يستطيع المقاولون أن يجعلوا من أعمالهم أعمالاً ناجحة، إنهم يملكون شعوراً متفوقاً وإحساساً بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى فميزة الإحساس بالأمان التي يبحث عنها الافراد عادة لا تجد من قدرتهم وحریتهم في السيطرة على الامور، ويعتبرون حدوث الخطأ وتحمله جزء من ضريبة الاعمال ودافع كبير للإبداع والتطوير وإضافة قيم وخدمات جديدة للمجتمع³.

3.2- **الإندفاع للعمل**: يظهر المقاول مستوى من الإندفاع نحو العمل أكثر من الآخرين حتى أن هذا الإندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب والشاق .

4.2- **الإلتزام**: لا بد أن يستمر المقاول بالتركيز على أهدافه وعدم تخليه عن تخطيط أنشطته كما أن سر نجاح المقاول هو إلتزامه بواجباته التي رسمها لنفسه.

5.2- **التفاؤل**: يتميز المقاول بأنه متفائل أكثر من غيره مع العلم أن الأشخاص قد يفشلون في تحقيق شيء ما في مراحل الحياة وهذا أمر لا يمكن تفاديه ولكن يجب التعلم من ذلك الفشل لإستمرار النجاح⁴.

إضافة إلى ذلك هناك مجموعة من السمات المقاولاتية يمكن أن يتصف بها المقاولون وهي تختلف من شخص إلى آخر من بينها الرؤية، المبادرة، البديهة، الإبداع والجدول التالي يوضح ذلك :

¹ - صندرة صايبي، محاضرات في انشاء المؤسسة، مرجع سبق ذكره، ص9

² - كاسر نصر المنصور، شوقي ناجي جواد، إدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص18

³ -فايزة جمعة النجار وآخرون، الريادة وادارة الاعمال الصغيرة، الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص:ص11-12

⁴ - بن شهرة محجوبة، مقومات تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة مسيلة، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص تسيير عمومي، قسم

علوم التسيير ميدلن العلوم الإقتصادية والتجارية، 2016-2017، ص18.

الجدول رقم (1-4): الصفات الاخرى للمقاول

المفهوم	السمة
المقصود بذلك :وضع الأهداف الواقعية القابلة للتنقيب وتوفير العزيمة والإلتزام طويل الأجل	المثابرة /وضع الأهداف
فالمقاولون يمتلكون القدرة على إقناع الآخرين، ودفعهم المتحرك في إتجاه محدد كما يتسمون بروح المرح والتعاون واللباقة والتواصل مع الآخرين ونقل الأفكار لهم سواء شفها ام كتابيا	القدرة على التواصل وبناء العلاقات الإنسانية
فهم يتمتعون بقدرة من المعايير الذاتية الواقعية ويتقبلون المسؤولية ولديهم الإستعداد للمحاسبة	الإنضباط الذاتي
فهم ينظرون للفشل باعتباره دروسا مستفادة وخبرات مكتسبة	التعامل مع الفشل
فهم يتمتعون بالإقناع والعقيدة الراسخة في قدرتهم على إنجاز الأهداف التي يصرون عليها فضلا عن تمتعهم بدرجة عالية من الحاجة والرغبة للإستقلالية	الثقة بالنفس والإعتقاد في العزيمة الشخصية
يتمتع المقاولون بالترعة لتحمل قدر محسوب من المخاطرة ويرون فيها فرصة معقولة ومناسبة للنجاح	تحمل المخاطرة
يحتاج المقاولون الإعتماد على مبادرتهم الذاتية وإتخاذ القرارات الهامة والتصميم على التنفيذ قابلين بالنتائج متحملين للعواقب	أخذ المبادرة
المقاولون يتمتعون بمستويات عالية من الحيوية فيعملون لساعات طويلة بقوة ونشاط وصحة جيدة ولياقة مرتفعة	الطاقة والنشاط
المقاولون قادرون على الحياة في ظل مستويات مرتفعة من عدم التاكيد وعدم الأمان في وظائفهم مع القدرة على إنجاز مهام متعددة في آن واحد	تحمل الفرص
المقصود بذلك قدرتهم وإحتياجهم إلى التفكير الأصيل والتحليل الإستراتيجي للمواقف الحرجة التي يواجهونها	القدرة على التفكير الإبتكاري
فهم يتطلعون إلى خبرات الآخرين ومساعدتهم في إنجاز الأهداف المرجوة	إستخدام الموارد الخارجية

المعرفة الفنية	حيث يتمتع المقاولون بالمهارات المتنامية والخبرات والموارد المتميزة في مناطق جغرافية معينة
قدرة التعامل مع الأرقام والنقود	يتمتع المقاولون بحاسة وقدرة فهم التقارير المالية والرقمية وحسن تخصيص النقود
الحدس والبديهة	القدرة على ربح الوقت في إتخاذ القرارات بالإعتماد على خبرة المقاول وحسه العلمي ومشاعره الأنية

المصدر : محمد قوجيل "مطبوعة دروس في مقياس المقاولاتية موجهة لجميع تخصصات السنة أولى ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2016.2017 ص:19-20

3) أنواع المقاولين :

1.3- المقاول الحرفي مقابل المقاول الإنتهازي : وضعت سنة 1967 وتشمل جميع المقاولين .
 أ) المقاول الحرفي : الذي يملك القليل من التعلم لكي يتمتع بكفاءات تقنية ومركزة، فهذا النشاط نابع من قلبه إذ يتقبل إمكانية توارث الحرفة من الأباء كما له قابلية لتوريثها للأبناء فهو يخشى السيطرة على مؤسسته وخروج المهنة من العائلة ويرفض بصفة عامة نمو مؤسسته.

ب) المقاول الإنتهازي : يعرض وجه متناقض لسابقة فهو يمتلك مستوى تعليمي مرتفع مقارنة مع الأول أما خبرته في الاعمال فهي متنوعة ومتعددة، هذا المقاول يعرف الإدارة والعمليات المتعلقة بها، يرفض أن يستمد نشاطه من الأباء فهو ليس نمطيا، يجب المخاطرة ويمنح لنفسه مكان في النمو والتطور حتى وإن كان ذلك على حساب الإستقلالية .

2.3- تصنيفات Laufer : قامت جاكلين لوفر سنة 1975 بدراسة إمتدت من 1950 إلى 1970 حيث توصلت إلى أن الدافع المهيمن والأهداف الأساسية للمقاولين يمكن عرضها في 4 أنواع :
 أ) المقاول المدير أو المبدع : حيث تكون في مدرسة او جامعة كبيرة وحقق مسار مهني لامع في مؤسسة كبيرة، هذا النوع من المقاولين تحركه حاجات الإنشاء، التحقيق، الإنجاز والسلطة هذه الأهداف تدور في المقام الأول حول التطوير والإبداع .

(ب) **المقاول المالك والمتوجه نحو النمو** : هدف النمو حاضر عند هذا النوع من المقاولين، لكنها ستطرح إشكالية الإستقلالية المالية من خلال إيجاد التوازن بين النمو والملكية مع وجود حاجة ملحوظة إلى السلطة

(ج) **المقاول الراض للنمو لكنه يبحث عن الفعالية** : هذا المقاول يختار بوضوح هدف الإستقلالية كأولوية أولى ويرفض النمو الذي يمكن أن يؤدي إلى عدم تحقيق الهدف الأول فدوافعه تركز حول الحاجات للسلطة.

(د) **المقاول الحرفي** : نجد في هذه المقاربة وجه المقاول المذكور سابقا فالدافع الأساسي لديه لإنشاء مؤسسته هو الحاجة إلى الإستقلالية، أما الأهداف فهي البقاء والإستمرارية، فالإستقلالية عندهم أهم من النجاحة الإقتصادية¹

(ج) **مقاربة شويبتر** :

لقد قام شويبتر ببلورة سنة 1935 تتعلق بوظائفه الإقتصادية وتأخذ بعين الإعتبار موقعه الإجتماعي وأرسى أربع معالم للمقاول :

(أ) **المنتج المسوق** : الذي يقدم المشروع رأسمالي، حيث يمارس هذا النوع من المقاولين وظائف متعددة.

(ب) **قبطان الصناعة** : سواء من خلال التأثير الشخصي، أو من خلال إكتساب الملكية أو مراقبة أغلب الإجراءات

(ج) **المدير الموظف** : يمتلك قانون أساسي خاص به، وقد يهتم أولا لنتائج المؤسسة وأفعاله الرأسمالية.

(د) **المؤسس المشارك** : بقوة في بداية نشاط المؤسسة فهو يبعث نشاط وينسحب بعدها بسرعة.²

¹ - محمد فوجيل، مقياس المقاولاتية، مطبوعة موجهة لجميع التخصصات سنة أولى ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2016-2017، ص، ص: 22-23

² - خذري توفيق، حسين بن طاهر، الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي والمالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، عنوان المداحلة "المقاول كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية المسارات والمحددات"، جامعة الوادي يومي 5-6، 2013، ص: 8

4) أهداف المقاول :

تتمثل أهداف المقاول فيما يلي¹:

1.4- الهدف الإجتماعي :

- إدراك حاجة المجتمع الضيق إلى سلعة غير موجودة
- إدخال منتج في مناطق أخرى إلى مجتمعه بدافع الإنتماء لهذا المجتمع
- رفع مستوى معيشة الأسرة وزيادة مصدر دخلها
- تحقيق الأمان الوظيفي
- خلق مناصب شغل جديدة
- الحفاظ على إسم العائلة
- تحقيق مركز إجتماعي

2.4- الهدف الإقتصادي :

ينشئ الفرد مقاوله عادة من أجل تحقيق الربح النقدي، ذلك أن السبيل لتحسين المكانة الإجتماعية والوضعية المالية .

أ) الهدف الذاتي :

إن إنشاء مقاوله يكون الفرد مالكةا يسمح بإبراز طاقته، وهذا يعتمد عليه إستمرار ونجاح المقاوله، وبالتالي لن يكون العائد الإقتصادي فقط هو سبب الإستمرارية بل كذلك تحقيق طموح الشخص وثقته بقدراته ينتقل الفرد من مرؤوس إلى رئيس ومالك، وبالتالي يتحرر من القيود واللوائح التي كانت تحكم سلوكهم المرتبطة بالوظائف التي كانوا يشغلونها وبالتالي يمكنهم برمجته وتخطيط وقتهم وقف مصالحهم وبما يخدم المؤسسة.

¹-شلف فريدة، المرأة المقاوله في الجزائر، دراسة سيوسولوجية، دراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الإجتماع، كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص

المطلب الثاني : الروح المقاولاتية

لقد إزداد إهتمام الباحثين بدراسة روح المقاولاتية نظرا لأهميتها الكبيرة في تدعيم وتشجيع المقاولاتية كما أصبح موضوع تطوير روح المقاولاتية يشغل حيز إهتمام كبير خاصة عند فئة الشباب.

1) مفهوم الروح المقاولاتية

ترتبط الروح المقاولاتية بالدرجة الأولى بأخذ المبادرة والعمل أو الإنتقال للتطبيق فالأفراد الذين يتمتعون بروح المقاولاتية يمتلكون العزيمة على تجريب أشياء جديدة، أو على إنجاز الأعمال بطريقة مختلفة وذلك سبب بسيط يكمن في وجود إمكانية للتغيير وليس بالضرورة أن يكون لهؤلاء الأفراد الرغبة في إنشاء مؤسستهم الخاصة ولا حتى في الدخول في مسار مقاولاتي، فهم يهدفون بالدرجة الأولى إلى تطوير قدرة التعامل مع التغيير لإختبار وتجريب أفكارهم والتعامل بكثير من الإفتاح والمرونة¹.

وكما تعرف حسب مجموعة المختصين في الإتحاد الأوروبي المكلفين بتدريس المقاولاتية يرون بأنه لا يجب أن تنحصر روح المقاولاتية فقط في إنشاء المؤسسات بل يجب النظر إليها كموقف عام يمكن إستعماله بفائدة من طرف كل فرد في حياته اليومية وفي كل النشاطات المهنية، لأن روح المقاولاتية تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة والعمل².

وكما يمكن تعريفها أيضا على أنها مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاولاتية، وتعكس سلوك وتصرف الشخصية المقاولاتية، لم يتفق الباحثين على حصرها، ولكننا تمكنا من أن نستخلص مايلي³:

➤ إكتشاف الفرص وإغتنامها

➤ خلق القيمة : حيث تعكس هذه القدرة إمكانيات المقاولاتية الإبداعية في إيجاد توليفات جديدة للإمكانيات المتاحة في ظروف معينة لإنتاج سلع وخدمات جديدة أو إدخال طرق عمل جديدة، فتح أسواق جديدة.

¹ - عمارة شريف، محاضرات في مقياس المقاولاتية، مطبوعة موجهة لطلبة السنة أولى ماستر، تخصص إدارة موارد بشرية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2017-2018، ص21.

² - ن شهره محجوبة، مقومات تطوير روح المقاولاتية لدى طلبة جامعة مسيلة، مرجع سبق ذكره، ص32.

³ - اليمين فالتة، لطيفة برني، البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاولاتية، ورقة مقدمة للملتقى الدولي للمقاولاتية :التكوين وفرص الاعمال، جامعة محمد خيضر، بسكرة، أيام 8/7/6 أبريل 2010، ص:ص8-9

- إيجاد الافكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي
- إتخاذ القرارات الصائبة
- إقتحام الغموض
- إستقرار المعلومات والتدقيق فيها
- تحقيق أفضل الأهداف في أسوأ الظروف
- التعامل مع حالات ومواقف عدم التأكد في المحيط
- يتحمل المخاطر ولا يخشى الفشل
- التعامل بمرونة

ومن هذا يمكن تعريف روح المقاولاتية بأنها عبارو واسعة الدلالات، تمكن الأفراد من تطوير انفسهم وإكتساب مهارات جديدة توجههم للواقع العملي لتطبيق أفكارهم الجديدة وبالتالي التغلب على الخوف لتقبل التغيير وإكتساب ديناميكية في التعامل مع الحوادث الجديدة.

2) مقومات الروح المقاولاتية :

للحديث عن الروح المقاولاتية يجيل الحديث عن المقومات الدافعة والمكونة لهذه الروح والمتمثلة في الآتي:

1.2- المقومات الشخصية:

هناك مجموعة من العناصر الشخصية المتواجدة في ذهنية الفرد تعد كركيزة أساسية للفرد كي يمتلك روح مقاولاتية، وهذه المقومات متمثلة في سمات الفرد ذاته وهي : السمات الذاتية السلوكية، الإدارية¹.

2.2- المقومات البيئية :

أ) **المحيط الإجتماعي** : يعتبر المحيط الإجتماعي عنصرا مهما في الدفع لإنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة، وأهم ما يؤثر في الفرد من محيطه الإجتماعي هي : الأسرة والدين.

¹-دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص28.

ب) **الجهات الداعمة** : نظرا لأن روح المقاولاتية لدى الفرد تنشأ من المحيط الذي يؤثر فيه ممثلا في المؤسسات العامة والخاصة وهيئات الدعم والمرافقة فكلما كانت فعالة كلما زادت من الروح المقاولاتية لدى الأفراد الذين لم ينشؤوا مؤسسات بعد¹

المطلب الثالث : البيئة المقاولاتية

يعتبر التعدد في أشكال المقاول الجزائري مدخلا مهما لفهم تشكل شخصية المقاول الجزائري، مع الاخذ بعين الإعتبار مختلف العوامل البيئية التي لها أثر مباشر أو غير مباشر في ذلك، حيث ينطلق هذا التفاعل على مستوى الأسرة التي تشكل البيئة المؤثرة الأولى للفرد المبتكر، ثم يأتي بعدها محور المؤسسات والمنظومات التعليمية والثقافية في تحضير الفرد على الإهتمام بالإبداع والإبتكار من خلال الوسائل والترتبية والتوجيه الثقافي والحوافز .
و عليه فإن :

البيئة المقاولاتية أو ما يعرف بالمحيط المقاولاتي فعمل المقاول لا يتمركز فقط على صفات المقاول ومهاراته، وإنما أيضا على الوسط الذي يحيط به، حيث يظهر تأثير المحيط المقاولاتي في كل مرحلة من مراحل العملية المقاولاتية فقد يكون بمثابة محفز للنشاط المقاولاتي كما قد يكن بمثابة مثبط له .
ويمكن وضع ثلاث مستويات للمحيط المقاولاتي :

1- **المحيط القريب**: l'environnement proche: هو الوسيط الذي يحيط بالشخص قبل توجهه إلى المقاول، فهو يؤثر ويبيّن مميزات وخصائص المقاول المهيأة لدخوله هذا المجال، وهذا يظهر الدور الفعال لكل من العائلة والمدرسة والخبرة المهنية .

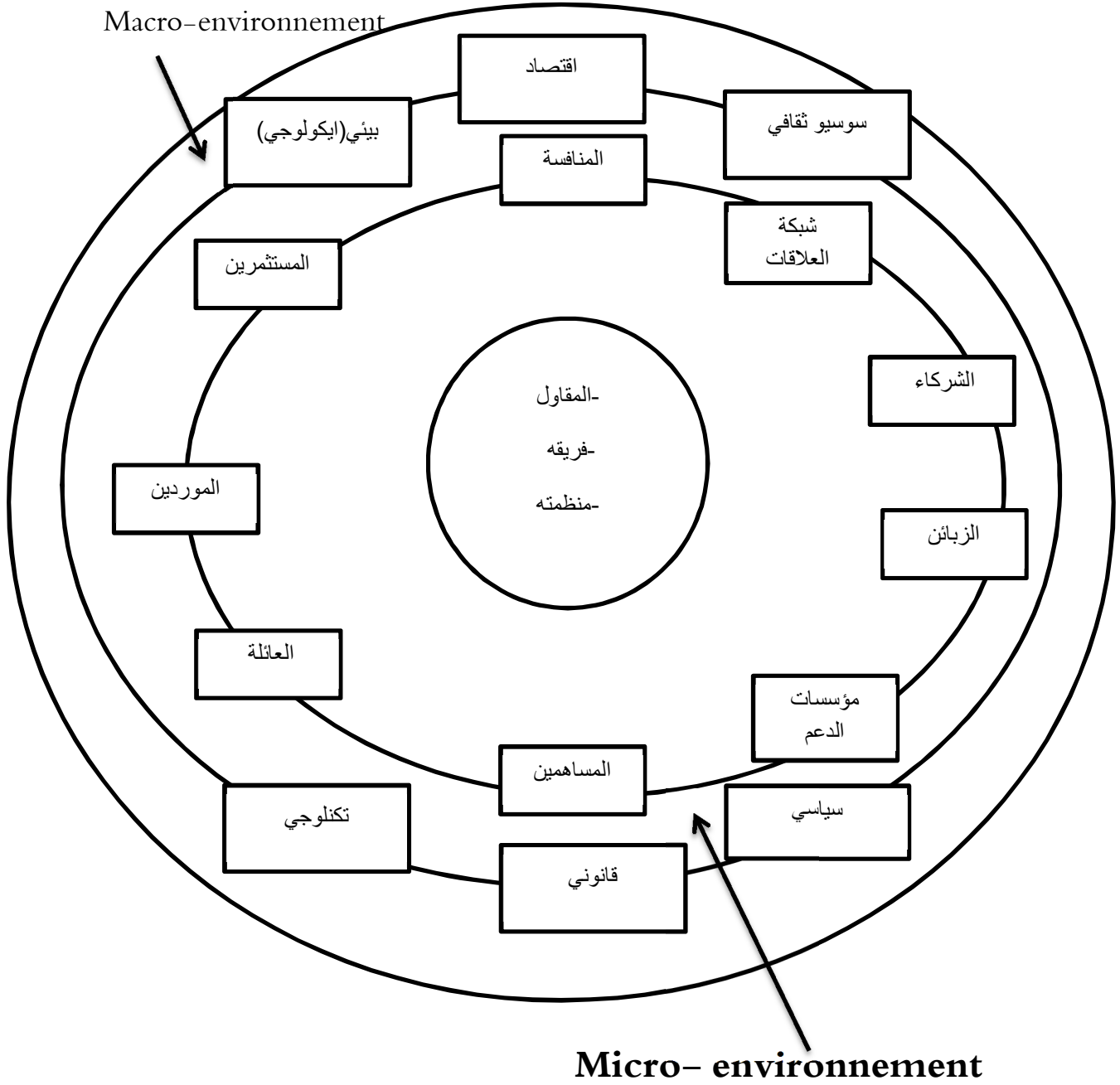
2- **المحيط الوسيطي** : هو شبكة مكونة من مجموعة علاقات المقاول سواء كانت رسمية او غير رسمية، ويشمل الافرادو المؤسسات التي تربطها علاقات تجارية مع هذا المقاول، والتي تمكنه من الحصول على المعلومات والمدخلات والموارد من اجل نشاطه المقاولاتي .

¹- بن شهرة محجوبة، مقومات تطوير روح المقاولاتية لدى طلبة جامعة مسيلة، مرجع سبق ذكره، ص:32-33

3- المحيط الكلي : le mécro - environnrmnt يرتبط بخصائص البيئة التي يشغلها المقاول، سواء كانت اقتصادية، سياسية، تنظيمية، ثقافية وتكنولوجية وهي التي تكون في مجملها مجموعة من أنظمة الدعم والمرافقة المقاولاتية كهيكل الإستقبال، المحاضن، المشاتل ويمكننا التفصيل في العناصر المكونة للبيئة المقاولاتية بتحليل المخطط التالي، الذي قدمه (Awasachi,2008,p82) إذ حاول ربط البيئة الخارجية "محيط المؤسسة" بالبيئة الداخلية "محيط المقاول" بغرض تبيان مدى تأثير العناصر المكونة للبيئة على شخصية المقاول¹

¹ - البشير ابراهيم، دور الإختيارات الإتصالية في تجسيد الأفكار الإبداعية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير كلية الآداب والعلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة باج مختار، عنابة، 2001، ص:ص30-31

الشكل (1-1) : البيئة المقاولاتية



المصدر : البشير ابراهيم، دور الإختيارات الإتصالية في تجسيد الأفكار الإبداعية، مذكرة تخرج لنيل شهادة

الماجستير كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باج مختار، عنابة، 2001، ص32

المبحث الثالث: النماذج المفسرة للمقاولاتية

هناك العديد من النماذج النظرية التي تم اقتراحها من أجل وصف وتفسير ظاهرة المقاولاتية وانشاء المؤسسات والتي ستوضح في المطالب التالية:

المطلب الأول : النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي

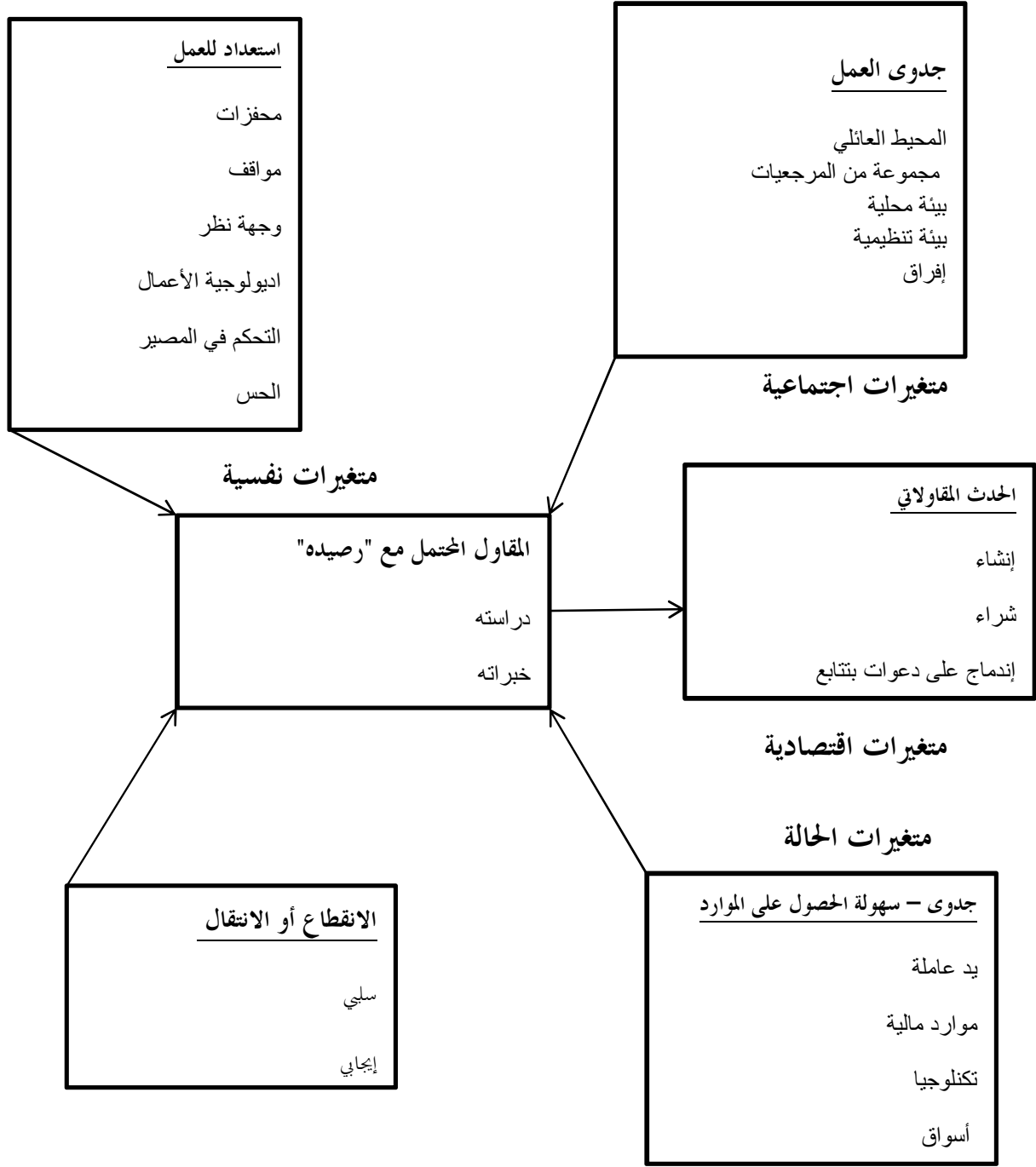
هناك العديد من النماذج التي حاولت تفسير التوجه المقاولاتي للأفراد وهي كما يلي:

1) نموذج Shapero 1975:

تعتبر أعمال A. Shapero من أقدم الأعمال في مجال المقاولاتية والتي لها قبول كبير في الوسط العلمي، هذه الأعمال تتلخص في نموذج عام يسمح بالفهم الجيد لعملية انشاء المؤسسة بالنسبة ل Shapero انشاء مؤسسة هي ظاهرة متعددة الأبعاد من أجل تحليلها هناك أربع قوى رئيسية تتفاعل فيما بينها فبالإضافة الى العوامل الشخصية يجب الأخذ في الحسبان ثلاث متغيرات أخرى، موقفية، اجتماعية واقتصادية تؤثر على المقاول المقبل على انشاء مؤسسة وتقود الى اطلاق الحدث المقاولاتي¹

¹ - محمد قوجيل، "دراسة وتحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر، مرجع سبق ذكره، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص تسيير المؤسسات المتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2015/2016 ص 43

الشكل رقم : (1-2) تفضيل المقاولاتية كمسار مهني



المصدر: محمد قوجيل، "دراسة وتحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص تسيير المؤسسات المتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقة 2016/2015، ص 44

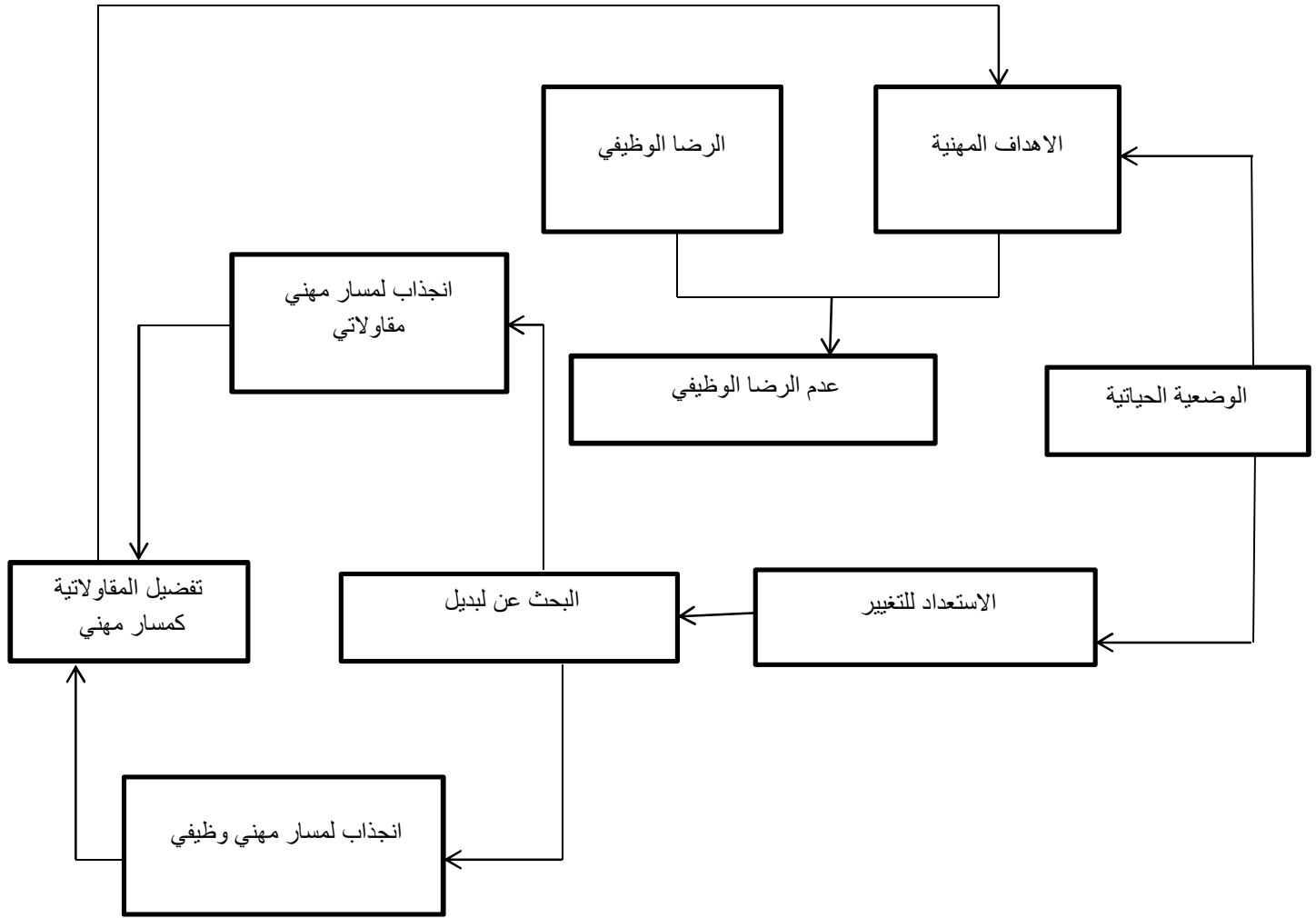
2) نموذج PLeitner

في هذا النموذج حدد PLeitner ثلاث مراحل في مسار إنشاء مؤسسة:¹

- الأولى متعلقة بتفضيل الفرد لمسار مهني مقاولاتي، المسار الذي يمكن أن يؤدي بالشخص الطبيعي إلى القرار بشأن أولويته حول المسار المهني المقاولاتي المعقد والمتغير، وهذا القرار يعتمد بالاساس على الحالة الشخصية، الاهداف المهنية للفرد، درجة الرضا أو عدم الرضا المرتبطة بمنصب العمل الذي يشغله الفرد وبالرغبة في تحديث أحد الأولويات في فترة معينة كنتيجة لعدم الرضا من طرف الفرد على المستقبل المحتمل في إطار مسار مهني وظيفي مأجور ورغبة أكبر في مسار مهني مقاولاتي .
 - المرحلة الثانية تتعلق بمستوى محفزات الفرد من اجل إنشاء مؤسسة، إنها تعتمد جيدا على أسباب تفضيل المسار المهني المقاولاتي، لكنها تعتمد أيضا على وجود فرصة استثمارية وعلى تقييم احتمالات تحقيقها المرتبطة بالفرد وبيئته .
 - المرحلة الثالثة والأخيرة هي تلك المتعلقة بالدخول إلى السوق والإنشاء الفعلي للمؤسسة، هذه المرحلة تمثل بعد إجراء تقييم على جميع الجوانب جدوى الشروع في بعث النشاطات .
- هذا الشكل لمسار إنشاء مؤسسة يمثل نموذج ديناميكي حيث تأثيرات ردود الفعل تبين وتوضح تعقد الظاهرة التي يتم فيها تجميع مجموعة من العوامل بطريقة معينة في فترة معينة وإطلاقا من هذه التركيبات يتم إتخاذ مختلف القرارات والشكل الموالي يوضح الطريقة التي يقوم بها الفرد بتفضيل المقاولاتية كمسار مهني .

¹- محمد قوجيل، "دراسة وتحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر، سبق ذكره، ص48

الشكل: (1-3) : تفضيل المقاولاتية كمسار مهني (Pleitner)



المصدر:

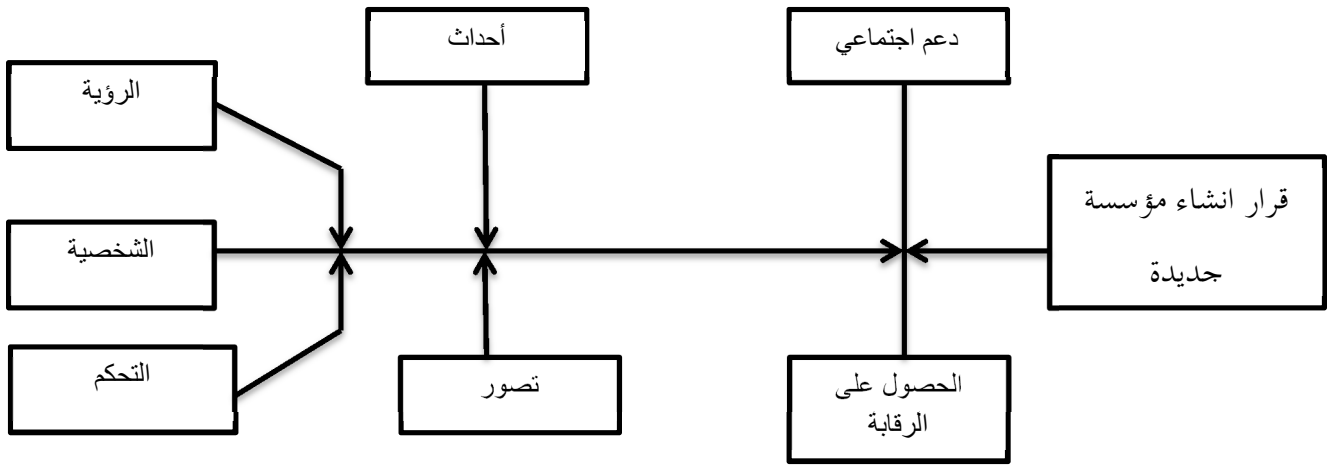
Christian Bruyat ,**creation d'entreprise :contributions épistémologique et modélisation.** Thèse pour le doctorat és sciences de Gestion- Université Pierre Mendés France(Grenoble II Ecole supérieur des affaires ; Présentée ets= soutenue le 20 octobre 1993 ;p420

3) نموذج Greenberger ,Sexton : 1988

اقترح كل من (David B. Greenberger et Donald L Sexton 1988)

نموذج تفاعلي لإنشاء منظمة جديدة يستند على نتائج أبحاث علماء النفس حول سلوك المقاولين، هذا النموذج يستند الى فرضية أن قرار انشاء مؤسسة جديدة يتركز على التفاعل بين عدد من العوامل يمكن ان تشما روح المقاول، الرغبة في حرية اتخاذ القرار، بعض السمات الشخصية، متغيرات الحالة، معرفة الذات والدعم الاجتماعي

الشكل (1-4) : نموذج جديد لإنشاء المؤسسة Greenberger ,Sexton 1988



المصدر: محمد قوجيل، "دراسة وتحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص تسيير المؤسسات المتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقة 2016/2015، ص 49

هذا النموذج يحتوي على ثلاثة مركبات أساسية في البداية ثلاث عوامل لتحديد فرصة إنشاء مؤسسة جيدة، الرؤية المقاولاتية معناه الصورة التي يريد ان يحققها المقاول، شخصية المقاول، التحكم المطلوب الرقابة الشخصية هي التصور الذي يمتلكه الفرد من العلاقة بين أعماله والنتائج المطلوبة هذه العوامل الثلاثة تعمل لوحدها أو مجتمعة على زيادة احتمال قدرة الفرد على إنشاء مؤسسة جديدة بعدها هناك أربعة عوامل مختلفة تؤثر على تحفيزات القرارات الفردية لأنها تساعد في نقل الفرد من حالة أنه ليس مقاولا الى حالة كونه مقاولا، تتمثل في وجود أحداث هامة على صعيد المقاولاتية تؤدي الى

الحصول على نوع من الأشخاص الذين ينشؤون مؤسسات، يمتلكون دعم اجتماعي من (العائلة، الأصدقاء، العلاقات) أو ينشؤون مؤسسة كوسيلة مقبولة للحصول على زيادة الرقابة المطلوبة¹

المطلب الثاني: نماذج تحديد الفرص الاستثمارية

جاءت نماذج اخرى اضافة الى النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي تتضمن بالإضافة الى ما سبق تحديد واقتناص الفرص الاستثمارية .

أولا : نموذج Belley 1989

الذي قدر انه يجب ادراج مفهوم الفرصة في هذا النموذج

1. مفهوم فرصة الأعمال : يعتبر الفكرة أساس نجاح المشروع الاقتصادي، فنجاح أي مشروع استثماري يقوم على اختيار الفكرة الجيدة وتعتبر فكرة مشروع المؤسسة اللبنة الأولى لبنائها اذ تعبر عن موضوع النشاط أو السبب الذي تنشأ المؤسسة لأجله ومتى كانت الفكرة ناجحة وقابلة للتطبيق ميدانيا كلما زاد ذلك من احتمال نجاح المشروع والعكس صحيح فمهما امتلك المقاول من امكانيات مالية وتجارية ومادية فإن ذلك لن يكون له تأثير إذا ما كانت الفكرة غير قابلة للتطبيق او مستهلكة فرصة الأعمال هي أكثر من مجرد فكرة بسيطة لإنشاء مؤسسة لأنه يجب توقع امكانية استغلالها من أجل الحصول على الربح والمقاول هو الذي يحكم حينها ويفهم كيف يمكن للفكرة أن تؤدي الى عملية إنشاء مؤسسة ناجحة

2. مصادر الحصول على الفرص: يمكن أن تكون الفرص من ثلاث مصادر أساسية:

- خبرة المقاول وحياته المهنية السابقة فالميكانيكي القديم يفتح ورشة لتصليح السيارات، الخباز يفتح مخبزة، والجزار يفتح محل اللحوم، غالبا الوحدات المنشأة تعرف غيابا تاما للأصالة مقارنة بتلك الناجحة عن المقاولين من أجل الإجابة على التعبير المستعمل من طرف علماء التسويق إنه عهد أنا أيضا

- الحالات الظرفية: مثل مقابلة شريك مستقبلي نحتمل، استغلال اجازة أو امتياز استغلال

¹-Christian BRUYAT , creation d'entreprise :contributions épistémologique et modélisation. Op Cit, p 420

- البحث النظامي عن فرصة الأعمال من خلال بعض التقنيات كالعصف الذهني، الحل الاجتماعي للمشاكل التي تتطلب مجهود حتى يتم استعمالها من طرف المقاول¹

ثانيا : نموذج **Martin** :

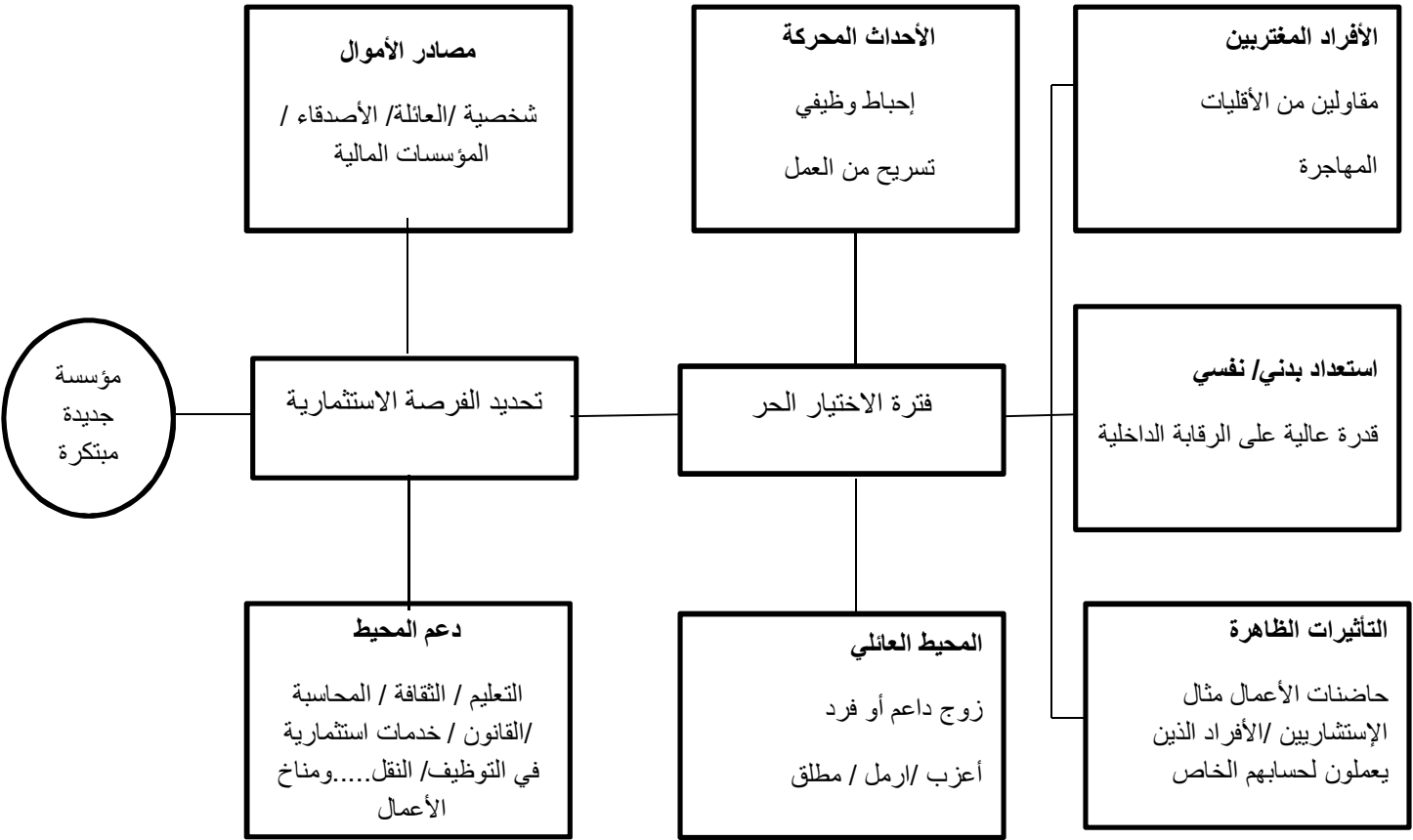
اقترح **Martin** سنة 1984 نموذج يلخص مختلف سابقه، حيث وضح أربعة عوامل أساسية تفسر إنشاء المؤسسة:

- الاستعداد للعمل
- تسارع الأحداث خلال فترة الاختيار الحر
- وجود بيئة داعمة
- التعرف على فرصة المشروع

كتب **Martin** انه إذا كانت نسبة كبيرة من هذه العوامل موجودة في شخصية الفرد فمن المعقول فإنه سوف يقوم بإنشاء مؤسسة

¹-محمد قوجيل، "دراسة وتحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص49

الشكل (1-5) : نموذج اطلاق مؤسسة جديدة Martin



المصدر:

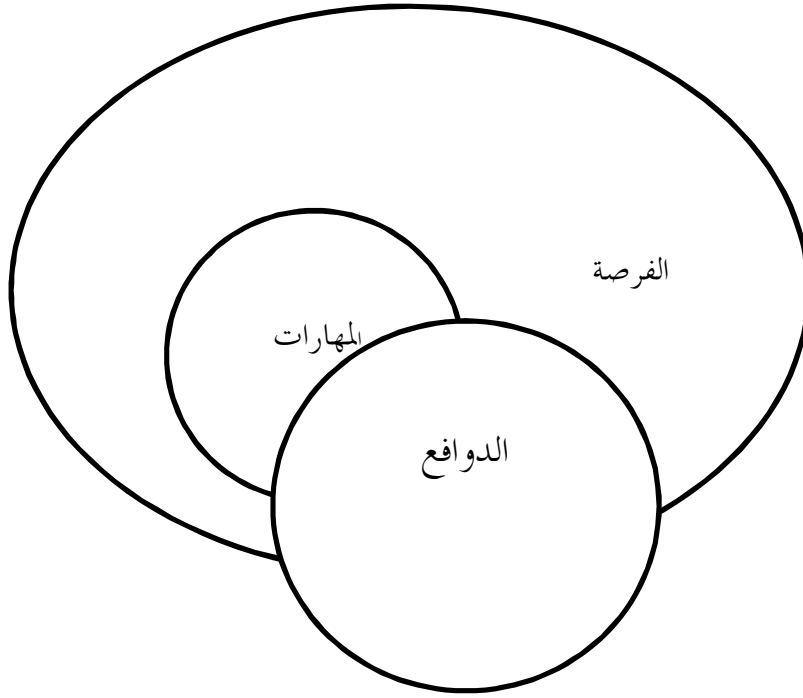
Christian Bruyat ,**creation d'entreprise :contributions épistémologique et modélisation.** Thèse pour le doctorat és sciences de Gestion- Université Pierre Mendés France(Grenoble II Ecole supérieur des affaires ; Présentée ets= soutenue le 20 octobre 1993 ;p417

ثالثا : نموذج Watkins:

اقترح Watkins نموذج أكثر ملائمة يأخذ في الاعتبار البعد الزمني فقد حاول تفسير قرار إنشاء مؤسسة من خلال تزامن ثلاثة عوامل هي : الدافع، اقتناص الفرصة، الخبرات والمهارات وهذا يعني أنه عندما يكون الفرد محفز نحو إنشاء المؤسسة وتكون لديه الخبرات والمهارات المرتبطة مع قيامه باقتناص

فرصة معينة سوف يتم بالتأكيد إنشاء مؤسسة لها فرصة كبيرة للنجاح، والشكل الموالي يوضح هذه الرؤية للظاهرة

الشكل (1-6): نموذج Watkins تزامن عوامل إنشاء مؤسسة



المصدر :

Christian Bruyat ,**creation d'entreprise :contributions épistémologique et modélisation**. Thèse pour le doctorat és sciences de Gestion- Université Pierre Mendés France(Grenoble II Ecole supérieur des affaires ; Présentée ets= soutenue le 20 octobre 1993 ;p414

أشار Watkins أن أحسن الوسائل لتقوية فرص إنشاء المؤسسة بمجموعة مختارة من الأفراد هي زيادة دوافعها لإنشاء المؤسسة مع ذلك اعترف الكاتب أن هذا النموذج مع أنه تضمن بعض الديناميكية مقارنة بالأعمال السابقة، إلا أنه يبقى جامدا الى حد كبير فهو لا يستخدم التصور الاستراتيجي لكنه يبدو جيدا مقارنة بالنماذج الأخرى، لتفسير رغبة أو قرار إنشاء المؤسسة من الضروري تحديد مسار انشاء المؤسسة بحيث أشار Watkins الى ستة مراحل :

1. رغبة عامة للفرد في إنشاء مؤسسته الخاصة
2. مهارات، خبرات أو فكرة إنشاء
3. تركيب خاص لمنتج /سوق أو خدمة/سوق
4. تخصيص الوقت والموارد المالية الضرورية من أجل تقييم سوق المنتج أو الخدمة المقدمة
5. دراسة السوق أو اطلاق المنتج لفترة قصيرة للاختبار
6. تجند الفرد بكل وقته من أجل مشروعه

المطلب الثالث : النماذج الاستراتيجية لتكوين منظمة

هذه النماذج اعتمدت على النماذج السابقة وحاولت اعداد الرؤية الاستراتيجية اكثر شمولية للنشاط المقاولاتي

أولا : مفهوم المنظمة الناشئة والبروز المنظماتي

التركيز على المسار المقاولاتي أدى بالباحثين الى الاهتمام بمفهوم المنظمات الناشئة (البروز المنظماتي - تكوين المنظمة - إنشاء المنظمة)، إنها فرصة المصالحة مع نظرية المنظمات هاذين الحقلين في علوم التسيير ييقان في مجموعهما بعيدان عن بعضهما فنظرية المنظمات تهتم بالتحديد بالكيانات الكبيرة والوجود المؤكد أكثر من الوحدات الصغيرة أو تلك التي في طريق الإنشاء، فهي لا تهتم بالمنظمات الناشئة أو في طور الإنشاء، سيتم استعراض ثلاثة مواضيع على التوالي : المقاربة الجديدة لدراسة المقاولاتية ونتائجها لاسيما تلك المتعلقة بالمفردات المستعملة، دراسة تكوين منظمة، وأخيرا خصائص المنظمات الناشئة.

1. المقاربة الجديدة: يتم التركيز في دراسة المقاولاتية هنا على ميلاد المنظمات الجديدة، معناه النشاطات التي تسمح لأحد ما بإنشاء مؤسسة جديدة بدلا من تلك المرتبطة بتطوير، إصلاح...، غالبا ما ينسب المقاولون النتائج الايجابية المحصلة بالأساس الى أسباب داخلية (أعمالهم، أفكارهم) أما الفشل فبالعكس ينسبونه الى أسباب خارجية (البيئة)، بينما يميل الملاحظين للتقليل من أثر العوامل الخارجية والمبالغة في تأثير العوامل الداخلية أو الشخصية لما يحكمون على سلوك المقاولين

تحليل المقاولاتية من هذه الزاوية يؤدي بالباحثين الى إلزامية الإجابة على الأسئلة التالية : كيف تنشأ المنظمات ؟ لماذا ؟ أين ؟ ماهي النشاطات التي تحدث في مسار البروز ؟ من الذي يشارك ؟ ولماذا؟ وفي الأخير اقترح حل بسيط لإشكالية معرفة من هو المقاول ومن هو الذي ليس بمقاول من خلال التمييز بين الاثنين عن طريق إنشاء المؤسسة، فإذا قمت بإنشاء مؤسسة أنت مقاول ومن لم تقم بإنشائها فأنت لست هو .

2. تكوين منظمة: وهنا اقترح (Kevin E. Learned 1992) نموذج مرحلي لتكوين منظمة حاول من خلاله ترجمة إمكانية الأفراد على إنشاء مؤسساتهم وإمكانية النجاح في ذلك، هذا النموذج يعمل على ثلاثة أبعاد لمسار الإنشاء التي تؤدي في النهاية الى قرار الإنشاء من عدم الإنشاء

2.1 الميل الى الإنشاء: بعض الأفراد يمتلكون تركيبة من الخصائص النفسية وماضي مهني يجعلهم أكثر ملائمة لتجربة الدخول في الأعمال أكثر من الآخرين.

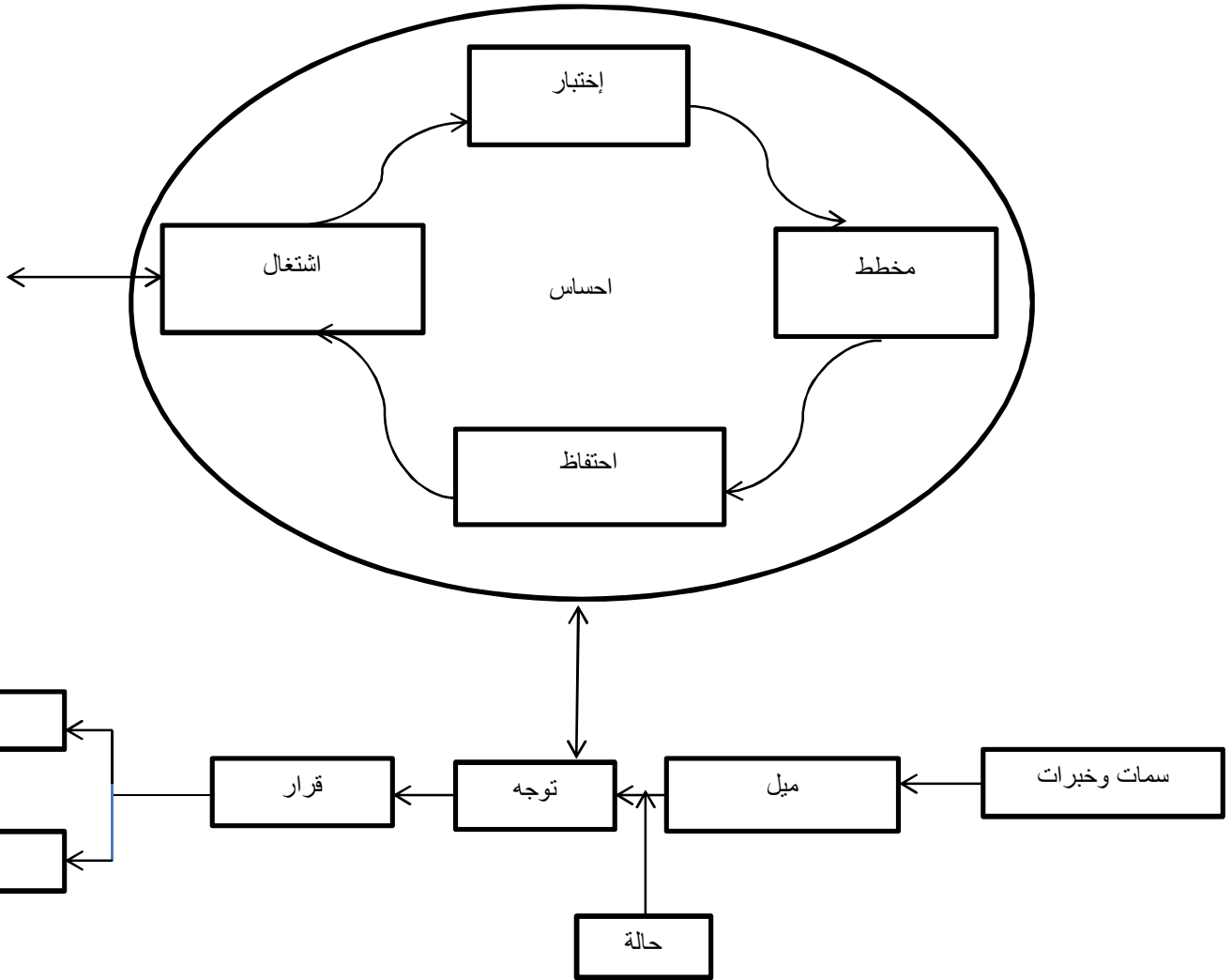
2.2 التوجه نحو الإنشاء: من بين هؤلاء البعض يواجهون حالات تحرك التوجه نحو إنشاء المنظمات.

2.3 هيكلية المعلومات: هذه المرحلة تتمثل في البحث في البيئة وايجاد المعلومات المعبرة واستخلاص المهام لتنفيذها من أجل خلق المنظمة.

2.4 القرار: الفرد الذي يمتلك التوجه نحو الإنشاء في نهاية المطاف ومن خلال تلك المعلومات سوف يقرر الإنشاء من عدمه.¹

¹ -محمد قوجيل، "دراسة وتحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص، ص: 55-56-

الشكل (1-7): نموذج (Kevin E .Learned 1992) لتكوين المؤسسة



المصدر: محمد قوجيل، "دراسة وتحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه

تخصص تسيير المؤسسات المتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقة 2016/2015، ص56

3. خصائص المنظمات الناشئة: وهنا أبرزت أربعة خصائص أساسية للمنظمة اثنان منها مرحلية

(إجرائية): التوجه والتبادل، واثنان هيكلية: الموارد والقيود لكن من الواضح جدا أن هذه الخصائص لا

تظهر في وقت واحد فالتوجه المقاولاتي غالبا يسبق الخصائص الثلاثة الأخرى التي تظهر بالترتيب ثم تبدأ

في التفاعل فيما بينها

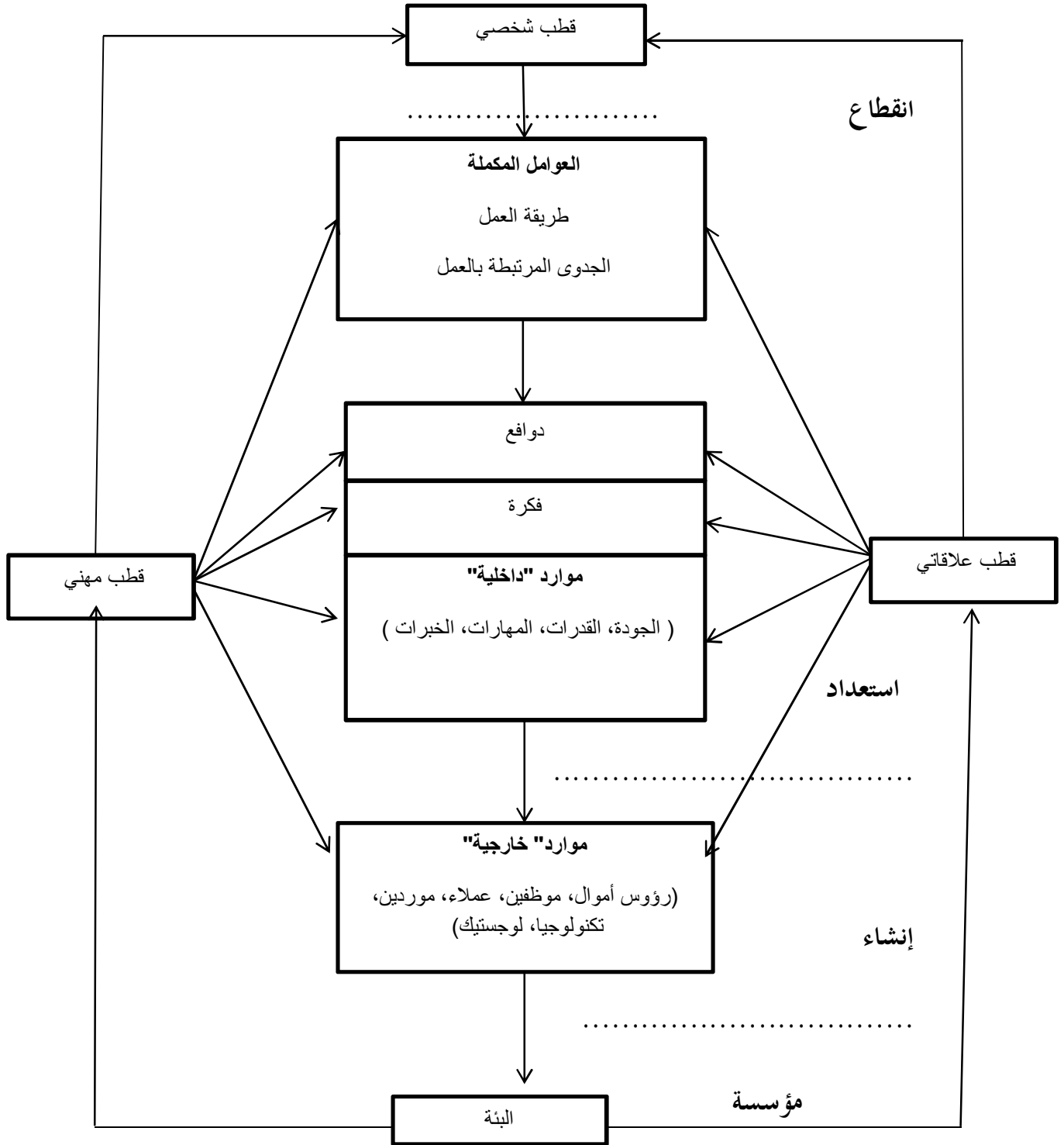
- التوجه أو الرغبة هي العامل الأول الضروري من أجل إنشاء منظمة فهي تعكس هدف أو أهداف المقاول، وهي بشكل عام تترجم في البحث عن المعلومة المفيدة من أجل التنفيذ.
- الموارد هي العوامل التي تتركب فيملا بينها لتشكل المنظمة، وتمثل عموما في الموارد المالية (رأس المال والقروض)، البشرية (الأشخاص)، المادية (المباني، آلات ومواد أولية).
- مفهوم القيد يعتبر معيارا جد مهم، فهو يتعلق بالتمييز بين المنظمة وبيئتها، وبين المقاول والمنظمة المنشئة في الواقع هو تتمثل في الإجراءات التي من خلالها بين المقاول وجود منظمته كالتسجيل في السجل التجاري مثلا أو الحصول على اشتراك هاتفي.
- التبادل يمثل العامل الأخير الضروري من أجل الوصول الى منظمة كاملة يمكن أن يكون في أمرين داخلي معناه بين المركبات أو خارجي مع البيئة.
- و أخيرا النجاح المحقق اليوم من خلال التحليل المرحلي للمقاولاتية أو مجال علوم التسيير الأكثر اتساعا، لا يجب أن يغطي أنه إذا كان الطريق المتبع مهم بالنسبة للمقاول أو المسير، هذا لا يعني بالرغم من ذلك من الحصول على النتيجة، فالمقاول أو المسير مطالبين أساسا بتحقيق النتائج حتى إذا كانت سيئة وغير مرضية دائما.¹

ثانيا : نموذج Marois:

نموذج Marois ذو الاصل الاجتماعي يقترح مخططا لمسار تكوين مؤسسة قادرة على الاستمرار على قيد الحياة كما جاء من خلال الاعمال الذي قام بتحليلها، حيث نجد ان مفاهيم الانتقال، الاستعداد للعمل، جدوى الفعل الذي جاء بها Shapero وتعدد الاوجه التي جاء بها الاجتماعي M.Grozier وكذلك Arocena، كما اقترب من الاعمال Pleitner، عندما حدد ثلاثة مراحل مميزة في المسار المؤدي الى انشاء المؤسسة: الانقطاع، الاستعداد (تحضير الموارد)، الانشاء، تظهر وتتهيكل حول ثلاثة اقطاب متاحة وفي تفاعل مستمر، تتمثل في اقطاب علاقاتية، شخصية ومهنية، هذه الاخيرة تحدد بنية معقدة وخاصة في كل حالة من الاقطاب، والتي تعمل كمتغير نظام عمل الانطلاق وتحقيق فكرة الانشاء، في الأخير طورت مقارنة H.Le marois طبعة جديدة لنموذج A.Shapero اثرت مساهمات التحليل الاستراتيجي المصورة من طرف M.Grozier.

¹- محمد قوجيل، "دراسة وتحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 57

الشكل (1-8) : مسار إنشاء منظمة قادرة على الاستمرار (Le marois)



المصدر : Christian Bruyat ,**creation d'entreprise : contributions épistémologique et**

modélisation. Thèse pour le doctorat és sciences de Gestion- Université Pierre Mendés France(Grenoble II Ecole supérieur des affaires ; Présentée ets= soutenue le 20 octobre

1993 ;p422

ثالثا: نموذج Bruyat:

اقترح Christian Bruyat شكلا عاما لمسار انشاء المؤسسة، تقوم فكرته قبل كل شيء على تحديد اقوى الاوقات، تغييرات الوتيرة في النشاط او في الجهود المقدمة وتحديد اهمية بعض القرارات الوسيطة او النهائية، حتى اذا كان كل الانقطاع ناتج بالاساس عن الواقع، كما تمت الاشارة له في اطروحة هذا الكتاب والذي استلهمت هي ايضا من نماذج اخرى تسمح بسهولة بالفهم الجيد للمسار المعقد .

في هذا النموذج، هناك ستة (6) وضعيات مميزة، كل منها تقدم طريقة عمل معينة:

➤ **الوضعية 0:** تعني ان امكانية انشاء المؤسسة غير موجودة، هذه الحالة يكمن ان تفسر من خلال نقص المعلومات المرتبطة بالتعليم، بالشخصية او بيئة الفرد؛

➤ **الوضعية 1:** تشير الى ان امكانية انشاء المؤسسة موجودة، في هذه الحالة يمتلك الفرد المعلومات الكافية من اجل معرفة وفهم ماهي عملية انشاء المؤسسة؛

➤ **الوضعية 2:** هذه الحالة تشير الى ان عملية الانشاء مخطط لها، فهي تعتبر بالنسبة للفرد كبديل ممكن للحالة التي يوجد بها، فهو يحاول تحديد نوعية المؤسسة التي يستطيع انشاءها بدون تخصيص الكثير من الوقت والجهد لهذه المسألة؛

➤ **الوضعية 3:** تعني انه يتم البحث عن نشاط مقاولاتي، حيث يبحث الفرد في هذه الظروف بنشاط عن فكرة ما ويحاول تقييم كل شيء، في الوقت الذي يواصل فيه القيام بنشاط حر في اذا كان باحث عن عمل، فهو يستمر عموما في البحث في الوقت الذي يقوم فيه باختبار فكرته لانشاء المؤسسة، فهو يعمل عن البحث عن المعلومات انجاز دراسات، تطوير مشروعه واستثمار الوقت والمال، هذه المرحلة يمكن ان تنطلق من التخلي عن فكرة ومشروع او من انشاء مؤسسة والانتقال الى المرحلة القادمة؛

➤ **الوضعية 4:** تعني ان عملية قد انطلقت والمؤسسة تم انشاؤها وبدأت في الانتاج والبيع، في هذه المرحلة من الصعب او من المستحيل العودة الى الخلف، هناك تغلب للجانب المالي والنفسي، كما

تكون المؤسسة خلال ذلك في مرحلة أكثر دقة في وجودها، لكنها تبقى هشة كثيرا واسباب فشلها عديدة.

➤ **الوضعية 5:** تشير الى أن العملية قد أنجزت والمؤسسة ضمنت توازنها في عملية الاستغلال، لقد أصبحت وحدة اقتصادية معروفة من طرف شركائها الخارجيين، نجح المقاول في أول اختبار للانتقال، هو يحمل الدليل على أن مشروعه قابل للحياة ويتواجد من الان في حالة مسار مؤسسة مصغرة، صغيرة ثم متوسطة .

عملية الانتقال من وضعية لأخرى في هذا المسار ليست تلقائية فالمقاول يمكن ان يرفض عملية الإنشاء ويعود إلى مرحلة سابقة أو تفشل العملية ويحصل المقاول على خبرة وبعدها يعود إلى فكرة الإنشاء من جديد

كل فرد يشرع في مسار إنشاء مؤسسة كما اشار Bruyat يكمل عددا كبيرا من العمليات ويجب أن يأخذ العديد من القرارات، هذه النظرة لإنشاء المؤسسة تعطي للمقاول وضعية مركزية وتكون أساس القرارات وديناميكية مسار نظام العمل الخاص بكل حالة هذا النظام يتشكل حول تصورات ظرفية للمقاول .

خلاصة

من خلال دراستنا للفصل توصلنا إلى أن المقاولاتية مجموعة الأنشطة والمساعي التي تهدف إلى خلق وتطوير مؤسسة وبشكل أكثر عمومية خلق نشاط معين وقد أطلق على صاحب هذه العملية بالمقاول الذي امتاز بعدة صفات والتي من أهمها هو أن يمتلك روح المقاولاتية نظرا لأهميتها في تدعيم وتشجيع المقاولاتية والتي نجد لها دورين أساسيين تتميز بهما : الدور الاقتصادي والإجتماعي، وتعتبر البيئة المقاولاتية أو ما يعرف بالمحيط المقاولاتي المؤثر الأساسي في كل مرحلة من مراحل العملية المقاولاتية والتي هي بمثابة محفز لهذا النشاط ومن أجل هذا تم اقتراح نماذج نظرية من أجل وصف هذه الظاهرة وإنشاء المؤسسات ولهذا نجد النماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي، نماذج تحديد الفرص الاستثمارية والنماذج الاستراتيجية لتكوين مؤسسة.

تمهيد

لسياسة التشغيل أهمية بالغة كونها تهتم بالموارد البشري فهي تعبر عن واقع أي مجتمع وذلك لكون التشغيل يمثل محور واهتمام جميع شرائح المجتمع

كما أن سياسة التشغيل لا تعبر عن سياسات الإقتصاد الكلي فقط وإنما هي عبارة عن إجراءات تطبيق على مستوى كيل السياسات (التعليمية، الإقتصادية، الصناعة والصحية ...) ويكون هرما من الإجراءات أن تشترك كل السياسات بالنهوض بالتشغيل فكان لزاما على حكومات الدول الأخذ بجميع التدابير والآليات التي تعتمد عليها في سبيل إستحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لمكافحة البطالة، إذ التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة، ولذلك فإن معالجة قضية التشغيل تقتضي من جهة التحليل احتياجات سوق العمل، أي جانب العرض، ومن جهة ثانية تحليل مشكلة البطالة وهو ما يمثل جانب الطلب .

لذلك فإننا ومن خلال هذا الفصل نهدف إلى تحديد مفهوم سياسات التشغيل وكذا أهم البرامج والأجهزة المكلفة بدعم التشغيل في الجزائر، وذلك من خلال المباحث الثلاثة التاية :

المبحث الاول: الإطار النظري للتشغيل

المبحث الثاني : ماهية سياسة التشغيل

المبحث الثالث : سياسات التشغيل في الجزائر

المبحث الأول : الإطار النظري للتشغيل

يعتبر التشغيل ذو مكانة هامة في علم الاقتصاد وعلم الاجتماع، ونظرا لما يشغله من أهمية كبيرة سواء على المستوى الاقتصادي والاجتماعي فهناك عدة نظريات إقتصادية وسوسولوجية تناولت هذا الموضوع بدراسته نظرا لما له دور وأثر في المجتمع، فهو أداة للتواصل بين الناس كما يعتبر وسيلة لتنمية قدرات الأفراد .

المطلب الأول : ماهية التشغيل

فهناك العديد من التعاريف الخاصة بالتشغيل وهذا راجع لأهميته في المجال الإقتصادي والاجتماعي وتحديد مفهوم التشغيل والأسس العامة له أمرا صعبا في ظل تعدد التعاريف المعتمدة

1) مفهوم التشغيل ومبادئه :

يعرف التشغيل لدى بعض الباحثين بأنه "تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من إستقطاب لليد العاملة وتعيينها في مناصب العمل في هيكلها التنظيمي بغية تحقيق أهداف إجتماعية وإقتصادية وسياسية¹

كما يعرف عند الاقتصاديين بأنه "إستخدام قوة العمل في مختلف الانشطة الإقتصادية، حيث يشترط أن يشارك الشخص المستغل في العمل وأن يكون له الحق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين، وكذا حقه في الامتيازات المترتبة عن مساره المهني"

أما فيمبل يخص المفهوم التقليدي فينظر إلى التشغيل على أنه "تمكين شخص من الحصول على العمل أو الإنشغال به في مختلف الانشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب².

غير أن هذا التعريف يتميز بنوع من القصور وعدم الدقة من حيث كونه لا يحدد الشروط أو الإختصاصات الواجب توفرها في العامل والجوانب الأخرى التي تخص المؤسسات المستخدمة والمكونة للعامل المؤهل.

¹ - بوجمة كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2005-2006، ص15.

² - الطاهر روتر، إشكالية التشغيل في الجزائر، سياسات التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر، 1997، ص25.

لكن المفهوم الحديث للتشغيل لا يحمل المعنى مناقض للبطالة، كما أنه لا يتضمن معنى العمل فقط بل يشمل الإستمرارية في العمل وضمن التعيين أو الراتب للعامل تبعا لإختصاصه ومؤهلاته، أو التي يجب على المؤسسة الإعتراف بها كما أنه يعطي الحق للعامل في المشاركة أو التمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الإجتماعية وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس وتطوير وترقية العمل .

فالتشغيل إذن هو إستخدام قوة العمل لمختلف الانشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل، وأن يكون له الحق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب، وكذا حقه في الإمتيازات التي تترتب عن مساره الوظيفي، بما في ذلك الترقية وحق الإستفادة من الخدمات الإجتماعية والتأمين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها القانون¹.

2) مبادئ التشغيل

تخضع عملية التشغيل بشكل عام إلى مجموعة من الضوابط والأحكام القانونية التي كانت من إفرات التحول الديمقراطي على الخريطة الدولية أو المجتمعات المعاصرة التي باتت تنتهج مبادئ عامة وشاملة تشترك فيها جميع النظم، من بين هذه الأسس والمبادئ نذكر :

1.2- مبدأ المساواة : هو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء أو الرجال على أساس

الدين المعتقد أو الرؤيا.....الخ

2.2 - مبدأ الجدارة : يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانيات عملية مهنية وبدنية معينة

ويجد تطبيقه هو الأخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، و في ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه.

وهكذا نجد أن المشرع وضع في المادة 06 مبدأ الحق في العمل حيث نص في العمل مضمون طبقا للمادة 69 من الدستور أن المادة 24 من هذا القانون فقد ذهبت إلى أبعد من ذلك حيث جعلت المجتمع يقوم على العمل وشروط للتنمية ومصدر للرزق بالنسبة للعامل كما أن المشرع لم يكتفي بتقرير هذا

¹-ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايد، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان

المبدأ إنطلاقاً من قاعدة (كل حسب قدرته كل حسب عمله) بل عمل على إحاطته بمجموعة من الإجراءات الكفيلة بتحقيقه ميدانيا وعمليا لتخطيط عملية التوظيف والتكوين طبقاً للمادة 61 من القانون العام للعامل .

المطلب الثاني : أنواع التشغيل والشروط القانونية

للتشغيل أنواع متعددة وشروط قانونية تضبطه نذكر منها :

1) أنواع التشغيل :

1.1- التشغيل الكامل : وهي الحالة التي يوجد فيها عمل لكل العمال المتاحين والذين يرغبون في العمل وهذا لا يعني أنه وجد من الوظائف بقدر ما يوجد من العمال هذا المفهوم نظري لا يمكن تحقيقه على أرض الواقع، حيث أن العمالة الكاملة ليست كاملة تماماً، ولكي تكون العمالة كاملة هدفاً عملياً يمكن إدارته، يجب أن تعرف العمالة بطريقة تتسع للأشخاص غير القادرين وغير الراغبين في العمل¹

2.2- التشغيل الدائم : وهو الاستخدام الدائم للعامل بموجب عقد عمل غير محدد المدة ويمكن تصنيفه إلى² :

أ) التشغيل المباشر : وهو قيام المنشأة بشغل الوظائف الحالية مباشرة، دون اللجوء لمكتب توظيف للترشح لهذه الوظائف .

ب) التشغيل المؤقت : هو أحد أشكال الاستخدام المؤقت يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة، كأن يشغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوية، أو أن يشغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة مثل استخلاف في الاساتذة، وقد إزداد الإتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامناً مع جملة من المتغيرات التي حدثت خلال السنوات الأخيرة في شروط أسواق العمل الدولية ويهدف التشغيل المؤقت³ إلى مواجهة ثلاث أصناف من الوضعيات هي :

¹ - فطيمة حاجي، متطلبات آساليب النمو في التشغيل الشباب في ظل إتفاقية الشراكة الأورو جزائرية، ورقة بحثية مقدمة إلى ملتقى الوطني حول

سياسة التشغيل في دورها في التنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر يوم 13-14 أبريل 2011، ص 2

² - عمار رواب، صباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد 05، جامعة الجزائر، 2011، ص 70.

³ - زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الإدارية، إنجليزي فرنسي عربي، طبعة 2، بيروت، الكتاب اللبنانيين، 1994، ص 247

✓ تعويض العامل الغائب

✓ نمو إستثنائي أو مفاجئ للعمل

تشغيل فئات قليلا ما يتم تشغيلها نت بين طالبي العمل اطر سياسة التشغيل القانونية والتنظيمية :
إن تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر، إقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا .

فالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي يتم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، إلا أنه يمكن إلى بعضها فعلى سبيل المثال القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل¹، الذي نص في مادته الثالثة على أن "تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجال :
-المحافظة على التشغيل وترقيته .

-الدراسات الإستشراافية المتعلقة بالتشغيل

-المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته .

-أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل .

-أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره

و القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل²، الذي حدد أهدافه في مداته الأولى منه والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الإجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة والمرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها³ والتي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال :

-تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك .

¹ - القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، جريدة رسمية، العدد 83 الصادرة ف 26 ديسمبر 2004 .

² - القانون رقم 06/21 المؤرخ في 11/12/2006 المتعلق بتدابير تشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية العدد 80 الصادرة في 11/12/2006

³ - المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، جريدة الرسمية، عدد 09 الصادرة في 19 أبريل 2006

- تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية الوظيفة رصد سوق العمل وتقسيمها
- تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية، في
تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي، الخاص بتكثيف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات
عروض العمل المتوفرة

- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية وكل
مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة وإنجازها .

- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج

- تطوير مناهج تسيير سوق العمل، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقييسها ..
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب
وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الاجانب وتسييرها .

محددات التشغيل :

تندرج سياسة التشغيل ضمن عدة محددات يمكن إنجازها فيمايلي :

- مستوى التنمية لكل بلد : يخص المجال الاقتصادي والاجتماعي، فالأول يرتكز على طبيعة
الأنشطة الاقتصادية من خلال إيجاد تكامل بين مردودية أدائها الاقتصادي و تكثيفها لليد العاملة، أما
الثاني فيهتم بطبيعة العلاقات بين مختلف العمال والنقابات والمؤسسات المستخدمة مرده إلى ارتفاع
مستويات التكاليف خاصة الأجور منها، فإن طبيعة العلاقة بين العامل والمؤسسة التي تستغله قد تدفعه
للتضحية للحفاظ على منصب عمله، من جهة أخرى هذه الإجراءات حدث من شأنها أن تمنع معدلات
البطالة على الأقل من الإرتفاع، كما في شركة طيران البلجيكية SABENA حيث قبل 80 بالمائة
من عمالها خفض اجورهم بنسبة تتراوح بين 2 إلى 15 لإنقاذ شريكاتها

- قدرة الدولة على تنمية الموارد البشرية : وذلك فيما يخص حجم النمو لمستويات التأهيل
والتكوين واكتساب الخبرات .

- توفير نظام دقيق ومتكامل للمعلومات : يقصد بها المعلومات ذات الصلة بالتشغيل وحجم القوة
العاملة من حيث مستويات التأهيل بها، تصنيفها حسب الجنس وتحديد طبيعة وخصائص هيكل البطالة

السائدة، وتمثل قاعدة المعلومات في تدعيم نظام التخطيط المستقبلي والتنبؤ بمستويات التشغيل قصد توفير مناصب العمل الضرورية لتجنب الضغوطات الإجتماعية التي قد تنشأ وتحدث في المستقبل.¹

المطلب الثالث : أهداف وأهمية التشغيل

لقد تعددت أهداف التشغيل نظرا لأهميته في مجال التنمية اللقد تعددت أهداف التشغيل نظرا لأهميته في مجال التنمية الإقتصادية والإجتماعية في المجتمع ويمكن تحديد الأهداف الاساسية للتشغيل وفيمايلي تتحلى أهميته .

1) أهداف التشغيل:

يمكن تحديد أهداف التشغيل والتي تتمثل فيمايلي:²

✓ **توفير فرص العمل :** حيث تخضع هذه العملية إلى عنصر التخطيط القوى العاملة من أجل تحديد الإحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة، وكيفية توزيعها على القطاعات الإقتصادية .

✓ **تكوين وإعداد القوى العاملة :** إن عملية التدريب تمثل كل عملية يتم عن طريقها تنمية أو زيادة المهارة والمعرفة لليد العاملة من أجل تحقيق هدف معين، يتمثل في تحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية من الدقة والاداء، حيث الإقتصاد في الجهد والوقت كذا في الأداء

✓ **تنظيم علاقات العمل :** وتتم من خلال الإطار القانوني أو التشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة من أجل تنظيم علاقة أرباب العمل والعمال ضمن إطار قانوني يتضمن الحقوق والواجبات .

✓ **إشراك كل فرد في الحياة الإقتصادية للمجتمع**

✓ **رفع مناصب شغل**

✓ **القضاء على البطالة، وبالتالي ما يصاحبها من أفات الإجتماعية خطيرة كالفقر، التخلف**

والامية.

¹ - معاشو طارق، مرجو عبد القادر، دور المؤسسات المصغرة في دعم التشغيل في ولاية تيارت، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تخصص اقتصاد عمل، جامعة ابن خلدون، 2017-2018، ص38

² - مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن، الطبعة الاولى، 2009،

2) أهمية التشغيل

تتجلى أهمية التشغيل فيما يلي :

✓ التشغيل يعطي الفرصة للجميع للحصول على وظائف والدخول في عالم الشغل وبالتالي الحد من الفقر ومن أجل الإستفادة التامة من القدرات البشرية في مجال فرص الدخل والثروة .

✓ التشغيل يمهّد الطريق للتنمية الإقتصادية والإجتماعية، أو هو الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة والدخل .

✓ القضاء على العنصرية وتحقيق المساواة بين الأفراد

✓ زيادة عدد السلع والخدمات التي ينتجها المجتمع وبالتالي زيادة الإنتاجية

✓ تأمين الفرد مدخول يدعم ثقته في المستقبل، وهذا المضمون هو الذي يكمن وراء نص الخاص

لحق العمل، و الذي تتضمنه دساتير بعض الدول .

المبحث الثاني : ماهية سياسة التشغيل

تحتل سياسة التشغيل بأهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية، ولا يقتصر هذا الإهتمام على المستوى المحلي بل يمتد إلى المستوى الدولي، بحيث يتخذ هذا الإهتمام مجالا واسعا فمنها ما يتعلق بالجانب الإقتصادي والإجتماعي ومنها ما يتعلق بالجانب السياسي وكل هذا يهدف بدرجة الأولى إلى محاربة ظاهرة البطالة التي أصبحت تعاني منها إقتصاديات الدول، ومن أجل مواجهة هذه الظاهرة تم الإعتماد على برامج وسياسات لدعم التشغيل خاصة فئة الشباب وفي هذا المبحث سنتناول مفهوم سياسة التشغيل وأهدافها وكذا الرامح والأليات لسياسة التشغيل

المطلب الاول : مفهوم سياسة التشغيل وانواعها

تعتبر سياسة التشغيل جزء من السياسات الإقتصادية والإجتماعية في البلاد على إعتبار أنه لا يمكن الإهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من أجل سبل العيش الكريم للمواطن

1) مفهوم سياسة التشغيل :

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين¹

➤ **سياسة :** من مصدر "ساس" بمعنى تولى امرها وتسيير اعمالها وتدير شؤونها وهي مجموعة من الاجراءات الادارية والتدابير التنظيمية .

➤ **التشغيل :** من "شغل" بمعنى أسندت الأعمال اليهم، و يشمل كافة عمليات التأثير التي يحدثها الانسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء اخر .

إصطلاحا : تعرف سياسة التشغيل على انها مجموعة من الاجراءات تصمم وتطبق على مستوى سياسات الاقتصاد، السياسات القطاعية التعليمية، الصحية، الفلاحية وسوق العمل..... أي أنها تندرج ضمن كل سياسات الاقتصاد الكلي، ويكون الهدف من هذه الاجراءات ان تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيقه بشكل كامل².

¹ - سميحة يونس، إتجاهات خريجي الجامعات نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، قسم علم الإجتماع، كلية الاداب والعلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007، ص76.

² - سميحة يونس، إتجاهات خريجي الجامعات نحو السياسة الوطنية للتشغيل، نفس المرجع السابق، ص77.

تعريف آخر "أما الأسلوب الذي يتبناه المجتمع ازاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة وفي اعداد تكوين افرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقوانين والقواعد، وتعكس سياسة التشغيل إديولوجية النظام الاقتصادي او الاجتماعي القائم ونظرتة للعمل وحقه فيه" ¹.

- إن سياسة التشغيل لا تعتبر من السياسات الإقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصحية أو الفلاحية، وكذلك ليست سياسة لسوق العمل وإنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر، أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات الإقتصاد الكلي والسياسات القطاعية فضلا عن سياسة إقتصاد السوق، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيق التشغيل الكامل ²

- كما يشير مفهوم سياسة التشغيل إلى مجموعة التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أدائه والتقليص من الإختلالات التي يمكن أن تبرز أو يظهر في هذا السوق. ³

وعليه يمكننا تعريف سياسة التشغيل على أنها مجمل الإجراءات والتدابير التي تضعها وتنفذها الأجهزة الحكومية بالتنسيق مع مختلف الفاعلين في سوق العمل، من أجل تنظيمه وضبط معايير أدائه لتصحيح أي إختلال يطرأ عليه، و هذا بهدف الوصول إلى أعلى مستويات التشغيل وتنمية فرص العمل فهو يتناسق كما وكيفا مع مختلف مناطق وقطاعات الإقتصاد الوطني .

2) أنواع سياسة التشغيل

هناك تقسيمات مختلفة لسياسة التشغيل إلا أن الشائع منها نجده يقسم سياسة التشغيل إلى نوعين :

- سياسة تشجيع عميات التشغيل أو سياسة التشغيل النشطة

¹-قويدر بوطالب، الإصلاحات الاقتصادية والتشغيل في دول المغرب العربي، الإسماعلية المركز العربي للتنمية، (ب،ط)،2006،ص232

²- مداني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، نفس المرجع، ص 164 .

³- محمد دحماني أدريوشى، إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة لتحليل، اطروحة الدكتوراه، جامعة تلمسان، 2012، ص71

أ) سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة :

ب) سياسة تشجيع عمليات التشغيل أو سياسة التشغيل النشطة : يمكننا تعريف سياسة التشغيل النشطة على أنها سياسات تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة، وعلى تكييف اليد العاملة حسب حاجة الإقتصاد، ووفقا لهذه السياسة فقد أحصت OCDE جملة من السياسات التي تدخل ضمن هذا التصنيف.

✓-المصالح العمومية للتشغيل

✓التكوين المهني .

✓الإجراءات الخاصة بتشجيع الشباب

✓الإجراءات الخاصة باليد العاملة الغير كفأة والإعانات على التوظيف .

- سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة

وتعمل هذه السياسة حسب سوق العمل، والتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الإجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشطة، والتي أحصت L'OCDE مختلف الإجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تمثل في إجراءين هما :

✓منح تعويضات البطالة

✓التقاعد المسبق¹

هذا النوع من سياسة التشغيل تدرج ضمن فترة قصيرة أي يتمثل الهدف الاساسي للسلطات العمومية في إمتصاص أكبر قدر من القوى العاطلة ويتناقى منطق هذه السياسات مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل ، لهذا يمكن إعتبارها سياسة تشغيل خاملة، سلبية لأنها تستهدف إمتصاص البطالة الموجودة والرجوع بها إلى مستويات يمكن تحملها، دون أن يصل طموحها إلى غاية زيادة مستوى الطلب على العمل في الإقتصاد (خلق مناصب شغل)²

¹ - شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر- دراسة حالة لولاية تيارت، رسالة ماجستير كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، 2011-2012، ص:ص 104، 105

² - ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تخصص نفوذ وبنوك جامعة الجزائر 3، 2013-2014،

المطلب الثاني : أبعاد وأهداف سياسة التشغيل

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الإقتصادية والإجتماعية في البلاد، إنطلاقا من إعتبار أنه لا يمكن الإهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية وهو الهدف الأساسي التي تسعى إليه التنمية وعليه من الصعب إستعراض مختلف الابعاد والاهداف الرئيسية لسياسة التشغيل فعلى العموم يمكن القول أن أبعاد سياسة التشغيل متعددة الجوانب نذكر منها :

1) أبعاد سياسة التشغيل

✓ **البعد الإجتماعي** : يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الإجتماعية الناتجة عن أفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، زد على ذلك مجموعة الإنعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة .

3.1- البعد الإقتصادي : يرتكز على ضرورة إستثمار رأس المال البشري، أي رأس المال البشري، و يقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواءا موروثا أو مكتسبة، لا سيما المؤهلة منها في خلق الثروة الإقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية إقتصادية وإجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية من أجل منافسة المنتج الاجنبي ورياح المعركة التكنولوجية السريعة للتطور¹

3.2- الأبعاد الهيكلية والتنظيمية لسياسة التشغيل : ويقصد بها مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة بإتخاذ القرارات الجماعية خصوصا في مجال التخطيط والتنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها والتي تبدأ بالمستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدن أم قرى.²

كما تسعى هذه الابعاد إلى تحقيق مجموعة من الاهداف يمكن إختصارها :

¹ -عمراني إبراهيم، كياس منصور، دور التخطيط الإستراتيجي في سياسة التشغيل -دراسة حالة الجزائر- مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية

العلوم الاقتصادية والتجاري وعلوم التسيير، تخصص اقتصاد العمل ، جامعة ابن خلدون، ملحقة السوق -2017-2018، ص52

² - عبد الله هشام، سياسة التشغيل والحماية الإجتماعية للأجراء، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق

والعلوم السياسية ، جامعة ملاي الطاهر سعيدة، 2015-2016، ص12

✓ الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل من خلال إيجاد توازن بين العرض والطلب في مجال

التشغيل

✓ تحسين المؤهلات المهنية لدى طالبي العمل

✓ دعم الإستثمار في القطاع الإقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة

✓ تنمية روح المقابلة لاسيما لدى الشباب

2) أهداف سياسة التشغيل

يمكن حصر أهم الاهداف لسياسة التشغيل في :

✓ توفير فرص عمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية

إختيار العمل .

✓ الرفع من مستوى الفعالية الإقتصادية وزيادة الناتج القومي

✓ الرفع من المستوى المعيشي زيادة دخل الفرد

✓ تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل المهني او إكتساب المهارة في الأداء .

✓ تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني أو التشريعي الذي تحدد تشريعات العمل

الخاصة بكل دولة .

✓ ضبط أساليب ومواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها .

✓ تحقيق إستقرار في العمل وذلك عن طريق حماية العمال من التعسف بكل أنواعه .

✓ خلق مناصب أكثر تساهم في زيادة المداخيل

✓ تحسين قدرة العاطلين على الدخول في سوق العمل مثل التدريب والمساعدة في الحصول على

عمل وتحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن العمل.¹

المطلب الثالث : البرامج المنتهجة في سياسة التشغيل

تعتبر برامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متعددة ومتنوعة، ومختلفة المناهج

والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض

¹ - مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر 2000 - 2001، مجلة الباحث، العدد 10، ص12

الفئات العمالية مثل حاملي الشهادات الجامعية، الأمر الذي شكل ما يمكنه وصفه بالتجربة الوطنية، في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة .

1) الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 90/295 المؤرخ في 1990/09/08 المعدل والمكمل للأمر رقم 71/42 المؤرخ في 1971/06/17 وبذلك فإن الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، وتتكون من المديرية العامة، 11 مديرية جهوية وحوالي 165 وكالة محلية تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق العمل وتسيير العرض والطلب¹. ومن أشهر برامجها عقود ما قبل التشغيل أنشأ في جويلية 1998 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02 يتضمن إدماج الشباب في سوق العمل الحاملين لشهادات الجامعية ومهنية يدخلون للسوق لأول مرة الذين تتراوح أعمارهم بين 19-35 سنة² ومما سبق فإن هذه العقود " تبرم ما بين الوكالة والهيئة المستخدمة وبضمان وظيفة للشباب المترشح لشغل منصب " و بناءا عليه فهي إلتزام بين ثلاثة أطراف.³

2) الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب إقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال، وتتمحور هذه نشاطات حول الإجراءات التالية :

✓ دفع تأمين عن البطالة، و مراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا

✓ الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل .

¹- بن طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال فترة 1970-1980، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010، ص73

²- مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سبق ذكره، ص285

³- عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص293

✓ المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين¹.

3) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ENSEJ

أنشأت هذه الوكالة في 1996/07/02، إعتدتها الحكومة كجهاز جديد لتأطير سياسة دعم التشغيل والمتعلق بدعم تشغيل الشباب مع تحديد أشكال هذا الدعم وتكلفت بتأطير وتطبيق هذا الجهاز بثلاث نقاط أساسية :

✓ إدماج نشاطات الشباب في آليات السوق

✓ تدخل البنوك حسب المنطق الإقتصادي والمالي فيما يخص تقييم الو إتحاذ الأراء لتمويل المشاريع.

✓ إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة والإستشارة²

4) الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI)

تتكون الوكالة الوطنية من مجموعة الإدارات والهيئات التي تعمل على المستثمرين في تحقيق إستثماراتهم حيث تركز على تقييم المشاريع ودراستها ومن ثم إتحاذ القرارات بشأنها سواء بقبول أو برفض، كما تهدف إلى تشجيع وتطوير الإستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتطبيق المزايا الجبائية المرتبطة بالإستثمار والذي ينعكس إيجابا في إحداث مناصب شغل وتمثل مهامها فيمايلي :

-ضمان ترقية الإستثمارات وتطويرها ومتابعتها

-إستقبال المستثمرين المقيمين وغير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم .

-تسهيل القيام بالشكليات التأسيسية للمؤسسات وتجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشباك

الوحيد اللامركزي.

-منح المزايا المرتبطة بالإستثمار في إطار الترتيب المعمول به.

-تسيير صندوق دعم الإستثمار.

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

² - عززي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008، ص16

-التأكد من احترام الإلتزامات التي تعهد بها المستثمرين خلال مدة الإعفاء.¹

5) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

أنشأت هذه الوكالة بموجب مرسوم تنفيذي 14/1 في 2004/1/22، وهي آلية جديدة تهدف إلى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة ودعمها ومتابعتها، يخص هذا الجهاز الحرفيين والنساء الماكثات في البيت .

مهام هذه الوكالة في :

- ✓ تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما
- ✓ دعم ونصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر من تنفيذ أنشطتهم .
- ✓ منح سلفة بدون فائدة .
- ✓ إبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف المساعدات التي تمنح لهم
- ✓ ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدين

6) وكالة التنمية المحلية (ADS)

أنشأت هذه الوكالة في 29 جوان 1996 مهمتها محاربة الفقر، البطالة وتهيئ الإجتماعي وإعطاء فرصة للشباب حاملي الشهادة للإستفادة من هذه البرامج وتمثل في :

- ✓ منحة حاملي الشهادات (DIP) و هو برنامج خاص بالشباب حاملي الشهادات الجامعية أو تقنيين الساميين الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 .
- ✓ منحة النشاط الإدماج الإجتماعي (DAIS) : يهدف إلى إدماج الشباب البطال في عالم الشغل قصد إدماجهم إجتماعيا الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 40.
- ✓ منحة النشاطات ذات المنفعة العامة IAFG الشبكة الإجتماعية : يتكفل بالفئات المحرومة والمعوزة وعديمة الدخل لمحاولة إدماجهم في الحياة الاجتماعية والتخفيف من حدة البطالة .
- ✓ برنامج النشاطات من أجل الإحتياجات الجماعية ABC : يهدف إلى إدماج الشباب العاطلين عن العمل مهنيا وإجتماعيا وبذلك منحهم مشاريع صغيرة لا تتعدى قيمتها 2.000.000.00 دج يشغلون من خلالها عملا لمدة 3 أشهر.

¹ - عبد الله هشام، سياسة التشغيل والحماية الإجتماعية للأجراء، مرجع سبق ذكره ، ص 25

الوظائف المأجورة بمبادرة محلية : في سنة 1990 تبنت الحكومة جهازا يهدف إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة سنة واحدة تقتصر هذه الوظائف على الأشغال غير المنتجة وقليلة التأهيل، سمح هذا الإجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب في سنة 2004، إلا أن هذه الوظائف المنشأة مؤقتة تتركز في مجملها في قطاع الخدمات¹

-برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة :

يندرج هذا البرنامج ضمن الأجهزة الجديدة المطبقة في الجزائر في إطار محاربة الفقر وكل أشكال الإقصاء الاجتماعي، تم وضعه منذ عام 1997 للتكثيف من مناصب شغل مؤقتة في إطار السعي لمكافحة البطالة وليس هذا فحسب بل يهدف البرنامج إلى كذلك إلى خلق نشاطات إجتماعية من خلال ظهور مؤسسات مصغرة، وتتمثل القطاعات المحددة للاستفادة من البرنامج الأشغال ذات المنفعة العامة لاستعمال المكثف لليد العاملة في : قطاع الطرق، الغابات والفلاحة، الري البسيط، صيانة التراث العقاري المدني، التنمية المحلية، المحيط..... إلخ

"بخلاف النشاطات ذات المنفعة العامة الممولة بمنح الشبكة الاجتماعية يرمي برنامج ذات الأشغال ذات المنفعة العمومية لاستعمال المكثف لليد العاملة إلى تحقيق قيمة اقتصادية مضافة من خلال المشاريع ويعتمد في ذلك على القطاع الخاص قصد تشجيع روح المقاولة غنشاء مؤسسات مصغرة .²

تجربة صندوق الزكاة : تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003، حيث كان ينشط عن طريق اللجان (المركزية والولائية القاعدية)، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جمع موارد الزكاة وتوزيعها وتحديد طرق صرفها، من أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق أنه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين ويسدد في أجل لا يتعدى أربع سنوات³

¹ - عبد الله هشام، سياسة التشغيل والحماية الاجتماعية للأجراء، ص24

² - شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت - مرجع سبق ذكره، ص148

³ - داري سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع والآفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص114

المبحث الثالث : سياسات التشغيل في الجزائر

إرتبطت مسألة التشغيل في الجزائر بإشكالية التنمية الاقتصادية حيث أن التشغيل كان من بين أهم الأهداف التي يجب تحقيقها غداة الإستقلال، وكذا التغيرات الهيكلية التي طرأت على الاقتصاد بحيث كان اثر مباشر على مستوى التشغيل .

تناولنا في هذا المبحث اهم المراحل التي مر بها التشغيل في الجزائر

المطلب الاول : وضعية التشغيل في الجزائر من سنة 1966-1980

تمحورت اشكالية التشغيل في هذه المرحلة حول قضية البطالة التي كانت تعتبر مشكل اساسي في الجزائر بعد الاستقلال تنقسم هذه الاخيرة الى مرحلتين قبل 1973 كمرحلة اولى والفترة من 1974 - 1980 كمرحلة ثانية .

1) مرحلة ما قبل 1973:

تميزت هذه المرحلة باشكالية التشغيل بقضية البطالة التي انعكست على وضعية سوق العمل من خلال حجم العام لطلب العمل حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل¹ حوالي 35.17 % سنة 1971 و 31.91 % سنة 1973 كما تميزت هذه الفترة بمناصب العمل مؤقتة خاصة مجال قطاع البناء والاشغال العمومية .

كما تعتبر هذه المرحلة تحول إجتماعي بعد سنة 1966 شهدت عدة إنجازات قاعدية كبعض المنشآت الصناعية (مركب الصناعي حجار)²

- هذه الفترة أيضا تميزت بهيكل طلب عمل السنوي حيث قدرت معدل بـ 7 % من إجمالي طلبات العمل المسجلة كل ذلك من التخفيف من البطالة كما ساهم في تنظيم الهجرة إلى أوروبا إلى تقليل منها حيث سجلت 250.000 هجرة عالمية بالإضافة إلى عملية الإدماج الإداري في الوظائف التابعة للقطاع العمومي³ .

¹ - حسين مطاهري، التشغيل في الجزائر الواقع والأفاق، مجلة العمل الجزائرية، العدد 56، الجزائر فيفري 1988، ص 04

² - هرقون تفاعحة، سياسات دعم المؤسسات الصغيرة وأثارها على التشغيل، دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير، جامعة وهران، 2011-2012، ص ص: 24، 25.

³ - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سبق ذكره، ص 167

2) الفترة ما بين 1974 – 1980 :

عرفت الجزائر في هذه الفترة بتنفيذ برامج تنموية سخرت لها أموال ضخمة بهدف الخروج من التخلف والتبعية وتحسين الوضع المعيشي للجزائريين وتمثل هذه البرامج في الرباعي الأول والثاني بحيث يتميز هذا الاخير بالخصائص التالية :

✓ إستحواذ الصناعة على حصة الأسد من مجموع الإستثمارات بنسبة 43% موجهة اساسا إلى تطوير وتتمين قطاع المحروقات .

✓ الإهتمام بالجانب الإجتماعي وذلك من حيث توفير مناصب شغل
كما تميزت هذه المرحلة بإنخفاض ملموس لطالبي العمل مقارنة بالفترة الأولى
✓ إستقرار في عرض العمل بحيث كان الطلب على بعض القطاعات فقط كالبناء والأشغال العمومية .

✓ ضعف إنتاجية العمل

✓ التغير في إستخدام قوة العمل وذلك إنتقال المنتجين من الزراعة إلى الصناعة

المطلب الثاني : وضعية التشغيل في الجزائر 1980-1990

عرفت الجزائر في هذه المرحلة بتطبيق مخططين هامين من حيث حجم الإستثمارات البالغة أكثر من 715 مليار دج وهما المخطط الخماسي الأول والثاني .

1) الفترة 1980 – 1984

عرفت الفترة المتزامنة وتطبيق المخطط الخماسي الأول إنشاء 824700 منصب شغل
ولقد كانت مساهمة القطاعات الإقتصادية في إنشاء هذه المناصب كما هو موضح في الجدول رقم

أدناه

الجدول رقم (1.2) مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء مناصب الشغل في الجزائر خلال الثمانينات

1989-1985	1988	1986	1984 -1980	القطاعات
28000	5000	8000	105700	الصناعة
20000	11000	1000	221000	البناء والأشغال العمومية
44000	13000	8000	183000	الخدمات
143000	32000	45000	285000	الإدارة
20000	7000	12000	30000	الفلاحة
255000	61000	74000	824700	المجموع

Source : Abdelhamid Brahimi « l'économie Algerienne Défis et Enjeux », Edition Dahlab,Alger,1991,p322

يتضح لنا من الجدول اعلاه ان قطاعات البناء والأشغال العمومية والخدمات والإدارة قد ساهمت بإستحداث 689000 منصب شغل من المناصب الجديدة أي بنسبة اجمالية تقدر بـ 85.55 % في حين ساهمت الصناعة بـ 105700 منصب شغل بما يعادل نسبة 12.81% لتأتي الزراعة في المقام الاخير باستحداث 30.000 منصب شغل ما يعادل نسبة 3.64%

ترتبط هذه النتائج المسجلة في خلق مناصب الشغل الجديدة من طرف كل اقتصادي، بالحصة التي خصصت لكل قطاع من اجمالي الاستثمارات المخصصة خلال هذا المخطط، والتي ترتبط بدورها بالتوجه الجديد لسياسة تخطيط التنمية وهو التركيز على اعادة تنظيم الاقتصاد الجزائري، والتي تعمل في صالح القطاعات الاخرى خاصة منها الاشغال العمومية والخدمات .

(2) الفترة 1985 - 1989 :

عرف التشغيل خلال هذه الفترة - فترة تطبيق المخطط الخماسي الثاني- بحيث مرت الجزائر في هذه الفترة بوضع إقتصادي متميز وذلك من خلال ضعف معدل النمو وزيادة عدد السكان القادرين والراغبين في العمل حيث تجاوز 4.5 مليون شخص سنة 1985 ليصل إلى 5.6 مليون شخص سنة 1989 مما أدى إلى زيادة البطالة حيث تجاوز عدد البطالين في مجتمع الجزائري مليون بطل سنة 1987

وذلك خلافا لتوقعات المخطط الخماسي الثاني في إحداث 940000 منصب عمل عند نهايته حيث أن إنشاء مناصب جديدة تراجع من 74000 سنة 1986 ليصل إلى 59000 سنة 1989 ومن خلال ملاحظة الوضع العام نجد أن وضعية التشغيل حسب القطاعات لم تتغير وبقي نسبيا عقد نهاية المخطط بإستثناء قطاع الإدارة الذي تغير نصيبه من مجموع التشغيل الإجمالي من 22.8% إلى 25.2% وبذلك تبقى الإدارة في المرتبة الأولى من حيث زيادة مناصب عمل جديدة ، ويرجع ذلك نتيجة إستفحال الأزمة الإقتصادية وهي تعتبر أسوأ فترة عرفتها الجزائر حيث تدهورت عدد المناصب الشغل وإرتفعت نسبة البطالة بشكل رهيب نتيجة غلق المؤسسات وتحلي الدولة عن دورها في الإقتصاد الجزائري .

ضف إلى ذلك الأزمة الإقتصادية العالمية، والتي ضربت بقوة الإقتصاد الجزائري نظرا لتقلص موارد الصادرات من العملة الصعبة نتيجة تراجع أسعار النفط وهو ما إنعكس مباشرة على الإستثمارات العمومية التي قلصت بشكل ملحوظ أمام تراجع التمويل وقد أدى ذلك إلى إنخفاض معدل خلق مناصب شغل جديدة، بل وتهديد المناصب الجديدة

المطلب الثالث : وضعية التشغيل في الجزائر إنطلاقا من 1990

عرفت هذه الفترة وضعاً إقتصادياً صعباً للغاية، حاولت السلطات الجزائرية معالجته بمجموعة من الإصلاحات الإقتصادية بدعم من المؤسسات النقدية والمالية الدولية، وذلك لتتخذ إجراءات صارمة برزت أثارها جلياً على المستويين الإقتصادي والإجتماعي .

1) الفترة الممتدة ما بين 1990 – 1999

رغم الإصلاحات الرغم الإصلاحات الإقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات إلا أن إستفحال الأزمة أثر سلباً على الأوضاع الداخلية في إنخفاض أسعار المواد الخام المصدرة وشح مصادر التمويل الخارجي، وتضخم الديون وارتفاعاً خدمة الديون ونشوب أزمة المديونية¹ مما أدى إلى تطبيق برامج إستعجالية فكان ذلك بتطبيق برنامج التعديل الهيكلي، وكانت أثاره على العالمين وذلك بطرد الكلي أو الجزئي أثر عمليات إعادة الهيكلة وحل المؤسسات الإقتصادية العمومية التي لم تحقق مردودية إقتصادية مقبول.

¹ - مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) مرجع سبق ذكره، ص174.

الجدول رقم (2.2) : يوضح تطور عدد المؤسسات المنحلة وعدد العمال المسرحين

السنة	عدد المؤسسات المنحلة (مؤسسة)	عدد العمال المسرحين (عامل)
1994	20	20908
1995	300	236300
1996	162	100498
1997	503	162175
1998	239	115137
2000-1999	225	-
المجموع	1224	635018

المصدر : سعدية قصاب "إختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004" أطروحة

مقدمة ضمن متطلبات شهادة دكتوراه في العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر، 2005-2006، ص111

من خلال الجدول أعلاه تبين ان عدد المؤسسات الوطنية المنحلة على أثر تطبيق برنامج التعديل

الهيكلي هو 1224 مؤسسة وطنية، وهو مما أدى إلى تسريح 635.018 عامل .

أما عن إنشاء مناصب الشغل الجديدة خلال فترة 1990-1999 فقد تم إنشاء 601.000

منصب شغل¹.

بلغ عدد الوافدين الجدد لسوق العمل مليون طالب عمل في حين بلغت مناصب الشغل التي تم

توفيرها من قبل الإقتصاد الوطني خلال هذه الفترة 40000 منصب شغل جديد²

أما سنة 1995 بلغ عرض العمل إضافي 260 ألف، وسنة 1996 بلغ 300 ألف طلب شغل

إضافي وعليه نستنتج أن الإقتصاد الجزائري لم يوفر سوى 158 ألف منصب شغل خلال هذه الفترة هذا

¹ - الأرقام الواردة في هذا الجزء من البحث متتقة من : بوبكر بن العايب، دراسة تحليلية لتطور الشغل في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في العلوم الإقتصادية، فرع القياس الإقتصادي، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص28.

² - Fodil Hossam, *Chronique de l'économie Algérienne vingt ans de réformes libérales 1986-2004 les chemins d'une croissance retrouvée*, Edition l'économie d'Algérie, Algérie, 2005, p86

يبين أعداد الشباب الداخلين لسوق العمل الذين ليس لهم أمل في إيجاد منصب شغل أمام تراجع عدد مناصب الشغل الجديدة إلى 142 ألف منصب شغل سنة 1996¹

2) الفترة الممتدة 1999 – 2013

لقد عرف قطاع الشغل أزمة حادة خلال تطبيق برنامج التعديل الهيكلي، بسبب الشروط المفروضة من قبل صندوق النقد الدولي التي تمحورت أغلبيتها على :

✓ مواصلة تصحيح الإختلالات الهيكلية للوصول إلى الإستقرار الكلي بهدف مواصلة تصحيح الإختلالات الهيكلية للوصول إلى الإستقرار الكلي بهدف عادة بعث النمو .

✓ التركيز على مصادر النمو وتحرير الإقتصاد

وهذا ما أدى إلى زيادة معدل البطالة ومن أجل تصحيح الأثار السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي على سوق العمل وإدماج الشباب قامت بنطبيق برنامج الإنعاش الإقتصادي، خصص له مبلغ 525 مليار دولار أي 7.7 مليار دولار يكتسي هذا البرنامج أهمية بالغة من الناحيتين الإقتصادية والإجتماعية، بغية تحقيق التوازنات الإقتصادية الكبرى والقضاء على الفقر والتخفيف من حدة البطالة وهذا البرنامج يهدف إلى ثلاث محاور رئيسية :

✓ الحد من الفقر وتحسين المستوى المعيشي

✓ تحديث البنية الأساسية للإقتصاد الوطني وبالتالي توفير الشروط المناسبة لجلب الإستثمار

الأجنبي.

✓ توفير المزيد من مناصب الشغل للتخفيف من ظاهرة البطالة التي بلغت مستويات حرجة.²

ساهم هذا البرنامج بإمتصاص البطالة، بحيث منذ إنطلاقه سمح بإنشاء 751.812 منصب شغل منها 464.930 منصب دائم و292.882 منصب مؤقت، وقد إستفادت المؤسسات الخاصة بشكل معتبر بحيث بلغت حصيلة هذا البرنامج 22.400 مؤسسة مع نهاية جوان 2004 وهذا العدد

¹ - أحمد شفير، التحولات الإقتصادية والإجتماعية وأثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي، منظمة العمل العربي، المعهد العربي للثقافة العملية وبحوث العمل بالجزائر، ص:157-158.

² - غرزي سليمة، مرجع سبق ذكره، ص:127

يفوق عدد المناصب المتوقعة والمقدرة بـ 713.50 وبالتالي هذا البرنامج قد حقق أهدافه وبزيادة قدرها 38.662 منصب شغل.¹

3) البرنامج التكميلي لدعم النمو الإقتصادي 2005-2009 هو مشروع يهدف إلى تدعيم النمو، رصد له 4.200 مليار دج.²

ساهم هذا البرنامج في إنشاء 122.000 منصب شغل إلى غاية 2007 منها 756.000 منصب شغل دائم أي ما يقارب 62 % من المناصب المستخدمة بمعدل 400.000 منصب عمل سنويا .

4) برنامج توطيد النمو الإقتصادي 2010-2014 : خصصت الجزائر لهذا البرنامج غلafa ماليا قدر بحوالي 286 مليار دولار .

ساهم هذا البرنامج في مجال الشغل بمبلغ 350 مليار دج من إجمالي البرنامج لمرحلة الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة وتمويل أليات إنشاء مناصب شغل جديدة.

¹ - سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الإقتصادية على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية - مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009، ص14

² - منصورى الزين، تداعيات سياسات الإصلاح الإقتصادي على مستوى الفقر - حالة الجزائر - جامعة سعد دحلب، البلدة، 2006، ص10

خلاصة

من خلال دراستنا للفصل توصلنا إلى أن التشغيل هو الدعامة الأساسية للنهوض بالإقتصاد وتحقيق التنمية الإقتصادية عن طريق إستقطاب ليد العاملة ورفع مؤهلاتها، وتعتبر سياسة التشغيل بمفهومها وأهدافها وأبعادها من أهم الوسائل التي إعتدتها الجزائر من أجل خلق مناصب شغل والتخفيف من حدة البطالة إضافة إلى البرامج المنتهجة لذلك، كما أن وضعية التشغيل في الجزائر مرت بعدة مراحل منذ الإستقلال إلى يومنا هذا مما أكد الجهود المبذولة من طرف الدولة.

تمهيد

إن الدور الذي ترمي إليه المقاولاتية من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو خلق مناصب عمل وذلك عن طريق الهيئات الداعمة من طرف الحكومة من وكالات وصناديق، وهي تلعب دورا كبيرا في تفعيل التنمية المحلية والمساهمة في الاقتصاد الوطني وخاصة التشغيل رغم الصعوبات والعراقيل التي تواجهها عبر جميع المراحل.

وعليه سنحاول تحليل وتقييم مدى مساهمة آليات المرافقة والدعم والمتمثلة في الوكالات والصناديق للمقاولاتية وكذا المناصب المستحدثة في ولاية تيارت وذلك من خلال ثلاثة مباحث نستعرضها على النحو التالي :

المبحث الأول: آليات دعم المقاولاتية في الجزائر

المبحث الثاني: مساهمة المقاولاتية في تفعيل التنمية

المبحث الثالث: مساهمة أجهزة الدعم المقاولاتي في استحداث مناصب شغل لولاية تيارت

المبحث الأول : آليات دعم المقاولاتية في الجزائر

نظرا للدور الذي تلعبه المقاولاتية في الاقتصاد الوطني من خلال مساهمتها في التخفيف من حدة البطالة التي بدورها شغلت حيزا كبيرا في التحليل الاقتصادي، مما أدى إلى إهتمام الدولة لدعمها وعليه تناولنا في هذا المبحث أجهزة الدعم التي انتهجتها الدولة لدعم المقاولاتية .

المطلب الأول : مفهوم وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

يعد موضوع تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم الموضوعات التي تشغل حيزا كبيرا من قضية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وعليه قمنا بالتطرق إلى مفهوم وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال مختلف الحقب الزمنية التي مرت بها البلاد بعد الاستقلال .

1) مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تصنف المؤسسات الاقتصادية من حيث الحجم إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة من جهة ومؤسسات كبيرة من جهة أخرى وهذا التصنيف يعتبر مفيدا في عدة مجالات، لذا إعطاء مفهوم واضح وموحد للمؤسسات الصغير والمتوسطة بشكل نهائي ووضع الحدود الفاصلة بينها وبين باقي المؤسسات الأخرى خاصة بعد انتشار المصطلح انتشارا واسعا في مختلف دول العالم. وفيما يلي سنعرض بعض التعاريف الدولية، ثم نقوم بإدراج التعريف المعتمد في الجزائر

1.1- تعريف البنك الدولي : يميز البنك الدولي عن طريق الفرع التابع له المؤسسة الدولية

للتمويل مابين ثلاث انواع من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي

أ) المؤسسة المصغرة : عدد موظفيها أقل من 10، و إجمالي أصولها أقل من 100000 دولار

أمريكي، وكذلك الحال بالنسبة لحجم المبيعات السنوية

ب) المؤسسة الصغيرة : وتضم أقل من 50 موظف، أما أصولها فأقل من 15 مليون دولار، و

كذلك الحال بالنسبة لحجم المبيعات السنوية .

ج) المؤسسة المتوسطة : وتضم 300 موظف، أما أصولها فأقل من 15 مليون دولار، وكذلك

الحال بالنسبة لحجم المبيعات السنوية¹

2.1- تعريف منظمة العمل الدولية : تعرف منظمة العمل الدولية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها تلك المؤسسات الانتاجية والحرفية التي تتميز بالتخصص بالإدارة، و يديرها مالكيها ويصل عدد العاملين فيها الى 250 عاملا²

3.1- تعريف الولايات المتحدة الامريكية : قدم لنا قانون المؤسسات الصغيرة لعام سنة 1953 مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة على انها المؤسسة التي يتم إمتلاكها وادارتها بطريقة مستقلة حيث لا تسيطر على مجال العمل الذي تنشط في نطاقه ، وتصنف وفق معيار عدد العمال كما يلي :

• مؤسسة مصغرة من فرد إلى 9 عمال

• مؤسسة صغيرة من 10 إلى 199 عامل

• مؤسسة متوسطة من 200 إلى 499 عامل³

4.1 - تعريف لجنة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية : عرفت لجنة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية المؤسسات الصغيرة في الدول النامية بأنها تلك المؤسسات التي يعمل بها من 15 إلى 19 عاملا، أما المتوسطة فهي التي يعمل بها من 20 إلى 99 عاملا⁴

5.1 - تعريف الإتحاد الأوروبي : عرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة كما يلي :

• المؤسسات الصغيرة جدا من 0 إلى 9 عمال

• المؤسسات الصغيرة من 9 إلى 49 عاملا

• المؤسسات المتوسطة من 50 إلى 499 عاملا

ولكن حسب هذا التعريف فإن 99.9 % من المؤسسات الموجودة في الدول الأوروبية تعتبر

¹ - أحمد مجدل، إدراك إتجاهات المسؤولين عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نحو التجارة الإلكترونية في الجزائر بالتطبيق على ولاية غرداية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، جوان 2004 ص:35،34

² - فارس طارق، دور ومكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل ترقية قدرتها التنافسية -دراسة حالة الجزائر - أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف 2017، 1-2018، ص:16.

³ - ياسر عبد الرحمان، براشن عماد الدين، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر - الواقع والتحديات، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، العدد الثالث، جوان 2018، 218 .

⁴ - أمال يعط، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر- واقع وافاق - دراسة حالة: **Ansej, Angem, Cnac** لولاية باتنة - محضنة

سيدي عبد الله لولاية الجزائر العاصمة- أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، شعبة تسيير المنظمات، جامعة باتنة

1، 2016-2017، ص:124

مؤسسات صغيرة ومتوسطة وفي عام 1996 أعاد المجمع الأوروبي النظر في هذا التعريف أو التحديد وقدم تعريف آخر

و الذي عرف PME كتلك المؤسسات التي :

- تشغل اقل من 250 عامل .
- أو تلك التي رقم اعمالها من 250 مليون فرنك فرنسي (40 مليون اورو)
- أو تلك التي تراعي مبدأ الا
- استقلالية وتضم كل المؤسسات التي لا تتجاوز نسبة التحكم في رأس مالها 25%
- و بهذا أصبح التعريف الجديد يضم 3 معايير لأنه من وجهة نظر الأوروبيين عدد العمال غني كافي لتحديد نوع المؤسسة ومع ذلك يرون أنه من الضروري تحديد تعريف PME، فالمؤسسات الصغيرة هي التي تشغل اقل من 50 عاملا مع بقاء معيار الإستقلالية قائما، رقم الاعمال لا يتجاوز 7 مليون أورو، أما المؤسسات الصغيرة جدا فهي لا تتجاوز عدد عمالها 10 عمال .

و القانون الجديد يعرف PME كما يلي :

- **المؤسسة المصغرة:** هي المؤسسة التي توافق معايير الاستقلالية وتشغل أقل من 10 عمال، ولا يتعدى رقم أعمالها السنوي 2 ملين أورو أو لا يتجاوز إجمالي ميزانيتها السنوية 2 مليون أورو .
- **المؤسسة الصغيرة :** هي المؤسسة التي توافق المعايير الاستقلالية وتشغل أقل من 50 عامل ولا يتعدى رقم أعمالها السنوي 10 مليون أورو أو لا يتجاوز إجمالي ميزانيتها السنوية 10 مليون أورو
- **المؤسسة المتوسطة :** هي المؤسسة التي توافق معايير الإستقلالية وتشغل أقل من 250 عاملا ولا يتعدى رقم أعمالها السنوي 50 مليون أورو، أو لا يتجاوز إجمالي ميزانيتها السنوي 43 مليون أورو.¹

6.1- التعريف الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

وضع المشرع الجزائري تعريفا واضحا من خلال المادة الرابعة من القانون التوجيهي للمؤسسة

¹ - مودع وردة، آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر -دراسة حالة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM فرع بسكرة خلال الفترة 2004-2015، مذكرة Master كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-

الصغيرة والمتوسطة رقم القانون 01/18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، قد عرف بالشكل التالي :

هي مؤسسات إنتاج سلع أو خدمات أو كلاهما تتميز بـ :

- تشغل من 1 إلى 250 شخص
- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار، أو لا يتجاوز حصيلتها السنوية 500 مليار دينار.

• تستوفي معيار الإستقلالية، ويتحقق هذا المعيار بعدم إمتلاك أي مؤسسة، لأو مجموعة من المؤسسات الأخرى لأكثر من 25% من رأس المال المؤسسة، ثم قسم القانون حسب المواد 5،6،7 المؤسسات المتوسطة والصغيرة إلى ثلاث أنواع وهي متوسطة، صغيرة ومصغرة، وإستخدام في ذلك تحديد العمال وأرقام الاعمال أو الحصيلة السنوية كأساس لهذا التقسيم كما يلي :

- المؤسسة المتوسطة: هي تلك المؤسسة التي تشغل من 50 إلى 250 عاملا، و رقم أعمالها ما بين 200 مليون إلى 2 مليار دينار جزائري، أو مجموع حصيلتها السنوية ما بين 100 مليون إلى 500 مليون دينار جزائري

- المؤسسة الصغيرة: هي تلك المؤسسة التي تشغل من 10 إلى 49 عاملا ورقم أعمالها لا يتجاوز 200 مليون دينار جزائري أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 100 مليون دينار جزائري
- المؤسسة المصغرة : هي تلك المؤسسة التي تشغل من 1 إلى 9 عمال، ورقم أعمالها لا يتجاوز 20 مليون دينار جزائري أو لا يتجاوز مجموع حصياتها السنوية 10 مليون دينار جزائري.¹

2- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

لفهم واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وتطور تصور المقاولاتية للدولة أو سلوك الافراد اتجاه المقاولاتية، لا بد من التعرّيج على مختلف المراحل التي مرت بها ومختلف العوامل البيئية على سلوك الافراد اتجاه انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وعلى العموم يمكن التمييز بين أربع مراحل أساسية مر بها قطاع مؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يمكن تمييزها كمايلي :

¹ - لفقير حمزة، روح المقاوله وإنشاء المؤسسة المتوسطة والصغيرة في الجزائر دراسة حالة مقاولي ولاية برج بوعرييج، مرجع سبق

1.2- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال فترة 1962-1979 :

لقد كانت حوالي 98% من منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مملوكة للمستوطنين الفرنسيين قبيل الاستقلال وكانت تلك التي تعود للجزائريين محدودة على المستوى العددي وعلى المستوى الاقتصادي من حيث مساهمتها في العمالة والقيمة المضافة وبعد الاستقلال أصبحت معظم تلك المؤسسات متوقفة عن حركية الاقتصادية الأمر الذي جعل الدولة تصر قانون التسيير الذاتي ثم التسيير الاشتراكي للمؤسسات منذ 1971 كشكل من أشكال إعادة تشغيله وتسييرها وأصبحت تابعة للدولة، وظل تبني الخيار الاشتراكي وإعطاء القطاع العام الدور الأساسي، على حساب القطاع الخاص، فقد شهدت هذه المرحلة ضعفا كبيرا لمنظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع العام، ومحدودية المؤسسات المملوكة للقطاع الخاص، وقد أصبحت ثغرات عدم تطورها واضحة خلال هذه الفترة¹

2.2- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال فترة 1980-1989 :

نظرا للتغيرات الاقتصادية الدولية نحو العولمة واقتصاد السوق، ومساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول الصناعية في النمو الاقتصادي، وحسب الأهداف التي حددها المخطط الجزائري، كانت هناك إرادة لتأطير وتوجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هذه الوضعية ترجمت بإصدار العديد من القوانين التي أثرت على منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نذكر من بينها:

- القانون المتعلق بإعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات الاقتصادية 1981-1982

- قانون الاستثمار الخاص 11/82 المؤرخ في 21/08/1982 والمتعلق بالاستثمار الاقتصادي الوطني

الخاص وإنشاء الديوان التوجيهي الخاص للمتابعة وتنسيق الاستثمار الخاص 1983.

¹ - صالح صالح، أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة

فرحات عباس، سطيف، العدد 03، 2004، ص: 27، 27

- قانون استقلالية المؤسسات رقم 01/88 المؤرخ في 12/01/1988 المتعلق بتسيير المؤسسات العمومية والذي أعطى للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية الشخصية المعنوية والاستقلالية المالية والإدارية¹ إن ضعف الاهتمام بالقطاع الخاص المسجل في هذه الفترة يعكسه جليا عدد المؤسسات الخاصة منها حوالي 2000 قدر سنة 1982 بحوالي 12000، بمعدل حوالي 5000 في مجال الصناعي، وحوالي 7000 مؤسسة في مجال البناء بمعدل كلي مقدر بحوالي 600 مؤسسة مستحدثة سنويا، نسبة ولو كانت ضئيلة إلا أنها في ظل محدودية القروض البنكية وانعدام مساعدات الدولة تعتبر انجازا للقطاع الخاص، الذي استمر في انطلاق من موارده الخاصة وذلك بالرغم من كل القيود الإيديولوجية والبيروقراطية التي فرضت على مؤسساته بالرغم من حالة التهميش الكبيرة التي كان يعاني منها، والتي استمرت إلى غاية نهاية الثمانينات أين عرف هذا القطاع منعرجا حاسما في مساره أدى إلى إعادة النظر الجدية في الدور المنوط به في الحياة الاقتصادية².

3.2- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة الممتدة ما بين 1990-2000 :

مع بداية التسعينات تدهورت الأوضاع الاقتصادية للجزائر بسبب تراجع النمو الاقتصادي، وارتفاع التضخم ومعدل البطالة، واستمرار ميزان المدفوعات، و انخفاض كبير في الاحتياطات الجزائرية من العملة الصعبة، هذه الأوضاع دفعت الجزائر إلى تكريس الجمهور للانتقال من اقتصاد موجه إداريا إلى اقتصاد موجه بأليات السوق، وتكريسا لهذا التوجه، لجأت الجزائر إلى المؤسسات الدولية كصندوق النقد الدولي، كما باشرت إجراءات الانضمام المنظمة العالمية للتجارة والشراكة مع الاتحاد الأوروبي، وأهم مما ميز هذه الفترة ما يلي :

- قانون النقد والقرض رقم 10/90 المؤرخ في 14/04/1990 وهو قانون منظم للاستثمار الخاص وعرض لأول مرة مبدأ حرية الاستثمار الأجنبي في كل القطاعات الغير تابعة للدولة، ويحدد مجلس النقد والقرض الذي من مهامه الموافقة على المشاريع الاستثمارية العامة والخاصة.

¹ - آمال بعبط، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر واقع وافاق دراسة حالة **Ansej-Engem-Cnac** لولاية باتنة محضنة سيدي عبد الله لولاية جزائر العاصمة، مرجع سبق ذكره، 2016، 1-2017، ص127

² - دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها 2000-2009، مرجع سبق ذكره، ص:53،54

- المرسوم التشريعي المؤرخ في 1993/10/05 والمتعلق بترقية الاستثمار (قانون الاستثمار) وقد صدر هذا القانون لتدعيم إرادة تحرير الاقتصاد والسياسة الجديدة لترقية الاستثمار .

-الأمر رقم 22/95 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية والمتضمن كيفية تحويل الملكية العامة للدولة لفائدة أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص¹ .

لقد ساهمت هذه القوانين في تجهيز الأرضية المناسبة للمقاولاتية في الجزائر، ولبروز قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة كقطاع استراتيجي وحساس بالنسبة للاقتصاد الوطني باعتباره قطبا حيويا وحرشيا بإمكانه المساهمة بصفة فعالة في تنفيذ وتحقيق أولويات وأهداف توجهات السياسة الإقتصادية الجديدة .

و في إطار سعي الدولة لترقية هذا القطاع، تم في جويلية سنة 1993 إنشاء وزارة مكلفة بالقطاع م.ص.م تتكفل بإعداد الإستراتيجية على مدى المتوسط والطويل لحماية م.ص.م للإنتاج والخدمات، وتطويرها في تنوعها وترقيتها في سبيل تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الحكومة في هذا المجال، تشمل صلاحيتها فيمايلي :

- العمل على حماية الطاقات المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة الموجودة وتطويرها من خلال سياسة دعم نشاطات إنتاج السلع والخدمات وترقية محيط عام يشجع على تطويرها

- ترقية الاستثمار في مجال إنشاء المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة وتوسيعها وتحويلها وتطويرها

- ترقية الشراكة والاستثمارات ضمن قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة

- إعداد استراتيجيات دعم قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة وترقيتها .

- ترقية آليات تمويل المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة .

- التعاون الدولي والجهوي في مجال المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة .

¹-أمال بعبط، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر واقع وأفاق دراسة حالة ANSEJ ,ENGEM,CNAC لولاية باتنة، محضنة

سيدي عبد الله ولاية الجزائر العاصمة، مرجع سبق ذكره، ص:128،127

- تسهيل حصول المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة على العقار الموجه لنشاطات الإنتاج والخدمات مما يساعد على تجسيد استثمارات القطاع .

- تنظيم القطاع إعداد الإطار القانوني الكفيل بتوفير محيط عام يشجع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة ويحث على تطويرها

4.2- وضعية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إنطلاقاً من 2001:

بغرض إعطاء دفع جديد للقطاع الخاص وإدراكاً منه لنقائص قوانين الاستثمار السابقة قام المشرع الجزائري بإدخال تعديلات جديدة تسمح بترقية استثمارات هذا القطاع، وتذليل الصعوبات التي تواجه المقاولاتية من خلال إصدار الأمر رقم 03/01 المتعلق بتطوير الاستثمار والأمر رقم 01/18 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

أ) قانون تطوير الاستثمار: لقد تم في 20 أوت سنة 2001 إصدار الرقم 03/01 المتعلق بتطوير الاستثمار، المعدل والمتمم بالأمر رقم 08/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ويحدد هذا القانون الإطار العام الذي يطبق على الاستثمارات الوطنية والاجنبية المنجزة في النشاطات الاقتصادية المنتجة للسلع والخدمات، وكذا الاستثمارات التي تنجز في مجال الامتياز والرخصة

ب) القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة : لقد سمح القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادرة سنة 2001 لتحديد الإطار القانوني الذي يعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى جانب تحديد سياسة الدولة الكفيلة بمساعدتها وتدعيمها حيث تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كان شكلها القانوني بأنها مؤسسات إنتاج سلع وخدمات والتي تشغل من 1 إلى 250 شخص لا يتجاوز رقم أعمالها 2 مليار دينار جزائري أولاً يتعدى إجمالي حصيلتها السنوي 50 مليون دينار جزائري¹

¹ - دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها 2000-2009، مرجع سبق ذكره، ص:57، 58

المطلب الثاني : دعم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الوكالة الوطنية لتسيير القرض

المصغر للمقاولاتية

1) دعم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للمقاولاتية ANSEJ

1.1- تقديم الوكالة :

تم تأسيس الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وفقا للمرسوم التنفيذي لرقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق لـ: 28 سبتمبر 1996، تضمن تحديد قانونها الأساسي، حيث تتمتع هذه الوكالة بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة.

أنشأت الوكالة لدعم تشغيل الشباب بهدف مرافقة الشباب ذوي المشاريع قصد إحداث أنشطة إنتاجية وخدمائية أو توسيعها وفق مقاربة إقتصادية تهدف إلى خلق الثروة ومناصب عمل.¹

2.1- أهداف الوكالة :

➤ تعزيز إنشاء وتوسيع النشاطات المنتجة للسلع والخدمات من قبل الشباب حاملي أفكار

المشاريع

➤ تشجيع جميع أشكال الإجراءات والتدابير لتعزيز روح المبادرة المقاولاتية²

3.1 - مهام الوكالة :

تقوم الوكالة بالمهام التالية :

- ✓ تدعم وتقدم الإستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الإستثمارية
- ✓ تسيير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب،
- لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.

¹ -www.ansej.org.dz

² - منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

✓ تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للإستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والإمتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.

✓ متابعة الإستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع.

✓ تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات طابع إقتصادي والتقني والتنظيمي والمتعلقة بممارسة نشاطاتهم .

✓ تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع وإستغلالها

✓ تبرم إتفاقات مع كل هيئة أو مقاوله أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برامج التكوين والتشغيل وبرامج التشغيل الاولي للشباب لدلى المستخدمين الخواص والعموميين .

4.1- شروط التأهيل:

✓ أن يتراوح سن الشاب حاما المشروع من 19 إلى 40 سنة

✓ أن يكون ذو مؤهلات مهنية لها علاقة بالنشاط "يمكن لخريجي الجامعة أو المعاهد أو المدارس العليا فقط أن يختار نشاط (عدا النشاطات المعتمدة) لا يتوافق مع تخصصه الجامعي .

✓ أن يكون بطالا (بدون عمل):

أ) أن يكون مسجل في الوكالة الوطنية لتشغيل كطالب عمل

ب) عدم مزاوله حامل المشروع لأي نشاط مأجور أو غير مأجور يوم إيداع الطلب

ت) عدم تسجيل حامل المشروع في أي مركز تكوين أو معهد أو جامعة

ث) عدم الإستفادة من أي مساعدة من الدولة مسبقا في إطار خلق مؤسسة

✓ أن يقدم مساهمة مالية شخصية بمستوى يطابق النسبة المحددة حسب المشروع

5.1- التركيبة المالية (كيفية التمويل)

يحدد المبلغ الأقصى للإستثمار بعشرة ملايين دينار جزائري (10.000.000.00 دج) سواء في مرحلة الإنشاء أو التوسيع، القروض غير مكافأة والمكاملة لا تدخل في حساب المشروع.

فالوكالة توفر ثلاث أنواع من التمويل حسب قيمة المشروع (التكلفة الإجمالية): التمويل الثلاثي، التمويل ثنائي والتمويل الذاتي:

أ) الهيكل المالي للتمويل الثلاثي :

يتم التمويل الثلاثي بمشاركة كل من الشاب المستثمر، البنك والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويتكون من :

- المساهمة الشخصية للشباب المستثمر
 - قرض غير مكافئ تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
 - قرض بنكي بنسبة فائدة مخفضة 100% لكل القطاعات والنشاطات، يتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع .
- و يكون التمويل بهذا الشكل على المستويين التاليين :

الجدول رقم (3-1): مستوى التمويل الثلاثي بين الوكالة، البنك والمستثمر

مستويات التمويل حسب القيمة الإجمالية للمشروع	المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة	القرض البنكي
<u>المستوى الأول</u> أقل أو يساوي 5.000.000.00 دج	1%	29%	70%
<u>المستوى الثاني</u> ما بين 5.000.000.01 دج و 10.000.000.00 دج	2%	28%	70%

المصدر : من إعداد الطالبتين إستنادا على معطيات الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بولاية

تيارت

ب) الهيكل المالي للتمويل الثنائي :

وهي تركيبة مالية تقتصر على المساهمة المالية للشباب المستثمر أو صاحب المشروع والقرض بدون فائدة التي تمنحه الوكالة، دون اللجوء إلى المؤسسات المصرفية، ويكون التمويل حسب المستويين التاليين:

الجدول (3-2): مستوى التمويل الثنائي بين الوكالة وصاحب المشروع

مستويات التمويل حسب القيمة الإجمالية للمشروع	المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة
المستوى الأول أقل أو يساوي 5.000.000.00 دج	% 71	% 29
المستوى الثاني ما بين 5.000.000.01 دج و 10.000.000.00 دج	% 72	% 28

المصدر : من إعداد الطالبتين إستنادا على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تيارت.

ج) الهيكل المالي للتمويل الذاتي :

وهي تركيبة مالية تقتصر على المساهمة المالية للشباب المستثمر أو صاحب المشروع فقط ويكون كالتالي :

الجدول رقم (3-3): صيغة التمويل الذاتي

قيمة الإستثمار	المساهمة الشخصية
حتى 10.000.000.00 دج	% 100

المصدر : من إعداد الطالبتين إستنادا على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تيارت

5.1) الإعانات المالية والإمتميازات الجبائية الممنوحة في إطار جهاز الوكالة :

يستفيد الشاب المستثمر من إعانات مالية وإمتميازات جبائية أثناء مرحلة الإنجاز وتكون على شكل إعفاءات أثناء مرحلة استغلال مشروعه، تمنح هذه الإمتميازات سواء أثناء مرحلة الإنشاء أو مرحلة توسع قدرات الإنتاج كما أن الامتميازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة المصغرة في مرحلة التوسيع تخص فقط المساهمات الجديدة وتحدد الحصة النسبية بالمقارنة مع المساهمات الإجمالية .

أ) مرحلة الإنجاز :

• الإعانات المالية : تتمثل فيمايلي

✓ قرض بدون فائدة من طرف الوكالة محدد في هيكل تمويل المشروع

✓ قروض إضافية غير مكافئة بدون فائدة

✓ تخفيض في معدل الفوائد البنكية بنسبة 100 %

✓ فترة تسديد القرض على مدار 13 سنة (3 سنوات إرجاء تليها 5 سنوات لتسديد القرض

البنكي، ثم تليها 5 سنوات لتسديد قرض الوكالة)

• الإمتميازات الجبائية : تتمثل فيمايلي

✓ تخفيض بنسبة 5 % من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة والتي تدخل مباشرة

في إنجاز المشروع

✓ الإعفاء من رسوم نقل الملكية على الحيازة العقارية في إطار الإنشاء

✓ الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة

ب) مرحلة الإستغلال :

• الإمتميازات الجبائية :

✓ الإعفاء الكلي من الضريبة الجزافية الوحيدة لمدة : 3 سنوات، 6 سنوات (للمناطق الخاصة)

و10 سنوات (للمناطق الجنوب)

✓ تمديد فترة الإعفاء الكلي لمدة 2 سنة عندما يقوم المستثمر بتوظيف 3 عمال (على الأقل) لمدة

غير محددة

✓ إعفاء جبائي تدريجي، بعد نهاية الإعفاء الكلي بنسب : 75 السنة الاولى، 50 السنة الثانية،

25 السنة الثالثة

إعفاءات أخرى :

✓ الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات

✓ الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات المصغرة عندما

يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية

2) دعم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

1.2- تقديم الوكالة :

أنشأت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، وهي ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، توضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطات الوكالة وفقا لأحكام هذا المرسوم .

2.2- مهام الوكالة :

تشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد سياسة حكومية فيما يخص محاربة البطالة وتمثل مهامها فيما يلي :

✓ تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به

✓ تدعيم المستفيدين وتقديم لهم الإستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم

✓ تبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة بمختلف الإعانات التي تمنح لهم

✓ تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص علآ إحترام بنود دفاتر الشروط التي

تربطهم بالوكالة

✓ تساعد المستفيدين عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم

3.2- شروط التأهيل

يستفيد من الإعانات المنصوص عليها في إطار القرض المصغر المواطنون الذين يستوفون الشروط التالية :

✓ بلوغ سن 18 سنة فما فوق، عدم إمتلاك دخل أو إمتلاك مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة، إثبات مقر الإقامة

✓ إمتلاك شهادة تثبت الكفاءة المهنية أو وثيقة معادلة معترف بها أو التمتع بمهارة مهنية مؤكدة تتوافق مع النشاط المرغوب إنجازه

✓ عدم الإستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء النشاطات

✓ القدرة على دفع المساهمة الشخصية حسب صيغ التمويل المتبعة

✓ الإشتراك في صندوق الضمان المشترك للقروض الصغيرة والمتوسطة في حالة طلب المقاول

لقرض بنكي

✓ الإلتزام بتسديد القرض ونسبة الفوائد للبنك حسب جدول زمني محدد

✓ الإلتزام بتسديد مبلغ السلفة بدون فوائد للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب جدول

زمني محدد.

3.2- التركيبة المالية :

تشرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على تسيير ثلاث صيغ وهي كالتالي :

أ) التمويل الثنائي : بين الوكالة والمستفيد

- و هو في حالة شراء المواد الأولية والتي لا تتجاوز كلفتها 30.000 دج
- مساهمة الوكالة 90% بدون فوائد
- مساهمة المستفيد 10%

ب) التمويل الثنائي : بين البنك والمستفيد

و هو للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50.000 دج و 100.000 دج وتكون مساهمة البنك

والمستفيد على النحو التالي :

95 % البنك، 5% المستفيد وترفع مساهمة البنك إلى 97% إذا كان :

✓ كان حامل لشهادة أو وثيقة معادلة معترف بها

✓ أنجز النشاط في منطقة خاصة أو مستوى الجنوب أو الهضاب العليا

ج) التمويل الثلاثي: بين البنك، الوكالة والمستفيد

وهو للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 100.001 دج و 400.000 دج وتكون مساهمة كل

منهم على النحو التالي :

✓ مساهمة البنك 70% بفوائد مخفضة بنسبة 80% إلى 90%

✓ مساهمة المستفيد 3% أو 5%

✓ مساهمة الوكالة 25% أو 27% من كلفة النشاط إذا :

• كان المستفيد حامل لشهادة أو وثيقة معادلة معترف بها

• أنجز النشاط في منطقة خاصة أو على مستوى الجنوب أو الهضاب العليا

ويمنح القرض البنكي بنسبة فائدة مخفضة تقع على عاتق المستفيد (بنسبة 10% إلى 20%

من نسبة الفائدة المحددة من طرف البنك والمؤسسات المالية) تتحمل الوكالة فارق نسبة الفائدة التجارية

والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول (3-4): صيغ التمويل في إطار جهاز ANGEM

قيمة المشروع	صنف المقاول	المساهمة الشخصية	القرض البنكي	سلفة الوكالة	نسبة الفائدة
من 50.000 دج إلى 10.000 دج	حامل لشهادة أو وثيقة معترف بها و/أو الذي ينجز نشاطه في منطقة خاصة	3%	97%	-	10% (المناطق الخاصة)
	الأصناف الأخرى	5%	95%	-	20% (المناطق الخاصة)
من 100.000 دج إلى 400.000 دج	حامل لشهادة أو وثيقة معترف بها و/أو الذي ينجز نشاطه في منطقة خاصة	3%	70%	27%	10% (المناطق الخاصة)
	الأصناف الأخرى	5%	70%	25%	20% (مناطق أخرى)
30.000 دج	الأصناف الأخرى (شراء المواد الأولية)	10%	-	90%	-

المصدر : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

➤ التعديلات الرئيسية التي أجريت على جهاز ANGEM

بتاريخ 2011/02/22، اعتمد مجلس الوزراء مجموعة من القرارات الهامة تهدف إلى تعزيز الأجهزة المساعدة على إنشاء الأنشطة الخاصة وكذا مناصب شغل من خلال إستثمارات مصغرة و بهذا الصدد وبالإضافة إلى الامتيازات التي منحت من قبل، فالأشخاص الراغبين في الحصول على الاستثمارات المصغرة في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض ستحصلون على الحوافز التالية :

- رفع قيمة التمويل من 30.000 دج إلى 100.000 دج لاقتناء عتاد صغير وكذا المواد الأولية .

- توسيع دائرة القرض المصغر من خلال تمويل الأنشطة التجارية الصغيرة .

- إلغاء المساهمة الشخصية المشترطة على الراغبين في الحصول على قرض مصغر ضمن نمط التمويل لشراء المواد الأولية

- الزيادة إلى 100 % من نسبة السلفة بدون فوائد من نمط التمويل المخصص لشراء مواد أولية

- خفض إلى 1 % من قيمة المساهمة الشخصية للراغبين في الحصول على قرض مصغر ضمن نمط التمويل الثلاثي

- رفع 95 % من نسبة التخفيض على الارباح التجارية المطبقة على القروض البنكية في المناطق الجنوبية والهضاب

- السلفة بدون فوائد تكون بمثابة المكملة للقرض البنكي في حالة اقتناء العتاد الصغير والمواد الأولية وتقدر ب 29 % من كلفة النشاط

المطلب الثالث : دعم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من الهياكل التي سخرتها الدولة من اجل السعي الى توفير مناصب الشغل .

1) تعريف الصندوق :

أسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994م تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94/1 المؤرخ في 11 ملي 1994 ويعتبر الركيزة الأساسية

التي يركز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية أو لأغراض اقتصادية لتسهيل إعادة الإدماج وذلك عبر طرق البحث الفعلي عن مناصب العمل والمساعدة في الإجراءات لإنشاء مؤسسة أو عن طريق التكوين أو التحويل وعليه فقد تطور دور الصندوق من مجرد تقديم الإعانات إلى جهاز حكومي لدعم الاستثمار والتقليص من حجم البطالة .

2) مهامه :

تتمثل مهام الصندوق فيما يلي :

1.2 - التأمين على البطالة : لا ينحصر نظام التأمين عن البطالة في دفع تعويض للأجير

الذي فقد بصفة لا إرادية منصب عمله فقط وإنما أيضا في بعث إجراءات إحتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل — :

- المساعدة على البحث عن الشغل
- دعم العمل الحرّ
- التكوين بإعادة التأهيل

2.2- دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين

(30) وخمسين (50) سنة

في إطار مخطط دعم التنمية الاقتصادية وبرنامج محاربة البطالة والإقصاء الاجتماعي ، وعدم الاستقرار كف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، انطلقا من سنة 2004 أولويا، على تنفيذ جهاز دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع لبالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة، لغاية شهر جوان 2010

إبتداءا من سنة 2010، سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار

الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج وكذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين¹

3.2- جهاز تشجيع ودعم ترقية الشغل

- تخفيف الأعباء الاجتماعية لصالح أرباب العمل.
- خفض حصة صاحب العمل
- الإعفاء من الاشتراك الإجمالي للضمان الاجتماعي الخاصة بصاحب العمل،
- إعانة شهرية للتشغيل

3) شروط الالتحاق

يجب على كل شخص مهتم بالجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أن تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يبلغ من العمر ما بين 30 و 50 سنة،
- أن يكون من جنسية جزائرية
- أن لا يكون شاغلا منصب عمل مأجور أو يمارس نشاط لحسابه الخاص عند إيداعه طلب الإعانة،
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بصفة طالب شغل أو أن يكون مستفيدا من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- أن يتمتع بمؤهل مهني أو يمتلك ملكات معرفة ذات صلة بالنشاط المراد القيام به
- تقديم مساهمة شخصية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه
- أن لا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاط.

4) صيغة التمويل المقترحة:

1.4 - التمويل الثلاثي الاستثنائي:

يبين الجدول التالي كلفة الاستثمار للتمويل الثلاثي:

الجدول رقم (3-5): كلفة الاستثمار للتمويل الثلاثي.

الاستثمارات	يقل عن 5 ملايين دج أو يساويها	يزيد عن 5 ملايين ويقل عن 10 ملايين أو يساويها
المساهمة الشخصية	1 %	2 %
قرض بدون فائدة ص وت ب	29 %	28 %

هناك أنواع أخرى من القروض، تسمى غير مكافئة يمكن أيضا منحها للشباب المقاول عند الضرورة (التمويل الثلاثي)، ويكون فقط في مرحلة الإنشاء وذلك حسب:

أ) قرض إضافي بدون فائدة بقيمة 500.000 دج قابل للتعويض للتكفل بإيجار المحلات، المخصصة لإحداث الأنشطة المزمعة، باستثناء (النشاطات غير المقيمة أو المكاتب الجماعية).

ب) قرض بدون فائدة إضافي، يمكن أن يصل إلى 1.000.000 دج قابل للتعويض لفائدة حاملي شهادات التعليم العالي، للتكفل بإيجار المحلات، الموجهة لإحداث مكاتب جماعية، لممارسة النشاطات المتعلقة بمجالات طبية، ومساعدتي القضاء، والخبراء المحاسبين، ومحافظي الحسابات، والمحاسبين المعتمدين، ومكاتب الدراسات، والمتابعة الخاصة بقطاعات البناء والأشغال العمومية والري. تخفيض نسبة الفوائد البنكية 100 % (التمويل الثلاثي).

5) استثمار التوسيع:

إن الشاب المقاول الذي ينشئ مؤسسته المصغرة، عن طريق جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، لتمكينه من توسيع قدراته الإنتاجية في نفس النشاط، أو في نشاط مرتبط.

5-1- شروط التأهيل للتوسيع :

للاستفادة من توسيع المؤسسة المصغرة، يجب أن تتوفر في الشاب المقاول البطال الشروط التالية:

• تسديد القرض البنكي في حدود 70 ٪، على الأقل إن كان المبلغ المطلوب يكون أمام نفس البنك.

• التسديد الكلي للقرض البنكي في حالة تغيير البنك أو صيغة التمويل، من الثلاثي إلى الثنائي.

• التسديد في حدود 70 ٪، من القرض غير المكافأ في حالة التمويل الثنائي.

• التسديد المنتظم لاستحقاقات القرض غير المكافأ.

• تصريح بالوجود لثلاث (3) سنوات من الاستغلال في المناطق العادية وستة (6) سنوات

(في المناطق الخاصة) .

• توفر الحصائل الجبائية التي تبين التطور الإيجابي للمؤسسة المصغرة.

6) الامتيازات الممنوحة:

1.6- خلال مرحلة انجاز المشروع:

• الإعفاء من حقوق نقل الملكية، بمقابل مالي للاكتسابات العقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط

صناعي.

• الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للشركات.

2.6- خلال مرحلة الاستغلال:

هناك امتيازات ضريبية ممنوحة لمؤسساتكم المصغرة لمدة ثلاثة سنوات (03) ابتداء من انطلاق

نشاطكم.

• الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات والبناءات الإضافية لمدة "3 سنوات، 6 سنوات او

10 سنوات " حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ انجازها.

• إعفاء كامل من الضريبة الجزافية الوحيدة، لمدة "3 سنوات، 6 سنوات او 10 سنوات

" حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ استغلالها.

• عندما تخلق المؤسسة المصغرة على الأقل ثلاثة مناصب عمل في فترة غير محددة المدة، تمدد فترة

الإعفاء لستين

- الإعفاء من كفالة حسن التنفيذ عندما يتعلق موضوع المؤسسة المصغرة بالإطعام في المنشآت الثقافية.
- الإعفاء من الضريبة العقارية على البناءات والبناءات الإضافية تمتد الى 10 سنوات ان كان ذلك النشاط في الجنوب، و 6 سنوات بالنسبة للنشاطات الموجودة في الهضاب العليا.
- غير أن المستثمرين (الأشخاص الطبيعيين الخاضعين للضريبة الجزائرية الوحيدة) يبقون مدينين بدفع الحد الادنى للضريبة الموافق لنسبة 50%، من المبلغ المنصوص عليه في قانون الضرائب المباشرة والمقدر 10.000 دج، بالنسبة لكل سنة مالية، مهما يكن رقم الاعمال المحقق.

المبحث الثاني: مساهمة المقاولاتية في تفعيل التنمية

بما أن المقاولاتية لها دور في تحقيق التنمية الإقتصادية والتنمية المحلية من خلال توفير مناصب العمل وتحقيق التشغيل والحد من مشكل البطالة أو التخفيف منها عن طريق دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رغم والصعوبات والعراقيل التي تواجهها .

المطلب الأول : دور المقاولاتية في دعم التشغيل على المستوى الوطني

في هذا المطلب سنتطرق إلى دراسة تطور مناصب الشغل التي توفرها المقاولاتية من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمعرفة هذا الدور الذي يلعبه هذا القطاع في التشغيل على المستوى الوطني.

1) دور المقاولاتية في التشغيل خلال فترة 1997 إلى 2003:

إن المؤسسات تشكل إحدى التوجهات الجديدة في مسار الإقتصاد الوطني لتنمية التشغيل الذاتي بعد تراجع الدولة في توفير مناصب عمل .

فإبتداءً من سنة 1997 بدأ إنشاء المؤسسات من طرف الشباب ليشهد بعد ثلاث سنوات من ذلك إنشاء حوالي 110962 سنة 2000 مؤسسة مصغرة وتم إثر ذلك خلق 321880 منصب عمل

إن تشجيع سياسة المؤسسات المصغرة وكذلك بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 1999-2004 والبرنامج الخماسي لدعم النمو 2005-2009 قد أعطى نتائج إيجابية على مستوى التشغيل، فخلال سنة 2003 تم توظيف 538 ألف وتم إنشاء أكثر من 180 ألف مؤسسة مصغرة محققة نسبة إرتفاع — 58% مقارنة بسنة 2002 التي بلغ عدد المناصب عمل حوالي 340646 منصب عمل محققة نمو مقدر 2 % سنة 2002.¹

2) دور المقاولاتية في التشغيل خلال فترة 2004-2017

الجدول التالي يوضح تطور مناصب الشغل التي توفرها المقاولاتية من خلال المؤسسات الصغيرة

¹ - تفاحة هرقون، سياسات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واثارها على التشغيل - دراسة حالة لولاية تيارت، مرجع سبق ذكره، ص:103،102

والمتوسطة بالجزائر

الجدول رقم (3- 6): مناصب الشغل التي توفرها المقاولاتية من خلال المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة بالجزائر

السنوات	مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	التطور	معدل التطور
2004	838504	-	-
2005	1157856	319352	38.09
2006	1252647	94791	8.19
2007	1355399	102752	8.20
2008	1540209	184810	13.64
2009	1546584	6375	0.41
2010	1625686	79102	5.11
2011	1724197	98511	6.06
2012	1848117	123920	7.19
2013	2001892	153775	8.32
2014	2157232	155340	7.76
2015	2371020	213788	9.91
2016	2540698	169678	7.16
2017	2601958	61260	2.41

المصدر: ماجدة رحيم، واقع ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الإقتصاد الوطني دراسة حالة الجزائر - الفترة من 2003

إلى 2017، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم تجارية، فرع علم التسيير تخصص إدارة أعمال، 2017-2018، ص50

من خلال الجدول نلاحظ ان تطور مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تزايد مستمر فمن 838504 منصب شغل عام 2004 الى غاية 2601958 منصب شغل غاية السداسي الاول من سنة 2017

وحسب معدل تطور مناصب الشغل كما هو في الجدول نلاحظ ان معدل التطور غير مستقر من

38.09% إلى 2.41% خلال السداسي الأول من سنة 2017

كما أن تطور مناصب الشغل انخفض بشكل تدريجي مع العلم أن الزيادة الكبيرة في عدد العمال سنة 2015 ليست بزيادة حقيقية وهذا راجع إلى إضافة إحصائيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (casnos) لأرباب العمل إلى عدد العمال في المؤسسات الخاصة حيث لم تكن تحسب من قبل ويعتمد فقط على إحصائيات صندوق الضمان الاجتماعي (CNAS) وفي سنة 2008 بنسبة تقدر بـ 13.64% ويفسر ذلك بزيادة عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث يقابل كل مؤسسة جديدة مناصب شغل جديدة .

أما في عام 2009 نلاحظ هبوط كبير في معدل مناصب الشغل في هذا القطاع بسبب عملية الشطب التي مست العديد من المؤسسات بنسبة 32.39%، كذلك نفس الأمر الذي يفسر إنخفاض عدد العمال في المؤسسات العمومية بسبب انخفاض عدد المؤسسات في هذا القطاع الناتجة عن عمليات الخصخصة وإعادة الهيكلة لهذا قامت الحكومة بعدة تدابير صدرت بعد قانون المالية التكميلي 2009 عن طريق مجموعة من الإجراءات مثل :

- تشجيع رؤساء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على فتح مناصب عمل جديدة كمختلف الصيغ المقترحة لامتناع اليد العاملة
- تقديم تحفيزات كل منصب عمل جديد مفتوح كالتخفيضات الضريبية
- الإعفاءات الضريبية للسنوات الأولى للمستفيدين من وكالات دعم وتشغيل الشباب وصناديق التأمين على البطالة، إلى غيرها من التدابير التي تساهم في خلق مناصب والتقليص من حجم البطالة.¹

¹ - ماجدة رحيم، واقع ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الإقتصاد الوطني دراسة حالة الجزائر - الفترة من 2003 إلى 2017، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم تجارية، فرع علم التسيير تخصص إدارة أعمال، 2017-2018، ص52

المطلب الثاني : دور المقاولاتية في تفعيل التنمية المحلية

تظهر أهمية الدور التنموي والاجتماعي للمقاولاتية في الجزائر كما يلي :

- 1) **ضمان الدخل العائلي** : قد ساهم في زيادة نسب التشغيل الذي مافتى يتزايد منذ التسعينات، فضلا عن تثبيت اليد العاملة في المؤسسات المصغرة فانه يستجيب الى متطلبات الفئات الاكثر تعرضا للتمييز والبطالة كالنساء والشباب، وذلك لما يتميز به من مرونة في العلاقات وقلة التدرج الوظيفي .
- 2) **تحقيق التوازن الاقليمي والاجتماعي** : ان الهجرة من الارياف من السلبيات التي تضر بالقطاع والذي يعتمد على قوة العمل الريفية فضلا انها تشكل عبئا كبيرا على قطاعات الانتاج الكبرى والخدمات في المدن مما يهدد بالانفجار السكاني، كما انه في العديد من التجارب التنموية نمت المراكز الحضرية على حساب المناطق الريفية مما أدى إلى نمط توزيع الدخول ومن ثم وجود الصناعات المصغرة يعمل على تقليل هذه المخاطر كما تقيم من جهة توازنا إقتصاديا وإجتماعيا أكثر وضوحا وذلك بسبب قدرتها العالية على الانتشار الجغرافي على عكس المؤسسات الكبيرة وبالتالي التقليل من تمركز الصناعة ومن جهة أخرى وجودها في المناطق النائية يساهم في تلبية طلبات المستهلكين من ذوي الدخل المنخفض من السلع والخدمات البسيطة ومنخفضة التكلفة ما يعطي مرونة أكثر وإستقرار في النشاط الإقتصادي وذلك بإعادة توزيع الدخول .

- 3) **استغلال الموارد المحلية** : إن المقاولاتية أو المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة تستخدم الموارد المحلية ما يجعلها تساهم في خلق الروابط بينها وبين القطاعات الإقتصادية الأخرى مثل الزراعة والنقل..... الخ كما أنها تساعد على تصنيع بعض مخلفات الصناعات الكبرى خاصة ان البديل لهذه المؤسسات الكبيرة تركها دون إستغلال بسبب إرتفاع كلفتها بالنسبة للمؤسسة الكبيرة في حين أنه من الاحسن توجيه هذه الأموال نحو إستثمارات إنتاجية، إن هذه الخاصية للصناعة الصغيرة والمتوسطة تمكنها من المساهمة في التخفيف من حدة عجز الميزان التجاري بتوفير سلع تحل محل السلع المستوردة وفي المقابل يمكن أن تتجه نحو التصدير إذا تم إستغلالها بأفضل الطرق لتكون قادرة على المنافسة .ذ

- 4) **تنمية المبادرة الفردية**: تسمح بإظهار روح المبادرة وتحمل المخاطر وتنميتها لان رجل الاعمال الذي يبدأ بالإستثمار في المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة لا بد أن يواجه بعض المخاطر غير

متوقعة، مما تتطلب القدرة على التنبؤ بالأحداث غير متوقعة وإتخاذ القرارات السليمة حيالها .

5) المساعدة على إرضاء الحاجيات الحالية للمستهلك : من بين الاهداف الاساسية التي سطرت خلال إنشاء برنامج تنموي يركز على دعم المؤسسات المصغرة هو إنتاج السلع الاستهلاكية وأخرى وسيطية موجهة إلى إرضاء حاجيات المستهلك التي اصبحت تنتج من قبل هذه المؤسسات فالملاحظ في الجزائر أن المؤسسات تتغلغل وتنوع على جميع فروع النشاط التي لها التأثير المباشر في حاجيات المستهلك ¹.

المطلب الثالث : صعوبات وعراقيل المقاولاتية في الجزائر

رغم الأهمية الاقتصادية التي تلعبها المقاولاتية والمؤسسات المتوسطة والصغيرة، وإهتمام العديد من الدول هذا النوع من المؤسسات إلى أنها مازالت تعاني في الجزائر من العديد من العراقيل التي تواجه نموها وتطورها والتي سنستعرض لأهمها من خلال دراستنا لهذا المطلب :

1) المشكلة الثقافية :

حيث أن العوامل الثقافية لها تأثير كبير على نمو الإبداع ومستوى الإنجاز ونوعه لدى الفرد، وانباء الثقافات المتقدمة يظهرون مؤشرات إبداعية أعلى من أبناء الثقافات الأقل تقدما، لذلك فإن النماذج الإجتماعية تحدد نوع ومستوى الإبداع الذي ينتجه الفرد، و بالنسبة لمجتمعاتنا فإن ثقافة المقاولاتية محدودة جدا، وقد يرجع ذلك لعدة أسباب منها الاتكالية المتوارثة في المجتمع والناجحة عن العيش في كنف حماية الدولة أو الأسرة، اللتان لا توفران بيئات منمبة للإبداع والمخاطرة ².

2) عدم حماية المنتج الوطني من التدفق الفوضى للسلع المستوردة :

وعن أسباب الاستيراد الغير منظم نذكر :

1-الإغراق المتمثل في إستيراد سلع وبيعها محليا بأسعار أقل من سعر مثلتها المحلية .

¹ - هرقون تفاع، سياسات دعم المؤسسات المصغرة وأثارها على التشغيل دراسة حالة -ولاية تيارت - مرجع سبق ذكره، ص:102،101

² - لفقيه حمزة، روح المقاولات وإنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر- دراسة حالة مقاولي ولاية بوجويرة، مرجع سبق ذكره، ص:147

ب-التذرع بالحرية الاقتصادية وشروط تحرير التجارة في إطار التهيؤ لاستيفاء شروط الجات

ج-غياب جهاز المعلومات فعال يحدد أنواع منتوجات محلية¹

3) البيروقراطية الإدارية :

وذلك من خلال الإجراءات المعقدة التي تتطلب العديد من الوثائق والجهات التي يجب الاتصال بها يجعل المحيط الإداري غير مساعد من جراء بطؤ العمليات ونقص الإعلام وكذا ازدواجية الوثائق المطلوبة، فعلى سبيل المثال "يستدعي الحصول على سجل تجاري وقتا طويلا وتقديم أكثر من 18 وثيقة والمدة اللازمة لتطبيق الإجراءات الإدارية لإقامة مشروع تزيد عن ثلاث أشهر، والمدة المتوسطة لانطلاق المشروع في مرحلة التشغيل تصل إلى خمس سنوات " وهذا ما يؤكد النتيجة التي توصل إليها المجلس الوطني والاجتماعي بأن المشاكل البيروقراطية تشكل أهم حاجز تتحطم إذن فمشكل البيروقراطية يشكل أكبر حاجز تتحطم عليه إرادة المستثمر في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخاصة الصناعية.²

4) نظام التعليمي :

الذي لا يعد داعما للإبداع والابتكار أو حاضنة لنشر المقاولاتية مما يجعل مخرجاته غير مهيأة للتوجه نحو العمل المقاولاتي الذي يحتاج قدرا كبيرا من روح المبادرة وتحمل المخاطر، بالإضافة للهوة الكبيرة بين الجامعات والواقع الاقتصادي ومتطلبات سوق العمل .

- غياب استراتيجية واضحة لخلق الروح المقاولاتية لدى الشباب، حيث أن كل تركيز موجه نحو توفير الاحتياجات المادية والتقنية لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع إهمال دور المقاول واستعداداته لإنشاء مؤسسته الخاصة وأنجحها، في ظل ضعف بل غياب دور المجتمع في كثير من الأحيان في تعبئة الفرد الجزائري ونشر ثقافة المقاولاتية.³

¹ - أمال بعبط، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر -واقع وافاق -دراسة حالة Ansej-Angem-Cnac لولاية باتنة -محفظة سيدي

عبد الله بولاية الجزائر العاصمة-، مرجع سبق ذكره، ص133

² -صالح صالح، أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص41

³ - لفقيه حمزة، روح المقاولاتية وإنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر - دراسة حالة مقاولي ولاية برج بوعريش، ص147

5) مشكل التمويل:

وهو في مقدمة المشاكل التي تواجهه، إذ أن صغر حجم المشروع يجعل من الصعب حصولها على القروض المصرفية لأسباب عديدة منها ارتفاع احتمالات المخاطرة وعدم وجود ضمانات كافية لدى اصحاب تلك المؤسسات، مقابل القروض، فضلا عن انعدام الوعي المصرفي، وعدم توفر السجلات الحاسبية التي تعكس الوضع المالي والتنبؤ لمستقبلها.¹

7) القوانين والتشريعات : عدم وجود استقرار في القوانين التي تحكم وتسير المؤسسات الصغيرة والصغيرة في الجزائر ونقص في تطبيق النصوص من طرف الهياكل المعنية مثل : البنوك، الإدارات العمومية، الصناديق الوطنية... إلخ

8) نقص الخبرة في التسيير : وذلك في المجال الإداري والمالي وحتى الإمكانيات، وهذا النوع من المؤسسات في الجزائر بأنماط تسيير أقل من الحد الأدنى الذي يتطلبه اقتصاد تسوده المنافسة مع غياب تأهيل فعال وسريع لها.²

9) مشكل الفساد : ويشمل عدة مظاهر هي كالتالي :

✓- الانحراف عن الالتزام بالقواعد القانونية .

✓ استخدام المنصب العام لتحقيق مكاسب خاصة بواسطة الاحتيال، الاختلاس، الابتزاز أو رشوة.

✓ الاعتداء على المال العام كسحب قروض من البنوك العمومية بفوائد مخفضة.

✓ الإستيلاء على الممتلكات العامة بتزوير الاوراق الرسمية، واستئجارها لفترات طويلة بمبالغ زهيدة

✓ تسريب معلومات وبيانات رسمية لقاء الحصول على رشاوي .

✓ ضعف أخلاقيات المهنة واضطراب منظومة القيم .

¹ - بن حيمة عمر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيف من حدة البطالة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة بلكايد ابوبكر تلمسان، 2010-2011، ص 32

² - مهدي ميلود، دور التمويل الإسلامي في تفعيل عملية التنمية الاقتصادية في الدول النامية مع التركيز على قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الوطني الأول حول، " المنظومة البنكية في ظل التحولات القانونية والإقتصادية -بشار 24-25 أبريل 2006.

10) مشاكل مرتبطة بالعمارة الصناعي : إن مسألة الحصول على الصناعي سواء من حيث توفره على الإجراءات الإدارية للحصول عليه، السعر وطرق الدفع والتسوية القضائية من أهم المشاكل التي تواجه نمو وتطور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فالحصول على عقد الملكية أو عقد الإيجار يعد أمرا أساسيا في الحصول على التراخيص المكتملة الأخرى، فحسب دراسة قام بها البنك العالمي أثبتت مدى تأثير هذا العائق على الإستثمار على القطاع الخاص في الجزائر وخاصة على الإستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تطول فترة إنتظار المستثمر للحصول على العمارة الصناعي غذ تتراوح هذه المدة بين 03 إلى 05 سنوات¹

11) التهرب الضريبي : المشكلة الرئيسية في نظر اغلب المؤسسات تتمثل في عدم وضوح القوانين المتعلقة بالنصوص الجبائية مما يسمح لبعض الموظفين في مصلحة الضرائب بتأويل بعض النصوص في غير صالح المؤسسات ويشجع بعضهم على البحث عن سبل غير قانونية لعدم دفع الضريبة مما يؤدي إلى تنامي الانشطة (الغش الضريبي، و التهرب الضريبي)²

¹ - ياسر عبد الرحمان، براشن عماد الدين، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الواقع والتحديات، مرجع سبق ذكره، ص 277

² - أمال بعبط، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر واقع وأفاق Ansej-Engem-Cnac لولاية باتنة - محضنة سيدي عبد الله ولاية

الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 135

المبحث الثالث: مساهمة أجهزة دعم المقاولاتية في إستحداث مناصب شغل لولاية تيارت

سنتطرق في هذا المبحث بتحليل المعطيات والبيانات المقدمة لنا من طرف الوكالات الثلاث: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكذا البنك الوطني الجزائري لوكالة تيارت لمعرفة مدى مساهمتهم في المقاولاتية والمناصب التي إستحدثتها .

المطلب الأول : تحليل بيانات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ENSEJ)

تتوزع المؤسسات الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في عدة مشاريع وعليه سيتم من خلال هذا التحليل عدد المشاريع الممولة والمناصب المحققة .

1) تطور المشاريع حسب القطاعات الممولة من طرف الوكالة :

الجدول الموالي يوضح تطور المشاريع الممولة من طرف الوكالة خلال الفترة 2011- 2018

الجدول رقم (3-7) : المشاريع الممولة من طرف الوكالة ENSEJ

القطاعات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
الفلاحة	152	159	163	91	92	74	86	81
الصناعة التقليدية	78	85	89	17	18	0	12	19
الصناعة الصغيرة	32	59	33	17	26	42	8	7
البناء والأشغال العمومية	41	32	40	7	11	20	11	9
الخدمات	412	123	254	98	152	98	123	39
المجموع	715	458	579	230	299	234	240	155

المصدر : من إعداد الطالبان إعتقادا على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية

تيارت

من خلال الجدول الجدول نلاحظ أنه قد وصل أكبر عدد للمؤسسات المصغرة المستفادة من دعم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 2011 بـ 715 مؤسسة ثم بدأ في الانخفاض إلى أن وصل إلى 155 مؤسسة سنة 2018.

و هذا راجع لتوقف العديد من فروع الوكالة إعطاء شهادات التأهيل لبعض الأنشطة وهذا راجع لتشبعها .

2) مناصب العمل المحققة من خلال المشاريع حسب الوكالة

الجدول التالي يبين المناصب المحققة حسب المشاريع الممولة من طرف الوكالة

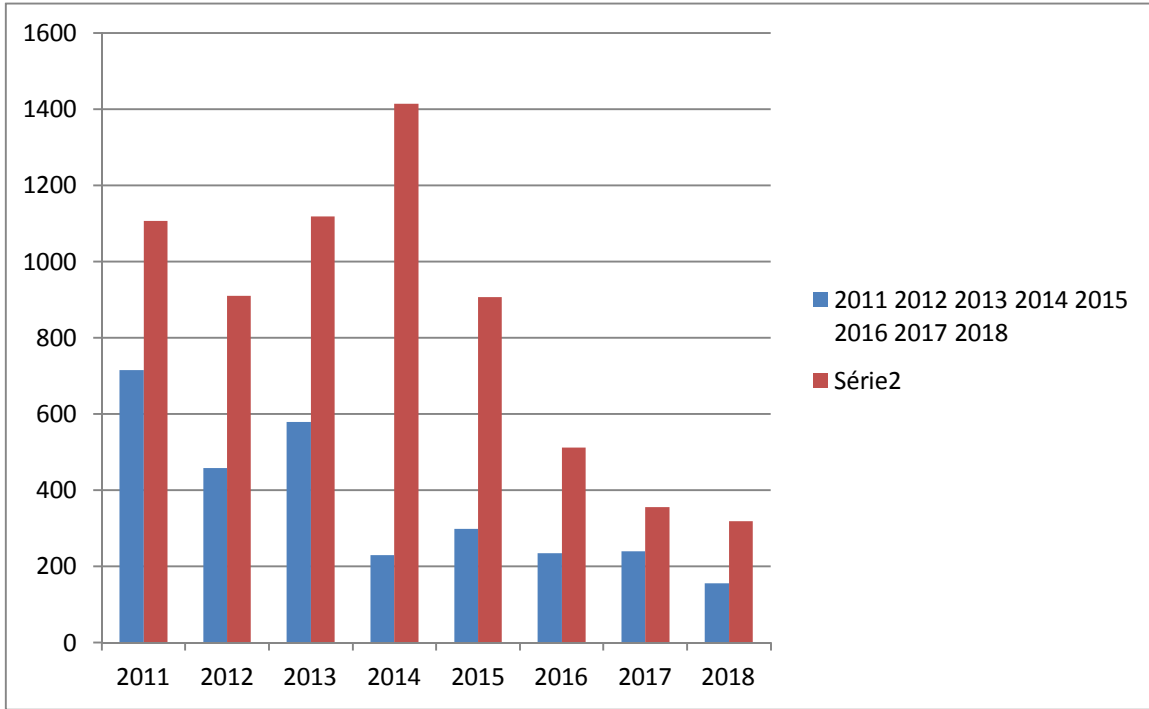
الجدول رقم (3-8) : مناصب العمل المحققة حسب الوكالة Ensej

2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	القطاعات
125	104	74	128	238	270	248	254	الفلاحة
51	30	0	54	164	196	174	180	الصناعة التقليدية
37	33	112	300	292	56	104	66	الصناعة الصغيرة
28	37	47	73	99	54	63	90	البناء والأشغال العمومية
78	151	279	351	621	542	321	516	الخدمات
319	355	512	906	1414	1118	910	1106	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبان إعتقادا على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية

تيارت

الشكل (3-1): المشاريع الممولة من طرف الوكالة والمناصب المستحدثة



المصدر : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

من خلال الجدول والشكل أعلاه تبين لنا أنه تم تحقيق أكبر عدد لمناصب العمل سنة 2014 حيث وصل إلى 1414 ثم بدأ في التناقص بحيث وصل سنة 2018 إلى 319 ويعتبر تناقص كبير .

و بالتالي نستخلص أن حسب تراجع المشاريع الممولة تراجع عدد المناصب المحققة مما يدل على عدم قبول جميع الملفات المدفوعة وهذا راجع لتعقد الإجراءات وطول مدتها، وعدم تعاون الهيئات الأخرى مع الفرع وخاصة البنوك، السجل التجاري، مديرية الضرائب وغيرها، مما أثر سلبا على عدد المؤسسات المنشأة وعلى عدد مناصب الشغل

المطلب الثاني: تحليل بيانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والصندوق الوطني للتأمين

عن البطالة

تتوزع المؤسسات المصغرة الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في عدة نشاطات وعلية سيتم توضيح من خلال هذا التحليل عدد المشاريع الممولة والقروض الممنوحة وكذا مناصب الشغل .

1) تحليل بيانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

1.1- المؤسسات المصغرة الممولة حسب الوكالة :

الجدول التالي تطور المؤسسات المصغرة حسب القطاعات وكذا الجنس حسب الوكالة

الجدول رقم (3-9) : المؤسسات المصغرة حسب النشاطات إلى غاية ماي 2019

المشاريع الممولة										
2019 ماي		2018		2017		2016		2015		السنة
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	الجنس
01	03	00	06	00	02	00	01	00	01	الزراعة
00	00	00	00	00	00	00	01	00	00	الصناعة التقليدية
01	03	06	10	13	12	18	09	12	14	الصناعات الصغيرة
00	02	10	16	09	16	07	53	11	234	الخدمات
00	09	00	25	13	12	00	31	00	22	البناء والأشغال العمومية
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	التجارة
02	17	16	57	19	62	26	94	23	271	المجموع
19	73	81	120	294	المجموع الكلي					

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتقادا على معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بولاية تيارت

لقد مولت الوكالة 587 مؤسسة مصغرة خلال الفترة من 2015 إلى غاية شهر ماي 2019

وبناء على معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى عدد للمؤسسات التي تم تمويلها من الوكالة الوطنية

لتسيير القرض المصغر كانت تابعة لقطاع الخدمات بمجموع 358 مؤسسة من خلال تلك السنوات

ثم يليه كل من قطاع البناء والأشغال العمومية وقطاع الصناعات الصغيرة بتعداد 112 و98 مؤسسة

على التوالي خلال السنوات، وفي الأخير كل من قطاع الزراعة والصناعات التقليدية والتجارة بتعداد:

0،1،14 على الترتيب .

يعود سبب الإنخفاض الملحوظ في تمويل المشاريع من سنة إلى أخرى هو تجميد بعض النشاطات لتشبع بعض القطاعات، كما نلاحظ عدد المؤسسات المصغرة الرجالية أكبر من النسائية بنسب تتغير حسب القطاعات وذلك راجع إلى تخوف المرأة من مجال الإستثمار، كما أن بعض النشاطات تعتبر رجالية في مجتمعا كالفلاحة والبناء .

2.1- القروض الممنوحة من طرف الوكالة :

الجدول التالي يبين القروض الممنوحة حسب معطيات الوكالة بالولاية

الجدول رقم (3-10) : القروض الممنوحة من طرف الوكالة حسب المشاريع

القطاعات	2015	2016	2017	2018	ماي 2019
الفلاحة	206.635.59	279.800.42	494.059.95	1.476.650.27	1.117.042.88
الصناعة التقليدية	0.00	263.335.66	0.00	0.00	0.00
الصناعة الصغيرة	4.149.794.70	4.701.972.23	4.699.006.79	3.876.335.20	993.313.34
الخدمات	53.302.872.50	13.404.743.26	6.320.408.29	6.306.530.85	413.332.74
البناء والأشغال العمومية	3.731.744.35	6.407.759.71	6.884.249.12	6.455.074.21	2.436.683.74
التجارة	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
المجموع	61.391.047.14	25.057.611.28	18.397.724.15	18.114.590.5 3	4.960.372.70

المصدر : من إعداد الطالبتان بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

بولاية تيارت

من خلال الجدول أن قطاع الخدمات كان يتصدر المرتبة الأولى سنة 2015 بمبلغ 53.302.872.50 دج ويليه قطاع الصناعة في المرتبة الثانية ثم قطاع الأشغال والبناء وفي المرتبة الأخيرة قطاع الفلاحة إلا أنه في ماي 2019 تراجع قطاع الخدمات واصبح في المرتبة الأخيرة بمبلغ 413.332.74 دج

3.1- مناصب العمل المحققة من خلال المشاريع حسب الوكالة

الجدول التالي يبين المناصب المحققة من خلال المشاريع الممولة من طرف الوكالة حسب القطاعات منذ سنة 2015 إلى غاية ماي 2019 .

الجدول رقم (3- 11): العمالة المحققة حسب القطاعات

القطاعات	2015	2016	2017	2018	ماي 2019
الفلاحة	2	2	3	9	6
الصناعة التقليدية	0	0	0	0	0
الصناعة الصغيرة	39	40	38	24	6
الخدمات	367	90	33	39	0
البناء والأشغال العمومية	33	46	48	38	14
المجموع	441	180	122	110	29

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بولاية

تيارت

من خلال الجدول تبين ان المناصب المستحدثة كانت في انخفاض منذ سنة 2015 إلى غاية ماي 2019 وهذا حسب تراجع وتناقص المشاريع أو المؤسسات .

2) تحليل بيانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (CNAC)

1.2) المؤسسات الممولة من طرف الصندوق حسب القطاعات والجنس

الجدولين التاليين يوضحان المؤسسات الممولة من طرف الصندوق حسب القطاعات والجنس

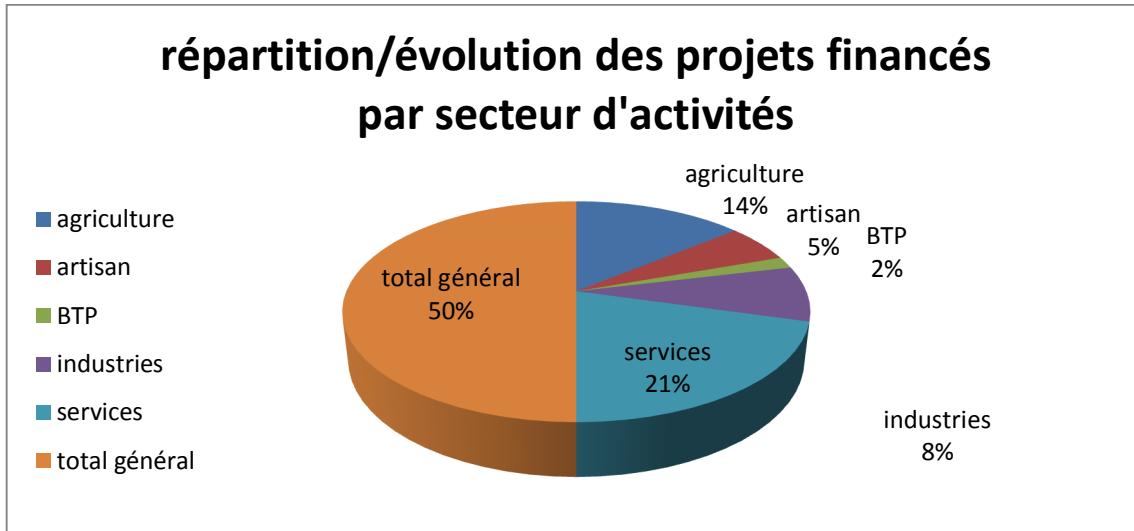
الجدول رقم (3-12) : توزيع المؤسسات حسب القطاعات للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

المشاريع الممولة											
السنة		2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	ماي 2019	%
القطاعات	الفلاحة	66	26	64	34	24	56	20	39	14	74
	الصناعة التقليدية	26	10	15	8	4	4	7	14	1	5
	الصناعة الصغيرة	38	15	25	15	4	9	5	10	2	11
	البناء والاشغال العمومية	8	3	8	8	2	4	2	4	2	2
	الخدمات	97	38	63	34	9	21	15	29	0	0
	المجموع	227	100	175	100	43	100	49	100	19	100

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتامدا على معطيات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بولاية

تيارت

الشكل (3-2) : المشاريع الممولة حسب القطاعات للصندوق الوطني للتأمين على البطالة



وصل عدد المؤسسات من إعانات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة خلال الفترة 2015

إلى ماي 2019 إلى 513 مؤسسة وقد تصدر قطاع الخدمات باقي القطاعات في تعداد المؤسسات

المستفادة من دعم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بنسبة 21 % خلال الخمسة سنوات ثم يليه قطاع الفلاحة بمتوسط 14% ثم قطاع الصناعة بمتوسط بلغ 8 % وأخيرا قطاع الصناعة التقليدية والبناء والأشغال العمومية بمتوسط 5% و2% على التوالي.

الجدول رقم (3-13) : توزيع المشاريع حسب الجنس

السنة	2015	2016	2017	2018	ماي 2019
رجال	222	169	41	50	18
نساء	30	17	2	1	1

المصدر : من إعداد الطالبتين إيمادا على معطيات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية

تيارت

من الجدول يتضح أن الأكثر إستفادة من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة هم الرجال خلال الخمس سنوات أكثر من النساء وهذا راجع لتخوف النساء من المشاريع ، إلا أنه تناقص عدد المستفيدين لكلا الجنسين خلال الفترة من 2015 إلى ماي 2019 بحيث عدد المستفيدين الرجال تناقص من 222 سنة 2015 إلى 18 مستفيد في ماي 2019 والشيء نفسه بالنسبة للنساء حيث تناقص من 30 مستفيدة إلى مستفيدة واحدة .

2.2) العمالة المحققة حسب القطاعات

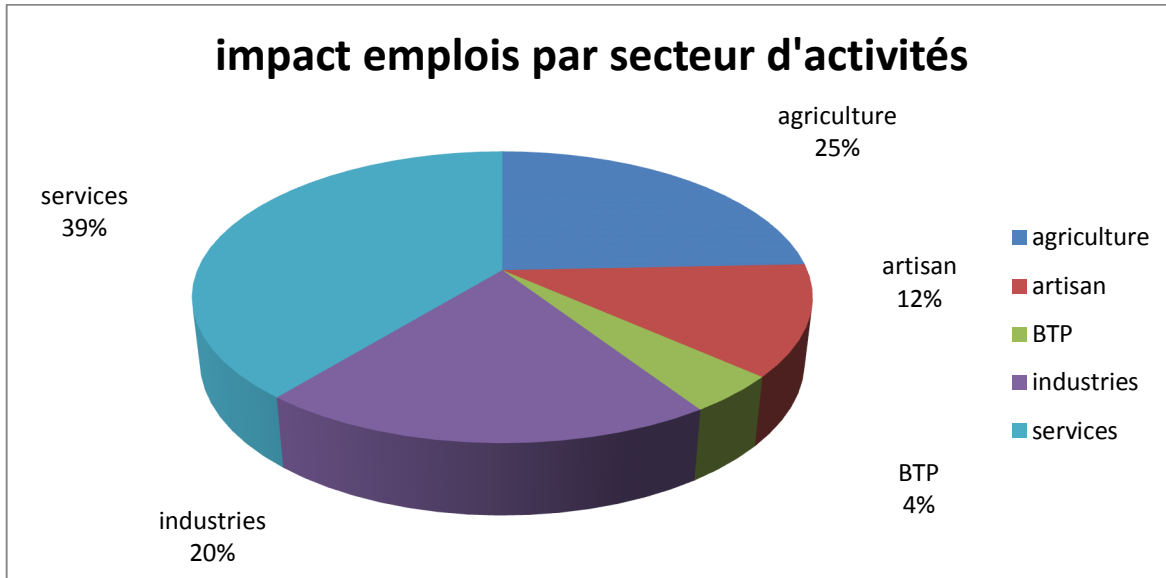
الجدول التالي يوضح ذلك

الجدول رقم (3-14) العمالة المحققة حسب القطاعات

القطاعات	2015	2016	2017	2018	ماي 2019
الفلاحة	145	144	43	37	39
الصناعة التقليدية	73	36	12	17	2
الصناعة الصغيرة	120	78	6	8	6
البناء والاشغال العمومية	25	25	3	5	3
الخدمات	233	143	21	36	0
المجموع	596	426	85	103	50

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتمادا على معطيات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بولاية تيارت

الشكل (3-3) : العمالة المحققة حسب القطاعات



المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على معطيات الجدول أعلاه

بناء على معطيات الجدول والشكل أعلاه فإن المناصب التي إستحدثتها المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من سنة 2015 إلى غاية ماي 2019 بلغت وهذه الحصيلة موزعة على العديد من القطاعات والملاحظ أن توزع المناصب حسب مختلف قطاعات بنسب متفاوتة حيث يستحوذ قطاع الخدمات بنسبة 39% على أغلبية المناصب بالإضافة إلى قطاع الفلاحة والصناعة

بنسبة 25% و 20% على الترتيب ثم قطاع الصناعة التقليدية والبناء والاشغال العمومية بنسبة 12% و 4% .

إن موضوع التشغيل ومحاربة البطالة من أهم المواضيع والرهنات التي يعمل من أجلها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة إلا أنها بدأت في التناقص بسبب انخفاض عدد المؤسسات

المطلب الثالث: تحليل مساهمة البنك الوطني الجزائري BNA.

منذ انشاء البنك الوطني الجزائري تم تقديم العديد من الخدمات ومرافقة كل من المهنيين، الافراد والمؤسسات في مختلف احجامها وبمختلف التمويلات المعتمدة، وعليه سنتطرق لمساهمة البنك الوطني الجزائري لمختلف الأجهزة السابقة .

1) مساهمة BNA للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

1.1- الملفات المودعة، المقبولة وغير مقبولة

الجدول التالي يوضح الملفات المودعة لدى البنك، والتي تم قبولها وكذا التي تم رفضها

الجدول رقم (3- 15) : الملفات لدى البنك

مبلغ التمويل	الملفات غير مقبولة	الملفات المقبولة	الملفات المودعة	
4.393.748.000.00	435	1513	1948	جميع القطاعات

المصدر: من إعداد الطالبتين من خلال معطيات البنك الوطني الجزائري

من خلال الجدول نلاحظ أن البنك قام بتمويل 1513 مؤسسة تابعة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بمبلغ 4.393.748.000.00 دج وذلك منذ انطلاق الجهاز بالولاية إلى غاية 2018/11/30 .

2) مساهمة BNA للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

1.2- الملفات المودعة، المقبولة وغير مقبولة والتمويل

الجدول التالي يوضح الملفات المودعة لدى البنك، و الملفات المقبولة والمرفوضة وكذا مبلغ التمويل

الجدول رقم (3-16) الملفات المودعة، المقبولة وغير مقبولة والتمويل إلى غاية 2018/11/30

الملفات	الملفات المودعة	المقبولة	غير مقبولة	مبلغ التمويل
جميع القطاعات	1148	425	94	128.673.833.98

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتمادا على معطيات البنك الوطني الجزائري

من خلال الجدول نلاحظ أن البنك قام بتمويل 425 مؤسسة تابعة للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بمبلغ 128.673.833.98 دج وذلك منذ إنطلاق الجهاز بالولاية إلى غاية 2018/11/30

(3) مساهمة BNA للصندوق الوطني للتأمين على البطالة

1.3- الملفات المودعة المقبولة وغير مقبولة والتمويل

الجدول التالي يوضح الملفات المودعة لدى البنك، و الملفات المقبولة والمرفوضة وكذا مبلغ التمويل

الجدول رقم (3-17) الملفات المودعة، المقبولة وغير مقبولة والتمويل إلى غاية 2018/11/30

الملفات	الملفات المودعة	المقبولة	غير مقبولة	مبلغ التمويل
جميع القطاعات	803	785	18	1.859.289.000.00

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على معطيات البنك الوطني الجزائري

من خلال الجدول نلاحظ أن البنك قام بتمويل 785 مؤسسة تابعة للصندوق الوطني للتأمين على البطالة بمبلغ 1.859.289.000.00 دج وذلك منذ انطلاق الجهاز بالولاية إلى غاية 2018/11/30

من الجداول الثلاث المتعلقة بمساهمة البنك لأجهزة دعم المقاولاتية إتضح لنا أن الوكالة لدعم تشغيل الشباب إحتلت المرتبة الأولى في التمويل ويليها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وفي الاخير الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وهذا حسب المشاريع والمؤسسات .

خلاصة

من خلال دراستنا للفصل توصلنا إلى المقاولاتية لها دورا هاما في الاقتصاد الجزائري من خلال توفير مناصب شغل ساعد في تقليص حجم البطالة، و هذا ما تسعى إليه الجزائر للنهوض بالاقتصاد عن طريق وضع تدابير وبرامج لدعم مختلف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخاصة أنها مازالت تعاني من معوقات ومشاكل تجعلها غب قادرة على البقاء وتحد من قدرتها على المنافسة خصوصا في ظل الانفتاح الاقتصادي الذي تشهده الجزائر .

خاتمة

أصبحت المقاولاتية من أكثر العناصر الفاعلة في الاقتصاد ككل لإعترافها الدعامة الأساسية والركيزة الرئيسية في بناء الهيكل الإقتصادي للدولة ، فأصبحت مرتبطة ارتباطا وثيقا بسياسة التشغيل لأنها الداعم الأول لها وهي أمر مهم وضروري من أجل تحقيق فرص الأعمال

فموضوع المقاولاتية قد تم تناوله من طرف العديد من الباحثين وبوجهات نظر مختلفة ومتعددة ، وهناك من اعتبرها على أنها وحدة إبداع، ابتكار والتجديد التي لها علاقة بروح المقاول الذي بدوره يسعى من خلالها إلى تحقيق أهداف وغايات مسطرة تكمن في توفير اليد العاملة ورفع الكفاءة الإنتاجية بالرغم من الصعوبات والعراقيل التي توجهها ، ولهذا قمنا بتسخير كل الإمكانيات التي دعمتنا في حل الإشكالية التي طرحت سابقا وهي :

ما هو دور المقاولاتية في دعم سياسة التشغيل في الجزائر؟

و لهذا قمنا بتحليل معطيات وبيانات السابقة الذكر بكل والمقدمة من طرف كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ،الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والصندوق الوطني للتأمين على البطالة بكل دقة وتفصيل من أجل تجسيد وتوضيح قيمة ومكانة المقاولاتية في الجزائر ودورها في دعم سياسات التشغيل في الدولة .

- اختيار صحة الفرضيات:

- المقاولاتية هي عبارة عن الافكار والأنشطة التي يمكن من خلالها استغلال فرص الأعمال من طرف الأفراد وذلك بهدف إنشاء مؤسسات جديدة أو خلق قيمة، هذه الفرضية صحيحة لأن المقاولاتية تساعد الافراد في تحقيق اهدافهم من خلال استغلال الفرص المتاحة لديهم .

- اعتمدت الدولة في إطار تنفيذ سياستها برامج التشغيل متعددة ومتنوعة أهمها الوكالة الوطنية للتشغيل ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ووكالة التنمية المحلية، هذه الفرضية صحيحة لأن المقاولاتية تقوم على وجود هذه الاجهزة المهمة والداعمة الرئيسية لها .

خاتمة

- تساهم أجهزة الدعم في مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق إمدادهم بالعتاد والأجهزة المختلفة هذه الفرضية خاطئة لأن من خلال دراسة وتحليل المعطيات التي قدمت لنا من طرف الوكالات وجدنا بأن أجهزة الدعم ترافق الأفراد القائمين على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق امدادهم بالتمويلات بمختلف انواعها وخاصة التمويلات المادية.

- النتائج المتوصل إليها :

بعد استعراضنا لكافة جوانب الدراسة من خلال دراسة مختلف فصول البحث توصلنا إلى مايلي ،

- النتائج النظرية :

- المقاولاتية من أبرز المواضيع التي استولت على اهتمام العديد من الباحثين واتسعت بشكل كبير وبسرعة

- المقاول هو الوسيلة التي من خلالها يمكن فهم المقاولاتية وهذا حسب اتجاه خصائص الأفراد
- المقاولاتية تكون بشكل مراحل منظمة ومخطط لها ، أي لا تكون بشكل عشوائي أو قائمة على الصدفة وتنطلق من الإبداع الذي يمكن من خلق الفرص الاقتصادية .

- من خلال المقاولاتية يمكن للأفراد استغلال الفرص بإنشاء مؤسسات جديدة أو خلق قيمة .
- تؤدي سياسات التشغيل دورا هاما في توفير مناصب عمل وإحداث التنمية الاقتصادية رغم كل العراقيل التي تواجهها

- التخفيف من حدة البطالة في الجزائر من خلال البرامج المنتهجة تبقى حلول مؤقتة حتى وأن كانت تساهم بنسبة قليلة في خلق مناصب عمل دائمة عن طريق الإدماج

- النتائج التطبيقية :

- إن توزيع العمالة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط يظهر سيطرة نشاط الخدمات على مجموع نشاطات القطاع ، ويرجع ارتفاع عدد المشاريع المنجزة في هذا القطاع إلى سهولة إنشاء المؤسسة وعدم تطلب مستوى تأهيلي عالي ، بالإضافة الى انه قطاع مربح ولا يتطلب مجهود كبير تشجيع صيغ التمويل الإسلامية بمنح حوافز وتفضيلات لبنك الركة ، والعمل على زيادة عدد هذه البنوك

خاتمة

- إن مساهمة الكالة الوطني لدعم تشغيل الشباب فرع تيارت هي الأكبر في توفير مناصب عمل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولاية مقارنة بباقي الوكالات والصناديق التي تقوم بدعم هذه المؤسسة

- ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر وبناءا على إحصائيات المتوفرة في الدراسة في خلق مناصب وبالتالي ساهمت في تقليص حجم البطالة إلا أن التزايد مستمر في مناصب شغل خلال سنوات الدراسة يضح الدور الذي تلعبه هذه المؤسسات في التشغيل

- التوصيات :

✓ تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية بهدف خلق مؤسسات الصغيرة والمتوسطة

✓ تشجيع صيغ التمويل الإسلامية بمنح حوافز وتفضيلات لبنك البركة ، والعمل على زيادة عدد هذه البنوك

✓ ترقية المقاوله بالباطن والتي تعتبر من أهم الطرق في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

✓ تنظيم أيام إعلامية وثقافية وتحسيسية حول المقاوله سواءا على مستوى الجامعات أو على مستوى قاعات الدراسة من أجل توعية الشباب بوجود اختيارات أخرى بدل التفكير في الوظيفة

✓ ضرورة تكثيف السياسات الداعمة للمقاولاتية ووجود تنسيق بين مختلف الهيئات المرافقة لها، وضرورة توفر مرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل دعما أمام الاستثمار

✓ تكييف الظروف التي تساعد المقاولين في تحقيق متطلباتهم من اجل إنشاء أعمالهم وخلق مناصب شغل لصالح الأفراد ومنه المساهمة في رفع مستوى التشغيل

- آفاق البحث :

يتضح لنا من خلال هذه الدراسة أن موضوع دور المقاولاتية في دعم سياسة التشغيل في الجزائر لا يمكننا أن نغطيه من كافة جوانبه لهذا نقترح منه إشكاليات يمكن أن تأخذ حقيها من الدراسة :

- دور المقاولاتية في دعم الصادرات خارج المحروقات في الجزائر

- المقاولاتية ودورها في تفعيل التنمية المستدامة

- مدى مساهمة المقاولاتية في تطوير العمالة

الكتب

- 1) أحمد شفيز، التحولات الاقتصادية والاجتماعية وآثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي، منظمة العمل العربي، المعهد العربي للثقافة العملية وبحوث العمل بالجزائر.
- 2) زكري بدوي، معجم المصطلحات العلوم الإدارية، إنجليزي فرنسي، عربي، طبعة 2، بيروت، الكتاب اللبناني، 1994.
- 3) عجة جيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 4) عمارة شريف، محاضرات في مقياس المقاولاتية، مطبوعة موجهة لطلبة سنة أولى ماستر، تخصص إدارة موارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2018/2017.
- 5) فايزة جمعة النجار وآخرون، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- 6) قويدر بوطالب، الإصلاحات الاقتصادية والتشغيل في دول المغرب العربي، الإسماعيلية، المركز العربي للتنمية (ب.ط)، 2006.
- 7) كاسير نصر المنصور، شوقي ناجي جواد، إدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
- 8) مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2009.
- 9) محمد قوجيل، مقياس المقاولاتية، مطبوعة موجهة لجميع التخصصات سنة أولى ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017/2016.
- 10) مداني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2009.

قائمة المصادر والمراجع

11) اليمين فالتة، لطيفة برني، البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاولاتية، ورقة مقدمة للملتقى الدولي للمقاولاتية، التكوين وفرص الأعمال، جامعة محمد خيضر، بسكرة، أيام 8/7/6 أفريل 2010.

رسائل مذكرات

1) أحمد رضا، سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، تخصص علوم التسيير، جامعة ابن خلدون تيارت 2018/2017

2) امال بعيط، برامج المرافقة المقاولاتية في الجزائر - واقع وآفاق - دراسة حالة - ansej-engem-cnac لولاية تيارت - محضنة سيدي عبد الله لولاية الجزائر العاصمة، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، شعبة تسيير المنظمات، جامعة باتنة 1 2017/2016

3) بشرى عائشة، عمر يوسف جميلة، حماية الملكية الصناعية ودورها في تفعيل المقاولاتية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم التسيير تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة جيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2016-2015.

4) البشير إبراهيم، دور الاختيارات الاتصالية في تجسيد الأفكار الإبداعية، مذكرة تخرج ماجستير، كلية الأدب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باج مختار، عنابة، 2001.

5) بن شهرة محجوبة، مقومات تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة مسيلة، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص تسيير عمومي، قسم علوم التسيير، علوم اقتصادية والتجارية، 2017/2016.

6) بن طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال فترة 1970-1980، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010.

7) بوجمعة كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر، عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006-2005.

قائمة المصادر والمراجع

- 8) الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014.
- 9) حداد بختة، ديناميكية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المجال الاقتصاد الجزائري، أطروحة دكتورا دولة في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2009/2008.
- 10) حياة مراح، المقاول الجزائري الجديد بين المعاناة والإيداع، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم عمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2003-2002.
- 11) دارني سمير، صندوق الزكاة بين الواقع والأفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.
- 12) دباح نادية، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية، علوم تجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2012/2011.
- 13) سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، دراسة قياسية تحليلية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009.
- 14) سليمة سلام، ثقافة المؤسسة والتغيير، مذكرة شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر 3، 2004/2003.
- 15) سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعات نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية الأدب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007.
- 16) شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، دراسة حالة ولاية تيارت، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية والتسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011-2012.

قائمة المصادر والمراجع

- (17) شرفة خديجة، تلال نور الهدى، قياس أثر التعليم المقاولاتي على روح المقاولة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، العلوم الاقتصادية، تخصص إدارة العمليات والانتاج، كلية علوم اقتصادية تجارية، جامعة مولاي ظاهر سعيدة، 2017/2016.
- (18) شلوف فريدة، المرأة المقاولة في الجزائر، دراسة سوسيولوجية، دراسة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2008-2009.
- (19) طاهر روتر، إشكالية التشغيل في الجزائر، سياسات التشغيل في الجزائر، عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر، 1997.
- (20) عبد الله هشام، سياسة التشغيل والحماية الاجتماعية للإجراء، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2016.
- (21) عززي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية، التجارية والتسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008.
- (22) لفقيه حمزة، روح المقاولاتية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة حالة مقاولي ولاية برج بوعرييج، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، شعبة علوم التسيير، تخصص تسيير منظمات، كلية العلوم الاقتصادية تسيير العلوم الاجتماعية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2017.
- (23) محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات المتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، 2016-2015.
- (24) معاشو طارق، مرجة عبد القادر، دور المؤسسات المصغرة في دعم التشغيل في الجزائر، مذكرة ماستر، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة ابن خلدون، 2017.

قائمة المصادر والمراجع

- 25) منصورى زين، تداعيات سياسات الإصلاح الاقتصادي، جامعة سعد دحلب، البلدة، 2006.
- 26) مهين أشرف، المرافقة المقاولاتية أسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر دراسة لعينة من المؤسسات الصغيرة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية تخصص غدارة العمليات التجارية، جامعة الجزائر3، 2014.
- 27) مودع وردة ، آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر engem فرع بسكرة خلال الفترة 2004-2015 مذكرة ماستر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة 2016/2015
- 28) هرقون تفاحة، سياسات دعم المؤسسات الصغيرة وأثارها على التشغيل، دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير، جامعة وهران، 2011-2012.
- 29) فارس طارق، دور ومكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل ترقية قدرتها التنافسية -دراسة حالة الجزائر - أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة فرحات عباس سطيف 1، 2017-2018، ص16.
- 30) ماجدة رحيم، واقع ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الإقتصاد الوطني دراسة حالة الجزائر - الفترة من 2003 إلى 2017، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم تجارية، فرع علم التسيير تخصص إدارة أعمال، 2017-2018.

ملتقيات

- 1) أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة بملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، منعقد بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الطاهر مولاي سعيدة، 2009.
- 2) بلقاسم ماضي، عبير حفيفي، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول للمقاولاتية، التكوين وفرص العمل، جامعة بسكرة، الجزائر، 8/7/6 2010.

قائمة المصادر والمراجع

- 3) خذري توفيق، حسين بن طاهر، الملتقى الوطني حول النظام المحاسبي والمالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائرية المسارات والمحددات، جامعة الوادي، يومي 5/6، سنة 2013.
- 4) زروقي وهيبة، لعلى خديجة، المقاولاتية ركيزة أساسية للتنوع الاقتصادي خارج المحروقات، الملتقى الدولي الأول للمقاولاتية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، يومي 11-12 أكتوبر 2017.
- 5) عبد الرزاق خليل، عادل قموش، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية، مداخلة في الندور الدولية حول المقاولات والإبداع في الدول النامية، معهد علوم الاقتصاد والتسيير، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2007.
- 6) عمار رواب، صباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد 05، جامعة الجزائر، 2011.
- 7) ماجدة أوزنعو، عثمان غنيم، التنمية المستدامة، دراسة النظرية في محتوى المفهوم مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006.
- 8) مولاي لخضر، عبد الرزاق تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر 2000-2001، مجلة الباحث، العدد 10.
- 9) ناصر مراد، دور ومكانة المقاول في التنمية الاقتصادية في الجزائر، الندوة الدولية حول المقاولاتية والإبداع في الدول النامية، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، خميس مليانة، الجزائر، 2007.
- 10) نذير علي، إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15/16 نوفمبر 2011.
- 11) يجاوي مفيدة، إنشاء مؤسسة مقاولاتية: هل قضية أم ثقافة مداخلة في الملتقى الدولي حول: المقاولاتية، التكوين وفرص العمل، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد محمد خيضر بسكرة، الجزائر، أيام 6/7/8 أفريل 2010.

- (12) يوسف بودلة، عبد الحق بن تقات، دور المقاول المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتحديات التي تواجهها مداخلة في الملتقى الدولي حول إستراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، يومي 18 و19 أفريل 2012.
- (13) ياسر عبد الرحمان، براشن عماد الدين ، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر - الواقع والتحديات ،مجلة نماء للاقتصاد والتجارة ،العدد الثالث ،جوان 2018.
- (14) صالح صالح،أساليب تنمية المشروعات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الإقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة فرحات عباس، سطيف، العدد 03،2004.
- مراجع باللغة الفرنسية:

1-www.cnac.dz

2-www.ansej.org.dz

3-www.angem.dz

4- Christian Bruyat ,**création d'entreprise :contributions épistémologique et modélisation.** Thèse pour le doctorat ès sciences de Gestion- Université Pierre Mendés France(Grenoble II Ecole supérieur des affaires ; Présentée Ets= soutenue le 20 octobre 1993

ملخص

يهدف هذا البحث الى التعرف على المقاولاتية التي تعد من أهم المقومات الاقتصادية التي تعبر عن إنشاء المؤسسات ومنه خلق مناصب شغل وهي من الإنشغالات التي توليها الدولة اهتماما كبيرا لأنها تساهم في رفع مستوى التشغيل وخفض مستوى البطالة ولهذا الغرض تم تقسيم البحث الى جانبين الاول نظري يضم كل من الفصلين الأول و الثاني و فيهما تم التطرق أولا الى المقاولاتية بدقة وتمعن وذلك لاستخراج أوجه تقاطعه مع التشغيل و خاصة سياسة التشغيل التي تعتبر الدعامة الأساسية للنهوض بالاقتصاد من خلال استقطاب اليد العاملة

والجانب الثاني تطبيقي تلخص في الفصل الثالث الذي كان هدفه تحليل المعطيات و البيانات الأساسية من أجل استنتاج دور المقاولاتية في دعم سياسة التشغيل من اجل تقليل مستوى البطالة

الكلمات المفتاحية : المقاولاتية ، الروح المقاولاتية، سياسة التشغيل ، العمالة المحققة ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

Abstract

The aim of this research is to identify the business which is considered the most important economic factors that reflect the establishment of institutions and the creation of jobs, which are preoccupations that the state pays great attention because it contributes in raising the level of employment and reduce the level of unemployment For this purpose, the research was divided into two parts: the first is a theoretical study that includes both chapters 1 and 2 and was addressed to the enterprise to extract the intersections with the operation, especially the operating policy, which is the cornerstone of the advancement of the economy through the recruitment of labor. The second aspect of my application is summarized in Chapter 3, whose purpose was to analyze the data and basic data in order to conclude the role of entrepreneurship in supporting the employment policy to reduce the level of unemployment

Keywords: entrepreneurship, entrepreneurial spirit, employment policy, realized employment, small and medium enterprises