

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

شعبة العلوم الاقتصادية - تخصص: اقتصاديات العمل

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

الموضوع:

تشخيص واقع المؤسسات المصغرة ودورها في تفعيل سياسة التشغيل
في الجزائر

دراسة حالة ولاية تيارت للفترة 2010 - 2018

من إعداد الطالبين:

* حاجي كريمة.

* بن عز الدين هوارية.

تحت إشراف:

* د / شريط عابد.

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة	الجامعة
بالعجين خالدية	أ.م.أ	رئيسا	تيارت
شريط عابد	أ.ت.ع	مشرفا	تيارت
ساعد محمد	أ.م.أ	ممتحنا	تيارت
صافا محمد	أ.م.ب	ممتحنا	تيارت

السنة الجامعية : 2019 / 2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ة مِّن

28

كلمة شكر وتقدير

الشكر لله عز وجل الذي تمّ هذا العمل على بركته، ونستعين به
و نرجو منه أن يلتبس قرّاء هذا البحث الجهد الذي تطلبه منّا وأنّ
يستفيدوا منه قدر الإمكان.

ثم نوجه شكرنا إلى الأستاذ المشرف الدكتور

"شريط عابد"

الذي كتبنا فصول عملنا في رحاب عنايته الفائقة وبين ظلال
توجيهاته السديدة، فقد نصح النصح الثمين وصبر الصبر الجميل
طوال مدة تأطيره ... فلك منّا أستاذنا المحترم الشكر الجزيل
و التقدير الصادق.

و لا ننسى أن نشكر كلّ من مدّ لنا يد المساعدة من قريب أو بعيد

أو أمدى لنا النصيحة أو أعطانا كتابا .

كما نبدي الشكر الخالص إلى زملائنا وأساتذتنا الذين أعانونا

على إكمال هذا العمل .

فيألى هؤلاء جميعا نردجي الشكر ونهدي ثمرة جهدنا .

إهداء

أحمد الله عز وجل على منه وعونه لإتمام ثمرة

هذا العمل المتواضع

إلى:

روح جدتي " أمي " الغالية رحمة الله عليها

إلى عائلتي الكريمة كل بمقامه من كبيرها إلى صغيرها

وفقكم الله أينما كنتم ورعاكم وسدد الله خطاكم على الخير

وأطال الله بعمركم.

إلى صديقاتي المخلصات واليك أنت الوفية من كنت السند

لي في أمور عملي وانجاز هذا البحث

إلى أستاذي المشرف الذي منحنا النصح والتوجيه

والى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد

في انجاز هذا العمل .

حاجي كريمة

الإهداء

اهدي هذا العمل المتواضع

إلى أمي الحبيبة

منبع العطاء والحنان أطال الله في
عمرها

وحفظها من كل داء

والى والدي العزيز حفظه الله ورعاه

والى زوجي الكريم وإلى كل

أفراد عائلتي كبيرا وصغيرا

والى كل من ساعدني في انجاز

هذا العمل

بن عز الدين هوارية

المخلص

الملخص:

بدأ تعاضم دور المؤسسات المصغرة في الحياة الاقتصادية في الجزائر مع تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي فأصبحت محور الدراسات الاقتصادية. وباعتبارها جهازا يختلف عن المؤسسات الكبيرة والمتوسطة والصغيرة في حجمه ورأسماله وطريقة تسييره وإستراتيجياته. وما يؤكد هذا التوجه هو العدد المتزايد لهذه المؤسسات المصغرة وتنامي الدعوة لدعمها وترقيتها حيث أن الإستثمار في المؤسسات المصغرة يوفر إجراءات تسييرية اقل تعقيدا وطرق إنتاج أكثر مرونة. كما انها تساعد في استقطاب اليد العاملة. ولذلك تحاول السلطات المعنية توفير المناخ الملائم لها مركزة على الدعم المالي الذي يجعل من انطلاقتها أمرا يسيرا. وخير دليل على ذلك هو إستحداث وزارة خاصة بالمؤسسات المصغرة مؤخرا.

الكلمات المفتاحية: المؤسسات المصغرة - سوق العمل - التشغيل - سياسية التشغيل - التمويل - برامج التشغيل - الإصلاحات الاقتصادية.

Résumé:

Le rôle croissant des micro-entreprises dans la vie économique en Algérie a commencé avec la mise en œuvre du programme de réforme économique, et il est devenu le centre des études économiques, le considérant comme un organisme différent des grandes, moyennes et petites entreprises par sa taille, son capital, sa méthode de conduite et sa stratégie. Ce qui confirme cette tendance, c'est le nombre croissant de ces micro-entreprises et l'appel croissant à les soutenir et à les promouvoir, car l'investissement dans les petites entreprises offre des procédures de gestion moins complexes et des méthodes de production plus flexibles, car il contribue à attirer la main-d'œuvre. Pour cette raison, les autorités concernées tentent de leur créer un climat favorable, en mettant l'accent sur le soutien financier, ce qui facilite leur lancement, et la meilleure preuve en est la création récente d'un ministère des petites entreprises.

Mots clés

entreprise - politique de l'emploi - Marché du travail - emploi - micro financement - programmes d'emploi - réformes économiques.

قائمة الجداول والأشكال

والملاحق والرموز

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
48	تصنيف المؤسسات في التشريع الجزائري	1 - 2
69	الهيكل التمويلي للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ	2 - 2
72	الهيكل المالي للتمويل الثلاثي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC	3 - 2
75	هيكل تمويل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM	4 - 2
80	النسبة المئوية لتطور عدد المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة خلال الفترة (2010 إلى 2018)	5 - 2
82	عدد المشاريع المصغرة المصرح بها وعدد مناصب الشغل المستحدثة من (2011 إلى 2018)	6 - 2
84	توزيع عدد المشاريع الناشئة الممولة وأثرها على عدد مناصب الشغل من طرف ANSEJ - CNAC - ANGEM	7 - 2
100	المقر والاختصاص الإقليمي للوكالة الولائية CNAC لولاية تيارت	1 - 3
109	عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب الشغل من (2010 إلى 2018) ANSEJ	2 - 3
113	توزيع المؤسسات المصغرة وفق قطاع النشاط	3 - 3
114	توزيع المؤسسات المصغرة الممولة حسب الجنس (ذكور - إناث)	4 - 3
115	عدد المؤسسات المصغرة ومناصب الشغل من (2010 إلى 2018)	5 - 3
116	توزيع المؤسسات المصغرة الممولة حسب قطاع النشاط ANGEM	6 - 3
118	توزيع المؤسسات المصغرة والممولة حسب الجنس (ذكور - إناث) ANGEM	7 - 3
120	توزيع عدد المؤسسات المصغرة وعدد مناصب الشغل المستحدثة ANGEM	8 - 3
122	عدد المؤسسات ومناصب الشغل من (2000 إلى 2010) و (2010 إلى 2018)	9 - 3

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
7	منحنى عرض العمل لدى الكلاسيك	1 - 1
8	منحنى طلب العمل عند الكلاسيك	2 - 1
9	التوازن في سوق العمل لدى الكلاسيك	3 - 1
11	منحنى عرض العمل عند كينز	4 - 1
12	منحنى توازن سوق العمل عند كينز	5 - 1
20	سوق العمل في الجزائر	6 - 1
75	نسبة تمويل شراء المواد الأولية لوكالة ANGEM	1 - 2
76	نسبة تمويل الثلاثي لوكالة ANGEM	2 - 2
81	نسبة تمثيل عدد المؤسسات: TPE - PE - ME	3 - 2
82	أعمدة بيانية خاصة بعدد المشاريع وعدد مناصب الشغل من (2011 إلى 2018)	4 - 2
85	عدد المشاريع وعدد مناصب الشغل وفق أجهزة دعم : ANSEJ - CNAC - ANGEM	5 - 2
93	التنظيم الهيكلي للوكالة الولائية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ	1 - 3
96	مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة ANSEJ	2 - 3
101	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فرع تيارت	3 - 3
102	مخطط مراحل إنشاء مؤسسة لوكالة CNAC	4 - 3
107-106	مراحل التي يمر بها ملف طالب القرض المصغر لوكالة ANGEM	5 - 3
108	الهيكل التنظيمي لوكالة ANGEM	6 - 3
110	توزيع مناصب الشغل حسب القطاعات على مستوى ANSEJ	7 - 3
111	نسبة تطور مناصب الشغل بولاية تيارت خلال 2010 إلى 2018 ANSEJ	8 - 3
117	توزيع المؤسسات المصغرة حسب طبيعة النشاط	9 - 3
120	عدد المؤسسات المنشأة وعدد مناصب الشغل من (2010 إلى 2018)	10 - 3

الرقم	عنوان الملحق
01	الإعانات والامتيازات الممنوحة من طرف ANSEJ
02	صيغ تمويل وكالة ANSEJ
03	مسار إنشاء مؤسسة لدى ANSEJ
04	الأمر بالدفع للشيك من طرف ANGEM
05	شهادة التأهيل والقبول للمشروع من ANGEM
06	استمارة معلومات لطالب القرض من ANGEM
07	صيغ تمويل وكالة ANGEM
08	مهام وكالة ANGEM

قائمة الرموز المختصرة:

الرمز/ الإختصار	الدلالة
BIT	مكتب العمل الدولي
ONS	الديوان الوطني للإحصاء
ADS	وكالة التنمية الاجتماعية
AFS	المنحة الجغرافية للتضامن
IAIG	منحة النشاطات ذات المنفعة العامة
CPE	برنامج عقود ما قبل التشغيل
ESIL	برنامج مناصب الشغل المأجور ذات المبادرة المحلية
DAIP	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
ANEM	الوكالة الوطنية للتشغيل
CID	عقود إدماج حاملي الشهادات
CIP	عقود الإدماج المهني
CFI	عقود التكوين والإدماج
CTP	عقد العمل المبرم
ANDI	الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
ANSEJ	الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب
CNAC	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
IRG	الضريبة على الدخل الإجمالي
IBS	الضريبة على أرباح الشركات
TAP	الضريبة على النشاط المهني
TPE	مؤسسة صغيرة جدا (مصغرة)
PE	مؤسسة صغيرة
ME	مؤسسة متوسطة
CASNOS	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
CNAS	الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

فهرس المحتويات

الفهرس:

الإهداء

التشكرات

الملخص

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

قائمة الرموز المختصرة

المقدمة العامة

الجانب النظري:

الفصل الأول: تشخيص سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر

2	تمهيد
3	<u>المبحث الأول: الإطار النظري لسوق العمل</u>
3	<u>المطلب الأول: تعريف سوق العمل، خصائصه مكوناته ودوره</u>
3	<u>الفرع الأول: تعريف سوق العمل</u>
4	<u>الفرع الثاني: خصائص سوق العمل</u>
5	<u>الفرع الثالث: مكوناته</u>
6	<u>المطلب الثاني: النظريات الإقتصادية لسوق العمل</u>
6	<u>الفرع الأول: سوق العمل من المنظور الكلاسيكي</u>
11	<u>الفرع الثاني: سوق العمل في الفكر الإقتصادي الكينزي</u>
15	<u>الفرع الثالث: النظرية الحديثة</u>
17	<u>المطلب الثالث: سوق العمل في الجزائر</u>
17	<u>الفرع الأول: نظام المعلومات في سوق العمل في الجزائر</u>
20	<u>الفرع الثاني: خصائص سوق العمل الجزائري</u>

23	<u>المبحث الثاني: الإطار النظري لسياسة التشغيل</u>
23	<u>المطلب الأول: تعريف وأنواع سياسة التشغيل</u>
23	<u>الفرع الأول: تعريف سياسة التشغيل</u>
24	<u>الفرع الثاني: أنواع سياسة التشغيل</u>
26	<u>المطلب الثاني: الشروط القانونية للتشغيل، أسسه وأهداف سياسة التشغيل</u>
26	<u>الفرع الأول: الشروط القانونية للتشغيل</u>
26	<u>الفرع الثاني: أسس سياسة التشغيل</u>
27	<u>الفرع الثالث: أهداف سياسة التشغيل</u>
28	<u>المطلب الثالث: السياسة الإقتصادية المطبقة لتحفيز التشغيل</u>
28	<u>الفرع الأول: سياسة تنشيط الطلب الكلي في سوق العمل</u>
29	<u>الفرع الثاني: سياسة تحسين كفاءة جانب العرض</u>
30	<u>المبحث الثالث: سياسة التشغيل في الجزائر</u>
30	<u>المطلب الأول: الآليات والبرامج المعتمدة في إطار ترقية سياسة التشغيل في الجزائر</u>
30	<u>الفرع الأول: إستراتيجية التشغيل في الجزائر</u>
31	<u>الفرع الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في دعم العمل المأجور</u>
32	<u>الفرع الثالث: الآليات والأجهزة المعتمدة على ترقية المبادرات المقاولاتية</u>
34	<u>المطلب الثاني: مراحل التشغيل في الجزائر</u>
34	<u>الفرع الأول: مرحلة التسيير الذاتي</u>
35	<u>الفرع الثاني: مرحلة التسيير الاشتراكي</u>
36	<u>الفرع الثالث: مرحلة إعادة الهيكلة</u>
37	<u>الفرع الرابع: مرحلة الإصلاح والإنعاش الاقتصادي</u>
40	<u>المطلب الثالث: آفاق سياسة التشغيل</u>
40	<u>الفرع الأول: تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر</u>
42	<u>الفرع الثاني: عوامل تفعيل نجاح سياسة التشغيل في الجزائر</u>
44	<u>خاتمة الفصل الأول</u>

الفصل الثاني: تطور قطاع المؤسسات المصغرة بالجزائر

46	تمهيد
47	<u>المبحث الأول: ماهية المؤسسات المصغرة</u>
47	<u>المطلب الأول: تعريف المؤسسات المصغرة</u>
47	<u>الفرع الأول: أهم التعاريف الدولية للمؤسسات المصغرة</u>
49	<u>الفرع الثاني: معايير تحديد تعريف المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة</u>
51	<u>المطلب الثاني: خصائص وأشكال المؤسسات المصغرة</u>
51	<u>الفرع الأول: خصائص المؤسسات المصغرة</u>
53	<u>الفرع الثاني: أشكال المؤسسات المصغرة</u>
58	<u>المطلب الثالث: أهمية وأهداف المؤسسات المصغرة</u>
58	<u>الفرع الأول: أهمية المؤسسات المصغرة</u>
59	<u>الفرع الثاني: أهداف المؤسسات المصغرة</u>
61	<u>المبحث الثاني: واقع المؤسسات المصغرة في الجزائر والصعوبات التي تواجهها</u>
61	<u>المطلب الأول: ظروف نشأة المؤسسات المصغرة ومراحل تطورها في الجزائر</u>
61	<u>الفرع الأول: ظروف ومراحل تطور المؤسسات المصغرة في الجزائر</u>
62	<u>الفرع الثاني: مراحل تطور المؤسسات المصغرة</u>
64	<u>المطلب الثاني: مصادر تمويل المؤسسات المصغرة في الجزائر</u>
64	<u>الفرع الأول: التمويل من المصادر الداخلية</u>
65	<u>الفرع الثاني: التمويل من المصادر الخارجية</u>
65	<u>المطلب الثالث: صعوبات إنشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر</u>
65	<u>الفرع الأول: عراقيل إدارية وجبائية</u>
66	<u>الفرع الثاني: عراقيل مرتبطة بالعقار الصناعي</u>
66	<u>الفرع الثالث: عراقيل التمويل المالي وعراقيل أخرى</u>
68	<u>المبحث الثالث: أهم أجهزة الدعم للمؤسسات المصغرة في سياسة التشغيل بالجزائر</u>
68	<u>المطلب الأول: أجهزة دعم المؤسسات المصغرة في الجزائر</u>

68	الفرع الأول: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ
71	الفرع الثاني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC
74	الفرع الثالث: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
78	المطلب الثاني: دور المرافقة المقاولاتية في دعم المؤسسات المصغرة
78	الفرع الأول: تعريف المرافقة المقاولاتية
79	الفرع الثاني: أشكال المرافقة
80	الفرع الثالث: أهداف عملية المرافقة
81	المطلب الثالث: مساهمة المؤسسات المصغرة في سياسة التشغيل في الفترة من 2010 إلى 2018
81	الفرع الأول: تطور حركية المؤسسات المصغرة في الجزائر
83	الفرع الثاني: دور المؤسسات المصغرة في توفير مناصب العمل في الجزائر
85	الفرع الثالث: مساهمة أجهزة الدعم في إنشاء المؤسسات المصغرة ومناصب الشغل في الجزائر
88	خاتمة الفصل الثاني

الفصل الثالث: دراسة ميدانية للمؤسسات المصغرة وسياسة التشغيل حالة ولاية تيارت للفترة

2018- 2010

91	المبحث الأول: بطاقة تعريفية للأجهزة الممولة للمؤسسات المصغرة (فرع تيارت)
91	المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (فرع تيارت) ANSEJ
91	الفرع الأول: شروط التأهيل
93	الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للوكالة ومصالحها
97	الفرع الثالث: مسار إنشاء مؤسسة مصغرة في إطار وكالة (فرع تيارت) ANSEJ
99	المطلب الثاني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC (فرع تيارت)
101	الفرع الأول: شروط القابلية في الجهاز
102	الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للصندوق
103	الفرع الثالث: مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة في إطار جهاز (فرع تيارت) CNAC
104	المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (فرع تيارت) ANGEM
104	الفرع الأول: شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر

107	<u>الفرع الثاني</u> : الهيكل التنظيمي لوكالة القرض المصغر
108	<u>الفرع الثالث</u> : مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة لوكالة القرض المصغر(فرع تيارت) ANGEM ...
110	<u>المبحث الثاني</u> : تحليل معطيات ونتائج الدراسة الميدانية على مستوى أجهزة الدعم
110	<u>المطلب الأول</u> : تحليل بيانات المؤسسات المصغرة على مستوى الولاية ANSEJ
114	<u>المطلب الثاني</u> : تحليل بيانات المؤسسات المصغرة على مستوى الولاية CNAC
114	<u>الفرع الأول</u> : تحليل المعطيات بالنسبة لقطاعات النشاط
115	<u>الفرع الثاني</u> : تصنيف المؤسسات الممولة حسب الجنس (ذكور، إناث)
2018 إلى 2010	<u>الفرع الثالث</u> : توزيع عدد المؤسسات المصغرة ومناصب الشغل للفترة الممتدة: من 2010 إلى 2018
116
117	<u>المطلب الثالث</u> : تحليل بيانات المؤسسات المصغرة على مستوى الوكالة الولاية ANGEM
117	<u>الفرع الأول</u> : : تحليل المعطيات بالنسبة لقطاعات النشاط
119	<u>الفرع الثاني</u> : : تصنيف المؤسسات الممولة حسب الجنس (ذكور، إناث)
121 إلى 2018	<u>الفرع الثالث</u> : توزيع عدد المؤسسات المصغرة ومناصب الشغل للفترة الممتدة: من 2010 إلى 2018
123	<u>المبحث الثالث</u> : مدى مساهمة المؤسسات المصغرة في سياسة التشغيل بالولاية
2018-2010	<u>المطلب الأول</u> : تقييم تطور المؤسسات المصغرة ومناصب الشغل في الولاية للفترة من 2010-2018
123
123	<u>الفرع الأول</u> : تقييم حصيلة عدد المؤسسات المصغرة ومناصب الشغل
124	<u>الفرع الثاني</u> : النتائج المحققة من سياسة الدعم على مستوى ولاية تيارت
125	<u>المطلب الثاني</u> : الصعوبات التي تواجه المؤسسات المصغرة في ولاية تيارت
125	<u>الفرع الأول</u> : صعوبات على مستوى البيئة وطبيعة المجتمع
128	<u>الفرع الثاني</u> : صعوبات على مستوى الادارة والتوجيه
128	<u>المطلب الثالث</u> : التحديات الآنية والمستقبلية لسياسة التشغيل في الولاية وعبر الوطن
129	<u>الفرع الأول</u> : التحديات الآنية لسياسة التشغيل عبر أجهزة الدعم بالولاية
130	<u>الفرع الثاني</u> : التحديات المستقبلية لسياسة التشغيل عبر الولاية والوطن
131	خاتمة الفصل الثالث

132	<u>الخاتمة العامة</u>
133	قائمة المراجع
	الملاحق

المقدمة

تعتبر المؤسسات المصغرة حجر الزاوية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأفضل الوسائل للإنعاش الاقتصادي نظرا لسهولة تكيفها ومرونتها اتجاه المتطلبات الاقتصادية، فهي إلى جانب المؤسسات الكبيرة بإمكانها رفع تحديات التنافسية والتنمية، وغزو الأسواق الخارجية. كما أن لها دورا فعالا في توفير فرص عمل جديدة، وتحقيق زيادة متنامية في حجم الاستثمار، وتعظيم القيمة المضافة وزيادة حجم المبيعات، إلى جانب دورها التنموي وبالتعاون مع المؤسسات الكبرى في تحقيق الأنشطة الاقتصادية، يظهر دورها الحيوي في انما تمثل نحو 80 إلى 90 % من إجمالي المؤسسات العامة في معظم دول العالم.

إن هذا الدور التنموي للمؤسسات المصغرة جعل الكثير من دول العالم تلجأ إليها وتجعلها من أولويات برامجها وإستراتيجياتها التنموية، كما ان هذا النوع من المؤسسات يقاوم بشكل كبير الضغوطات الخارجية بفضل قدراتها على تجديد مواردها، وعلى غرار هذه الدول أولت الجزائر أهمية كبيرة للمؤسسات المصغرة اذ أنشأت وزارة مكلفة بتنمية وتطوير هذه المؤسسات ومن جانب اخر يعد التشغيل احد الانشغالات الأساسية للسلطات العمومية الجزائرية، نظرا لمساهمة سياسة التشغيل الفعالة في الثروة الوطنية، ودور الشغل في تخفيض نسبة الفقر والإدماج الاجتماعي، والقضاء على البطالة.

إشكالية البحث:

في الوقت الراهن تعتبر المؤسسات المصغرة احدى المرتكزات الأساسية على المستوى المحلي والوطني. وهذا ما تسعى الجزائر للقيام به من خلال توفير التمويلات المناسبة للمؤسسات من اجل تحقيق اكبر مردودية وتحقيق اكبر قدر ممكن من مناصب التشغيل. وانطلاقا من هذا فإن الإشكالية التي يمكن طرحها في هذا المجال تتمحور حول تساؤل رئيسي وهو:

إلى أي مدى ساهمت المؤسسات المصغرة في تدعيم سياسة التشغيل في الجزائر؟

الأسئلة الفرعية: من خلال التساؤل المحوري والرئيسي ندرج الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو الإطار الذي شغلته أهم النظريات الاقتصادية في تفسيرها لآلية سير سوق العمل في الجزائر؟
- ماهي دوافع إنشاء المؤسسات المصغرة بالجزائر وما مدى أهميتها؟

- ماهي التدابير والتحضيرات التي اتخذتها الجزائر لدعم هذا النوع من المؤسسات؟
- ماهي العراقيل والصعوبات التي تعترض إنشاء وتطوير المؤسسات المصغرة في الجزائر؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة على الأسئلة الفرعية السابقة نقترح الفرضيات التالية:

- 1.2 يعتبر الإستثمار في المؤسسات المصغرة من أهم محركات التنمية وإحدى دعائمها الرئيسية لقيام النهضة الإقتصادية على المستوى المحلي والوطني.
- 2.2 إن الإستثمار في مجال المؤسسات المصغرة ذو أهمية كبيرة وهو منفذاً جديداً لإستغلال الموارد والخدمات المحلية.
- 3.2 حازت المؤسسات المصغرة على اهتمام كبير في برامج التشغيل حيث خصصت أجهزة لدعمها وتمويلها (CANAC – ANSEJ – ANGEM)

أهمية البحث:

تتمثل أهميته فيما يلي:

- أصبحت المؤسسات المصغرة ذات أهمية إقتصادية وإجتماعية وغيرها من الجوانب وخاصة إنها تتميز بقدرتها الكبيرة على التأقلم السريع مع التحولات والتغيرات التي يشهدها النشاط الاقتصادي.
- الدور الكبير الذي تؤديه المؤسسات المصغرة للإرتقاء بإقتصاديات الدول سواء متقدمة كانت أو نامية وذلك على جميع الأصعدة.
- إهتمام الجزائر الكبير بهذه المؤسسات والإستراتيجيات التي وضعتها من خلال الآليات والبرامج لتأهيل وتطوير هذا القطاع.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث عموماً إلى:

- محاولة إبراز وتوضيح مختلف المفاهيم التي تخص المؤسسات المصغرة والتشغيل.
- وضعية سوق العمل بالجزائر. ومساهمة المؤسسات المصغرة فيه.

الدراسات السابقة:

هناك العديد من الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع المؤسسات المصغرة وهياكل دعمها وأثرها في التشغيل ونذكر منها:

■ الدراسة الاولى:

دراسة هرقون تفاحة "سياسات دعم المؤسسات المصغرة وأثارها على التشغيل دراسة حالة ولاية تيارت" جامعة وهران 2 محمد بن احمد 2012/09/13

هذه الدراسة عبارة عن مذكرة ماجستير، حيث قامت الباحثة بطرح الاشكالية التالية:

فيما تتمثل سياسات دعم المؤسسات المصغرة وماهي أثارها على التشغيل؟

أظهرت الدراسة التطبيقية في ولاية تيارت عدة نتائج أهمها أن:

- المؤسسات المصغرة تساهم في خلق فرص عمل وقادرة على بعث التنمية المحلية وتغطية الأسواق المحلية غير إنها تعاني من صعوبات تحد من تطورها وان نسبة نجاح المؤسسات المدعمة من طرف أنساج عالية أكثر منها في كناك، اونجام.
- كما أنها تطرقت إلى دور أجهزة التمويل في خلق المؤسسات المصغرة وما نتج عنها وهو نفس الشيء الذي عاجناه غير أننا تقيدنا بالفترة الزمنية من 2010 إلى 2018.

■ الدراسة الثانية:

دراسة الياس غقال، تمويل المؤسسات المصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ دراسة حالة وكالة بسكرة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص نقود وتمويل. (2008-2009) ، تم تحديد إشكالية الموضوع من خلال السؤال الجوهري التالي:

ما هو الدور التي تقوم به الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في تمويل وتنمية مؤسسات المصغرة في مختلف الاقتصاديات، وإهتمام السياسة الاقتصادية في الجزائر في العشرية الأخيرة بهذا النوع من المؤسسات والتي أسفرت على إنشاء العديد من الهياكل والقوانين الخاصة بترقية وتنمية هذا القطاع، وأبرزها وكالة الدعم تشغيل الشباب ANSEJ.

وقد استندت هذه الدراسة في جانبها النظري إلى مختلف مفاهيم المؤسسات المصغرة وخصائص ومميزات هذه المؤسسات ، واليات تمويلها أما الجانب التطبيقي فخصص لدراسة واقع المؤسسات المصغرة، بالإضافة إلى تحليل مختلف المؤشرات الإحصائية المتعلقة بالقطاع، والتعرف على طرق تمويل هذه المؤسسات من خلال وكالة دعم تشغيل الشباب ANSEJ واهم الإعانات التي تمنح للمؤسسات المصغرة المنشئة في ظل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بالإضافة إلى استعراض أهم النتائج التي حققتها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في تمويل المؤسسات المصغرة وانعكاساتها على توفير مناصب العمل سواء على المستوى الوطني أو على المستوى ولاية سكرة.

تطرق الباحث في هاته الدراسة إلى الوكالة الوطنية لتشغيل دعم الشباب حيث انه تحدث عن طرق التمويل وعدد المشاريع الممولة وعدد المناصب المستحدثة من خلال هذه المشاريع وهذا ماتطرقنا إليه في دراستنا لكن في ما يخص كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، صندوق الوطني لتأمين عن البطالة، ومحور دراستنا هو ولاية تيارت خلال الفترة 2010 الى 2018.

■ الدراسة الثالثة:

دراسة "يحي عبد القادر" المعنونة بدور مؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة 1999-2010 دراسة حالة ولاية تيارت. وذلك من خلال السنة الجامعية 2009-2010 بجامعة وهران.

وهذه الدراسة عبارة عن مذكرة ماجستير، وتم طرح الإشكالية التالية:

مامدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل؟

أظهرت نتائج الدراسة أن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا فعالا في إحداث تحقيق تنمية اقتصادية التي تعد أساس التقدم والتطور، أما نتائج الدراسة التطبيقية فتبين مدى مساهمة المؤسسات الصغير والمتوسطة بولاية تيارت في توفير مناصب الشغل ومدى مساهمة قطاع البناء، أشغال العمومية خاصة في توظيف اليد العاملة في الولاية.

جديد دراستنا إن دراسة الماجستير إلى إبراز واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيارت ودورها في التشغيل، في حين دراستنا هذه تهدف إلى إبراز واقع المؤسسات المصغرة ودورها في تفعيل سياسة التشغيل في الجزائر مدعمن دراستنا في حالة ولاية تيارت وما انشأ بها من مؤسسات مصغرة من قبل هيئات التمويل الثلاث الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، صندوق الوطني لتأمين عن البطالة خلال الفترة 2010-2018.

المنهج المتبع: للإجابة على التساؤلات المطروحة ومحاولة صحت الفرضيات اعتمدنا على المنهج الوصفي كمنهج رئيسي وذلك في ما يتعلق بوصف كل ما يخص المؤسسات المصغرة وطريقة تمويلها وسياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر وكل ما يتعلق به. بالإضافة إلى المنهج التحليلي من خلال دراسة الإحصائيات المتعلقة بالمؤسسات المصغرة ومناصب التشغيل الناتجة عنها والمنهج التاريخي من خلال التعريف بتاريخ استحداث كل من صناديق التمويل "CANC - ANSEJ - ANGEM" وكذا الفترة التاريخية محددة من 2010 الى 2018 بالنسبة لدراسة حالة ولاية تيارت.

دوافع اختيار الموضوع:

- الأهمية الكبيرة التي إكتسبتها المؤسسات المصغرة خلال الآونة الأخيرة وظهورها كبديل عن المؤسسات الكبيرة المتوسطة والصغيرة لتطوير الإقتصاد وزيادة الإنتاجية وحل مشكل البطالة.
- الميول الشخصي لدراسة هذا الموضوع.
- لكون هذا الموضوع له علاقة كبيرة بل يقع في قلب التخصص (اقتصاد العمل).

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بالمجالات التالية:

- الحدود المكانية: تتمثل في المؤسسات المصغرة والتشغيل وأيضا سوق العمل في الجزائر ودراسة حالة ولاية تيارت من خلال الهيئات والوكالات الداعمة له.
- الحدود الزمنية: فقد ركزنا في هذه الدراسة على مساهمة المؤسسات المصغرة بولاية تيارت خلال فترة 2010-2018.

صعوبات الدراسة: تلخص أهم الصعوبات التي واجهتنا في انجاز هذا العمل في ما يلي:

- فيروس كورونا الذي شل حركتنا وجعل انجاز عملنا أمرا صعبا.
- صعوبة إيجاد معلومات متكاملة حول المؤسسات المصغرة.
- صعوبة الحصول على إحصائيات حول التشغيل من مديرية التشغيل عبر الولاية.

تقسيم البحث: لدراسة الموضوع قمنا بتقسيم البحث إلى ثلاثة فصول ، اثنان منها كان نظري حيث تناولنا في الفصل الأول تشخيص سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر وهذا ضمن ثلاثة مباحث بداية بالإطار النظري لسوق العمل لنتقل بعدها إلى الإطار النظري لسياسة التشغيل وفي الأخير خصصناه لسياسة التشغيل في الجزائر، أما الفصل الثاني كان بعنوان تطور قطاع المؤسسات المصغرة في الجزائر وفقا لثلاثة مباحث الأول منها خصص لمهية المؤسسات المصغرة والثاني ابرز لنا واقع المؤسسات المصغرة في الجزائر وصعوبات إنشائها لنتقل في الأخير إلى ذكر مساهمة المؤسسات المصغرة في سياسة التشغيل في الجزائر.

أما فيما يخص الفصل التطبيقي كان عبارة عن دراسة ميدانية للمؤسسات المصغرة وسياسة التشغيل وللتفصيل أكثر ارتأينا دراسة حالة ولاية تيارت وتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، الأول تناول بطاقة تعريفية لأجهزة الممولة للمؤسسات المصغرة للولاية وبعدها انتقلنا إلى تحليل معطيات ونتائج الدراسة الميدانية على مستوى أجهزة الدعم لنختم الفصل بمدى مساهمة المؤسسات المصغرة في سياسة التشغيل بالولاية.

الفصل الأول:

تشخيص سوق العمل وسياسات التشغيل
في الجزائر

تمهيد:

يرتبط مفهوم التشغيل ارتباطا وثيقا بعنصر العمل، والذي بدوره يُشكل القاسم المشترك بين كافة الأنشطة الاقتصادية، ولقد شكّل العمل محور اهتمام الإنسان منذ القديم، ونتيجة لتطور المجتمعات واتساع دائرة الأنشطة الاقتصادية انتقل الاهتمام إلى مجال التشغيل خاصّة في ضوء الإختلالات التي عرفها وما زال يعرفها سوق العمل بمختلف إقتصاديات العالم بما في ذلك الجزائر.

ولذلك سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى تشخيص سوق العمل وسياسات التشغيل المتبعة في الجزائر.

وسنقسم الفصل الأوّل كالتالي:

- أولاً: الإطار التّظري لسوق العمل.

- ثانياً: الإطار النظري لسياسات التّشغيل.

- ثالثاً: سياسات التّشغيل في الجزائر.

المبحث الأول: الإطار النظري لسوق العمل:

لقد أُعتبر وما زال سوق العمل من بين القضايا والمسائل الشائكة التي تمّ البحث فيها من المفكرين والإقتصاديين وذلك لأهمية هذا الموضوع، فإختلفت المدارس والمذاهب في تحليل ودراسة مشاكل هذا السوق وتوازنه. وحاليا يمكننا أن نقول أن سوق العمل قد دخل مرحلة جديدة مرحلة عولمة الإقتصاديات، وتشكيل أسواق جهوية وكذا حركة اليد العاملة على المستوى الدولي ما يؤثر على مستويات وتوازنات العرض والطلب.

المطلب الأول: تعريف سوق العمل، خصائصه، مكوناته ودوره.

الفرع الاول : تعريف سوق العمل:¹

يعرّف مكتب العمل الدولي (BIT) "سوق العمل أنّه الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف و حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو تقايضا عينياً. فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين، أو كما يقال هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة. لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق العمل (مثل العولمة وتنامي السمة غير المنظمة في العمل) ولا يتسم سوق العمل ومؤسساته بالحياد ، بل يعكس علاقات القوة في الاقتصاد والمجتمع عموماً".²

كما يعرف سوق العمل هو أحد أنواع الأسواق الاقتصادية، يتفاعل فيه عرض العمل والطلب عليه لتأجير خدمات العمل، حيث يحاول فيه كل طرف (العمال وأصحاب الأعمال) تعظيم مصلحته الخاصة ويسمح اللقاء بينهما بتحديد كل من مستوى التشغيل والأجر أي تسعير خدمات العمل وليس من الضروري أن يتم الالتقاء في مكان جغرافي محدد، لأنّ المهم هو التقاء الرغبات (خاصة مع ظهور التجارة الإلكترونية) فمتى حدث التفاعل بين جانبي العرض والطلب فثم السوق أي أنّ الالتقاء يكون في سوق افتراضية.

¹ نبيل سوي، مطبوعة دروس اقتصاد العمل، جامعة محمد الصّديق بن يحيى، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجامعية 2018 / 2019

، جيجل. ص:11

² صابر أحمد عبد الباقي ، القطاع غير الرسمي ، كلية الآداب ، جامعة المنيا ، 2003. ص:02

و يختلف سوق العمل عن بقية الأسواق الأخرى كسوق السلع وسوق رأس المال، فالسلعة التي يطلق عليها اسم، قوة العمل تختلف عن السلع الأخرى المعروضة في السوق، إذ لا يمكن فصلها عن بائعها (العامل) ناهيك عن الخصائص الأخرى التي سنتطرق إليها في العنصر الموالي:

الفرع الثاني: خصائص سوق العمل:¹

لسوق العمل عدّة خصائص تميزه عن غيره من أسواق السلع والخدمات الأخرى، من بينها ما يلي:

1.2 الترابط بين خدمات العمل والعامل:

تعني هذه الخاصية عدم إمكانية فصل خدمات العمل عن العامل الذي يقوم بتأديتها، وهذا ما يعطي أهمية لعوامل كثيرة غير نقدية لا وجود لها في الأسواق العادية الأخرى، فعرض العمال يتأثر بسلوك العامل وتفضيلاته لكميات مختلفة من وقت الفراغ والمستويات مختلفة من الدخل وظروف العمل نوعية العلاقات الإنسانية، ناهيك عن كفاءة العامل، كما أن عنصري الوراثة والتنشئة لها تأثير على دوافعه وأهدافه وإستعداداته النفسي.

2.2 غياب المنافسة الكاملة:

أي عدم وجود أجر واحد سائد أنحاء السوق لقاء الأعمال والوظائف المتشابهة، وهذا لنقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف المتاحة ذات الأجور العالية أو غياب الرغبة لديهم في الحركة أو الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية لعدّة أسباب مثل:

- شعور العامل بأنّ فرص العمل تقلّ أمامه كلّما تقدم به السنّ.
- شعور بعدم الرضا لكثرة تغيير المؤسسات التي يلتحق بها في كلّ مرّة.
- عوامل اجتماعية كالارتباط العائلي وتزايد مسؤولياته العائلية تدفعه لتفضيل الاستقرار على الانتقال.
- محدودية قدراته وخبراته قد تمنعه من الانتقال إذ من المحتمل أن تتطلب الوظيفة الجديدة مؤهلات.

¹ - الدكتور نبيل سوفي، مرجع سابق، ص : 15.

3.2 تأثير سوق العمل بالتقدم التكنولوجي:

تنعكس آثار التقدم التقني على البطالة عندما تحل الآلة محلّ الأيدي العاملة، وهذا يعني إلغاء بعض الوظائف. أما المظهر الثاني فيتمثل في تغيير متطلبات بعض الوظائف، وهذا النوع من البطالة يمكن التقليل منه بإعادة وتدريب وتأهيل العمال لإكسابهم الخبرات الجديدة.

4.2 سهولة التمييز بين خدمات العمل:

إنّ سهولة التفرقة بين خدمات العمل (حتى ولو كانت متشابهة) إنّما ترجع لعدّة أسباب قد تكون عنصرية كالجنس، واللون، الدين، أو لاختلاف السن، الثقافة... إلخ.

الفرع الثالث: مكونات سوق العمل:¹

يتكون سوق العمل من جانبيين هما جانب الطلب على العمل، و جانب عرض العمل.

1.3 الطلب على العمل:

إنّ الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، أي أنّه يصدر عن المنتج أن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنّه طلب مشتق، بمعنى أنّه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها.

2.3 عرض العمل:

بالنسبة لعرض العمل فإنّه يصدر عن العمال (أو العائلات) حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل وبين العامل ذاته الذي يقدمها، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه لوقت الفراغ، كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور والتكاليف يتم من خلالها تحديد ظروف عرض العمل.

¹. شوق فوزي ، التحليل النظري والكمي لظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990 / 2006) مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم

الاقتصادية ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي 2008 / 2009 ص : 08

4. دور سوق العمل:¹

من خلال آلية تفاعل العرض والطلب في سوق العمل فإنها وضمن شروط السوق المحددة نستطيع توجيه اليد العاملة ورأس المال نحو الأماكن الأكثر فعالة بالنسبة للفرد والمؤسسة على السواء، خاصة عند توفر حرية تنقل رؤوس الأموال والأفراد داخل الإقليم وخارجه. كما يعمل سوق العمل على توجيه اليد العاملة من المناطق الأقل إنتاجية الى مناطق متميزة بإنتاجية أكبر، والتي تنعكس في معدلات أجور أكبر ومستوى معيشة أفضل. وبفعل المزاحمة على مناصب الشغل في هذه المناطق، ورغبة في البقاء للمؤسسات العاملة في المناطق الضعيفة الإنتاجية، فإنها ستعمل على تحسين أدائها وكفاءتها مع الرفع التدريجي لأجور العمال في شكل تحفيزي لحثهم على زيادة الإنتاجية. مما يدفع بمعدلات الأجور نحو التساوي بالنسبة للوظائف المتشابهة في البلد. وهذا التفاعل مشروط بمساواة المنافسة التامة مع حرية تنقل الأفراد ورؤوس الأموال.

المطلب الثاني: النظريات الاقتصادية لسوق العمل.

الفرع الاول: سوق العمل من المنظور الكلاسيكي:²

لقد بنيت تحليلات هذه المدرسة من طرف الاقتصاديين : آدم سميث صاحب المؤلف الشهير " ثروة الأمم " ودافيد ريكاردو وجون بايتست ساي على مجموعة من المبادئ نذكر منها:

- حجم الإنتاج يتحدد عن طريق دالة الإنتاج التي توضح العلاقة بين مستوى التشغيل ومستوى الإنتاج.
- تعتبر النقود وسيلة للتبادل ومقياس للقيمة.
- لا يوجد فائض في العرض الكلي أو عجز في الطلب الكلي للسلع والخدمات، حيث كلّ وحدة طلب تشكل تلقائيا وحدة للعرض.
- حرية حركة آلية السوق تؤدي إلى الاستقرار وحدوث توازن التشغيل الكامل بصفة تلقائية ومستمرة، وتدخل الدولة غير ضروري.

¹ د. دحماني محمد ادرويش ، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد التنمية، 2012/ 2013، ص53.

² ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2007 ، ص 23

إضافة إلى ذلك يمكن إبراز الفرضيات الضمنية التي يراها الكلاسيك في سوق العمل نوجزها فيما يلي :¹

- فرضية تجانس وحدة العمل حيث يرى الكلاسيك أن تحقيق التناسق في عنصر العمل أمرا ضروريا لأنّ كلّ منصب عمل يتوقف على متطلبات محددة وضرورية لإنجاز عمل معين فيه ومستوى المهارة والكفاءة يسمح بالتفرقة بين الأجزاء.
- حرية حركة عنصر العمل والمفاوضة الحرة لعقود العمل.
- وجود الشفافية في سوق العمل مع وجود إعلام حرّ في هذا الميدان حتى يسمح للمنتج والعمال بإمكانية الالتقاء على مستوى السوق لتحديد شروط العمل. فيكون كلّ من طالب العمل وعارض العمل على علم تامّ بالأجر الحقيقي، حيث عند بيع أو شراء العمل عند أجر نقدي فإنّ ربّ العمل يعلن ما يعادل قيمة هذا الأجر النقدي مقوما بالسلع والخدمات. ولتوضيح تحليل الكلاسيك لسوق العمل لا بدّ من معرفة نظرهم للطلب على العمل والعرض وكيف يحدث التوازن.

1.1 عرض العمل :²

يصدر عرض العمل عن العمال (أو العائلات) وفي رأي الكلاسيك يرتبط عرض العمل إيجابيا بمعدل الأجر الحقيقي، إذا رمزنا إلى معدل الأجر الإسمي بالرمز W و للمستوى العام للأسعار P ، وإلى معدل الأجر الحقيقي بالرمز W ، فإنّ الأخير يتحدّد كما يلي:

$$W = W / p$$

أمّا دالة العرض فتكون على الشكل التالي:

$$SL = SL \left(\frac{W}{P} \right) \dots \dots (1)$$

و بما أنّ العلاقة بين عرض العمل ومعدل الأجر الحقيقي طردية أي:

¹ ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق، ص: 23.

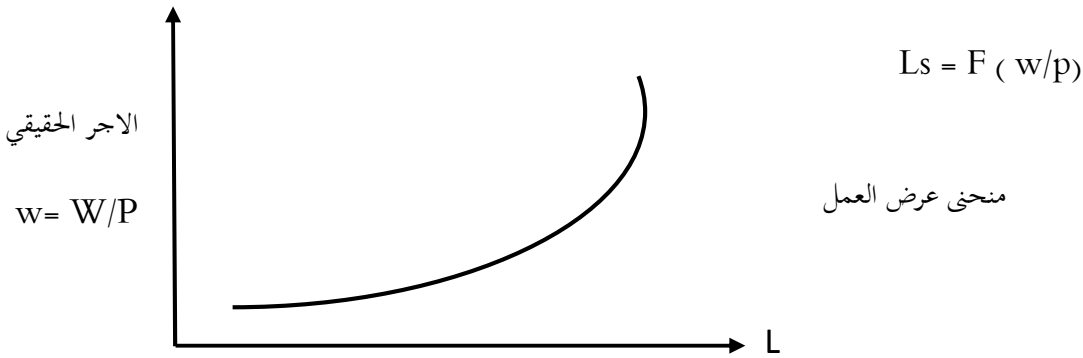
² شوق فوزي، مرجع سابق، ص: 10

$$S\bar{L} = \frac{\alpha S L}{\alpha W} > 0 \dots \dots (1)$$

إذا افترضنا بأنّ الدالة المعنية مستمرة وقابلة للاشتقاق:

اذن التمثيل البياني للدالة SL يكون كمايلي:

الشكل رقم (1-1) : منحى عرض العمل لدى الكلاسيك



المصدر: منحى عرض العمل لدى الكلاسيك ، الشكل رقم (4) محمد الشريف المان ، مرجع السابق : ص : 98

بما أنّ حجم العمل هو الذي يحدد حجم الإنتاج حسب الكلاسيك، فمن اللازم البحث عن توازن سوق العمل الذي يتحدد فيه حجم اليد العاملة المستخدمة في فترة زمنية ما.

2.1 الطلب على العمل :¹

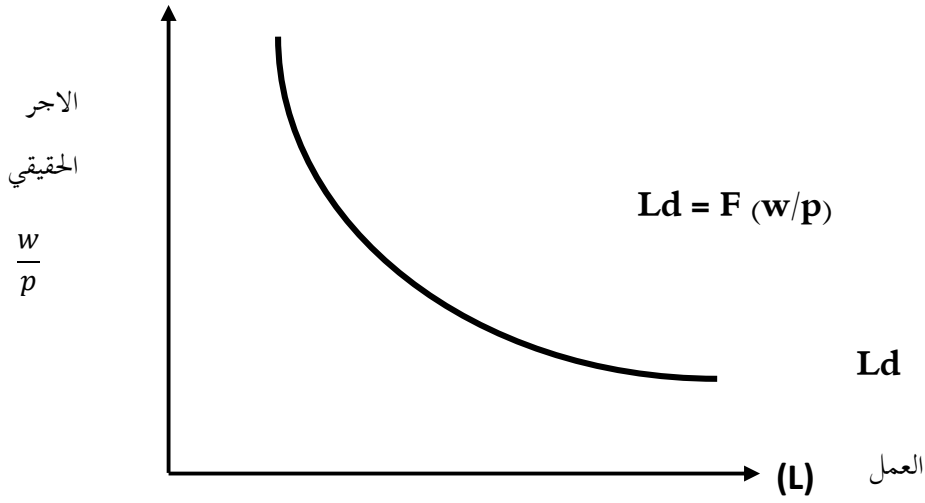
اعتقد الكلاسيك أنّ الاقتصاد يدخل في مسألة التوازن عندما يصبح العمل في حالة التشغيل الكامل في إطار هذه الفرضية فإنّ طلب العمل سوف يتحدد في ضوء الأجر الحقيقي، بمعنى آخر يكون طلب العمل تابع متناقص بمعدل الأجر الحقيقي (w/p) أي

W : معدل الأجر الإسمي

الشكل رقم (2-1) : منحى طلب العمل عند الكلاسيك .

¹ د نيبيل سوفي، مرجع سابق ص:44.

المستوى العام للأسعار P:



المصدر: محمد شريف إلمان، مرجع سابق، ص104

إنّ زيادة الأجور تعني زيادة تكاليف الإنتاج والتي عادة ما تؤدي إلى زيادة في أسعار المنتج وبالطبع ، فإن المستويات المنخفضة من الإنتاج تعني مستويات منخفضة من العمالة.

كلما زادت الأجور كلما كان هناك حافز عند أصحاب العمل لخفض التكاليف عن طريق تبني أساليب الإنتاج التي تعتمد على رأس المال بدرجة أكبر من اعتمادها على عنصر العمل فإذا زادت العمالة المطلوبة تنخفض بسبب التحوّل إلى أساليب الإنتاج ذات الكثافة الرأسمالية العالية.

3.1 التوازن بين عرض العمل والطلب عليه:¹

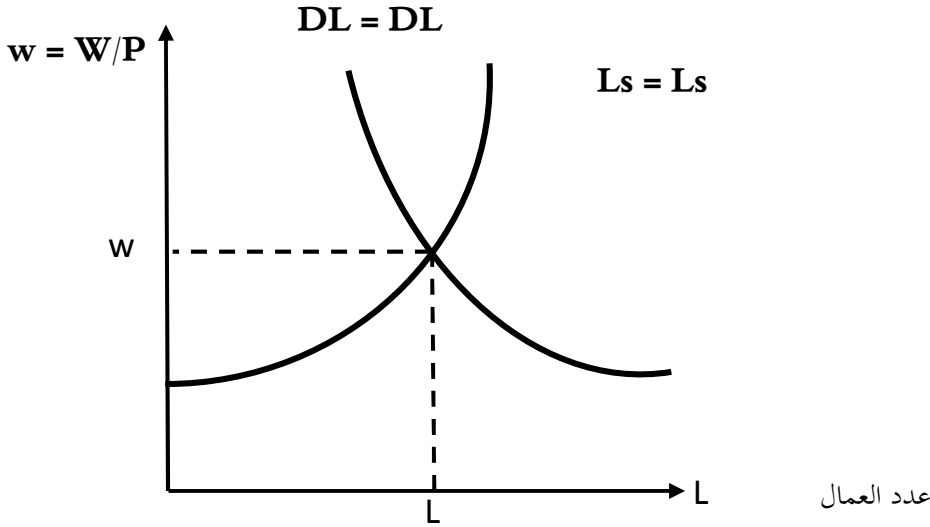
الشكل رقم (1-3). التوازن في سوق العمل لدى الكلاسيك

$$DL = DL(W/P)$$

$$SL = SL(W/P)$$

¹ أحمد الأشقر ، الاقتصاد الكلي ، الدار العلمية للنشر والتوزيع، الأردن : 2002 . ص : 297

الاجر الحقيقي



المصدر: محمد شريف إلمان، مرجع سابق، ص 105

يتضح من الشكل أنّ التوازن في سوق العمل يتمثل في نقطة تقاطع المنحنيين الممثلين لداتي العرض والطلب على العمل، فهو يمثل توازن الاستخدام التام لكن ثمة تساؤل: كيف تتم عملية التوازن¹؟

تجيب النظرية الكلاسيكية على هذا السؤال من خلال ما يسمى بقانون المنافذ "لجون باتيستساي" الذي ينص على أنّ كل عرض من السلع والخدمات يخلق طلبا مقابلا خاصا به، يعتبر هذا القانون مرتكزا للنظرية الكلاسيكية ويستند إلى أنّ عمليات الإنتاج على المستوى الكلي لا تصنع السلع والخدمات فحسب بل أنّها تولد دخولا أيضا، فهي تصنع من المنتجات النهائية قيمة تساوي تماما الدخل الذي يحصل عليه الأفراد المشاركون في تلك العمليات الإنتاجية وبما أنّ البطالة في المجتمع على رأي الكلاسيك هي بطالة إرادية (اختيارية) فقط، فإنّ الوحدات الاقتصادية تقوم بإنفاق الدخل بصورة تتم فيها المحافظة على مستوى الناتج والاستخدام فإذا كان الطلب على السلع والخدمات أقلّ من العرض على هذه السلع والخدمات، أي إذا كانت هناك منتجات تزيد عن الحاجة، فلا بدّ أن تكون هناك بطالة (لا إرادية) وهذا مخالف لرأي الكلاسيك لهذا لا بدّ أن يخلق العرض طلبه الخاص بمعنى أن المنتجات التي صنعت وعرضت في السوق ستباع بكاملها إلى

¹ أحمد الأشقر، مرجع سابق. ص : 297

الأفراد الذين حصلوا على دخول تساوي قيمة تلك المنتجات، لكن لنفرض أنّ بعض الأفراد في المجتمع ادخروا جزءاً من دخولهم الجارية، أفلا يؤدي إلى نقص الطلب الكلي عن العرض؟ إنّ جواب الكلاسيك على هذا السؤال هو بالنفي لأنّ الإدخار يتحول بصورة آلية إلى استثمار وبهذا يكون الادخار إنفاقاً على المشتريات من السلع ولا يؤثر حجم الإدخار على حجم الطلب الكلي.

الفرع الثاني: سوق العمل في الفكر الاقتصادي الكينزي¹:

يرجع الفضل لظهور هذا الفكر الاقتصادي الإنجليزي إلى "جون مينارد كينز" صاحب المؤلف الشهير "النظرية العامة في الإستخدام والفائدة والنقود" الصادر سنة 1936 ولقد إنطلق في وضع نظريته العامة هذه من ملاحظاته لأحداث الأزمة الاقتصادية لعام 1929 التي تمثلت بصفة خاصة في تفشي ظاهرة البطالة، فكان عليه أن يفسر أسباب هذه الظاهرة الخطيرة وأن يقترح الحلول المناسبة. اهتمام "كينز" بدراسته البطالة وانتقاده إغفال الكلاسيك لها، أعطى لسوق العمل مكانة في تحليله فهو يتبنى نقص وجهة نظرهم في تحليله للطلب على العمل في حين اختلف عنهم في تحليله لعرض العمل.

ويقوم النموذج الكينزي على مجموعة من الفرضيات نذكر منها:

- ثبات الأسعار.
- وجود التشغيل الناقص.
- النظرية الكينزية صالحة في المدى القصير.

1.2 التحليل الكينزي لعرض العمل²:

اختلف التحليل "الكينزي" لعرض العمل عن التحليل الكلاسيكي، حيث يقوم على نقطتين أساسيتين هما:

¹ كحل الراس ليندة ، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2010/2000 مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص

بنوك ونقود ، جامعة الجزائر 3 /201 2014 ، ص : 21

² لكحل الراس ليندة ، مرجع سابق ، ص 21

يرى " كينز " أنّ عرض العمل يعتمد على معدل الأجر الإسمي الحقيقي (W) وليس على معدل الأجر الحقيقي (w/p) كما جاء به الكلاسيك، وذلك لأن العمال يتأثرون بالوهم النقدي حيث أنّ الأجر الإسمي الأكثر ارتفاعا هو الأجر المفضل من قبل العامل مهما كان مستوى الأسعار.

كما يرى " كينز " أنّ معدل الأجر الإسمي (W) غير مرن نحو الانخفاض ففي معظم الدول نجد أنّ النقابات العمالية تلعب دورًا أساسيا في سير المفاوضات حول الأجور بين أرباب العمل والعمال، بحيث أنّ هناك حدّ أدنى من الأجر المضمون، وهذا الحد الأدنى للأجر الإسمي أو التقدي رمز له بالرمز (\bar{w}) .

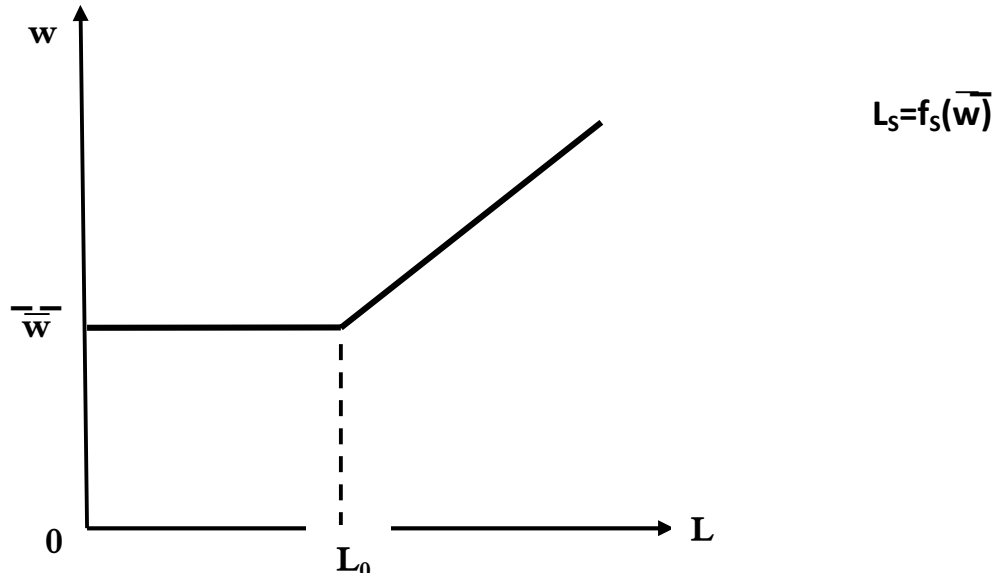
دالة العرض حسب " كينز " دالة لمعدل الأجر الإسمي مع الشرطين التاليين:

$$\frac{dL_s}{d} > 0$$

هناك حد أدنى للأجر الإسمي هو \bar{w} ، وهو ما يجعل منحني عرض العمل الكينزي مكونا من جزئين

كما هو موضح في الشكل رقم (1-4)

الشكل رقم (1-4): منحنى عرض العمل عند كينز



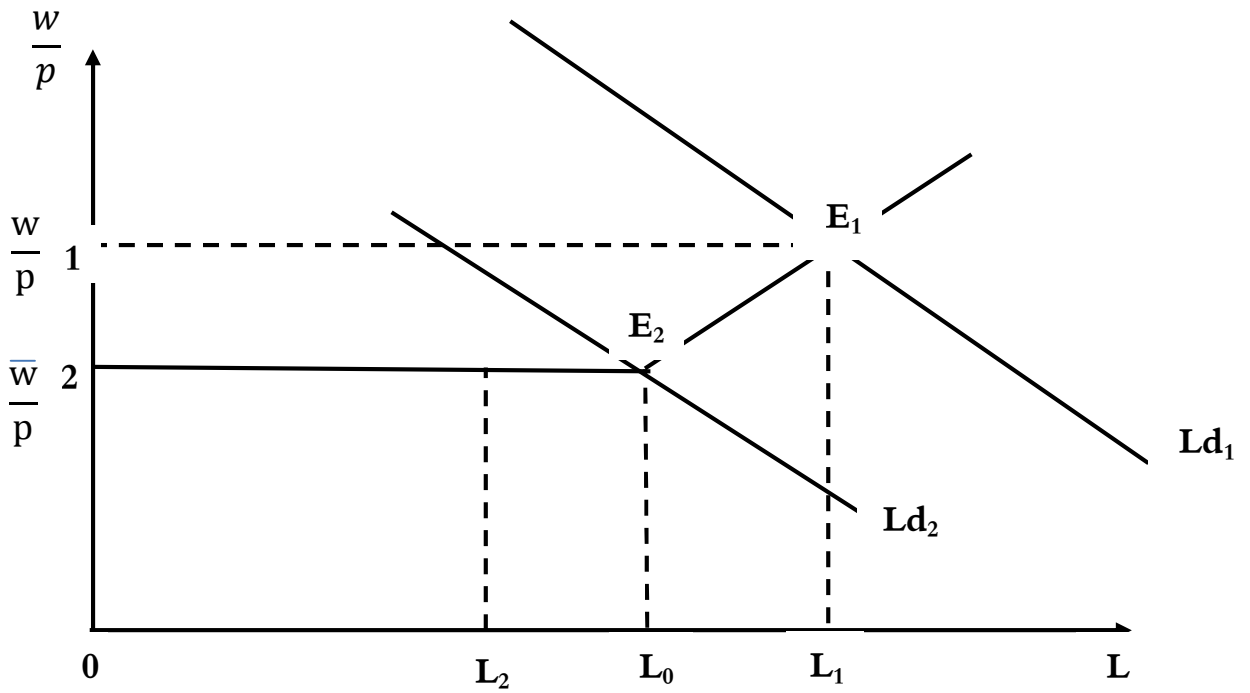
المصدر: محمد شريف المان مرجع سابق، ص 283

إذن عرض العمل عند "كينز" تابع لمعدل الأجر الإسمي لمستوى دونه. يمثل الجزء الأفقي من منحنى عرض العمل مجموع النقاط التي تحدد الكميات المعروضة عند هذا المستوى من الأجر (\bar{W}) والمحصورة في المجال $(0, L_0)$ أما الجزء المتصاعد من المنحنى فهو يبين أنه من أجل أجر إسمي أعلى من الأجر القاعدي يقبل العمال على عرض خدمات عملهم بقدر التزايد في هذا الأجر.

2.2 التوازن في سوق العمل: ¹

يحدد تقاطع منحنى عرض العمل ومنحنى الطلب على العمل التوازن في سوق العمل، ولأجل دراسة هذا التوازن في معلم واحد بمقابلة دالة الطلب ودالة العرض، نفترض ثبات المستوى العام للأسعار لنتمكن من التعبير عن هذه الأخيرة بدلالة الأجر الحقيقي والشكل أدناه يبين لنا ذلك:

الشكل رقم (1-5): منحنى توازن سوق العمل عند كينز



المصدر: محمد فرحي، التحليل الاقتصادي الكلي، الأسس النظرية، الجزء الأول، دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، بدون طبعة، ص 284

¹ محمد الشريف إلمان، مرجع سابق، ص 283.

كما سبق وأشرنا إليه فإنّ التوازن في سوق العمل يتحدد بالمساواة بين عرض العمل والطلب عليه. ويلاحظ من الشكل البياني أعلاه أنّ التقاطع بين منحنى عرض العمل وطلبه يمكن أن يعرف حالتي توازن.

1.2.2 التوازن في سوق العمل عند مستوى التشغيل الكامل:¹

و يكون ذلك عند تقاطع منحنى الطلب على العمل مع منحنى عرض العمل في جزئه المتصاعد، أي في

النقطة E_1 التي يتحدد عندها مستوى الأجر الحقيقي التوازني $(\frac{w}{p})_1$ وحجم العمل التوازني L_1

2.2.2 التوازن في سوق العمل عند مستوى التشغيل غير الكامل:²

يمكن لمنحنى الطلب على العمل أن يكون على يسار النقطة E_1 وبذلك يتقاطع مع منحنى عرض العمل في

جزئه الأفقي في النقطة E_2 ، ومن الملاحظ أن هذا التوازن هو توازن التشغيل غير الكامل عند النقطة E_2

يتحدد مستوى الأجر عند $(\frac{w}{p})_2$ ومنه حجم العمل عند L_2 لكن بما أن العمال الذين يرغبون في العمل

بمعدل الأجر الحقيقي $(\frac{w}{p})_2$ يساوي L_0 فإنّ المسافة بين L_0 و L_2 تقيس مستوى البطالة الإجبارية والتي

يرجعها " كينز" إلى عدم وجود فرص العمل بسبب تقلص الطلب على عنصر العمل من قبل المؤسسات

الإقتصادية والتي أحجمت عن الاستثمار (الإنتاج) نظرا لتراجع تدفق الدخل إليها في شكله الاستهلاكي

والإستثماري. هذا ما يعرف عند " كينز" بالطلب الفعال والذي عرفه بأنّه " الدخل الإجمالي بما فيه المداخيل

المخصصة لعناصر الإنتاج الأخرى، والذي يأمل المنظمون إستخلاصه من حجم الإستخدام الجاري المقرر

إعطاؤه."³ و هذا ما يفسر إنخفاض منحنى الطلب على العمل إلى نقطة التوازن الجديدة E_2 .

الفرع الثالث: النظرية الحديثة

تضم هذه النظرية عدّة نظريات من بينها مايلي:

¹ ليندة كحل الراس ، مرجع سابق، ص 24

² ليندة كحل الراس ، مرجع سابق، ص 24

³ ليندة كحل الراس، مرجع سابق، ص 24

1.3 نظرية البحث عن العمل:¹

ترجع هذه النظرية معدلات البطالة إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحالية من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها، وتنطلق هذه النظرية من الفرضيتين التاليتين:

- أنا الباحث عن العمل على علم تام بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
- وجود حدّ أدنى للأجور، بمعنى أنّ العامل سوف يقبل أي أجر أعلى منه، ويرفض أي أجر أقلّ منه.

حاولت النظرية الكشف عن أسباب زيادة البطالة بين فئات معينة من قوى العمل خصوصا الشّباب الوافدين الجدد لسوق العمل، نتيجة لعدم درايتهم بأحوال السوق كما أنّ الانتقال من وظيفة لأخرى من شأنه أن يرفع من معدل البطالة أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة.

2.3 نظرية اختلال سوق العمل:

تفترض هذه النظرية عكس النموذج الكلاسيكي والنيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير، ويرجع هذا الجمود من وجهة نظر أنصار هذه النظرية إلى عجز كل من الأجور والأسعار عن الاستجابة الكافية للتغيير الذي يحدث في هيكل العرض والطلب السوقي وتكون النتيجة الحتمية، وجود فائض في المعروض من قوّة العمل يزيد عن حجم الطلب ما يؤدي إلى وقوع البطالة الإجبارية ولا ترى هذه النظرية أنّ وقوع البطالة يأتي نتيجة لإختلال سوق العمل بمفرده، بل أنّها محصلة متزامنة لإختلال العرض والطلب في سوق السلع والخدمات وسوق العمل.²

¹ سليمة بن مبارك ، جازية أوفة ، دراسة تحليلية لسوق العمل في الجزائر، دراسة حالة ولاية عين الدفلى للفترة 2004 . 2016 ، مذكرة مقدمة لاستكمال معطيات شهادة ماستر في علوم التسيير، 2016 / 2017 ، ص 14

² لعريفي عودة ، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر ، مذكرة ماجستير، جامعة حسيبة بنوعلي الشلف ، 2010 2011 ، ص: 43.

3.3 نظرية تجزئة سوق العمل:

أول من تناول فكرة ازدواجية سوق العمل هم الإقتصاديان Doeringe و piore خلال أعمالهم الصادرة سنة 1971 والمرتبطة بأسواق العمل العالمية وتحليل القوى العاملة، حيث أوضحت دراستهم الميدانية أنّ قوّة العمل تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق، النوع، السنّ والمستوى التعليمي.

تهدف النظرية إلى البحث عن أسباب إرتفاع معدلات البطالة في نهاية الستينات وبداية السبعينات ومن ثمّ تقديم العلل حول تزامن وجود معدلات بطالة مرتفعة في قطاعات معينة مع حدوث ندرة في القوى العاملة في قطاعات أخرى. وتفترض النظرية وجود نوعين من الأسواق مختلفان من حيث الخصائص والوظائف المرتبطة بكل من هما على النحو التالي:¹

سوق أولي:

يتميّز هذا السوق بالاستقرار الوظيفي، إذ يشمل مناصب عمل ذات أجور مرتفعة في ظل ظروف جيدة وآفاق مستقبلية مهيأة لامعة، وتستخدم في هذه السوق الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال وفئة عمالية ماهرة التي تحرص المؤسسة الاحتفاظ بها، كما تتمتع مثل هذه الأسواق بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها، ومن الطبيعي أن ينعكس هذا الاستقرار على اليد العاملة المشتغلة فيها.

سوق ثانوي:

تمتلك الخصائص العكسية للسوق الأولي: أجور منخفضة، حركية عالية لليد العاملة، علاقات العمل فيه فردية تسودها أحكام تعسفية، مناصب عمل محدودة الآفاق مع تعرض أغلب العمال إلى البطالة، إذ تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل، والتي تتأثر بسهولة بالتقلبات في مستوى النشاط الإقتصادي، ونتيجة لذلك تحتاج هذه السوق فئات من العمل، لا تتمتع بنفس الحقوق والضمانات السائدة في السوق الأولي.

¹ سليم عقون ، قياس المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة " دراسة قياسية تحليلية " مذكرة ماجستير جامعة فرحات عباس ، سطيف ، 2009 2010 ، ص : 29 ،

4.3 نظرية الداخلين والخارجين:¹

ترى أنّ الداخلين هم الذين يساهمون بصفة مباشرة في رسم السياسة الأجرية بالمؤسسة من خلال المفاوضات التي تكون مع العمال وليس مع البطالين الذين يفتقدون إلى التأثير ، ومنه فمحاولة المؤسسة تخفيض أجور عمالها تحت وعيد البطالة لا يكون فعّالا لسببين:

الأول: أنّ يستطيع العمال المهددون الإستسلام للإقتطاع من الأجر مقابل التفاعل السلبي معه . من خلال اللامبالاة ثم تخفيض الجهود المبذول في العملية الإنتاجية.

أما الثاني: فيتمثل في مغادرة العمال الحاليين لمناصبهم، ستلجأ المؤسسة على توظيف عمال كانوا في عداد البطالين بأجور أقلّ ليصبحوا بعد ذلك داخلين، فعلى المؤسسة أن تحافظ على الداخلين الأوائل بأجور أعلى وخبرة وإنتاجية أكبر من خارجين يصبحون داخلين جدد بأجور دنيا وكفاءة أقل.

المطلب الثالث: سوق العمل في الجزائر.

الفرع الاول: نظام المعلومات في سوق العمل في الجزائر.

1.1 تعريف نظام سوق العمل:

وضع مكتب العمل الدولي التعريف (BIT) التالي للنظام الخاص بمعلومات سوق العمل:

نظام شامل يتضمن جمع وتحليل ونشر بيانات كمية وكيفية عن أوضاع وتوجهات آلية العرض والطلب لليد العاملة كذلك العوامل التي من شأنها أن تؤدي إلى انحرافات فيما بينها، وذلك في شتى القطاعات الإقتصادية والمهن والمناطق في البلد المعني.²

إنّ نظام المعلومات الخاص بسوق العمل يتطلب تدفق بيانات وإحصاءات ومعلومات معينة تهتم بها المؤسسات المتطلعة إلى الأفراد. الأفراد المتطلعين إلى فرص العمل ومن ثمة فإنّ الأفراد الباحثين عن هذه الفرص يتحركون

¹ د. نبيل سوفي، مرجع سابق، ص: 42

² فاطمة الزهراء مولاي علي، سوق العمل والموارد البشرية، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، يومي 13، 14 ، 2011 ، ص 84.

ويتنقلون في سوق العمل طبقا لكفاية المعلومات المتوفرة لديهم ومدى فاعليتها وحدائتها.¹ وتعد المعلومة إحدى الأسس التي يعتمد عليها أصحاب القرار في صياغة الإستراتيجيات والسياسات التي من شأنها معالجة الخلل الذي يحدث في سوق العمل وكذا اتخاذ الإجراءات العلاجية على المدى القريب والمتوسط. وأيضاً بالنسبة للإحصائيات فهي جوهر نظام المعلومات لما تقدمه من بيانات تسمح بتشخيص وضعية التشغيل، والتنبؤ به في المستقبل. ويحتوي إنتاج المعلومة الإحصائية في تركيبها جمع المعطيات واستغلال التقارير في المستقبل ومعالجة وتحليل المعطيات وأخيراً نشر النتائج.

2.1 مصادر معلومات سوق العمل في الجزائر:²

تستند هذه المهمة في الجزائر إلى الهيئات التالية:

1.2.1 الديوان الوطني للإحصاء **ONS**: يعالج سوق العمل من حيث البطالة والتشغيل.

2.2.1 الوكالة الوطنية للتشغيل: **ANEM**

التي تعالج سوق العمل من حيث العرض والطلب والتي تقوم بدورها بإعداد دوريات إحصائية رغم أنها تحمل التوظيف عن طريق الإعلانات في الصحف أو عن طريق المعارف الشخصية.

الوزارات والإدارات الحكومية للعمل، للتضامن، للتشغيل، النقابات، مصالح التخطيط... إلخ بالإضافة إلى تقارير المخططات التنموية في مجال التشغيل. ولجمع البيانات تستعين هذه الهيئات بأسلوب التحقيقات

(**Les enquêtes**) حيث يمثل الأعوان الإقتصاديون فيه المادة الخام، ويتم جمع المعلومات عن طريق:

- إحصاء عدد السكان التي تتم مرة كل عشر سنوات.
- تحقيقات على مستوى المؤسسات والأسر مصنفة حسب الأنشطة والقطاعات عن طريق عينة تتراوح بين 1000 إلى 10000 أسرة عادية، قصد معرفة وضعية التشغيل من حيث: الحجم التأهيل، كتلة الأجور، المدة القانونية للعمل... إلخ.

¹ فاطمة الزهراء، مولاي علي، مرجع سابق، ص: 84.

² ناصر دادي عدون ، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص: 58.

- تحقيقات يقوم بها الديوان الوطني للإحصاء (ONS) بالنسبة للمؤسسات الصناعية عمومية كانت أو خاصة، والهدف من ذلك تحديد هيكل النسيج في الجزائر من حيث: حجم الإنتاج، حجم الإستثمارات، القيمة المضافة التي ينتجها القطاع، حجم العمالة التي يمكن أن يمتصها مصنفة حسب مستويات التأهيل، الجنس، طبيعة العمل دائم أو مؤقت... الخ. ومن أجل تحسين مصادر المعلومات ومدى دقتها نفترض أن يتم إعداد حصيلة سنوية عن وضعية التشغيل من قبل المؤسسات تقدم المصالح المعنية على أن تتضمن مايلي:
- حجم العمالة المصنفة حسب: الجنس، التأهيل، طبيعة التكوين... الخ.
- عدد الأيام الفعلية للعمل والتي تسمح أيضا بحساب النسبة الإجمالية للغيابات التي لها تأثير سلبي على:
 - أداء الجهاز الاقتصادي بصفة عامة.
 - حركة تنقل العمال (الجزائريين) حسب التصنيف السابق.
 - عدد عقود العمل التي تمّ فسخها والأسباب التي أدت إلى ذلك.
 - عدد المشتغلين الجدد مع ضرورة التمييز بين الذين سبق لهم وأن اشتغلوا والذين لم يتسن لهم العمل من قبل. وعلى الرغم من أهمية هذه الحصيلة والتي هي بمثابة ميزانية للتشغيل إلا أنّها تسجل بعض النقائص مثل:¹
- عدم التصريح بالمعلومات المشار إليها وبدقة من طرف القطاع الخاص وكذا التأخير في تسليم الإجابات والمعلومات للجهات المعنية.
- عدم الأخذ بعين الاعتبار التغيرات التي تحدث في وقت قصير جدًا مثل إنتهاء علاقات العمل، حركة تنقل العمال، في الوقت الذي يسجل فيه وجود عمل في الخفاء بنسبة كبيرة دون الإنقطاع عنها ممّا يدعو إلى التساؤل عن مدى صحة أرقام البطالة في الجزائر.

الفرع الثاني: خصائص سوق العمل الجزائري:

تتميز سوق العمل الجزائري بالعديد من الخصائص من أهمها:

¹ناصر دادي عدون ، عبد الرحمان العايب ، مرجع سابق، ص:59

1.2 تجزؤ سوق العمل:¹

فيما يتعلق بتجزؤ سوق العمل، فإنه يمكننا التمييز بين أجزاء مختلفة تكون سوق العمل في الجزائر:

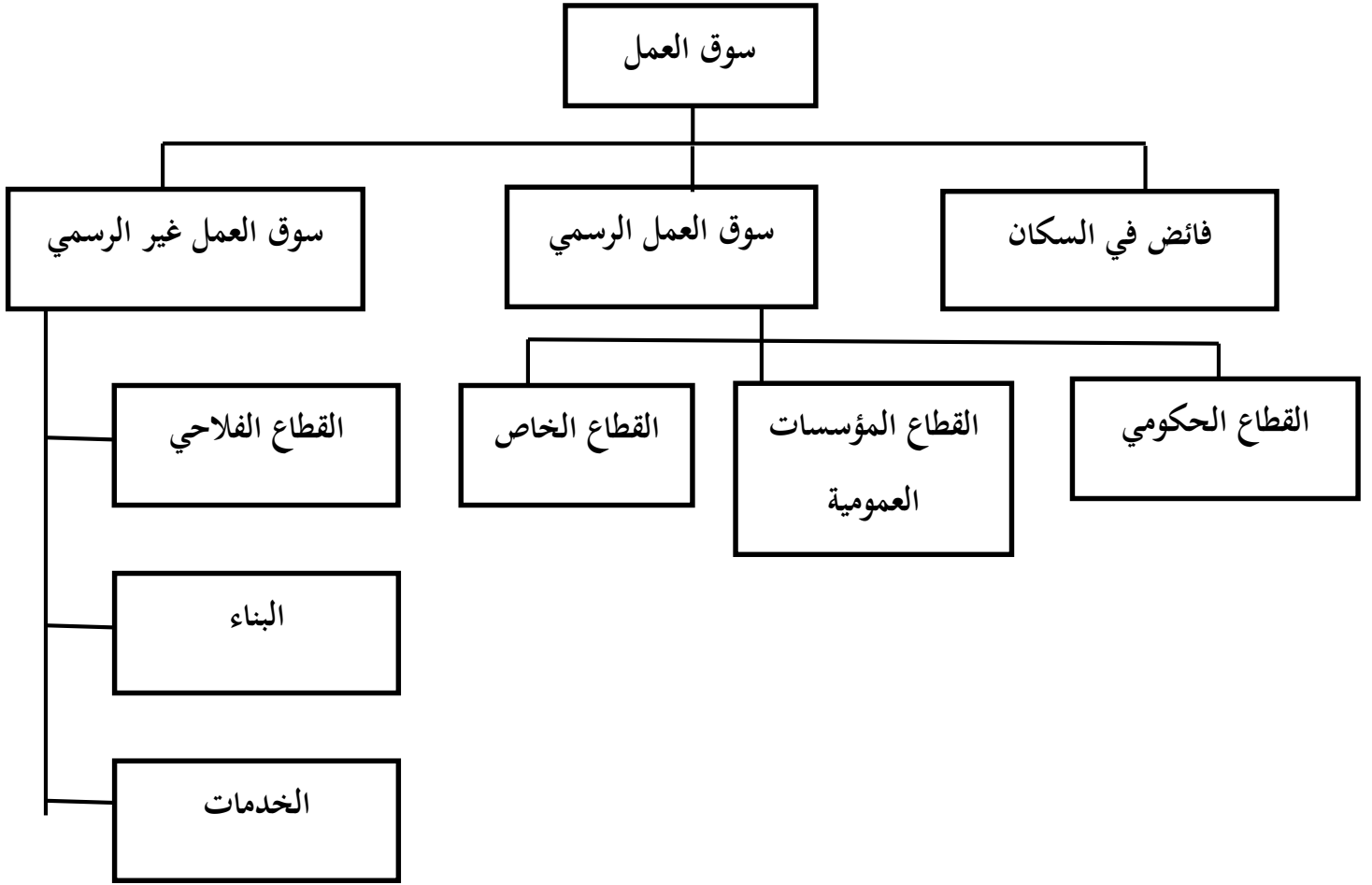
قطاع ريفي يشمل النشاطات الفلاحية، قطاع حضري هو الآخر يتكون من قطاع غير رسمي يتكفل بجزء من التشغيل لكن في ظروف غير لائقة سواء فيما يتعلق بالأجور أو ظروف العمل والحماية الاجتماعية، وآخر رسمي يضم القطاع العام والخاص الخاضعين لتشريع العمل. يستحوذ القطاع الريفي على حصة معتبرة من الشغل لا يمكن إهمالها إذ إمتص هذا القطاع سنة 1977: 72.2%² من اليد العاملة المتعلقة بقرابة: 50% منها مصدرها الفلاحة، حسب الديوان الوطني للإحصائيات قد انخفضت نسبة مساهمة القطاع الريفي في التشغيل إلى حوالي 42.35% في سنة 2001 و 34.67% في سنة 2010 نتيجة الهجرة الداخلية، وقد أدى هذا إلى ظهور وانتشار البطالة في القطاع الرسمي وبالتالي ظهور قطاع غير رسمي.

تميز الإقتصاد الجزائري إثر المرحلة الإنتقالية التي مرّ بها بتنامي القطاع غير الرسمي الذي خلق أسواق غير رسمية منها سوق العمل الغير رسمي، لأسباب عدّة منها جمود سوق العمل الرسمي وعدم قدرة المؤسسات الإقتصادية على إستيعاب اليد العاملة العاطلة الطالبة للشغل، وحسب تقرير المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي فإنّ الأنشطة الغير رسمية لقيت إقبالا كبيرا من طرف الفئة النشطة غير المشغلة، وهذا في غياب القدرة الإستيعابية للجهاز الإنتاجي على إمتصاص اليد العاملة العاطلة حيث أشارت الإحصائيات المعتمدة في التقرير إلى أنّه في سنة 2005 أربعة ملايين شخص يشتغل في القطاع غير مؤمن إجتماعيا كليا أو جزئيا، وذلك راجع لطبيعة الأنشطة التي تضم الأعمال الموسمية.

¹ كحل راس ليندة، مرجع سابق، ص: 50

² عبد الرحيم شبيبي، محمد شكوري، سوق العمل في الجزائر وأثر السياسة الاقتصادية التجمعية على معدلات البطالة، مجلة التنمية الاقتصادية والسياسات الاقتصادية، المجلد العاشر، العدد الثاني يوليو 2008 ص: 42

الشكل رقم (1-6): سوق العمل في الجزائر



المصدر: الدكتور مداني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) دار حامد للتوزيع والنشر، عمان

الاردن: ص196

2.2 نقص التشغيل¹:

إنّ سوق العمل الجزائري يتسم بنقص التشغيل، وهي قلة إستغلال أحد العناصر المكونة للإنتاج وخاصة العمل البشري، ويشمل مفهوم نقص التشغيل الحالات التي يمارس فيها الفرد عملا ولكل وقت أقل من المعتاد (35 أو 40 ساعة أسبوعيا) وتسمى كذلك بالبطالة الجزئية وهي ما تسمى بنقص التشغيل الظاهر أما نقص التشغيل غير الظاهر فيكون عند مستوى إنتاجية منخفضة، أو دون استغلال القدرات والمهارات للعنصر البشري وهو ما يعرف بالبطالة المقنعة.

¹ دكتور مداني بن شهرة، مرجع سابق ص: 205

3.2 جمود سوق العمل:¹

إنّ ضعف الإنتقال من عمل لآخر ومن وظيفة لأخرى جعل من سوق العمل الجزائري بأن يصبح جامدا ويكون ذلك إما جمود أفقيا وهو الانتقال من عمل لعمل آخر أفضل من حيث ظروف العمل كالترقية والتكوين والأجر والمكافآت وذلك راجع لعدم تجانس عنصر العمل في حد ذاته ، أو جمود رأسيا ويعني ذلك ضعف الترقيات بناءً على الكفاءة دون إعتبارات أخرى وبالتالي زيادة الأجور زيادة ملموسة، وغالبا ما يكون الجمود في الأسواق المنظمة، ويرجع ذلك لإعتبارات تنظيمية وتشريعية التي تحدد مواصفات معينة للوظيفة من حيث درجة الشهادة ومدة التكوين والتربص ، أي الشروط الواجب توافرها في الوظيفة دون النظر لطبيعة العمل ومهارة العامل وهو ما أدى إلى تفاوت في الأجور تبعا لمؤهل العامل ونوعية القطاع الذي يعمل به، إنّ ظاهرة جمود سوق العمل تتكامل مع ظاهرة تجزؤ سوق العمل إذ توجد وظائف يصعب على الكثير من الفئات في المجتمع الحصول عليها.

¹ دكتور مداني بن شهرة، مرجع سابق: ص 204

المبحث الثاني: الإطار النظري لسياسة التشغيل

من أجل ضبط وتنظيم سوق العمل تقوم الأجهزة الحكومية بوضع سياسات للتشغيل تهدف وتسمى من ورائها إلى التقليل من حدة البطالة، وذلك بإشراك كافة الفاعلين في سوق العمل ولهذا ومن خلال هذا المبحث سنسلط الضوء على ما يلي:

تعريف وأنواع سياسة التشغيل.

أسس وشروط سياسة التشغيل وأهدافها.

السياسة الاقتصادية المطبقة لتحفيز التشغيل.

المطلب الأول: تعريف وأنواع سياسة التشغيل.

الفرع الأول: تعريف سياسة التشغيل:

تعرف سياسة التشغيل بأنها " عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى سياسات الإقتصاد للسياسات القطاعية، التعليمية، الصحية، الفلاحية وسوق العمل أي أنها تندرج ضمن الإقتصاد الكلي، ويكون الهدف من هذه الإجراءات هو أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة بالنهوض بالتشغيل وتحقيقه بشكل كامل.¹

في حين عرفها المكتب الدولي للعمل (BIT) "على أنها " رؤية وإطار متفق عليه ومتناسق يربط جميع

التدخلات في جانب التشغيل مع جميع أطراف أصحاب المصلحة وبالتالي فهي تشير إلى مجموعة من

التدخلات المتعددة والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية للشغل في بلد معين"²

¹ شنافي فاطمة، عقون جميلة، دور المؤسسة المصغرة في تحقيق الاندماج المهني لدى الشباب البطال، ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة آكلي محمد أولحاج، البويرة. السنة الجامعية 2014 / 2015 . ص : 09

² فاطمة بوسالم، نضال يدروج، سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والتناجح المحققة، من مجلة البحوث والدراسات التجارية، العدد الثاني، سبتمبر 2017، جامعة الخلفة، ص : 10

وعلى نطاق أوسع فقد عرفها كل من (j.jgautié et j.Barlier) على أنّها: " تشمل جميع التدخلات الحكومية في سوق العمل، لتصحيح أي اختلالات أو لتحقيق الآثار المترتبة عليها." ¹ كما تعرّف أيضا على أنّها "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل مع تحقيق نمو متناسقا في مختلف القطاعات والمناطق" ² وعليه وبناءً على ما سبق يمكننا إعطاء تعريف شامل لسياسة التشغيل على أنّها مجمل الإجراءات والتدابير التي تضعها وتنفذها الدولة بمختلف أجهزتها وذلك بالتنسيق مع مختلف الفاعلين في سوق العمل من أجل تنظيمه وضبط معايير أدائه لتصحيح أي اختلال يطرأ عليه وهذا بهدف الوصول إلى مستويات التشغيل وتنمية فرص العمل بصفة متناسقة كما وكيفا مع مختلف المناطق والقطاعات الاقتصادية.

الفرع الثاني: انواع سياسات التشغيل:

يمكن تقسيم سياسات التشغيل الى عدة انواع وذلك باختلاف المعايير المعتمدة لتمييز بينهم، ومن هذا المنطلق نميز بين مجموعة من سياسات التشغيل من خلال معيارين اساسين:

المعيار الأول: سياسات التشغيل بحسب وسائل تدخل الدولة

المعيار الثاني: سياسات التشغيل بحسب النمط الاقتصادي السائد.

1.2 المعيار الأول: سياسات التشغيل بحسب وسائل تدخل الدولة.

ونميز نوعين من السياسات من خلال هذا المعيار:

1.1.2 سياسات التشغيل الايجابية او النشطة:

وتعرف هذه السياسات على أنّها مجموع إجراءات الهادفة للحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، وتهدف الى خلق مناصب شغل جديدة وكذا تكييف اليد العاملة حسب حاجة الاقتصاد، وتعرف كذلك بأنّها سياسة

¹ فاطمة بوسالم، مرجع سابق ص: 10

² زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، الطبعة الثانية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان، 1994، ص: 178

التشغيل المحفزة وتهدف الى مجابهة البطالة وندرة فرص العمل، وتطوير مهارات وقدرات القوى العاملة وتحسين فرص العمل المتاحة¹

2.1.2 سياسات التشغيل السالبة او غير النشطة:

تهدف الى الحد من الاثار الناجمة عن البطالة وإعادة التكييف الإقتصادي والهيكلة وتكييف التكوين المهني قصد موازنة تأهيل لحاجيات سوق العمل، يصنف هذا الشكل من السياسات ضمن المقاربات او الإجراءات الوقاية او الإستباقية تجنباً لفقدان مناصب العمل او إختلال موازنة العروض مع طلبات العمل، وتتمثل هذه السياسات في توفير الإعانات الإجتماعية مثل إجراءات التقاعد والتعويض عن البطالة.²

2.2 المعيار الثاني: سياسات التشغيل بحسب النمط الاقتصادي السائد وهنا نميز نمطين

1.2.2 سياسة التشغيل في ظل الإقتصاد الإشتراكي:

حيث لا تخرج هذه السياسات عن نطاق الدولة وتعتبر القطاع الموظف وتقوم بعملية تخطيط السياسة التشغيلية، وتحدد البرامج والأليات قصد تنفيذها، فدولة تقع ضمن مسؤولياتها مهمة التكفل بخلق فرص عمل جديدة ودائمة.

2.2.2 سياسات التشغيل في ظل إقتصاد السوق:

تقوم في هذا النوع برسم الخطوط العريضة لسياسة التشغيل، الا ان عملية التنفيذ لا تتم الا باشتراك القطاع الخاص، وهنا تلجأ الدولة إلى تشجيع الاخرين ففي ظل هذا الاقتصاد لا تتحمل الدولة كافة التوظيف في أغلب القطاعات ماعدا بعض المجالات وفئات لإجتماعية معينة.³

¹ رايح قمبيحة، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل البرامج التنموية، مع اقتراح نموذج 2001 – 2012 مذكرة ماجستير، تخصص ادارة اعمال، كلية حقوق

وعلوم سياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012 – 2013 ص:17

² محمد دهماني ادرويش مرجع سابق، ص58.

³ رايح قمبيحة، مرجع سابق، ص17-18

المطلب الثاني: الشروط القانونية للتشغيل وأهداف سياسة التشغيل:

الفرع الاول: الشروط القانونية للتشغيل:¹

بالنسبة للشروط القانونية للتشغيل فإنها تختلف من قطاع لآخر، وإذا كانت هذه القطاعات تعرف تباينا فيما بينها في مجال تحديد بعض الشروط حيث أنّ ذلك يرتبط بطبيعة النظام الوظيفي السائد من جهة، وبالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يوجد عليها النظام السياسي من جهة أخرى، فإنّ هذه الشروط تمثل في أغلب الأحيان أداة مثلى في عملية التوظيف وقد وردت هذه الشروط في النصوص الأساسية باعتبارها مبادئ عامة، وبعضها الآخر ورد في نصوص خاصة لكونها استثناءً، ومن بين هذه الشروط، شرط الجنسية، شرط الخدمة الوطنية، بالإضافة إلى بعض الشروط القانونية الأخرى للتشغيل، مثل شرط السن، وهو ما تناولته المادة 15 من القانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص على أنه: لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.²

الفرع الثاني: أسس التشغيل:³

تخضع عملية التشغيل إلى مجموعة من المبادئ القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية على خريطة العالم المتحضر وقد سنتّ قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عملية التوظيف، ونذكر من هذه المبادئ التي صارت عالمية وشاملة لمختلف النظم.

1.2 مبدأ المساواة: وهو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد، والرأي... الخ.

¹ سعديّة زايدى، سياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه. LMD في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة باتنة 1.

2018 / 2019، ص: 65

² المادة 15 من قانون علاقات العمل الجريدة الرسمية العدد 17، 1410. ص: 564 مأخوذة من الموقع www.elmowatin.Dz

³ سعديّة زايدى، مرجع سابق، ص: 65.

2.2 مبدأ الجدارة: الذي يفترض في المترشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية ومهنية وبدنية معينة ويجب تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه، ففي الدول الرأسمالية التي عرفت مبدأ الحرية في العمل الذي مؤداه حرية الفرد في ممارسة العمل وحرية في اختيار العمل الذي يناسبه، وهو تعبير صريح عن الليبرالية إلا أنّ هذه الدول صارت تتدخل أكثر لخلق نوع من التوازن بين العرض والطلب، أما النظم الاشتراكية فقد أخضعت العمل لمبادئ صارمة تتدخل أكثر لخلق نوع من التوازن بين العرض والطلب، وجعلت منه حقا وواجبا وفرضت نفسها في سوق العمل لضمان إمكانية العمل لكل المواطنين. و هكذا فقد وضع المشرع في المادة السادسة 06 مبدأ الحق في العمل حيث نصّ: " الحق في العمل، مضمون طبقا للمادة 59 من الدستور".

الفرع الثالث: أهداف سياسة التشغيل¹:

إنّ أي سياسة مهما كان مجالها يستمد قيمة بعدها الإستراتيجي من الأهداف التي يمكن أن تحققها على أرض الواقع، وفي هذا الإطار فإنّه يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل فيما يلي:

- توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية اختيار العمل.
- الرفع من مستوى الفعالية الإقتصادية وزيادة الناتج القومي.
- الرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة الدخل للفرد.
- تحقيق استقرار العمل والذي يعني دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغييرات على الحد الأدنى عن طريق حماية العامل من التعسف بكل أنواعه.
- ضبط أساليب ومواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء.

¹ سعدية زايدي، مرجع سابق، ص: 65

- تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده تشريعات العمل الخاصة بكل دولة.¹

المطلب الثالث: السياسة الاقتصادية المطبقة لتحفيز التشغيل:

لقد اختلفت آراء المدارس الاقتصادية في تحديد أي السياسات الاقتصادية التي تُعد الأنجع لمكافحة ظاهرة البطالة، حيث يركز التحليل الكينزي على سياسة الإنعاش ودعم النمو وذلك عن طريق التوسع في النفقات العامة مما يؤدي إلى تحفيز الطلب الكلي وبالنتيجة زيادة معدلات النمو الاقتصادي وكذا حجم العمالة والتوظيف وذلك انطلاقاً من قانون "الطلب يخلق العرض" أما اتجاه المدرسة النيوكلاسيكية فهي تركز على العرض الكلي وذلك من خلال رفع كفاءة العرض عن طريق دعم ملكية ومردودية المشاريع الإستثمارية، ومن بين أهم السياسات الاقتصادية لدعم التشغيل وخلق مناصب عمل نذكر مايلي:²

الفرع الاول: سياسة تنشيط الطلب الكلي في سوق العمل:

تهدف هذه السياسة إلى زيادة عدد مناصب العمل وذلك من خلال تحسين مناخ الإستثمار، والتحفيز على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفيما يلي أهم السياسات المنتهجة لتنشيط جانب الطلب في سوق العمل:

1.1 سياسة تحسين مناخ الإستثمار:

وذلك من خلال استخدام أدوات السياسة المالية والنقدية قصد تحقيق إستقرار في سعر الصرف، خفض سعر الفائدة، وكذا التحكم في الإنفاق الحكومي ومعدلات التضخم، وكذلك منشأته أن توفر مناخاً مناسباً للإستثمار، كما تعتمد أيضاً هذه السياسة على منح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين وكذا تشجيع دور القطاع الخاص من خلال عمليات الخصخصة.

¹ عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962، 1980، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص: 125

² عالية المهدي، ظاهرة البطالة: الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الرابع، العدد الأول، بيروت، لبنان، 2007، ص: 138، 139

2.1 سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة:

والتي تعتمد على تقديم المساعدات المالية والفنية وكذا الإهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها مؤسسات ناشئة غير قادرة على المنافسة، وذلك انطلاقا من كون هذه المؤسسات تعد آلية من الآليات المساهمة ويقدر كبير في خلق مناصب شغل وبالتالي إمتصاص البطالة.

3.1 برنامج التشغيل في قطاع الخدمات:

يتمثل في تصميم وإقامة برامج للبطالين في قطاع الخدمات، وذلك في إطار مايسمى ببرامج العمل الجماعي.

الفرع الثاني: سياسة تحسين كفاءة جانب العرض:¹

تستخدم هذه السياسة في الحالة التي لا تتوافق فيها خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل، وتعتمد هذه السياسة على:

1.2 سياسة التدريب:

والتي تعتبر كسياسات لتأهيل اليد العاملة ، وبالتالي تحسين كفاءة العرض في سوق العمل ويتوقف نجاحها على الوصف الدقيق لخصائص العاطلين عن العمل، وكذا التتبع المستمر لتطورات سوق العمل.

2.2 سياسة التعليم:

تعد العملية التعليمية، من أهم عوامل تحسين وتطوير المهارات وقدرات اليد العاملة ، ومن ثم فإن تكييف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملا أساسيا وفاعلا في تقليص البطالة الهيكلية.

سياسة تحسين خدمات التشغيل وتطوير نظم معلومات سوق العمل:

تهدف هذه السياسة إلى خلق توافق بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل أي بين الوظائف الشاغرة والباحثين عن العمل، وذلك من خلال إقامة هيئات مؤسساتية مسئولة على القيام بدور الوسيط في عملية التوظيف مع إقامة معارض تساعد على إلتقاء وتدريب الباحثين والعارضين للعمل.²

¹ فاطمة بوسالم، نضال يدروج، مرجع سابق، ص : 12

² فاطمة بوسالم، نضال يدروج، مرجع سابق، ص : 12

سياسة تقديم اعانات مالية للعاطلين عن العمل ولأصحاب العمل والشركات:

تقوم هذه السياسة المالية على تقديم منح للبطالين أثناء فترة تعطلهم عن العمل وذلك إلى غاية إندماجهم في سوق العمل، بالإضافة إلى تقديم إعانات مالية للشركات لتحفيزهم وتشجيعهم على تدريب العمال وتشغيل البطالين.¹

سياسة سوق العمل النشطة:²

تهدف برامج سياسة سوق العمل النشطة إلى زيادة كفاءة العمالة المعروضة في سوق العمل، وكذا تحقيق المواءمة بين العمالة المعروضة والوظائف الشاغرة.

سياسة زيادة مرونة سوق العمل:³

تهدف إلى تقليص حجم القيود في سوق العمل، كتخفيض القيود المفروضة على عدد ساعات العمل وكذا تخفيض الحد الأدنى للأجور وذلك حتى لا يكون عائقا أمام تشغيل اليد العاملة غير الماهرة.

سياسة الاستقرار الوظيفي:⁴

من أهم أسباب عدم الإستقرار الوظيفي التوسع في الاعتماد على عقود العمل المؤقتة، ومن ثم فإن تحقيق الإستقرار في عقود العمل يتطلب تقديم مساعدات وتحفيزات تدفع أصحاب العمل إلى الإقلال من إستخدام العقود المؤقتة، هذه لمنع تخفيض في نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الإجتماعية.

¹ فاطمة بوسالم، نضال يدروج، مرجع سابق، ص : 12

² فاطمة بوسالم، نضال يدروج، مرجع سابق، ص : 12

³ فاطمة بوسالم، نضال يدروج، مرجع سابق، ص : 12

⁴ فاطمة بوسالم، نضال يدروج، مرجع سابق، ص : 13

المبحث الثالث: سياسة التشغيل في الجزائر.

ترتكز سياسة التشغيل في الجزائر على جملة من البرامج والأجهزة التي تسعى إلى إستحداث مناصب شغل، سواء عن طريق العمل المأجور أو عن طريق تشجيع روح المبادرة الفردية لخلق مؤسسة مصغرة.

المطلب الاول: الآليات والبرامج المعتمدة في إطار ترقية سياسة التشغيل في الجزائر

الفرع الاول: إستراتيجية التشغيل في الجزائر:

قامت الحكومة الجزائرية من خلال وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي على وضع إستراتيجية لترقية التشغيل ومحاربة البطالة وذلك منذ سنة 2008، والتي صنعت بناءً على جملة من الوقائع وكذا التحديات التي واجهت سوق وعالم الشغل هذا وترمي هذه الإستراتيجية إلى الأهداف التالية:¹

- محاربة البطالة وكذا ترقية اليد العاملة المؤهلة.
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.
- تنمية روح المبادرة المقاولاتية وكذا دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل.
- العمل على خلق مليوني منصب شغل من خلال برامج التنمية الاقتصادية.

الفرع الثاني: الآليات والبرامج المعتمدة في دعم العمل المأجور:

وتضم كل من برامج وكالة التنمية الإجتماعية، جهاز المساعدة على الإدماج وكذا عقد العمل المدعم.

¹ تقرير وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حول معطيات التشغيل والبطالة في الجزائر على الرابط:

1.2 برامج وكالة التنمية الاجتماعية المالية (ADS) : وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالإستقلالية أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232 / 96 المؤرخ في 29 جويلية 1996 وقد حدد قانونها الأساسي محاربة الفقر والتهميش كأحد أهم أهدافها الرئيسية، تُشرف هذه الوكالة على مجموعة من البرامج منها ما هي موجهة للأفراد، ومنها ما هي موجهة في شكل مشاريع تنموية وتضم هذه الوكالة برنامجين هما:¹

2.2 برامج الدعم والمساعدة الاجتماعية: وهي تضم جهاز الشبكة الاجتماعية الذي يحتوي على المنحة الجزافية للتضامن (AFS). وكذا منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG) بالإضافة إلى برنامج الخلايا الحوارية.²

3.2 برنامج التشغيل والإدماج : وهي تشمل على برنامج عقود ما قبل التشغيل (C P E) وبرنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية (E S I L) وبرنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة (TUP –HIMO) أنشئ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير³ ثم الإعلان والشروع في تنفيذ هذا الإجراء انطلاقا من سنة 1997، وهو يهدف أساسا إلى إحداث مناصب عمل مؤقتة عن طريق فتح ورشات لصيانة الهياكل القاعدية، فهذه الورشات مفتوحة تحت إشراف قطاعات الطرق، الري، الفلاحة والغابات، بخلاف برامج النشاطات ذات المنفعة العامة والاستعمال المكثف لليد العاملة إلى تحقيق قيمة إقتصادية مضافة من خلال المشاريع ويعتمد في ذلك على القطاع الخاص قصد تشجيع روح المقاولو وإنشاء مؤسسات مصغرة.

4.2 جهاز المساعدة على الإدماج المهني: DAIP

أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126 / 08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، وهو يسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM). بالتنسيق مع مديرية التشغيل الولائية أهم أهدافه هو تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج التكوين، ويتضمن هذا الجهاز

¹ رشيد شباح، ميزانية الدولة واشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير تخصص تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان 2011-2012، ص: 142

² رشيد شباح، مرجع سابق، ص: 143

³ اتفاق القرض رقم 4600 الموقع في 3 ماي 1996 بواشنطن بين الجزائر والبنك الدولي للإنشاء والتعمير لتمويل مشروع دعم شبكة الاجتماعية.

ثلاثة عقود إدماج، ترم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم، أو الهيئة المكونة والمستفيد وهي:

- عقود إدماج حاملي الشهادات: (C I D)
- عقود الإدماج المهني: (C I P)
- عقود تكوين / إدماج: (C F I)

5.2 عقد العمل المدعم: (C T P)

وهو إجراء جديد يضاف إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني، يقوم على أساس تشغيل الشباب طالبي عمل المبتدئين، سواء بصفة مباشرة أو بعد انقضاء فترة الإدماج¹

الفرع الثالث: الآليات والأجهزة المعتمدة على ترقية المبادرات المقاولاتية: تضم كل من

1.3 الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب .A N S E J:

استحدثت الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96 . 296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03 . 288 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 ، وهي وكالة موضوعة تحت سلطة رئيس الحكومة، تقوم بدعم ومتابعة المؤسسات المصغرة المنشأة من طرف أصحاب المشاريع.

2.3 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: C N A C

تتولى مهمة تسيير رأس المال ضد المخاطر الناجمة عن القرض² وقد تأسس الصندوق للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي 94 . 188 المؤرخ في جويلية 1994.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 71 / 10 ، المؤرخ في 31 جانفي 2010 ، مرجع سابق، ص : 07.

² ناصر داداي عدون ، عبد الرحمان العايب ، مرجع سابق، ص : 297 .

3.3 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: ANGEM¹

أنشئت سنة 2004 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14 / 04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 مهمتها هي تعزيز إنشاء المشاريع المصغرة في المناطق الحضرية والريفية، ودعم التشغيل الذاتي قصد تشجيع روح المبادرة الفردية للمرأة الماكثة في البيت.

4.3 الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار: (ANDI)²

و من مهامها المساعدة على توجيه المستثمرين ومنح المزايا المرتبطة بالإستثمار في الإطار المعمول به.

5.3 صندوق الزكاة:³

هو مؤسسة دينية إجتماعية تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف بدأ نشاطها سنة 2003، وهو يعمل على تنظيم جمع أموال الزكاة وتوزيعها على مستحقيها، كما يقوم بتمويل المشاريع الإستثمارية لفائدة الشباب البطال، وذلك من خلال تقديم ما يفوق نسبة 30% من مجموع حصيلة الزكاة لفائدة الشباب البطال كقروض بدون فوائد، حيث تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 دج إلى 300000 دج تسدد خلال أربع سنوات.

6.3 المحلات التجارية لفائدة الشباب البطال موزعة عبر البلديات:

و هو مشروع رئاسي يضم 100 محل في كل بلدية يهدف إلى تشغيل الشباب والقضاء على البطالة من جهة ورفع مستوى التجارة الجزائرية من جهة أخرى.

7.3 مشروع الجزائر البيضاء:

و هو مشروع يهدف إلى تغيير وجهة الجزائر السياحية وذلك انطلاقا من توظيف جزء كبير من اليد العاملة وهذا من شأنه التخفيف من البطالة.

¹ معلومات مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) فرع ولاية تيارت.

² ناصر دادي عدون ، عبد الرحمان العايب ، مرجع سابق، ص : 298 .

³ معاشو سميرة ، آليات التشغيل في الجزائر، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق 2017 . 2018 ، ص : 61 .

المطلب الثاني: مراحل التشغيل في الجزائر:

من أهم المراحل التي مرّت بها عملية التشغيل في الجزائر:

الفرع الاول : مرحلة التسيير الذاتي:

- نتيجة الإستقلال السياسي الذي حصلت عليه الجزائر سنة 1962، والأوضاع المتدهورة التي ورثتها من الإستعمار، فحاولت في هذه الفترة أن تلم بمختلف جوانب الاقتصاد، مما استدعى بالدولة إتخاذ أول إجراء، وهو الإعلان عن أملاك المعمرين، الأمر الذي سمح لها بمنح إدارتها سواء للجهاز الإداري مثل ما تمّ بالنسبة للأملاك العقارية غير الزراعية، التجارية، مقاهي، ملاهي، فنادق... الخ كما قررت الدولة حصر جميع الصفقات التي تمس الأملاك دون مالك وذلك بغية منح انتقال ملكيتها إلى ذوي الأموال من المواطنين أي إبان العهد الإستعماري فظهرت الدولة غداة الإستقلال كالمنشئ والمستثمر الوحيد بينما اقتصر دور الخواص في القيام بأنشطة تشبه المضاربة وهكذا ظهر نظامان في إدارة الوحدات الإقتصادية:
- التسيير الذاتي للأملاك دون مالك ولاسيما منها المزارع والوحدات الإقتصادية التي تركه المعمرين (مراسيم 1963 حول التسيير الذاتي).
- إنشاء دواوين وطنية وشركات وطنية سواء على أساس هياكل موجودة سابقا مثل شركة الكهرباء والغاز، ديوان الحبوب سواء لمراقبة جديدة لبعض النشاطات.¹

¹ بوجمة كوسة، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تنمية الموارد البشرية جامعة خيضر، بسكرة، 2005. 2006،

1.1 مميزات سياسة التشغيل غداة الإستقلال: أثناء استقلال الجزائر في سنة 1962 أدى ذلك إلى مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي من الجزائر مما ترك مناصب الشغل شاغرة آنذاك والجزائر لم تكن تتحكم إلا على 300000 إطار موظف وعامل مؤهل فالشيء الملفت للانتباه هو أنّ معدل البطالة غداة الإستقلال كان يقدر بـ33% من السكان النشطين. وفي سنة 1964 استطاعت الجزائر تشغيل حوالي 17000 شخص والقطاع الصناعي والزراعي قد سجل تقريبا حوالي 980000 شخص".

الفرع الثاني- مرحلة التسيير الاشتراكي : لقد بدأت الدولة في إنشاء الأدوار التي تمكنها بالقيام بالتخطيط للإقتصاد، وخلق شروط ملائمة لذلك أسست شركات وطنية أخذت لجان التسيير في الصناعة وتأميم المناجم فتنظيم الإقتصاد المعتمد على إحتكارات الدولة وشركات وطنية تغطي جميع القطاعات، مما سمح بالقيام بتخطيط أكثر صرامة في قواعده وهذا بعد تجربة الخطة الثلاثية 1967 - 1969 . حيث انطلق المخطط الرباعي الأول 1970 . 1973 ، وكان الهدف منه هو إنشاء صناعات قاعدية تسهل فيما بعد إنشاء صناعات حقيقية، تقرر توظيف 30 مليار دينار منها النصف لتقوم المحروقات، وهكذا أدت هاتان الخطتان إلى بروز عدم توازن الفائدة لقطاع البترول والغاز، مما سبب التعطيل في إنجازها، وكان هذا التخطيط في الواقع مجرد توزيع مالي للموارد ما بين القطاعات أكثر، مما كان انسجاما عن مختلف النشاطات والإنتاجات.

1.2 مميزات سياسة التشغيل خلال هذه الفترة: فقد سجل في المخطط الثلاثي الأول للتنمية 1967-1969 إنخفاض في معدلات الزيادة الديمغرافية للسكان والتي بلغت سنة 1964 حوالي 4% سنويا، وهذا ما أدى إلى زيادة حجم البطالة نظراً لعدم كفاية فرص العمل.¹ و لقد إستهدف هذا المخطط إلى محاولة بناء قاعدة مادية للإنتلاق من الأعمال الكبرى للتنمية، مما ساهم في خلق فرص عمل جديدة ساهمت إلى حد كبير في التخفيض من نسبة البطالة الموروثة من العهد السابق، حيث ساهمت في إبعاد ما يزيد عن 100000 فرصة عمل جديدة أما المخطط الرباعي : 1970 . 1973 فهو يؤكد على نقطتين:

¹ بوجمعة كوسة، مرجع سابق، ص : 74.

- الأولى: والتي تشير إليها المادة 05 من الأمر رقم 70 / 10 الخاص بتطبيقه والتي تؤكد على تقوية ودعم بناء الإقتصاد الإشتراكي وتعزيز الإستقلال الإقتصادي للبلاد.
- أما الثانية فهي التي تسجل مقدمة عرض المخطط على ما تؤكد من أنّ هذا التغيير العميق إستهدف هذا المخطط إنشاء 265000 منصب عمل جديد.¹ في سنة واحدة ، بالإضافة إلى مخطط 1974 . 1977 و الذي يتميز بتوسيع التشغيل ونوفير فرص التشغيل في القاعات المنتجة.

الفرع الثالث مرحلة إعادة الهيكلة :²

قامت السلطات بإعادة هيكلة أولى المؤسسات القطاع العام سنة 1982 وإلغاء التنظيم الفرعي الذي كان يتجسد في منشآت كبرى ، مما أدى إلى إصدار الميثاق الوطني سنة 1986 للمصادقة على الاختبارات التي قامت بها الدولة من خلال تقييم الشركات الكبرى إلى شركات عمومية أصغر قياسا وأسهل إدارة وأكثر تخصصا ذلك إضافة إلى قيام الدولة بإعادة تنظيم القطاعين الزراعي والصناعي، وفتحت المجال للعمل بمهدين القطاعين وأعطت لهم استقلالية المؤسسات العمومية والشيء الذي تمّ تحقيقه سنة 1987، حيث تمّ في نفس السنة إلغاء وزارة التخطيط وإبدالها بمجلس أعلى للتخطيط.

أما بالنسبة لسياسة التشغيل في هذه المرحلة، فقد بدأ التحلي تدريجيا على أولوية التصنيع في المشروع التنموي لفائدة قطاع البناء والأشغال العمومية مما جعله يساهم بأكثر قدر ممكن من معدلات التشغيل بالإضافة إلى قطاع الإدارة الذي يمكّن الاحتفاظ بقدرة التشغيل تتراوح ما بين 4500 و 5000 منصب عمل جديد، كما أفرزت الانهيار المفاجئ لأسعار النفط خلال سنة 1986، وظهرت الأزمة الإقتصادية في الجزائر والتي نتج عنها عدّة مشاكل.³ و ذلك " إذ ارتفع عدد العاطلين عن العمل من 830000 عاطل سنة 1986 إلى 403300 عاطل سنة 1989، فإنّ فترة 1987 . 1990 تؤكد على الإنخفاض المستمر لخلق مناصب الشغل وسبب ذلك هو إعادة هيكلة المؤسسات آنذاك والإعتماد على قطاعات خدماتية أكثر منها إنتاجية، كما يعتبر برنامج تشغيل الشباب سنة 1989 برنامجا خاصا وذو أهمية كبيرة بالنسبة لمحور التشغيل وذلك راجع

¹ بوجمعة كوسة، مرجع سابق، ص : 75

² . شنافي فاطمة ، عقون جميلة، مرجع سابق، ص : 42

³ شنافي فاطمة، عقون جميلة، مرجع سابق، ص : 43.

للإصلاحات السياسية لسنة 1988 كون أن هذا البرنامج هو إمتداد للمخطط الخماسي الثاني بإعتباره في سنة 1988 آخر مرحلة من المخطط كونه له خصوصية خاصة ومهمة وذات أهداف بعيدة المدى مقارنة مع الفترتين السابقتين، حيث أولت الحكومة تشغيل الشباب، ويلاحظ أن الحكومة قامت بإستغلال الإمكانيات المتاحة أحسن إستغلال إلى جانب إتخاذ جملة من الإجراءات الخاصة وهي:

- إنعاش الإقتصاد الوطني باستغلال طاقاته الإنتاجية وكذا الإهتمام بالإستثمارات المنتجة لصالح الشباب العاطل في مجال دراسات التعمير، وذلك عن طريق وضع سياسة فعالة للقروض تسمح بتحرير المبادرات وإستغلال الكفاءات، وهذا ما يشكل من خلال محورين الأول يتعلق بتوفير مناصب شغل للشباب، والثاني خاص بشريحة من الشباب العاطل في مراكز تكوين لتهيئتهما للحياة العملية، حيث يتضمن هذا البرنامج:

■ إنشاء نشاطات حرفية : وبذلك خلق مناصب شغل جديدة مدفوعة الأجر ومن أهم القطاعات المكلفة بهذا البرنامج نجد قطاع الرعي، الغابات، النقل، الصناعة، الفلاحة.

الفرع الرابع- مرحلة الإصلاح الاقتصادي:

دخلت الجزائر منذ أواخر 1987 في سياسة انمائية جديدة أصطلح على تسميتها بالإصلاح الإقتصادي الجديد، والجديد في هذه السياسة هو تعديل أسلوب الإنتاج بما يتضمنه من علاقات إنتاجية في إتجاه التقرب أكثر من السوق دون إغفال الصعوبات الاقتصادية المفروضة على الجزائر، والتي إزدادت حدة خلال الفترة (86 و 88) بكل ما أنجر عنها من اضطرابات إجتماعية (احداث أكتوبر 88) مما فرض على الجزائر الإستعجال بإتخاذ مجموعة من الإجراءات التصحيحية سعيا منها لإستعادة التوازن الاقتصادي وتهيئة المناخ الوطني لمرحلة إقتصاد السوق.¹ ويمكن الإشارة الى ان سيورة الاصلاحات التي باشرتها الجزائر لتغيير اقتصادها الوطني يحظى بالتخطيط المركزي الى اقتصاد حر يخضع لقانون السوق قد واجهتها موجة تخريب عنيفة ضرت إستقرار الوضع الأمني وزعزعت البنية الاقتصادية، وافقدت الإقتصاد الوطني ملايين الدولارات ما انعكس بشكل سلبي على ديناميكية الاستثمار الامر الذي ادى الى ارتفاع مستويات البطالة منجها،

¹ ليليا بن صويلح، سياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري فسنطينة، 2010-2011،

ومنجهة اخرى ارتفاع مستويات الديون الخارجية مما فرض على الجزائر الاتصال بالمؤسسات المالية والنقدية (صندوق النقد الدولي والبنك الدولي) لتصحيح الإختلالات وتقليص الفجوة بين الإدخار والإستثمار لاستعادة توازنها الإقتصادي.

إستدعى هذا المناخ الإقتصادي وبقوة تغيير نمط التسيير ومراقبة سياسة التشغيل الذي كان المنطق الإجتماعي خلال فترة (1967- 1980) قد طغى على المنطق الاقتصادي، فشرع في توجيه جديد يقوم على تشجيع الاستثمارات، من خلال اصدار قانون الاضافي للإستثمار في كل المجالات والاستراتيجيات التي كانت حكر اعلى الدولة.¹

لقد كان لسياسة الخوصصة التي جاءت بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 22- 95 بإعتبارها سياسة تسعى إلى تحويل ونقل نموذج الإدارة وتسيير المؤسسات العمومية الى قطاع خاص مع الحفاظ على وسائل الإنتاج. وقد كان لها تأثيرا واضحا على سياسة التشغيل خاصة فيما يتعلق بإتباع سياسة تسريح والتخلص من الفائض العمالي ويعطي البنك الدولي تبريرات وحقوق الحكومات في عملية التسريح، اذ ينص في تقرير عن التنمية لعام 1996 على انه "يتعين على الحكومة في بعض الاحوال أن تقوم بتسريح العمال الزائدين عن الحاجة، قبل إجراء الخصخصة للسماح باصحاب المؤسسات الجدد بأكبر قدر ممكن من المرونة لإعادة هيكلتها."²

ان فترة 1988 تميزت بالتباطؤ في تطبيق القوانين وتضخم العمال نظرا لأن المؤسسات إمتازت بالبعد الإجتماعي، كل هذا ادى بإعادة النظر في سياساتها فقامت بتخفيض حجم التشغيل وتسريح العمال، وهذا مازاد من تفاقم البطالة. رغم الاصلاحات الاقتصادية إلا أن الأزمة اثرت سلبا على الأوضاع الاقتصادية كالمديونية مثلا. ولذا بات من الضروري إعادة النظر في السياسة القائمة وتغييرها وفعلا كان الدخول والإتجاه نحو إقتصاد السوق.

¹ سعدية زايدي، مرجع سابق، ص 83

² محمد بلقاسم حسن بملول، سياسة تخطيط التنمية واعادة تنظيم مسارها في الجزائر 2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية، 1999، ص 298- 299

5. مرحلة الإنعاش الاقتصادي:

إن توجه الحكومة الجزائرية نحو نظام الرأسمالي وإعتمادها لنمط حوصصة المؤسسات وإنسحاب الدولة بصفة كاملة في جميع النشاطات الاقتصادية لفائدة القطاع الخاص، أدى إلى تدهور وتفكيك إقتصادها حيث عرفت البطالة انتشارا واسعا، وكذا هذا نتيجة تسريح العمال وأمام هذه المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسات عملت الدولة على إعادة تنظيم المؤسسات وفتح المجال في الإستثمار لخلق مناصب شغل جديدة وتركز أيضا على خلق النشاطات المهنية ورفع الحواجز البيروقراطية لتمويل مشاريع الشباب.¹

المطلب الثالث: آفاق سياسة التشغيل.

الفرع الأول: تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر:

يكن تقيمتنا مدى فاعلية السياسات التشغيلية فإننا نبحت عن الأهداف التي سطرت من أجلها فمن خلال الهدف الأساسي والمسطر الذي يتمثل في تخفيض معدلات البطالة فإننا نجد تراجع نسبتها على النحو التالي:²

29,3% سنة 1990 إلى 17,7% سنة 2004 ثم 11,3% وصولا إلى 11% فهذا ناتج عن النمو الإقتصادي خلال العشرية الأولى من القرن 21 إعتمدت الجزائر على طرق ترقية التشغيل وتسير البطالة، وهو ما جسده سياسات التشغيل ميدانيا بالتنسيق مع مؤسسات سوق العمل فالفرق الحالي يتطلب تغيير أكثر في علاقات العمل مما أدى إلى خلق التشغيل المؤقت المتمثل في الشغل بالعقود المحددة المدّة، التشغيل بالنيابة الشغل نصف الوقت، وهو ما عملت به الجزائر عن طريق العلاج الإجتماعي والعلاج الإقتصادي (كتشغيل الشباب) فهذا الإجراء يخلق مناصب شغل حتى ولو كان مؤقت، فهذا الإجراء يخص الجزائر فقط كونه مستعمل على المستوى العالمي لذا نلاحظ إزدواجية سوق العمل كالتالي:

- سوق تتميز بدمومة العمل.

- سوق ثانوية ذات المناصب المؤقتة.³

¹ بنك الدولي، تقرير التنمية في العالم العربي، 1996، ص: 159

² معاشو سميرة، مرجع سابق، ص: 67

³ رقية هدرق، دور سياسة التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر، لنيل شهادة ماستر في تسير المالية، جامعة قاصدي مرباح، ورقة 2016.

أما بالنسبة للإنتاجية والنمو الإقتصادي فكيف يمكن التعبير عن النمو الإقتصادي في ظل ضعف الإستثمارات كما أنّ الإدارة الجزائرية تشكو من تكديس العمال في المكاتب فهو مناقض للعملية الإقتصادية والذي من شأنه أنّ يخلق نوعا من البطالة المقنعة.

أما بشأن المناصب المستحدثة فهي بعيدة كل البعد عن القطاعات التي تمثل عصب الإقتصاد ككلّ وكذلك قدرتها في خلق المناصب عالية التشغيل صناعة، زراعة، سياحة. إنطوت برامج وسياسات التشغيل في الجزائر عموما على ثلاثة عيوب رئيسية جعلتها تفشل في معالجة الإختلالات الحقيقية لسوق العمل، تكلفتها العالية وتغطيتها المنخفضة وتأثيرها المحدود فعند إستعراض عينة البرامج المنفذة في إطار سياسات تحسين أداء سوق العمل في الجزائر يعكس ضعف جمع البيانات وعدم إستعمالها في مختلف مراحل وضع السياسات وتنفيذها وتقييمها وهذا يؤكد ضعف المؤسسات الرسمية وعدم استقلاليتها التامة.¹

هذا يؤكد عدم إستخدام صانعي السياسات لهذه البيانات كما استنتجت الكثير من الدراسات أنّ سياسات تحسين أداء سوق العمل في الجزائر غير متكاملة ولا تنفذ بشكل منسق في توفير البرامج في إطار تحسين سوق العمل لا يزال يتم بشكل مجزأ مع أنّ التجربة الدولية بينت أهمية التكامل في تقديم خدمات العمالة فالحاجة واضحة لمثل هذا الأمر كالتدريب والتوجيه المهني ملائمة مع متطلبات العمل، ويتطلب ذلك تعزيز التنسيق بين جميع الوكالات العامة ومراكز التدريب المهني وغيرها² كما أنّ جمود التشريعات الخاصة بالعمل يساهم في تراجع أداء السياسات التشغيلية كما أن هذه البرامج والسياسات تخفي الأداء الحقيقي لها وذلك عند لجوء الحكومة إلى شراء السلم الإجتماعي بإعادة توزيع عائدات النفط.

يعتقد السياسيون وخبراء الإقتصاد أنّ إرتفاع نسبة العاطلين عن العمل بين فئة الشباب الجزائري دليل فشل سياسات حكومية كلفت أموالا طائلة دون تحقيق نتائج إيجابية، منذ 2011 شهدت الجزائر عدة احتجاجات خاصة في المناطق النّفطية بالجنوب الجزائري للمطالبة بتوفير فرص التشغيل.³ حيث يتحول الشباب من عامل بناء وإضافة إلى عبئ بسبب السياسات الفاشلة للتشغيل، وهي السياسات التي صنفت

¹ رقية هدروق ، مرجع سابق ، ص: 92.

² محمد ادرويش دهماني ، مرجع سابق، ص: 229.

³ محمد ادرويش دهماني ، مرجع سابق ، ص: 230 .

على أنّها إستهلاكية ، تحرص على كمية المال العام أكثر ممّا تحرص على طريقة خلق القيمة المضافة للإقتصاد. فسياسات التشغيل التي إعتمدت على منح القروض للشباب من أجل خلق شركات مصغرة سياسات جديدة في أهدافها، لكن الطريقة التي سيرت بها حولتها إلى برامج " شعبية " من خلال ربطها بأجندات إنتخابية ممّا جعل الشباب يقول: " بأنّ تلك الأموال منحت له لكي يصرفها وليس يستثمرها ."

الفرع الثاني :عوامل تفعيل نجاح سياسة التشغيل في الجزائر .

من بين العوامل التي تساعد على نجاح ورفع فاعلية السياسة العامة في مجال التشغيل نذكر ما يلي:

1.2 بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل:

ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل في مختلف المستويات والأخذ بعين الإعتبارات وإقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات والإبتعاد عن القرارات العشوائية إضافة إلى الإستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة، وعدم تغييرها من أجل تقييمها مدى نجاعتها من عدمه.¹

2.2 بالنسبة لأنماط التشغيل :

تتميز هذه الأنماط بالديمومة والإستمرارية، والابتعاد قدر الإمكان على أنماط التشغيل الهشة التي لا تعالج مشكل البطالة بصفة نهائية ممّا يطرح مشاكل البطالة من جديد وهذا ما استدعى السهر على تطبيق التدابير القانونية.²

3.2 بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل:

خلق شبكة ربط بينهما وبين المؤسسات الكبيرة لإقامة سوق محلية للمقاولة الثانوية، وتسهيل العلاقات بين المؤسسات الكبرى ممّا يضمن قيام تعاون وثيق بينهما ممّا يؤدي إلى إدماجها ضمن مخطط التنمية الوطنية، وتمكينها من الإستفادة من كافة التدابير القانونية والمالية التي تقرها الدولة في هذا لصالح المؤسسات الإقتصادية

¹ مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث ، العدد 2012 10 ، الجزائر ، ص : 192 .

² شنافي فاطمة، عقون جميلة ، مرجع سابق، ص : 45.

والإجتماعية وبالتالي مساهمتها في تنفيذ مشاريع التنمية ومنه التمكن من الحصول على المعلومات والبيانات الإحصائية والمتعلقة بالعرض والطلب.¹

التمكين من الحصول على الخبرة الاستشارية في مجال التغلب على مشاكل الإنتاج والتوزيع وتقنيات تسيير الموارد البشرية الإقتصادية.²

فالجزائر حاولت تعديل المحاور وعناصر هذه السياسة مع المتغيرات الداخلية والخارجية بمعنى أنّ الجزائر حاولت إدماج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاتفاقيات مع الدول قصد دعمهم بالتصدير والإستيراد أنّا في صدد دراستنا حول المؤسسات المصغرة، هي من أحسن البرامج التي عملت الدولة على تشغيل الشباب البطالين بوضع مؤسسات مصغرة للحدّ من البطالة.

¹ مولاي لخضر عبد الرزاق، مرجع سابق، ص: 05

² مولاي لخضر عبد الرزاق، مرجع سابق، ص: 05

خاتمة الفصل الاول:

لقد تعددت النظريات المفسرة لسير سوق العمل على الرغم من تطرقها له من الجانب الكلي وهذا ماجاءت به النظريات التقليدية، غير انها واجهت صعوبات في تفسير سير سوق العمل بعد تفشي ظاهرة البطالة في اوربا، حيث حاولت نظريات أخرى التفسير بتقديم اقتراحات جزئية تنظر إلى سوق العمل من جانب واحد إما العرض أو الطلب على خلاف النظريات الكلية، لكن الملاحظ أن كل هذه النظريات أثبتت محدوديتها لكونها تفسر ظاهرة معينة أو جزئية في سوق العمل وكذلك لفترة معينة وفي ظروف معينة دون أن يطغى على تحليلها الشمولية والديمومة لهذا النوع من الظواهر. إنطلاقاً من هذا اقمنا في هذا الفصل بتشخيص سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر وذلك بطرح أهم النظريات المفسرة لسوق العمل وأهم خصائص سوق العمل في الجزائر ومصادر معلوماته وسرد مراحل سياسة التشغيل في الجزائر، حيث وضعت الجزائر عدة تدابير تهدف إلى توجع الشباب البطال إلى البحث عن فرص العمل وإدخاله عالم الشغل وبالتالي التخفيف من البطالة. إلا أن كل هذه المساعي لم ترقى إلا أن تكون بمثابة آلية أو أداة فعالة لإيجاد حلول جذرية لمشكل البطالة ولتنفيع مختلف التدابير والاليات المعتمدة في إطار دعم وترقية سياسة التشغيل. فقد لجأت الجزائر مؤخراً إلى الإستثمار الداخلي ولاسيما المصغر أي المؤسسة المصغرة والتي سنتطرق إليها بالتفصيل في الفصل الموالي.

الفصل الثاني:

واقع المؤسسات الصغيرة في الجزائر

تمهيد:

تعتبر المؤسسات المصغرة الأداة الأكثر نجاعة في تحقيق التنمية المحلية وذلك نتيجة استغلالها للموارد المحلية وتوفير فرص العمل، كما تعد المؤسسات المصغرة في الآونة الأخيرة محل اهتمام الكثير من الدول التي أولت أهمية كبيرة لقطاع المؤسسات الاقتصادية بأنواعها وركزت على تجسيد هذا النوع من المؤسسات وذلك بوضع أجهزة دعم لتمويلها، ومن أهمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، فضلا عن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC، هذا الأمر أدى إلى ارتفاع عدد المؤسسات المصغرة والتي ساهمت بدورها في إنجاح سياسة التشغيل في الجزائر وذلك لما تكتسيه من خصائص ومميزات وسهولة في إنشائها حيث أن الاستثمار في المؤسسات المصغرة يوفر إجراءات تسييرية أقل تعقيدا وطرق إنتاجية مرنة وقدرات تكييف أكثر ملائمة مع نسيج الأسواق المحلية والوطنية.

و من الواضح أن المؤسسات المصغرة برهنت على فعاليتها في ترقية النشاط الاقتصادي بحيث كانت محل أنظار العديد من المفكرين والباحثين في مجال الاقتصاد غير أنهم لم يجتمعوا على تحديد تعريف موحد للمؤسسات المصغرة، فكل يرى حسب المعايير والمحددات التي يراها مناسبة وعليه ارتأينا في التطرق إلى:

- أولا: ماهية المؤسسات المصغرة.

- ثانيا: واقع لمؤسسات المصغرة في الجزائر وصعوبات نشأتها.

- ثالثا: مساهمة المؤسسات المصغرة في سياسة التشغيل في الجزائر.

المبحث الأول: ماهية المؤسسات المصغرة.

إشكالية تحديد مفهوم المؤسسات المصغرة يبقى صعباً، وهذا راجع إلى اختلاف في وجهات النظر بين مختلف المهتمين بهذا القطاع سواء من الباحثين والمنظمات الدولية إلى جانب تشابه بعض النقاط الفاصلة بين المؤسسات المصغرة، وكل جهة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة أخرى.

حاول الاقتصاديين تحديد تعريف موحد للمؤسسات المصغرة رغم التطور المستمر الذي تعرفه، وذلك بالاعتماد على معايير اقتصادية متنوعة، وعليه سنبين في هذا المبحث إشكالية تعريف المؤسسات المصغرة بعدها نبرز أهم الخصائص وأشكال المؤسسات المصغرة لنختتم هذا المبحث بالتطرق لأهمية وأهداف المؤسسات المصغرة.

المطلب الأول: تعريف المؤسسات المصغرة.

الفرع الأول -:- أهم التعارف الدولية للمؤسسات المصغرة:

1 - 1 تعريف البنك الدولي للمؤسسات المتوسطة، الصغيرة والمصغرة:

يعرف البنك الدولي هذا النوع من المؤسسات استناداً إلى معيار عدد العمال وتصنيف المؤسسات المصغرة على أنها تلك التي يشغل أقل من 10 عمال والمؤسسات الصغيرة التي يعمل بها ما بين 10 إلى 50 عامل ، إما التي تشغل ما بين 50 إلى 100 عامل فهي تصنف كمؤسسة متوسطة وما فوق ذلك فهي مؤسسة كبيرة.¹

1 - 2 تعريف هيئة الأمم المتحدة للمؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة:

لقد استندت هيئة الأمم المتحدة في دراسة لها عن المحاسبة في المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة على معيارين وهما العمالة والحجم، وذلك بعد مآفادات بعدم وجود تعريف موحد بهذا النوع من المؤسسات وقد قسمها إلى:

- المؤسسات الصغيرة: تشغل أقل من 10 أجزاء وتتسم ببساطة الأنشطة وسهولة الإدارة.

1 - 3 عرف اتحاد شعوب بلدان جنوب شرق آسيا ASEAN المؤسسات المصغرة في دراسة قام كل من بروتشي وهيمنز Brioché et Heimins استناداً إلى معيار حجم العمال على أنها منشآت

¹ - يحيى عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة دراسة حالة تيارت، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية تخصص إدارة الأعمال، جامعة وهران، 2012، ص 55.

الأعمال الأسرية أو المنزلية والحرفية micro entreprises والتي يعمل بها ما بين 01 الى 09 عاملين أي أقل من 10 عمال ويطلق عليها الصناعات الصغيرة جداً.

1 - 4 اعتمدت منظمة العمل الدولية في تعريفها للمؤسسة المصغرة على عدد العمال والذي يتراوح ما بين 05 إلى 49 عامل، وهذا ما اتفق عليه الخبراء العرب خلال المؤتمر المنعقد ببيروت عام 1968 فقد عرفتها على أنها وحدات صغيرة الحجم تنتج وتوزع سلعاً وخدمات، وتتألف من منتجين مستقلين يعملون لحسابهم الخاص في المناطق الحضرية من البلدان النامية وبعضها يعتمد على العمل من داخل العائلة وبعضها الآخر قد يستأجر عمالاً وحرفيين ومعظمها يعمل برأس مال ثابت صغير أو بدونه.

1 - 5 عرف ميثاق الاتحاد الأوروبي: الصادر في سنة 1996 والذي صادفت عليه كثير من الدول خارج الاتحاد الأوروبي بما فيها الجزائر سنة 2000 والمؤسسات المصغرة وذلك استناداً إلى معيار عدد العمال ورقم الأعمال والحصيلة السنوية على أنها تلك التي تشغل من 01 إلى 09 عمال ولا يتعدى رقم أعمالها السنوي 20 مليون دج وأن حصيلتها السنوية لا تتجاوز 10 مليون دج.¹

1 - 6 ضبط تعريف المؤسسات المصغرة في الجزائر: أما بالنسبة للجزائر ووفق القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبموجب القانون رقم 01 - 18 مؤرخ في 12 ديسمبر 2001 اعتمدت على معياري عدد العمال ورقم الأعمال، حيث جاء في المادة الرابعة (04) تعريف مجمل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1 - 6 - 1 تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: "تعرف مؤسسة صغيرة ومتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع والخدمات تشغل ما بين 1 إلى 250 عاملاً ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مليار دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة (500) مليون دينار جزائري مع استثنائها لمعيار الاستقلالية."²

1 - 6 - 2 تعريف المؤسسة المصغرة: تعرف "بأنها مؤسسة تشغل ما بين عامل (1) واحد إلى تسعة (9) عمال وتحقق رقم أعمال أقل من 20 مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية عشرة (10) ملايين دينار"

¹ - براش عماد الدين، ياسر عبد الرحمان، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الواقع والتحديات، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، العدد 3، 2018، ص 217.

² - قانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01 - 18، المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق لـ 12 ديسمبر 2001، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، المادة 4، ص 5، 6.

1 - 6 - 3 تعريف المؤسسة الصغيرة: تعرف "بأنها كل" مؤسسة تشغل ما بين عشرة (10) إلى تسعة وأربعين (49) عاملا ، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مأتي (200) مليون دينار جزائري أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مئة (100) مليون دينار جزائري".¹

1 - 6 - 4 تعريف المؤسسة المتوسطة: تعرف بأنها " مؤسسة تشغل ما بين خمسين (50) عامل إلى مئتي وخمسون (250) عاملا ، ويكون رقم أعمالها محصور بين (200) مليون دينار مليار دينار ، أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين 100 و 500 مليون دينار جزائري".

وهي المعايير التي تم اعتمادها لدى الكثير من المشرعين في العالم، وذلك وفق الجدول التالي:
الجدول رقم 2 - 1: تصنيف المؤسسات في التشريع الجزائري.²

نوع المؤسسة	عدد العمال	رقم الأعمال	مجموع الحصيلة السنوية
المصغرة	01 - 09	أقل من 20 مليون دج	يتجاوز 10 ملايين دج
الصغيرة	10 - 49	لا يتجاوز 200 مليون دج	لا يتجاوز 100 مليون دج
المتوسطة	50 - 250	ما بين 200 مليون و 02 مليار دج	ما بين 100 و 500 مليون دج

المصدر: القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 18/01 الصادر في 12 ديسمبر 2001 الموافق لـ 27 رمضان 1422، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 77 المؤرخ في 2001/12/15، ص 06.

الفرع الثاني - معايير تحديد تعريف المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة:

رأينا فيما سبق أن تحديد تعريف دقيق للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة يشكل صعوبة

، لذلك تم الاعتماد على جملة من المعايير تنقسم بدورها إلى صنفين على النحو التالي:

أولا - المعايير الكمية

ثانيا - المعايير النوعية

¹ - BOUIRA Nora, Développement et perspectives des PME algériennes, Mémoire de Magister en Management, option : Stratégie ; école doctorale d'économie de management , Université d'Oran , 2013 , Page22

² - القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 18/01 الصادر في 12 ديسمبر 2001 الموافق لـ 27 رمضان 1422، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 77، 2001، ص 06.

2 - 1 المعايير الكمية:¹

تعتبر المعايير الكمية من أهم المعايير المستخدمة في تعريف المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة انطلاقاً من مجموعة من المؤشرات التقنية الاقتصادية ومؤشرات أخرى نقدية ومن بين أهم هذه المؤشرات نذكر مايلي:

2 - 1 - 1 معيار عدد العمال أو معيار العمالة:

يعتبر معيار العمالة من المعايير الأكثر استخداماً في التمييز بين المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة خاصة عند المقارنة على المستوى الدولي بحيث عدد العمال في كل مؤسسة يختلف من دولة إلى أخرى، ففي معظم الدول النامية نجد أن عدد العمال يتراوح ما بين عامل إلى خمسين عامل لكن باستخدام التقنيات الحديثة جعل عدد العمال يتضاءل لان في السابق كان الاعتماد على المهارات اليدوية فقط، هذا ما جعل معيار العمالة غير كافي في تحديد حجم المؤسسة، لكن من جهة أخرى نجد بعض الدول ومن بينها الجزائر اعتبرت هذا المعيار من أكثر المعايير الكمية استخداماً

2 - 1 - 2 معيار رأس المال المستثمر:

يتم اعتماد معيار رأس المال في تحديد حجم المؤسسة أنه كلما كان رأس مالها كبير نقول عنها مؤسسة كبيرة وإذا كان العكس نقول عنها أنها مؤسسة مصغرة أو صغيرة أو متوسطة مع الأخذ بعين الاعتبار درجة النمو الاقتصادي لكل دولة، من جهة أخرى نفرق بين رأس المال إما أن يكون ثابت مثل (المباني والآلات الإنتاجية التي تعمل بها حسب حجمها... الخ) وهناك رأس مال متغير مثلاً (أجور، خدمات... الخ) لان هناك من يعتمد على رأس المال المتغير ويستبعد رأس المال الثابت وهذا ما يصعب تصنيف نوع المؤسسات بهذا المعيار.

2 - 1 - 3 معيار العمالة ورأس المال المستثمر (معيار مزدوج):

يعتمد هذا المعيار في تحديد المؤسسات الصناعية والتجارية المختلفة وذلك لعملها بالمعيارين معا بوضع عدد من العمال وكذا مبلغ معين لاستثماراتها، وينطوي هذا المعيار المزدوج على علاقة عكسية بين عدد العمالة ورأس المال بحيث:

- معيار كثيف من ناحية العمالة (يرتفع فيه معدل العمالة مقارنة برأس المال) ويستخدم في الدول التي تعاني من البطالة
- معيار كثيف من ناحية رأس المال (يرتفع فيه رأس المال مقارنة بالعمالة) وتستخدمه الدول التي لها وفرة في رأس المال

¹ - أ بوسهمين أحمد، الدور التنموي للاستثمار في المؤسسة المصغرة في الجزائر، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد الأول، 2010، ص 205.

2 - 1 - 4 معايير أخرى:

مما سبق ذكره نقول انه توجد معايير أخرى مثل: معيار التقدم التكنولوجي، معيار حجم الإنتاج، معيار مستوى التنظيم، معيار الجودة، معيار كمية الموارد الخام المستخدمة وقيمتها... الخ .

2 - 2 المعايير النوعية:¹

من خلال ذكر المعايير الكمية نجد إنها تتضمن بعض النقائص وبالتالي لا يمكن اعتمادها بصفة كلية في الفصل بين أنواع المؤسسات هذا بطبيعة الحال ما جعلنا نعتمد على المعايير النوعية والتي تتمثل فيما يلي:

2 - 2 - 1 معيار الملكية:

يعد هذا المعيار من أهم المعايير النوعية إذ أن غالبية المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة تعود ملكيتها للقطاع الخاص في شكل شركات أشخاص أو عائلية يؤدي مالكيها دور المدير والمنظم والمسير وصاحب القرار فيها.

2 - 2 - 2 معيار المسؤولية

بما أن صاحب المؤسسة هو المتصرف الوحيد في اتخاذ قرارات التسيير والعمل داخل المؤسسة سواء من ناحية التمويل أو التسويق وغيرها من القرارات وبالتالي فإن المسؤولية القانونية والإدارية تقع على عاتقه.

2 - 2 - 3 معيار حصة المؤسسة من السوق:

نقول أن أي مؤسسة تهدف إلى تحقيق مكانتها الاقتصادية من خلال ارتباطها بمكانتها داخل السوق بحيث كلما كانت حصة المؤسسة كبيرة في السوق، كان لها الحظ أن تكون مؤسسة كبيرة أما إذا كانت منتوجاتها في نقاط بيع محددة ومحلات صغيرة يمكن اعتبارها مؤسسة مصغرة أو صغيرة أو متوسطة.

المطلب الثاني: خصائص وأشكال المؤسسات المصغرة:

الفرع الأول: خصائص المؤسسات المصغرة:

- 1- تمتاز المؤسسات المصغرة بالعديد من الخصائص والتي تجعلها مخرجة لتحقيق أهدافها.
- سهولة التأسيس: تتميز هذه المشاريع بانخفاض قيمة رأس المال المطلوب لتأسيسها وتشغيلها وبالتالي محدودية القروض اللازمة والمخاطر المنطوية عليها.
- صغر حجمها وقلة التخصص لاسيما في العمل مما يساعد على المرونة والتكيف مع الأوضاع الاقتصادية المحلية الوطنية وحتى الدولية في ظل العولمة والتفتح الاقتصادي العالمي.

¹ - د. عوادي مصطفى، إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ورقة بحث ضمن الملتقى الوطني، ليومي 06. 07. 2017 ديسمبر
جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، ص4.

- تستمد مشروعية إقامتها من إمكانية قيامها بدور محدد ضمن إطار عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وكل مسئولية أخلاقية واجتماعية.
- الملكية الفردية أو العائلية لعدد محدد من الأفراد لهذه المؤسسات بسبب انخفاض رأس المال المستمر فيها، هذا يعني استقلالية الإدارة فيها، لأن معظم هذه المؤسسات يكون مديرها صاحب المشروع أي القرار هو بيد صاحب المؤسسة، وعليه يمكن لصاحب المؤسسة استقطاب وكسب العديد من الأيدي العاملة.
- السمة السلبية لهذه المؤسسات أنها أكثر عرضة للفشل.
- قدرة هذه المؤسسات على الاستجابة للخصوصيات المحلية والجهوية.
- سرعة وسهولة اتخاذ القرار نظراً لتركزه في يد صاحب المشروع والشركاء وبالتالي معالجة المشاكل التي يمكن أن تطرح في حينها مما يمكن أيضا استقرار اليد العاملة.
- سهولة تأسيس هذا النوع من المؤسسات يفسح المجال أمام تحقيق فرص التشغيل الذاتي وكذا منح فرص عمل للآخرين.
- هذا النوع من المؤسسات يسمح بإرساء أفكار جديدة أكثر من المؤسسات الكبيرة.
- خلق فرص عمل متزايدة وتساعد على حل مشكلة البطالة نظرا لاستثمارها وتنوعها وانخفاض تكلفة خلق فرص العمل بها.
- القدرة على جذب المدخرات الصغيرة واستخدامها بطريقة فعالة لتلاءم ظروف وطبيعة الدول النامية.
- مناسبة لخدمة أسواق الدول النامية، التي تتصف بصغرها أو محدوديتها وتنشئتها في نفس الوقت.
- المرونة والقابلية للتكيف في مواجهة الظروف غير الطبيعية خاصة في أوقات الانكماش أو الكساد الاقتصادي.¹
- القدرة على الإنتاج أو أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها.
- لا بد أن تكون المؤسسة مواتية للبيئة التي وجدت فيها من اجل أداء مهمتها في أحسن الظروف وإذا كان العكس فهذا يعرقل عملها وأهدافها.
- للمؤسسة شخصية قانونية مستقلة من حيث امتلاكها لحقوق وصلاحيات.²

2- أشكال المؤسسات المصغرة:

يمكن للمؤسسات المصغرة أن تأخذ عدة أشكال كغيرها وهذا بسبب تنوع المجالات والأنشطة التي تعمل فيها وذلك من خلال الشكل التالي:

¹ - د. عوادي مصطفى ، مرجع سابق ، ص9.

² - د. عمر صخري ، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص25 .

1- تصنيف المؤسسات المصغرة ضمن المؤسسات الأخرى حسب الشكل القانوني إلى:

1-1- مؤسسة فردية Sole proprietorship: تعتبر المنشأة الفردية أكثر أشكال المنظمات إنتشارا من حيث العدد ، غير أنها تتراجع في أهميتها النسبية مقارنة بالأشكال الأخرى للمنظمات (خصوصا شركات المساهمة) طبقا لمعيار الموارد المالية المستخدمة، وتتصف المنشأة الفردية أو المشروع الفردي لصغر حجمها وعادة ما تتألف أو يمتلكها فردا أو أحد (شخص طبيعي) يكون المالك للحصة الواحدة فيها والمدير والمستثمر والمستفيد في آن واحد والمسؤول مسؤولية غير محددة عن جميع التزامات الشركة، ويشترط القانون في مثل هذه المشاريع أو المؤسسات أن تقيّد في السجل التجاري، حيث يدون اسم مالك المنشأة وقيمة رأسمالها وعنوانها ونوع النشاط الذي يعمل فيه التسعيرة القانونية في أمور البيع وذلك وفق أنظمة وتعليمات الدولة، وتتسم المنشأة الفردية بمزايا عدة أهمها:¹

- سهولة تكوينها لبساطة إجراءاتها واحتياجاتها لموارد مالية محدودة.
 - تتصف الإجراءات الحكومية اللازمة لإنشائها بالبساطة.
 - لا تخضع أرباحها للضرائب على الشركات.
 - غير أنه ثمة قيود تحول دون قيام هذه المنشآت بدورها بشكل فعال لعل أهمها مايلي:
 - عدم القدرة في الحصول على موارد مالية كبيرة.
 - تكون لمالك المنشأة الفردية مسؤولية غير محدودة تجاه ديون الشركة.
 - يرتبط عمر وبقاء المنشأة بعمر مالكيها، حيث تنقضي بوفاته.
- نقول بأنه في ظل المنشأة الفردية لا توجد ثمة حدود بين الإدارة والملكية حيث أن مالك المشروع هو الذي يديره، وتبعاً لذلك لا توجد أي علاقة وكالة بين المالك والإدارة، وبهذا يكون هدف الإدارة هو ذاته هدف المالك.

2-1 الشركات: وتنقسم الشركات بشكل عام إلى قسمين أساسيان وهما:²

1-2-1 شركة مدنية: والتي يكون نشاطها مدنيا كالزراعة والتعليم.

2-2-1 شركات تجارية: هي التي تحتترف القيام بالأعمال التجارية تتكون من شركات الأموال، الشركات المختلطة وشركات الأشخاص.

¹ - بن جيمة عمر ، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة ، أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2011 ، ص8 ، 9 .

² - بن جيمة عمر، مرجع سابق ، ص6.

- **شركات الأشخاص:** وهي امتداد للمؤسسة الفردية وتقع ضمن ما يسمى بشركات الأشخاص وهي عبارة عن ارتباط بين شخصين أو أكثر على أن لا يتجاوز عدد الشركاء في هذا النوع عن عشرين شخصا لتعاطي أي عمل بالاشتراك، وذلك بقصد اقتسام ما ينشأ عنه من ربح أو خسارة، كما تقوم هذه الشركات على الاعتبار الشخصي أي على الثقة المتبادلة بين الشركاء، وهي عادة شركات صغيرة تتكون بين أفراد يعرف بعضهم بعضا ويثق كل منهم بالآخر، وتجمعهم في الغالب صلة القرابة أو الصداقة أو نفس العمل التجاري. غير أنه ينجم عن هذه الشراكة بعض النتائج نذكر منها:

- عدم التنازل الشريك عن حصته للغي باجتماع الشركاء لأن المتنازل لا يحضى بثقة باقي الشركاء.
- تؤدي وفاة أحد الشركاء أو الحجر عليه أو إفلاسه أو خروجه من الشركة إلى انحلال الشركة.
- كما يمكن القول أن الشريك في شركة الأشخاص يكتسب صفة التاجر إذا كان من الشركاء المتضامنين وتعد شركة التضامن وهو النموذج الأمثل بالإضافة إلى شركة التوصية البسيطة وشركة المحاصة.
- **شركة التضامن:** وهي شركة التي يعقدها اثنان أو أكثر بقصد الاتجار على وجه الشركة بينهم بعنوان مخصوص يكون اسما لها، حيث يكون الشركاء فيها مسؤولين بصفة شخصية وبالتضامن وبالتكافل عن جميع التزاماتها في أموالهم الخاصة علما أن عنوانها يتألف من أسماء جميع الشركاء المكونين لها أو من لقب أو كنية كل منهم أو من اسم واحد أو أكثر، على أن تضاف في هذه الحالة إلى اسم الشريك أو أسماء الشركاء في حين يجب أن يكون عنوان الشركة متفقا مع هيئتها القائمة والملكية فيها تعود لشخصين أو أكثر فهي تجمع بين القدرة، المردودية والمواهب الفردية التي يتمتع بها الشركاء. من مميزاتنا نجد:¹

- حرية تصرف الشركاء المتضامنين بإدارة الشركة.
- تفرد الشركاء المتضامنين بصافي أرباح الشركة في حال نجاحها.
- توفير فرص أكبر لنجاح الشركة وذلك بتضافر جهود وقدرات الشركاء المتضامنين ماليا وإداريا وتسخير علاقاتهم الشخصية لخدمة ...
- رسوم تسجيلها وإجراءاتها أسهل وأسرع من شركات الأموال.
- القدرات الشخصية ستظهر.

¹ - بن جيمة عمر، مرجع سابق، ص10.

أما من عيوبها فنجد:

- المسؤولية المالية غير محدودة في حالة الخسارة أو الإفلاس.

الاعتماد الكلي على العلاقة الشخصية بين الشركاء في إدارتها حيث تعتمد على الثقة المتبادلة والتفاهم المستمر بين الشركاء.

- ارتباط عمر الشركة بعمر ورغبة الشركاء المتضامنين حيث تنتهي الشركة بوفاة أو انسحاب احد المتضامنين.

- حرية الشريك مقيدة في التصرف بحصته إذ لا يحق له بيعها لشخص آخر إلا بموافقة جميع الشركاء.

شركة التوصية البسيطة: يشترط اتفاق شريكين على الأقل لتكوين المؤسسة، ويحدد عقد المشاركة بنسبة مساهمة كل شريك في رأس المال وحقوق كل شريك في الإدارة، وتتميز هذه المؤسسات بنوعين من الشركاء، شريك متضامن لا يختلف في شيء عن الشريك المتضامن في شركة التضامن السابق توضيحها، وشريك موصى مسؤولية محدودة وغير تضامنية ولا يشارك في إدارة المشروع.

- **شركة المحاصة:** تعتمد في إنشائها على اتفاق كتابي او شفوي بين اثنين أو أكثر من الشركاء ، للقيام بنشاط إقتصادي خلال فترة زمنية محدودة، لتحقيق ربح معين يتم تقاسمه فيما بين الشركاء حسب اتفاقهم، ومع نهاية النشاط الاقتصادي الذي أقيمت لأجله تنتهي شركة، المحاصة كما تتميز بأنها شركة منتهية (عدم وجودها بالنسبة للغير) ليس لهل شخصية اعتبارية ولا رأسمال الشركة وعنوان الشركة لا تشترط الكتابة لصحة عقدها ذلك أن اشتراط الكتابة مقرر لصالح الغير ستعرف على شروط العقد ومكان شهر الكتابة.¹

- **شركة الأموال:** التي تخص المؤسسات الكبيرة وهي الشركة الأكثر تطوراً بين الشركات ذات الملكية الخاصة يتم تلاقي عيوب المؤسسات الفردية وشركات الأشخاص لأنها لا تقوم على تجميع رؤوس أموال ضخمة من عدد كبير من الأشخاص وتوظيف الخيارات اللازمة دون تدخل وهيمنة شخصية من قبل المساهمين، كما أن هذه الشركات لا تقوم على الاعتبار الشخصي، بل على اعتبار المال، فالعبرة ليست بإجماع المال فيجوز للشريك هنا التصرف في حصته دون حاجة إلى إرضاء الشركاء، فان وفاة أحد الشركاء أو الحجر عليه أو

¹ - د. أمينة مخلفي ، محاضرات حول اقتصاد وتسيير المؤسسة ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، ص9

إعساره أو إفلاسه لا أثر له على الشركة، وتسمى حصص رأس مال هذه الشركات بالأسهم، ولا يكتب فيها صيغة التاجر للشركاء كما لشركة الأموال نموذج وحيد وهو شركات المساهمة.¹

- شركات المساهمة: وهي الشركة التي يجزأ فيها رأس المال إلى أسهم متساوية القيمة، أو قابلة للتداول بالطرق التجارية والشريك في هذه الشركة يدعى المساهم لا يكتسب صفة التاجر كما لا يسأل ن ديونها إلا بقدر حصته أي بقدر الأسهم التي يحملها، كما تنتقل ملكيتها بالوفاة، وتناسب شركة المساهمة المشروعات الكبيرة التي تحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة، كما حياتها أكثر استقرارا من الشركات الأخرى مما يلائم المشروعات المستمرة.²

شركة التوصية بالأسهم: رغم أن هذه الشركات تعد من شركات الأموال إلا أنها تعد تطورا لشركة المؤسسة البسيطة من حيث أنها تضم فئتين من الشركاء متضامين وشركاء موصين، غير أن الشركاء الموصين يمتلكوا أسهما بقيمة مساهمتهم في رأسمال الشركة ويحق لهم التصرف بها بالبيع أو التنازل دون الرجوع إلى الشركاء المتضامين لأخذ موافقتهم.

الشركات المختلطة: وهي الشركات التي يمتزج فيها الاعتبار الشخصي بالاعتبار المالي والتي تأخذ شكل:³

شركة ذات المسؤولية المحدودة: وهي تشبه شركات الأشخاص من ناحية أن عدد الشركاء فيها لا يجوز أن يزيد عن خمسين 50 شريكاً.

2 - تصنيف المؤسسات المصغرة والمؤسسات الأخرى حسب توجهها إلى:

1.2 مؤسسات عائلية أو المشروع الصغير المنزلي: مشروع فردي بالمنزل يعمل به أقل من خمسة عمال يستخدمون معدات يدوية ومستلزمات إنتاج محلية وتسوق منتجاته للأسرة والمعارف.

2.2 مؤسسات حرفية أو المشروع الصغير الحرفي: ورشة ذات ملكية فردية أو تضامنية يعمل بها أقل من عشرة عمال يستخدمون معدات بسيطة ومستلزمات إنتاج محلية وتسوق منتجاته بالمنطقة المحيطة بها.

¹ - د. عمر صخري، مرجع سابق، ص 28.

³ - زيتوني صابرين، الشراكة الاجنبية كاداة لتاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2017، ص 30.

³ - نفس المرجع، ص 29.

3.2 المؤسسات المتطورة والشبه متطورة: تتميز هذه المؤسسات بكونها تستخدم فنون وأساليب الإنتاج الحديث سواء من ناحية استخدام رأسمال الثابت أو من ناحية تنظيم العمل أو من ناحية التكنولوجيا المستخدمة أو المنتجات التي يتم صنعها بطريقة عصرية ومنظمة وطبقاً للمعايير والمقاييس العالمية.

3 - تصنيف المؤسسات المصغرة حسب طبيعة العمل:¹

1.3 مؤسسات مصنعة: يجتمع ضمن هذه المؤسسات كل المصانع المتوسطة والصغيرة والمصغرة وحتى الكبيرة، والتي تتميز على المؤسسات غير المصنعة من حيث تقييم العمل وتعقيد العملية الإنتاجية واستخدام الأساليب الحديثة في الإدارة والتسيير وكذلك من حيث طبيعة السلع المنتجة واتساع أسواقها، فهي تعمل على تحويل المواد الطبيعية أساساً إلى منتوجات قابلة للاستعمال أو الاستهلاك.

2.3 المؤسسات غير المصنعة: تجمع هذه المؤسسات بين النظام الإنتاجي العائلي والنظام الحرفي وتتميز ببساطة تنظيم العمل والعمليات الإنتاجية واستخدام أساليب وتجهيزات تقليدية في العمل والتسيير والتسويق.

3.3 المؤسسات المقاولية: أصبح مفهوم المقاول الشائع للاستعمال والمتداول بشكل واسع، بعد أن تناول العديد من الاقتصاديين والإداريين مسألة المبادرة الفردية والمقاول، ويعد بيتر دراكر من الأوائل الذين باشر والى ذلك في سنة 1985، من خلال اشارته إلى تحويل الاقتصاديات الحديثة من اقتصاديات التسيير إلى اقتصاديات مقاولاتية.

حيث استخدم مفهوم المقاول على نطاق واسع في عالم الأعمال اليابانية أين استثمر مؤسسات الأعمال المقاولاتية نتيجة التقدم التكنولوجي والسلعي والخدمي، فلقد كانت المقاولات تعني دائما الاستحداث، أما في حقل إدارة الأعمال فيقصد بها إنشاء مشروع جديد أو تقديم فعالية مضافة إلى الاقتصاد وعليه، يمكن تعريفها على أنها:

نوع من الترابط بين الترابط الهيكلية بين مؤسستين حيث توكل إحداها للأخرى مهام معينة تطبق وفق شروط محددة، وعادة ما تكون المؤسسة الموكلة كبيرة والمؤسسة الموكلة لها صغيرة وذلك لانجاز مشروع معين أو جزء منه وذلك من خلال إما التعاون المباشر أو التعاون غير المباشر.

¹ - د. أمينة مخلفي ، مرجع سابق ، ص12.

ومن جهة أخرى أصبح موضوع روح المقاوالاتية يشكل حيزا كبيرا للاهتمام به من قبل الشباب لأنه يمس مشكلة البطالة فهذا المفهوم يرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط فالأفراد الذين يملكون روح المقاولة لهم إرادة تجريب إنشاء جديدة.

المطلب الثالث: أهمية وأهداف المؤسسات المصغرة

الفرع الأول: أهمية المؤسسات المصغرة:¹

من خلال التجارب السابقة الذكر فإن بإمكانها التأكيد على أن عملية الاهتمام بهذا النوع من المؤسسات يمكن من شانه تحقيق أهداف ذات بعد اقتصادي واجتماعي تتجلى أهميتها فيما يلي:

- الحد من ظاهرة البطالة وتوفير مناصب الشغل.
- التجديد في الخدمات والمنتجات المقدمة.
- نقص حجم القوة العاملة اللازمة وتحقيق روح الفريق والتقليل من التكاليف نسبياً.
- بساطة التكنولوجيا المستعملة وسهولة العمل فيها.
- وجود إجراءات عمل بسيطة وخطط واضحة ومنظمة بحيث صاحب المؤسسة هو المشرف على عملية التسيير والتنظيم في نفس الوقت على عكس المؤسسات الكبرى وهذا الأمر .
- نقص تكلفة الإدارة والمصاريف العمومية بسبب صغر حجمها وعدد عمالها.
- السرعة في تغيير النشاط.
- تكمن أهمية المؤسسة المصغرة في تلبية رغبات الأفراد و الرياديين في الاستقلالية وتحقيق طموحهم
- عامل أساسي للاستقرار الاجتماعي والسياسي، وخصوصاً تعطى للفئات الاجتماعية المهمشة الفرصة لتفاعلهم في العملية الإنتاجية المبدعة.

¹ - هرقون تفاعلة ، سياسات دعم المؤسسات المصغرة وأثارها على التشغيل دراسة حالة ولاية تيارت ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد ، تخصص اقتصاد والتنمية ، جامعة وهران ، 2012 ، ص70.

- وسيلة لدمج وتفعيل دور المرأة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة وخاصة الحرف منها لان هذا النوع من المنتج أصبح يعرف تراجع كبير هو ما جعل المؤسسات المصغرة تهتم بهذا الجانب من خلال الأنشطة الحرفية المختلفة المقدمة.
- تعمل المؤسسة المصغرة على تقوية العلاقات الاجتماعية وذلك من خلال الاتصال المباشر بصاحب المشروع.
- القضاء على الاحتكار وتحقيق التوازن الجهوي وذلك من خلال القضاء على البطالة والقضاء على ظاهرة النزوح من الريف إلى المدينة وبالتالي إذا تم توفير فرص العمل والدخل فهذا يستدعي استقرارهم وفك العزلة عنهم.
- رفع مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي من خلال: البرامج التي سطرتها الدولة من خلال منحها قروض مصغرة للمرأة الماكثة بالبيت حتى يكون لها الدور بالمساهمة في المنتج المحلي والوطني ولو بنسبة صغيرة.
- تظهر أهمية المؤسسات المصغرة في إعادة إدماج العمال المسرحين لظروف اقتصادية واستغلالها لكفاءاتهم وتجاربهم ومن ثم المساهمة في امتصاص البطالة.
- القضاء على الاحتكار بحيث بعض الخدمات والمنتجات كانت حكرًا على المؤسسات الكبرى دون سواها.
- السرعة والدقة في اتخاذ القرار.

الفرع الثاني - أهداف المؤسسة المصغرة:

- إن إنشاء هذا النوع من المؤسسات يرمي إلى تحقيق جملة من الأهداف نذكر منها مايلي:
- إعطاء فرصة للأفراد الذين يتمتعون بأفكار مقاولاتية مفيدة ولا يمتلكون القدرة على تجسيدها على أرض الواقع.
- خلق فرص عمل جديدة سواء بصورة مباشرة أو بصورة غير مباشرة عن طريق تشغيلهم لأشخاص آخرين ومن خلال هذا يمكن تحقيق الاستجابة السريعة لكثير من المطالب الاجتماعية في مجال التشغيل¹
- استغلال الثروات المحلية وبالتالي تشجيع المنتج المحلي .

¹ - د. عوادي مصطفى ، مرجع سابق ، ص9.

- إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم جراء إفلاس بعض المؤسسات العمومية أو تقليص حجم العمالة فيها، من خلال إعادة الهيكلة أو الخوصصة وهذا ما كان يعمل به الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في بداية نشاطه.
- تشجيع الأنشطة الفلاحية والتقليدية التي نقول عنها كادت أن تنعدم وخاصة الحرفية كالنسيج وصناعة الخزف، حيث أن الدول في هذا الخصوص وضعت برنامج تقديم القرض المصغر للمرأة الريفية من اجل المساهمة وبعث المنتج التقليدي المحلي من منازلهم.
- العمل على تحقيق الاكتفاء الذاتي.
- تعتبر أداة هامة لترقية واثمين الثروة المحلية ووسيلة لخلق التكامل بين المناطق من خلال تنوع الأنشطة التجارية والخدمات التي تساهم في تجسيدها وفق معايير كل منطقة.
- التكامل الاقتصادي على المستوى الوطني .
- تلبية حاجات المستهلكين المحليين.
- رفع مستوى المعيشة للإفراد¹.

¹ - د . عمر صخري ، مرجع سابق ، ص31 .

المبحث الثاني: واقع المؤسسات المصغرة في الجزائر والصعوبات التي تواجهها

أصبحت المؤسسات المصغرة في الآونة الأخيرة تحتل مكانة هامة في الجزائر، وذلك من خلال مساهمتها الفعالة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويرجع ذلك إلى سهولة إنشائها ومرونتها التي تجعلها تتميز بقدرة هائلة على توفير فرص العمل وخلق الثروة عن طريق تشجيع الاستثمار المحلي وهو ما دفعنا إلى إبراز واقع المؤسسات المصغرة في الجزائر من ناحية ظروف نشأتها وكذا مراحل تطورها مع التركيز على الجانب المالي لإنشائها، كما وقفنا على نقطة هامة وأساسية لقيام أي مشروع بغض النظر على حجمه ألا وهو الجانب المالي بحيث سنوضحه من خلال ذكر المصادر الداخلية والخارجية لتمويل المؤسسات المصغرة، وهذه الأخيرة كغيرها من المؤسسات تصطدم بمجموعة من العراقيل والصعوبات التي من شأنها أن تعيق عمل هذه المؤسسات وهو ما تم إدراجه على النحو التالي:

المطلب الأول: ظروف نشأة المؤسسات المصغرة ومراحل تطورها في الجزائر

الفرع الأول: ظروف نشأة المؤسسات المصغرة في الجزائر¹

أولاً: على ضوء ما سبق ذكره نقول أن دوافع إنشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر عائد إلى:

- الأزمة الاقتصادية التي مست معظم البلدان النامية ومنها الجزائر بالإضافة إلى ظهور استراتيجيات جديدة من قبل المؤسسات الكبرى التي تعاني من ارتفاع تكلفة الإنتاج الداخلي.
- التحولات الاقتصادية العالمية وما صاحبها من تطبيق برامج التعديل الهيكلي التي دفعت بالتخلي على بعض الأنشطة وامتصاص المسرحين من مناصب عملهم.
- شد الخناق على المؤسسة الخاصة والتي اعتبرت في كثير من الأحيان مصدر الهيمنة والاستغلال حيث نجد دور المؤسسة المصغرة منحصر في بغض الأنشطة مثل الحرف التقليدية الموروثة من الحقبة الاستعمارية.
- الاهتمام المتزايد الذي توليه المؤسسات المالية والنقدية من خلال تقديم تمويل جزئي وقرض مصغر جاعلا بذلك استحداث مؤسسات مصغرة .

1 - برجي شهرزاد ، اشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص مالية دولية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، ، 2012 ، تلمسان ، ص64

- باعتبار الجزائر من الدول النامية ومن ماهو معروف تفشي ظاهرة البطالة بين أوساط فئات المجتمع الجزائري لذلك تبنت فكرة استحداث مؤسسات مصغرة كآلية لامتنصص البطالة.
- الأوضاع الاجتماعية المتدهورة من فقر وحرمان وظروف معيشية سيئة.

الفرع الثاني: مراحل تطور المؤسسات المصغرة¹

يمكن تلخيص تطور المؤسسات المصغرة في الجزائر من خلال خمسة مراحل وهي:

أولاً- مرحلة تهميش القطاع الخاص: اعتمدت الجزائر بعد الاستقلال على النظام الاشتراكي والذي تبنت من خلاله الاهتمام بالقطاع العام وعملت على إصدار مراسيم ترمي إلى تبعية ما خلفه المستعمر للدولة ونقول أنها في هذا الإطار شهدت هذه المرحلة ضعفا كبيرا في تسيير منظومة قطاع المؤسسات آنذاك بسبب وجد ثغرات من شأنها عرقلت محدودية التسيير .

ثانيا- وضع إطار تشريعي وتنظيمي للاستثمار الوطني والخاص (1982 - 1988): بصدر القانون رقم 82 - 11 المؤرخ في 21 أوت 1982 المتعلق بالاستثمار الاقتصادي الخاص والوطني الهادف لتحديد الاهداف المرتبطة بالاستثمار في القطاع الخاص ،حيث جاءت المادة 11 منهذا القانون اعطاء الفرصة للقطاع الخاص لتحقيق التكامل من القطاع الاشتراكي.

ثالثا - الاصلاحات الاقتصادية (1988 - 2000): نظرا لانخفاض اسعار البترول سنة 1986 شهدت الجزائر ازمة كبيرة وتحول جذري من مرحلة الاشتراكية إلى مرحلة اقتصاد السوق وهذا عن طريق اصدار مراسيم متعلة بذلك نذكر منها

- **المرسوم التشريعي رقم 93 - 12** المؤرخ في 5 أكتوبر 1993 المتعلق بالاستثمار فهذا من شأنه حفز الاستثمار في قطاع المؤسسات وخاصة الصغيرة منها مع إمكانية الحصول على التسهيلات اللازمة من البنوك في عملية التمويل
- **تم إنشاء وزارة خاصة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94 - 211** المؤرخ في 18 جويلية 1994 هدفها ترقية هذا النوع من المؤسسات وتمحور مهامها في :
- **ترقية الاستثمارات في مجال إنشاء المؤسسات والصناع الصغيرة والمتوسطة وتطويرها**

¹ - برجي شهرزاد ، مرجع سابق، ص65

- إعداد استراتيجيات تطوير قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة
- ترقية دعائم تمويل هذا النوع من المؤسسات

رابعاً: القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة : يعد القانون التوجيهي لترقية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هو القانون رقم 01 - 18 المؤرخ في 27 رمضان عام 1422 الموافق 12 ديسمبر 2001 منعطفاً هاما في تاريخ قطاع المؤسسات ، حيث جاء هذا القانون لإعطاء حلول للمشاكل التي يعاني منها قطاع المؤسسات في الجزائر رغم أن الهدف من هذا القانون هو تحسين محيط الاستثمار على المستوى الداخلي والأجنبي المباشر والمساهمة في تحرير المبادرات الخاصة وعليه فإن المادة 11 من القانون رقم 01 - 18 تهدف إلى تدابير المساعدة والدعم لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹

خامساً: القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: حسب ما جاء في المادة 10 من القانون رقم 02 - 17 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1438 الموافق لـ 10 يناير سنة 2017 والتي عرفت المؤسسة الصغيرة جدا بأنها مؤسسة تشغل من شخص (1) واحد إلى تسعة (9) أشخاص ورقم أعمالها السنوي أقل من أربعين (40) مليون دينار جزائري أو مجموع حصيلتها السنوية لا يتجاوز عشرين (20) مليون دينار، كما أنه يمكن مراجعة الحدود المتعلقة برقم الأعمال ومجموع الحصيلة السنوية عند الحاجة عن طريق التنظيم المادة 13 من نفس القانون.²

المطلب الثاني: مصادر تمويل المؤسسات المصغرة في الجزائر

تعتمد المؤسسات المصغرة على مصادر مختلفة لتمويلها سواء كانت داخلية أو خارجية كالتالي:

الفرع الأول: التمويل من المصادر الداخلية

إن هذا النوع من المصادر الداخلية يتشكل إما من احتياطات أو فوائض من الأموال تجمعها المؤسسة سنويا من خلال الأرباح المحققة لديها وذلك قبل اللجوء إلى المصادر الخارجية وهذا مانوضحه من خلال العناصر التالية:

¹ - القانون التوجيهي لترقية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة رقم 01 - 18 مؤرخ في 12 ديسمبر 2001 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 77 ، ص 6 .

² - القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 02 - 17 مؤرخ في 10 يناير 2017 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 02 ، ص 6 .

- رأس المال (الأموال الشخصية): ويدعى كذلك بالأموال الخاصة ويتكون من الأموال الشخصية التي يحصل عليها صاحب المؤسسة من علاقته بمحيطه سواء العائلة أو الأصدقاء ويعتبر هذا الجزيء ضروري لمرحلة الانطلاق كما أن المساهمة الشخصية تشجع صاحب المشروع في انجازه بكل حرص وثقة بالإضافة إلى المحافظة على الاستقلالية المالية.
- التمويل الذاتي: نظرا لمرونة هذا النوع من التمويل نجده الأكثر استعمالا وذلك من خلال تلبية الاحتياجات التمويلية وكذا جاهز يته عند الطلب، فالتمويل هذا يعتمد على الأرباح التي تمثل الفرق بين صفي التدفقات النقدية كمدا خيل بعد تخفيف من تكاليف المؤسسة خلال السنة وكذا الاهتلاكات والمؤونات التي تدخرها المؤسسة لمواجهة المخاطر المستقبلية لشراء أصول جديدة دون اللجوء إلى الاقتراض من مصادر خارجية.¹

الفرع الثاني : التمويل من المصادر الخارجية

كثير من المؤسسات المصغرة أو المؤسسات ككل لا تستطيع تغطية احتياجاتها التمويلية من مصادرها الداخلية فهي تلجأ إلى المصادر الخارجية والمتمثلة فيما يلي:

- الائتمان التجاري: هو عبارة عن تمويل قصير الأجل بحيث تحصل عليه المؤسسات ككل من الموردين متمثلا في قيمة المشتريات الآجلة للبضائع والمواد الأولية وبالتالي يعتبر مصدرا أليا مرتبط بالتغير في حجم المشتريات رغم ذلك يمكن أن يكون هذا التمويل مكلفا جدا بالنسبة للمؤسسة المقترضة في حالت لم تسدد قيمة المشتريات في الآجال المحددة وهو ما يسيء لسمنعتها داخل السوق.²
- الائتمان المصرفي: وهو ما يعرف بالقروض قصيرة الأجل عامة تحصل عليها المؤسسة من البنوك لتمويل احتياجاتها غير أن القروض المتوسطة والطويلة تكون موجهة لتمويل استثماراتها والتالي يكون ها النوع من التمويل قائم على الثقة التي يوليها البنك للمؤسسة بوضع مبلغ من المال تحت تصرفها.³
- التمويل من المصادر الخارجية غير الرسمية: يعتبر هذا النوع من التمويل الأكثر استعمالا لدى المؤسسات المصغرة ويرجع ذلك إلى سبب التعقيدات التي يتلقاها أصحاب المشاريع من الجهات الرسمية وهذا التمويل يعتمد على قنوات خارج الإطار القانوني كتمويل الأصدقاء والأقارب.

¹ - د. أسامة عبد الخالق الأنصاري ، الإدارة المالية ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، ص352.

² - سيف هشام صباح الفخري ، الائتمان المصرفي ودور التوسع الائتماني في الأزمات المصرفية ، ماجستير العلوم المالية والمصرفية ، كلية الاقتصاد ، جامعة حلب ، 2009 ، ص.125

³ - د . إسماعيل إبراهيم عبد الباقي ، إدارة البنوك التجارية ، عمان، دار غيداء للنشر ، 2015 ، ص70

- التمويل عن طريق المؤسسات المتخصصة في الدعم والجمعيات المهنية:
- عقود تحويل الملكية : تقوم المؤسسات المالية بشراء أو خصم ديون المؤسسات التجارية ، حيث أن البنوك التجارية تعمل على شراء حسابات المدينين كالسندات والفواتير الموجودة لدى المؤسسات التجارية أو الصناعية والتي لا تتراوح مدتها ما بين 30 – 120 يوم والهدف من ذلك هو توفير السيولة النقدية بشكل مستمر.

المطلب الثالث: صعوبات إنشاء مؤسسات مصغرة في الجزائر

رغم الاهتمام بقطاع المؤسسات المصغرة في الجزائر إلا أنه مازال يعاني من عراقيل وصعوبات سواء من ناحية التأسيس أو العمل فيها ويمكن تحديد بعض الصعوبات كمايلي:

الفرع الاول: العراقيل الادارية والجبائية:

أولاً- العراقيل الإدارية: ان محيط المؤسسات المصغرة يتسم بصعوبات وعراقيل إدارية تمثلت في تعقد القوانين والإجراءات التنظيمية التي كانت تقف حاجزا منيعا أمام أصحاب هته المؤسسات التي تتطلب الدعم سواء من ناحية إنشائها أو تسييرها وهذا كان بسبب البيروقراطية الإدارية والإجراءات معقدة التي من شأنها تتطلب العديد من الوثائق بالإضافة إلى عدم وجود استقرار في القوانين والتشريعات التي تتحكم في تسيير المؤسسات ككل والمؤسسة المصغرة بالأخص .

ثانيا-العراقيل الجبائية:تتمثل هذه العراقيل فيمايلي:

- اشتراكات أرباب العمل في الضمان الاجتماعي للأجراء وغير الأجراء أثقلت كاهل المؤسسات المصغرة
- الاقتطاعات الخاصة بالرسوم والضرائب على الأنشطة التجارية والخدمات خلال مرحلة الاستغلال تؤدي إلى ارتفاع الضغط الجبائي هو ما دفع العديد من المؤسسات المصغرة إلى التوقف عن النشاط
- رغم التسهيلات التي تقدمها الدولة في إطار منح امتيازات جبائية لأصحاب المشاريع المصغرة إلا أنها لم تساعدها في العملية الإنتاجية ،وهو ما أدى إلى تنامي وظهور الأنشطة الموازية التي من شأنها تصب في خانة التهرب الضريبي¹

¹ - الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء، دراسة واقع المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر خلال الفترة 2009-2015، إصدار أغسطس 2016 ، ص 29 .

الفرع الثاني - العراقيل المرتبطة بال عقار الصناعي: يعد العقار من بين أهم المشاكل التي يواجهها أصحاب المؤسسات المصغرة المقبلين على انشاء مؤسساتهم في الجزائر ويرجع ذلك إلى:

- صعوبة الحصول على عقد الملكية أو عقد الإيجار رغم حصولهم على تراخيص من طرف هيئات الدعم.
- إعطاء الأولوية للقطاع العام على الخاص في مجال كراء العقارات .
- التوزيع غير العادل للمؤسسات المصغرة بين المناطق النائية والحضرية هو ما يصعب من عملية الحصول على عقار لإقامة المشروع بحيث المناطق الحضرية الكثافة السكانية تقلل من مساحة تواجد الأراضي الصناعية.¹

الفرع الثالث: عراقيل التمويل المالي وعراقيل مختلفة

1- عراقيل التمويل المالي : إن إنشاء أي مؤسسة يتطلب رأسمال كعنصر أساسي لكن إذا ما تحدثنا عن المؤسسات المصغرة فيلجا أصحابها إلى عملية الاقتراض ولذلك خصصت الدولة أجهزة دعم لتقدم السيولة الكافية للانطلاق في هذا النوع من المشاريع غير أن مساهمة البنوك التجارية في عملية الدعم تمثل الحصة

الأكبر ، هذا الأمر كان له تأثير على تأخر بعض المشاريع الممولة من طرف أجهزة الدول بسبب إجراءات البنوك المعقدة لمنح القروض هو ما جعل أصحاب المؤسسات المصغرة يتراجعون عن فكرة إنشاء مشروع جديد.

2- عراقيل مختلفة: تتمثل فيما يلي

- غياب الجودة في أنماط المنتج المحلي والتي تعتبر شرط أساسي للتنافس في الأسواق.

- عدم فعالية أساليب التكوين وغياب المعلومة خاصة في ميدان التقنيات الحديثة والتكنولوجيا.

- نقص الخبرة والكفاءة في مجال البيع داخل المؤسسات المصغرة.

- غياب ثقافة روح المقاولاتية في تسيير المشاريع لان الكثير منها مؤسسات عائلية.

- غياب التعاون وتبادل المعلومات بين مراكز البحث والمؤسسات المصغرة من جهة.

¹ - براش عماد الدين، ياسر عبد الرحمان ، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الواقع والتحديات، مرجع سابق ، ص 227.

المبحث الثالث: أهم أجهزة دعم المؤسسات المصغرة لسياسة التشغيل بالجزائر

أولت الجزائر اهتماما كبيرا لقطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمصغرة، هذه الأخيرة كان لها الدور الفعال خاصة في مجال التشغيل، بحيث أن الإصلاحات التي مرت في تاريخ الجزائر أثر بشكل كبير على بعض المؤسسات التي قامت بتسريح عمالها لظروف اقتصادية آنذاك فكان لابد من إعادة النظر في كثير من الجوانب إذ اعتمدت الدولة على هيئات معينة يكون من شأنها منح قروض وبالتالي توفير فرص العمل وتهيئة المناخ لخلق مؤسسات مصغرة ويكون الدور الأساسي لهذه الهيئات هو تقديم الدعم المالي والمرافقة والتوجيه، بحيث ركزنا على النقاط التالية:

أهم أجهزة الدعم كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وبعدها ركزنا على دور المرافقة المقاولاتية لنصل في الأخير إلى مساهمة المؤسسات المصغرة في سياسة التشغيل وتوفير فرص العمل.

المطلب الأول: أجهزة دعم المؤسسات المصغرة في الجزائر

الفرع الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

2.7 هي هيئة عامة ذات طبيعة محددة تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي، تم إنشاء هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 96 - 296 الصادر في 1996/09/08، وتم تحديد قانونها الأساسي حيث عدل وتم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03 - 288 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003.

2.8 1- مهام الوكالة :

- إنشاء وتوسيع المشاريع المصغرة
- تقديم المشورة ومرافقة الشباب المبادرين في إطار التنفيذ لمشاريعهم الاستثمارية
- متابعة المشاريع المنجزة من طرف الشباب في إطار الوكالة مع الحرص على دفاتر الشروط التي تربطهم بها عند الحاجة
- توفير كافة المعلومات الاقتصادية التي يحتاجها الشباب في مشاريعهم¹

¹ - معلومات من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيارت.

2 - أهداف الوكالة : من بين الأهداف المحققة نذكر:¹

- تفعيل هذا النوع من المؤسسات وجعله أكثر تكامل مع الأنواع الأخرى من المؤسسات في مجال التشغيل والاستثمار
- التخفيف من حدة البطالة
- تعزيز القدرات الإنتاجية الوطنية أي تشجيع الشباب على الاستثمار المحلي
- تنمية روح المبادرة والإبداع لدى الشباب

3 - وظائف الوكالة : من بين الوظائف الأساسية للوكالة نذكر:

- تسير الأموال الممنوحة من الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب في إنشاء مؤسسة مصغرة
- توجيه ودعم ومساندة الشباب في مسيرته الاستثمارية وبالخصوص خلال فترة الانجاز
- تقديم كل الامتيازات والإعانات
- التنسيق بين الشباب المستثمر والهيئات الإدارية والمصرفية

4 - الإعانات المالية والامتيازات الجبائية الممنوحة:²

4-1 المساعدات المالية :

- قرض غير مكافئ لأنواع التمويل المختلطة أو المثلثية
- قرض إضافي غير مكافئ إذا لزم الأمر فقط عندما يسعى الشاب إلى التمويل في مرحلة إنشاء النشاط
- التخفيض بنسبة 100 % على معدل نسب الفوائد البنكية بالنسبة للتمويل الثلاثي

4-2 الامتيازات الضريبية : يستفيد الشباب المبادر من المزايا الضريبية في وقت تحقيق مشروعه من

الإعفاءات الضريبية العقارية على الإنشاءات وإضافات الإنشاءات لمدة ثلاث (3) سنوات، ست (6) سنوات

¹ - معلومات من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيارت.

2 - وزارة البيئة والطاقة المتجددة ، الوكالة الوطنية للنفايات ، دليل لإنشاء مؤسسة ، ص 7 .

أو عشر(10) سنوات حسب مكان تنفيذ المشروع وذلك اعتبارا من تاريخ الانطلاق في المشروع، كما يجوز تمديد فترة الإعفاء لعامين عندما يتعهد صاحب المشروع من توظيف ثلاثة(3) أشخاص

- الاستفادة من خصم ضريبي على الدخل(IRG) أو الضريبة على أرباح الشركات(IBS) حسب الحالة بالإضافة إلى الضريبة على النشاط المهني(TAP) في نهاية فترة الإعفاء خلال ثلاث سنوات الأولى على النحو التالي: * السنة الضريبية الأولى 70% - السنة الضريبية الثانية 50% - السنة الضريبة الثالثة 25%.

5 - أنماط تمويل الوكالة: توجد صيغتان للتمويل وهما صيغة التمويل الثنائي يساهم فيها الشاب والوكالة فقط والتمويل الثلاثي يساهم فيه كل من الشاب والوكالة والبنك كما هو موضح الجدول التالي:¹

الجدول رقم 2-2: الهيكل التمويلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

التمويل الثنائي : (الشاب،الوكالة)		
مساهمة الشاب	مساهمة الوكالة	
مستوى الاستثمار يقل أو يساوي خمس(05) ملايين دج		
29%	71%	
مستوى الاستثمار يزيد عن خمس (05) ملايين دج ويقل عن عشرة (10) ملايين دج		
28%	72%	
التمويل الثلاثي : (الشاب ،الوكالة ،البنك)		
مساهمة الشاب	مساهمة الوكالة	مساهمة البنك
مستوى الاستثمار يقل أو يساوي خمس(05) ملايين دج		
01%	29%	70%
مستوى الاستثمار يزيد عن خمس(05) ملايين دج ويقل عن عشرة (10) ملايين دج		
02%	28%	70%

المصدر: المرسوم التنفيذي 11-103 المؤرخ في 06 مارس 2011،المادتين 03 و 04،الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 06/03/2011،ص19.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 11-103 مؤرخ في 6 مارس 2011 يحدد شروط الاعانة المقدمة للشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 14 ، ص 19 .

الفرع الثاني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94 - 188 المؤرخ في 1994/06/06، الذي يعمل على حماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية في إطار الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر كما وضع هذا الصندوق للبطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 الى 50 سنة لإنشاء مؤسسات مصغرة .

1 - مهام الصندوق :¹

- التأمين عن البطالة وإعادة الإدماج المهني
- دعم إحداث النشاطات وتوسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين ثلاثين(30) وخمسين(50) سنة.
- يغطي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة " البطالة اللاإرادية المترتبة عن أسباب اقتصادية حيث يقوم الصندوق بتسديد تعويض شهري لفائدة مستفيديه مع ضمان لهم تغطية اجتماعية وطبية.
- على غرار التعويض المخصص للمستفيدين وضع الصندوق إجراءات إعادة إدماج البطالين وذلك بإيجاد فرص تشغيل جديدة
- يعمل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مع مؤسسات مؤهلة على وضع إجراء يعرف بـ: "دعم المؤسسات المواجهة للصعوبات" وذلك تفاديا للوقوع في بطالة لأسباب اقتصادية.

- يدعم الصندوق ذوي المشاريع من خلال التوجيه والمرافقة والتمويل والمتابعة.
- مشاركة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في سياسة ترقية التشغيل .

2 - أهداف الصندوق :

- تقليص نسبة البطالة وأثارها الاجتماعية
- ترقية الشغل عن طريق إحداث وتوسيع نشاط الحاجيات والخدمات
- تقويم ونشر ثقافة المقاولاتية
- مساهمة فاعلة ومباشرة في التنمية الاقتصادية المحلية.

¹ - معلومات من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الولائية لولاية تيارت.

3- المساعدات المالية والامتيازات الجبائية الممنوحة من طرف الصندوق:

3-1 المساعدات المالية:

- قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

- قرض بدون فائدة اضافي عند الاقتضاء

- قرض بنكي بفوائد مخفضة بنسبة 100 %

3-2 الامتيازات الجبائية: يستفيد صاحب المشروع من الامتيازات الجبائية الآتية:

3-2-1 في مرحلة انجاز المشروع:

- إعفاء من رسم تحويل الاقتناءات العقارية المنجزة في إطار إحداث نشاط صناعي

- إعفاء من رسوم تسجيل العقود التأسيسية للشركات

- تطبيق معدل مخفض للرسوم الجمركية بالنسبة للمعدات التي تدخل مباشرة في انجاز المشروع

3-2-2 في مرحلة استغلال المشروع:

- إعفاء من الرسم العقاري على البناءات وملحقاتها حسب موقع المشروع بدءا من تاريخ الانجاز

- إعفاء تام من الضريبة الجزافية الوحيدة أو الخضوع لها حسب البداية من تاريخ الاستغلال

- تخفيض من ضريبة الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات حسب الحالة وكذا الرسم المفروض على

النشاط المهني عند اقتضاء فترة الإعفاء طيلة السنوات الأولى الخاضعة للضرائب كالتالي:

- 70 % خلال السنة الأولى من خفض الضريبة. - 50% خلال السنة الثانية من تاريخ فرض الضريبة.

- 25% خلال السنة الثانية من تاريخ فرض الضريبة.¹

4 - أنماط تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: نقول أن التركيبة المالية لهذا التمويل تتضمن نمطين

هما:

¹ - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، دليل صاحب المشروع، ص2.

4-1 التمويل الثلاثي الأطراف:

- مساهمة شخصية لصاحب المشروع
- قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- قرض بنكي بفوائد مخفضة بنسبة مائة (100%)

ويكون الهيكل المالي للتمويل الثلاثي وفق الجدول التالي:

الجدول رقم 2-3: الهيكل المالي للتمويل الثلاثي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

المستوى الأول:			
قيمة الاستثمار	قرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
لغاية 5.000.000 دج	29%	01%	70%
المستوى الثاني:			
قيمة الاستثمار	قرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
من 5.000.000 دج إلى 10.000.000 دج	28%	02%	70%

المصدر : معلومات من الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية تيارت.

4-2 التمويل الذاتي: يمكن للبطالين ذوي المشاريع إحداث مؤسسة مصغرة ،ممولة كلية من أموالهم الخاصة حيث يستفيدون من جميع الامتيازات المقررة في إطار جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة(مرافقة وامتيازات جبائية).

الفرع الثالث: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)¹

هي هيئة ذات طابع خاص تتمتع بشخصية معنوية واستقلال مالي تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14 - 04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 وهي تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة وجاءت لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة البطالة والفقر.

إضافة إلى ذلك يمكن اعتبار القرض المصغر بأنه " سلفة لمبلغ صغير بضمان علاقة حوارية بغية تمكين شخص أو عدة أشخاص ضعفاء اقتصاديا ومقصيين بطبيعة الحال من حلقة التمويل الرسمي ونقول أن فكرة القرض المصغر سائدة في الدول النامية على وجه الخصوص لكن نجده أيضا في الدول المتطورة.

1- مهام الوكالة: تتمثل مهامها الأساسية فيما يلي

- تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والقانون المعمول بهما.
- تقديم النصح والدعم من خلال مرافقة طالبي القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم
- إبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الامتيازات الممنوحة لهم
- ضمان متابعة المستفيدين من الوكالة وذلك بالحرص على احترام بنود دفتر الشروط الذي يربط بينهما
- تنظيم صالونات لعرض وبيع السلع المحلية والوطنية للمنتجات التي يمولها القرض المصغر
- تكوين المستخدمين المكلفين بتسيير القرض المصغر
- تكوين المستفيدين من القرض المصغر من طرف مرافقي الوكالة بغية انطلاقة جيدة للمشروع.²

2- أهداف الوكالة:

- محاربة البطالة والهشاشة في المناطق الحضرية والريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي أو المنزلي خاصة لفئة النساء
- تشجيع استقرار سكان الأرياف في مناطقهم وذلك بخلق نشاطات اقتصادية منتجة للسلع والخدمات ومدرّة للمداخيل.
- تنمية روح المقاوله وذلك بعيدا عن الاتكالية وذلك بإدماج مختلف فئات المجتمع وتحسين مستواهم المعيشي

¹ - مرسوم التنفيذي رقم 04 - 14 مؤرخ في 22 جانفي 2004، متضمن انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، ص 8.

² - معلومات من الوكالة الولائية لتسيير القرض المصغر لولاية تيارت.

3- المساعدات والامتيازات الجبائية الممنوحة للمستفيدين من القرض المصغر:

1-3 المساعدات الممنوحة:

- تضمن الوكالة الدعم والنصائح والمساعدة والمرافقة أثناء تنفيذ المشاريع.
- نسبة الفوائد البنكية تتحملها الخزينة العمومية ويعفى منها المستفيد من القرض
- إمكانية الحصول على تكوين بدون مقابل من طرف الوكالة لأصحاب المشاريع المؤهلة والمقبولة في مجال تسيير مؤسسة مصغرة
- فيما يخص الاستفادة من تمويل شراء المواد الأولية تمنح الوكالة سلفة بـ: 100 % من الكلفة الإجمالية للمشروع والتي لا يمكن أن تتجاوز 100.000 دج.

2-3 الامتيازات الجبائية:

- الاستفادة من خصم ضريبي على الدخل (IRG) أو الضريبة على أرباح الشركات (IBS) حسب الحالة بالإضافة إلى الضريبة على النشاط المهني (TAP) في نهاية فترة الإعفاء خلال ثلاث سنوات الأولى على النحو التالي:
- السنة الضريبية الأولى 70%، السنة الضريبة الثانية 50% ، السنة الضريبة الثالثة 25%.
- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات المستعملة في النشاطات التي تمارس وذلك لمدة ثلاث (03) سنوات

4 - أنماط تمويل القرض المصغر: تشرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على تسيير صيغتين من

التمويل وفق الجدول التالي:

الجدول رقم 2-4: هيكل تمويل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

المستوى الأول: سلفة الوكالة لشراء المواد الأولية ما بين 40.000 دج أو 100.000 دج		
مساهمة الوكالة:		
100%		
المستوى الثاني: التمويل الثلاثي (المقاول، الوكالة، البنك) بقيمة 1.000.000 دج		
01 %	29 %	70 %

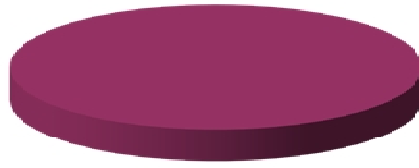
1-4 تمويل شراء المواد الأولية: وهو عبارة عن سلفة بدون فوائد تمنحها الوكالة بنسبة 100% والتي تتراوح ما بين (40.000 دج الى 100.000 دج) يتم تسديدها على مدى 24 إلى 36 شهرا .

الشكل رقم 2-1: نسبة تمويل شراء المواد الاولية لووكالة ANEM¹

شراء مواد أولية

كلفة المشروع 100.000 دج

قرض بدون فوائد
100 %



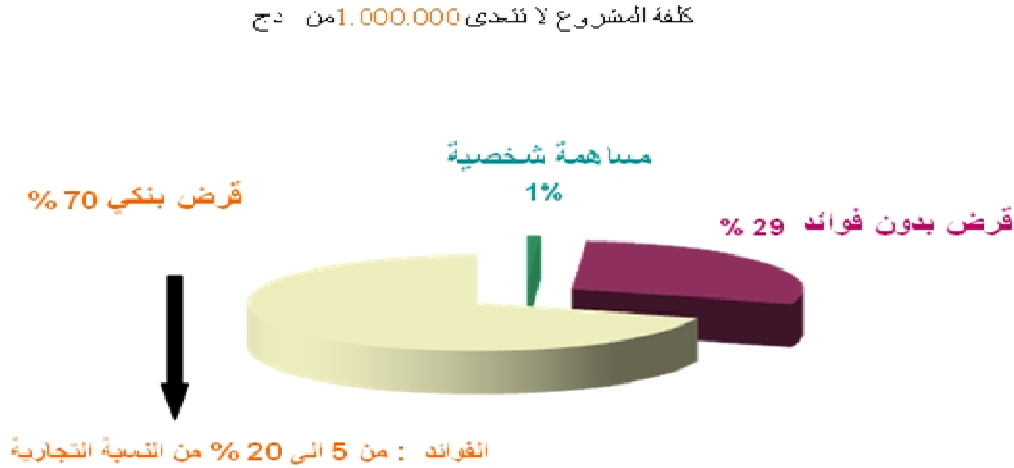
قرض ممنوح من الوكالة لوحدتها

4 - 2 التمويل الثلاثي: يخصص هذا النمط من التمويل للمشاريع التي تتراوح قيمتها المالية ما بين 100.001 دج و 1.000.000 دج وسمي هذا النمط من التمويل بالثلاثي لان يكون بالمساهمة الشخصية لصاحب المشروع 01 % ومساهمة الوكالة 29% ومساهمة البنك 70 % من قيمة المشروع كما هو موضح في الشكل التالي:

¹ - الوكالة الولائية لتسيير القرض المصغر لولاية تيارت. مرجع سابق.

الشكل رقم 2-2 : نسبة التمويل الثلاثي لوكالة - ANGEM

تمويل ثلاثي



المطلب الثاني: دور المرافقة المقاولاتية في دعم المؤسسات المصغرة

الفرع الأول:- تعريف المرافقة المقاولاتية:¹

يعتبر تعريف المرافقة وخاصة مرافقة أصحاب المؤسسات المصغرة أمر معقد لحد ما، ويرجع ذلك لتنوع أشكال المرافقة وإجراءات تنفيذها.

1 - 1 تعريف المرافقة : يعتبر تعريف " أندري لوتاوسكي " **André Letouski** - وهو مسؤول عن الدراسات في وكالة إنشاء المؤسسات بفرنسا (APCE) - هو التعريف الأكثر شمولاً ووضوحاً حيث عرف المرافقة بأنها: " تجنيد للهيكل والاتصالات والوقت من أجل مواجهة المشاكل المتعددة التي تعترض المؤسسة ومحاولة تكييفها مع ثقافة وشخصية صاحب المؤسسة "، بمعنى أن مهنة المرافقة تتعلق بإتباع سيرورة تشمل ثلاث مراحل:

- استقبال الأفراد الذين يرغبون في إنشاء مؤسسة مصغرة.
- تقديم خدمات تتناسب وشخصية كل فرد.
- متابعة المؤسسة الفتية لفترة تكون عموماً حسب طبيعة صاحب المشروع.

¹ - د. عوادي مصطفى ، مرجع سابق ، ص 2 .

- تعريف آخر للمرافقة: " بأنها عملية ديناميكية لتنمية وتطوير مشروعات الأعمال خاصة مشروعات

أو منشآت الأعمال الصغيرة التي تمر بمرحلة التأسيس أو الإنشاء وبداية النشاط ".

- تعريف المرافقة المقاولاتية: هي " عبارة عن عمل منظم يهدف إلى تقديم الدعم للأفراد الراغبين في تأسيس أو إنشاء مؤسسات والتوجه نحو العمل المقاولاتي".

كما يمكن إعطاء تعريف شامل للمرافقة المقاولاتية: " المرافقة هي عبارة عن خدمة تقدمها هيئات لمساعدة أصحاب المشاريع الجديدة في عملية الإنشاء التي تعتبر مرحلة حساسة في حياة المشروع وتحتاج إلى الكثير من الخبرات".

1-2 مكونات المرافقة: عملية دعم المرافقة للمؤسسات تركز على ثلاثة عناصر أساسية:

1.1.2 الدعم المالي: إن مشكلة التمويل المالي تعد عائق كبير أمام الشباب الطامحين لإنشاء مؤسسات مصغرة وبالتالي فإن وجود هذا النوع من هيئات المرافقة التابعة لأجهزة الدعم تعمل على تقديم تسهيلات جيدة للحصول على تمويل لاستثماراتهم.

2.1.2 شبكات النصح والتكوين: كثير من الخدمات التي تقدمها غرف التجارة وغرف الحرف بالإضافة إلى أجهزة الدعم والتي تهدف من خلالها إلى تكوين المقاولين الشباب في مجال إنشاء مؤسسة مصغرة ويكون ذلك بتقديم نصائح وتوجيهات للراغبين في المواصلة وتوسيع نشاط استثماراتهم.

3.1.2 الدعم اللوجستيكي: تهدف بعض هيئات الدعم إلى توفير مقرات لأصحاب المشاريع المصغرة من أجل تخفيفهم وذلك بأقل تكلفة ويكون ذلك مثلا ببراء محلات تجارية في أماكن تسمح لصاحب المشروع بالانطلاق وذلك بتوفير بيئة مناسبة.

الفرع الثاني:- أشكال المرافقة المقاولاتية: توجد أشكال عديدة لعمليات المرافقة من أجل إنشاء مؤسسة مصغرة نذكر منها:

1.2 المرافقة المعنوية: وتكون عن طريق مساعدة المقاول بضبط أفكاره وتحديدتها نحو عملية إنشاء مؤسسة وتحسينها على أرض الواقع.

2.2 المرافقة الفنية: يكمن عمل المرافق في تقديم المساعدات للمنشئء سوا من ناحية إعطائه أسلوب فني يحتاجه في مشروعه من حيث أساليب الإنتاج وغيرها من العمليات التجارية التي يحتاجها في نشاطه.

3.2 المرافقة الإعلامية: هنا يكمن دور المرافقة في تقديم المساعدات وذلك بشرح للمنشئء كيفية إدخال أنظمة المعلومات والاتصال داخل المؤسسة وطرق من شأنها تسهيل عملية البيع والإشهار لمنتجاتهم وكيفية الترويج لها علما أن صاحب المشروع ليست له الخبر الكافية في هذا المجال.

4.2 المرافقة أثناء التدريب والتكوين: دور المرافق من خلال تكوين دورات تدريبية لصاحب المؤسسة عن طريق شرح الصفات التي يتميز بها المقاول الناجح وان هذا النوع من المرافقة لا يكون في البداية فقط وإنما يجب المواصلة من اجل تحسين أداء المنشأة الجديدة .

5.2 المرافقة التكنولوجية: يحث المرافق صاحب المؤسسة على استخدام التكنولوجيا المتطورة داخل مؤسسته من اجل تسهيل عملية الزيادة في أداء الخدمات أو في عملية الإنتاج وهذا بأقل تكاليف ممكنة.

6.2 المرافقة الإدارية: عمل المرافق هو تسهيل الإجراءات الإدارية المرتبطة بالإنشاء وامتلاك العقار وكذا تراخيص الإيجار مثلا.

7.2 المرافقة المالية: تعتبر هذه المرافقة من أهم الأنواع لان أساس إقامة مؤسسة مصغرة هو الجانب المالي وهذا هو العائق الكبير أمام كثير من الشباب لذلك فهم يتوجهون لأجهزة الدعم لما تمنحه لهم من قروض بدون فائدة من شأنها تسهيل عملية البدء في تأسيس هذا النوع من المؤسسات.

الفرع الثالث : أهداف عملية المرافقة:¹

- مساعدة صاحب المؤسسة المصغرة في إنجاز مشروعه من متابعة ونصح وتوجيه.
- إعطاء دراسة أولية للمقاول تساعد في إنجاح مشروعه.
- فحص سلامة الفرضيات الموضوعية من طرف المقاول والمتعلقة بمشروعه.
- تحضير ملف مكتمل خاص بإنشاء النشاط (دراسة تقنو اقتصادية) حسب الطرق والمناهج المتبعة من طرف كل جهاز دعم.

¹ - لومي وردية ، زرواطي نورة ،تقييم دور المرافقة المقاولاتية في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة ماستر ،علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال،جامعة الجليلي بونعامة ، خميس مليانة، 2019 ، ص 14 .

المطلب الثالث: مساهمة المؤسسات المصغرة في سياسة التشغيل في الجزائر

خلال فترة (2010 - 2018)

تعتبر المؤسسات المصغرة من بين الركائز الأساسية والتي ساهمت إلى حد ما في التنمية الاجتماعية والاقتصادية وذلك من خلال تحسين الظروف المعيشية للفئات الهشة من المجتمع بالإضافة إلى توفير فرص العمل.

الفرع الأول: تطور حركية المؤسسات المصغرة في الجزائر¹

يمكن توضيح مكانة وتطور المؤسسات المصغرة بناء على مقارنتها بالنوع الأخر من المؤسسات في الجزائر أي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك انطلاقا من إعطاء نسب توضح عدد المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة من خلال الجدول التالي خلال فترة 2010 إلى غاية 2018:

الجدول رقم 2-5: النسبة المئوية لتطور عدد المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة

خلال فترة 2011 إلى غاية 2018

متوسط المعدل بالنسبة %	2018	2017	2016	2015	2013	2012	2011	نوع السنوات المؤسسة
96.99%	97.7	97.7	97	97.12	97.73	96.03	95.63	مؤسسة مصغرة
2.68%	2	2	2.7	2.58	2.05	3.49	3.89	مؤسسة صغيرة
0.33%	0.3	0.3	0.3	0.3	0.22	0.48	0.48	مؤسسة متوسطة
100	100	100	100	100	100	100	100	المجموع

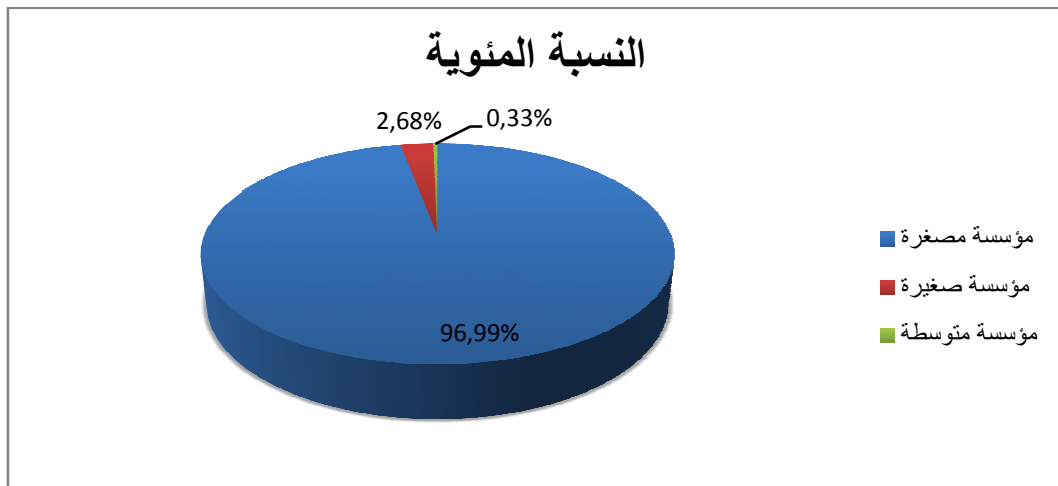
المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نشرات المعلومات الإحصائية رقم: 18، 20، 22، 23، 25، 27، 29، 31، 33 للسنوات من 2010 إلى غاية 2018.

¹ - معلومات مأخوذة من نشرات المعلومات الإحصائية الصادرة عن وزارة الصناعة والمناجم لسنوات 2011 ، 2012 ، 2013 ، 2015 ، 2016 ، 2017 ، 2018 . عبر الموقع www.mdipi.gov.dz يوم 07 / 08 / 2020 على الساعة 07:12 .

انه من خلال الجدول السابق وبناء على المعطيات التي توضح نسبة عدد المؤسسات وفق كل سنة وذلك حسب كل صنف من أنواع المؤسسات سواء مصغرة أو صغيرة أو متوسطة مستنديين في ذلك على نشریات المعلومات الإحصائية الخاصة بوزارة الصناعة والمناجم وللإشارة أن سنة 2010 و2014 غير موضحة لذلك لم تتمكن من إدراجها في الجدول ووفق البيانات التي بحوزتنا توصلنا إلى النتائج التالية:

- نقول أن نسبة المشروعات الصغيرة جدا أو المصغرة تصل إلى معدل (96.99 %) من مجموع المشاريع خلال الفترة 2010 إلى غاية 2018 ، علما أن سنة 2010 و2014 لم تكن النسب المذكورة وفق المعلومات الإحصائية ، أما بالنسبة للمشروعات الصغيرة يصل معدلها إلى (2.68 %) من نفس الفترة إضافة إلى معدل المشروعات المتوسطة يصل إلى (0.33 %) ليصل المعدل بمجموع 100 % من مجموع المؤسسات.

الشكل رقم (2-3):نسبة تمثيل عدد المؤسسات TPE -PE -ME



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نشریات المعلومات الإحصائية رقم: 18،20،22،23،25،27،29،31،33 للسنوات من 2010 إلى غاية 2018.

إذن من خلال ماسبق ذكره نقول أن نسبة تطور حركية المؤسسات المصغرة خلال هذه الفترة تمثل حصة الأسد مقارنة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، اذن نقول هذا إن دل على شيء فهو يؤكد على الاهتمام الكبير الذي توليه الدولة لهذا النوع من المؤسسات ، حيث وضعت أجهزة دعم وهيئات مخصصة لتمويل المؤسسات المصغرة ومن بين الأهداف المنوط بها نذكر:

- سهولة إنشاء مشروعات مصغرة بعيدا عن احتمال المخاطرة الكبير في حالت عدم نجاحها المشروع على عكس المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي يكون لفشلها تأثير كبير على اقتصاد الدولة بسبب حجمها وسيولة تمويلها

- مساهمة هذا النوع من المؤسسات في التنمية الاجتماعية وكذا الاقتصادية.

وفي هذا السياق وضعت الدولة وزارة خاصة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا وزارة الصناعة والمناجم لتتهدم بمدى تطور قطاع المؤسسات بكل أنواعها.

الفرع الثاني: دور المؤسسات المصغرة في توفير مناصب العمل في الجزائر

الجدول رقم 2-6: عدد المشاريع المصغرة المصرح بها وعدد مناصب الشغل المستحدثة

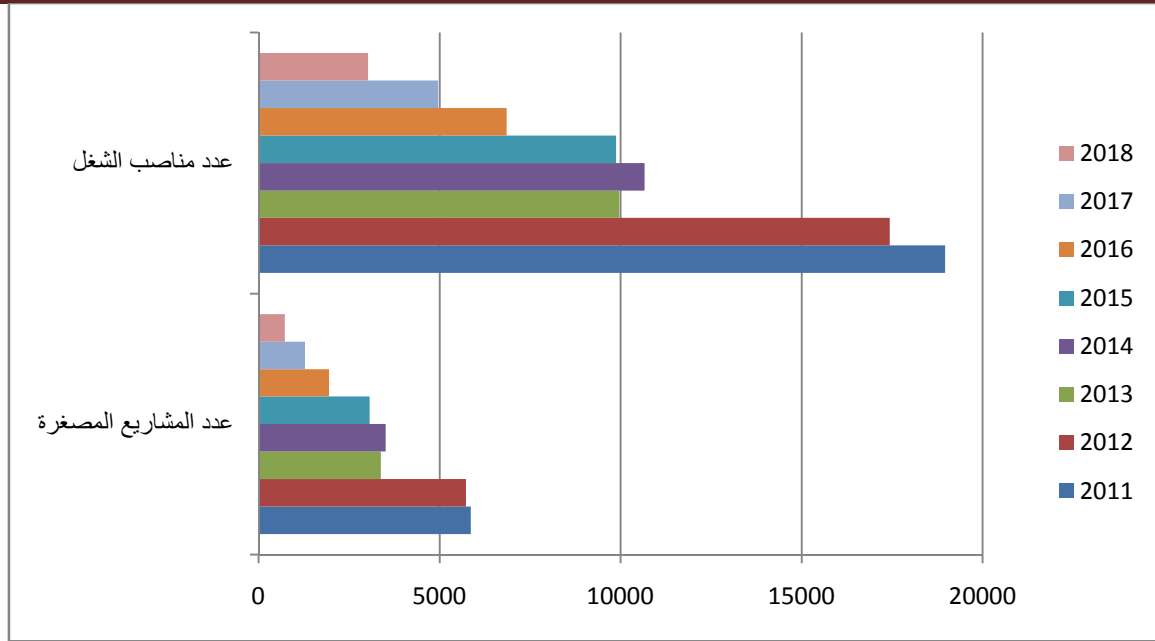
الفترة : 2011 إلى غاية 2018¹

السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
عدد المشاريع المصغرة	5865	5726	3376	3506	3067	1946	1278	726
عدد مناصب الشغل	18962	17438	9963	10667	9872	6849	4962	3027

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نشرات المعلومات الإحصائية رقم: 18، 20، 22، 23، 25، 27، 29، 31، 33 للسنوات من 2010 إلى غاية 2018.

الشكل رقم (2-4): أعمدة بيانية خاصة عدد المشاريع وعدد مناصب الشغل من 2011 إلى غاية 2018

¹ - نشرات المعلومات الإحصائية ، مرجع سابق.



يتضح لنا من خلال الجدول والرسم البياني السابقين أن عدد مناصب الشغل المستحدثة من طرف المؤسسات المصغرة في تزايد بالنسبة لكل سنة ، إذا أخذنا سنة 2011 عدد المشاريع المصغرة 5865 ومن نفس السنة سجلت حوالي 18962 منصب شغل ، حيث أن إنشاء أي مؤسسة مصغرة احتمال صاحب المشروع أن يشغل من اثنان (2) إلى ثلاثة (3) عمال معه وهذا ما هو معمول به وفق الإحصائيات التي تعمل بها أجهزة الدعم لدى الدولة في إطار التشغيل وعملية التمويل التي تقدمها لهذه المؤسسات لتقليص من نسبة البطالة وإعطاء الفرصة للشباب وكذا التخلص من عقدة التسيير والمسؤولية ، ونفس الشيء للسنوات الأخرى الباقية التي سنعتبر عنها باحداثية (س ، ع) بحيث الفاصلة تعبر عن عدد المشاريع والترتيبة تعبر عن عدد مناصب الشغل كالتالي:

– سنة 2012 (5726 ، 17438) ، سنة 2013 (3376 ، 9963) ، سنة 2014 (3506 ، 10667) وهذا وصولا إلى سنة 2018 التي سجلت 726 مشروع بالمقابل 3027 منصب شغل .

لكن من جهة أخرى نجد أن عدد المؤسسات سجل تناقص في عدد المشاريع من سنة إلى أخرى على التوالي حيث نجد سنة 2011 عدد المشاريع (5865) ليصل إلى أدنى مستوى (726) سنة 2018 ، نقول هذا راجع إلى انخفاض التمويل البنكي لكثير من قطاعات النشاط التابعة للمؤسسات المصغرة علما أن مساهمة البنك تمثل الحصة الأكبر بنسبة 70 % وهذا يرجع إلى انخفاض موارد الخزينة العمومية والذي انعكس بالسلب على سيولة البنوك التجارية التي تساهم في عملية الدعم التي تقدمها الدولة عبر أجهزتها سواء **CNAC ، ANSEJ ، ANGEM** هذا ما شهدناه في نقص عدد المشاريع لكن رغم ذلك فإنها

تساهم في توفير اليد العاملة وبالتالي فان العلاقة المستخلصة انه كلما زاد عدد المشاريع الناشئة في هذا الإطار فإنها تزيد من فرص العمل.

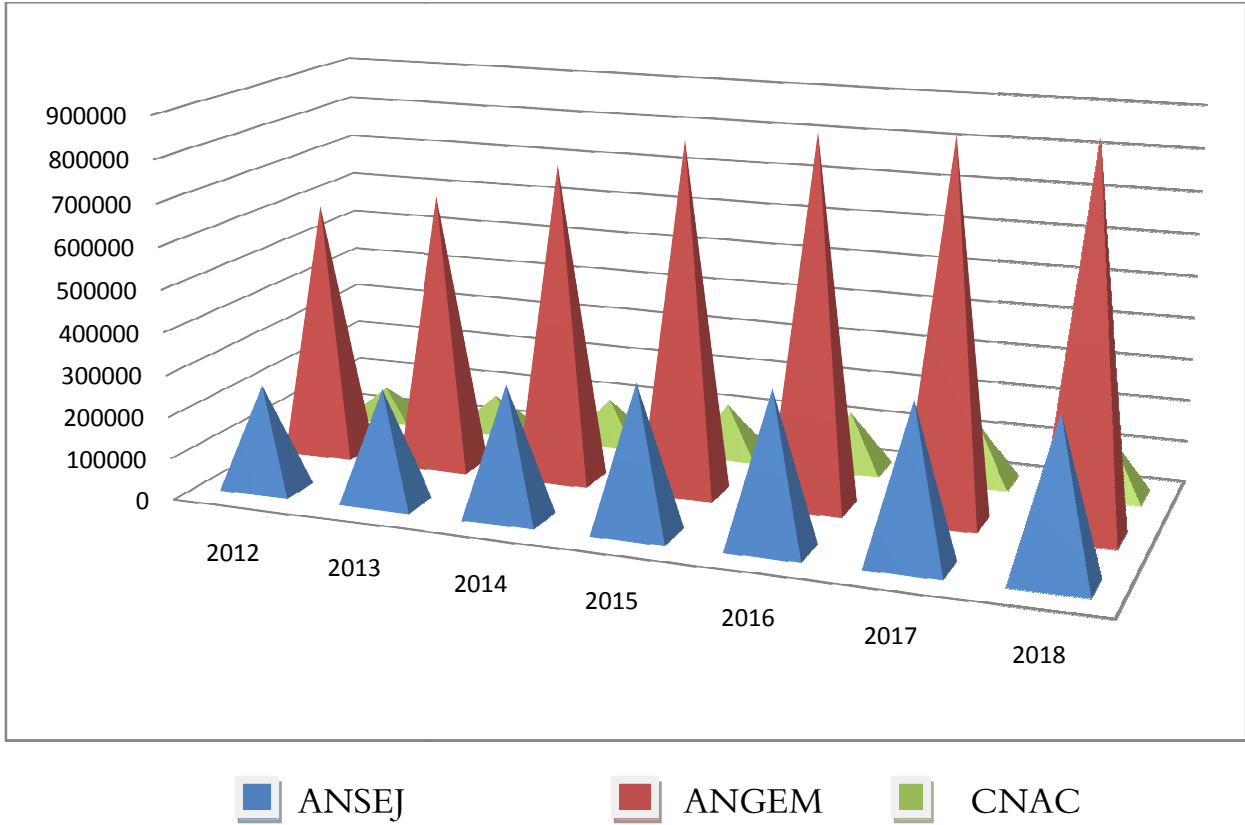
الفرع الثالث : مساهمة أجهزة الدعم في انشاء المؤسسات المصغرة ومناصب الشغل في الجزائر

الجدول رقم 2-7: توزيع عدد المشاريع الناشئة الممولة وأثرها على عدد مناصب الشغل المنشأة من طرف ANGEM، ANSEJ، CNAC خلال الفترة من 2012 إلى 2018

ANGEM		CNAC		ANSEJ		جهاز الدعم السنوات
عدد اثر مناصب الشغل	عدد المشاريع التمولة	عدد اثر مناصب الشغل	عدد المشاريع التمولة	عدد اثر مناصب الشغل	عدد المشاريع التمولة	
677412	451608	144457	74130	614555	249147	2012
757443	504962	163023	84164	660935	270288	2013
933721	622481	205850	104374	756072	311876	2014
1089537	726358	249235	122644	833402	346668	2015
1154472	769648	280526	135373	870617	364445	2016
1194499	796333	292942	140397	883003	370210	2017
1267389	844926	300602	143493	892699	374325	2018

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نشرات المعلومات الإحصائية رقم: 20، 22، 23، 25، 27، 29، 31، 33، للسنوات من 2012 إلى غاية 2018.

الشكل رقم 2- 5: عدد المشاريع وعدد مناصب الشغل وفق أجهزة دعم-ANSEJ-CNAC-ANGEM



نلاحظ من الجدول والشكل السابقين أن عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) في تزايد مستمر بحيث سنة 2012 سجلت 249147 ليصل سنة 2018 إلى 374325 مشروع ممول أما بالنسبة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) وفقا لنفس الفترة أي سنة 2012 المشاريع الممولة 74130 ليصل سنة 2018 إلى 143493 مشروع ممول، من جهة أخرى نجد الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) سنة 2012 سجلت تمويل 451608 مشروع لتصل إلى 844926 مشروع ممول سنة 2018 هذا تبعا للإحصائيات المقدمة من طرف وزارة الصناعة والمناجم للمؤسسات ككل بما فيهم المؤسسات المصغرة التي سبق لنا الذكر بأنها تمثل حصة الأسد من مجموع المؤسسات ككل، أما بالنسبة لأثرها على التشغيل وانطلاقا من نفس السنة 2012 وفي إطار وكالة دعم تشغيل الشباب عدد مناصب الشغل عرفت 614555 منصب شغل ليصل إلى 892699 منصب شغل سنة 2018، أما بالنسبة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سجل 144457 منصب شغل ليصل بدوره سنة 2018 إلى 300602 منصب شغل وصولا إلى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر التي سجلت 677412 منصب شغل سنة 2012.

وبالتالي ووفقا للبيان السابق فان عدد المشاريع الممولة في إطار أجهزة الدعم شهدت ارتفاعا وهذا إن دل على شيء فانه يدل على الإقبال الكبير للفئات المعنية بالدعم وإنشاء المشاريع وبالتالي فان هذا له تأثير ايجابي على مستوى التشغيل في الجزائر.

خاتمة الفصل:

من خلال التطرق إلى مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة تبين لنا صعوبة إعطاء وضبط تعريف معين للمؤسسة المصغرة وذلك للتباين والاختلاف في درجة النمو الاقتصادي لكل دولة وفقا لجملة من المعايير النوعية والكمية الرامية إلى تحديد تعريف هذا النوع من المؤسسات ، وبطبيعة الحال نقول أن المؤسسات المصغرة لها أهمية وأهداف من شأنها المساهمة في الاقتصاد الوطني ، حيث أنها فرضت وجودها في الجزائر وقد خصصت قوانين وتشريعات منظمة لهذا القطاع دون سواه ومع ذلك فان المؤسسات المصغرة رغم تمتعها بخصائص جعلتها قادرة على منافسة المؤسسات الكبرى وخاصة في مجال سهولة تأسيسها إلا أنها شهدت جملة من العراقيل أبرزها مشكل التمويل التي من شأنها عرقلت مسار هذه المؤسسات ، فقد حاولت الجزائر وضع إستراتيجية متمثلة في أجهزة دعم ومرافقة تهدف للقضاء على العراقيل وتمكين هذه المؤسسات من البقاء وبالتالي تحقق دورها الفعال في المساهمة بتوفير فرص شغل جديدة ، بحيث كانت نسبة تزايدها ملحوظ من سنة إلى أخرى.

الفصل الثالث:

دراسة ميدانية للمؤسسات الصغيرة

وسياسة التشغيل حالة ولاية تيارت

للفترة 2010-2018

تمهيد :

تعتبر المؤسسات المصغرة من أهم محركات عجلة التنمية سواء على المستوى الإقتصادي أو الاجتماعي، كما تعتبر هذه المؤسسات أيضا إحدى الدعائم التي تركز عليها الدولة بعيدا عن المحروقات في خلق مناصب الشغل فهي وسيلة للحد من ظاهرة البطالة.

فمن هذا المنطلق تطرقنا في القسم النظري إلى معرفة كل من سوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر لنتقل بعدها إلى معرفة المؤسسات المصغرة ودورها الفعال في توفير مناصب العمل أما في هذا الفصل سنحاول إسقاط ما جاء في الفصلين السابقين على المستوى المحلي لدراسة حالة ولاية تيارت، وهذا من خلال دراسة ميدانية حقيقية سمحت لنا بجمع معلومات ومعطيات إحصائية عبر أجهزة دعم الولاية، لكل من **ANGEM**، **ANSEJ**، **CNAC** وهذا من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية تغطي لنا عدد المؤسسات المصغرة ومناصب العمل المستحدثة.

يمكن القول أننا إتبعنا إجراءات منهجية بإعطاء بطاقة لهماكل أجهزة الدعم عبر الولاية ولنتقل بعدها إلى تحليل الإحصائيات المتوفرة لنا وفق الفترة التي تناولتها دراستنا، في الأخير خرجنا بجملة من النتائج وهو ما ستبينه المباحث التالية:

- أولا: بطاقة تعريفية للأجهزة الممولة للمؤسسات المصغرة (لولاية تيارت).

- ثانيا: تحليل معطيات ونتائج الدراسة الميدانية على مستوى أجهزة الدعم.

- ثالثا: مدى مساهمة المؤسسات المصغرة في سياسة التشغيل بالولاية.

المبحث الأول: بطاقة تعريفية للأجهزة الممولة للمؤسسات المصغرة

(فرع تيارت).

تساهم الأجهزة الممولة للمؤسسة المصغرة في تمكين الشباب من إنشاء منشاتهم وتهيئة المناخ الملائم لها ومنها تسهيلات مختلفة من أجل إنطلاقها ونموها، وذلك عن طريق إنشاء العديد من الهيئات والليات التي تعمل على دعمها ومرافقتها، ومن أهمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

المطلب الأول: الوكالة الولائية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيارت (ANSEJ)

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب المسماة باختصار " وودت ش " تم إنشائها سنة 1996 وهي ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالتشغيل.

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

تضم الوكالة شبكة تتكون من (51) واحد وخمسون فرع تغطي كل الولايات وكذا العديد من الملحقات المتواجدة على مستوى بعض المناطق، وقد بدأ فرع تيارت مزاوله نشاطه في سنة 1997.¹

الفرع الأول: الهيكل التنظيمي للوكالة وشروط الاستفادة منها:

إن الهدف الأساسي الذي وجدت من أجله فيتمثل في تعزيز ودعم إحداث أنشطة إنتاج سلع وخدمات من طرف الشباب ذوي المشاريع وتشجيع أنواع الأعمال والتدابير الرامية الى ترقية المبادرة المقاولاتية.

1. شروط التأهيل:

¹ لقاء مع السيد بوشنافة محمد مكلف بالإعلام والاتصال بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب فرع تيارت.

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

- أن يتراوح سن الشباب أو الشباب ما بين 19 و 35 سنة في الحالات الإستثنائية وعندما يحدث في إستثمار ثلاثة (03) مناصب عمل دائمة على الأقل (بما في ذلك الشباب ذوي المشاريع الشركاء في المقاوله) يمكن رفع سن مقاوله المحدثه إلى 40 سنة كحد أقصى .
- أن يكون أو يكونوا ذوي شهادة أو تأهيل مهني أو لديهم مؤهلات معرفية معترف بها .
- أن يقدم أو يقدموا مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة .
- ان لا يكون أو يكونوا شاغلين وظيفه مأجورة عند تقديم إستمارة تسجيل الإستفادة من الإعانة .
- أن يكون مسجلا لدى المصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كبطال طالب عمل .
- أن لا يكون قد إستفاد من الإعانة بعنوان إحداث نشاطات .
- أن لا يكون مسجلا على مستوى مركز التكوين أو معهد او جامعة عند تقديم طلب إعانة، ما عادا في حالة ما إذا تعلق الامر بتحسين مستوى نشاطه.¹

2. المبلغ الأقصى للإستثمار:

يحدد المبلغ الأقصى لإستثمار بعشرة ملايين دينار جزائري (10.000.000) سواء في مرحلة الانشاء أو التوسيع .

القروض الغير المكافأة والمكتملة للمشروع لا تدخل في حساب الحد الأقصى للإستثمار .

3. التسجيل في الوكالة:

يتم التسجيل في إطار جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ذوي المشاريع عن طريق وثيقة واحدة، فقط تسمى " إستمارة التسجيل " تحمل من الموقع الإلكتروني للوكالة «www.ansej.org.dz» أو من خلال التسجيل عن طريق الموقع الإلكتروني « promoteur.ansej.org.dz » .

4. صيغ التمويل:

للجهاز ثلاثة صيغ للتمويل تم توضيحها في الفصل السابق

- صيغة التمويل الثلاثي .
- صيغة التمويل الثنائي .
- صيغة التمويل الذاتي .

¹ وثائق مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (فرع ولاية تيارت)

1-4 إنشاء مؤسسة مصغرة بالتمويل الثلاثي:

1-1-4 التركيبة المالية:

يتم تمويل 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 منخفضة 100% لكل القطاعات والنشاطات، يتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياه الشباب ذوي المشاريع.

2-4 إنشاء مؤسسة مصغرة بالتمويل الثنائي:

1-2-4 التركيبة المالية:

في صياغة التمويل الثنائي تتشكل التركيبة المالية من:

- المساهمة الشخصية للشباب المستثمر.
- قرض غير مكافئ تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

إنشاء مؤسسة مصغرة بالتمويل الذاتي:

في هذه الحالة تكون المساهمة شخصية بنسبة 100 % .
أما بخصوص الهيكل التمويلي لقد تطرقنا له في الفصل الثاني

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للوكالة ومصالحها:

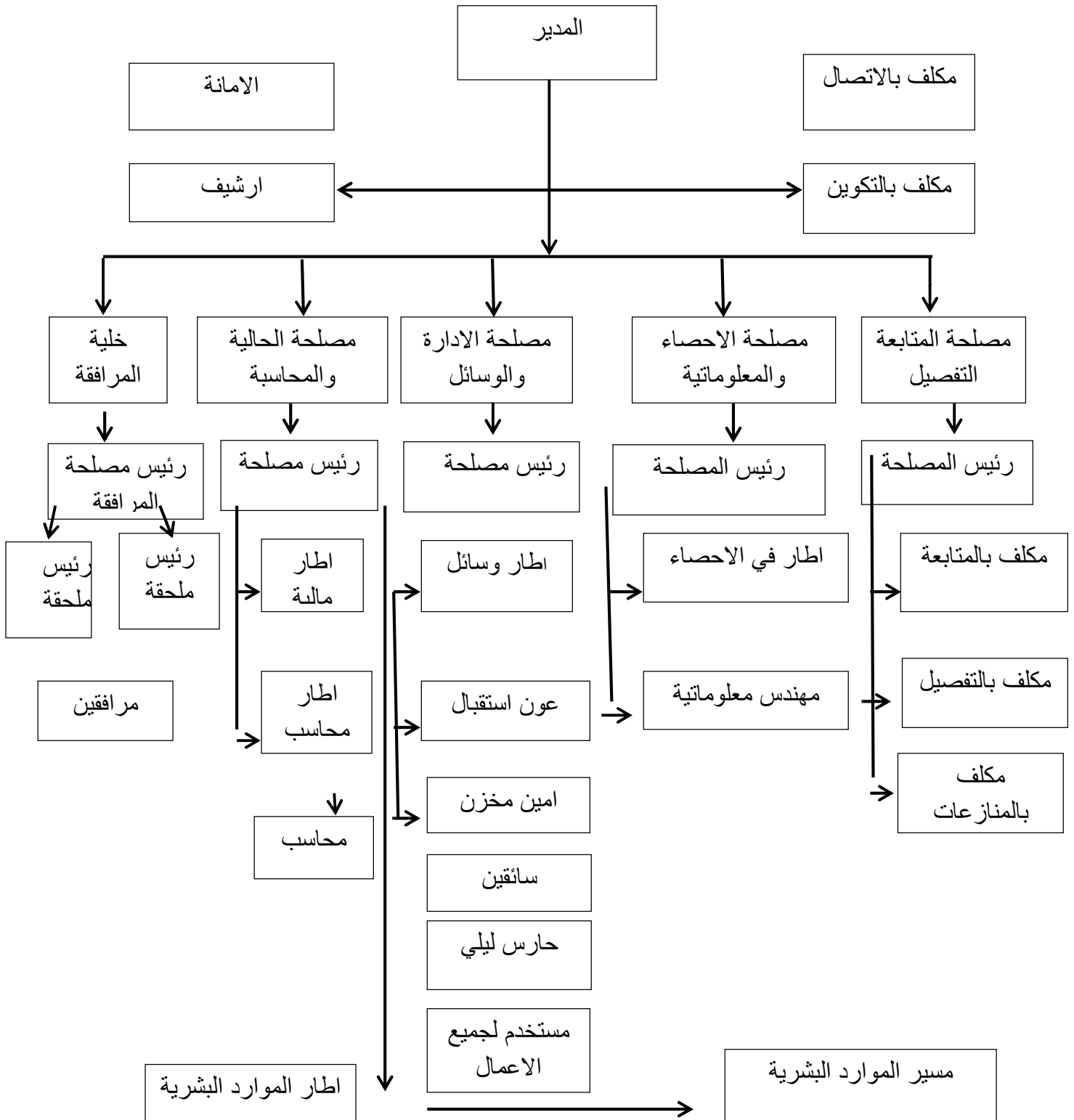
بناء على المواد 16..08 18 من المرسوم التنفيذي 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وبناء على إقتراح من المدير العام للوكالة قام المجلس التوجيهي للوكالة بإصدار قرار مؤرخ في 26 جوان 1997 يتضمن تنظيم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أما بالنسبة للوكالات الموجودة على مستوى الولايات فيتم إنشاؤها بقرار من المدير العام للوكالة بعد استشارة المجلس التوجيهي، كما يمكن أيضا إنشاء فروع الوكالات على مستوى الدوائر، إن اقتضى الأمر ذلك يتولى مدراء الوكالات الوطنية لدعم تشغيل الشباب على مستوى الولايات ضمان السير الحسن لها حيث تعينهم

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

من طرف المدير العام للوكالة ويخضعون للسلطة وفيما يلي رسم توضيحي للهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية
لدعم تشغيل الشباب
فرع تيارت.¹

¹الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (فرع تيارت)

الشكل رقم (3-1) التنظيم الهيكلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (فرع تيارت)



المصدر: إجراء مقابلة مع السيد بوشنافة محمد مكلف بالإعلام في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (انساج) فرع ولاية تيارت

مصالح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تيارت:

تتكون الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيارت من مجموعة من المصالح وهي:

اولا: عون إستقبال وتوجيه:

و مهمته إستقبال المواطنين وتوجيههم.

ثانيا: المصلحة المرافقة: وتقوم بما يلي:

- متابعة مختلف مراحل إنشاء المنشآت.
- تقدم للشباب أصحاب المنشآت المعلومات الإقتصادية التقنية والتنظيمية المتعلقة بإنشاء المنشآت.
- دراسة الملفات من الناحية التقنية والمالية.
- إدراج مختلف القرارات الخاصة في مرحلتي الإنشاء والتوسع.¹

ثالثا: مصلحة المالية والمحاسبة: تقوم بما يلي:

- تسيير موارد الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.
- متابعة مدى تنفيذ الشباب ذوي المنشآت لإلتزاماتهم المتعلقة بأجال تسديد الأقساط الخاصة بالقروض دون فائدة والمقدمة من طرف الوكالة.
- تسيير كل الحسابات المفتوحة على مستوى البنوك.
- متابعة العمليات الحسابية الخاصة بالفروع.
- متابعة عمليات التحويل وإسترجاع ديون الوكالة عند أجل الإستحقاق.

رابعا: مصلحة الإحصاء والإعلام الآلي: وهي مجزئة إلى:

1. مصلحة الإحصاء: تقوم هذه المصلحة بالمهام التالية:

متابعة وإحصاء كل الملفات المودعة لدى الوكالة.

إعداد مختلف أنواع التقارير المتعلقة بمختلف إحصائيات، كعدد الملفات المودعة، عدد الملفات المقبولة، عدد المنشآت الممولة، عدد الملفات المجسدة ميدانيا... الخ.

¹الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تيارت

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

إرسال الإحصائيات المتعلقة بالمنشآت ومناصب العمل، المنشآت إلى المديرية العامة.

2. مصلحة الإعلام الالي: أهم ما تقوم به:

السهر على تسيير ومراقبة شبكة الإتصال التي تربط بين الوكالة في الولاية وفروعها في الدوائر والمديرية العامة.

خامسا: مصلحة الإدارة والوسائل: وتقوم هذه المصلحة بما يلي:

- تسيير الوسائل التي تملكها الوكالة ومتابعتها.
- تسيير الموارد البشرية للوكالة.
- متابعة مختلف العمليات الإدارية وحركة المخزونات.

سادسا: مصلحة المتابعة والتحصيل والمنازعات: وتنقسم الى:

1. المتابعة: تهتم بمتابعة المنشآت ميدانيا وذلك بالقيام بزيارات ميدانية بغرض التأكد من مزاوله المؤسسة لنشاطها وفي حالة عدم مزاولتها يتم إستدعاؤها في إجراءات قانونية وهي تتكون من شخصين.

2. التحصيل: لكل مستثمر أجل المحددة لإرجاع القرض وفق جدول زمني محدد يتم تذكيره بشهر قبل التسديد.

3. المنازعات: في حالة عدم التسديد أو عدم مزاوله النشاط تكون هناك متابعة قانونية.

سابعا: مكتب ممثل لصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض:

ويكمل ضمان الصندوق الذي يقدمه المقترض إلى البنك في شكل تأمينات عينية أو شخصية، تتشكل موارده من:

- التخصيص الأولي من الأموال الخاصة: ويتمثل في مساهمة كل من الوكالة ومساهمة الخزينة العمومية والبنوك والمنشآت المنخرطة برأس المال.
- الإشتراكات المدفوعة للصندوق من: أصحاب المشاريع، البنوك، المؤسسات المالية.
- عائد التوظيف المالي من أموال الصندوق الخاصة والإشتراكات المحصلة.
- الهبات والوصايا والإعانات المخصصة للصندوق.

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

- تخصيصات تكميلية من أموال خاصة تأتي من المشاركين برأس مال أولي ومن البنوك ومؤسسات مالية منخرطة.¹

الفرع الثالث: مسار إنشاء مؤسسة مصغرة:

1. التحسيس والإعلام: حصول الشاب على كافة المعلومات الخاصة بالجهاز من مرافقه، تكوين وفرص استثمار، وذلك عن طريق حضور إحدى التظاهرات التي تنظمها الوكالة بصفة دورية أو الإطلاع عبر البوابة الرقمية للوكالة أو التقرب المباشر من إحدى فروع وملحقات الوكالة التي تغطي كافة التراب الوطني.

2. تكوين فكرة المشروع: إن فكرت المشروع يجب أن تكون نتيجة الدراسة وتقصي ناجح لفرص استثمار وكذا توافرها مع مؤهلاتهم (العلمية أو المهنية) وقدراتهم على تجسيدها.

3. التجسيد عبر البوابة الإلكترونية: بعد تعيين المشروع المراد إنشائه كذا العتاد الواجب إقتناؤه، يمكن للشباب الدخول إلى الموقع الإلكتروني للوكالة قصد مباشرة عملية التسجيل الإلكتروني عبر إدراج كافة البيانات المتعلقة بشخصية، شركائه إن وجدوا ومؤسساته.

4. دراسة مشروع ومخطط الأعمال: بعد إتمام مرحلة التسجيل تبدأ مرحلة التعمق في دراسة المشروع وعملية إنجاز مخطط الأعمال بعد دعوتهم من طرف الوكالة، بمعاينة الإطار المكلف بمرافقة مشروعهم من خلال جمع كل المعلومات اللازمة فيما يخص:

- العتاد المراد إقتناؤه.

- مقر النشاط ولاسيما محيط المؤسسة المصغرة المراد إنشاؤها.

- دراسة السوق.

- إختيار التقنيات.

- الموارد البشرية.

- الدراسة المالية.

5. تقديم المشروع أمام لجنة إنتقاء وإعتماد وتحويل المشاريع:

خلال هذه المرحلة يقومون بعرض المشروع أمام لجنة الإنتقاء وإعتماد تحويل المشاريع، لدراستها والفصل فيها سواء القبول أو التأجيل أو الرفض المعلن.

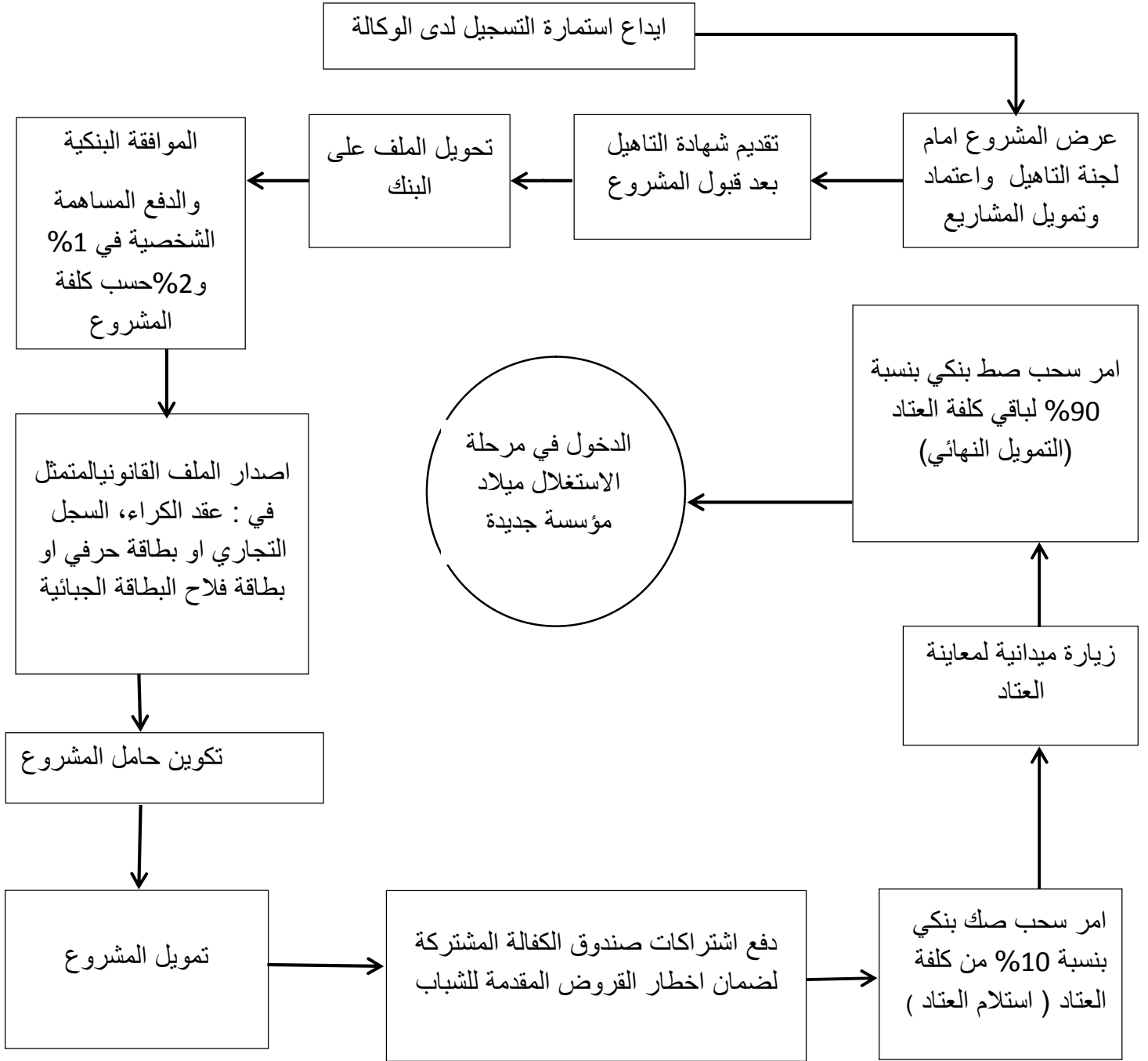
¹www.delmouwatin.dz

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

1. حالة القبول: إيداع ملفكم الإداري والمالي.
 2. حالة التأجيل: عليكم برفع التحفظات الموضوعة من طرف اللجنة من أجل إعادة عرض المشروع مرة أخرى أمام اللجنة.
 3. حالة الرفض: يمكنكم تقديم طعن لدى الملحقة في غضون 15 يوم بعد الحصول على قرار رفض اللجنة.
 6. الموافقة البنكية والإنشاء القانوني للمؤسسة المصغرة:
 1. يودع الملف لدى البنك في ما يخص التمويل الثلاثي من طرف ممثل الوكالة للحصول على الموافقة البنكية.
 2. بعد الحصول على الموافقة البنكية، يجب القيام بإنشاء القانون للمؤسسة المصغرة.
 7. تكوين الشاب المستثمر: قبل تمويل مشروعهم يجب عليهم إتباع تكوين فيما يخص تقنيات تسيير المؤسسة المصغرة، الذي تتكفل به الوكالة داخليا عن طريق مكوئنها.
 8. تكوين المشروع: بعد إنشاء القانوني للمؤسسة المصغرة وإتمام الإجراءات تقوم الوكالة بتمويل المشروع.
 9. إنجاز المشروع والدخول في مرحلة الإستغلال: بعد تمويل المشروع من طرف الوكالة وإتباع كل الإجراءات المعمول بها بخصوص هذه المرحلة، يجب الحصول على العد ومباشرة النشاط.
- انت الان او انتم (الشباب) اصحاب المؤسسة المصغرة.¹

¹الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (انساج) فرع تيارت

الشكل رقم (3-2) مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة عن طريق (اونساج)



المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تيارت

المطلب الثاني: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فرع تيارت

أنشئ سنة 1994 مؤسسة عمومية للضمان الإجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، تعمل على تخفيف أثار الإجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الإقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية.¹

و بالنسبة لمهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فتتمثل فيما يلي :

1. تعويض البطالة:

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

2. الإجراءات الاحتياطية:

إنطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة (ص و ت ب) بتنفيذ إجراءات إحتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت رعاية مستخدمين ثم توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن.

و منذ سنة 2004، يتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة تم تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسسات المدججة في إجراءات ترقية التشغيل.

3. دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35)

وخمسين (50) سنة:

في إطار مخطط دعم التنمية الإقتصادية وتطبيق برنامج رئيس الجمهورية، الخاص بمحاربة البطالة وعدم إستقرار، عكف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إنطلاقا من سنة 2004 أولوية على تنفيذ جهاز

¹ <http://www.cnac.dz>

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثون (35) وخمسين (50) سنة لغاية شهر جوان 2010.

4. جهاز دعم إحداث وتوسيع النشاطات لصالح البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة:

إبتداء من سنة 2010 سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئات الإجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة الإلتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ إستثمار إجمالي الذي أصبح في حدود عشرة ملايين (10) دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج وكذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين.

وأهم ما يشترط في هذه الوكالة:

- تقبل نشاطات إنتاج السلع والخدمات فقط وتستثني النشاطات التجارية (بيع السلع)، ويتعلق الأمر بالنشاطات التالية:
 - نشاطات التجارة بالجملة والتجزئة.
 - نشاطات الإستيراد والتصدير.
- يقدر المبلغ الأقصى للإستثمار بعشرة (10) ملايين دينار جزائري.

1. نمط التمويل الثلاثي الأطراف: يتم حسب المستويين إثنين (02) هما:

المستوى الاول: الحد الإستثماري يساوي قيمة أو تقل عن خمسة (05) ملايين دينار جزائري.

- مساهمة شخصية 1% من المبلغ الإجمالي للإستثمار.
 - القرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق 29% من المبلغ الإجمالي للإستثمار.
- المستوى الثاني: الحد الإستثماري تزيد قيمته عن خمسة (05) ملايين دينار جزائري وتقل أو تعادل عشرة (10) ملايين دينار جزائري.

- مساهمة شخصية 02% من المبلغ الإجمالي للإستثمار.
- قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق 28 % من المبلغ الإجمالي للإستثمار، مبلغ القروض البنكية تمثل 70% من مجموع الإستثمار مهما تكن القيمة المالية.

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

ولفهم هذا النمط من التمويل يمكن الرجوع الى الفصل الثاني

الفرع الاول :شروط القابلية في الجهاز:

- أن يبلغ الشخص ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة.
- أن يكون من جنسية جزائرية ألا يكون شاغل لمنصب عمل مأجور أو قد مارس نشاط لحسابه الخاص حين إيداعه للملف.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح وكالة الوطنية للتشغيل (و, و, ت) بصفة طالب عمل.
- أن يتمتع بمؤهل مهني أو يملك ملكيات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- ألا يكون قد إستفاد من تدبير إعانة الدولة في مجال إحداث النشاط من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أو الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لدعم الإستثمار، الصندوق الوطني لضبط التنمية الفلاحية... الخ¹

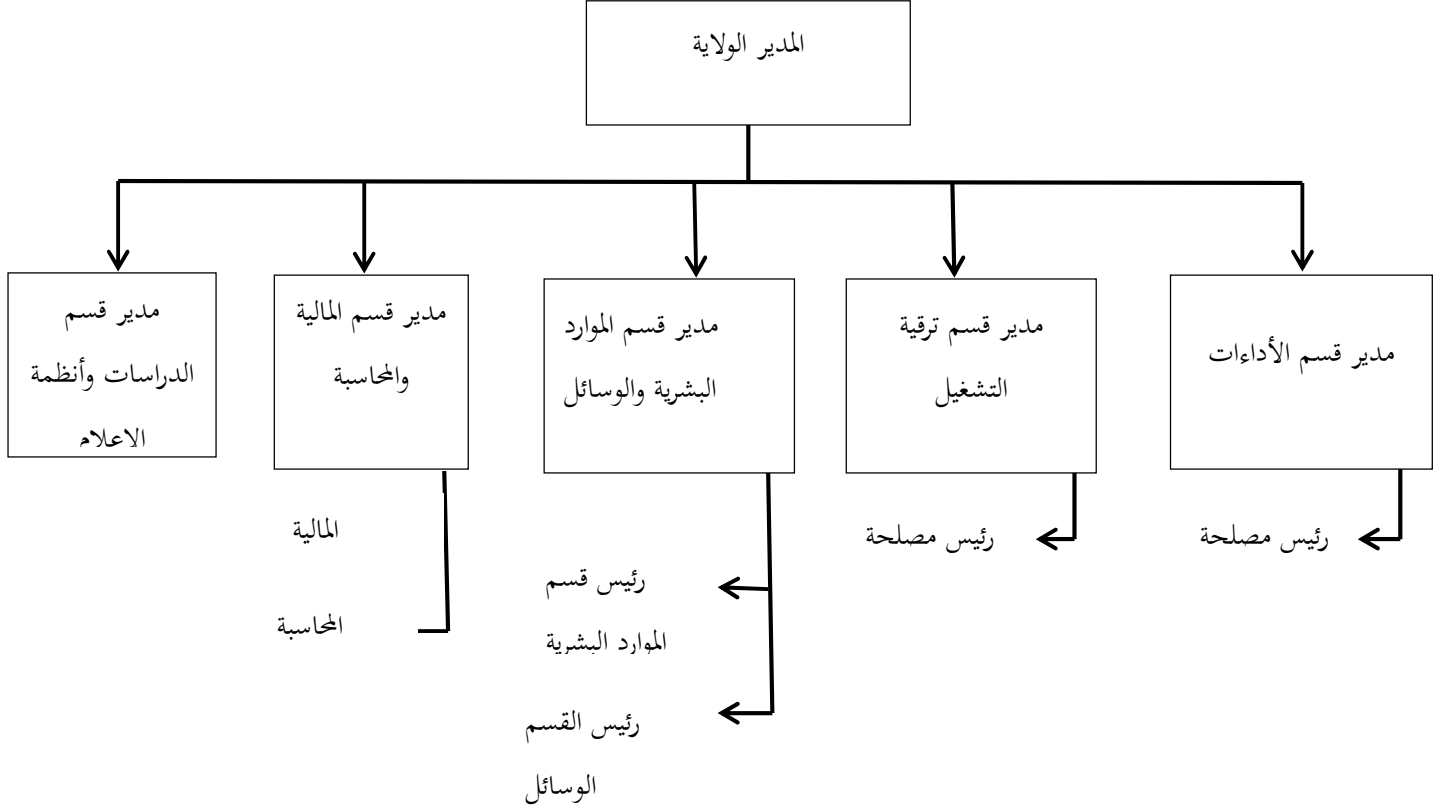
الجدول رقم (3-8) المقر والإختصاص الإقليمي للوكالات الجهوية:

الاختصاص الاقليمي	مقر الوكالات الجهوية
وهران	الوكالة الجهوية غرب- وهران
مستغانم	
معسكر	
تلمسان	
عين تموشنت	
سيدي بلعباس	
تيارت	
سعيدة	
غليزان	
الشلف	
تسيمسيلت	

المصدر : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد61 ، أكتوبر سنة 2017م الموافق ل 2 صفر عام 1436هـ

¹ لقاء مع السيد فرنان توفيق ، موظف لدى مصالح الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة (فرع تيارت)

الشكل رقم (3-3) الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (فرع تيارت)

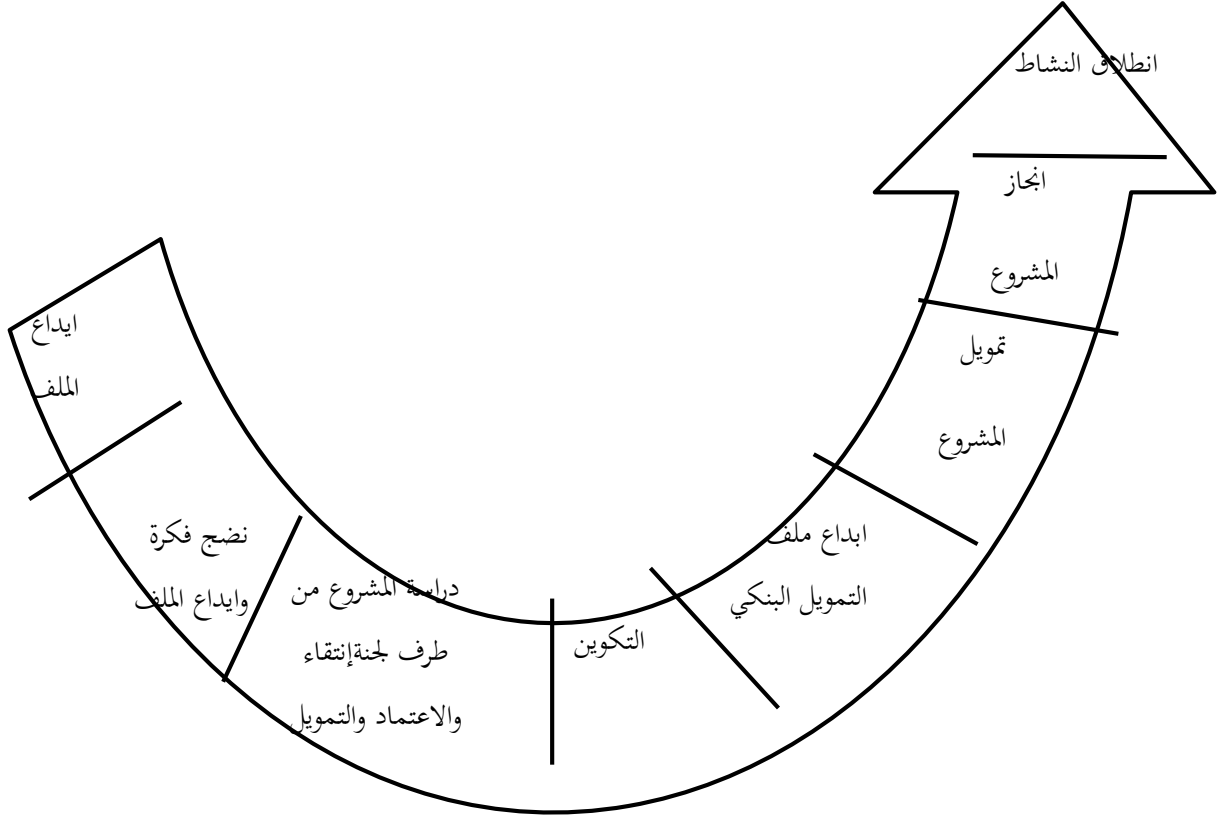


المصدر : الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (فرع ولاية تيارت)

مراحل إنشاء مؤسسة في اطار هذا الجهاز:

يمر صاحب المشروع بعدة مراحل خلال إنشاء مشروعه، بدءا بإيداع الملف وتطوير الفكرة التي يسعى إلى تحقيقها، بحيث يمر الشاب البطال أو العاطل بمستشارين مؤهلين للدراسة التقنية ثم لجنة الإنتقاء مكونة من ممثلين البنوك ومديرية الضرائب ومديرية التشغيل وممثلا للسجل التجاري بالإضافة إلى رئيس اللجنة مدير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، بعد قبول الملف يشترط على صاحب المشروع تكوين لمدة 5 أيام قبل التمويل لمعرفة كافة الإلتزامات والواجبات المنصوص عليها في دفتر الشروط، تسمى هذه المرحلة بمرحلة الإنشاء لينتقل بعدها إلى مرحلة الإستغلال ويمكن تلخيص كل هذه المراحل في الشكل التالي:

الشكل رقم (3-4) مخطط يوضح مراحل انشاء المؤسسة



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على وثائق مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لتأمين البطالة (فرع تيارت)

المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

يعتبر القرض المصغر جزءا لا يتجزء من السياسات العمومية للدولة لمقاومة البطالة والتهميش والإقصاء الاجتماعي وبمس شريحة لا بأس بها من السكان هدفه الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي بفضله نوع من الدعم. وتعمل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر كجهاز يمكن الأفراد الذين يسعون لخلق نشاط خاص بهم والإنطلاق في مشاريع مصغرة منتجة للسلع والخدمات إلى إضافة إلى توجيه الشباب ومرافقتهم وتقديم لهم الدراسة التقنية والإقتصادية الخاصة بالمشروع المصغر.

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

وتتميز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عن غيرها من الأجهزة اخرى بكونها تتوفر على خلايا مرافقة متواجدة على مستوى الدوائر حيث يحصل المواطنون على التوجيه والمرافقة دون التنقل إلى عاصمة الولاية وإيداع ومتابعة ملفاتهم.

الفرع الأول: شروط الإعانة المقدمة لمستفيدين من القرض المصغر ومستواها

1.1 شروط التأهيل للإستفادة: يستفيد من الإعانات في إطار القرض المصغر الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

- بلوغ سن المرشح ثمانية عشر سنة (18) فأكثر، وأما ما فوق السن القانوني للتقاعد يجب ان تدرس ملفات طالبي القرض بكل حالة اخذين بعين الإعتبار حالة المترشحين (قدرتهم على خلق نشاط استثماري).
- أن يكون بدون دخل او ذوي دخل ضعيف غير مستقر وغير منتظم.
- أن تتوفر على إقامة مستقرة.
- أن يكونوا ذوي مهارات لها علاقة بالنشاط المرتقب.
- ألا يكون قد إستفادوا من مساعدة أخرى لإحداث أنشطة.
- أن تقدم مساعدة أخرى لإحداث أنشطة.
- أن تقدم مساهمة شخصية حددها القانون من طرف المستفيدين.

2.1 مستوى المساهمة الشخصية المقدمة:

وحسب المادة (03) و(04) من نفس المرسوم التنفيذي رقم 04-15 تقدم المساهمات الشخصية نقدا ويحدد المستوى الأدنى للمساهمات الشخصية كمايلي:

1.2.1 المستوى الاول:

05% من الكلفة الإجمالية للنشاط بعنوان إحداث أنشطة بإقتناء العتاد الصغير والمواد الأولية اللازمة لإنطلاق المشروع ويخفض هذا المستوى إلى 03% ضمن الشروط الغير المجتمعة الأتية:

- إذا كان المستفيد حائزا على شهادة أو وثيقة معادلة معترف بها.
- إذا أنجز النشاط في منطقة خاصة، أو على مستوى الجنوب او الهضاب العليا.

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

2.2.1 المستوى الثاني:

10% من الكلفة الإجمالية التي لا يمكن أن تفوق ثلاثين ألف دينار (30 000 دج) بعنوان شراء المواد الأولية.

3.1 القروض الغير مكافئة التي تمنحها الوكالة:

يستفيد الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المنصوص عليها في المواد من 02 إلى 05 التي تضمنتها أحكام هذا المرسوم من إعانة مضمونة من طرف الوكالة وهي عبارة عن قروض غير مكافئة بالإضافة إلى المساعدة النقدية للوكالة وإستشارتها ومرافقتها ومتابعتها ولا يمكن أن يتجاوز مبلغ القرض الغير مكافئ في الحالات التالية:

1.3.1 قروض إقتناء عتاد صغير ومواد أولية:

- 25% من الكلفة الإجمالية للنشاط عندما تفوق هذه الكلفة المبلغ مئة ألف دينار (10.000 دج) وتساوي اربعة مائة الف دينار (400.000) أو تقل عنها ويرفع هذا المستوى إلى 27 % من الكلفة الإجمالية للنشاط.
- إذا كان المستفيد حاملا شهادة أو وثيقة معادلة معترف بها.
- غذا أنجز النشاط في منطقة خاصة او على مستوى الجنوب أو الهضاب العليا.

2.3.1 قروض شراء المواد الأولية:

90 % من الكلفة الإجمالية والتي لا يمكن أن تفوق ثلاثين الف دينار (30 000 دج).

4.1 القروض التي تمنحها البنوك: يحدد مستوى إعانة القرض البنكي كما يلي:

- 90% من الكلفة الإجمالية للنشاط عندما تفوق هذه الكلفة خمسين الف دينار (50 000 دج) تساوي مائة ألف دينار (100 000 دج) أو تقل عنها ويرفع هذا المستوى إلى 97 % في ما يلي:

إذا كان المستفيد حاملا شهادة أو وثيقة معادلة معترف بها.

إذا أنجز النشاط في منطقة خاصة أو على مستوى الجنوب أو الهضاب العليا.

- 70% من الكلفة الإجمالية للنشاط، عندما تفوق هذه الكلفة مائة ألف دينار (100 000 دج) وتساوي أربع مائة ألف دينار (400 000 دج) أو تقل عنها.

2 صيغ تمويل مشاريع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

أما بخصوص مصادر التمويل تم التطرق إليها في الفصل السابق.

الوثائق المكونة لملف طلب القرض:¹

- طلب خطي موجه إلى السيد مدير الوكالة.
 - شهادة عدم ممارسة نشاط بأجر محررة من طرف مصالح بلدية الإقامة.
 - صورة (1) شمسية.
 - شهادة الميلاد نسخة واحدة.
 - شهادة الإقامة نسخة واحدة.
 - نسخة (1) من بطاقة الهوية.
 - نسخة (1) من دبلوم, شهادة العمل¹ شهادة التربص أو شهادة إثبات الكفاءة.
 - نسخة (1) من الفاتورة التقديرية للتجهيزات والعتاد المراد إقتناؤها.
 - نسخة (1) من وثيقة تأمين الفاتورة التقديرية.
 - وثيقة التعهد والإلتزام (إستمارة تقدم للمقاول للإمضاء عليها).
- يكون إيداع الملف السابق من طرف طالب القرض في مكتب خلية المرافقة الكائن بالدائرة المنتسب لها.
- بعد عملية التأكد من عدم إنتساب طالب القرض لصندوق الضمان للعمال الأجراء (CNAS) وغير الأجراء (CASNOS) يقوم المرافق بإعداد الدراسة

¹ معلومات من الوكالة الولائية لتسيير القرض المصغر.

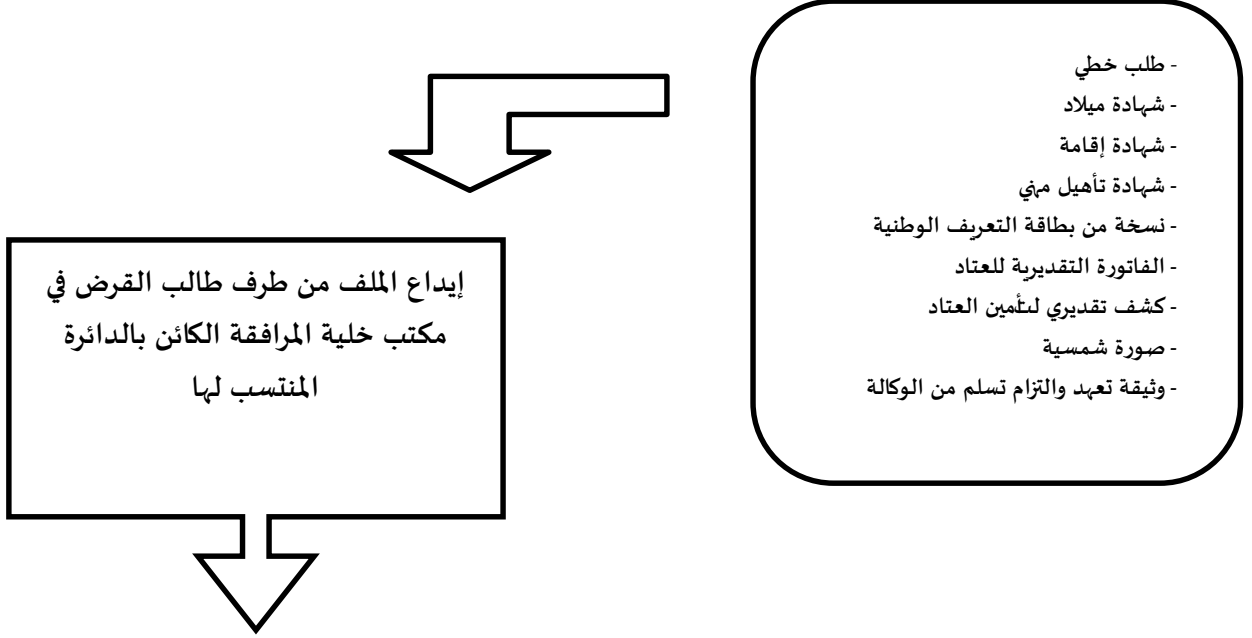
حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

التنظيم الهيكلي للوكالة حسب الشكل الموالي: شكل رقم (3-5): الهيكل التنظيمي للوكالة فرع تيارت



المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

الشكل رقم (3-6) المراحل التي يمر بها ملف طالب القرض المصغر لتمويل مشروعه:



عرض الملفات على لجنة التأهيل لدراستها وتتألف من:

مدير الوكالة الولائية (رئيس اللجنة) البنوك الممولة (أعضاء) مرافقي الدوائر.

بعد قبول الملف من طرف لجنة التأهيل وتحديد البنك الممول، يسلم قرار التأهيل والتمويل لطالب القرض. (Décision d'Eligibilité et Financement)

يجهز ويفحص الملف الخاص بالبنك من طرف المرافق بعد أن يستكمل طالب القرض الوثائق التالية:

- عقد إيجار المحل سنتين قابلة للتجديد
- السجل التجاري أو بطاقة الحرفي
- البطاقة الجبائية
- محضر معاينة المحل المهني (يقوم المرافق بزيارة ميدانية للمحل لتحديد مدى صلاحيته لمزاولة النشاط الخاص بالمقاول)
- الملف الإداري السابق.

BNA – BADR – CPA – BDL - BEA

عدد نسخ ملف طلب القرض حسب كل بنك:

- 03 نسخ من الموافقة

- 03 نسخ من قرار التأه

- نسختان من ب.ت.الوطنية

- نسختان من وصل دفع المساهمة

- صورة شمسية.

وتحسب قيمتها حسب مدة تسديد

القرض البنكي 0.5 من مبلغ البنك البالغ 8

سنوات

بعد دراسة الملف من طرف البنك الممول،
تسلم لطالب القرض الموافقة البنكية
(Notification Bancaire)
حساب بنكي لدفع المساهمة الشخصية

بعد دفع مبلغ المساهمة الشخ صية في حساب
البنكية
طالب القرض، يوجه مباشرة لمصلحة صندوق
الضمان المشترك (FGMMC) لإيداع الملف التالي:

يتم دفع المنحة الخاصة الخاصة بصندوق الضمان
المشترك من طرف طالب القرض، وعند استلام
وصل الدفع الأصلي يتم إحضاره للمصلحة مع
أربعة نسخ أخرى

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

المبحث الثاني: تحليل معطيات ونتائج الدراسة الميدانية على مستوى أجهزة الدعم للفترة من (2010 الى 2018)

ساهمت كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في رفع وتيرة التنمية الإقتصادية وطنيا ومحليا لاسيما على مستوى ولاية تيارت وهذا من خلال مناصب العمل المستحدثة على مستوى المؤسسات المصغرة المنشأة من خلال التمويل ودعم الأجهزة المذكورة أعلاه ولهذا سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى إعطاء حصيلة التشغيل المحصل عليها من خلال المؤسسات المستحدثة بالنسبة لكل جهاز.

المطلب الاول: تحليل بيانات المؤسسات المصغرة على مستوى الصندوق الوطني لدعم تشغيل شباب (فرع تيارت).

الجدول رقم (3-9) عدد المشاريع الممولة وعدد المناصب المستحدثة من 2010 الى 2018 من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

قطاع النشاط	قطاع الفلاحة	التقليدية الصناعة	عمومية اشغال	الصناعات	الصيانة	مهن حرة	خدمات	النقل	البناء
2010	منشأة ممولة	17	29	16	98	12	263	21	463
	مناصب شغل	41	80	59	284	29	624	46	1129
2011	منشأة ممولة	74	78	41	32	09	246	273	756
	مناصب شغل	139	180	90	60	22	454	355	1307
2012	منشأة ممولة	113	85	32	59	06	294	298	390
	مناصب شغل	205	174	63	104	16	494	359	1420
2013	منشأة ممولة	227	89	40	33	05	340	99	838
	مناصب شغل	296	196	54	56	09	518	103	1237
2014	منشأة ممولة	207	63	65	127	10	296	90	872
	مناصب شغل	345	164	99	292	18	583	104	1632
2015	منشأة ممولة	187	27	41	128	10	128	06	540
	مناصب شغل	315	54	73	300	16	290	09	1088

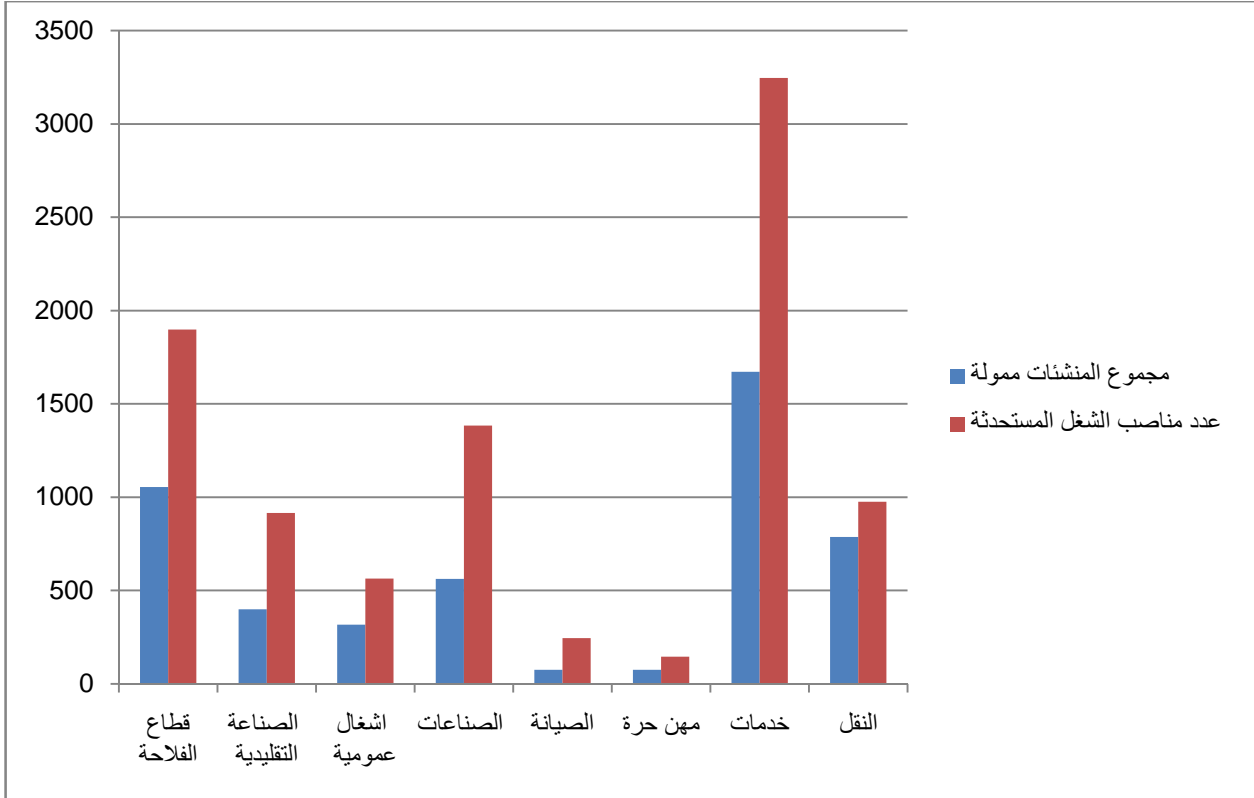
حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

270	-	61	06	11	42	20	-	130	منشأة ممولة	2016
693	-	172	17	25	122	47	-	314	مناصب شغل	
114	-	24	10	06	06	10	07	51	منشأة ممولة	2017
279	-	58	21	15	21	33	17	114	مناصب شغل	
155	0	20	11	06	37	11	21	49	منشأة ممولة	2018
470	0	54	29	16	145	46	51	129	مناصب شغل	
4943	787	1672	76	75	562	317	399	1055	مجموع المنشآت الممولة	
9376	976	3247	145	246	1384	564	916	1898	مجموع مناصب الشغل	
%100	15.92 %	33.82 %	1.53 %	1.51 %	11.36 %	6.41 %	80.07 %	21.34 %	نسبة المنشأة الممولة	
%100	10.40	34.63	1.54	2.62	14.76	6.01	9.7	20.24	نسبة مناصب الشغل (%)	

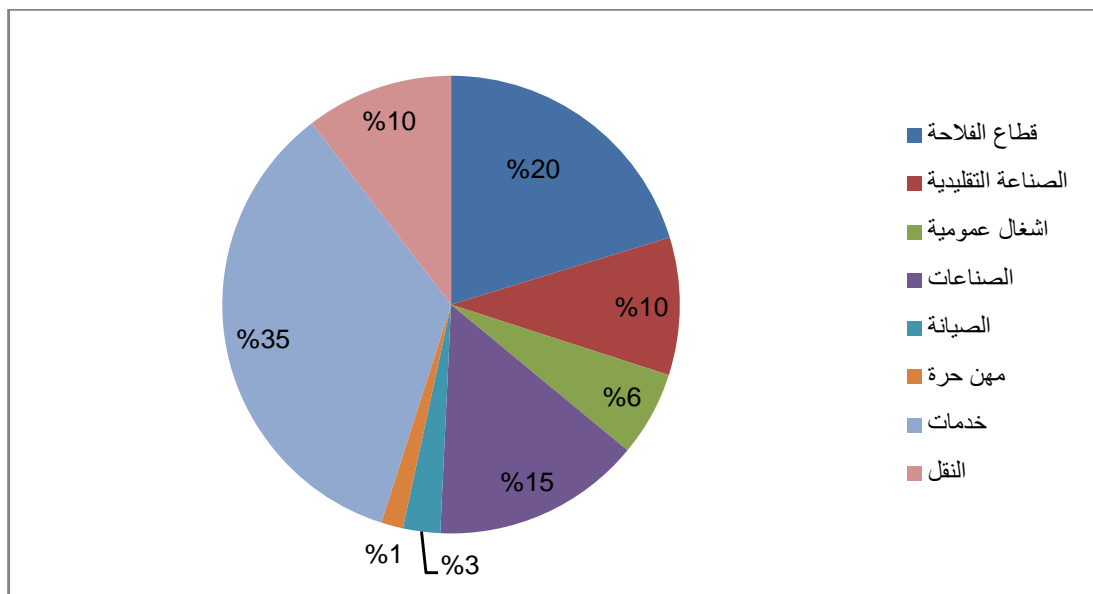
المصدر: وثائق مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (فرع تيارت)

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

شكل رقم (3-7) يمثل توزيع مناصب الشغل حسب القطاعات المستحدثة على مستوى المؤسسة المصغرة عن طريق دعم مؤسسة "اونساج"



الشكل رقم (3-8) نسبة تطور مناصب الشغل بولاية تيارت خلال فترة 2010 - 2018 من خلال تمويل (ANSEJ) فرع تيارت.



حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

المصدر: من إعداد الطالبان إعتادا على بيانات الجدول المعطاة من الوكالة

لعبت الودك البطالة وهذا من خلال دعمها وتمويلها لإنشاء المؤسسات المصغرة التي بدورها توفر مناصب التشغيل في مختلف القطاعات على مستوى الولاية وحسب النتائج الموضحة أعلاه في جدول والأعمدة البيانية:

نلاحظ أن قطاع الخدمات هو المهيمن في مجال إستحداث أكبر مناصب شغل حيث بلغ إجمالي المناصب المستحدثة من 2010 إلى غاية 2018 حوالي 3247 منصب شغل أي مايعادل نسبة 34,63% وهذا كون هذا القطاع يتميز بسهولة في ممارسته ولايحتاج إلى خبرات مهنية عالية إضافة إلى أنه محقق للأرباح. ونفس الشيء بالنسبة لقطاع النقل فقط كان أكثر تمويلا من طرف الوكالة نظرا لإقبال الشباب عليه كونه لايتحتاج إلى مهارات عالية ولا إلى شهادة عالية حيث نتج عن هذا القطاع حوالي 970 منصب شغل لغاية 2014 غير أنه تراجع في سنة 2014 نظرا لتوقف تمويل هذا القطاع من طرف الدولة بسبب عزوف الشباب عن الغالبية القطاعات وإتجاههم إلى النقل فقط

كما نجد إن قطاع الفلاحة يعد من أبرز القطاعات الممولة من طرف الوكالة والتي تنتج عنه حوالي 1898 منصب شغل بنسبة 20.24% وهذا نظرا لأن المنطقة فلاحية بإمتياز وثقافة الجانب الفلاحي متوفرة ومنتشرة في كل أنحاء الولاية والمؤسسات المستحدثة في هذا المجال بلغ عددها 1055 مؤسسة خلال فترة 2010-2018 أي بنسبة 21.34% وهي مؤسسات ناجحة ومستثمرة. أما عن الصناعات فقد ساهمت بتوفير 1384 منصب شغل أي بنسبة 14,76% وهذا كون أن هذا الجانب لقي إهتماما من الطبقة المثقفة ذات الخبرة في هذا القطاع. حيث إزداد القطاع التوسعا في الولاية فأصبح الإستثمار في الجانب الصناعي مدعما ونتج عن ذلك إستحداث المناطق الصناعية (Les zone industriels) حتى في الدوائر حيث هناك إقبال كبير للمستثمرين في هذا المجال فتعدى التمويل من (و.و.ذ.ت.ش) الى نظام التحدي.

بالنسبة للأشغال العمومية والصيانة والمهن الحرة كان هناك اقبال ضعيف عليها خوفا من عدم نجاح هذه المشاريع ونقص روح المقاولة عند الشباب.

وعموما فإن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إستطاعت تمويل 4943 مؤسسة وإستحداث 9376 منصب شغل على مستوى ولاية تيارت في فترة ما بين 2010 إلى 2018.

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

وهناك ايضا سياسة لدى الوكالة تهدف إلى مساعدة أصحاب المشاريع وهي ما يعرف بسياسة التوسعة ويقصد بها تطوير الإنتاج ويكون ذلك في حالة تسديد صاحب مشروع 70% من القرض. وهذه السياسة أي التوسعة تهدف إلى زيادة الإستثمارات المصغرة الناجحة والضمان لها الإستمرارية.

المطلب الثاني : تحليل بيانات المؤسسات المصغرة على مستوى الوكالة الولائية

CNAC

الفرع الأول :تحليل المعطيات بالنسبة لقطاعات النشاط:¹

تباين عدد المؤسسات المصغرة خلال الفترة المدروسة من سنة إلى أخرى، حيث أن الملفات المودعة على مستوى المديرية الولائية قدر بحوالي 13242 ملف وهذا منذ الانطلاق إلى غاية سنة 2019 ،من جهة أخرى عدد الملفات المقبولة خلال نفس الفترة قدر ب: 8492 ملف كما نجد الملفات الممولة قدرت ب: 4205 ، وبناء على الإحصائيات المتحصل عليها من الوكالة الولائية للصندوق من 2015 إلى غاية 2018 والتي يبينها الجدول التالي:

الجدول رقم 3- 10 : توزيع المؤسسات وفق قطاع النشاط

المجموع الكلي	تقنيا	نقل السلع	الخدمات	نشاطات	الصيد	الصيدانية	الصناعة	الزراعي	البناء	الزراعي	الفلاحة	النشاط السنوي
252	02	13	97	01	00	01	38	00	08	26	66	2015
186	01	03	63	01	00	03	28	00	08	15	64	2016
43	00	00	09	00	00	00	04	00	02	04	24	2017
51	00	00	15	01	00	01	05	00	02	07	20	2018
532	03	16	184	03	00	05	75	00	20	52	174	المجموع
4134	322	1855	1063	08	00	26	368	00	94	107	334	المجموع الكلي

المصدر: الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

¹ - معلومات من الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية تيارت ،السيد فرنان توفيق موظف بمصالح الوكالة

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

من خلال الجدول السابق نجد أن قطاعي نقل السلع والخدمات يسيطر على إجمالي النشاطات الأخرى بـ: **1855 و 1063** على التوالي، وهذا يرجع إلى التسهيلات فيما يخص إجراءات الحصول على شاحنة مثلا بالإضافة أن قطاع الخدمات عرف رواجاً كبيراً مثل خدمات الإعلام الآلي والحلاقة وأشغال تصليح السيارات فإنها خدمات عملية طول السنة والمستثمر يبحث عن الربح السريع، من جهة أخرى نجد قطاع الصناعة حقق **368** مشروع والفلاحة **334** إذا ما قرناها بقطاع الخدمات نجد أنها تمثل نسبة ضئيلة رغم أن الولاية تعتبر منطقة فلاحية بالدرجة الأولى لكن من بين العراقيل التي تواجه المستثمر هو الحصول على عقد الإيجار للعقار الفلاحي وهذا من بين الأسباب الرئيسية لنجد قطاع البناء وفي الأخير قطاع الصيانة ونقل المسافرين هذا الأخير عرف تجميد من طرف الدولة منذ سنة 2016 إلى يومنا هذا .

الفرع الثاني - تصنيف المؤسسات المصغرة الممولة حسب الجنس (ذكور وإناث):¹

وفقاً للمعلومات الإحصائية ستكون دراستنا محدودة من 2013 إلى غاية 2018 وهذا على النحو التالي:

الجدول رقم 3- 11: توزيع المؤسسات الممولة حسب الجنس (ذكور - إناث)

النسبة المئوية	الجنس	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	السنوات الجنس
91.35%	1563	50	41	169	222	393	688	/	/	/	ذكور
8.65%	148	01	02	17	30	35	63	/	/	/	إناث

المصدر: الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية تيارت .

من خلال الجدول السابق والبيان نلاحظ أن نسبة استثمار النساء لدى الصندوق تمثل **08.65%** مؤسسة وتعتبر نسبة ضئيلة جداً، حيث نسبة الرجال تراوحت بـ: **91.35%** من مجمل المشاريع الممولة من طرف الصندوق ويرجع ذلك لعدة أسباب نذكر منها:

- نظراً لبعدها المسافة بالنسبة لدوائر الولاية، فكثير من النساء يجدون صعوبة للتنقل ومتابعة مشاريعهم والتي تصل بهم إلى التخلي عنها.

¹ - الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، مرجع سابق

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

- عدم وجود فروع تابعة لفرع الولاية بالبلديات ماعدا في دائرة السوق.

- كما نجد أغلب النساء يميلون للمشاريع العائلية التي تمارس بالبيت ، كما هو الحال للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر التي تشجع هذا النوع من المشاريع .

الفرع الثالث - عدد المؤسسات المصغرة ومناصب الشغل المستحدثة:

جدول رقم 3-12: عدد المؤسسات المصغرة ومناصب الشغل من 2010 الى 2018

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	الاجموع
عدد المؤسسات المصغرة	/	/	/	751	428	252	186	43	51	1711
عدد مناصب الشغل	/	/	/	1127	642	378	279	65	77	2568

المصدر: الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية تيارت

من خلال الجدول السابق نلاحظ أنه تم خلق **2568** منصب عمل على مستوى الصندوق بمتوسط **2** أو **3** مناصب عمل في المؤسسة مقارنة بعدد المؤسسات المصغرة حوالي **1711** ، من جهة أخرى نلاحظ تراجع عدد المؤسسات الممولة أنه في سنة **2013** ، نجد **751** لتراجع الى **428** مؤسسة مصغرة سنة **2014** لتصل الى **51** مؤسسة سنة **2018** وهذا لعدة أسباب نذكر منها :

- تراجع المستثمرين عن مشاريعهم أما بسبب صعوبة الإجراءات الإدارية أو عدم الرغبة في النشاط الذي تم اختياره وغيرها الأسباب.

- بالإضافة إلى التخوف من عملية تسديد الديون في المستقبل

لكن إذا نظرنا للمؤسسات من ناحية التشغيل فنجد أن منجد أن مناصب الشغل متطورة من كل سنة مثلا ، بحيث سجلت سنة **2013** حوالي **751** مؤسسة مصغرة وعدد مناصب الشغل **1127** ونفس الشيء

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

بالنسبة لسنة 2014 نجد 428 مؤسسة مصغرة وعدد مناصب الشغل 642 لغاية الوصول الى سنة 2018 نجد 51 مؤسسة مصغرة يقابلها 77 منصب شغل .

المطلب الثالث : تحليل بيانات المؤسسات المصغرة على مستوى الوكالة الولائية

ANGEM

الفرع الأول: تحليل المعطيات بالنسبة لقطاعات النشاط:¹

من خلال تطرقنا لصيغ تمويل الوكالة نجد إنها تركز على صيغة تمويل لشراء المواد الأولية والتي عرفت رواجاً كبيراً في بداية انطلاق عمل الوكالة بالإضافة إلى الصيغة الثلاثية للتمويل وكانت هذه المشاريع الممولة موزعة على مختلف القطاعات كما هو موضح في الجدول التالي:

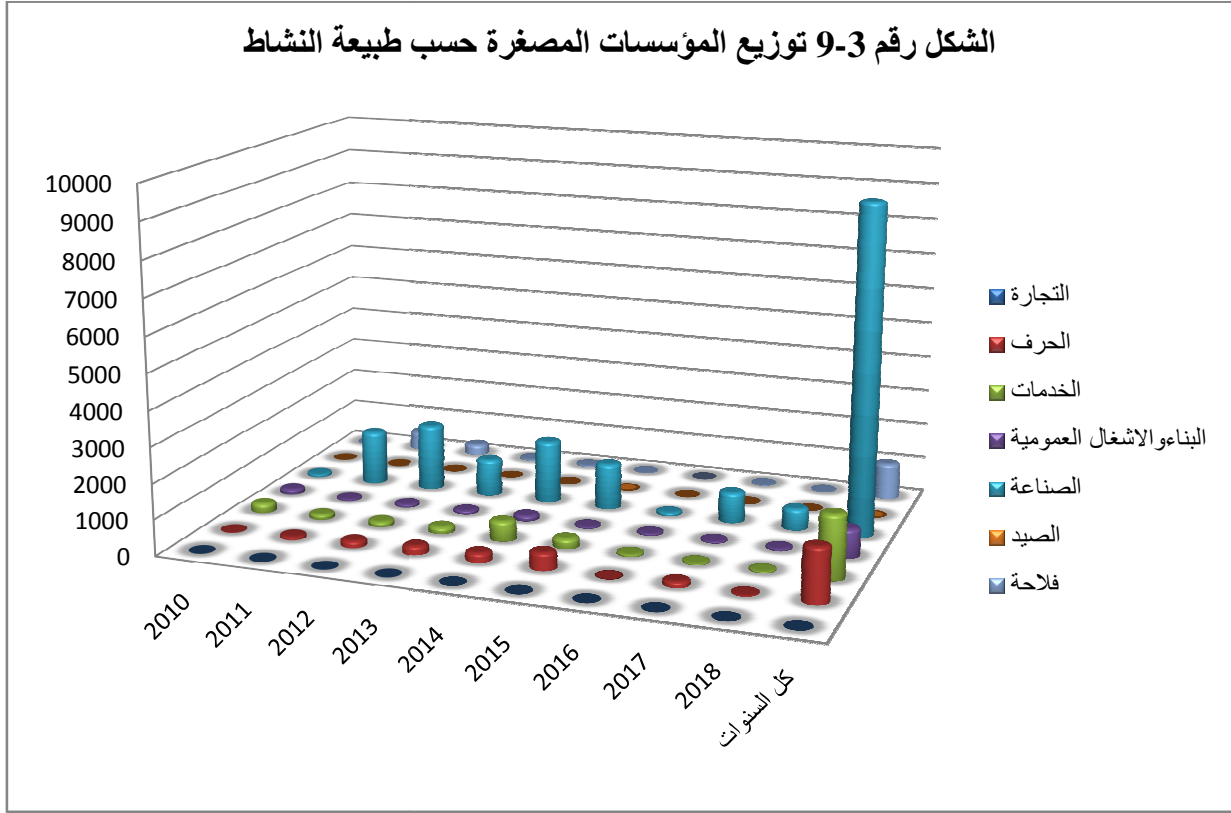
الجدول رقم 3-13: توزيع المؤسسات المصغرة الممولة حسب قطاع النشاط ANGEM

قطاع النشاط السنوات	فلاحة	الصيد	الصناعة	البناء والاشغال العمومية	الخدمات	الحرف	التجارة	المجموع
2010	13	00	80	165	267	12	00	537
2011	545	00	1529	61	153	101	00	2389
2012	324	00	1889	90	152	193	00	2648
2013	52	00	1062	101	198	253	00	1666
2014	48	00	1785	160	569	273	00	2840
2015	15	05	1313	53	289	501	01	2172
2016	02	00	98	70	74	06	00	250
2017	20	00	874	56	48	161	00	1159
2018	17	00	612	71	57	38	00	795
المجموع	1036	05	9242	827	1807	1538	01	14456
النسبة المئوية لكل قطاع %	7.16	0.03	63.9	5.72	12.5	10.6	0.01	100 %

المصدر : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر لولاية تيارت

¹ - معلومات من الوكالة الولائية لتسيير القرض المصغر لولاية تيارت.

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018



المصدر : من اعداد الطالبتان بناء على معطيات الجدول السابق

من خلال الجدول والبيان السابقين وبناء على الفترة التي هي قيد الدراسة من 2010 إلى 2018 سجلت الوكالة إنشاء 14456 مؤسسة مصغرة موزعة على القطاعات على النحو التالي:

قطاع الصناعة حاز على أغلبية المشاريع الممولة بنسبة 63.93 % ما يعادل 9242 مؤسسة مصغرة تتمثل أنشطتها في (صناعة المعجنات بأنواعها، الحلويات، صناعة الألبسة الجاهزة... الخ)، يليها قطاع الخدمات والحرف بنسبة 12.5 % و 10.64 % على التوالي، ليليها قطاع الفلاحة بنسبة 7.16 % ما يعادل 1036 مؤسسة مصغرة فهي نسبة ضعيفة نظرا للطابع الفلاحي الذي تعرف به الولاية على مستوى الوطن غير أن السبب يكمن في :

- الشروط التي تفرضها البنوك التجارية بصفقتها المساهم الكبير في المشروع بنسبة 70 % والمتمثلة في عقد الملكية أو عقد الإيجار لقطعة أرض مساحتها على الأقل 04 هكتار بالإضافة إلى عقد إيجار حضيرة بالنسبة لنشاط تربية الأبقار وهو ما يعتبر شرط يعجز عنه الشاب الراغب في الاستثمار في مجال الفلاحة، ليأتي قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 5.72 % وفي الأخير نجد قطاع الصيد والتجارة هذا الأخير

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

يكاد ينعدم بنسبة 0.01 % والسبب هو عدم قبول البنوك لتمويل هذا النوع من القطاع بسبب عدم إيجاد مقابل في حالة فشل المشروع والمتمثل في الرهن وهي قاعدة أساسية لمنح القرض من طرف البنك.

الفرع الثاني - تصنيف المؤسسات المصغرة الممولة حسب الجنس (ذكور وإناث):¹

قد نجد تباين في توزيع المشاريع المصغرة ما بين الذكور والإناث وهذا وفقا لصيغ تمويل الولاية وهذا وفقا للجدول التالي:

جدول رقم 3-14: توزيع المؤسسات المصغرة تبعا للجنس وصيغ التمويل

المجموع (ذكور/ إناث)		1000000 دج		100000 (دج)		40000 (دج)		المشاريع
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
140	397	140	397	/	/	/	/	2010
2157	232	57	132	/	/	2100	100	2011
2247	401	92	182	19	09	2136	210	2012
1284	382	106	207	54	26	1124	149	2013
1941	899	59	474	67	93	1815	332	2014
1778	394	23	271	87	57	1668	66	2015
94	156	26	94	68	62	/	/	2016
1019	140	19	62	57	28	943	50	2017
623	172	16	57	157	62	450	53	2018
11283	3173	538	1876	509	337	10236	960	المجموع (ذكور وإناث)
14456		2414		846		11196		المجموع
78.05	21.95	22.28	77.72	60.16	39.84	91.42	8.58	النسبة المئوية % (حسب الجنس)

المصدر : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر لولاية تيارت

¹ - معلومات من الوكالة الولائية لتسيير القرض المصغر لولاية تيارت.

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

من خلال الجدول السابق نلاحظ اختلاف كبير في توزيع المشاريع بالنسبة للذكور والاناث وهذا مانوضحه كالآتي:

2 - 1 تمويل شراء المواد الاولية بقيمة (40000 دج):

تم تمويل 11196 مؤسسة مصغرة خلال فترة 2010 إلى غاية 2018 ،نجد نسبة الاناث تقدر ب: **91.42 %** مايعادل **10236** مؤسسة مصغرة والباقي **960** مؤسسة للذكور ما يعادل **8.58 %** ،وتبعا لهذه الأرقام المسجلة نقول أن هذا النوع من التمويل موجه للمرأة الماكثة بالبيت والمرأة الريفية التي تزاول نشاطها بالبيت وتساهم بنسبة معتبرة في الاقتصاد المحلي ويمكن اعتبار هذا الدعم كفيل لممارسة نشاط صغير متمثل في شراء المادة الأولية وأغلب الأنشطة تتمثل في الخياطة أو تحضير الكسكس أو صناعات تقليدية مثل صناعة الفخار أو الحلفاء ،لكن اذا نظرنا لجانب الذكور بمعنى الشباب طموحهم اكبر لانجاز مشروع بقيمة مالية معتبر فهم يفضلون النوع الثلاثي من التمويل.

2 - 2 تمويل شراء المواد الأولية بقيمة (100000 دج):

تم إنشاء حوالي **846** مؤسسة مصغرة نفس الشيء بالنسبة للتمويل السابق حيث نجد نسبة الإناث **60.16 %** من مجموع المشاريع ب **509** مؤسسة وهذا لنفس الاعتبارات السابقة في نوع التمويل السابق ،غير أن نسبة الذكور عرفت ارتفاع نوعا ما بالمقارنة بالتمويل الأول السابق الذكر بمعدل **337** مؤسسة مصغرة بنسبة **39.84 %** .

2 - 3 التمويل الثلاثي (100000 دج):

هنا نجد العكس بالمقارنة مع التمويل الأول والثاني بحيث نسبة إنشاء المؤسسات المصغرة كانت موجهة للذكور ب **77.72 %** هو ماحقق إنشاء **1876** مؤسسة من مجموع **2414** مؤسسة مصغرة ليكون بذلك حوالي **538** مؤسسة للإناث بنسبة **22.28 %** ،وهذا يرجع الى اقبال الشباب لهذا النوع من التمويل بسبب تكلفة المشروع اضافة الى محاولة انشاء مؤسسة مصغرة والتي من خلالها يتمكنون من الخروج دائرة البطالة ونجد تفكير الشباب هو انجاز مشروع يكون هو صاحب القرار في تسييره وتوسيعه.

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

3 – عدد المؤسسات المصغرة ومناصب الشغل المستحدثة:

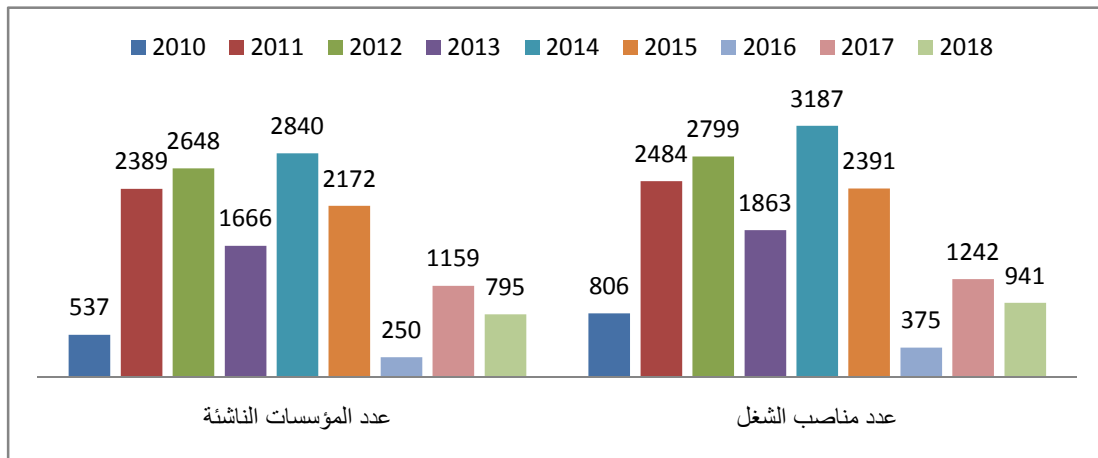
نقول أن الوكالة الولائي لتسيير القرض المصغر كانت لها مساهمة معتبرة في خلق مناصب العمل ،حيث بإمكان صاحب المشروع أ يشغل معه من 2 الى 3 أشخاص ونقول أن الوكالة لم تستثني فئة المعاقين حركيا من التشغيل من أجل دمجهم في عالم الشغل وقد ارتأينا من خلال هذا الجدول إحصاء عدد المؤسسات المصغرة المنشأة ومايقابلها من مناصب الشغل المحققة خلال الفترة الممتدة من 2010 الى غاية 2018 وهي كالآتي:

الجدول رقم 3- 15: توزيع عدد المؤسسات الناشئة وعدد مناصب الشغل المستحدثة

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	المجموع
عدد المؤسسات الناشئة	537	2389	2648	1666	2840	2172	250	1159	795	14456
عدد مناصب الشغل	806	2484	2799	1863	3187	2391	375	1242	941	16088

المصدر : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر لولاية تيارت

الشكل رقم 3- 10: عدد المؤسسات المنشأة وعدد مناصب الشغل (2010 الى 2018)



المصدر: من اعداد الطالبان بناءا على معطيات الجدول السابق

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

من خلال الجدول والبيان يتضح لنا مدى مساهمة المؤسسات المنشأة في إطار الوكالة الولائية لتسيير القرض المصغر للولاية في خلق مناصب العمل المحققة خلال الفترة المدروسة بـ : **16088** منصب شغل وهو ما يظهره الشكل البياني، بحيث نلاحظ من سنة **2010** الى غاية **2012** تزايد عدد المؤسسات المنشأة بحيث انتقلت من **537** مؤسسة مصغرة لتصل سنة **2012** الى **2648**، أم من ناحية التشغيل من نفس الفترة انطلقت من **806** منصب شغل لتسجل **2799** منصب شغل سنة **2012**، غير أن سنة **2013** عرفت تذبذب طفيف حوالي **1666** مؤسسة مصغرة لتحقيق في المقابل **1863** منصب شغل، لكن الامر لم يبقى على حاله بحيث شهدت سنة **2014** تسجيل **3187** منصب شغل ليصل عدد المؤسسات من نفس السنة **2840** مؤسسة وسبب يرجع الى اقبال الشباب لقطاع الصناعة وقطاع الخدمات الذي يتضمن نشاط نقل السلع والبضائع وهو مشروع سهل من ناحية الإجراءات الإدارية سواء من ناحية الوكالة أو البنك ونفس الشيء لسنة **2015**، غير أن الوكالة عرفت تذبذب كبير وتراجع سواء من ناحية انشاء المؤسسات المصغرة والذي كان له تاثير على مناصب الشغل المستحدثة وهو ما يقارب **250** مؤسسة يقابلها **375** والسبب الرئيسي هو نقص في السيولة بحيث المشاريع التي تم قبولها لم تمول من طرف الوكالة خاصة بالنسبة لتمويل شراء المواد الاولية، من جهة اخرى سنة **2017** عرفت ارتفاع محسوس من ناحية انشاء المؤسسات وكذا مناصب الشغل التي سجلت **1242** منصب شغل لتصل في الأخير إلى سنة **2018** التي نقول أنها عرفت ركود بحوالي **795** مؤسسة يناظرها **941** منصب شغل .

المبحث الثالث: مدى مساهمة المؤسسات المصغرة في سياسة التشغيل بالولاية

من خلال الدراسة الميدانية التي قادتنا الى مختلف أجهزة الدعم على مستوى الولاية وتبعاً للاحصائيات السالفة الذكر ارتأينا الرجوع للوراء من خلال أخذ عينة احصائية لعدد المؤسسات المصغرة مناصب العمل للفترة الممتدة من 2000 الى غاية 2010 وعلى هذا الاساس يمكن تقييم مدى تطور هذه عدد المؤسسات ومناصب الشغل للفترة التي تليها والتي نحن بصدد دراستها من جهة ثانية سلطنا الضوء على بعض الصعوبات والعراقيل التي تواجهها وفي الاخير اردنا اعطاء بعض التحديات التي من شأنها مساعدة هذا القطاع على الاستمرار ومن جهة أخرى مناصب الشغل المستحدثة.

المطلب الأول: تقييم تطور المؤسسات المصغرة ومناصب العمل في الولاية لفترة

من 2010 إلى 2018

الفرع الاول: تقييم حصيلة عدد المؤسسات المصغر ومناصب الشغل

ان عملية تقييم حصيلة عدد المؤسسات المصغرة ومناصب الشغل المستحدثة من أجهزة دعم الولاية للفترة من 2010 الى غاية 2018 ،حاولنا الرجوع للوراء لإحصائيات سابقة متعلقة بالفترة ما بين 2000 إلى غاية 2010 وذلك من أجل المقارنة عبر أجهزة الدعم الثلاثة (ANSEJ ، CNAC ، ANGEM) وهو ماتكشف عليه الأرقام الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 3- 16 : عدد المؤسسات المصغر ومناصب العمل للفترتين

(2000 الى 2010) و(2010 الى 2018)

الفرق بين الفترتين		الفترة من 2010 الى 2018)		الفترة من 2000 الى 2010)		أجهزة الدعم
عدد مناصب الشغل المستحدثة	عدد المؤسسات المنشأة	عدد مناصب الشغل المستحدثة	عدد المؤسسات المنشأة	عدد مناصب الشغل المستحدثة	عدد المؤسسات المنشأة	
9374	867	16402	5748	7028	4881	ANSEJ
51 -	125 -	2568	1711	2619	1836	CNAC
11754	11568	16088	14456	4334	2888	ANGEM

المصدر: من اعداد الطالبتان بالاعتماد على المعلومات من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، لولاية تيارت

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

من خلال الجدول السابق الذي يظهر لنا نتائج الفرق بين الفترتي تباين مابين الزيادة والنقصان في عدد المؤسسات المصغرة ومناصب الشغل بالولاية كالآتي:

1 - بالنسبة لووكالة الولاية لدعم وتشغيل الشباب نجد أن عدد المؤسسات كان 4881 مؤسسة مصغرة تم إنشاؤها بالمقابل سجلت 7028 منصب شغل هذا خلال الفترة الأولى، لكن في الفترة الثانية حققت 16402 منصب شغل من خلال 5748 مؤسسة مصغرة، وفي هذا السياق نقول أن عدد ناصب الشغل عرف قفزة نوعية بفارق قدر ب: 9374 منصب جديد وهو مايفسر نجاح الوكالة ومن جهة أخرى وعي الشباب للاعتماد على أنفسهم بعيدا على الاتكالية وكذا رفع روح المبادرة من خلال خلق مشاريع والمساهمة في التشغيل.

2- بالنسبة للوكالة الولاية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مانلاحظه من خلال النتائج أنه عرف تراجع سواء من ناحية عدد المؤسسات الناشئة وعدد مناصب الشغل بفارق سلمي قدر ب: 125 مؤسسة وكذا 51 منصب شغل ومن بين الأسباب هو لجوء الشباب إلى سياسة الدعم الأولى ANSEJ بالإضافة إلى تراجع المستثمرين وإلغاء مشاريعهم

3 - أما بالنسبة للوكالة الولاية لتسيير القرض المصغر عرفت ارتفاع كبير في معدل منصب الشغل المستحدثة وهو مايبينه الفارق الموجود بين الفترتين حيث سجلت 11754 منصب شغل و11568 مؤسسة مصغرة ومن بين الامور التي ساعدت عليها هي التوجه الكبير لجميع فئات المجتمع سواء رجال أو نساء بالإضافة الى شرط السن مابين (18 و60 سنة)، منجهة أخرى سهولة اجراءات تمويل شراء المواد الاولية هذا الاخير الذي عرف ابال واستحسان خصوصا للعنصر النسوي بحث كان للمرأة دور في النشاط الاقتصادي والمساهمة في التشغيل.

الفرع الثاني: النتائج المحققة من سياسة الدعم على مستوى الولاية

- مساهمة أجهزة دعم الولاية في سياسة التشغيل.
- دور المرافقة والتوجيه في خلق المشاريع ومتابعتها على مستوى الولاية.
- مساعدة بعض المديريات مثل غرفة الحرف والصناعة التقليدية في منح الشباب شهادة تأهيل Diplôme التي من خلالها يستطيعون التقدم لهماكل الدعم كما هو معمول به في وكالة القرض المصغر لان الكثير من الشباب يمتلكون الخبرة في مجال معين الا انهم لا يحملون شهادات.

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

- دور مراكز التكوين المهني في تسطير برامج تكوينية لاصحاب المشاريع.
- المبادرات التي تقوم بها وكالة القرض المصغر مع وكالة التنمية الاجتماعية من خلال القيام بتنظيم دورات تحسيسية لفائدة المناطق النائية على مستوى بلديات الولاية.
- التسهيلات التي تمنحها أجهزة الدعم للشباب من خلال الإعفاءات الضريبية كما سبق وتطرقنا اليه من قبل بالإضافة إلى وضع منصات للتسجيل عبر مواقع أجهزة الدعم وكذا التخفيف من الوثائق التي كانت تعيق مشاريعهم.
- غياب تمويل بعض الأنشطة مثل الصيد البحري رغم وجود سدود على مستوى الولاية.

المطلب الثاني : الصعوبات التي تواجه المؤسسات المصغرة في الولاية

إن أي مؤسسة إنتاجية أو خدمية تسعى لتحقيق هدفها الرئيسي وهو الربح ومن جهة أخرى تشغيل اليد العاملة والقضاء على شبح البطالة ومن خلال الحديث عن المؤسسات المصغرة الناشئة نجد أنها تلتقي بصعوبة كبيرة حيث أنها بقيادة مسيرين جدد يجهلون أسلوب القيادة والتسيير لذلك تواجههم جملة من الصعوبات والتي يمكن تقسيمها الى صعوبات على مستوى البيئة وطبيعة المجتمع وصعوبات على مستوى الإدارة والتوجيه:

الفرع الاول- صعوبات على مستوى البيئة وطبيعة المجتمع: ان من أهم الصعوبات التي تواجه اصحاب المؤسسات الناشئة على مستوى ولاية تيارت ترجع الى:

- باعتبار ولاية تيارت من المناطق الداخلية والتي يشمل اقليمها مناطق نائية وريفية ورغم أنها تتوفر على مساحات فلاحية ورعاوية الا انها غير مستغلة في مجال تربية الحيوانات خاصة تربية الابقار والاعنام ويرجع السبب لعدم وجود اقبال وتكوين صحيح في قطاع الفلاحة بانواعها الذي يمكن من خلاله فتح مشاريع مثل صناعة الحليب ومشتقاته وكذا اللحوم بشتى أنواعها ولما لا تكون نقطة للاستيراد والتصدير. على المستوى المحلي والوطني ويمكن التسويق خارج الوطن.

- غياب العنصر النسوي في مجال المقاولة خاصة لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة كما لاحظنا ذلك من قبل خاصة في المناطق النائية بسبب التعصب والعادات والتقاليد والتحفظ لعمل المرأة في هذا المجال.

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

- غياب المرأة في المعارض الدولية التي تنظم عبر الوطن لعرض المنتوجات خاصة بالنسبة لولاية تيارت وذلك لعدم السماح بمشاركةها وظهورها عبر مواقع التواصل الاجتماعي والقنوات التلفزيونية بغرض توسيع مشروعها خارج تراب الولاية خاصة المنتوجات التقليدية كالنسيج وصناعة الزرابي والفخار... الخ

- غياب الفكر المقاولاتي لدى أصحاب هته المؤسسات رغم وجود تكوين تسطره الهيئات المرافقة من أجهزة الدعم عبر الولاية .

- بما أن الولاية تمتاز بطابع فلاحي بالدرجة الاولى وتعتبر من المناطق الداخلية فانها تجد صعوبة في تجسيد بعض التخصصات الموجودة في اجهزة الدعم حيث أن الصيد البحري موجود وكثير من الشباب يتقدم الى هذه الاجهزة بدافع انشاء حوض لتربية الاسماك وخاصة أن المنطقة معروفة بسدودها نذكر على سبيل المثال سد دائرة الدحموني ودائرة مشرع الصفا الا انهم يتلقون صعوبات من الادارات الاخرى بخصوص الموافقة على المشروع.

- عدم وجود تسهيلات في الإيجار العقاري للأراضي الفلاحية لأصحاب المشاريع الفلاحية بما أن اغلب الاراضي الفلاحية ملك للدولة فلا يمكن ابرام عقد ايجار لأصحاب المشاريع من طرف الفلاحين.

- تمتاز الولاية بالطابع الغابي غير أن مساحتها الشاسعة غير مستغلة بسبب عدم تقديم تسهيلات لأصحاب مشاريع تربية النحل على سبيل المثال من طرف مديرية الغابات فهي تتطلب اجراءات ادارية مضبوطة وامنية.

الفرع الثاني- صعوبات على مستوى الادارة والتوجيه:تعتبر من بين الاسباب الرئيسة التي تواجه اصحاب المؤسسات المصغرة والتي تتمثل فيمايلي:

- غياب الرقابة على نشاط المؤسسات المصغرة بحيث نجد الكثير من الشباب يستفيدون من الدعم وينطلقون في نشاطهم لكن يتلاعبون فيقومون ببيع العتاد .ويدخلون من جديد في دائرة البطالين.

- عدم وجود تسهيلات لتسويق منتوجاتهم خارج تراب الولاية وذلك بسبب التكاليف وكذا غياب ثقافة التسويق عبر الانترنت لدى المقاولين.

- غياب الجودة في المنتج وبالتالي نقص في الزبائن كل هذا ينعكس سلبيا على هدف المؤسسة.

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

- سوء التنظيم في توزيع المشاريع المصغرة على مستوى مناطق الولاية مثلا نجد بلدية صغيرة تحتوي على أكثر من أربعة مخازن فهذا يؤدي الى فشل اصحاب المؤسسات ويمكن ان يصل الامر الى الاغلاق والتوقف عن النشاط بسبب كثرة المنتج وغياب الزبون .
- خلق المؤسسة في بيئة غير مناسبة للعمل.
- وجود مؤسسات مصغرة رغم نجاحها إلا أنها لا تبادر في خلق فرص العمل ،رغم وجود تسهيلات جبائية من طرف أجهزة الدعم.
- رغم وجود منصات لتسهيل الإجراءات الإدارية للمستثمرين غير أن الكثير من الإدارات تتماطل في استخراج بعض الوثائق الادارية للمستثمر من اجل خلق مشروعه وهو ما يجعل الكثير يتراجعون عن فكرة إنشاء مؤسسة ويبحثون عن العمل المأجور الدائم.
- الإجراءات الإدارية الصعبة التي يضعها البنك أمام أصحاب المشاريع منذ حصوله على شهادة التأهيل من أجهزة الدعم وصولا إلى البنك الذي يطلب مجموعة من الوثائق لكي يحصل على الموافقة البنكية للمشروع وبالتالي كثير من الملفات تصل إلى البنوك وتتوقف.
- وجود مركزية في بعض الإدارات لاستخراج بعض الوثائق التي تتطلب من المستثمر التنقل خارج الولاية وهو مايكلفه مصاريف إضافية.
- غياب الثقة بين المستثمر ووكالات أجهزة الدعم بسبب الممونين ،حيث أن المستثمر عند تسليمه للشيك للممون من أجل العتاد المطلوب فوجد تلاعب كبير أما من ناحية تغيير العتاد غير موافق للفاتورة التقديرية التي منحت له في البداية أو عدم وجود العتاد المطلوب من الأساس وهذا الأمر يعيق سير الإجراءات الإدارية لوكالات الدعم والتي تنتهي بالوصول إلى العدالة في بعض الاحيان.

المطلب الثالث :التحديات الآنية والمستقبلية لسياسة التشغيل في الولاية وعلى مستوى الوطن

الفرع الأول : التحديات الآنية لسياسة التشغيل عبر أجهزة دعم الولاية

أولت الجزائر اهتماما كبيرا لأجهزة الدعم بحيث وضعت فروع لها عبر كامل ولايات الوطن من اجل القضاء على المركزية أو الجهوية وحتى يستفيد الجميع من الدعم وبالتالي يساهم الكل في الاقتصاد المحلي والدخل

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

الوطني بالإضافة إلى تحسين الظروف الاجتماعية مثل الفقر والقضاء على البطالة ولو بنسبة معتبرة وهذا ماتسعى كل ولاية إلى تحقيقه من خلال هذه التوصيات:

- تم إنشاء وزارات خاصة بقطاع المؤسسات كما هو الحال لوزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما تم استحداث وزارة المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة وهذا ان دل على شيء فهو يدل على اهتمام الدولة بالاقتصاد الوطني من خلال العمل على خلق مؤسسات جديدة والتالي توفير مناصب الشغل.

- الدور الكبير الذي تلعبه أجهزة دعم الدولة، بحيث تم وضع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تحت وصاية الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة بموجب مرسوم تنفيذي رقم 20 - 186 مؤرخ في 20 يوليو سنة 2020

- من بين الامور التي يواجهها اصحاب المؤسسات المصغرة المبتدئين هي الفشل في المشروع وأكثر من ذلك مطالبتهم بتسديد الدين الممنوح لهم من طرف وكالات الدعم، غير أن هذه الاخيرة منحهم فرصة جديدة عن طريق اعادة الجدولة لديون المترتبة على عاتقهم وذلك بتمديد فترة تسديد الديون.

- من جهة أخرى وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 20- 244 مؤرخ في 12 محرم عام 1442 الموافق 31 غشت سنة 2020 الذي يسند الى الوزير المنتدب لدى الوزير الاول المكلف بالمؤسسات المصغرة، سلطة الوصاية على صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح اياها الشباب ذو المشاريع¹

- وضع منصات الكترونية لفائدة طالبي الدعم من أجل التعرف على مهام وشروط الاستفادة من القرض وهذا في متناول الجميع وتجنبيهم معاناة التنقل.

- كما تم إبرام اتفاقيات شراكة وتعاون بين مديريات مراكز التكوين المهني من أجل إيجاد تخصصات تتلاءم مع طبيعة الولاية في مجال الفلاحة ونشاطات التابعة لها.

- كما اعتزمت الوزارة المنتدبة لدى الوزير الاول والمكلفة بالمؤسسات المصغرة وضع لجان ولائية على مستوى كافة مناطق الظل بالولاية من اجل جرد احتياجاتها في اطار استحداث مؤسسات مصغرة لسكان

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 20 - 244 مؤرخ في 12 محرم 1442 الموافق 31 غشت سنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

هذه المناطق بناء على تمويل ومرافقة من طرف جهاز دعم تشغيل الشباب هدفها فك العزلة وكذا امتصاص البطالة

الفرع الثاني: التحديات المستقبلية لسياسة التشغيل عبر الولاية والوطن

إن أفضل طريقة للنهوض بالاقتصاد ومواكبة العصر هي ألا ننتظر ما يأتي به المستقبل بل يجب أن نصنع خطة للوصول إلى ابعد الأفاق والجزائر كغيرها من الدول تسعى جاهدا لتطوير اقتصادها المحلي ، بعيدا عن التبعية الخارجية والاعتماد على قطاع المحروقات الذي يمثل 98 % ، لذلك ركزت على قطاع المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة لما له من أهمية في معظم اقتصاديات العالم سواء من ناحية المساهمة في الدخل القومي أو في استحداث مناصب الشغل وخلق الثروة ومن بين النقاط التي تم التركيز عليها نذكر:

- رقمنة الادارة عبر جميع القطاعات
- الانفتاح على العالم الخارجي باستعمال أحدث التكنولوجيات وخاصة في مجال الاعلام الالي
- اعطاء الفرص للمبدعين والمبتكرين وتوفير الجو المناسب لهم من أجل تشجيعهم.
- تسهيل تدابير الحصول على القروض من طرف البنوك لتمويل المؤسسات الناشئة مع جملة من التحفيزات.

ومن جهة أخرى وفي نفس السياق نجد أن الجزائر تجسد سيادتها سواء على المستوى السياسي والاقتصادي معا ولنوضح ذلك حاولنا إدراج الندوة الوطنية حول **مخطط الإنعاش الاقتصادي من أجل بناء اقتصاد جديد وجزائر جديدة** والتي كانت تحت رعاية رئيس الجمهورية وانعقدت بالمركز الدولي للمؤتمرات بنادي الصنوبر بالجزائر يومي **18 و 19 من شهر أوت 2020** ومن بين النقاط التي ركز عليها رئيس الجمهورية هي التطلع لبناء اقتصاد وطني محض والاعتماد على الثروات الطبيعية والبشرية الداخلية من اجل المساهمة في الدخل القومي وإنعاش الاقتصاد الوطني وذلك من خلال مايلي:

- رفع قيمة الصادرات خارج قطاع المحروقات إلى 5 ملايين دولار سنة **2021**
- تشجيع قطاع الخدمات والنقل وتشجيع المستثمرين الجدد في هذا القطاع.
- تشجيع مجال الفلاحة عن طريق تقديم الدعم للفلاحين.

حالة ولاية تيارت للفترة 2010/2018

- كثير من المؤسسات الناشئة تفقد استمراريتهما وذلك من خلال الصعوبات التي تواجهها في السوق وعدم قدرتها على التنافس مع مؤسسات كبرى لذلك تم التركيز على التنسيق والدمج بين القطاعات نذكر على سبيل المثال الدمج بين الصناعة والفلاحة عن طريق الصناعات التحويلية.
- تشجيع عملية الاستيراد والتصدير من قبل المؤسسات الوطنية بشتى أنواعها.
- إدماج الجامعة في الاقتصاد بمعنى تكوين إطارات فعالة من خلال فتح المجال في الدراسات وتبادل الخبرات مع الجامعات الأخرى ومحاولة تجسيد ذلك في أرض الواقع.
- تشجيع المؤسسات الناشئة والمؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة من أجل فتح مناصب شغل جديدة والقضاء على البطالة.
- الرقمنة على مستوى القطاعات المالية كالبنوك التجارية والتي لها الدور الفعال في عملية تمويل المشاريع الناشئة وكذا قطاع الضرائب.
- إعادة النظر في القانون التجاري.
- وفي الآونة الأخيرة تسعى الدولة إلى تخصيص مبلغ من صندوق الزكاة على المستوى الوطني لمساعدة المؤسسات المصغرة التي تعاني من ضائقة مالية حتى تتمكن من بعث نشاطها من جديد وهذا نظرا لما أثبتته عن جدارة للتصدي لوباء كورونا من خلال توفير مستلزمات ضرورية مثل صنع الكمادات وبعض اجهزة الوقاية في وقت قصير هذا ان دل على شيء فهو يدل على مدى كفاءة أصحاب المؤسسات المصغرة.¹

ومن بين التوجيهات التي تم التركيز عليها هي رفض فكرة الاستدانة وتشجيع الاستثمار المحلي.

ومن بين الاهداف الاساسية لمخطط الانعاش الاقتصادي نذكر منها:

- الحد من الفقر وتحسين مستوى المعيشة للفرد.
- خلق مناصب شغل وكذا الحد من ظاهرة البطالة.
- دعم التوازن الجهوي واعادة تنشيط الفصاءات الريفية.²

¹ - خطاب رئيس الجمهورية، مخطط الإنعاش الاقتصادي من أجل بناء اقتصاد جديد ، بالمركز الدولي للمؤتمرات بناي الصنوبر بالجزائر يومي 18 و19 من شهر أوت 2020 ، عبر قناة البلاد الجزائرية. الساعة 10:05 ، يوم 2020/08/18 .

² -- ليندة كحل الراس ، مرجع سابق ، ص135 .

خاتمة الفصل الثالث:

من خلال الدراسة الميدانية اتضح لنا مساهمة المؤسسات المصغرة بمختلف أنشطتها في التنمية المحلية وذلك بإمكانيات بسيطة وخاصة مجال الخدمات ومجال الصناعة ، كما أثبتت الدراسة مساهمة المؤسسات المصغرة في خلق مناصب العمل واعطاء الفرصة للشباب العاطل والحامل للشهادات المهنية والراغب للولوج في عالم المقاوالاتية.

كما يرجع الفضل للدولة في انشاء المؤسسات المصغرة من خلال الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب التي اثبتت احصائياتها نسبة نجاح معتبرة أثناء الفترة التي درسناها على عكس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عرف تراجع سواء من ناحية خلق المؤسسات أ استحداث مناصب الشغل، أما بالنسبة للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عرفت بدورها قفزة نوعية في استحداث مناصب الشغل ،هنا يكمن الدور الفعال الذي تلعبه أجهزة الدعم في امتصاص اليد العاملة والقضاء على البطالة على مستوى الولاية، رغم ذلك فان هذه المؤسسات تتعرض لكثير من العقاقيل وخاصة في مجال التمويل من طرف البنوك. وفي نفس السياق أولت الدولة اهتمامها بقطاع المؤسسات المصغرة ومساندتها لضمان سيرورتها وبقائها.

الختامة

خاتمة العامة:

بعد تناولنا لموضوع تشخيص واقع المؤسسات المصغرة وتفعيلها لسياسة التشغيل في الجزائر، اتضح لنا جليا أن المؤسسات المصغرة تعتبر بمثابة حيز جديد لاستقطاب اليد العاملة ونقول على هذا النوع من المؤسسات الذي من شأنه يشجع المبادرات الفرية الناشئة التي تخلق مشاريع مصغرة والتي تحمل في طياتها بعدين اجتماعي والاخر اقتصادي، وقد أضحت مكانة المؤسسات المصغرة تضاهي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولما لا نقول حتى المؤسسات الكبرى هذه الأخيرة التي بدورها أكثر عرضة لمخاطر الإفلاس خاصة في الدول النامية ، وبما أن الجزائر من بين هذه الدول اعتمدت على إستراتيجية المشاريع المصغرة لما لها من أهمية في سياسة التشغيل وهذا تبعا للإصلاحات والتعديلات الهيكلية التي مرت بها الجزائر والتي كان لها تأثير على الاقتصاد الوطني، بحيث تم تسريح العمال نتيجة حل بعض المؤسسات وهو ماجعل الدولة تسعى للحل البديل لمعالجة تلك الأوضاع وخاصة ظاهرة البطالة، وكان ذلك عن طريق وضع أجهزة دعم أمام البطالين لتقديم الدعم المالي والمرافقة ومن جهة أخرى تشجيع الاستثمار المحلي الذي من شأنه يرفع من مستوى الاقتصاد المحلي والدخل القومي، وتعتبر هذه الأجهزة أحد ركائز سياسة التشغيل في خلق مناصب الشغل وهذه الأخيرة لازالت الشغل الشاغل لكثير من الدول سواء المتقدمة والنامية منها، وبالرغم من ذلك فان المؤسسات المصغرة وكغيرها من المؤسسات تعترضها جملة من العراقيل والصعوبات التي كانت بمثابة حاجز يقف أمام أهدافها والتي على رأسها خلق فرص عمل وكذا المحافظة على استمراريتها، إلا أن الدولة لم تقف مكتوفة الأيدي بحيث أجهزة دعمها ركزت على مبدأ المرافقة سواء من الناحية المادية وحتى من ناحية تقديم تسهيلات وتوجيهات للشباب الراغب في إنشاء مؤسسة مصغرة وهذا بتقديم امتيازات وإعفاءات ضريبية كما لانسى دور البنوك التجارية للمساهمة في عملية الدعم.

من خلال وضعنا لمجموعة من الفرضيات التي اعتمدها في دراستنا ، توصلنا الى اختبار مدى صحة هذه الفرضيات من عدمها كمايلي:

الفرضية الأولى : التي من خلالها حاولنا إعطاء نظرة عامة لسوق العمل وفهمه على المستوى الدولي ، ومن جهة أخرى سلطنا الضوء على سياسة التشغيل بالجزائر من خلال ذكر صور لأنواع هيئات التشغيل وكذا أجهزة الدعم الموضوعة لتحقيق غاية أسمى وهي دمج الشباب في عالم الشغل.

- الفرضية الثانية : معرفة قطاع المؤسسات المصغرة في الجزائر ومدى تطوره دون أن ننسى أهم العراقيل التي تواجهه خاصة من ناحية الجانب المالي، وهذا الأخير دفع الدولة إلى وضع أجهزة لتحقيق الدعم المالي لتلك المؤسسات المصغرة التي هي بصدد النشأة والمساهمة في خلق مناصب العمل الجديدة وبالتالي تساهم في رفع القيمة المضافة للاقتصاد المحلي والوطني .

- الفرضية الثالثة : ركزت الدولة على اتخاذ جملة من التدابير لخلق مؤسسات مصغرة كما سبق الذكر مدعومة من طرف أجهزتها وقد أخذنا ثلاث أجهزة وهي الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكذا الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وحتى نثبت مدى مساهمتها في سياسة التشغيل أخذنا عينة للدراسة ولاية تيارت من ناحية تحقيق مناصب الشغل ومدى تطور عدد المؤسسات المصغرة عبر الولاية.

1 - نتائج الدراسة: من خلال دراستنا لموضوع البحث من الناحية النظرية والتطبيقية تمكنا للوصول إلى النتائج على النحو التالي:

- إعطاء نظرة عامة لواقع سوق العمل وكذا التركيز على معايير سياسة التشغيل
- معرف ماهية المؤسسات المصغرة ومدى فعاليتها في سياسة التشغيل وخلق مناصب العمل عبر شتى القطاعات
- رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة إلا أن قطاع المؤسسات المصغرة لم يخلو من الصعوبات والعراقيل التي تجابهه.
- أوضحت الدراسة الميدانية لأجهزة الدعم عبر الولاية مدى تحقيقها لأهداف المؤسسات المصغرة ومدى مساهمتها في تشغيل شباب الولاية.

رغم ذلك نقول أن جهود الدولة لا تزال غير كافية لتحقيق النتائج المرضية في القضاء على البطالة وتوفير فرص العمل لكن من خلال ورقة بحثنا ارتأينا مايلي:

2 - الاقتراحات : بناء على النتائج المذكورة سالفا ،يمكن الوصول إلى أهم التوصيات

- يجب على الدولة توفير المناخ المناسب لقطاع المؤسسات المصغرة بما يتماشى مع طبيعة كل منطقة.
- تقليص من الوثائق الإدارية وتفعيل الرقابة في مختلف الإدارات لتجنب البيروقراطية.
- تطوير هيئات وأجهزة دعم المؤسسات المصغرة لتجنب تماطل إنشائها.
- محاولة الدمج بين الدراسة الجامعية وعالم الاقتصاد وفق تخصصات تجسد جدوى المشاريع الاقتصادية على أرض الواقع.
- تحفيز الشباب للحصول على شهادات من مراكز التكوين المهني ودمجهم في عالم الشغل.
- استغلال ثروات البلاد بعيدا عن قطاع المحروقات.
- تشجيع قطاعات تقليدية كادت أن تختفي وذلك من خلال إعطائها صبغة عصرية وذلك من خلال إدماج المرأة في سوق العمل نظرا لاهتمامها الكبير بالحرف التقليدية.
- حث الجهات المعنية بتقديم التسهيلات لهيئات الدعم من أجل وضع فروع لكل من وكالة دعم وتشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عبر بلديات الولاية كما هو معمول به لدى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.
- الاعتماد على الرقمنة والتكنولوجيا المتطورة عبر كافة الإدارات بحكم تقرب الإدارة من المواطن.
- مبادرة المؤسسات المصغرة في الاقتصاد المحلي خاصة عند مجابهة الأزمات خير دليل جائحة كورونا فكانت المبادرة في توفير مستلزمات الوقاية وفق الإمكانيات المحلية المتوفرة.
- بعث الثقة لأصحاب المؤسسات المصغرة مع الإدارة ومنحهم فرص جديدة إما مسح الديون للمؤسسات الفاشلة أو منحهم قرض جديد لسد الثغرات التي تواجههم.

في الأخير نسال الله التوفيق والسداد في انجاز هذا البحث، راجينا أن يستفيد منه كل طالب علم يحمل راية البحث والاطلاع.

قائمة المراجع

1 - المراجع باللغة العربية

أولاً: الكتب

1. أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي ، الدار العلمية للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2002 .
2. إسماعيل إبراهيم عبد الباقي ، إدارة البنوك التجارية ، دار غيداء للنشر ، عمان ، 2015.
3. بن اشنهو عبد اللطيف ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط -1980 1962-، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982.
4. مداني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل - التجربة الجزائرية -، دار حامد للنشر والتوزيع ، الجزائر ،
5. ناصر دادي عدون ، عبد الرحمان العايب ، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2010 .
6. صابر أحمد عبد الباقي ، القطاع غير الرسمي ، جامعة المنيا ، 2003.
7. عمر صخري ، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،

ثانياً: الأطروحات والمذكرات

8. دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية فرع: إقتصاد التنمية، جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان، 2012-2013
9. سعدية زايدي ، سياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم العمل ، جامعة باتنة ، باتنة ، 2019.
10. - زيتوني صابرين، الشراكة الاجنبية كاداة لتاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2017
11. بوجمعة كوسة ، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير، في تنمية الموارد البشرية ، جامعة خيضر ، بسكرة ، 2005.

12. بن جيمة عمر ، دور المؤسسات المصغرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار ، مذكرة ماجستير، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2011.
13. برجى شهرزاد ، اشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، مذكرة ماجستير ، تخصص مالية دولية، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان، 2012.
14. هرقون تفاحة ، سياسات دعم المؤسسات المصغرة وأثارها على التشغيل دراسة حالة ولاية تيارت ، مذكرة ماجستير ، في الاقتصاد تخصص لقتصاد تنمية ، جامعة وهران ، 2012.
15. يحي عبد القادر ، دور المؤسسات المصغرة والمتوسطة في امتصاص البطالة دراسة حالة تيارت ، مذكرة ماجستير في العلوم التجارية ، تخصص ادارة أعمال ، جامعة وهران ، 2012.
16. كحل راس ليندة ، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال 2000-2001 ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص بنوك ونقود ، جامعة الجزائر ، 2014.
17. عوفي عودة ، محددات الاجور وأثرها على العمالة في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، الشلف ، 2011.
18. سيف هشام صبح فخري ، الائتمان المصرفي ودور التوسع الائتماني في الأزمات المصرفية ، مذكرة ماجستير في العلوم المالية والمصرفية ، كلية الاقتصاد ، جامعة حلب ، 2009.
19. شباح رشيد ، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر ، مذكرة ماجستير تخصص تسيير المالية العامة ، جامعة تلمسان ، تلمسان ، 2012.
20. شوق فوزي ، التحليل النظري والكمي لظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990-2006) ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي ، 2009.
21. رابح قميحة، سياسات التشغيل في الجزائر في ظل البرامج التنموية، مع اقتراح نموذج 2001 – 2012 مذكرة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية حقوق وعلوم سياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012 – 2013 .
22. سليمة بن مبارك ، جازية أوقة ، دراسة تحليلية لسوق العمل في الجزائر ، دراسة حالة ولاية عين الدفلى للفترة 2004 – 2016 ، شهادة ماستر ، 2017.

23. رقية هدروق ، دور سياسة التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر ، شهادة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2016.
- 24 . لومي وردية زرواطي نورة ، تقديم دور المرافقة المقاولاتية في دعم وتنمية المؤسسات المصغرة والمتوسطة في الجزائر ، شهادة ماستر علوم اقتصادية تخصص ادارة اعمال ، جامعة الجليلي بونعامة ، خميس مليانة ، 2019.
25. شنافي فاطمة ، عقون جميلة ، دور المؤسسة المصغرة في تحقيق الادمج المهني لدى الشباب البطال ، شهادة ماستر في علم الاجتماع وتنظيم العمل ، جامعة أكلي محمد أولجاج ، البويرة ،
26. معاشو سميرة ، اليات التشغيل في الجزائر ، شهادة ماستر في الحقوق ، 2017.

ثالثا : الملتقيات والمؤتمرات

27. عوادي مصطفى ، إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، ورقة بحث ضمن الملتقى الوطني ليومي 06 و 07 ديسمبر 2017 ، جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي.
28. فاطمة الزهراء مولاي علي ، سوق العمل والموارد البشرية ، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في التنمية الموارد البشرية ليومي 13 و 14 لسنة 2011 ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة .
- 29 . الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء ، دراسة واقع المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر ، أغسطس 2016.
30. رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون ، الندوة الوطنية حول مخطط الانعاش الاقتصادي من اجل بناء اقتصاد جديد، ليومي 18 و 19 أوت 2020 ، قاعة المؤتمرات الدولية ، نادي الصنوبر ، الجزائر .

رابعا: المجالات والتقارير

1 – المجالات:

31. عالية المهدي ، ظاهرة البطالة الأزمة العلاج ، الموسوعة العربية من أجل التنمية المستدامة ، المجلد الرابع ، العدد الاول، بيروت ، 2007.

32. عبد الرحيم شيببي ، محمد شكوري ، سوق العمل في الجزائر أثر السياسة الاقتصادية التجمعية على معدلات البطالة ، مجلة التنمية الاقتصادية والسياسات الاقتصادية المجلد العاشر ، العدد الثاني 2008،
33. بوسميين أحمد ، الدور التنموي للاستثمار في المؤسسة المصغرة في الجزائر ، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 26 ، العدد الاول ، 2010.
34. مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر ، مجلة الباحث ، العدد العاشر، الجزائر، 2012. .
35. براش عماد الدين ، ياسر عبد الرحمان ، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الواقع والتحديات ، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة ، العدد الثالث ، 2018.

2- التقارير:

36. تقرير وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حول معطيات التشغيل والبطالة في الجزائر على الرابط. www.tess.gov.dz
37. اتفاق القرض رقم 4006 الموقع في 03 ماي 1996 ، واشنطن بين الجزائر والبنك الدولي للإنشاء والتسيير للتمويل ، مشروع دعم الشبكة الاجتماعية.
38. البنك الدولي، تقرير التنمية في العالم العربي، 1996.

خامسا:محاضرات

39. أمينة مخلفي ،محاضرات حول اقتصاد وتسيير المؤسسة ، جامعة قاصدي مرياح ، ورقة.
40. أسامة عبد الخالق الأنصاري ،الإدارة المالية ، كلية التجارة ،جامعة القاهرة .
41. محمد الشريف ،محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن ، الجزائر، 1994.
42. نبيل سوني ، مطبوعة دروس اقتصاد العمل ،جامعة محمد الصديق بن يحيى ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جيجل.

سادسا:النشريات

43. نشريات المعلومات الإحصائية الصادرة عن وزارة الصناعة والمناجم.

سابعا:القوانين والمراسيم التنفيذية

44. القانون رقم 01-18 مؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق 12 ديسمبر 2001، يتضمن قانون توجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق 12 ديسمبر 2001، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 77 .

45. القانون رقم 17-02 مؤرخ في 11 ربيع الثاني 1438 الموافق 10 يناير 2017، يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 02

46. المرسوم التنفيذي رقم 71-10 المؤرخ في 31/ جانفي 2010 يحدد كيفيات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 09 .

47. مرسوم تنفيذي رقم 11-103 مؤرخ في 06 مارس 2011، يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 14

48. مرسوم الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 09 م تنفيذي رقم 04-14 مؤرخ في 22 جانفي 2004 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 06 .

49. قرار مؤرخ في 3 رمضان 1438 الموافق 29 ماي 2017 ، يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 61.

50. مرسوم تنفيذي رقم 20-244 مؤرخ في 31 أوت 2020 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 52 .

ثامنا: الإدارات والهيئات

51. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية تيارت.

52. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فرع ولاية تيارت.

53. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فرع ولاية تيارت.

2 - المراجع باللغة الفرنسية:

54. BOUIRA Nora, Développement et perspectives des PME Algériennes, Mémoire de Magister en Management option : stratégie, école doctorale d'économie de management, Université d'Oran, 2013.

تاسعا: المواقع الالكترونية:

55. www.ansej.dz

56. www.angem.dz

57. www.cnac.dz

58. www.mdipi.gov.dz

الملاحق

الملحق رقم 01: الإعانات والامتيازات الممنوحة من طرف ANSEJ

وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

ANSEJ

الإعانات المالية و الامتيازات الجبائية الممنوحة في اطار جهاز الوكالة

يستفيد الشاب المستثمر من إعانات مالية و امتيازات جبائية أثناء مرحلة الانجاز، و تكون على شكل إعفاءات أثناء مرحلة إستغلال مشروعه.

تمنح هذه الامتيازات سواء أثناء مرحلة الانشاء أو مرحلة توسيع قدرات الانتاج.

الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة المصغرة في مرحلة التوسيع تخص فقط المساهمات الجديدة و تحدد الحصة النسبية بالمقارنة مع المساهمات الاجمالية.

الإعانات المالية

- القرض غير مكافئ.
- قرض غير مكافئ إضافي عند الحاجة بالنسبة للتمويل الثلاثي.
- التخفيض بنسبة 100% على معدل نسب الفوائد البنكية بالنسبة للتمويل الثلاثي.

الامتيازات الجبائية

تستفيد المؤسسة المصغرة من الامتيازات الجبائية التالية:

أ- في مرحلة إنجاز المشروع

- الإعفاء من رسم نقل الملكية بمقابل مالي على الإكتسابات العقارية في إطار إنشاء نشاط صناعي.
- الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للشركات .
- تطبيق نسبة مخفضة بـ 5 % فيما يخص الحقوق الجبركية للتجهيزات المستوردة والداخلية مباشرة في إنجاز الاستثمار.

ب- في مرحلة إستغلال المشروع

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات و البناءات الإضافية لمدة "3 سنوات ، 6 سنوات او 10 سنوات" حسب موقع المشروع ، ابتداء من تاريخ انجازها.
- اعفاء كامل ، لمدة " 3 سنوات ، 6 سنوات او 10 سنوات " حسب موقع المشروع ، ابتداء من تاريخ استغلالها من الضريبة الجزافية الوحيدة IFU أو الخضوع للنظام الضريبي الحقيقي حسب القوانين السارية المفعول.
- عند انتهاء فترة الاعفاء المذكورة في المطلة رقم 2 ، يمكن تمديدھا لسنتين (2) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (3) عمال على الاقل لمدة غير محددة.

70 % خلال السنة الأولى من الإخضاع الضريبي
50 % خلال السنة الثانية من الإخضاع الضريبي
25 % خلال السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي



www.ansej.dz

08 شارع لرزقي بن بوزيد العناصر - الجزائر
 الهاتف : 021.67.82.35/021.67.82.36
 الفاكس: 021.67.56.51/021.67.75.74

الملحق رقم 02 : صيغ تمويل وكالة ANSEJ

وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

ANSEJ

صيغ التمويل

للجهاز ثلاثة صيغ للتمويل

- صيغة التمويل الثلاثي.
- صيغة التمويل الثنائي.
- صيغة التمويل الذاتي .

انشاء مؤسسة مصغرة بتمويل الثلاثي:

التركيبة المالية

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

- 1 المساهمة الشخصية للشباب المستثمر،
- 2 قرض غير مكافئ تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب،
- 3 قرض بنكي بنسبة فائدة مخفضة 100 % لكل القطاعات والنشاطات ، يتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح اياها الشباب ذوي المشاريع.

الهيكل المالي للتمويل الثلاثي

المستوى 2

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
من 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج	28 %	02 %	70 %

المستوى 1

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
حتى 5.000.000 دج	29 %	01 %	70 %

انشاء مؤسسة مصغرة بتمويل الثنائي:

التركيبة المالية

في صيغة التمويل الثنائي تتشكل التركيبة المالية من:

- 1 المساهمة الشخصية للشباب المستثمر.
- 2 قرض غير مكافئ تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

الهيكل المالي للتمويل الثنائي

المستوى 2

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية
من 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج	28 %	72 %

المستوى 1

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية
حتى 5.000.000 دج	29 %	71 %

انشاء مؤسسة مصغرة بتمويل الذاتي:

قيمة الاستثمار	المساهمة الشخصية
حتى 10.000.000 دج	100 %



ملحق رقم 03 : مسار إنشاء مؤسسة لدى وكالة ANSEJ



مسار إنشاء مؤسسة مصغرة

التحسيس و الاعلام

حصول الشاب على كافة المعلومات الخاصة بالجهاز من مرافقة، تكوين، امتيازات، و فرص الإستثمار، و ذلك عن طريق حضور إحدى التظاهرات التي تنظمها الوكالة بصفة دورية أو عبر الإطلاع على البوابة الرقمية للوكالة أو التقرب المباشر من إحدى فروع و ملحقات الوكالة التي تغطي كافة التراب الوطني.

تكوين فكرة المشروع

إن فكرة المشروع يجب أن تكون نتيجة الدراسة و التقصي الناجع لفرص الإستثمار و كذا توافقها مع مؤهلاتكم (العلمية او المهنية) و قدراتكم على تجسيدها.

التسجيل عبر البوابة الإلكترونية

بعد تعيين المشروع المراد إنشائه و كذا العتاد الواجب إقتنائه، يمكن للشباب الدخول إلى الموقع الإلكتروني للوكالة قصد مباشرة عملية التسجيل الإلكتروني عبر إدراج كافة البيانات المتعلقة بشخصه، شركائه إن وجدوا و مؤسسته.

دراسة المشروع و مخطط الاعمال

بعد إتمام مرحلة التسجيل تبدأ مرحلة التعمق في دراسة المشروع و عملية انجاز مخطط الاعمال بعد دعوتكم من طرف الوكالة، بمعية الإطار المكلف بمرافقة مشروعكم من خلال جمع كل المعلومات اللازمة فيما يخص:

- العتاد المراد إقتنائه.
- مقر النشاط و لا سيما محيط المؤسسة المصغرة المراد انشاؤها.
- دراسة السوق.
- اختيار التقنيات.
- الموارد البشرية.
- الدراسة المالية.

تقديم المشروع امام لجنة انتقاء و اعتماد و تمويل المشاريع

خلال هذه المرحلة تقومون بعرض مشروعكم امام لجنة انتقاء و اعتماد و تمويل المشاريع، لدراسته و الفصل فيه سواء بالقبول او التأجيل او الرفض المعلن.

- . حالة القبول: ايداع ملفكم الاداري و المالي.
- . حالة التأجيل : عليكم برفع التحفظات الموضوعة من طرف اللجنة من اجل اعادة عرض المشروع مرة اخرى امام اللجنة.
- . حالة الرفض: يمكنكم تقديم طعن لدى الملحقة في غضون 15 يوما بعد الحصول على قرار رفض اللجنة.

الموافقة البنكية و الانشاء القانوني للمؤسسة المصغرة

1. يودع ملفكم لدى البنك فيما يخص التمويل الثلاثي من طرف ممثل الوكالة للحصول على الموافقة البنكية.
2. بعد الحصول على الموافقة البنكية، انتم ملزمون بالقيام بالإنشاء القانوني لمؤسستكم المصغرة.

تكوين الشاب المستثمر

قبل تمويل مشروعكم، يجب عليكم اتباع تكوين فيما يخص تقنيات تسيير المؤسسة المصغرة، الذي تتكفل به الوكالة داخليا عن طريق مكوثيها.

تمويل المشروع

بعد الانشاء القانوني للمؤسسة المصغرة و اتمام الاجراءات تقوم الوكالة بتمويل مشروعكم.

انجاز المشروع و الدخول في مرحلة الاستغلال

بعد تمويل المشروع من طرف الوكالة و اتباع كل الاجراءات المعمول بها بخصوص هذه المرحلة، يجب عليكم الحصول على العتاد و تركيبه لمباشرة النشاط.

الامر الذي كنت تنتظره قد تجسد، انت الان صاحب مؤسسة مصغرة

www.ansej.dz

الملحق رقم 04 : الامر بالدفع للشيك من طرف ANGEM

RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE
MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ NATIONALE, DE LA FAMILLE
ET DE LA COMMUNAUTÉ NATIONALE A L'ÉTRANGER
AGENCE NATIONALE DE GESTION DU MICRO CRÉDIT

Coordination de la wilaya de.....

ORDRE D'ENLÈVEMENT

Banque :

Agence :

Suite à la notification N° : de votre accord de financement à Monsieur
..... en date du,
relative à la demande de crédit se rapportant à de
..... et après levée de toute les
réserves, il vous est demandé d'établir le(s) chèque(s) à l'ordre des fournisseurs retenus.

Le oordinateur

الملحق رقم 05 : شهادة التأهيل والقبول للمشروع من طرف ANGEM

RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ NATIONALE, DE LA FAMILLE

ET DE LA COMMUNAUTÉ NATIONALE A L'ÉTRANGER

AGENCE NATIONALE DE GESTION DU MICRO CRÉDIT

Coordination de la wilaya de.....

N° :/D.E/...../200.

ATTESTATION D'ÉLIGIBILITÉ

Projet

Nom	:
Prénom	:
Identifiant	:

L'étude de votre demande de Micro Crédit relative à votre projet portant : (*désigner l'activité*).....

par la commission d'éligibilité en date du

a permis de donner un avis favorable.

La structure de votre financement se répartit comme suit :

- Apport personnel (1 %) :
- PNR (29 %) :
- Crédit bancaire (70%) :
- Soit un total de :
- Bonification du taux d'intérêt bancaire (100 %) :

Cette attestation d'éligibilité vous est délivrée pour faire valoir ce que de droit.

Fait à le

Le Coordinateur

الملحق رقم 07 : صيف تمويل وكالة ANGEM



الملحق رقم 08: مهام وكالة ANGEM



مهام الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

1

عقب التوصيات المقدمة خلال الملتقى الدولي المنعقد في ديسمبر 2002 حول موضوع "تجربة القرض المصغر في الجزائر" و الذي ضم عددا معتبرا من الخبراء في مجال التمويل المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04 - 14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، المصد.

الأهداف العامة:

- محاربة البطالة و الهشاشة في المناطق الحضرية و الريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي و المنزلي إضافة إلى الصناعات التقليدية و الحرف خاصة لدى فئة النسوة،
- استقرار سكان الأرياف في مناطقهم الأصلية بصد خلق نشاطات اقتصادية، ثقافية، منتجة للسلع والخدمات المذرة للمدايل،
- تنمية روح المقاومة عوضا عن الإتكالية التي تساعد الأفراد في اندماجهم الاجتماعي و إيجاد ضالته.

تشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر و الهشاشة و تتمثل مهامها الأساسية في:

- تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع و القانون المصمول بهما،
- دعم، نصح و مرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم،
- إبلاغ المستفيدين، ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز، بمختلف المساعدات التي سيحظون بها،
- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة،
- مساعدة المستفيدين، عند الحاجة، لدى المؤسسات و الهيئات المصنية بتنفيذ مشاريعهم.