الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أبي بكر بلقايد
تلمسان
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير

مذكرة تخرج

مقدمة للحصول على شهادة ماستر

في علوم التسيير

تخصص : تسيير عمومي

بعنوان

دور الدولة في دعم التشغيل
دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة – وكالة تلمسان –

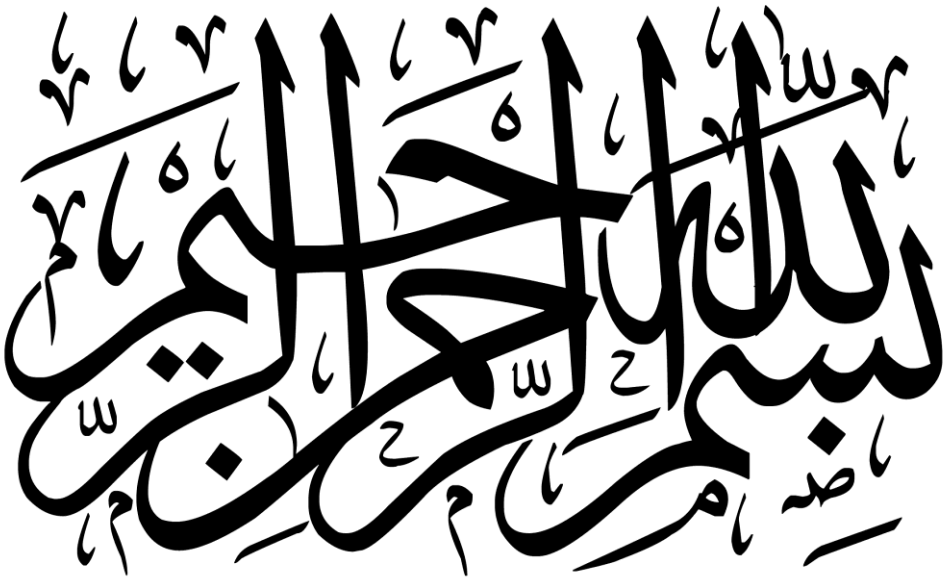
من إعداد الطالب : **تحت إشراف :**

بقدور عبد اللطيف **د. بن لدغم فتحي**

نوقشت علانية بتاريخ 14 جوان 2018 أمام لجنة المناقشة المكونة من :

السيد: بومدين حسين	**أستاذ محاضر**	**جامعة تلمسان**	**رئيسا**
السيد: بن لدغم فتحي	**أستاذ محاضر**	**جامعة تلمسان**	**مشرفا**
السيدة: براشد وفاء	**أستاذة محاضرة**	**جامعة تلمسان**	**ممتحنا**

السنة الجامعية
2018 – 2017


بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

إلى والديّا العزيزين "أبي العزيز و أمي الغالية "

إلى إخوتي ؛إلى الزوجة العزيزة ؛ إلى ابنتي رتاج حفظها الله .

إلى بنات أختي بشرى وأميرة حفظهما الله ؛

إلى أصدقائي و زملائي في العمل ؛

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي .

تشكرات

نحمد الله ونشكره على توفيقه ومنّه وكرمه ؛

إلى الدكتور بن لدغم فتحي مشرفي على إنجاز هذا العمل ؛

إلى أخي و صديقي بن عيسى إبراهيم الذي كان الحافز المعنوي و موجهي في إنجاز هذا العمل ؛

إلى من اعتبرتها أما ثانية، التي رافقتني طوال مشواري لانجاز هذه المذكرة، الغالية الغازي حليمة

كما أتقدم بالشكر إلى كل من ساعدني على انجاز هذا

العمل من قريب أو من بعيد .

ملخص :

في الجزائر يوجد العديد من وكالات الدعم و التمويل لحاملي المشاريع في مجال خلق المؤسسات و مناصب الشغل . فجهاز الدعم وإحداث النشاطات لصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 30-50 سنة ، يقوم بتمويل ومرافقة أصحاب المشاريع من أجل تعزيز اندماجهم. حيث تصف هذه الدراسة هذا النظام بأساليبه المساعدة والمرافقة لهذه المؤسسات.

و لقد أعطت هذه الدراسة صورة واضحة عن واقع التشغيل في الجزائر و كذا التحديات التي تواجهها و ما يمكن أن تقوم به المؤسسات المصغرة في هذا المجال .

فخلصت الدراسة على أن المؤسسات المصغرة لها ميزات تمكنها من تحقيق تنمية محلية ، اقتصاديةو اجتماعية من خلال خلق مناصب شغل إضافة إلى توفير سلع منتجة وخدمات تغطي الحاجيات المحلية في مختلف القطاعات .

إلا أن عوامل نجاح المؤسسات المصغرة يستلزم المرافقة والمتابعة من طرف هيئات الدعم و التمويل المستحدثة من طرف الدولة ، الممثلة في دراستي هذه بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان حيث بينت الإحصائيات الميدانية لـ 15 مؤسسة ممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بإمكانها خلق مناصب شغل معتبرة .

الكلمات المفتاحية : التشغيل ، البطالة ، المؤسسات المصغرة ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة -وكالة تلمسان-.

Résumé :

En Algérie, de nombreux organismes existent pour accompagner les porteurs de projets dans la création d'entreprise.

Le dispositif CNAC 30-50 ans, finance ces entrepreneurs et leur fournit un accompagnement assuré par des conseillers animateurs jusqu'après trois ans de la création de leur entreprise afin de favoriser leur insertion.Cette étude décrit ce dispositif avec ses modalités d'aides et accompagnement pour ces entreprises.

Cette étude a donné une image claire de la réalité opérationnelle en Algérie ainsi que des défis auxquels elle est confrontée et de ce que peuvent faire les petites institutions dans ce domaine.

L'étude a révélé que les micro-entreprises ont l'avantage de réaliser le développement local, économique et social en créant des emplois et en fournissant des biens et services productifs couvrant les besoins locaux dans divers secteurs.

Cependant, le succès des facteurs mini-institutionnels doivent être accompagnées d'et le suivi par les organismes de soutien et de financement mis au point par l'Etat, représenté dans mon étude de cette agence de chômage Caisse nationale d'assurance Tlemcen où les statistiques sur le terrain indiqués pour 15 établissements financés par le Fonds national d'assurance pour le chômage peut créer des postes Un travail important (qu'il peut créer des positions significatives).

Mots-clés : Emploi , Chômage, Micro entreprises, Caisse nationale d'assurance chômage - Agence Tlemcen.

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تطور سوق العمل في الجزائر من 2013 إلى 2015	18
02	توزيع التشغيلات المنشأة من إطار جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي	19
03	تطور نسب التشغيل والبطالة خلال السنوات 2013الى 2015	19
04	مؤشرات عامة حول التشغيل و البطالة في الجزائر	20
05	مستويات التمويل للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-	30
06	ملخص لأنماط التمويل للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر-ANGEM -	32
07	نسب التمويل الثلاثي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة–CNAC-	33
08	نسب التمويل الثنائي الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب -ANSEJ–	35
09	نسب التمويل الثلاثي الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب -ANSEJ–	35
10	عدد الملفات المودعة حسب قطاع النشاط من 2004الى غاية ماي2018	61
11	عدد الملفات التي عرضت وتم قبول تمويلها من طرف لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل حسب قطاع النشاط من2004الى غاية ماي2018	63
12	عدد المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط 2004الى غاية ماي2018	64
13	عدد مناصب الشغل المحتملة حسب قطاع النشاط 2004الى غاية ماي2018	66
14	يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 01	68
15	يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 02	69
16	يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 03	70
17	يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 04	71
18	يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 05	72
19	يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 06	73
20	يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 07	74
21	يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 08	75
22	يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 09	76
23	يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 10	77
24	يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 11	78
25	يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 12	79
26	يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 13	80
27	يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 14	81
28	يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 15	82

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	منحنى يبين عدد الملفات المودعة حسب السنوات من2004الى غاية ماي2018	62
02	عدد الملفات المودعة حسب قطاع النشاط من2004الى غاية ماي2018	63
03	عدد الملفات التي عرضت وتم قبول تمويلها من طرف لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل حسب قطاع النشاط من2004الى غاية ماي2018	64
04	عدد المشاريع الممولة لسنوات 2005الى غاية ماي2018	65
05	عدد المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط 2005الى غاية ماي2018	65
06	عدد مناصب الشغل المحتملة حسب قطاع النشاط 2004الى غاية ماي2018	67

الفهرس:

العنـــــوان	رقم الصفحة
البسملة	أ – ي
إهداء	
تشكرات	
ملخص	
الجداول قائمة	
قائمة الأشكال	
الفهرس	
المقدمة العامة	4-1
الفصل الأول : واقع التشغيل في الجزائر ودور آليات التمويل في دعم المؤسسات المصغرة	5
مقدمة الفصل الأول	6
المبحث الأول :واقع التشغيل في الجزائر	7
المطلب الأول :ماهية سياسة التشغيل	7
الفرع الأول : تعريف سياسة التشغيل	7
الفرع الثاني:الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل	8
1- البعد الاجتماعي	8
2- البعد الاقتصادي	8
3- البعد التنظيمي و الهيكلي	8
الفرع الثالث : أطر سياسة التشغيل	8
المطلب الثاني : تجربة الجزائر في ترقية سياسة التشغيل	10
فرع الأول: نبذة على التطور التاريخي للتشغيل في الجزائر	10
1-مرحلة ما بعد الاستقلال و تمتد من سنة 1962 إلى 1965	10
2 -مرحلة البناء و تمتد من 1965 إلى1978	10
3 -مرحلة 1979 -1989	10
4 -مرحلة العشرية السوداء	10
5-مرحلة ما بعد العشرية السوداء 1999	11
6- مرحلة سياسة التقشف	11
فرع الثاني : تحديات و معوقات سياسة التشغيل	11
المطلب الثالث : البطالة و أثارها في الاقتصاد	12

الفرع الأول : مفاهيم عامة حول البطالة	12
1- تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل	12
2- تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء	12
الفرع الثاني :أنواع البطالة	12
1- التقسيم التقليدي	13
أ- البطالة الدورية	13
ب-البطالة الاحتكاكية	13
ج- البطالة الهيكلية	13
2- أنواع أخرى من البطالة	13
أ- البطالة المقنعة	13
ب-البطالة السافرة	14
ج- البطالة الموسمية	14
د-البطالة الاختيارية	14
هـ- البطالة المتبقية	14
و- بطالة الفقر	15
الفرع الثالث : أسباب البطالة	15
1-الأسباب الاقتصادية	15
أ- في الدول المتقدمة	15
ب-في الدول النامية	15
2- الأسباب الاجتماعية	16
3- الأسباب السياسية	16
الفرع الرابع : آثار البطالة	16
1-الآثار الاقتصادية	16
2-الآثار الاجتماعية	17
3-الآثار السياسية	17
فرع الخامس : مؤشرات عامة حول التشغيل و البطالة في الجزائر	18
المبحث الثاني : المؤسسات المصغرة كأداة لدعم التشغيل في الجزائر	21
المطلب الأول: مفاهيم عامة حول المؤسسات	21
الفرع الأول: المؤسسة الاقتصادية	21
1- المؤسسة المتوسطة	21
2- المؤسسة الصغيرة	21
الفرع الثاني: المؤسسة المصغرة كأداة فعالة في دعم التشغيل	21

اولا : تعريفها	21
ثانيا : أهدافها	22
ثالثا : خصائصها	22
رابعا : نقاط القوة	24
خامسا : دورها	25
سادسا : أهميتها	26
المطلب الثاني : آليات دعم و تمويل المؤسسات المصغرة	27
الفرع الأول: ماهية التمويل	27
الفرع الثاني : مصادر التمويل	28
1 – قروض الاستغلال	28
2–قروض الاستثمار	28
3– –القروض الايجارية	29
الفرع الثالث : وكالات الدعم و التمويل	29
أولا– الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار – ANDI–	29
ثانيا– الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر–ANGEM–	30
ثالثا : الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة –CNAC–	32
رابعا : الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب –ANSEJ–	34
خاتمة الفصل الأول	37
الفصل الثاني : الدارسات السابقة	**38**
مقدمة الفصل الثاني	39
الدراسة الأولى: قام بها الباحث "دحماني محمد ادر يوش" سنة 2013	40
الدراسة الثانية: قام بها الباحث "شلالي فارس " سنة 2005	41
الدراسة الثالثة : قام بها الباحثة "بن فايزة نوال " سنة 2009	42
الدراسةالرابعة: قام بها الباحثة "هرقون تفاحة " سنة 2012	43
الدراسة الخامسة : قام بها الطالبة "ليندة كحل الراس "" سنة 2014	44
الدراسة السادسة : قام بها الطالبة "قنيدرة سمية """ سنة 2010	45
الدراسة السابعة: قامت بها " د.بوزار صفية " سنة 2014	46
الدراسة الثامنة: قام بها الطالب "زكرياء مسعودي " 2012	47
الدراسة التاسعة: قام بها قام بها " د.مولاي لخضر عبد الرزاق "" سنة2012	48
خاتمة الفصل	49
الفصل الثالث: دراسة ميدانية لـ 15 مؤسسة ممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة – وكالة تلمسان –	50

مقدمة الفصل الثالث	51
المبحث الأول :ماهية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان وإحصائيات عامة حول جهاز خلق المؤسسات المصغرة 30-50سنة.	52
المطلب الأول:ماهية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان	52
الفرع الأول : تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان	52
الفرع الثاني : مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان	52
1- تعويض البطالة	52
2-الإجراءات الاحتياطية	52
3-دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة	53
4- جهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات لصالح البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة:	53
5- جهاز تشجيع و دعم ترقية الشغل	53
الفرع الثالث : أساليب التمويل	54
الفرع الرابع : الامتيازات الجبائية les avantage fiscaux	55
1- في مرحلة الإنجاز	55
2- في مرحلة استغلال المشروع	55
الفرع الخامس : المراحل التي يمر بها ملف المستثمر البطال من البداية إلى غاية تمويل المؤسسة المصغرة	56
المرحلة الأولى: ايداع الملف	56
المرحلة الثانية: نضج الفكرة و إعداد المشروع	57
المرحلة الثالثة: دراسة المشروع من طرف لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل (ل.إ.إ.ت)	57
المرحلة الرابعة: "تكوين البطالين ذوي المشاريع"	58
المرحلة الخامسة:"إيداع الملف لدى البنك"	58
المرحلة السادسة: " إنجاز المشروع"	60
المرحلة السابعة: ‘‘انطلاق النشاط و استغلاله	60
المطلب الثاني: إحصائيات عامة حول جهاز خلق مؤسسة مصغرة 30-50سنة	61
المبحث الثاني : دراسة حالة 15 مؤسسة ممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان .	82-68
خاتمة الفصل الثالث	83
الخاتمة العامة	**86-85**
المراجع	**90-88**

مقدمة عامة

المقدمة :

لقد عرف سوق العمل اهتماما كبيرا منذ القدم من طرف علماء الاقتصاد و منظري الفكر الاقتصادي .كما تعمقت الدراسات والأبحاث في الدول المتقدمة في هذا المجال لمحاولة إيجاد توازن في هذه السوق (محاولة التخفيض من البطالة) و الذي يعتبر حالة استثنائية حسب النظريات الاقتصادية .

تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير والآليات التي تعتمدها الدولة في سبيل استحداث مناصب عمل بمختلف أنماطها خلال فترة زمنية محددة . وتمثل هذه السياسة في الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة ، إذ أن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة . لذلك فإن معالجة إشكالية التشغيل تقتضي من جهة تحليل احتياجات سوق العمل أي جانب العرض و من جهة اخرى تحليل قضية البطالة أسبابها و بنيتها وهو ما يمثل جانب الطلب .

لقد باتت سياسة التشغيل في الجزائر تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية و يرجع ذلك بالأساس إلى ارتفاع مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق ارتفاع نمو العرض وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة مع ما يرافق ذلك من آفات وضغوطات اجتماعية قد تهدد الاستقرار الاجتماعي فضلا عما ينتج عن البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي ، ومواجهة لهذا الوضع تم اعتماد مجموعة من الإجراءات و تسطير عدد من الآليات خاصة في الفترة " 1990-2017"و التي تشكل في مجملها سياسات دعم التشغيل.

إشكالية الدراسة:

تكمن الإشكالية الأساسية في :

- إلى أي مدى يمكن للدولة أن تساهم في دعم تشغيل الشباب في الجزائر عن طريق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC-وكالة تلمسان – دراسة حالة 15 مؤسسة مصغرة.

الفرضيات .

– الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة – وكالة تلمسان– وفق إلى حد كبير في خلق مناصب شغل دائمة .

مبررات الدراسة و أسباب اختيار الموضوع :

دوافع ذاتية : بحكم وظيفتي كمكلف بالدراسات التقنية بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تلمسان ، و إلمامي بجميع مراحل خلق المؤسسات المصغرة بالتنسيق مع مختلف الهيئات المالية العمومية (البنوك) ومن جهة أخرى تجربتي الميدانية التي مكنتني من معرفة انشغالات و تطلعات المواطن .

دوافع موضوعية:

- التطرق لهذا الموضوع من شأنه ان يزيل الكثير من الغموض حول مراحل كيفية تمويل المؤسسات المصغرة عن طريق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC.
- هذا الصندوق يمس فئة عمرية مهمة من الشباب (30 – 50 سنة).

الصعوبات العلمية في معالجة الموضوع :

لعل أهم الصعوبات التي واجهتنا في معالجة موضوعنا هذا هي المنهج المتبع في الموضوع الذي نراه مختلفا في مراحله في المناهج المعتمدة في الدراسات السابقة التي عالجت موضوع التشغيل ،كما تلقيت صعوبة في البحث عن المراجع نظرا لنقص الكتب الخاصة بالتشغيل و موضوع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، مما جعلنا نعتمد اكثر على مواقع الانترنيت الرسمية و المقالات و المذكرات و النصوص القانونية للإلمام بجوانب الموضوع .

أهداف الدراسة و أهميتها :

تظهر اهمية البحث في كونه يعالج مكانة مهمة و متميزة و هو ما مدى اسهام الدولة في دعم تشغيل الشباب عن طريق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية الاخيرة . كما تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- واقع التشغيل في الجزائر .
- اهمية المؤسسات المصغرة في خلق مناصب شغل.
- إبراز دور أجهزة الدعم و التمويل (ANSEJ–ANGEM–ANDI) مع التركيز على الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC .

4- التطرق إلى الدراسات السابقة التي عالجت موضوع التشغيل ، المؤسسات المصغرة، أجهز الدعم و التمويل (CNAC -ANSEJ – ANGEM-ANDI)

5 – التطرق في الفصل التطبيقي الى دراسة حالة 15مؤسسة ممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان و استنباط التحديات و التطلعات التي تواجهها.

– حدود الدراسة:

من خلال معالجتنا لإشكالية هذا البحث تطرقنا لدراسة التشغيل بصفة عامة ثم ركزنا بالتفصيل و بالمراحل إلى دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تمويل المؤسسات المصغرة ، كما قمنا باختيار و كالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة – تلمسان – كعينة للدراسة ، و 15 مؤسسة مصغرة ممولة بهذا الصندوق . إما زمنيا : فالمعلومات و الإحصائيات المعتمد عليها في هذه الدراسة هي حديثة تعكس مدى تطور هذه المؤسسات المصغرة التي قمنا بمعاينتها .

– المنهج المتبع في البحث :

ومن أجل دراسة إشكالية موضوع البحث ومحاولة منا لاختبار صحة الفرضية المقدمة ، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لدراسة التشغيل في الجزائر ثم آليات الدعم و التمويل للمؤسسات المصغرة بالاعتماد على مصادر رسمية من الوزارة الوصية و بعض المراجع ذات الصلة إضافة إلى التطرق للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث و التي تحصلنا عليها من المذكرات المنشورة على مستوى مكتبة الكلية و المكتبة المركزية لجامعة تلمسان ، أما ميدانيا تمكنا من الاتصال المباشر بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC وكالة تلمسان وكذا التوجه الميداني إلى المقرات الاجتماعية للمؤسسات المصغرة الممولة من طرف هذه الأخيرة حتى نتمكن من الحصول على معلومات أكثر دقة وواقعية.

– هيكل البحث :

في هذا الايطار العام من القضايا و التساؤلات و من أجل الإلمام بمختلف الجوانب جاء عنوان هذه المذكرة " دور الدولة في دعم التشغيل دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC – وكالة تلمسان – " حيث ارتأينا تقسيم موضوع البحث إلى ثلاثةفصول :

– الفصل الأول : يتضمن هذا الفصل واقع التشغيل في الجزائر مع التطرق إلى المؤسسات المصغرة وطرق تمويلها بالاعتماد على آليات الدعم و التمويل.

- الفصل الثاني : يتناول هذا الفصل الدراسات السابقة التي تطرقت الى موضوع دور الدولة في دعم التشغيل من خلال إعطاء ملخص عن وجهة نظر كل طالب أو طالبة في مذكرة البحث وصولا إلى ما سأحاول الوصول إليه في دراستي هذه .
- الفصل الثالث : سنخص بالدراسة التطبيقية في هذا الفصل إلى دراسة 15 مؤسسة ممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان كعينة تمثل واقع المؤسسات المصغرة .

الفصل الأول

واقع التشغيل في الجزائر ودور آليات التمويل في دعم المؤسسات المصغرة

الفصل الأول ـــــــ واقع التشغيل في الجزائر ودور آليات التمويل في دعم المؤسسات المصغرة

مقدمة الفصل

يعتبر الاهتمام بقضايا التشغيل و تكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر، الأمر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة و وضع هياكل قوية و متخصصة و انتهاج استراتيجيات اقتصادية رشيدة تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة .حيث اتسم سوق الشغل بالجزائر مرذ التسعينيات بارتفاع كبير في نسب البطالة ، مما أدى إلى ظهور اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث انخفضت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل ، و من أجل مواجهة ظاهرة البطالة كان لزامًا على الدولة انتهاج سياسة واضحة للتقليل من معدلات البطالة منذ أواخر سنة 1999، حيث تم اعتماد عدّة برامج و آليات للدعم ساهمت في خلق مؤسسات مصغرة أي خلق مناصب شغل لمحاربة ظاهرة البطالة ، وعليه قمنا بتقسيم الفصل إلى مبحثين .

المبحث الأول : واقع التشغيل في الجزائر.

المبحث الثاني : المؤسسات المصغرة كأداة لدعم التشغيل في الجزائر.

الفصل الأول ـــــــ واقع التشغيل في الجزائر ودور آليات التمويل في دعم المؤسسات المصغرة

المبحث الأول :واقع التشغيل في الجزائر

المطلب الأول :ماهية سياسة التشغيل

يكتسي الشغل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في كل دول العالم من خلال محاربة البطالة والتوجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج . و الجزائر تمتلك ثروة شبابية هامة إلا أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة و التي مست مختلف فئات المجتمع بما فيها الشباب الجامعي ، مما أدى بالدولة الجزائرية إلى إتباع سياسات للتشغيل هادفة و من أجل الإلمام بموضوع سياسة التشغيل ارتأينا في هذا المبحث أن نعرج على مفهوم سياسة التشغيل من خلال أبعادها الرئيسية و من ثم التطرق للأطر القانونية و التنظيمية لسياسة التشغيل.

الفرع الأول : تعريف سياسة التشغيل

تحظى قضايا التشغيل بأهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية ولا يقتصر هذا الاهتمام على المستوى المحلي بل يمتد إلى المستوى الدولي ، بحيث اتخذ هذا الاهتمام مجالا أوسع يرتبط بمفهوم التنمية الاقتصادية ، ومن صور ذلك : الاهتمام بضمان العمل لكل شخص يرغب فيه ، بحيث يكون هذا العمل منتجا ويتم اختياره بحرية تامة مع الاهتمام أيضا باكتساب المؤهلات الضرورية التي يمكن الاستفادة منها في مجالات العمل بحيث يشغل العامل الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته. والتشغيل يعني " تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية "وقد عرفت الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بمنظور واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في النمو الاقتصادي وعلى العمل لكل شخص راغب فيه أن يكون العمل منتجا و أن يختار هذا العمل بحرية وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات[1]. وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل:" في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان ولكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج". وتشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية والتي موضوعها سوق الشغل وتؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الآخر على العرض ،كما يكون التأثير على الجهتين معا. لقد اتخذت سياسات التشغيل بعدين رئيسين يقتصر البعد الأول منها على مجالات إيجاد فرص العمل التي يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل أو سوق العمل أو غيرها من الجهات.أما البعد الأخر فيمتد إلى إدارة أسواق العمل و أطرافها الفعالة وإيجاد العمل

[1]- مولاي لخضر عبد الرزاق ، مقالة تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر2000-2011 ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة – الجزائر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ص01.

اللائق من حيث التقنية و التشغيل الملائم من زاوية التعليم و التدريب وكذلك توفير ظروف العمل المناسبة ، والاهتمام بالأجور ، وتحسين الإنتاجية عن طريق سياسات الحوافز ، و الاهتمام بمعالجة الفوارق بين العرض و الطلب بالكم و النوع و الزمان و المكان جنبا إلى جنب مع الاهتمام بالعمالة الوافدة [1].

الفرع الثاني : الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل:

يمكننا القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب ، منها ما هو اجتماعي، و منها ما هو اقتصادي ، و ما يتعلق بالجانب التنظيمي و الهيكلي، و ما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

1– البعد الاجتماعي : يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب ، و العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، و إبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس و التهميش و الإقصاء.[2]

2– البعد الاقتصادي :يرتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية،أي رأس المال البشري و يقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات و قطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية و اجتماعية مستدامة للبلاد،و تطوير أنماط الإنتاج ، و تحسين النوعية و المر دودية و منافسة المنتوج الأجنبي، وربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور[3].

3– البعد التنظيمي و الهيكلي :يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية ، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها، و التي تبدأ من المستوى المكاني المحلي،أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى [4].

الفرع الثالث: أطر سياسة التشغيل

إن تعدد أبعاد و أهداف سياسة التشغيل في الجزائر، اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية و التنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا. فبالنسبة للإطار القانوني و التنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية و التنظيمية التي تم

---

[1]- عبد القادر زياني،الشركات المتعددة الجنسيات و أثرها على التشغيل،http://algerranespert.maktooblog.com/date/2010/12 19:40-2018/03/10

[2]– أهمية سليمان،السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر،ملتقى علمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع،جامعة الطاهر مولاي،سعيدة، 26و27 افريل2009،ص3و4.

[3]– المرجع نفسه.

[4]– ماجدة أبو زنط و عثمان غنيم،التنمية المستدامة–دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى–،مجلة المنارة، المجلد 12 ،العدد الأول، 2006 ،ص 166.

وضعها و إصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل و محاربة البطالة ، إلا أنه يمكن أن نتطرق إلى بعضها فعلى سبيل المثال القانون المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل الذي نص في مادته الثالثة على أن "تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل[1] ، لاسيما في مجال:

-المحافظة على التشغيل و ترقيته .

-الدراسات الإستشرافية المتعلقة بالتشغيل .

-المقاييس القانونية و التقنية لتأطير التشغيل و مراقبته .

-أدوات تحليل و تقييم سياسة التشغيل .

-أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل و تطوره و القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل[2] ، الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه ، و التي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة و مختلف أشكال المساعدة و المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها [3] ، التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل و رصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال:

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطورها و ضمان ذلك .

- تطوير الأدوات و الآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل و تقسيمها .

- تشجيع الحركية الجغرافية و المهنية لطالبي العمل، و المشاركة مع المؤسسات و الهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكييف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة

- المشاركة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة و الجماعات المحلية، و كل مؤسسة معنية و إعلامها بتسيير البرامج المذكورة و إنجازها.

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

- تطوير مناهج تسيير سوق العمل، و أدوات التدخل على عرض و طلب العمل وتقسيمها .

---

[1]- القانون 04-19 المؤرخ في 25ديسمبر 2004 ،ج.ر،العدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004.

[2]- القانون 06-21 المؤرخ في 11ديسمبر 2006 ،ج.ر،العدد 80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006.

[3]- المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فيفري2006 ،ج.ر،العدد 09 الصادرة في 19 افريل 2006.

– متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع و التنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، و تنظيم بطاقية الوطنية للعمال الأجانب و تسييرها. و المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني[1]، الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين،إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين، و تشغيل و توظيف.إلى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و تلك المتعلقة ببعض الهيئات و الأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، و هيئات التنصيب الخاصة.[2]

المطلب الثاني : تجربة الجزائر في ترقية سياسة التشغيل :

فرع الأول: نبذة على التطور التاريخي للتشغيل في الجزائر.

مرت سياسة التشغيل في الجزائر بعدة مراحل يمكن إيجازها فيما يلي:

1– مرحلة ما بعد الاستقلال و تمتد من سنة 1962 إلى 1965 وتتميز هذه المرحلة بهجرة الإطارات الفرنسية التي ترك ثغرة كبيرة نظرا للعدد الجد محدود من الإطارات الجزائرية المتوفرة نظرا للامية التي كانت متفشية وسط الجزائريين في مرحلة الاستعمار مما أدى إلى احتلال أشخاص محدودي أو معدومي التعليم للمناصب الحساسة و هذا ما اثر كثيرا على الدولة الجزائرية فيما بعد و تمتاز هده المرحلة بالاستعانة بإطارات أجنبية خاصة من المشرق العربي.

2 – مرحلة البناء و تمتد من 1965 إلى1978 تتميز بإنشاء الكثير من المدارس و المعاهد و الجامعات وكذا بناء المصانع رغم الأخطاء التي ارتكبت إلا أنها مرحلة تتميز بارتفاع مستوى الإطارات بالنسبة للمرحلة السابقة و فتح ألاف مناصب الشغل في ظل الثورة الاشتراكية فتقلصت البطالة إلى حد كبيرو لم يعد يوجد مشكلة بطالة بالمعنى الحقيقي.

3 – مرحلة 1979 –1989و تتميز بإدخال النموذج الاستهلاكي الذي حافظ على قدر معين من المرحلة السابقة و الاستمرار في المخططات الخماسية و اعتماد التخطيط المركزي للدولة رغم مروره بعدة أزمات كانخفاض أسعار البترول و ندرة السلع ولم تطرح في هذه مشكلة بطالة حقيقية خاصة بالنسبة للإطارات التي بدأت الجزائر تحقق فيها الاكتفاء الذاتي

4 – مرحلة العشرية السوداء و هي أسوء مرحلة مرت بها الجزائر و هي أحدى نتائج الأخطاء التي حصلت في المرحلة الأولى و تتميز

[1]– المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 افريل2008 ،ج.ر،العدد 22 الصادرة في 30 افريل 2008.

[2]– المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 24 افريل2007 ، ،الذي يضبط شروط و كيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه ج.ر،العدد 28 الصادرة في 02 ماي 2007.

بعدم الاستقرار الأمني و إغلاق الكثير من المصانع مما أدى إلى أزمة اجتماعية خانقة و أيضاإلى ظاهرة جديدة وهي البطالة عند الجامعيين و الإطارات مما أدى هجرة الكثير من الأدمغة إلى الخارج.

5 – مرحلة ما بعد العشرية السوداء 1999-2008 تتميز هذه المرحلة باستمرار مشكلة البطالة و إن كان بحدة اقل و فتح باب الاستثمار للخواص المحليين و الأجانب مما أدى امتصاص جزء من البطالة و كذا سياسة منح القروض لشباب و التي تميزت بمشكلة البيروقراطية و المحسوبية لكنها ساهمت في امتصاص جزء من البطالة.

6- مرحلة سياسة التقشف : تمتد هذه الفترة من سنة 2015 إلى سنة 2017 تميزت هذه المرحلة بانخفاض أسعار البترول باعتباره المصدر الأساسي لتمويل الميزانية العامة و مع هذا الانخفاض تقلص معه تمويل اغلب المشاريع الاستثمارية و الاكتفاء بالمشاريع المنتجة، بالإضافة إلى الاتجاه نحو تشجيع الاستثمارات و المشاريع الفلاحية ، كما نلاحظ خلال سنة 2018 ارتفاع طفيف في أسعار البترول، في انتظار فتح باب الاستثمار نحو قطاعات أخرى .

الفرع الثاني : تحديات و معوقات سياسة التشغيل

إن حجم المعوقات و التحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر لاسيما في مجال تشغيل الشباب هي كبيرة و معقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع و يمكننا حصر التحديات في النقاط التالية: [1]

– عجز في اليد العاملة المؤهلة، و عدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب .

– عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل .

– وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل .

– عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل .

– انعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي و الذي يشكل عائقا أمام الاستثمار .

– ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات و صعوبة الحصول على القروض البنكية .

– ترجيح النشاط التجاري(الذي لا يُنشئ مناصب شغل كثيرة)على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.

– ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب و ضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.

[1]– سرير عبد الله رابح،سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة،ملتقى سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية،جامعة محمد خيضر،بسكرة،يومي 13-14افريل2011 ، ص13.

– عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.

المطلب الثالث : البطالة و أثارها في الاقتصاد :

الفرع الأول : مفاهيم عامة حول البطالة .

1– تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل [1] :

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 13 و 29 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية :

–بدون عمل :أي الذين لا يعملون مقابل أجر .

–متاح للعمل :أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا .

– يبحث عن العمل :أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة زمنية للبحث على عمل مأجور.

2– تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء:

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية [2] :

– أن يكون في سن يسمح له بالعمل(بين 12 سنة و 31 سنة .)

– لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، و نشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا و لو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.

– أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل .

– أن يكون على استعداد تام للعمل و مؤهلا لذلك .

الفرع الثاني :أنواع البطالة

هناك أنواع متعددة من البطالة تختلف باختلاف طبيعة النظر إليها، من خلال الجنس أو العمر أو الحالة التعليمية أو المهنة .

[1] – Bureau international du travail , **lanomalisation international du travail**,(nouvelle série 53,Genève,1953) , pp48-49 .

[2]– L'office national des statistiques ,l'emploi et le chômage,(donnés statistiques,nr226,éditions ons),algerie,1995,p8.

1- التقسيم التقليدي:

يقسم الاقتصاديون البطالة إلى ثلاث أنواع رئيسية حسب العوامل التي ترتبط بها هي:

أ- البطالة الدورية:

و تحدث هذه البطالة في فترات الكساد التي يتعرض لها الاقتصاد بين فترة و أخرى .ذلك أن الاقتصاد في كل دول العالم تقريبا بتعاقب عليه فترات من الازدهار و الكساد تعاقبا دوريا .ففي فترة الازدهار يكون معدل البطالة منخفضا و في فترة الكساد يكون هذا المعدل مرتفعا. [1]

ب- البطالة الاحتكاكية:

هناك بعض الناس عاطلين عن العمل لكونهم لم يتمكنوا بصورة مؤقتة من العثور على عمل يلائم كفاءاتهم .ولكن عندهم خبرات عمل تجعلهم يتوقعون الحصول على عمل بسرعة، وربما يكونوا على معرفة بأن هناك عملا معينا سيتوفر قريبا و هم منتظروه، و يطلق هذا النوع من البطالة اصطلاح" البطالة الاحتكاكية "، و السبب في ظهور هذا النوع من البطالة ، هو أن الفرد في اثناء فترة الانتقال يقوم بتسجيل نفسه في مكاتب العمل بوصفه في حالة بطالة[2] .

ج- **البطالة الهيكلية:**

نسمي هذه البطالة بالهيكلية لأنها بحصول تغيير أساسي في الهيكل الصناعي، أي في البنية الصناعية و تظهر البطالة الهيكلية كنتيجة لبعض التغيرات الهيكلية في الاقتصاد الوطني كالتطور التكنولوجي فيجد العامل أن مهاراته لم تعد تتناسب مع فرص العمل المتاحة [3].

2- أنواع أخرى من البطالة:

يلاحظ وجود أنواع أخرى من البطالة مثل:

أ- البطالة المقنعة:

و هي حالة العمالة الناقصة كمًا أو نوعًا ، فالعمالة الناقصة كما هي حالة اشتغال الفرد أسبوعيا عددا من الساعات أقل من عدد الساعات الاعتيادي كما هو الحال في موظفي عدد من الدوائر الحكومية الذين لا يقضون في العمل الفعلي أكثر من أربع ساعات

[1]- أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي،الطبعة الأولى،الدار الدولية العلمية للنشر و التوزيع و دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2002 ،عمان ص101 .

[2]- ابراهيم طلعت ،البطالة و الجريمة ، دار الكتاب الحديث، 2009، الجزائر،ص119 -120.

[3]- البشير عبد الكريم،تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات،مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، الجزائر، 2004 ،ص125 .

يوميا، و العمالة الناقصة نوعا هي حالة اشتغال الفرد في عمل دون مستوى مؤهلاته و خبراته، كما هو حال كثير من خريجي الجامعات الذين يقبلون بأعمال متواضعة نسبيا مثل العمل على سيارات الأجرة و نحوه انتظارا لعمل أفضل[1].

ب-البطالة السافرة:

تعني وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل و لكنهم متعطلون و عاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل و قدرتهم عليه، و البطالة السافرة تظهر بشكل واضح في فائض العرض في سوق العمل مقارنا بالطلب عليه، خاصة و ان قطاعات الاستيعاب في سوق العمل

ج- البطالة الموسمية:

وهي مرتبطة بحالة الطقس، أو بمتغيرات موسمية في العرض، و هي صفة لبعض القطاعات الاقتصادية، وقد تختلف من دولة الى أخرى بسبب العادات و التقاليد و المناسبات، منها ما يحصل في نهاية كل عام دراسي، حيث يشكل الطلبة و خصوصا خريجي الجامعات، ضغطا على سوق العمل فينخفض العرض من الأيدي العاملة من الطلبة بعد بداية العام الدراسي .

د-البطالة الاختيارية:

تشمل هذه البطالة الأفراد القادرين على العمل إلا أنهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة،بالرغم من وجود وظائف شاغرة لهم مثل :الأغنياء الذين يعزفون عن قبول العمل في ظل الأجور المتاحة و بعض المتسولين،وكذلك الأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون منها على أجور عالية، غير أن هذا النوع من البطالة لا يدخل ضمن حساب قوة العمل في المجتمع .

هـ- البطالة المتبقية:

في جميع المجتمعات تقريبا، يوجد عنصر يوصف بالبطالة المتبقية و تتألف هذه البطالة من أفراد يصعب أو يتعذر استخدامهم بشكل دائم و ثابت، أنهم يجدون من العسير عليهم أن يتلاءموا أو يتكيفوا مع مستلزمات و المطالب التي توجبها طرق الإنتاج الحديثة، و ما يستدعيه العمل المنظم من الدقة و الإنظباط في السلوك .

[1]- احمد الأشقر، مرجع سبق ذكره ، ص10 .

و- بطالة الفقر:

هي تلك الناتجة بسبب النقص في التنمية، و الغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم و المستمر، و تسود هذه البطالة في الدول القليلة النمو و التي يسودها الركود و ضعف التنمية كما ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة الخارجية و لهذا تسمي هذه الدول"دول الإرسال "و الدول الموظفة لهذه العمالة" دول الاستقبال."

الفرع الثالث : أسباب البطالة:

تختلف أسباب البطالة و تتنوع بين أسباب اقتصادية و أخرى اجتماعية و أخرى سياسية و يمكننا تقسيمها على النحو التالي:

1- الأسباب الاقتصادية:

أ- في الدول المتقدمة:

-تشير الدراسات المتعلقة بالبطالة إنها بدأت تنشأ مع نشوء و نمو الصناعة و التقدم الصناعي،و قد ازدادت نسب البطالة مع ظهور الثورة العلمية و التكنولوجية.

-البحث عن العمالة الرخيصة ذات الإنتاجية العالية و هذا تم من قبل الشركات المتعددة الجنسيات التي اتسع نطاق نشاطها حتى عم أرجاء العالم كله بحثا عن عمالة رخيصة تؤدي ذات الغرض الذي تؤديه العمالة في البلدان الأم لهذه الصناعات ،مما أدى إلى تعطل الملايين من العمال في تلك البلدان و ارتفاع نسب البطالة فيها.

-بنية الاقتصاد الرأسمالي ذاته الباحث عن الربح الكثير بأقل عمالة ممكنة مما دفع كثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعيا أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الاستثماري[1] .

ب-في الدول النامية:

-انخفاض معدلات النمو الاقتصادي الناجمة عن فشل السياسات الاقتصادية .

-إحلال العمالة الوافدة محل العمالة المحلية .

-فشل نظم التعليم في إخراج أجيال متعلمة قادرة على تولي الوظائف .

- ازدياد الاعتماد على أسلوب كثافة رأس المال على حساب الأيدي العاملة .

[1]- هايل عبد المولى طشطوش،البطالة-المسببات و الآثار/رؤية اقتصادية إسلامية للعلاج،ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و التنمية المستدامة،المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011 ،ص4

-تفاقم المديونية الخارجية للدول النامية و التي دفعتها إلى سياسات التقشف .

-عدم نجاح القوانين المحفزة للاستثمار في توليد فرص عمل بالقدر الكافي.

2- الأسباب الاجتماعية:

-ارتفاع معدلات نمو السكان في كثير من الدول مما يحول دون قدرة الإقتصادات الوطنية على استيعاب الخريجين الجدد سنويا في سوق العمل.

-الثقافة الاجتماعية السائدة في كثير من الدول و التي تعيب على الفرد العمل في وظائف صعبة مما يخلق كم كبير من العاطلين عن العمل.

-تراجع معدلات هجرة الأيدي العاملة إلى الخارج مما يؤدي إلى تكدسها داخل الدولة و بالتالي عجز الاقتصاد المحلي عن استيعابها.

3- الأسباب السياسية:

-تلعب الظروف و الأحداث السياسية دورها في خلق البطالة نتيجة لتوقف عجلة النشاط الاقتصادي في كثير من القطاعات.

-عدم العدالة في منح الوظائف لمن يستحقها حيث يتولى الوظائف غير الاكفياء و يتعطل من هم أقدر و أكفاء على تولي الوظائف.

-استثمار الحكومات للأموال العامة في الأسواق المالية الخارجية مما يحرم البلد من مشروعات تخلق فرص عمل لأبناء الوطن .

-تمركز العمل في قطاع معين على حساب قطاع آخر .

-تباين التوزيع السكاني فاغلب السكان ينتمون جغرافيا إلى الشمال [1].

الفرع الرابع : آثار البطالة

إن للبطالة من الآثار الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي لا يمكن إهمالها فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض و المشكلات الاجتماعية في أي مجتمع ،كما أنها تمثل تهديدا واضحا على الاستقرار السياسي و الترابط الاجتماعي.

1-الآثار الاقتصادية:

-انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل ،من جراء تعطل إعداد من العاملين عن العمل و الإنتاج .

-ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لان الرواج لدى آي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفراده،و الإنتاج مرتبط بالعمل.

[1]-بن عزة محمد- شليل عبد اللطيف،**دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل و القضاء على البطالة في الجزائر**،ملتقى دولي:استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة،المسيلة 15-16نوفمبر2011 ،ص 02 .

-تكلفة إعالة العاطلين و تختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان و اختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل.

-خسارة الإنفاق على التعليم حيث إن التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقا غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل .

-انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخول الناجم عن البطالة .

2- الآثار الاجتماعية:

فالبطالة قد تقود بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم و أسرهم فوقت البطالة نفسه ربما يقود بعض الأشخاص لارتكاب الجرائم .

-البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيئ لدى العاطل و تخلق لديه جو نفسيا مضطربا .

-التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأسرية للقوة المتعطلة عن العمل و المتمثلة في الرعاية الصحية و التعليم و الإطعام و الإيواء .

-تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن و غير ذلك مما يترك آثار سيئة على الإناث و الذكور .

3-الآثار السياسية:

-تؤدي تداعيات البطالة نتيجة إلى تأثير الوضع السياسي و الأمني العام إلى تداعيات خطيرة و منها ما يتعلق بمبدأ

-الشفافية حيث إن انتشار البطالة يؤدي إلى اختفاء مفهوم الشفافية و النزاهة .

-البطالة من الممكن إن تؤدي إلى التطرف و الإرهاب .

-تؤدي بالشخص العاطل إلى ارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو .

-تؤدي البطالة إلى الهجرة الخارجية للبحث عن عمل

- ضعف الوحدة الوطنية و ضعف الشعور الوطني و الانتماء و اللامبالاة .

-اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار السياسي للدولة و تغيير الحكومات فيها

الفرع الخامس : مؤشرات عامة حول التشغيل و البطالة في الجزائر

الجدول رقم 01 :يمثل تطور سوق العمل في الجزائر من 2013 إلى 2015 .

التشغيل

تطور سوق العمل من 2013 إلى 2015

السنة	طلبات العمل المتاحة (في نهاية الفترة)[1]	عروض العمل المسلمة	توظيفات كلاسكية							توظيفات في إطار جهاز النشاطات المدمجة المهنية (ج.ن.م.م.)[5] (الإدماج)	المجموع العام
			توظيفات دائمة	توظيفات مؤقتة	مجموع التوظيفات الكلاسكية الوكالة الوطنية للتشغيل (و.و.ت.)	توظيفات مباشرة[6]	توظيفات الهيئات الخاصة لتنصيب العمل (ه.خ.ت.ع)[2]	توظيفات في إطار عقود العمل المدعم (ع.ع.م)[3]	مجموع التوظيفات المنجزة[4]		
2013	1 136 477	349 179	26 627	233 527	260 154	-	9 267	49 076	318 497	138 973	457 470
2014	1 198 088	400 734	25 202	279 181	304 383	3 892	10 822	47 262	366 359	113 417	479 776
2015	1 005 506	441 812	19 204	318 917	338 121	2 408	12 859	39 445	392 833	95 084	487 917

المصدر : وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي.

[1] **طلبات العمل المتاحة** = بدون عمل، طلبات إبتدائية + بدون عمل، سبق لهم العمل.

[2] **ه.خ.ت.ع.** = الهيئات الخاصة لتنصيب العمل.

[3] **ع.ع.م.** = توظيفات في إطار عقود العمل المدعم: يتعلق الأمر بالتوظيفات الخاضعة لقانون العمل الجاري، مع وجود دعم الدولة في أجور مناصب العمل.

[4] **مجموع التوظيفات المنجزة** = توظيفات (الوكالة الوطنية للتشغيل + المباشرة + الهيئات الخاصة لتنصيب العمل + عقود العمل المدعم).

[5] **ج.ن.م.م.** = جهاز النشاطات المدمجة المهنية.

[6] التعليمة رقم 1 من شهر فيفري 2014 للسيد الوزير الأول و المتعلقة بتسهيل إجراءات الوساطة في سوق العمل.

الجدول رقم 02:يمثل توزيع التشغيلات المنشأة من إطار جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي

توزيع التشغيلات المدمجة المنشأة في إطار جهاز نشاطات الإدماج الإجتماعي [1] (ج.ن.ا.ا)
حسب قطاع النشاط

قطاع النشاط	(ج.ن.ا.ا) سنة 2013		(ج.ن.ا.ا) سنة 2014		(ج.ن.ا.ا) سنة 2015	
	التوظيفات المنجزة	%	التوظيفات المنجزة	%	التوظيفات المنجزة	%
إدارة [2]	293 380	58,3	309 192[1]	60,3	308 446	58,9
فلاحة/ غابات	6 026	1,2	6 941	1,4	8 605	1,6
خدمات	64 035	12,7	64 341	12,5	65 492	12,5
التربية الوطنية	92 653	18,4	85 920	16,8	86 420	16,5
صناعة	3 266	0,6	4 498	0,9	4 573	0,9
العدل	1 014	0,2	1 130	0,2	2 239	0,4
الصحة	21 622	4,3	21 043	4,1	25 751	4,9
بناء و أشغال عمومية /	4 518	0,9	4 421	0,9	4 857	0,9
الجمعيات	13 818	2,7	13 088	2,6	13 062	2,5
الحرف اليدوية، الخاص	2 510	0,5	2 244	0,4	3 903	0,7
خلق مناصب شغل للإدماج ذكور/ سنويا	**502 842**	**100**	**512 818**	**100**	**523 348**	**100**
قروض مخصصة (ب 10^6 د.ج.)	**39 650,00**		**39 650,00**		**39 730,00**	

المصدر : وكالة التنمية الإجتماعية (و.ت.ا)

[1] **ج.ن.ا.ا : جهاز نشاطات الإدماج الإجتماعي** الذي تم إنشائه **بمرسوم تنفيذي رقم 12- 79 مؤرخ في 12 فيفري 2012** يعدل و يتمم **المرسوم التنفيذي رقم 09- 305 مؤرخ في 20 رمضان عام 1430 الموافق 10 سبتمبر 2009** يهدف إلى دمج الأشخاص في حالة هشاشة إجتماعية (لا سيما تلك الناجمة عن التسرب المدرسي) و البالغين من 18 الى أقل من 60 سنة، في مناصب عمل مؤقتة التي تم إنشاءها بواسطة أعمال أو خدمات ذوي منفعة عامة و إجتماعية بمبادرة من الجماعات المحلية و المصالح التقنية للقطاعات و كذا شركاء آخرين للتنمية المحلية (مؤسسات عمومية و خاصة، حرفيو القطاع الخاص، المؤسسات و الهيئات الناشطة في الميدان الإجتماعي و الخدمات)
تحدد مدة الإدماج بسنتين قابلة للتجديد مرتين و حدد التعويض بقيمة ستة آلاف (6000 دج) / شهريا.
يمكن للشباب المدرجون الإستفادة من تكوين يتوافق و المهام المسندة إليهم في المؤسسات المستقبلة لهم أو في مؤسسة التكوين المهني معتمدة.
المستفيدون من **جهاز نشاطات الإدماج الإجتماعي** لهم الحق في خدمات الضمان الإجتماعي في كل ما يخص المرض و الأمومة و حوادث العمل و الأمراض المهنية وهذا تبعا للقوانين المعمول بها.

[2] تشمل الإدارة القطاعات التالية: الجماعات المحلية و الإدارات العمومية.

الجدول رقم 03:يمثل تطور نسب التشغيل والبطالة خلال السنوات **2013**الى **2015**

بعض المؤشرات ب %

	سبتمبر 2013	أبريل 2014	سبتمبر 2014	سبتمبر 2015
نسبة النشاط [1]	43,2	41,5	40,7	41,8
نسبة التشغيل[2]	28,0	27,1	26,0	26,4
نسبة الشغل[3]	39,0	37,5	36,4	37,1
نسبة البطالة[4]	9,8	9,8	10,6	11,2

المصدر :الديوان الوطني للإحصائيات.

[1] السكان النشيطين بالنسبة الى السكان البالغين سن العمل (المفهوم حسب المكتب الدولي للشغل).

[2] نسبة السكان **المشتغلون** الى اجمالي السكان.

[3] نسبة السكان **المشتغلون** الى السكان البالغين 15 سنة فأكثر.

[4] نسبة السكان **البطالون** الى السكان **النشيطون**.

الجدول رقم 04:يمثل مؤشرات عامة حول التشغيل و البطالة في الجزائر:

توزيع السكان النشيطين
سبتمبر 2015[1]

الوحدة : بالألف

		%
السكان النشيطون	11 932	100
منهم :		
المشتغلون	10 594	88,8
البطالون	1 338	11,2

توزيع المشتغلون و البطالون حسب الجنس و الطبقة – سبتمبر 2015[1]

الوحدة : بالألف

نوع السكان	طبقة	ذكور	إناث	مجموع	%
سكان مشتغلون	حضرية	5 673	1 530	**7 203**	**67,99**
	ريفية	2 987	404	**3 391**	**32,01**
	مجموع	**8 660**	**1 934**	**10 594**	**100**
سكان بطالون	حضرية	683	290	**973**	**72,72**
	ريفية	271	94	**365**	**27,28**
	مجموع	**954**	**384**	**1 338**	**100**

توزيع المشتغلون حسب قطاع النشاط – سبتمبر 2015[1]

الوحدة : بالألف

	المشتغلون		%
	المجموع	منهم إناث	
الفلاحة	**917**	52	8,7
الصناعة	**1 377**	349	13,0
بناء وأشغال عمومية	**1 776**	35	16,8
تجارة ، خدمات و إدارة	**6 524**	1 498	61,6
المجموع	**10 594**	**1 934**	**100**

توزيع المشتغلون و البطالون حسب فئة العمر – سبتمبر 2015[1]

الوحدة : بالألف

فئة العمر	المشتغلون	البطالون	فئة العمر	المشتغلون	البطالون
20 سنة –	215	137	40 – 44 سنة	1 320	64
20 – 24 سنة	1 001	382	45 – 49 سنة	1 169	33
25 – 29 سنة	1 724	390	50 – 54 سنة	964	25
30 – 34 سنة	1 805	198	55 – 59 سنة	522	14
35 – 39 سنة	1 554	95	60 سنة فأكثر	320	-
			المجموع	**10 594**	**1 338**

[1]المصدر :الديوان الوطني للإحصائيات ، المعطيات الإحصائية رقم 726.

المبحث الثاني : المؤسسات المصغرة كأداة لدعم التشغيل في الجزائر

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول المؤسسات

لقد اختلفت مفاهيم المؤسسات المصغرة، الصغيرة و المتوسطة، ولا يوجد تعريف جامع و محدد لها، حيث يرتبط التعريف بعدة معايير منها حجم العمالة المستخدمة، حجم الاستثمار أو رأس المال المستخدم، حجم الإنتاج و مدى تطور التقنية المستخدمة.[1]

الفرع الأول: المؤسسة الاقتصادية

المؤسسة هي كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج أو تبادل السلع أو الخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهدا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزماني الذي يوجد فيه ، و تبعا لحجم و نوع نشاطه[2]. ويمكن تقسمها إلى مؤسسات المتوسطة و صغيرة و مصغرة.

يمكن تعريف المؤسسة المتوسطة و الصغيرة و المصغرة كالتالي :[3]

1- المؤسسة المتوسطة : تعرف بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 و 250 عاملا ويكون رقم أعمالها محصور بين 200 مليون ومليارى دينار أو يكون مجموع حصيلتها السنوية مابين 100 و 500 مليون دينار.

2- المؤسسة الصغيرة: تعرف بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 و 49 شخصا ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 100 مليون دينار.

ومن خلال هذا المبحث سنركز أكثر على المؤسسات المصغرة .

الفرع الثاني: المؤسسة المصغرة كأداة فعالة في دعم التشغيل

1- تعريفها تعرف بأنها مؤسسة تشغل ما بين عامل واحد 1 إلى 9 عمال وتحقق رقم أعمال اقل من 20 مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 10 ملايين دينار.

---

[1]- نور الدين زين ، إشكالية تمويل المؤسسات المصغرة ، مذكرة الماستر ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية ، جامعة ورقلة 2013-2014 ، ص 3.

[2]- ناصر دادي عدون ، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة ، الطبعة الثانية ، الجزائر- 1998 ، ص10.

[3]- برجي شهرزاد، إشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة تلمسان، 2011-2012، ص 31.

2- أهدافها

إن خلق المؤسسات المصغرة يكون أكثر فعالية في البلدان النامية، باعتبار إنشاؤها لا يتطلب إمكانيات مالية و مادية كبيرة ، ويؤدي إنشاء المؤسسات الصغيرة إلى تحقيق الأهداف التالية :[1]

- ترقية روح المبادرة الفردية و الجماعية باستحداث أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل، وكذا إحياء أنشطة أخرى تم التخلي عنها لأي سبب كان.

- استحداث فرص عمل جديدة ، أو إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم جراء الإفلاس لبعض المؤسسات أو بفعل تقليص حجم العمالة فيها.

- استعادة كل حلقات الإنتاج غير المربحة وغير الهامة التي تخلصت منها المؤسسات الكبرى من أجل إعادة تركيز طاقتها على النشاط الأصلي، وقد بينت دراسة أجريت على مؤسسة عمومية اقتصادية في قطاع الانجاز و الأشغال الكبرى أنه يمكن عن طريق التخلي و الاستعادة إنشاء 15 مؤسسة صغيرة.

- يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطن الأنشطة في المناطق النامية مما يجعلها أداة هامة لترقية إحدى وسائل الاندماج و التكامل بين المناطق.

- يمكن أن تكون حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة و المتفاعلة معها.

- تمكين فئات عديدة من المجتمع التي تملك الأفكار الاستثمارية الجديدة ولكنها لا تملك القدرة المالية و الإدارية على تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعية .

- تشكل إحدى مصادر الدخل بالنسبة لمستخدميها ومستخدميهم، ، كما تشكل مصدرا إضافيا لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الاقتطاعات والضرائب المختلفة.

3- خصائصها

" للمؤسسات المصغرة خصائص أهّلتها للإنفراد في محيطها وجعلتها قبلة للمستثمرين و الخواص و يمكن حصر هذه المميزات فيما يلي : [1]

[1]- نور الدين زين، مرجع سابق، ص 4-5.

– المؤسسات المصغرة تحمل الطابع الشخصي بشكل كبير : إن المؤسسات المصغرة في الغالب منشآت فردية أو عائلية أو شركات أشخاص بسيطة الهيكل التنظيمي ، و يساعد هذا النوع من الملكية على استقطاب و إبراز المهارات التنظيمية و الإدارية و في البيئة المحلية و تنميتها .

– المؤسسات المصغرة يديرها أصحابها : إن طبيعة الملكية في هذه المؤسسات جعل مهام الإدارة تستند إلى مالك المؤسسة في غالب الأحيان و ذلك بسبب بساطة العمليات التي تقوم بها المؤسسات المصغرة و هي لا تتطلب مهارات عالية لإدارتها .

– لها حجم صغير نسبيا في الصناعات التي تنتمي لها : تتميز هذه المؤسسات بصغر حجمها في الصناعة ، فهي تكون في غالب الأحيان في قطاع النسيج وتفصيل الملابس و قطاع الأثاث ، الجلود ، و قد تكون على شكل مقاولة من الباطن فهي لا تستخدم تكنولوجيات عالية ، في معظم الأحيان .

– تعتمد هذه المؤسسات بشكل كبير على المصادر الداخلية لتمويل رأس المال : ما يلاحظ على هذا النوع من المؤسسات أنه يعتمد بشكل كبير على التمويل الذاتي أو القروض المقدمة من الأصدقاء والأقارب أي الاعتماد على التمويل البنكي ضعيف وهذا راجع إلى سببين هامين هما:

*عدم قدرة أصحاب المشاريع على تقديم الملفات البنكية اللازمة .

*عدم توفر الضمانات البنكية المطلوبة للحصول على القروض .

– مركزية الإدارة و التسيير و بالتالي السرعة في اتخاذ القرار.

– الارتباط المباشر بين المؤسسات المصغرة و المستهلك:إن مجموعة المساحات التي تنشط بها هذه المؤسسات جعلها أكثر و عيا و اهتماما بالحاجة الأساسية للمستهلكين باعتبارها الأكثر طلبا خاصة من طرف الفئة ذات الدخل المنخفض ذلك بتوفير السلع و الخدمات البسيطة و المنخفضة التكلفة .

– مرونتها كبيرة في التكيف مع المتغيرات التي تطرأ في السوق : حيث أن المؤسسات المصغرة لها حصة في السوق المحلية يمكن أن نقول أنها مضمونة و بالتالي باستطاعتها تركيز جهودها على تغيير تركيبة القوة العاملة و تعديل مختلف سياساتها تماشيا مع السوق .

– عدم تعرضها لأخطار في السوق بنفس الحجم الذي تتعرض له المؤسسات الكبيرة خاصة عند إدخال المنتوج الجديد دو التكنولوجيا العالية و الجديدة .

[1]– نور الدين زين، مرجع سابق، ص 6 – 7.

– نقص تكلفة الإدارة مما يؤدي إلى الانخفاض النسبي في أسعار البيع و إغراق السوق بكميات معتبرة من السلع و الخدمات أي زيادة العرض .

– نظام إعلامي بسيط : وبالتالي سهولة و سرعة الاتصال بين مختلف مستويات الهيكل التنظيمي داخل المؤسسة و كذلك سرعة الحصول على المعلومات اللازمة للعمل .

– اعتماد المؤسسات المصغرة على الإبداع والابتكار:هذا راجع إلى أن هذه المؤسسات لا يمكن أن تنتج بأحجام كبيرة لهذا فهي تلجأ إلى تعويض هذا النقص بإجراء تعديلات عن طريق الاختراعات و الابتكارات الجديدة لمنافسة المؤسسات الكبيرة ذات الوفرة في الإنتاج .

4 – نقاط القوة:

أ – القدرة على التكيف مع المحيط:

من خلال خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يتبن لنا أن ه هناك تنظيم متماسك محكم وتلقائي مستمد من ظروف العمل، بالإضافة إلى وجود شبكة معلومات لا بأس بها بين مختلف المستويات الإدارية ، هذا ما يسمح لهذه المؤسسات القدرة على التفاعل مع المتغيرات والمشاكل الناشئة في محيطها و اتخاذها الإجراءات والإصلاحات اللازمة بسرعة و يعود هذا التكيف والمرونة إلى العوامل التالية :

- . التغيرات المتكررة في الطلب (ذوق المستهلك ...).
- . الحاجة إلى التنويع في المنتجات : لتصريف المنتجات و تلبية رغبات المستهلكين .
- . تطوير أساليب الإنتاج .

ب– تركيز القوة:

بإمكان هذا النوع من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بسط سيطرتها و تركيز جهودها باعتبار أن هدفها هو تغطية السوق المحلية فقط، هذه الوضعية تجعل المسير يركز جهوده في دراسة هذا السوق و سلوك المستهلك و سيولته محليا و كذلك وضعيات المؤسسات المنافسة و إمكانية توسيع نشاط المؤسسة .

ج – النظام الفعال و الدقة :

إن الإمكانيات و الظروف التي تنشط داخلها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تجعلها أقرب إلى المستهلك حيث يكون الاتصال و الاتفاق مباشر هذا ما يجعل المعلومات تصل إلى المؤسسة أقل تشتتا و بمصداقية أكبر .

كما أن ظروف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تسمح لها بتمييز احتياجاتها بسهولة باعتبار أن هياكلها أقل تطورا كالتي توجد في المؤسسات الكبيرة .

5– دورها

تعتبر المؤسسات بصفة عامة المحرك الأساسي للتنمية و التطور الاقتصادي في جميع البلدان و بين هذه المؤسسات برز شكل جلي للدور الحيوي و الأساس المصغرة ، و الإحصائيات المتوفرة تدل على أن المؤسسات المصغرة هي الغالبة في اقتصاديات الدول، و تعتبر بالتالي الرّكيزة الأساسية للاقتصاد في هذه البلدان ، ففي الولايات المتحدة الأمريكية تمثل نسبة هذه المؤسسات 99.6٪ من مجموع المؤسسات، و في ألمانيا 90٪ و اليابان 99.3 ٪و في أوروبا 99.8 ٪ إذ تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أفضل الوسائل المساهمة في الإنعاش الاقتصادي نظرا لسهولة تكيفها ومرونتها التي تجعلها قادرة على الجمع بين التنمية الاقتصادية و توفير مناصب الشغل بالإضافة إلى جلب الثروة .

تلعب المؤسسات المصغرة دورا كبيرا في عملية ترقية المستوى المعيشي العام لعمالها و كذا عملية تطوير الوعي الاستهلاكي و دعم الأجور و هذا من خلال :

– توفير مناصب الشغل : تعد هذه المؤسسات مصدرا هاما لتوفير مناصب الشغل خاصة في الدول النامية نظرا لعدم استعمالها التكنولوجيات الحديثة التي تعتمد على الآلات مكان العامل و هذا في البلدان المتطورة مثل اليابان و الذي نتج عن طرد بعض العمال، كما تساهم في امتصاص حجم البطالة و ذلك حسب حجمها .

– التأثير على الأجور: لها دور كبير في تحديد أجور خاصة في المناطق التي تقل فيها العملية التنموية ، بحيث يتم الاعتماد على الوزن المالي للمؤسسة في تحديد الأجور .

– رفع مستوى معيشة السكان : تتأثر المؤسسات المصغرة في خلق قيمة مضافة وتوفير مناصب شغل يترتب عنه خلق أجور مما يؤدي إلى رفع مستوى معيشة العمال .

– التأثير على نمط معيشة السكان : ظهور مؤسسات في مناطق ريفية يؤدى إلى تغيير نمط معيشة السكان بالنسبة للعاملين بالمؤسسة أو المتعاملين معها من خلال فرض أوقات خاصة بالعمل كما أنها تؤدي إلى عملية التفكيك الأسري .

– التأثير على الاستهلاك : إن سياسة البيع التي تتبعها المؤسسات تؤدي إلى إنتاج سلع أو منتوجات ذات جودة عالية نظرا للمنافسة الحادة ،ينتج عنه تحقيق منفعة للمستهلك بالإضافة إلى توفير عدد كبير من المنتجات المتجانسة ،ينتج عن انخفاض في الأسعار مما يساعد الطبقة العاملة ذات الدّخل المحدود .

– تقديم منتوجات و خدمات جديدة : التجربة العملية في بعض البلدان خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية دلّت أن المؤسسات الصغيرة تساهم بشكل فعال في النمو الاقتصادي من خلال تبنّيها و تشجيعها الاختراعات حيث أن 98٪ من التطور الجوهري للمنتجات الجديدة

كانت نقطة انطلاقة للمؤسسات المصغرة ففي الولايات المتحدة الأمريكية تنفق المؤسسات المصغرة ما يقارب95٪من تكاليف البحث و التطوير و بالتالي يظهر دورها جليا في التنمية والتطور الاقتصادي .

– الفعالية في التسيير : تتبع الم.ص.م في الغالب طرقا للتسيير لا تتميز بالتعقيد بل بالسهولة و السيولة فيما يخص الهيكل التنظيمي فهياكلها التنظيمية البسيطة و انطلاقها مباشرة وتستطيع أن لا تشتغل بشكل جيد الاتصالات الغير رسمية و الفعالة ،كما ينطبق هذا الأمر على عملية اتخاذ القرارات خاصة من حيث توفر المعلومات و سرعة وصولها أو الفعالية في استخدامها كما تمكن هذه المؤسسات من استخدام أساليب التسيير الحديثة خاصة الإدارة بالتجول و تستطيع الإدارة المسيرة أن تُطبق كل ما يتعلق بالمقولة "الصغير أجمل " و"الصغير فعّال " .

6– أهميتها

تلعب المؤسسات المصغرة دورا مهما في الاقتصاد الجزائري و تقاس أهميتها بمؤشرات عديدة منها نسبة مساهمتها في الاقتصاد الوطني في الميادين التالية :

- ضمن العمالة الموظفة .
- ضمن العدد الإجمالي للمؤسسات .
- ضمن الناتج المحلي الإجمالي .
- ضمن القيمة المضافة المحققة .

- ضمن التركيب التكاملي للنسيج الاقتصادي .

تنبع أهمية المؤسسات المصغرة من قدرتها على تحقيق عدد من الأهداف ذات الطابع الاقتصادي و الاجتماعي التي تخدم بدرجة أهم اقتصاديات الدول النامية وتتجلى مظاهر أهميتها في النقاط التالية :[1]

– المؤسسات المصغرة تفرض نفسها عدديا ، فعلى سبيل المثال أصبحت تمثل نسبة تفوق 90% من عدد المؤسسات الاقتصادية بالولايات المتحدة الأمريكية و تشغل ما لا يقل على 45 %من اليد العاملة في القطاع الخاص،و انتقلت نسبتها في فرنسا من 18.6% إلى 42.1% خلال الفترة (1980/1970).

– محدودية الانتشار الجغرافي إذ أن معظم المؤسسات تكون محلية أو جهوية .

– هيكل تنظيمي بسيط يعتمد على مستوى إشراف محدود ، حتى أن وظيفة واحدة يمكن أن تقوم مقام عدد من الوظائف .

إسهامها في تنمية الصادرات و التقليل من الاستيراد مما يحسن من وضعية ميزان المدفوعات للدول النامية ، ففي البلدان شرق آسيا تقدر الصادرات بـ 40 %من مجموع الصادرات و هو ما يمثل ضعف نسبة صادرات المؤسسات في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE .

– كما تساهم بصورة محسوسة في إنتاج القيمة المضافة و تزايد حصتها في إجمالي الناتج الداخلي الخام .

– قدرتها على الارتقاء بمستوى الادخار و الاستثمار و تيسير تعبئة رؤوس الأموال الوطنية من مصادر متعددة (ادخار الأفراد ، العائلات ، التعاونيات ، الهيئات الغير حكومية) وبالتالي تعبئة موارد مالية كانت ستُوجه للاستهلاك الفردي الغير منتج .

– امتداد أنشطتها و تنوعها لتشمل كافة القطاعات الاقتصادية في المدن (الصناعية ، التجارية ، الزراعية و الخدماتية) ومساهمتها في تنمية الاقتصاد .

المطلب الثاني : آليات دعم و تمويل المؤسسات المصغرة .

الفرع الأول: ماهية التمويل

ينصرف المعنى العام للتمويل إلى تدبير الأموال اللازمة للقيام بالنشاط الاقتصادي، و تعتمد المشروعات في الأساس على مواردها الذاتية لتمويل أنشطتها الاقتصادية، فإذا لم تف بذلك اتجهت تلك المشروعات إلى غيرها ممن يملكون فائض من الأموال لسد هذا العجز، و لهذا ينصرف المعنى الخاص للتمويل إلى أنه :" نقل القدرة التمويلية من فئات الفائض المالي إلى فئات العجز المالي"

[1]– رحيم حسن ، " نحو ترقية شبكة دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة" أبحاث روسي كادا ،جامعة سكيكدة، العدد 3،2002 ، ص125.

هناك عدة تعار يف للتمويل نذكر منها:[1]

1 – المفهوم الاقتصادي : أنه توفير الموارد المالية اللازمة للمؤسسة لتغطية الاستثمارات سواء كانت هذه الموارد دائمة أو مؤقتة.

2 – المفهوم الحقيقي : هو توفير الموارد الحقيقية كالسلع والخدمات وتخصيصها لإغراض التنمية من أجل إنشاء مشروعات استثمارية.

3– المفهوم النقدي: يقصد به توفير الموارد النقدية التي توفر بواسطتها الموارد الحقيقية.

4 – مفهوم آخر للتمويل: التمويل على مستوى المؤسسة يقصد به البحث عن مصادر الدفع بطريقة تضمن توفير الموارد المالية الضرورية بهدف تحقيق أغراض مختلفة في المؤسسة ،ويمثل التمويل أصعب المهام التي تواجه الإدارة لأنها عملية البحث عن الأموال الضرورية لاستمرار النشاط أو التوسع فيه بتكلفة مناسبة.

الفرع الثاني : مصادر التمويل

1– قروض الاستغلال : هي عبارة عن قروض قصيرة الأجل تقل مدتها عن سنة واحدة ، و تعتبر مصدر تمويل خارجي ، تستعمل هذه القروض في تمويل التكاليف العادية و دائمة الإنتاج ، حتى تتمكن المؤسسة من متابعة نشاطها أو ضروريات الصندوق، وهي حالة الاختلالات المؤقتة، ولقروض الاستغلال أشكال مختلفة منها : القروض البنكية، التمويل الخارجي، آذنات الخزينة....[2].

2– قروض الاستثمار :[3] هي تلك القروض التي تمنح لتمويل نشطات الاستثمار لفترات طويلة و تهدف للحصول إما على وسائل الإنتاج و معداته و إما على عقارات وعليه فهي عبارة عن إنفاق حالي ينظر من ورائه عائد أكبر في المستقبل . وتنقسم قروض الاستثمار إلى :

– قروض طويلة الأجل: كالقروض البنكية، السندات ....، وتكون مدتها أكثر من 10 سنوات.

– قروض متوسطة الأجل: القروض المصرفية، تتراوح مدتها ما بين سنة و 10 سنوات.

[1]– برجي شهرزاد، مرجع سبق ذكره، ص 82- 83

[2]– برجي شهرزاد، مرجع سابق، ص 87

[3]– مروة كرارزية، وسام عبران، محددات منح القروض الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة تبسة، 2015 -2016 ص 12.

3 –القروض الايجارية: le crédit bail أو leasing

هو تقنية التمويل التي يقوم بها البنك أو مؤسسة مالية بشراء أصل منقول أو غير منقول من أجل تأجيره إلى مؤسسة ما و ذلك خلال فترة محددة قد تمثل العمر الاقتصادي للأصل و قد يستعمل مقابل قيمة ايجارية يدفعها مستأجر الأصل إلى المؤجر خلال فترة عقد الإيجار، مع التزام المستأجر بصيانة الأصل و التأمين عليه خلال مدة العقد، كما يمكن له شراء الأصل المؤجر له بثمن يكون عموما منخفض بعد انتهاء العقد.[1]

الفرع الثالث : وكالات الدعم و التمويل

1– الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار – ANDI[2]–

أ–التعريف بالوكالة: أنشأت الدولة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بموجب المرسوم الصادر في 20 أوت 2001، 03/01 المتعلق بتطوير الاستثمار حيث عوضت بموجبه وكالة ترقية و متابعة الاستثمار APSI ،فهذه الوكالة (ANDI) هي مؤسسة عمومية ذات شخصية عمومية و استقلالية مالية مركزها بالجزائر العاصمة مع شبكة وكالات محلية في كامل التراب الوطني، وجاءت في خدمة المستثمرين المحليين و الأجانب و للتسهيل و التقليل من الإجراءات و تعظيم أقصى دعم أو مساعدة الاستثمار.

ب–مهام الوكالة: لقد أوكلت العديد من المهام لهذه الوكالة منها:

– ضمان ترقية و تنمية و متابعة الاستثمارات.

– إعلام و مساعدة و مراقبة المستثمرين في إطار انجاز مشاريعهم.

– تسيير صندوق دعم الاستثمار.

منح المزايا الخاصة بالاستثمار.

ج–الامتيازات الممنوحة : تتمثل هذه الامتيازات الممنوحة في:

الإعفاء من دفع حقوق نقل الملكية للمقتنيات العقارية التي تتم في إطار الاستثمار.

تتكفل الدولة كليا أو جزئيا بمصاريف متعلقة بالمنشآت الأساسية الضرورية لانجاز المشروع و هذا بعد ما تتولى الوكالة تقييم حجمها.

[1]– برجي شهرزاد، مرجع سابق ، ص 101

[2] – الموقع الرئمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار www.andi.dz يوم 2018/04/26 على الساعة 12:30

الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للسلع و الخدمات التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار مستوردة كانت أو مشتراة من السوق المحلية.

تطبيق نسب مخفضة في مجال الحقوق الجمركية فيما يتعلق في السلع المستوردة و التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار (5% بدل 37%) .

الإعفاء لمدة 10 سنوات من النشاط الفعلي من IBS ،IFU،TAP،IRG.

تمديد فترة الاستفادة من الامتيازات.

د- مستويات التمويل:

جدول رقم 05: يمثل مستويات التمويل

مستويات التمويل	التكلفة الإجمالية للمشروع	المساهمة الشخصية	القروض غير المكافأة	القروض البنكية
المستوى الأول	لا يتجاوز 1000000دج	%5	%25	%70
المستوى الثاني	عندما تفوق 1000000 دج ولا يتجاوز 2000000 دج	10 %- 8 %	%20	70 %- %72
المستوى الثالث	عندما تفوق 2000000 دج ولا يتجاوز 3000000 دج	15 %- %11	%15	70 %- %74
المستوى الرابع	عندما تفوق 3000000 دج ولا يتجاوز 4000000 دج	20 %- %14	%15	65 %- %76

المصدر: زكرياء مسعودي، حميداتو صالح، زلاسي رياض، ملتقى وطني حول استراتجيات التنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر،مداخلة بعنوان دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل بالجزائر مع الإشارة إلى تجربة صندوق الزكاة بالجزائر، 19 – 18 أبريل 2012..

2- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر[1] -ANGEM-

أ-التعريف بالوكالة: أنشأت الدولة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم الصادر في 22 جانفي 2004 رقم 14/04 ،و المتعلق بتسيير القرض المصغر، وهدا الأخير يوفر خدمات مالية متماشية مع احتياجات المواطنين الغير مؤهلين للاستفادة من القرض البنكي، و المشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل الغير مستقر و البطالين الذين ينشطون عموما في القطاع الغير شرعي.

[1]- الموقع الرسمي **للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر** .www.angem.dz يوم 2018/04/26على الساعة 13.00

ب– مهام الوكالة: لقد أوكلت العديد من المهام لهذه الوكالة منها:

- – تسيير جهاز القرض المصغر.
- – تدعيم المستفيد و تقديم الاستشارة له و مرافقته في تنفيذ مشاريعه.
- – منح قروض بدون فائدة.
- – إقامة اتفاقيات مع البنوك لتوفير التمويل المناسب.

جـ– شروط التأهيل: لكي تقوم الوكالة بمنح هذه القروض يجب أن تتوفر في طلب القرض الشروط التالية:

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق.
- عدم امتلاك مدخول غير ثابت و غير منظم.
- إثبات مقر الإقامة.
- التمتع بكفاءات تتوافق مع المشروع المرغوب انجازه .
- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء النشاطات .
- –القدرة على دفع المساهمة الشخصية المقدرة ب 3 %أو 5% من الكلفة الإجمالية للمشروع حسب الحالات.
- د– طرق تمويل المشروع:

تشرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في إطار جهاز القرض المصغر على تسيير صيغتين للتمويل انطلاقا من سلفه صغيرة بدون فوائد تمنحها الوكالة و التي لا تتجاوز 100.000دج، و قد تصل إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب، إلى قروض معتبرة لا تتجاوز1.000.000دج موجهة لخلق نشاطات و التي تستدعي تركيبا ماليا مع إحدى البنوك. تسمح كل صيغة بحكم خصوصيتها بتمويل بعض الأنشطة و جلب اهتمام فئة معينة من المجتمع

جدول رقم 06 : يمثل ملخص لأنماط التمويل

قيمة المشروع	صنف المقاول	المساهمة الشخصية	القرض البنكي	سلفة الوكـــالة	نسبة الفائدة
لا تتجاوز 100.000 دج	- كل الأصناف (شراء مواد أولية)	%0	-	%100	-
لا تتجاوز 250 000 دج	- كل الأصناف (شراء مواد أولية) على مستوى ولايات الجنوب	%0	-	%100	-
لا تتجاوز 1.000.000 دج	- كل الأصناف	% 1	%70	% 29	5% من النسبة التجارية مناطق خاصة (الجنوب والهضاب العليا)
	- كل الأصناف	% 1	%70	%29	10% من النسبة التجارية (بقية المناطق)

المصدر :الموقع الرسمي ANGEM،يوم2018/04/26،عل الساعة 13:00

3- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة [1] – CNAC–

أ–تعريفه : أنشأت الدولة الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم الصادر في 6 جوان 1994 رقم 188/94 و هو موضوع تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، ويهدف إلى حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، كما أنه كلف بمهمة جديدة وفقا للمرسوم الصادر في 6 ديسمبر 2003 رقم 514/03 المتمثلة في دعم ومرافقة خلق النشاط من طرف العاطلين و المسرحين. سنتطرق بالتفصيل لهذه الوكالة في الجانب التطبيقي .

ب– مهامه : تتمثل مهام الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة في العناصر التالية:

- التكفل بدعم وحدات المشاريع من طرف البطالين.
- الاستشارة و المساعدة في تركيب المشاريع.
- تدعيم إحداث نشاطات الإنتاج و الخدمات.
- الدعم عند المرور أمام لجنة الانتقاء و الاعتماد.

جـ– شروط التأهيل: لكي تقوم الوكالة بمنح هذه القروض يجب أن تتوفر في طلب القرض الشروط التالية:

- أن يكون الشخص بطال يتراوح سنه ما بين 30 إلى 50 سنة.
- أن يكون الشخص مسجل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 6 أشهر على الأقل.
- لا يشغل أي منصب عمل مؤجر عند تقديمه لطلب الإعانة.

[1] – الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .www.cnac.org.dz ،2018/04/27،على الساعة 16:30

- لم يستفد من قبل من إعانة عمومية في إطار إحداث النشاط.
- **الامتيازات** : تمنح الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة مجموعة من الامتيازات تتمثل في:
- تطبيق معدل مخفض ل 5% فيما يخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة و التي تدخل مباشرة في تنفيذ الاستثمار.
- لإعفاء من الرسم على القيمة المضافة على التجهيزات و الخدمات التي تدخل مباشرة في تنفيذ المشروع.
- مساهمة شخصية بقيمة منخفضة.قروض بدون فائدة يقدمها الصندوق.
- **كيفية تمويل المشروع**: التمويل الثلاثي: ويكون هذا النوع من التمويل بمساهمة المستفيد و الوكالة و البنك:
- د1-الجدول رقم :07يمثل نسب التمويل الثلاثي

المستوى 1			
قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة CNAC)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
حتى 5.000.000دج	%29	%1	%70
المستوى 2			
قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة CNAC)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
من 5.000.001دج إلى 10.000.000دج	%28	%2	%70

المصدر : الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .www.cnac.org.dz

و- الامتيازات الممنوحة: تتمثل في النقاط التالية:

- فترة تسديد القرض على مدار 13 سنة (8 سنوات لتسديد القرض البنكي و 5سنوات لتسديد القرض الممنوح من الوكالة).

تخفيض نسبة الفائدة البنكية ب 100%

-تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تنفيذ الاستثمار.

-الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسة المصغرة.

-الإعفاء من دفع رسوم نقل الملكية على حيازة عقارية في إطار إنشاء النشاط.

-الإعفاء الكلي من IFU ابتداء من تاريخ الاستغلال (لمدة 3 سنوات ابتداء من تاريخ النشاط أو 6 سنوات للمناطق الخاصة أو 10 سنوات لمناطق الجنوب)

-تمديد فترة الإعفاء من IFU لمدة سنتين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاث عمال على الأقل لمدة غير محددة.

-الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات لمدة 3سنوات أو 6 سنوات للمناطق الخاصة و الهضاب العليا أو 10 سنوات لمناطق الجنوب .

-عند نهاية فترة الإعفاء، تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي ب:

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

4- الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب [1]-ANSEJ-

التعريف بالوكالة: أنشأت الدولة الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب بموجب المرسوم رقم 296/96 الصادر في 8 سبتمبر 1996 و المتمم بالمرسوم رقم 288/03 الصادر في 6 سبتمبر 2003 ،وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و تسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة،و تمويلها باعتبارها الحل الرئيسي و المناسب الذي ترتكز عليه سياسة إنشاء الشغل الدائم و ذلك بزيادة إنشاء المشاريع الاستثمارية.

- مهام الوكالة: يمكن اختصار مهام الوكالة فيما يلي:

- توجيه و مساعدة المستثمرين على بلورة فكرة المشروع.
- -إعلام المستثمرين بالإجراءات الواجب إتباعها لإنشاء مؤسساتهم.
- المساعدة للحصول على قرض بنكي.
- المرافقة في دراسة المشروع.
- منح تكوين في تقنيات تسيير المؤسسة .
- ضمان متابعة المشروع فور انطلاقه.

[1]- الموقع الرسمي **الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب** .www.ansej.org.dz

– **شروط التأهيل**: لإنشاء المستثمر مؤسسته يجب أن تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يتراوح سن الشباب من 19 إلى 40 سنة
- أن يكون ذو مؤهل مهني له علاقة مع المشروع
- أن يكون بدون عمل
- أن يقدم مساهمة مالية شخصية بمستوى يطابق النسبة المحددة حسب المشروع.ذ

ـ كيفية تمويل المشروع: يوجد ثلاث أنواع من التمويل

د1– التمويل الثنائي: يكون هذا النوع من التمويل بمساهمة المستفيد و الوكالة

- **الجدول رقم 08**:يمثل نسب التمويل الثنائي

المستوى 1		
قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية
حتى 5.000.000 دج	%29	%71
المستوى 2		
قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية
من 5.000.001 دج إلى 10.000.000دج	28%	72%

المصدر : الموقع **الرسمي الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب** www.ansej.org.dz.،يوم2018/04/28، على الساعة 13:00

د2– التمويل الثلاثي: ويكون هذا النوع من التمويل بمساهمة **المستفيد و الوكالة و البنك**

الجدول رقم :09 يمثل نسب التمويل الثلاثي

المستوى الاول			
قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة(وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
حتى 5.000.000دج	%29	%1	%70
المستوى الثاني			
قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
من 5.000.001دج إلى 10.000.000دج	%28	%2	%70

المصدر : الموقع **الرسمي الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب** www.ansej.org.dz.،يوم 2018/04/28 ،على الساعة 17:00

- **الامتيازات الممنوحة :** تتمثل في النقاط التالية:

- قرض الوكالة بدون فائدة
- تكون فترة تسديد القرض على مدار 13 سنة (8 سنوات لتسديد القرض البنكي و 5سنوات لتسديد القرض الممنوح من الوكالة).
- تخفيض نسبة الفائدة البنكية ب 100%
- تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تنفيذ الاستثمار.
- الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسة المصغرة.
- الإعفاء من دفع رسوم نقل الملكية على حيازة عقارية في إطار إنشاء النشاط.
- الإعفاء الكلي من IFU ابتداء من تاريخ الاستغلال (لمدة 3 سنوات ابتداء من تاريخ النشاط أو 6 سنوات للمناطق الخاصة أو 10 سنوات لمناطق الجنوب)
- تمديد فترة الإعفاء من IFU لمدة سنتين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاث عمال على الأقل لمدة غير محددة.
- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات لمدة 3سنوات أو 6 سنوات للمناطق الخاصة و الهضاب العليا أو 10 سنوات لمناطق الجنوب.

عند نهاية فترة الإعفاء، تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي بـ:

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

خاتمة الفصل

إن مشكلة التشغيل هي مشكلة قديمة حديثة تتداخل أبعادها الاجتماعية و الاقتصادية، كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحلها، ومن تم فانه لابد من النظرة المتكاملة و ليست الجزئية لهذه القضية للوصول إلى حل متوازن، و لنجاح سياسات التشغيل لابد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك و كذلك التنسيق بين كل القطاعات و الهياكل، و تدعيم و تحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل، و العمل على عصرنة قطاع التشغيل و ربطه بسوق العمل. إن الجزائر ورغم معاناتها في ظل مرحلة التسعينات بدءا بالتعديل الهيكلي، و تردي الوضع الأمني، و تفاقم معدلات البطالة خلال هاته الفترة و تأثيراتها الوخيمة على واقع المجتمع الجزائري، إلا أنها قادرة على تجاوز المشكلة بمواردها البشرية و المالية عن طريق النظرة الثاقبة لأسباب المشكلة و التسيير الجيد لها.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة الفصل الثاني

تعتبر الدراسات السابقة هي القاعدة الأساسية و العامل المحفز لأي دراسة ،فهي نقطة بداية لأي بحوث هذا لمعرفة رأي الباحثين والدارسين حول الموضوع المراد دراسته ، وخلال بحثنا رأينا أن البحوث الخاصة بموضوع التمويل لا سيما من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و مقارنته بالتشغيل هي نادرة وهذا لعدم اهتمام الباحثين بهذا الموضوع ،وسوف نقدم في هذا الفصل مختلف الدراسات التي تطرق إليها الباحثون سواء كانت مذكرات دكتوراه أو ماجستير أو ملتقيات لها صلة بموضوع بحثنا.

الدراسة الأولى: قام بها الباحث "دحماني محمد ادر يوش" ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد تنمية سنة 2013 ،تحت عنوان :"إشكالية التشغيل في الجزائر :محاولة تحليل"، تحت إشراف "د.قويدر بوطالب "

المنهجية المعتمدة:

التحليل النظري لأبعاد المشكلة البحثية ولذلك استعمال المنهج التحليلي لدراسة أهم تطورات الاقتصادية في البلد.

انطلاقا من طرح الإشكالية التالية :

هل يمكن لمعدلات النمو الاقتصادي الحالي في الجزائر استيعاب معدلات البطالة الفعلية في الاقتصاد ،والتي لاتزال عند مستويات مرتفعة وخاصة بين الشباب ؟

وبناءا على الفرضيات التالية :

- الفرضية01:معدلات التشغيل في الجزائر ترتبط أكثر بمحددات الطلب ،والذي بدوره يرتبط بمعدل النمو الاقتصادي ومكوناته ،وأداء الأنشطة القطاعية .
- الفرضية02:تتأثر معدلات البطالة الإجمالية في الجزائر بالإضافة للمتغيرات الاقتصادية الكلية بالتحولات الأخيرة في بعض العوامل الديمغرافية؟

وصل إلى النتائج التالية :

- المناصب التي تم خلقها سنة 2000-2011 استحوذ على الجزء الاكبر منها قطاع التجارة و الخدمات.
- معدل نشاط الإناث لا يزال ضعيفا وبعيدا عن الرجال .
- ارتفاع مقلق في القطاعات الغير رسمية .
- عيوب نظام التشغيل في الجزائر هي التكلفة العالية وتغطيتها المنخفضة وتأثيرها المحدود

الدراسة الثانية : قام بها الباحث "شلالي فارس " ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كمي سنة 2005 ،تحت عنوان :"دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004"، تحت إشراف "د.محمد صالح "

المنهجية المعتمدة:

التحليل الوصفي لواقع القوى العاملة الجزائرية المشتغلة والغير مشتغلة (البطالين)و توزيعاتها المختلفة.

انطلاقا من طرح الإشكالية التالية :

على ماذا اعتمدت سياسة التشغيل حتى تمكنت من انقاض معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، وهل بإمكاننا بناء نموذج اقتصادي خاص بالتشغيل يهدف الى ايجاد مناصب الشغل التي يمكن انشاؤها مستقبلا على حسب الإمكانيات المتوفرة ؟

وبناءا على الفرضيات التالية :

الفرضية01:إن سوق العمل في الجزائر مقلقة وتأثرت بشكل كبير نتيجة برامج الإصلاحات الهيكلية .

الفرضية02:السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل تقوم أساسا على إنشاء وتمويل أجهزة التشغيل .

وصل إلى النتائج التالية :

- هناك اختلال في توزيع القوى العاملة المشتغلة ،حيث نجدها بنسبة كبيرة في القطاعات غير الإنتاجية (الخدماتية) عوض القطاعات الإنتاجية (الصناعة و الفلاحة).
- انخفاض نسبة العمال الأجراء الدائمين مع تزايد النشطات غير الرسمية.
- تفاوت معدلات البطالة بين مختلف المناطق ،حيث تتركز في الوسط الحضري أكبر منها في الوسط الريفي .
- تفاوت معدلات البطالة بين مختلف الفئات العمرية للقوى العاملة ،حيث نجد نسبتها كبيرة عند الشباب

الدراسة الثالثة: قام بها الباحثة "بن فايزة نوال " ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كمي سنة 2009 ،تحت عنوان :" إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة : 1990-2005"، تحت إشراف الأستاذة "قصاب سعدية ".

المنهجية المعتمدة:

التحليل الوصفي لمجموعة المتغيرات التي تحدد مستوى الأداء الاقتصادي الذي كان له أعظم الأثر في ظهور مشكلة البطالة.

انطلاقا من طرح الإشكالية التالية :

ماهي أبعاد ظاهرة البطالة في الجزائر وما دور مؤسسات سوق العمل في ضبط وتعديل السوق خلال الفترة1990-2005 ؟

وبناءا على الفرضيات التالية :

الفرضية01:الساسة التي اتخذتها الدولة لمواجهة مشكلة البطالة ركزت أساسا على الاهتمام و إعطاء الدعم الكامل لأجهزة الشغل.

الفرضية02:استطاعت الجزائر من خلال مؤسسات سوق العمل التقليل من حدة البطالة خصوصا تلك المتعلقة باليد العاملة الماهرة.

وصل إلى النتائج التالية :

- السياسة التي اتخذتها الدولة لمواجهة مشكلة البطالة في الجزائر ،ركزت أساسا على الاهتمام وإعطاء الدعم الكامل لأجهزة التشغيل.
- استطاعت الجزائر من الحد من البطالة من خلال التكفل باليد العمل الماهرة الشابة عن طريق تمويل مشاريعهم المتنوعة خلال فترة زمنية محددة و بإعفاءات ضريبية كبيرة.

الدراسة الرابعة: قام بها الباحثة "هرقون " ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد التنمية سنة 2012 ،تحت عنوان :"سياسات دعم المؤسسات المصغرة و أثرها على التشغيل "، تحت إشراف "د.قصاب سعدية .

المنهجية المعتمدة:

التحليل الوصفي لمجموعة المتغيرات التي تحدد مستوى الأداء الاقتصادي الذي كان له أعظم الأثر في ظهور مشكلة البطالة.

انطلاقا من طرح الإشكالية التالية :

هل تمكنت السلطات العمومية من خلال دعمها للمؤسسات المصغرة من توفير فرص عمل بالكفاءة والفعالية المطلوبة لتحقيق المستوى المطلوب؟والى أي مدى ساهم تطبيق هذا البرنامج في إحداث تنمية محلية من شأنها تثبيت جزء من اليد العاملة في مناطق توجدها؟

وبناءا على الفرضيات التالية :

الفرضية01:ان الاستثمار في مجال المؤسسات المصغرة ذو أهمية كبيرة بوصفه منفذا جديدا لاستغلال الموارد و الخدمات المحلية وبالتالي المساهمة الفعالة في التنمية المحلية.

الفرضية02:حازت المؤسسات المصغرة في الجزائر على اهتماما كبيرا ضمن برامج التشغيل باعتبارها آلية من آليات ضبط اختلال سوق العمل ولذي وجب تقييمها.

وصل إلى النتائج التالية :

- يساهم الاستثمار في المؤسسات المصغرة في جذب المدخرات المحلية إذا أن تنمية هذا النوع من المؤسسات يساهم في عملية الاستثمار في النواحي الاقتصادية ولاسيما اتجاه إحلال سلع محلية .
- دور الاستثمار في المؤسسات المصغرة في عملية التنمية المحلية نظرا إلى ما تتصف به من الانتشار الجغرافي في أنحاء الوطن كله ،وهذا ما يمكنها من تحقيق أهداف تنموية اجتماعية.
- إن اهتمام الدولة في اختيار المؤسسات المصغرة وتسخير أجهزة لتنمية هذه المؤسسات لم يكن نابعا من رؤية كاملة ،بل كان مرتبط بتوجهات المخططين و السياسيين ،وكل ما كان ينتظر منها هو تحقيق بعض –أهداف التنمية الاجتماعية والتي تمثل في التخفيف من البطالة التي خلفتها الإصلاحات الاقتصادية في التسعينات.

الدراسة الخامسة: قامت بها الطالبة "ليندة كحل الراس " ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص نقود وبنوك سنة 2014 ،تحت عنوان :"سياسات التشغيل و سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 "، تحت إشراف "د.بوعلام معشوي "

المنهجية المعتمدة:

تحليل تطور سوق العمل وسياسات التشغيل المنفذة لأجل تعديله والتوسع الذي شهده الإنفاق العام للفترة 2000-2010.

انطلاقا من طرح الإشكالية التالية :

مامدى مساهمة سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة في معالجة اختلال سوق العمل في الجزائر في إطار الإمكانيات المالية المخصصة للفترة 2000-2010؟

وبناءا على الفرضيات التالية :

الفرضية01:يرتبط تحسن وضع سوق العمل في الجزائر بالأداء الجيد للاقتصاد.

الفرضية02:كسب تحدي التشغيل يتطلب وضع سياسات تشغيل نشطه على مستوى كل من السياسات الاقتصادية الكلية والسياسات سوق العمل.

وصل إلى النتائج التالية :

- ضعف مساهمة القطاع الصناعي في التشغيل وهو ما لحظه من خلال دراسته هذه رغم أنه القطاع الوحيد القادر على التحسين من أوضاع عدة على رأسها التشغيل والضمان لهذه التحسينات الاستمرارية والاستدامة .
- سوء التنسيق بين مختلف أجهزة الشغل وتداخل المهام فيما بينها هو ما ينقص من مدى فعليتها في تحقيق اهدفها.
- التوسع في الإنفاق العام في الجزائر لا يتناسب مع الوضع الاقتصادي الذي تعيشه البلاد بالنظر لعدم مرونة الجهاز الانتاجي.

الدراسة السادسة : قام بها الطالبة "قنيدرة سمية " ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص موارد البشرية سنة 2010 ،تحت عنوان :"دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة "، تحت إشراف "د.ببوخمخم عبد الفتاح "

المنهجية المعتمدة:

تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر وكذا في تحليل وتفسير البيانات والمعلومات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

انطلاقا من طرح الإشكالية التالية :

مامدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة.

وبناءا على الفرضيات التالية :

الفرضية01:تعتبر البطالة عائق اقتصادي واجتماعي يجب تحليلها وتفسيرها.

الفرضية02:توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عددا هاما من مناصب العمل لما تتميز به من خصائص محفزة على استقطاب اليد العاملة.

وصل إلى النتائج التالية :

- إن البطالة ظاهرة سلبية تأثر على المجتمع من الناحية الاقتصادية والاجتماعية وعدم الاهتمام بها يزيد من حدتها .
- تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة مشاكل تتعلق أساسا بوجود صعوبات إدارية وبيروقراطية وعراقيل مالية وتسويقية وكذا المشاكل المرتبطة بالعقار الصناعي ،مما يعيق الكثير من الشباب الحيوي في الاندماج و المساهمة الفعالة في النشاط الاقتصادي.
- تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة أكثر أشكال المؤسسات نموا و تطورا ،وهي بالتالي الأكثر استيعابا للعمالة،مما قد يشير إلى دور أكثر فعالية لها في امتصاص البطالة .

الدراسة السابعة : قامت بها " د.بوزار صفية " من المركز الجامعي تيبازة ، الجزائر ،في مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الاقلال من الفقر في الدول العربية ، في 08-2014/04/09 تحت عنوان (فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1990-2014) .

انطلاقا من الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية سياسات التشغيل في الجزائر في القضاء على البطالة والتقليل من الفقر؟

وصولا إلى النتائج التالية:

- اعتماد سياسات تشغيل مدروسة على المدى البعيد.
- تبني سياسة إعلامية تسمح بالتعريف بهيئات التشغيل وأجهزتها .
- وضع سياسة تشغيل واضحة تشمل جميع القطاعات أي التشغيل في جميع القطاعات الاقتصادية في الجزائر.

الدراسة الثامنة : قام بها الطالب "زكرياء مسعودي " ماجستير اقتصاد تطبيقي وإدارة المنظمات –المركز الجامعي بالوادي والطالب "حميداتو صالح "ماجستير محاسبة وجباية "عضو مخبر التمويل ،مالية الأسواق ،مالية المؤسسة –جامعة ورقلة–والطالب "زلاسي رياض "ماجستير محاسبة و جباية "عضو مخبر التمويل ،مالية الأسواق ،مالية المؤسسة –جامعة ورقلة–

انطلاقا من الإشكالية التالية:

ما مدى نجاعة الآليات المعتمدة لتمويل المؤسسات المصغرة في توفير مزيد من العمل وتقليل من مشكلة البطالة ؟

وصولا إلى النتائج التالية:

- السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب في الجزائر تقوم على تدعيم تنمية المبادرات المقاولاتية عند الشباب
- تسليط الضوء على مساهمة الآليات المعتمدة لتمويل المؤسسات المصغرة
- الامتيازات الممنوحة من طرف هيئات الدعم التي تهدف أساسا إلى تشجيع وترقية المؤسسات المصغرة والعمل استمراريتها ،وبقائها وخلق مناصب شغل .

الدراسة التاسعة: قام بها " د.مولاي لخضر عبد الرزاق " من جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة –الجزائر ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، تحت عنوان تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000–2011 .في العدد 2012/10 من مجلة الباحث.

انطلاقا من الإشكالية التالية:

هل يعكس انخفاض معدل البطالة في الجزائر نجاعة سياسات الشغل أم انه توجه نحو تكريس العمل غير اللائق والبطالة المقنعة ،والى مدى يمكن ربط هذا الانخفاض بالنمو الاقتصادي المحقق في الاقتصاد الجزائري؟

وصولا إلى النتائج التالية:

- نسبة البطالة مرتفعة لدى الشباب وخريجي الجامعات.
- الاعتماد المفرط على القطاع العام في خلق فرص العمل .
- ضعف بيئة الأعمال ومحدودية القطاع الخاص وعدم وجود إستراتجية واضحة لدمج القطاع غير النظامي في التنمية الاقتصادية.

خاتمة الفصل الثاني

من خلال عرض مختلف الدراسات السابقة التي تطرقت إلى موضوع بحثنا وجدنا أن هناك علاقة بين موضوعنا وهذه الدراسات ولكن لاحظت أن هذه الدراسات لم تبين لنا مناصب الشغل التي يمكن خلقها عن طريق المؤسسات المصغرة الممولة من طرف آليات الدعم و التشغيل .

الفصل الثالث

دراسة ميدانية لـ 15 مؤسسة ممولة من طرف

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

– وكالة تلمسان– .

الفصل الثالث ـــــ دراسة ميدانية لـ 15 مؤسسة ممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة– وكالة تلمسان–

مقدمة الفصل :

يعد الاستثمار في المؤسسات المصغرة دعامة لتحريك عجلة التنمية الاقتصادية على المستوى المحلي و الوطني ،لذلك تعتمد الدولة في الاستثمار على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة كحل بديل للأزمة التي تعيشها جراء انخفاض البترول وكوسيلة لخلق مناصب شغل دائمة والحد من شبح البطالة .

فمن هذا المنطلق تطرقنا في القسم النظري إلى الدور التي تليه الدولة الموضوع التشغيل وكذا الأهمية الكبيرة إلى أجهزة الدعم وتمويل من أجل خلق مناصب عمل على المستوى المحلي و الوطني (CNAC.ANSEJ.ANGEM.ANDI)

أما في هذا الفصل سنقوم بدراسة ميدانية ل 15 مؤسسة ممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان بجمع معلومات وإحصائيات حول مساهمة هذه المؤسسات في الاقتصاد وكذا في خلق مناصب عمل دائمة.

الفصل الثالث ـــــ دراسة ميدانية لـ 15 مؤسسة ممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة– وكالة تلمسان–

المبحث الأول :ماهية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان وإحصائيات عامة حول جهاز خلق المؤسسات المصغرة 30–50سنة.

المطلب الأول:ماهية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

الفرع الأول : تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

أنشأ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب المرسوم التنفيذي رقم 94-188المؤرخ في 26 محرم 1415هـ الموافق ل 06جويلية 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان القطاع الاقتصادي الاجتماعي) تعمل على "تخفيف" الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء وفقا لمخطط التعديل الهيكلي ، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في مساره عّدة مراحل مخصصّة للتكفل بالمهام الجديدة المخوّلة من طرف السلطات العمومية.

تم على اثر ذلك توسيع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في أغلب ولايات الوطن وتم فتح وكالة تلمسان سنة1997

الفرع الثاني : مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

1- تعويض البطالة

ابتداء من سنة 1997 ، شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) بوكالة تلمسان في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية

2- الإجراءات الاحتياطية :

انطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004 ، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل و المساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين تّم توظيفهم و تكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين– منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات و معّدات مخصصّة لهذا الشأن.

3– دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة:

في إطار مخطط دعم التنمية الاقتصادية و تطبيق برنامج رئيس الجمهورية، الخاص بمحاربة البطالة و عدم الاستقرار، عكف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، انطلاقا من سنة 2004 أولويا، على تنفيذ جهاز دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع لبالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين(50) سنة، لغاية شهر جوان 2010

4– جهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات لصالح البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة:

إبتداءا من سنة 2010 ، سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دح بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج و كذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع و الخدمات لذوي المشاريع الناشطين.

5– جهاز تشجيع و دعم ترقية الشغل

القانون رقم 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1427هـ الموافق لـ 11 ديسمبر 2006 الخاص بإجراءات تحفيز و دعم ترقية التشغيل.

المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 25 ذي الحجة 1428هـ الموافق لـ 05 ديسمبر 2007 المحدد لمستوى و طرق منح الامتيازات المقررة في ذات القانون.

– يُحدّد الإجراءات التحفيزية لترقية التشغيل من خلال تخفيف الأعباء الاجتماعية لصالح أرباب العمل.

– طبّق هذه الإجراءات على أرباب العمل التابعين للقطاع الاقتصادي.

– يُمكن أن تشمل أيضا أرباب عمل القطاعات الأخرى بإ ستثناء أولائك الذين ينشطون في مجال تنقيب و إنتاج المحروقات.

أ– الامتيازات الممنوحة لصاحب العمل:

– مستويات مختلفة خاصة بخفض حصة رب العمل،

– الإعفاء من الاشتراك الإجمالي للضمان الاجتماعي الخاصة بصاحب العمل،

–إعانة شهرية للتشغيل

ب– مستويات خفض حصة صاحب العمل:

يستفيد صاحب العمل من خفض حصته في حالة التوظيف لمدة لا تقل عن إثنى عشر(12) شهرا :

- 20% من حصته بالنسبة لطالبي العمل
- 28% من حصته بالنسبة لطالبي العمل الأوائل
- 36% بالنسبة للتوظيفات المقررة بنواحي الهضاب العليا و الجنوب.

الفرع الثالث : أساليب التمويل

إن التمويل المالي للمؤسسات المصغرة من طرف CNAC يأخذ شكل واحد

- المستوى الأول:

استثمار بمبلغ يقل أو يساوي 5.000.000دج

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	قرض بنكي
%1	%29	%70

- المستوى الثاني :

قيمة الاستثمار ما بين 5.000.001دج و 10.000.000 دج

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	قرض بنكي
%2	%28	%70

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

- قرض إضافي بدون فائدة بقيمة 500.000 دج قابل للتعويض لاقتناء ورشات متنقلة (موجه لحاملي شهادات التكوين المهني لممارسة نشاطاتهم ترصيص،كهرباء، العمارات، التسخين، التبريد، الزجاج، دهن العمارات،مكانيك السيارات،

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

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

الفرع الرابع : الامتيازات الجبائية– les avantages fiscaux

تستفيد المؤسسة المصغرة من امتيازات جبائية هي :

1– في مرحلة الإنجاز:

– الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للاكتسابات العقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي.

– الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للشركات.

– تطبيق معدل مخفض بنسبة 5بالمائة بخصوص رسوم الجمارك فيما يخص التجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع.

2– في مرحلة استغلال المشروع :

*– الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات و البناءات الإضافية لمدة "ثلاث (03)، ست (06) أو عشر (10) سنوات" حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ إنجازه.

* إعفاء كامل، لمدة "ثلاث (03) و ست (06) أو عشرة (10) سنوات" حسب موقع المشروع وابتداء من تاريخ استغلاله، من الضريبة الجزافية الوحيدة IFU أو الضريبة وفقا لنظام الربح الحقيقي (régime du bénéfice réel) المقرر في الأنظمة السارية المفعول.

*عند انقضاء فترة ، يمكن تمديدها لسنتين (2) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (3) عمال على الأقل لمدة غير محددة.

*يبقى المستثمرون، بصفتهم أشخاص طبيعيين خاضعين للضريبة الجزافية الوحيدة، مدينين بدفع الحد الأدنى للضريبة الموافقة لنسبة 50%،من المبلغ المنصوص عليه في قانون الضرائب و المقدر 10000دج، بالنسبة لكل سنة مالية، مهما يكن رقم الأعمال المحقق.

*– تخفيض من الضريبة على الدخل الإجمالي IRG أو الضريبة على أرباح الشركات IBS حسب الحالة، وكذا الضريبة على النشاط المهني TAP عند انقضاء مرحلة الإعفاء، وذلك طيلة السنوات الثلاثة "3" الأولى من الإخضاع الضريبي بما في ذلك:

– السنة الأولى من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 70%.

– السنة الثانية من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 50%.

– السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 25%.

الفرع الخامس : المراحل التي يمر بها ملف المستثمر البطال من البداية إلى غاية تمويل المؤسسة المصغرة:

- **المرحلة الأولى** : إيداع الملف

– التسجيل عبر الموقع الالكتروني للوكالة www.cnac.dz.

– تقديم الملف إلى المكلف باستقبال الملفات حيث يتكون هذا الملف من شطرين:

1– الملف الإداري:

الترتيب	الوثائق المطلوبة
1	صورة شمسية
2	شهادة الميلاد رقم 12
3	شهادة الإقامة (لا تتعدى 6 أشهر)
4	شهادة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM
5	نسخة من بطاقة التعريف الوطنية
6	تصريح شرفي بعدم الاستفادة من أجهزة الدعم (وثيقة مرفقة من وكالة CNAC)
7	شهادة إثبات المؤهلات تتماشى مع المشروع المراد إنجازه من المؤسسات العمومية أو الخاصة (مصادقة)

2- **الملف التقني:**

الترتيب	الوثائق المطلوبة
1	تقديم 3 فاتورات شكلية للتجهيزات و المعدات الجديدة باحتساب جميع الرسوم TTC
2	تقديم 3 فاتورات شكلية للتأمين المتعدد الأخطار الخاص بالتجهيزات و/أو جميع المخاطر باحتساب جميع الرسوم TTC

- **المرحلة الثانية:** نضج الفكرة و إعداد المشروع

- تكمّن المرافقة التي تضمنها مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في مدّ صاحب المشروع طيلة مسار إحداث النشاط، بالمعلومات و النصائح و التوجيهات و التكوين. خلال ذات المرحلة، يتم برمجة مقابلات فردية بين المستشار المنشط و صاحب المشروع تتمحور أساسا حول الجوانب التي تتعلق السوق مقارنة مع النشاط المراد القيام به، حيث تعتبر كدراسة تقنية اقتصادية للمشروع.

عند الانتهاء من الدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع يقوم المستشار المنشط بعرض الملف أمام اللجنة المختصة.

- **المرحلة الثالثة:** دراسة المشروع من طرف لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل (ل.إ.إ.ت)

تُدرس استثمارات البطالين ذوي أصحاب المشاريع من طرف أعضاء لجنة الانتقاء و الإعتماد و التمويل (ل.إ.إ.ت) المجتمعة على مستوى الوكالة الولاية.

وتتشكل لجنة الانتقاء و الاعتماد و التمويل "ل.إ.إ.ت" من:

–ممثل الوالي،

–ممثل من مديرية التشغيل للولائية،

–ممثل عن الفرع الولائي للمركز الوطني للسجل التجاري،

–ممثل من مديرية الضرائب الولائية،

–ممثل من الوكالة الولائية للتشغيل،

– مستشار– منشط من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، مكلف بمرافقة ذوي المشاريع،

– ممثل من البنوك المعنية (بنك الفلاحة و التنمية الريفية (BADR)، بنك التنمية المحلية (BDL)، بنك الجزائر الخارجي (BEA)، البنك الوطني الجزائري (BNA) والقرض الشعبي الجزائري(CPA)،

– ممثل من المصالح المالية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،

–ممثل من الغرفة المهنية المعنية

–حضور صاحب المشروع ضروري

قرارات لجنة الانتقاء و الاعتماد و التمويل "ل.إ.إ.ت":

يُمكن إصدار 3 قرارات:

قرار إيجابي: يسمح بإعداد شهادة القابلية و التمويل تُسلم لصاحب المشروع من قبل الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) المختصّة إقليميا .

قرار سلبي: في هذه الحالة نجد نوعين من القرارات.

التأجيل: يعاد النظر في الدراسة التقنية والاقتصادية وطرح المشروع أمام اللجنة مرة ثانية.

الرفض: في هذه الحالة ، يُمكن لصاحب المشروع تقديم طعن لدى مدير الوكالة الولائية بصفته رئيسا للّجنة . في أجل أقصاه خمسة عشر(15) يوما.

- **المرحلة الرابعة** "تكوين البطالين ذوي المشاريع"

يُخصص تكوين قصير المدى (05 أيام) من طرف مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) لفائدة البطالين ذوي المشاريع بغرض تحسين قدراتهم و مؤهلاتهم في مجال تقنيات تسيير المؤسسة المصغرة ويأتي هذا التكوين كمرحلة لاحقة بعد قبول لجنة الانتقاء والتقييم والتمويل للمشروع وحصوله على شهادة القابلية. والغاية من التكوين تلقين صاحب المشروع التقنيات القاعدية لتسيير مؤسسة مصغرة.

- **المرحلة الخامسة** "إيداع الملف لدى البنك"

أ– من أجل الحصول على الموافقة البنكية، يتعيّن على صاحب المشروع تقديم الملف بنسختين (2) حيث يتكون هذا الملف من الوثائق التالية:

– طلب تمويل موجه إلى البنك، مُعّد من طرف البطال صاحب المشروع .

- نسخة من شهادات الميلاد رقم12 .
- شهادة الإقامة،
- نسخة من شهادة التكوين.
- شهادة القابلية والتمويل الأصلية، معدة من طرف الصندوق الوطني للتأمين من البطالة(ص.و.ت.ب).
- الدراسة التقنية– الاقتصادية الأصلية.
- فواتير شكلية: للتجهيزات، العتاد.

ملاحظة هامة

عقب إيداع الملف من طرف مصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة(ص.و.ت.ب)، يتعين على البنك. الرد في أجل أقصاه شهرين.

ب– عند الحصول على الموافقة البنكية، يتعيّن على البطال صاحب المشروع استكمال ملفه الخاص بالتمويل باستيفاء الوثائق التالية:

- الموافقة البنكية
- وصل دفع المساهمة الشخصية
- رقم الحساب البنكي RIB
- نسخة من عقد الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض
- نسخة من وصل الدفع في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض
- شهادة الانتساب في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)
- نسخة من شهادة التكوين
- نسخة من شهادة التكوين الممنوحة من طرف (ص .و .ت .ب)
- نسخة من عقد الإيجار مدته سنتين(2) قابلة للتجديد أو عقد ملكية باسمه،
- نسخة من السجل التجاري، بطاقة حرفي، بطاقة فلاح، دفتر الصيد البحري... (حسب طبيعة النشاط)
- نسخة من القانون الأساسي للمؤسسة (في حالة شخص معنوي أو اعتباري)،
- نسخة من الشهادة الجبائية والرقم الاستدلالي الإحصائي،

- محضر معاينة محل النشاط، معّد من طرف المراقب الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،

يرسل الملف إلى مصلحة الأداءات لاستخراج دفتر الشروط واتفاقية سلفه غير مكافأة وقرار منح الامتيازات الجبائية في مرحلة الإنجاز.

المرحلة السادسة " إنجاز المشروع"

- يتم منح أمر بالسحب بنسبة10% من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) شرط تقديم نسخة من اتفاقية القرض المبرمة بين البنك وصاحب المشروع من أجل اقتناء التجهيزات والمعدات الجديدة.
- يتم منح أمر بالسحب بنسبة90% عند معاينة مراقب من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) من مطابقة المعدات مع ملحق منح الامتيازات الجبائية في مرحلة الانجاز

المرحلة السابعة: "انطلاق النشاط و استغلاله"

عند بدء نشاط المؤسسة المصغرة يسمح لصاحب المشروع بالاستفادة من الامتيازات الجبائية في مرحلة استغلال المشروع.

لأجل ذلك، يتعيّن على صاحب المشروع إيداع طلب(استمارة–(ص.و.ت.ب)) للحصول على مقرر منح الامتيازات الجبائية في مرحلة استغلال المشروع (م.م.إ.ج.إ) عند تقديم الوثائق التالية:

- الفواتير النهائية لشراء التجهيزات و/ أو المعدات الجديدة المقتناة وأشغال التهيئة و التنظيم (وفقا لمواصفات قائمة التجهيزات البيانية)؛
- تصريح بالوجود مقدمة من طرف مصالح الضرائب،
- نسخة من البطاقة الجبائية،
- نسخة من السجل التجاري أو وثيقة معادلة،
- نسخة من ترخيص (نهائي أو مؤقت) لممارسة نشاطات منظّمة أو مصنّفة،
- نسخة من جدول استيفاء القرض البنكي (tableau d'échéance)،
- نسخة من عقد ملكية أو كراء محل.
- نسخة من وصل تسديد مستحقات الاشتراك. للصندوق الوطني للعمال غير الإجراء(CASNOS)

- نسخة من البطاقة الرمادية للسيارة تتضمن عبارة "مرهونة لفائدة البنك كدرجة أولى والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة(ص.و.ت.ب) درجة ثانية"
- نسخة من الرهن الحيازي و/أو الرهن المطابق لفواتير الشراء النهائية
- وثيقة التأمين السنوية المتعددة الضمانات الشاملة للتجهيزات و مجمل مخاطر العتاد المتنقل.

المطلب الثاني: احصائيات عامة حول جهاز خلق مؤسسة مصغرة 30–50سنة:

– جدول رقم (10) :عدد الملفات المودعة حسب قطاع النشاط من 2004الى غاية ماي2018

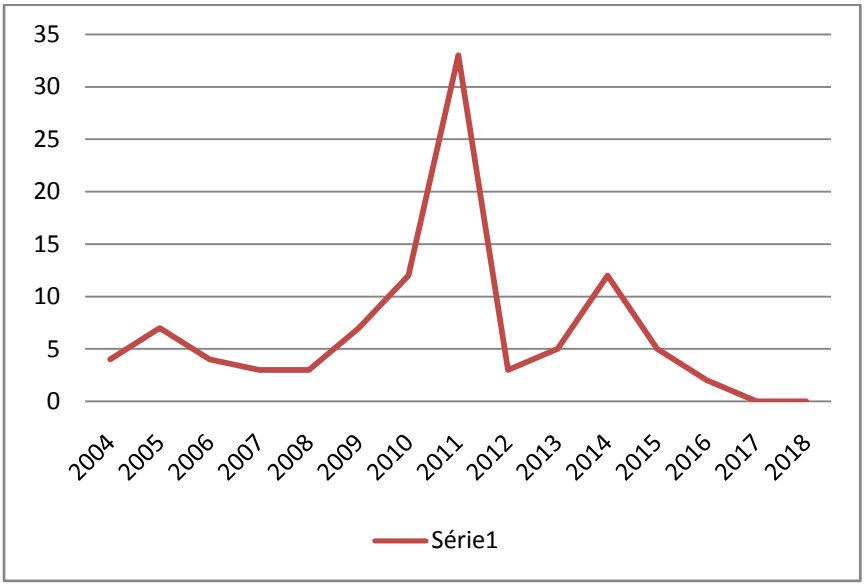
قطاع النشاط / السنوات	الفلاحة والصيد البحري	الصناعة	الخدمات	الحرف	البناء والأشغال العمومية	المجموع	النسبة
2004	220	35	209	31	43	**538**	**% 4**
2005	190	79	358	86	88	**801**	**% 7**
2006	76	42	282	36	40	**476**	**% 4**
2007	26	19	216	29	19	**309**	**% 3**
2008	24	28	312	23	31	**418**	**%3**
2009	34	14	713	25	44	**830**	**%7**
2010	33	31	1359	40	49	**1512**	**%12**
2011	481	125	3027	150	225	**4008**	**%33**
2012	112	40	128	59	94	**433**	**%3**
2013	212	59	175	96	82	**624**	**%5**
2014	681	126	299	200	137	**1443**	**%12**
2015	339	36	81	81	49	**586**	**%5**
2016	179	11	13	10	6	**219**	**%2**
2017	11	03	04	14	4	**36**	**%0**
ماي 2018	13	01	06	09	03	**32**	**%0**
المجموع	**2631**	**649**	**7182**	**889**	**914**	**12265**	**%100**
النسبة %	**%21**	**%5**	**%59**	**%7**	**%8**	**%100**	

المصدر:من إعداد الطالب استنادا إلى معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الملفات المودعة بين الفترة الممتدة من 2004الى غاية 2009 كانت تتراوح بين 4%و7 % وهذا راجع إلى الشروط المطلوبة وفي سنة 2010بدأت النسبة في الارتفاع لتصل إلى حدود 33%سنة 2011 أي مايعادل 4008ملف مودع في كل القطاعات فنجد أن نشاط النقل بمختلف أنواعه استحوذ على الحصة الأكبر بقيمة 2288ملف مودع من أصل 3027 المودعة في قطاع الخدمات وهذا نظرا لتسهيلات والامتيازات التي قدمتها الدولة للبطالين .من بين الشروط السن أصبح 30–50سنة عوض 35–50سنة ،نسبة المساهمة الشخصية مابين 1%

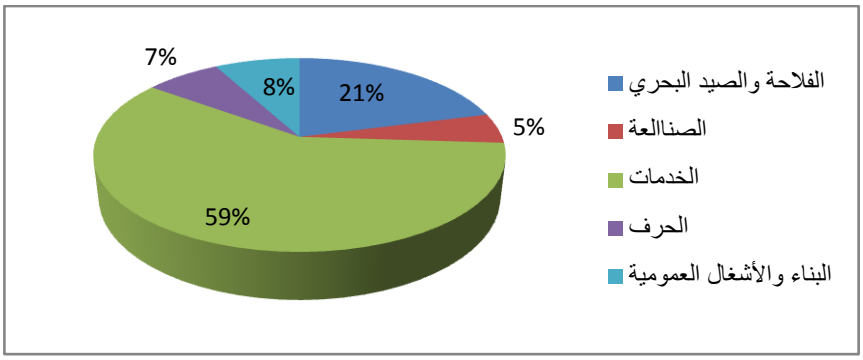
و 2%.الامتيازات الجنائية المقدمة سنة 2012 نلاحظ انخفاض كبير في عدد الملفات المودعة ليصل إلى حدود 3 %وهذا راجع إلى تجميد عدة نشطات من بين النشطات التي جمدت نشاط النقل بمختلف أنواعه وكذا نشاط وكالة كرا ء السيارات هذين النشاطين كان الضغط عليهم بصفة كبيرة ثم 2014 ارتفعت نسبة لتصل إلى 12% حيث نلاحظ أن عدد الملفات المودعة بحجم أكبر في قطاع الفلاحة. من سنة 20015 إلى غاية ماي 2018 نجد أن عدد الملفات قل بشكل رهيب وهذا راجع لسياسة التقشف التي انتهجتها الدولة وكذلك راجع إلى تجميد عدة نشطات.

الشكل رقم 1: منحنى يبين عدد الملفات المودعة حسب السنوات من2004الى غاية ماي2018



المصدر:من إعداد الطالب استنادا إلى معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

الشكل رقم 2:عدد الملفات المودعة حسب قطاع **النشاط من2004الى غاية ماي2018**



المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان .

من الشكل نلاحظ أنه قد تم إيداع حوالي 12265 ملف وكانت موزعة حسب طبيعة النشاط وكان أكبر عدد الملفات المودعة في ميدان الخدمات 7182 منها 4609في قطاع النقل بمختلف أنواعه ويمثل قطاع الخدمات نسبة 59%يليه قطاع الفلاحة 2631بنسبة 21% ثم تأتي أشغال عمومية و البناء في المرتبة الثالثة ونجد في المراتب الأخيرة قطاع الحرف التقليدية و الصناعة.

وعليه يمكن الملاحظة أن ميول حاملي المشاريع إلى قطاع الخدمات بدرجة أكبر من القطاعات الأخرى.

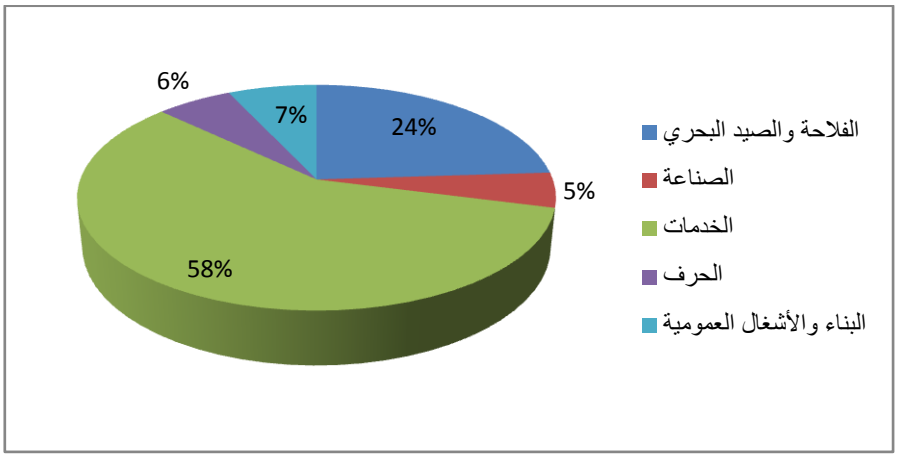
جدول رقم (11) :عدد الملفات التي عرضت وتم قبول تمويلها من طرف لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل حسب قطاع النشاط من2004الى غاية ماي2018

قطاع النشاط / السنوات	الفلاحة والصيد البحري	الصناعة	الخدمات	الحرف	البناء والأشغال العمومية	المجموع
2004	82	18	125	12	32	**269**
2005	81	36	231	22	32	**402**
2006	40	14	189	13	17	**273**
2007	16	11	179	09	15	**230**
2008	13	13	271	09	24	**330**
2009	18	08	545	10	27	**608**
2010	18	12	1007	19	21	**1077**
2011	372	92	1536	76	135	**2211**
2012	91	33	80	36	57	**297**
2013	189	43	129	69	62	**492**
2014	603	102	231	147	97	**1180**
2015	250	16	42	46	25	**379**
2016	124	09	09	07	02	**151**
2017	08	02	09	03	03	**25**
ماي 2018	08	03	07	02	00	**20**
المجموع	**1913**	**412**	**4590**	**480**	**549**	**7944**
النسبة %	**24%**	**5%**	**58%**	**6%**	**7%**	**100%**

المصدر:من إعداد الطالب استنادا إلى معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

من خلال الجدول أعلاه أنه يمكن القول أن عدد الملفات المقبولة هو 7944 ملف من أصل 12265 مودع أي بنسبة 65% والباقي مايمثل35% إما كان الرفض من طرف اللجنة أو إعادة النظر في الدراسة التقنية الاقتصادية . أو غياب مستثمر البطال

الشكل رقم03: عدد الملفات التي عرضت وتم قبول تمويلها من طرف لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل حسب قطاع النشاط من2004الى غاية ماي2018 .



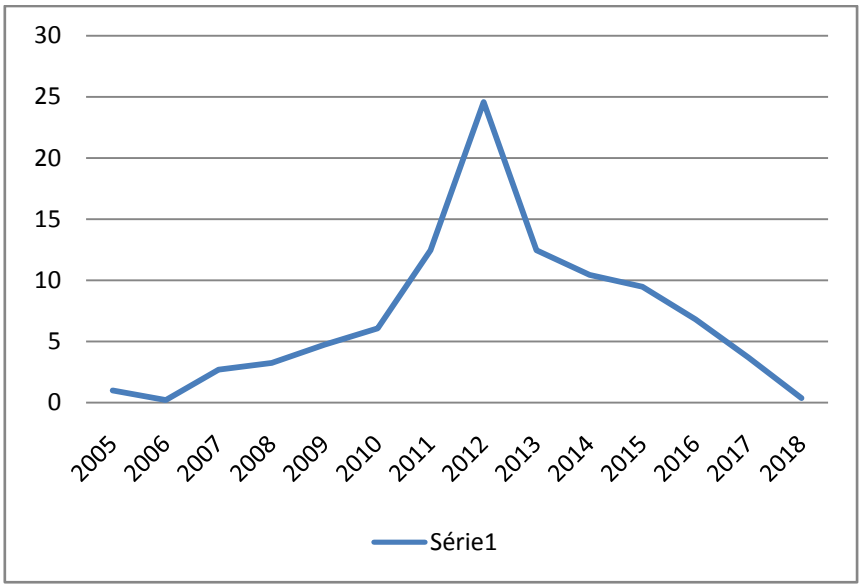
المصدر: من إعداد الطالب استنادا إلى معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

جدول رقم (12) :عدد المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط 2004الى غاية ماي2018

قطاع النشاط / السنوات	الفلاحة والصيد البحري	الصناعة	الخدمات	الحرف	البناء والأشغال العمومية	المجموع	النسبة
2004	-	-	-	-	-	-	-
2005	0	03	28	03	07	**41**	**1 %**
2006	10	05	61	05	07	**86**	**0 %**
2007	02	08	86	06	09	**111**	**3 %**
2008	13	05	106	04	06	**134**	**3 %**
2009	05	08	168	02	13	**196**	**5 %**
2010	06	01	233	02	09	**251**	**6 %**
2011	03	02	493	07	10	**515**	**13 %**
2012	46	17	924	05	25	**1017**	**25 %**
2013	87	30	325	19	54	**515**	**13 %**
2014	122	34	191	33	52	**432**	**10 %**
2015	229	30	72	32	29	**392**	**10 %**
2016	180	18	43	28	13	**282**	**7 %**
2017	112	13	12	07	09	**153**	**4 %**
ماي 2018	11	0	02	01	01	**15**	**0 %**
المجموع	**826**	**174**	**2742**	**154**	**244**	**4140**	**100 %**
النسبة %	**20 %**	**4 %**	**66 %**	**4 %**	**5 %**	**100 %**	

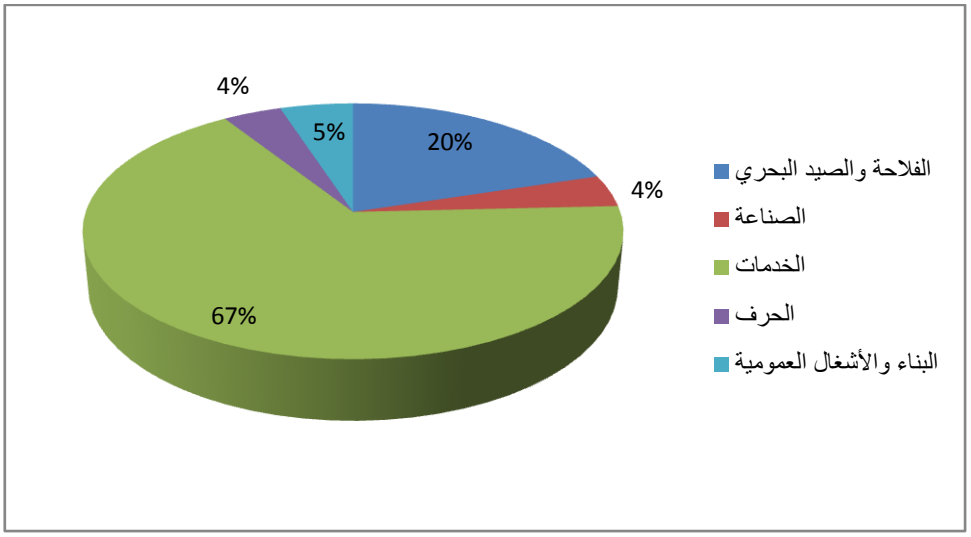
المصدر:من إعداد الطالب استنادا الى معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

الشكل رقم 04:عدد المشاريع الممولة لسنوات 2005الى غاية ماي2018



المصدر:من إعداد الطالب استنادا إلى معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

الشكل رقم 05:عدد المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط 2005الى غاية ماي2018



المصدر:من إعداد الطالب استنادا إلى معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

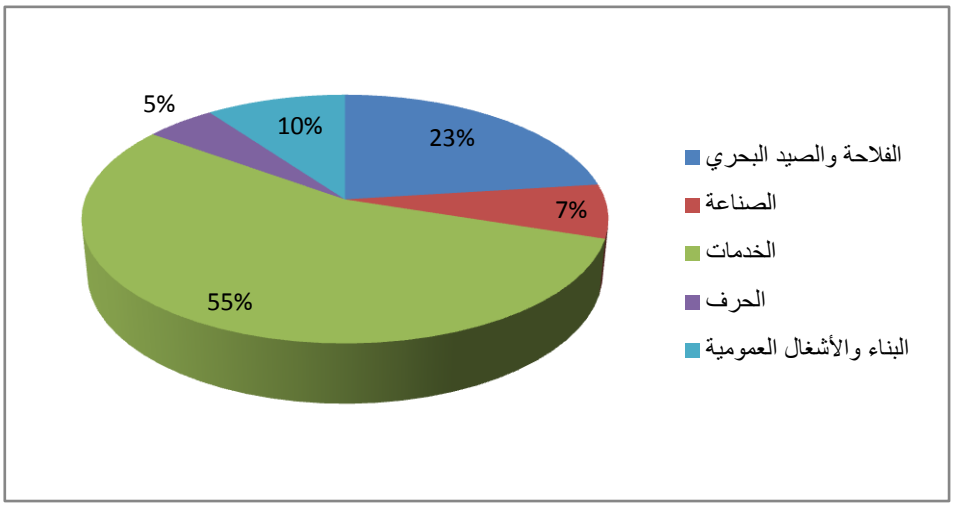
جدول رقم (13): عدد مناصب الشغل المحتملة حسب قطاع النشاط 2004الى غاية ماي2018

قطاع النشاط / السنوات	الفلاحة والصيد البحري	الصناعة	الخدمات	الحرف	البناء والإشغال العمومية	المجموع
2004	-	-	-	-	-	**-**
2005	0	16	58	11	54	**139**
2006	32	21	102	22	31	**208**
2007	08	36	204	20	45	**313**
2008	51	22	187	13	34	**307**
2009	69	54	484	19	74	**700**
2010	16	03	380	06	35	**440**
2011	07	06	816	20	32	**881**
2012	111	44	1425	16	68	**1664**
2013	215	112	497	46	178	**1048**
2014	284	116	298	89	186	**973**
2015	503	94	172	86	94	**949**
2016	409	67	96	74	46	**692**
2017	242	37	30	21	27	**357**
ماي 2018	24	00	02	01	02	**29**
المجموع	**1971**	**628**	**4751**	**444**	**29**	**8700**
النسبة %	**23 %**	**7 %**	**55 %**	**5 %**	**10%**	**100%**

المصدر:من إعداد الطالب استنادا إلى معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

نلاحظ من خلال الجدول أنه تم استحداث 8700منصب شغل من أصل 4140مشروع ممول حسب طبيعة الأنشطة .حيث أن قطاع الخدمات قد يخلق لنا 7514منصب شغل أي بنسبة 55% ثم يليه قطاع الفلاحة ب 1971منصب شغل أي بنسبة 32 % والباقي موزع بين القاطعات الأخرى حسب النسب المبينة في الجدول أعلاه.

الشكل رقم (06): عدد مناصب الشغل المحتملة حسب قطاع النشاط 2004الى غاية ماي2018



المصدر:من إعداد الطالب استنادا إلى معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان

ملاحظة هامة : من خلال الإحصائيات التي قمنا بها لاحظنا أن قطاع الخدمات له نسبة كبيرة من القطاعات الأخرى لأنه يتكون من أنشطة عدة ومن بين الأنشطة التي يتضمنها قطاع الخدمات نجد:

وكالات الاتصال ، مدرسة تعليم السياقة ، المهن الحرة (المحماة؛الأطباء..) ، كهربائي متنقل ،شركات التنظيف، كراء قوارب النزهة ، ميكانيكي سيارات متنقل،كراء معدات وأدوات البناء، النقل بمختلف أنواعه،صناعة الحلويات،أكل خفيف،مطعم كامل ،خدمات الجر والرأب ، شركة تسيير سيارات الأجرة،جراحة الأسنان،مكتب الدراسات،النجارة العامة،خدمات الإسعاف،وكالة كراء السيارات...الخ.

المبحث الثاني : دراسة حالة 15 مؤسسة ممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

المؤسسة رقم 01 :

جدول رقم (14) : يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 01 .

اسم المؤسسة	**مكاوي .ديول دار يغموراسن**	
النشاط	صناعة العجائن الغدائية والكسكسى	
قطاع النشاط	الصناعة التحويلية	
تاريخ بداية النشاط	2014/06/02	
كلفة الاستثمار(المشروع)	9 993 280.00دج	المساهمة الشخصية:199 865.76 دج قرض غير مكافئ(PNR): 2 798 120.64دج قرض بنكي (CMT):6 995 301.60 دج
عدد مناصب العمل المستحدثة	11	رجال:06 نساء:05
رقم الأعمال	/	

المؤسسة رقم 02 :

جدول رقم (15) : يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 02.

اسم المؤسسة	EURL ORTO FIX لصناعة منتجات نصف الصيدلانية ،معدات وأجهزة وأدوات الجراحة	
النشاط	صنع المنتجات شبه الصيدلانية ، معدات ، أجهزة و أدوات طبية جراحية	
قطاع النشاط	الصناعة التحويلية	
تاريخ بداية النشاط	2018/01/09	
كلفة الاستثمار(المشروع)	9 885 543.72دج	المساهمة الشخصية:198 591.48 دج
		قرض غير مكافئ(PNR):2 767 952.24 دج
		قرض بنكي (CMT):6 919 000.00 دج
عدد مناصب العمل المستحدثة	08	رجال:06
		نساء:02
رقم الأعمال	18 000 000 .00دج	

المؤسسة رقم 03:

جدول رقم (16) : يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 03 .

اسم المؤسسة	بن منصور للإنتاج الصناعي للأوشحة والأوشحة الصغيرة	
النشاط	الإنتاج الصناعي للأوشحة ، التول ، الغيور، أوشحة صغيرة	
قطاع النشاط	الصناعة التحويلية	
تاريخ بداية النشاط	2015/04/28	
كلفة الاستثمار(المشروع)	8 825 632.82دج	المساهمة الشخصية: 176 512.66دج
		قرض غير مكافئ(PNR):2 471 177دج
		قرض بنكي (CMT):6 177 942.97دج
عدد مناصب العمل المستحدثة	09	رجال:02
		نساء:07
رقم الأعمال	17 000 000 .00دج	

المؤسسة رقم 04:

جدول رقم (17) : يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 04 .

اسم المؤسسة	كلي رضوان للصيد البحري	
النشاط	مؤسسة الصيد البحرى	
قطاع النشاط	الفلاحة والصيد البحري	
تاريخ بداية النشاط	2016	
كلفة الاستثمار(المشروع)	9 331 856.89دج	المساهمة الشخصية:186 637.14دج
		قرض غير مكافئ(PNR):2 612 919.93دج
		قرض بنكي (CMT):6 532 299.82دج
عدد مناصب العمل المستحدثة	14	رجال:14
		نساء:00
رقم الأعمال	/	

المؤسسة رقم 05:

جدول رقم (18) : يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 05 .

اسم المؤسسة	**عموري حسان للصيد البحري**	
النشاط	الصيد البحري الحرفي	
قطاع النشاط	الفلاحة والصيد البحري	
تاريخ بداية النشاط	2015/04/13	
كلفة الاستثمار(المشروع)	9 329 037.06دج	المساهمة الشخصية:186 580.74دج
		قرض غير مكافئ(PNR):2 612 130.38دج
		قرض بنكي (CMT):6 530 325.94دج
عدد مناصب العمل المستحدثة	14	رجال:14
		نساء:00
رقم الأعمال	/	

المؤسسة رقم 06:

جدول رقم (19) : يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 06

اسم المؤسسة	**ملبنة العلا**	
النشاط	انتاج لحليب و مشتقاته (ملبنة)	
قطاع النشاط	الصناعة التحويلية	
تاريخ بداية النشاط	18 جانفي 2016	
كلفة الاستثمار(المشروع)	9 796 738.00دج	المساهمة الشخصية: 195 934.76 دج
		قرض غير مكافئ(PNR):086.64 543 2 دج
		قرض بنكي (CMT):6 857 716.60 دج
عدد مناصب العمل المستحدثة	05	رجال:03
		نساء:02
رقم الأعمال	/	

المؤسسة رقم 07 :

جدول رقم (20) : يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 07

اسم المؤسسة	**عبد الرحيمي**	
النشاط	الميكانيك العامة	
قطاع النشاط	الخدمات	
تاريخ بداية النشاط	**19 جانفي 2016**	
كلفة الاستثمار(المشروع)	**6 890 612.17دج**	**المساهمة الشخصية: 137 812.24 دج**
		قرض غير مكافئ(PNR):1 929 371.41 دج
		قرض بنكي (CMT):4 823 428.52 دج
عدد مناصب العمل المستحدثة	**04**	**رجال:04**
		نساء:00
رقم الأعمال	/	

المؤسسة رقم08 :

جدول رقم (21) : يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 08

اسم المؤسسة	**غزالي**	
النشاط	مكتب الهندسة والدراسات التقنية	
قطاع النشاط	الخدمات	
تاريخ بداية النشاط	17 جانفي 2013	
كلفة الاستثمار(المشروع)	2 163 622.92دج	المساهمة الشخصية: 22 176.27 دج
		قرض غير مكافئ(PNR):627 450.65 دج
		قرض بنكي (CMT):1 514 000.00 دج
عدد مناصب العمل المستحدثة	03	رجال:01
		نساء:02
رقم الأعمال	/	

المؤسسة رقم 09 :

جدول رقم (22) : يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 09

اسم المؤسسة	**حاج علي**	
النشاط	تربية الأبقار	
قطاع النشاط	الفلاحة والصيد البحري	
تاريخ بداية النشاط	01 مارس 2015	
كلفة الاستثمار(المشروع)	4 659 965.87دج	المساهمة الشخصية: 599.66 46دج
		قرض غير مكافئ(PNR):390.10 351 1دج
		قرض بنكي (CMT):976.11 261 3دج
عدد مناصب العمل المستحدثة	03	رجال:02
		نساء:01
رقم الأعمال	/	

المؤسسة رقم 10 :

جدول رقم (23) : يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 10

اسم المؤسسة	**طيبي**	
النشاط	**توضيب و تغليف المواد الغذائية**	
قطاع النشاط	الصناعات التحويلية	
تاريخ بداية النشاط	05 /02/ 2018	
كلفة الاستثمار(المشروع)	2 583 901.30دج	المساهمة الشخصية: 25 839.01 دج
		قرض غير مكافئ(PNR):749 331.38 دج
		قرض بنكي (CMT):1 808 730.91 دج
عدد مناصب العمل المستحدثة	04	رجال:04
		نساء:01
رقم الأعمال	/	

المؤسسة رقم 11 :

جدول رقم (24) : يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 11

اسم المؤسسة	**بني واسين**	
النشاط	مؤسسة تركيب الشبكات والمراكز الكهربائية و الهاتفية	
قطاع النشاط	البناء والأشغال العمومية	
تاريخ بداية النشاط	2017/08/09	
كلفة الاستثمار(المشروع)	9 013 998.40دج	المساهمة الشخصية: 323 078.85 دج
		قرض غير مكافئ(PNR):2 523 919.55 دج
		قرض بنكي (CMT): 6 167 000.00 دج
عدد مناصب العمل المستحدثة	05	رجال:05
		نساء:00
رقم الأعمال	/	

المؤسسة رقم 12 :

جدول رقم (25) : يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 12

اسم المؤسسة	**حمومي**	
النشاط	صناعة منتجات التبييض ومواد الصيانة المماثلة	
قطاع النشاط	الصناعات التحويلية	
تاريخ بداية النشاط	**2017/03/05**	
كلفة الاستثمار(المشروع)	**9 905 588.17دج**	**المساهمة الشخصية: 199 023.48 دج**
		قرض غير مكافئ(PNR):2 773 564.69 دج
		قرض بنكي (CMT): 6 933 000.00 دج
عدد مناصب العمل المستحدثة	**04**	**رجال:04**
		نساء:00
رقم الأعمال	/	

المؤسسة رقم 13 :

جدول رقم (26) : يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 13

اسم المؤسسة	**دلال**	
النشاط	عصر و تصفية الزيوت النباتية	
قطاع النشاط	الصناعات التحويلية	
تاريخ بداية النشاط	**2015/05/12**	
كلفة الاستثمار(المشروع)	**9 618 191.00دج**	**المساهمة الشخصية: 192 363.82 دج**
		قرض غير مكافئ(PNR):2 693 093.48 دج
		قرض بنكي (CMT):6 732 733 .70 دج
عدد مناصب العمل المستحدثة	**04**	**رجال:03**
		نساء:01
رقم الأعمال	/	

جدول رقم (27) : يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 14

اسم المؤسسة	**صاري منير**	
النشاط	خدمات طبيب (تخصص جراحة العظام)	
قطاع النشاط	خدمات	
تاريخ بداية النشاط	10جانفي 2013	
كلفة الاستثمار(المشروع)	8 112 898.70 دج	المساهمة الشخصية: 287 162دج
		قرض غير مكافئ(PNR):611.64 271 2دج
		قرض بنكي (CMT): 000.00 679 5دج
عدد مناصب العمل المستحدثة	02	رجال:01
		نساء:01
رقم الأعمال	/	

جدول رقم (28) : يتضمن بطاقة تقنية للمؤسسة 15

اسم المؤسسة	**الحاج سليمان فاروق**	
النشاط	مؤسسة أشغال الكهرباء	
قطاع النشاط	البناء والأشغال العمومية	
تاريخ بداية النشاط	2015/12/08	
كلفة الاستثمار(المشروع)	2 872 086.91دج	المساهمة الشخصية: 181.71 29دج
		قرض غير مكافئ(PNR):905.20 832دج
		قرض بنكي (CMT): 00.000 010 2دج
عدد مناصب العمل المستحدثة	03	رجال:03
		نساء:00
رقم الأعمال	/	

ان الدراسة الميدانية التي قمنا بها إلى 15 مؤسسة المستحدثة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان أنها قامت باستحداث مناصب شغل جد معتبرة وهي مناصب شغل دائمة ومؤمنة لدى الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي(CNAS)وكذا الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء (CASNOS) و أنها تتوعد في المستقبل بزيادة في مناصب الشغل عند توسعة المشروع،تحظى هذه المؤسسات بمرافقة ومتابعة مستمرة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

خاتمة الفصل الثالث:

أوضحت لنا الدراسة الميدانية التي قمنا بها أن المؤسسات المصغرة قادرة على بعث التنمية المحلية والاقتصادية وذلك من خلال تغطية الأسواق المحلية من خلال مختلف الأنشطة التي تمارس ها في محيطها فهي لا تحتاج إلى إمكانيات وتجهيزات كبيرة ،إضافة إلى تواجدها في مختلف القطاعات (الفلاحة،الصناعة،الخدمات،الحرف،البناء والأشغال العمومية).

كما أثبتت لنا الدراسة لـ 15 مؤسسة مصغرة الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان أنها ساهمت إلى حد كبير في خلق مناصب عمل دائمة وكذا المساهمة في الاقتصاد المحلي والوطني من خلال المنتجات والسلع التي تنتج محليا وبأقل تكلفة من التي تستورد.

خاتمة عامة

الخاتمة العامة :

إن دراسة مختلف جوانب طرق تمويل المؤسسات المصغرة أعطى لنا صورة واضحة عن الدور الذي يمكن إن تقوم به من اجل تحقيق أهداف السياسة الاقتصادية عامة و سياسة التشغيل خاصة ، فالمؤسسات المصغرة تتوفر على كل المؤهلات الضرورية التي تجعلها قادرة على التحرك في محيطها التأقلم و التأثير فيه بما يخدم المجتمع من حيث توفير مناصب عمل تضمن العيش الكريم لأصحابها ومعها خلق قيمة مضافة تساهم في دفع عجلة الاقتصاد.

فالدولة من خلال جميع مؤسساتها التمويلية الموزعة عبر أنحاء الوطن عملت جاهدة لرفع التحدي قصد القضاء على البطالة ، فالصندوق الوطني للتامين عن البطالة من حيث طريقة تنظيمه ، الفئة الموجهة إليه ، المشاريع و المؤسسات الممولة من طرفه ساهم إلى حد كبير في جلب فئات هامة للاستفادة من هذه الامتيازات من خلال توجه الكثيرين من البطالين و الباحثين عن العمل لطلب تمويل من هذا الصندوق في مختلف المجالات حسب توجهاتهم ، تطلعاتهم ورغباتهم .

مكنتنا هذه الدراسة للتطرق لموضوع التشغيل و التحديات التي تواجهها البلاد من خلال كيفية القضاء على البطالة و خلق مناصب عمل دائمة لاسيما الظروف الاقتصادية الأخيرة التي أصبحت تمليها وتوجه الدولة لإيجاد بدائل جديدة عوض الجباية البترولية.

اعتمدنا في دراستنا هذه على تمويل الصندوق الوطني للتامين عن للبطالة لعدة مؤسسات على مستوى وكالة تلمسان مكننا من معرفة الدور الذي يمكن إن تقوم به هذه المؤسسات من خلق لمناصب شغل على المستوى المحلي ، كما يمكنها إن تزيد في عدد هذا المناصب في حالة توسع النشاط وهذا ما وضحته الإحصائيات التي قمنا بجمعها من خلال الدراسة الميدانية لـ 15 مؤسسة مصغرة .

اتضح لنا الوضعية المريحة التي هي عليها من خلال ما صرح به أصحاب هذه المؤسسات وكذلك من خلال الزيارة الميدانية التي مكنتنا من التعرف على التطلعات التي يمكن أن تكون عليها مستقبلا بتوسيع مشاريعهم ، كما أكد لنا أصحاب هذه المؤسسات بأن استحداث مناصب عمل جديدة سيصبح ضرورة حتمية بغض النضر عن المناصب المؤقتة التي يتم استحداثها لاسيما في القطاع الفلاحي لتدارك العجز المؤقت في مناصب العمل.

كما أن الدراسة الميدانية ومن خلال الاحصائيات المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان أكدت لنا أن جل حاملي المشاريع خلال السنوات الأخيرة (2015-ماي 2018) كان توجههم نحو القطاع الفلاحي نتيجة لتجميد توجه إلى باقي القطاعات (خدمات ...) هو ما انعكس إيجابا على التوظيف في مجال الفلاحي باعتباره لا يحتاج إلى مؤهلات وتكوين طويل

المدى (تكوين مدى قصير 03الى 06أشهر) كما أن الاستثمار في المجال الفلاحي قابل لتوسع خلال مدة وجيزة و هو ما يمكن أن ينعكس على توفير مناصب شغل إضافية في هذا المجال .

إن تقربنا الميداني من أصحاب المؤسسات المصغرة الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة تلمسان أكدوا لنا ضرورة تكثيف المتابعة والمرافقة من قبل هذا الصندوق لاسيما من خلال ما يمكن أن تواجهه هذه المؤسسات من ظروف استثنائية.

قائمة المراجع

المراجع :

أولا : المراجع باللغة العربية

-1 الكتب والمؤلفات

1- ابراهيم طلعت ،البطالة و الجريمة ، دار الكتاب الحديث، 2009، الجزائر.

2-أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي،الطبعة الأولى،الدار الدولية العلمية للنشر و التوزيع و دار الثقافة للنشر والتوزيع،2002 ،عمان .

3-أحمية سليمان،السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر،ملتقى علمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع،جامعة الطاهر مولاي،سعيدة، 26و27 افريل2009.

4-برجي شهرزاد، إشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة تلمسان، 2011-2012.

5-البشير عبد الكريم،تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات،مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، الجزائر، 2004.

6-بن عزة محمد –شليل عبد اللطيف،دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل و القضاء على البطالة في الجزائر، ملتقى دولي:استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة،المسيلة15-16نوفمبر2011.

7-رحيم حسن ، " نحو ترقية شبكة دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة" أبحاث روسي كادا ،جامعة سكيكدة2002-3

8-سرير عبد الله رابح،سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة،ملتقى سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية،جامعة محمد خيضر،بسكرة،يومي 13-14افريل2011

9-مروة كرارزية، وسام عبران، محددات منح القروض الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة تبسة، 2015 -2016.

10- مولاي لخضر عبد الرزاق ، مقالة تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2011-2000 ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة – الجزائر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

11-ناصر دادي عدون ، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة ، الطبعة الثانية ، الجزائر-1998 ،.

12- نور الدين زين ، إشكالية تمويل المؤسسات المصغرة ، مذكرة الماستر ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية ، جامعة ورقلة ، 2013-2014

13- هايل عبد المولى طشطوش،البطالة-المسببات و الآثار/رؤية اقتصادية إسلامية للعلاج،ملتقى دولي :استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و التنمية المستدامة،المسيلة، 15-16 نوفمبر2011 ،

14- عبد القادر زياني،الشركات المتعددة الجنسيات و أثرها على التشغيل

http://algerranespert.maktooblog.com/date/2010/12

15- ماجدة أبو زنط و عثمان غنيم،التنمية المستدامة-دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى-،مجلة المنارة، المجلد12 ،العدد الأول، 2006.

2-النصوص القانونية و التشريعية :

1-القانون 04-19 المؤرخ في 25ديسمبر 2004 ،ج.ر،العدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004.

2-القانون 06-21 المؤرخ في 11ديسمبر 2006 ،ج.ر،العدد 80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006.

3-المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فيفري2006 ،ج.ر،العدد 09 الصادرة في 19 افريل 2006.

4-المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 24 افريل2007 ، ،الذي يضبط شروط و كيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه ج.ر،العدد 28 الصادرة في 02 ماي 2007.

5-المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 افريل2008 ،ج.ر،العدد 22 الصادرة في 30 افريل 2008

ثانيا : المراجع باللغة الفرنسية

1-Bureau international du travail , lanomalisation international du travail,(nouvelle série 53,Genève,1953 , (

-2L'office national des statistiques ,l'emploi et le chômage,(donnés statistiques, nr226,éditions ONS) ,algerie ,1995,

ثالثا: مواقع الانترنيت

1- الموقع الرسمي الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب.www.ansej.org.dz

2- الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .www.cnac.org.dz

3- الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغرwww.angem.dz

4- الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارwww.andi.dz

5- الموقع الرسمي للديوان الوطني للإحصائياتwww.ons.dz