

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل: DG/01/15

أطروحة

مقدمة لنيل شهادة

دكتوراه علوم

في: علوم التسيير

تخصص: علوم التسيير

بعنوان:

دور دعم المبادرات المقاولاتية في التقليل من ظاهرة البطالة بالجزائر
دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

من إعداد:

عبد الرزاق جباري

تاريخ المناقشة: 2024/12/14

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة	الصفة
عيسى قروش	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيسا
بوعلام ولهي	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مشرقا ومقررا
عمر زريق	أستاذ محاضر (أ)	جامعة المسيلة	ممتحنا
عبد الفتاح علاوي	أستاذ محاضر (أ)	جامعة برج بوعرييج	ممتحنا
صادق هادي	أستاذ محاضر (أ)	جامعة سطيف (1)	ممتحنا
عامر هواري	أستاذ محاضر (أ)	جامعة الجلفة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2024-2023



الإهداء

إلى النبع الذي سقاني العطف والحنان ماء زلالاً وأذاقني طعم الحياة رحيقاً
مختوماً.....أُمِّي العزيزة، رحمة الله عليها.
إلى روح أبي الطاهرة، رحمة الله عليه.
﴿وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً﴾ . من الآية 24 لسورة الإسراء.

إلى زوجتي، إخوتي، وأخواتي الأعزاء؛
إلى كل أبنائهم، وإلى ابنتي التكوّنة الصغيرة "سمسومة"
إلى كل من جمعتني بهم هذه الحياة؛
أصدقاء الطفولة؛
أصدقاء الدراسة؛
أصدقاء العمل؛
إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد؛
.....إلى كل من علمني حرفاً....

أهدي هذا العمل المتواضع.

شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين ... الحمد لله الذي أنعم علينا بنعمه وورزقنا من واسع فضله
وعظيم كرمه .. سبحانه ربنا ما عبدناك حق عبادتك وما شكرناك حق شكرنا .. لك الحمد
حتى ترضى، ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى..

بعد أن أشرفت هذه الدراسة على الانتهاء، أحمد الله سبحانه وتعالى على ما
أمدني من قوة، وسعة صدر ومثابرة شجعتني على إنجازها، ولا يسعني في هذا المقام إلا
أن أتوجه بالشكر والتقدير للأستاذ الفاضل الأستاذ الدكتور "بوعلام ولهي"
المشرف على هذه الأطروحة لما بذله من جهد مخلص وتوجيه سليم طوال فترة الإنجاز.
وعرفان بالجميل أتقدم بخالص وجيز الشكر للأساتذة الذين ساهموا في إثراء
وإتمام هذا البحث، وأخص بالذكر الأستاذة: "فضيلي سميرة".

وفي الأخير لا يفوتني أن أوجه شكري إلى كل الأساتذة والباحثين الذين
استفدت من بحوثهم وأعمالهم العلمية في إخراج هذه الأطروحة في صورتها النهائية.
كما أتوجه أيضا بجزيل الشكر إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الذين شرفوني
بقبولهم المناقشة.

وعلى الله التوفيق.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مختلف البرامج والآليات التي تبنتها سياسة التشغيل في الجزائر، لدعم المبادرات المقاوالاتية، ودورها في تقليص من ظاهرة البطالة؛ من خلال إبراز مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كأداة لدعم المبادرات المقاوالاتية في تقليص البطالة خلال الفترة (2001-2020).

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها، أن لجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب باعتباره أحد أهم أجهزة دعم المبادرات المقاوالاتية، مساهمة مهمة في تقليص البطالة؛ كما توصلت إلى أن هذا الجهاز يعتبر أهم جهاز لدعم المبادرات المقاوالاتية بالجزائر، مقارنة بباقي الأجهزة الأخرى، والتي تعنى بإنشاء المؤسسات المصغرة.

الكلمات المفتاحية: المقاتول، المقاوالاتية، أجهزة الدعم، البطالة، سياسة التشغيل، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

Abstract:

This study aims to identify the various programs and mechanisms adopted by Algeria's employment policy to support entrepreneurial initiatives and their role in reducing unemployment, highlighting the contribution of the National Agency for Youth Employment Support as a tool to promote entrepreneurial initiatives and reduce unemployment during the period 2001-2020.

The study reached several findings, the main one being that the National Agency for Youth Employment Support, considered one of the primary support mechanisms for entrepreneurial initiatives, plays an important role in reducing unemployment. It also concluded that this agency is the most significant in Algeria for supporting entrepreneurial initiatives, compared to other mechanisms focused on the creation of micro-enterprises.

Keywords: entrepreneur, entrepreneurship, support mechanisms, unemployment, employment policy, National Agency for Youth Employment Support.

Résumé :

Cette étude vise à identifier les différents programmes et mécanismes adoptés par la politique de l'emploi en Algérie pour soutenir les initiatives entrepreneuriales, ainsi que leur rôle dans la réduction du chômage, en mettant en évidence la contribution de l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes comme un outil de soutien aux initiatives entrepreneuriales pour réduire le chômage durant la période 2001-2020.

L'étude a abouti à plusieurs résultats, dont le principal est que le dispositif de l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes, considéré comme l'un des principaux dispositifs de soutien aux initiatives entrepreneuriales, joue un rôle important dans la réduction du chômage. Elle a également conclu que ce dispositif est le plus important en Algérie pour soutenir les initiatives entrepreneuriales, comparativement aux autres dispositifs dédiés à la création de micro-entreprises.

Mots-clés: entrepreneur, entrepreneuriat, dispositifs de soutien, chômage, politique de l'emploi, Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes.

الصفحة	العنوان
I	الإهداء
II	تشكرات
IV	الملخص
VII	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	مقدمة
57-12	الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة وسياسة التشغيل
13	المبحث الأول: الإطار النظري للبطالة المطلب الأول: مفهوم البطالة المطلب الثاني: أسباب البطالة وآثارها المطلب الثالث: النظريات الاقتصادية المفسرة لظاهرة البطالة
44	المبحث الثاني: الإطار النظري لسياسة التشغيل المطلب الأول: ماهية سياسات التشغيل المطلب الثاني: صياغة سياسات التشغيل
111-59	الفصل الثاني: الإطار النظري للمقاول والمقاولاتية
60	المبحث الأول: الإطار النظري لمفهوم المقاول المطلب الأول: مفهوم المقاول وصفاته المميزة المطلب الثاني: تصنيف المقاولين
77	المبحث الثاني: المبحث الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية المطلب الثاني: النماذج الأربعة المفسرة لمفهوم المقاولاتية المطلب الثالث: علاقة المقاولاتية بالبطالة
205-113	الفصل الثالث: واقع البطالة والتشغيل والمقاولاتية في الجزائر
114	المبحث الأول: واقع البطالة والتشغيل في الجزائر خلال الفترة (2001-2020) المطلب الأول: واقع البطالة في الجزائر خلال الفترة (2001-2020) المطلب الثاني: واقع التشغيل في الجزائر خلال الفترة (2001-2020) المطلب الثالث: الآليات والبرامج المعتمدة في دعم العمل المأجور بالجزائر

152	المبحث الثاني: واقع المقاولاتية في الجزائر خلال الفترة (2001-2020) المطلب الأول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل المطلب الثاني: الهيئات والاجهزة الداعمة للمبادرات المقاولاتية في الجزائر
273-207	الفصل الرابع: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
208	المبحث الأول: تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب المطلب الأول: نشأة وتطور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب المطلب الثاني: أشكال الاستثمار بالوكالة ومسار إنشاء المؤسسة المصغرة المطلب الثالث: الإعانات والامتيازات الممنوحة بالوكالة ومستوياتها المطلب الرابع: صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض والمؤسسات المتعثرة
255	المبحث الثاني: تحليل مساهمة وكالة ANSEJ في دعم المبادرات المقاولاتية وتقليص البطالة المطلب الأول: تحليل حصيلة الوكالة حسب صفات حامل المشروع خلال الفترة 1997-2020 المطلب الثاني: تحليل حصيلة الوكالة حسب خصائص المشروع خلال الفترة 1997-2020 المطلب الثالث: تحليل مساهمة الوكالة في إنشاء PME وتقليص البطالة خلال الفترة 2001-2020
275	الخاتمة
283	قائمة المراجع
306	فهرس المحتويات

الرقم	العنوان	الصفحة
01	التعريفات المختلفة الخاصة بالمقاول	62
02	ملخص لأهم المقاربات الفكرية للمقاول	66
03	تصنيف أهم صفات المقاول	69
04	الفرق بين المقاول وصاحب المشروع الصغير	71
05	الفرق بين المقاول ومسير المشروع	72
06	تصنيف المقاولين حسب ميقاتهم الشخصية وسلوكهم	73
07	تصنيف المقاولين حسب معايير أخرى	75
08	تطور تعريف المقاولاتية	79
09	تطور عدد السكان وعدد السكان النشطين بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)	115
10	تطور نسبة النشاط بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)	116
11	تطور الانفاق العام والبطالة بالجزائر خلال الفترة 2001-2020	118
12	مساهمة كلا الجنسين في تطور عدد البطالين بالجزائر خلال الفترة 2001-2020	119
13	تطور بطالة الشباب (16-24 سنة) بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)	121
14	تطور بطالة حاملي الشهادات بالجزائر خلال الفترة (2010-2019)	122
15	تطور حدوث البطالة طويلة الأجل بالجزائر خلال الفترة (2009-2019)	123
16	تطور عدد المشتغلين (Population Occupée) بالجزائر خلال الفترة: 2001-2020	124
17	تطور معدلات التشغيل، والإشغال (العمالة) بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)	124
18	الوظائف المستحدثة في إطار منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)	135
19	الوظائف المستحدثة في إطار جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID- ex : CPE)	138
20	الوظائف المستحدثة في إطار جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS- ex : ESIL)	140
21	شروط ومزايا الاستفادة من جهاز (TUP-HIMO)	141
22	شروط ومزايا الاستفادة من جهاز الجزائر البيضاء	142
23	الوظائف المستحدثة في إطار برنامج (TUP-HUMO) والجزائر البيضاء	143
24	عقود الإدماج	145
25	عدد مناصب العمل المحدث في إطار (CTA-DAIP-ANEM) خلال الفترة (2008-2018)	149

قائمة الجداول

151	عدد مناصب العمل المحدثة في إطار الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب (OPAP) خلال الفترة (2010-2018)	26
153	تصنيف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة حسب الحجم بالجزائر	27
160	تطور إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)	28
161	تطور (PME) حسب الطبيعة القانونية بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)	29
165	مساهمة (PME) في استحداث مناصب الشغل بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)	30
166	مساهمة (PME) في التشغيل الكلي بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)	31
167	البنوك التجارية في الجزائر سنة 2020	32
168	تصنيف القروض المصرفية خلال الفترة (2001-2020)	33
169	المؤسسات المالية ومؤسسات الايجار التمويلي في الجزائر	34
173	تطور حجم القروض وعدد المستفيدين من القرض الحسن خلال الفترة (2003-2014)	35
176	حصيلة وكالة ANDI حسب نوع المشاريع إلى غاية 2020/12/31	36
178	حصيلة نشاطات مشاتل المؤسسات خلال السنتين 2019 و 2020	37
179	حصيلة نشاطات مراكز الدعم والاستشارة خلال السنتين 2019 و 2020	38
182	الوضعية التراكمية للضمانات الممنوحة من طرف صندوق FGAR خلال الفترة (أفريل 2004 - ديسمبر 2020)	39
183	الوضعية الاجمالية للضمانات الممنوحة من طرف صندوق (CGCI-Pme) إلى غاية 2020/12/31	40
188	حصيلة نشاطات المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية خلال الفترة (2018-2020)	41
199	توزيع عدد المشاريع الممولة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب البنوك إلى غاية 2020/12/31	42
203	حصيلة نشاطات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إلى غاية 2020/12/31	43
239	الهيكل المالي ونسبة القرض غير المكافي الممنوح بمختلف صيغ التمويل في إطار دعم الوكالة	44
243	توزيع القروض الإضافية غير المكافئة الممنوحة من طرف الوكالة خلال الفترة 2011-2020	45
251	الهيكل المالي لإعادة تمويل المؤسسات المتعثرة	46

قائمة الجداول

256	توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب الجنس خلال الفترة 1997-2020	47
257	توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب الفئة العمرية خلال الفترة 1997-2020	48
258	توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب المستوى التعليمي خلال الفترة 1997-2020	49
259	توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب شكل الاستثمار خلال الفترة 1997-2020	50
260	توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب صيغة التمويل خلال الفترة 1997-2020	51
261	توزيع المشاريع بصيغة التمويل الثلاثي حسب البنك الممول خلال الفترة 1997-2020	52
262	توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب مبلغ الاستثمار خلال الفترة 1997-2020	53
264	توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب قطاع النشاط خلال الفترة 1997-2020	54
266	توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب المنطقة الجغرافية خلال الفترة 1997-2020	55
268	مساهمة الوكالة في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2001-2020	56
268	عدد المؤسسات المتوفى أصحابها وكذا الملغاة بعد التمويل بالوكالة خلال الفترة 1997-2020	57
269	المساهمة الفعلية للوكالة في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى غاية سنة 2020	58
269	عدد مناصب الشغل المحدث بالوكالة خلال الفترة 1997-2020	59
270	مساهمة الوكالة في التشغيل بقطاع PME خلال الفترة 2001-2020	60
271	المساهمة الفعلية للوكالة في التشغيل بقطاع PME إلى غاية سنة 2020	61
271	مساهمة أجهزة الدعم في التشغيل بقطاع PME إلى غاية سنة 2020	62
272	مساهمة الوكالة في التشغيل الكلي خلال الفترة 2001-2020	63
272	المساهمة الفعلية للوكالة في التشغيل الكلي إلى غاية سنة 2020	64

الرقم	العنوان	الصفحة
01	مكونات إجمالي السكان	17
02	منحنى الطلب على العمل	22
03	منحنى العرض على العمل	23
04	توازن سوق العمل في حالة المنافسة	24
05	البطالة وتوازن سوق العمل عند الكلاسيك	31
06	البطالة والتشغيل الكامل عند الكلاسيك	32
07	توازن سوق العمل عند كينز	35
08	البطالة والتشغيل الكامل عند كينز	37
09	مراحل صياغة سياسات التشغيل الوطنية	53
10	المقاربات الفكرية لمفهوم المقاو	64
11	الكفاءات اللازمة للمقاو	67
12	المهارات اللازمة للمقاو	68
13	أنواع المقاوالاتية الخارجية	95
14	علاقة النماذج المفسرة للمقاوالاتية ببعضها	107
15	مكونات الدوافع المقاوالاتية	109
16	تطور عدد السكان النشطين حسب الجنس بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)	116
17	تطور نسبة البطالة بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)	117
18	تطور عدد البطالين حسب المنطقة الجغرافية بالجزائر خلال الفترة (2001-2017)	120
19	تطور نسب النشاط، التشغيل، البطالة، العمالة بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)	125
20	تطور نسبة المشتغلين حسب قطاع النشاط بالجزائر خلال الفترة (2001-2019)	127
21	تطور نسبة المشتغلين حسب الوضعية المهنية بالجزائر خلال الفترة (2001-2019)	129
22	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الحجم إلى غاية سنة 2020	162
23	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط إلى غاية سنة 2020	163

265	توزيع نسبة المشاريع الممولة بالوكالة حسب قطاع النشاط خلال الفترة 1997-2020	24
267	توزيع نسبة المشاريع الممولة بالوكالة حسب المنطقة الجغرافية خلال الفترة 1997-2020	25

مقدمة



تعتبر سياسات التشغيل من أهم السياسات العامة التي تعنى بالحد من ظاهرة البطالة لكافة الدول، المتقدمة منها والنامية على حد سواء، خاصة وأن هذه الأخيرة تعاني معدلات بطالة هي الأعلى على المستوى العالمي، حيث أن الهدف الأساسي عند كل الاقتصاديين أو السلطات العمومية في أي دولة هو بلوغ أعلى مستويات التشغيل، بما يضمن عدم وجود أي عنصر معطل من عناصر الإنتاج وعلى رأسها عنصر العمل؛ على اعتبار أن ظاهرة البطالة أحد أهم المعوقات التنموية في كل البلدان، خاصة بعد الأزمة المالية والاقتصادية العالمية لسنة 2008 والتي صاحبها تداعيات خطيرة على سوق العمل مست جميع الاقتصاديات، مما جعل من البطالة مشكلة عالمية عصفت بالكثير من البلدان وحتى الكيانات الاقتصادية وما حدث في اليونان والاتحاد الأوروبي لخير دليل على ذلك، كما أن تداعياتها مع مطلع سنة 2011 مست المنطقة العربية محدثة ثورات عصفت بالكثير من الأنظمة، بما يسمى بثورات الربيع العربي كان للشباب البطلان الدور الرئيسي فيها؛ ذلك أن سياسة التشغيل تتمثل في مختلف التدابير والآليات التي تعتمد عليها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة، وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، إذ إن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة.

إن الجزائر كغيرها من البلدان عرفت البطالة فيها تذبذباً، أين سجلت معدلات منخفضة خاصة في فترة السبعينات وبداية الثمانينات، وهذا بسبب تدخل الدولة في ظل نظام اشتراكي موجه لتحريك عجلة التشغيل من خلال الاستثمارات المكثفة التي اعتمدتها آن ذاك؛ ومع ظهور الأزمة العالمية للبترول في سنة 1986 مع الخلل الهيكلي الذي ميّز الاقتصاد الجزائري في كونه اقتصاد ريعي يعتمد في مجمل مداخله على الجباية البترولية، الأمر الذي أدى بالدولة إلى تقديم مجموعة من الإصلاحات خارج صندوق النقد الدولي والبنك العالمي في ظل تبني نهج اقتصادي جديد يعتمد على آلية السوق؛ غير أن فشل هذه الإصلاحات وتنامي ظاهرة المديونية الخارجية، جعلت الجزائر تخضع لمشروطة صندوق النقد الدولي؛ الأمر الذي فاقم من حدة البطالة في إطار السياسات الانكماشية المطبقة، أين تجاوزت نسبة البطالة مع نهاية التسعينيات نسبة 29%¹ غير أنه ومع ارتفاع أسعار البترول سنة 2000، الذي مكن الدولة لاحقاً من وضع برامج للتشغيل؛ أين تعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أحد أهم تلك الأجهزة التي تعنى بالمبادرات المقاولاتية التي وضعت للتقليص من ظاهرة البطالة، غير أن دور هذا الجهاز أصبح محل تساؤل مقارنة بالأجهزة الأخرى، يستدعي البحث والدراسة في ظل إشكالية التقليص من ظاهرة البطالة، أو تعقيدها من خلال خلق مفهوم جديد وهو البطلان المدين.

¹ - الديوان الوطني للإحصاء، حوصلة إحصائية 1962-2020، التشغيل، على الرابط: <https://www.ons.dz/spip.php?article2883>

أولاً: إشكالية الدراسة

من خلال ما سبق يتضح بأن الجزائر عملت على وضع سياسة تشغيل تهدف إلى التقليل من حدة البطالة وتزويد من معدلات التشغيل، من خلال استحداث أجهزة وآليات للتشغيل، أين تم استحداث الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي تعد أحد تلك الأجهزة التي تقوم على ترقية المبادرات المقاولاتية، والتي أثارت الكثير من الجدل والتشكيك في قدرتها على المساهمة في التقليل من البطالة، كونها الأكثر شيوعاً لدى فئة الشباب طالبي الشغل.

إن تمويل برامج وأجهزة التشغيل بالجزائر، كغيرها من البرامج التنموية الأخرى اعتمدت وبشكل رئيسي على مورد ناضب وهو المحروقات، المرتبط أساساً بتقلبات أسعاره في السوق الدولية، مما يجعل البطالة في الجزائر تتأثر بالصدمات الخارجية، أكثر من تأثرها بالسياسات الداخلية مالية منها أو نقدية، مما يؤثر على استمرارية عمل هذه البرامج والأجهزة التي تدعم المبادرات المقاولاتية، خاصة في ظل سياسة التقشف المنتهجة من حين لآخر من طرف السلطات العمومية؛ ومن خلال كل ما سبق تتضح معالم الإشكالية الرئيسية على النحو التالي:

"ما دور دعم المبادرات المقاولاتية في التقليل من ظاهرة البطالة بالجزائر بالتطبيق على حالة جهاز

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب خلال الفترة (2001-2020)؟"

لمعالجة هذه الإشكالية تم تجزئتها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو واقع البطالة والتشغيل في الجزائر خلال الفترة (2001-2020)؟
2. هل تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من ظاهرة البطالة بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)؟
3. هل للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مساهمة فعلية في التشغيل بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)؟
4. هل للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مساهمة فعلية في التشغيل الكلي بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

للإجابة على الأسئلة السابقة تم صياغة الفرضيات التالية:

"للدعم المبادرات المقاولاتية دور فعال في التقليل من ظاهرة البطالة بالجزائر بالتطبيق على حالة جهاز

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب خلال الفترة (2001-2020)."

ويندرج تحت هذه الفرضية الرئيسية، أربعة فرضيات فرعية، وهي:

1. عرفت معدلات البطالة والتشغيل في الجزائر خلال فترة الدراسة (2001-2020)، تذبذبا، رغم البرامج والاجهزة الداعمة للتشغيل التي وضعتها الدولة.
2. تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدرجة ضئيلة في التشغيل الكلي بالجزائر خلال الفترة (2001-2020).
3. تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مساهمة معتبرة في التشغيل بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)، وهذا مقارنة بكل من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.
4. تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، بشكل ضعيف في التشغيل الكلي بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)، نظرا لسيطرة العمل المأجور على التشغيل بالجزائر.

ثالثاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في طبيعة الموضوع في حد ذاته، وخصوصية سياسات التشغيل المعتمدة بالجزائر، منها تلك التي تبنى على ترقية دعم المبادرات المقاولاتية والمتمثلة في برامج وأجهزة وضعتها السلطات العمومية بهدف التقليل من ظاهرة البطالة؛ وعلى رأسها جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الذي يطرح جدلية مدى فعاليته ونجاعته في التقليل من ظاهرة البطالة من جهة؛ ونشر الثقافة المقاولاتية لدى الشباب من جهة أخرى؛ فرغم الدراسات النظرية والتطبيقية العديدة التي تناولت موضوع البطالة وسياسات التشغيل، وكذا موضوع المقاولاتية في الجزائر؛ إلا أن مجال الربط بينهما، بالإضافة إلى تقييم جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من حيث فعاليته في التقليل من ظاهرة البطالة؛ هو الأمر الذي دفعنا إلى معالجة هذا الموضوع من هذا الجانب.

رابعاً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف من أهمها ما يلي:

- التطرق للتأصيل النظري في الفكر الاقتصادي لموضوع التشغيل وظاهرة البطالة، ومن ثم التعرف على مختلف الحلول العملية لهذه الظاهرة؛
- التعرف على مختلف البرامج والآليات التي تبنتها سياسة التشغيل في الجزائر، ودورها في التقليل من ظاهرة البطالة؛
- فهم كيفية تأثير آليات وبرامج دعم المبادرات المقاولاتية التي سطرتها الدولة للتقليل من ظاهرة البطالة؛
- تبيان دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من ظاهرة البطالة بالجزائر؛

- التعرف على مساهمة جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في التقليل من ظاهرة البطالة، في ظل وجود اجهزة أخرى لدعم المبادرات المقاولاتية؛
- من جهة أخرى يمكن أن يستفاد من هذه الدراسة من طرف الجهات المختصة، من اجل تحسين وإصلاح سياسات التشغيل التي تقلص فعلا من ظاهرة البطالة، خاصة تلك التي تعتمد على دعم المبادرات المقاولاتية.

خامساً: دوافع اختيار الموضوع

يعود اختيار هذا الموضوع بدرجة كبيرة إلى جانبين مهمين، أحدهما شخصي (ذاتي) بحكم الانتماء إلى جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، أين كان موضوع البطالة والتشغيل هو الهاجس اليومي المعاش بمختلف إيجابياته وسلبياته، من خلال خطورة هذه الظاهرة، وكذا الصعوبات التي تواجه الشباب البطال على أرض الواقع، بحكم الاحتكاك اليومي بهم؛ أما الجانب الثاني فهو موضوعي يعود أساساً إلى أهمية دعم المبادرات المقاولاتية باعتبارها إحدى الركيزتين التي تقوم عليها سياسات التشغيل للتقليل من ظاهرة البطالة، مما جعل الجزائر تقوم باستحداث برامج وأجهزة تعمل على التقليل من هذه الظاهرة في ظل إصلاحات اقتصادية تتماشى والتطورات الدولية خاصة على الصعيد الاقتصادي.

سادساً: منهج الدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يساعد على الإلمام بكل المعلومات اللازمة لفهم موضوع الدراسة، خاصة فيما يتعلق بالمفاهيم الأساسية لظاهرة البطالة، آليات وبرامج سياسة التشغيل، المبادرات المقاولاتية، من خلال تحليل مختلف الجداول والإحصائيات، الأمر الذي سمح بالوصول إلى مقترحات مدققة يمكن الاستفادة منها؛ كما تم الاعتماد على أداة دراسة الحالة من خلال دراسة جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب خلال الفترة (2001-2020).

سابعاً: حدود الدراسة

تم التركيز في هذه الدراسة على دور دعم المبادرات المقاولاتية في التقليل من ظاهرة البطالة بالجزائر، من خلال تحليل واقع البطالة، التشغيل وكذا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع تقييم مختلف الأجهزة والبرامج التي تعنى بهذه الأخيرة، مع إبراز فعاليتها من خلال دراسة حالة جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وهذا خلال الفترة (2001-2020).

ثامناً: الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات الجامعية والأبحاث التي تناولت موضوع البطالة، سياسات التشغيل والمقاولاتية، ومن بين تلك الدراسات التي أتيح لنا الاطلاع عليها نجد على سبيل الذكر لا الحصر:

1. دراسة ل: نجا شاذلي، "دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في توجيه المبادرات المقاولاتية نحو تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص إدارة الأعمال والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف 1، 2020/2019، والتي عالجت إشكالية: ما هو دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في توجيه المبادرات المقاولاتية لدى فئة الشباب نحو تحقيق تنمية مستدامة في الجزائر؟؛ ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها:

- يتماشى مفهوم المقاولاتية المستدامة أكثر مع المشروعات صغيرة الحجم؛
 - ارتباط ظهور المقاول وتطوره في الجزائر بصفة مباشرة بإدارة السلطات العمومية، في إدماج القطاع الخاص في مسار التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛
 - أغلب الأنشطة الممولة بالوكالة متكررة، تتميز بانخفاض مستوى الحواجز عند دخولها وبمحدودية متطلباتها من حيث المهارات، وهي تتركز بالأخص في قطاع الخدمات الموجهة للاستهلاك؛
 - الشباب المبادر بالوكالة يساهم في خلق عدد أقل من مناصب الشغل في مرحلة الانطلاق، وهو ما يعكس توقعات جد متواضعة فيما يخص نمو العمالة بالاعتماد على الأنشطة المقاولاتية والناشئة.
2. دراسة ل: محمد الأمين ساسي، ومحمد حاج أحمد، "دراسة العلاقة بين المقاولاتية والبطالة في الجزائر باستخدام نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية الموزعة (ARDL)"، منشورة في مجلة الريادة لاقتصاديات العمل، المجلد 06، العدد 04، جوان 2020، والتي عالجت إشكالية: هل تؤثر المقاولاتية على البطالة في الجزائر؟؛ ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها:

- وجود علاقة سلبية غير معنوية بين المقاولاتية المقاسة بمؤشر العمل الحر، والبطالة، بسبب توسع الانفاق العمومي في الجزائر وعدم إعطاء أهمية حقيقية للنشاط المقاولاتي والاستثمار الخاص.
3. دراسة ل: حورية بالاطرش، "دراسة تحليلية للعلاقة بين الروح المقاولاتية وإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة مبتكرة في الجزائر والتنمية الاقتصادية- دراسة ميدانية لعينة من المقاولين في الجنوب الشرقي"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017، والتي عالجت إشكالية: إلى أي مدى تساهم الروح المقاولاتية في تشجيع توجه المقاول الجزائري نحو إنشاء مؤسسات مبتكرة، وما دور المؤسسات الناتجة حسب درجة الابتكار في تحقيق التنمية الاقتصادية؟؛ ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها:

- الاتجاه العام لتوجه المقاولين في الجزائر هو إنشاء مؤسسات كلاسيكية؛
- المحيط الثقافي والاجتماعي والإداري في الجزائر غير مشجع لتوجه المقاولين نحو إنشاء مؤسسات مبتكرة؛
- الدوافع غير مشجعة لإنشاء المؤسسات المبتكرة والمقاول يأخذ صورة المقاول "PULL"؛

- محددات إنشاء مؤسسة كلاسيكية تختلف عن محددات إنشاء المؤسسة الابتكارية في الجزائر، مع وجود خصوصية لبعض العوامل.
- 4. دراسة ل: محمد قوجيل، "دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر- دراسة ميدانية"، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، 2016/2015، والتي عالجت إشكالية: ما مدى فعالية السياسات الحكومية في دعم وتنمية البروز المقاولاتي في الجزائر؟؛ ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها:
 - وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين عوامل الدعم الاجتماعي والثقافي المقاولاتية، والبروز المقاولاتي بالجزائر؛
 - وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين البيئة التشريعية والاقتصادية، والبروز المقاولاتي بالجزائر؛
 - لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين هيئات الدعم والمرافقة في الجزائر، والبروز المقاولاتي.
- 5. دراسة ل: محمد علي الجودي، "نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي- دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة"، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر- بسكرة، الجزائر، 2015/2014، والتي عالجت إشكالية: ما مدى مساهمة التعليم المقاولاتي في تطوير روح المقاولاتية لدى طلبة الجامعات؟؛ ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها:
 - أن الدولة الجزائرية عملت على إصدار مجموعة من القوانين، لتوفير الإطار التشريعي المناسب لترقية المقاولاتية، أين تعتبر أجهزة الدعم والمرافقة أحد أهم السبل لتسهيل إنشاء المؤسسات وتطويرها لما تقدمه من خبرات ومرافقة؛
 - تزايد عدد الأنشطة المقاولاتية في مختلف القطاعات الاقتصادية، وتسجيلها لأرقام هامة في تدعيم معطيات النشاط الاقتصادي كالصادرات خارج المحروقات، مناصب الشغل، وتطور الناتج الداخلي الخام والقيمة المضافة؛
 - وجود اختلافات وفروقات لروح المقاولاتية لدى الطلبة، والتي يمكن أن تعزى للخصائص الشخصية كالجنس، العمر، والمستوى والنظام التعليمي.
- 6. دراسة ل: محمد ياسين فرفارة، روزه أكنين سيودي حو Entrepreneuriat et création d'entreprise en Algérie : une lecture à partir des dispositifs de soutien et d'aide à la création des entreprises منشورة في مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 14، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2014؛ والتي عالجت إشكالية: واقع المقاولاتية في الجزائر من خلال مساهمة أجهزة الدعم والمساعدة على إنشاء المؤسسات، ومن بين أهم النتائج التي توصل إليها الباحثان نذكر أهمها:
 - عدم وجود ثقة في الإدارة بسبب الرشوة والمحسوبية ساعد على نقص المبادرات المقاولاتية؛

- طول الإجراءات الإدارية وكثرة الوثائق ساهم في الحد من المبادرات المقاولاتية؛
 - تأخر انجاز المشاريع يساهم في توسع القطاع غير رسمي؛
 - التقليد هو العامل الرئيسي لاختيار المشاريع، هذا الواقع يدفع بالمؤسسات الداعمة للتحويل نحو المشاريع الاستثمارية التي يكون أصحابها عاجزين عن إعدادها.
7. دراسة ل: محمد أدريوش دحماني، حول إشكالية التشغيل في الجزائر (محاولة تحليل)، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013/2012، والتي تناولت إشكالية: هل يمكن لمعدلات النمو الاقتصادي الحالي في الجزائر استيعاب معدلات البطالة الفعلية في الاقتصاد، والتي لا تزال عند مستويا مرتفعة خاصة بين الشباب؟ ومن بين أهم النتائج التي توصل إليها الباحث:
- ضعف معدلات النمو الاقتصادي مقارنة بحجم الإنفاق الحكومي، وكذا استحواذ قطاع التجارة والخدمات على أكثر من 50% من مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة 2000-2011، بالإضافة إلى ضعف معدلات النشاط عند الإناث منها عند الذكور، في ظل تنامي العمل المؤقت والتشغيل في القطاع غير الرسمي.
 - أما من حيث الدراسة القياسية فوجد الباحث أن اختبار علاقة أوكن لم تظهر اتجاه محدد كون معدل النمو الاقتصادي المقدر بـ 03.53% كمتوسط الفترة 2000-2011 غير كافى على خفض معدلات البطالة الفعلية، كون أثره ضعيف جدا
 - النمو الاقتصادي في الجزائر لا يساهم في خلق مناصب الشغل (نمو بدون تشغيل).
 - غياب علاقة توازنية مستقرة طويلة الأجل خلال الفترة 1990-2010 بين نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي وحجم العمالة.
8. دراسة ل: شعيب بونوة، Les Déterminants du chômage en Algérie: une analyse économétrique (1980-2009)، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2012؛ والتي عالجت إشكالية: ما هي أهم العوامل المؤثرة على تطور البطالة في الجزائر خلال الفترة 1980-2009، ومن بين أهم النتائج التي توصل إليها نذكر أهمها:
- هناك علاقة تكامل مشترك بين معدل البطالة وبعض المتغيرات الاقتصادية والمالية الكلية، والمتعلقة أساسا بالإصلاحات الاقتصادية في الجزائر منذ نهاية الثمانينات وهي الإنفاق القومي الإجمالي، معدل التضخم، سعر الصرف، ومعدلات التبادل التجاري؛
 - هناك علاقة سلبية مباشرة بين الاستثمار الداخلي والاستهلاك الحكومي ومعدلات البطالة؛
 - لا توجد علاقة بين معدل البطالة في الجزائر مع إنتاجية العمل، حسب التحليل الإحصائي والقياسي.

9. دراسة لـ: Hakan Kum & Korhan Karacaoglu "Relationship between entrepreneurship and unemployment in Turkey: A dynamic analysis", منشورة في مجلة (Actual Problems of Economics)، المجلد 12، العدد 138، 2012؛ والتي عالجت إشكالية: ما نوع العلاقة بين ريادة الأعمال والبطالة؟، وهذا من خلال دراسة حالة دولة تركيا خلال الفترة 1985-2009؛ ومن بين النتائج التي تم التوصل إليها نذكر أهمها:

– أن زيادة البطالة بنسبة 1% تقلل عدد العاملين لحسابهم الخاص بنسبة 1.1%، رغم التطور السريع في السوق التركية وإيجابية الناس تجاه المقاولاتية، كون العوائق الرئيسية التي تواجه المقاولين تتضمن نقص الدعم المالي من الحكومة والقطاع الخاص، وضعف البرامج الحكومية لحماية حقوق الملكية الفكرية، والدعم التقني، وسياسات الضرائب المعقدة؛

– وجدت الدراسة أن الظروف السلبية، مثل الهيكل الاقتصادي غير المستقر ونقص التعليم في الجامعات حول كيفية إعداد مخطط الأعمال، تحد من تطور المقاولاتية في تركيا، كما لاحظ الباحثون أن هناك حاجة لمزيد من الدعم، خصوصاً في مجالات البحث عن السوق، الدعم التكنولوجي، والموارد البشرية المؤهلة؛ كما بينت الدراسة أن المقاولاتية لم تؤثر على تقليل معدل البطالة، على عكس ما يحدث في البلدان المتقدمة حيث تدعم المقاولاتية النمو الاقتصادي.

10. دراسة لـ: رابح بلعباس، إشكالية البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966-2010، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي ENSSEA، الجزائر، 2012/2011، والتي عالجت إشكالية: ما هو واقع البطالة في الجزائر؟؛ ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها:

– أن معدلات البطالة في الجزائر بعيدة عن المعدل الطبيعي للبطالة، بسبب التأثير الضعيف للنمو الاقتصادي من جهة، وطبيعة العلاقة الطردية بين التضخم والبطالة من جهة أخرى؛

– السياسة المالية التوسعية، المبنية على تشجيع الإنفاق العام، أكثر فعالية من السياسة النقدية في مواجهة البطالة بالجزائر.

11. دراسة لـ: عيسى آيت عيسى حول سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر (انعكاسات وأفاق اقتصادية واجتماعية)، أطروحة دكتوراه علوم، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2010؛ والتي تناولت إشكالية مدى مساهمة سياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر في ظل التوجه الاشتراكي على انتشار البطالة لاحقاً، خاصة بدايات الإصلاح الاقتصادي؟؛ ومن بين أهم النتائج التي توصل إليها:

إليها:

- سياسة التشغيل المعتمدة خلال فترة الاستعمار تركت فراغا بعد الاستقلال؛
 - فشل سياسة التشغيل المتبناة في ظل التوجه الاشتراكي؛
 - تفاقم ظاهرة البطالة في ظل الإصلاحات الهيكلية التي تبنتها الجزائر بعد الانفتاح الاقتصادي.
12. دراسة ل: عبد القادر بلعربي، الجزائر بين البطالة والقطاع غير الرسمي دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2009-2010، والتي عالج فيها الإشكالية: هل يمكن اعتماد القطاع غير الرسمي كأداة للحد من تفاقم البطالة داخل الوسط الحضري مع ما تقتضيه مختلف المقاربات الثنائية المنادية بالإدماج؟؛ ومن بين ما توصل إليه الباحث:
- القطاع غير الرسمي في الجزائر، يساهم في التقليل من حدة البطالة والفقر، ولكن تفاقمه ستكون له آثار عكسية على الاقتصاد الوطني؛
 - ضرورة إدماج القطاع غير الرسمي من خلال تشجيع أجهزة الدعم، وتفعيل دور مصالح الرقابة في السوق الوطني.
13. دراسة ل: Aleksandra Gaweł، "The Relationship between Entrepreneurship and Unemployment in the Business Cycle"، منشورة في مجلة الدراسات الدولية، المجلد 03، العدد 01، 2010، والتي تناولت إشكالية العلاقة بين المقاولاتية والبطالة في دورة الأعمال، ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها نجد:
- يُقسّم المقاولون إلى مجموعتين وهما الأشخاص العاملون لحسابهم الخاص دون موظفين؛ والمقاولين "الفعليون"، أي المقاولون الذين لديهم موظفون بأجر، وهذا يعني أن استجابة الأشخاص العاملين لحسابهم الخاص لوضع سوق العمل مرتبطة بتقييمهم للعمل بأجر كخيار بديل للنشاط الاقتصادي مقارنة بإدارة مؤسسة خاصة، أما بالنسبة للمقاولين "الفعليين"، فإن وضع سوق العمل يحدد توافر العمال وتكاليف توظيفهم كعامل إنتاج؛
 - تتفاعل التغيرات الدورية في نشاط العمل الحر والمقاولاتية الفعلية بشكل مختلف مع تقلبات الدورة الاقتصادية، حيث إن تقلبات العمل الحر تتسم بالتغير المعاكس للدورة الاقتصادية، بينما تتسم تقلبات المقاولاتية الفعلية بالتغير المتوافق مع الدورة؛ كما أن التغيرات الدورية في البطالة والأجور تؤثر على تقلبات العمل الحر كمحفز سلبي، بينما تؤثر على تقلبات المقاولاتية الفعلية كعامل إنتاج.
 - خلال دورة الأعمال، يوجد تدفق بين الأشخاص العاملين لحسابهم الخاص والمقاولين الفعليين. ففي مرحلة الانتعاش، يُلاحظ زيادة في المقاولاتية الفعلية وانخفاض في العمل الحر؛ حيث يصبح الأشخاص

العاملون لحسابهم الخاص مقاولين فعليين بتوظيف عمال جدد؛ أما في مرحلة الركود، يحدث العكس، حيث تنخفض المقاولاتية الفعلية ويزداد العمل الحر؛ فيندمج المقاولون الفعليون الذين يقومون بتسريح العمال ضمن مجموعة العاملين لحسابهم الخاص، وفي الوقت نفسه، يبدو أن الضغوط الناشئة عن الوضع الحالي لدورة الأعمال تؤثر على النشاط المقاولاتي بشكل أكبر من تأثير الضغوط من سوق العمل.

14. دراسة لـ : يوسف قريشي، منيرة سلامي حول التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، منشورة في مجلة الباحث، العدد 08، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010؛ والتي عالجت إشكالية: لماذا تشهد الجزائر على غرار البلدان الأخرى ضعفا في نسبة المقاولات النسوية خاصة بين فئة المتخرجات الجامعيات بالرغم من التزايد السنوي لهذه الفئة، وما هي أهم العوامل التي تكبح توجههم نحوها؟؛ ومن بين النتائج التي توصل إليها الباحثان نذكر:

- ميول الطالبات وظيفية وليست مقاولاتية، حيث يعطين أهمية أكبر للأمن الوظيفي، الدخل الثابت، الحصول على وقت الفراغ، وهي عناصر لا تتناسب مع العمل المقاولاتي؛
- تلعب العائلة دوراً كبيراً في قرار العمل المقاولاتي للمرأة؛
- محيط الجامعة يشجع على الوظيفة أكثر من العمل المقاولاتي.

إن ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة، كون هذه الأخيرة لم تتطرق بالشكل الكافي لعملية المقارنة والمفاضلة بين سياسة التشغيل المبنية على ترقية دعم الشغل المأجور وسياسة دعم المبادرات المقاولاتية، إضافة إلى تقييم جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الذي يعد كأحد آليات سياسة التشغيل التي تعنى بترقية دعم المبادرات المقاولاتية من حيث فعاليته في تجديد حضيرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة، وتقليص حجم البطالة، خاصة لدى فئة الشباب من جهة أخرى.

تاسعاً: هيكل الدراسة

من أجل ضبط موضوع الدراسة تم تقسيمها إلى أربعة فصول منها فصلين نظريين، الأول حول الإطار النظري للبطالة والتشغيل، والثاني حول الإطار النظري للمقاول والمقاولاتية؛ وفصلين تطبيقيين، الأول يدرس حالة البطالة، التشغيل وواقع المقاولاتية بالجزائر في شقه الكلي، والثاني يعالجه على مستوى دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في شقه الجزئي، من خلال تقييم دورها في المساهمة على دعم المبادرات المقاولاتية، وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة، وكذا مساهمتها في تقليص البطالة لدى فئة الشباب من جهة أخرى.

الفصل الأول:

الإطار النظري للبطالة وسياسة التشغيل



تمهيد:

في ظل النظام الاقتصادي العالمي الذي توالى عليه الأزمات الاقتصادية والمالية، وحتى الكوارث الطبيعية والأوبئة كما كان الحال مع أزمة كورونا (كوفيد 19)، برزت أزمة استحداث مناصب شغل جديدة، وهو ما زاد من حدة مشكلة البطالة في العالم، وجعلها من أهم المشاكل التي تعترض الحكومات بالدول المتقدمة والنامية على حدٍ سواء؛ مما استوجب وضع سياسات للتشغيل تعمل على الرفع من مستوى الأداء الاقتصادي، من خلال استحداث مناصب شغل منتجة، وكذا ضبط سوق العمل عن طريق سن التشريعات بمشاركة مختلف الفاعلين فيه.

حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين: المبحث الأول الإطار النظري للبطالة، والذي تم التطرق فيه لمفهوم البطالة، قياسها، أنواعها، وعلاقتها بسوق العمل، مع التطرق لأهم أسبابها وآثارها سواء على المستوى الاقتصادي، الاجتماعي وحتى السياسي، بالإضافة إلى استعراض لأهم النظريات الاقتصادية المفسرة لها؛ وفي المبحث الثاني تم التطرق إلى الإطار النظري لسياسة التشغيل، والذي تناول ماهية سياسات التشغيل، من خلال تعريفها، وذكر أهم أنواعها، مع تبيان أهدافها ومحدداتها، وكذا أهم السياسات الاقتصادية الداعمة لها، إضافة إلى التطرق إلى كيفية صياغة سياسة التشغيل من وجهة نظر المنظمة الدولية للعمل.

المبحث الأول: الإطار النظري للبطالة

تعد مشكلة البطالة من أهم المشاكل التي تواجه صنّاع السياسات التنموية بالدول المتقدمة والنامية على حدٍ سواء، وهي نتيجة الإختلالات التي تحدث في سوق العمل بسبب تجاوز عرض العمل الطلب عليه، مما يجعل الكثير من الأفراد القادرين والمؤهلين على العمل يبحثون عنه دون جدوى.

المطلب الأول: مفهوم البطالة

يعد مفهوم البطالة من المفاهيم الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية الواسعة، حيث قدمت لها العديد من التعاريف حسب وجهة نظر وتخصص كل مفكر؛ أين رأى الاقتصاديون ضرورة ربط تعريفها بمستوى معين من الأجر؛¹ مما جعلها مؤشراً لضعف الأداء الاقتصادي الوطني وقصور الجهاز الإنتاجي.

الفرع الأول: تعريف البطالة

إن إيجاد تعريف جامع وموحد للبطالة هو أمر صعب، نظرا لكونها ظاهرة مركبة متعددة الأشكال والأنواع لها أبعاد كثيرة على غرار البعد الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي؛ غير أننا سنحاول هنا تسليط الضوء على أهم التعاريف التي تناولتها مختلف الهيئات والمؤسسات الدولية التي تعنى بهذه الظاهرة:

1. **التعريف اللغوي:** في اللغة العربية (البطالة) بكسر الباء، تعني العطالة وعدم الشغل. يُقال (رجل بطّال) أي عاطل عن العمل، حيث ورد في معجم اللغة العربية أن: "البطالة مشتقة من الجذر بَطَلَّ، والذي يعني لم يعد صالحاً أو أنه فقد حقه، فالبطّال يعني أنه فقد حقه وصلاحيته، أما في اللغتين الانجليزية والروسية فالبطالة لا تعني سوى الانقطاع عن العمل والتي من الممكن أن تتبعها مرحلة نشاط أخرى، في حين نجد في اللغة الفرنسية كلمة (Chômage) والتي تعني البطالة، لكن الفعل (Chômer) في الفرنسية يعني أيضا الاستضلال من الشمس، بمعنى أن البطال في اللغة الفرنسية هو ذلك الشخص الذي يستريح في الظل ومن ثم يستأنف عمله".²

كما ورد في معجم لسان العرب: "بَطَل الشيءُ يَبْطُلُ بَطْلاً وبُطُولاً وبُطْلَاناً: ذهب ضياعاً وخُسراً، فهو باطل، والتَبَطَّلُ فعل البطالة وهو إتباع اللهو والجهالة".³

2. **التعريف الاصطلاحي:** تطلق كلمة البطالة اصطلاحاً على ثلاثة معاني هي:⁴

¹ - روناد ايرفميرج، روبروت سميث، تعريب الدكتور فريد بشير الطاهر، مراجعة الدكتور محمد حمدي السباخي، "اقتصاديات العمل"، دار المريح للنشر، الرياض، 1994، ص 577.

² - زين بن محمد الرماني، "البطالة العمالة والعمارة من منظور الاقتصاد الاسلامي"، ط 01، دار طويق للنشر والتوزيع، الرياض، 2010، ص 13.

³ - ابن منظور، "لسان العرب"، المجلد الحادي عشر، نَشْرُ أدب الحوزة، قم، إيران، 1984، ص 56.

⁴ - رايح بلعباس، "إشكالية البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966-2010"، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي ENSSEA، الجزائر، 2011-2012، ص 11.

- عدم تناسب فرص العمل مع قوى البشر أو قلة فرص العمل مع المعروضة، مع كثرة الطلب عليها؛
 - عدم إسناد عمل أيا كان نوعه إلى الشخص؛
 - عدم قيام الشخص بعمل ما بناءً على رغبته في عدم العمل.
- ومن ثم يمكن تعريف البطالة على أنها: عدم ممارسة الفرد لأي عمل سواء كان ذهنياً، عضلياً أو غير ذلك من الأعمال، وسواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية، إرادية أو غير إرادية.
3. **التعريف حسب هيئة الأمم المتحدة (ONU):** حسب هيئة الأمم المتحدة، يكون في بطالة، كل شخص بلغ سن محددة ولا يقوم بأي عمل، لا مأجور ولا حر، رغم أنه متاح للعمل ويبذل جهداً في البحث عنه.¹
4. **التعريف حسب المكتب الدولي للعمل (BIT):** تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:²
- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر؛
 - متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً؛
 - يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور.
- حيث أن المعيار الأول "بدون عمل" يهدف إلى التمييز بين التشغيل والبطالة، فيعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال فترة الاستبيان (ولو ساعة واحدة)، أما المعيارين الآخرين لتعريف البطال "متاح للعمل" و "يبحث عن العمل" فيسمحان بالتفرقة بين العاطلين عن العمل والنشطين اقتصادياً من السكان.
- ومن هنا يأتي تعريف العاطل عن العمل حسب منظمة العمل الدولية (OIT) على أنه "كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوا الأجر السائد، ولكن دون جدوى".³
5. **التعريف حسب الديوان الوطني للإحصاء الجزائري (ONS):** يعتبر الشخص بطالاً إذا توفرت فيه المواصفات التالية:⁴
- أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 15 سنة و 64 سنة؛
 - لا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي (ولو 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 ومؤهلاً لذلك.

¹ - ONU, "Rapport mondial sur le développement humain", De Boeck Université, Bruxelles, 2000, P 277.

² - BIT, "La normalisation internationale du travail", nouvelle série 53, GENEVE, 1953, PP 48-49.

³ - رمزي زكي، "الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة"، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، 1998، ص 15.

⁴ - ONS, "l'emploi et le chômage", données statistiques, n°226, édition ONS, Algérie, 1995, PP8.

الفرع الثاني: قياس البطالة

يعتبر قياس البطالة كأحد أهم المؤشرات التي تساعد على رسم البرامج الاقتصادية، فهو مؤشر شامل عن الأداء الاقتصادي وأوضاع العمل؛ مع الإشارة إلى أن طريقة قياس البطالة تختلف من دولة إلى أخرى لاختلاف المعايير المعتمدة في ذلك، وتتمثل أهم أوجه الاختلاف فيما يلي:¹

- الفئة العمرية المستخدمة في التعريف وذلك لتباين السن المحددة لقياس السكان النشطين اقتصادياً؛
 - الفترة الزمنية للبحث عن العمل (أسابيع - أشهر)؛
 - كيفية التعامل إحصائياً مع الخريجين الجدد، والأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة؛
 - التباين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة وطرق جمعها.
1. البطالة وعلاقتها بهيكل وبنية السكان: يتكون مجموع السكان في أي بلد ما، من سكان نشطين (PA) الذين يمثلون القوى العاملة، وسكان غير نشطين (PNA) ويمثلون باقي السكان خارج القوى العاملة.
- أ. السكان غير النشطين (خارج القوى العاملة): هي الفئة التي لا تعمل ولا تبحث عن عمل، كما أنها لا تستطيع أو ليست جاهزة لشغل منصب عمل، وهي تشمل كل من:²
- ربات البيوت؛
 - الأطفال الأقل من 15 سنة (أي الذين لا يسمح لهم القانون بالعمل)؛
 - الأشخاص الذين ينتظرون العودة لوظائفهم التي تم إيقافهم منها لأي سبب من الأسباب المؤقتة؛
 - طلاب المدارس والجامعات ولوزادت أعمارهم عن 15 سنة، ولكن يستثنى منهم الطلبة الذين يعملون في غير أوقات الدراسة لقاء أجر؛
 - المتقاعدون والعاجزون عن العمل بسبب الشيخوخة، أو العاهات البدنية والمصابون بالأمراض المزمنة، وكذلك السجناء والمتسولون؛
 - الأشخاص غير الراغبين في العمل وإن كانوا قادرين عليه.

ب. السكان النشطون (داخل القوى العاملة): تمثل القوى العاملة ما يعرف بالفئة النشيطة اقتصادياً من السكان، وهي الفئة التي تتراوح أعمارها بين 15 سنة و65 سنة، بعد استبعاد الفئة خارج القوى العاملة السابقة الذكر؛ وهي تتكون من مجموع الأشخاص العاملين فعلاً (المشتغلون) (PO)؛ والأشخاص الذين ليس لهم عمل ولكنهم يسعون إليه بطريقة جديدة، ويبحثون عنه باستمرار، أي البطالين (STR).

¹ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، "البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر)"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 49.

² - محمد طاقة، حسين عجلان حسن، "اقتصاديات العمل"، إثناء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2008، ص ص 23-24.

حيث أنه كلما ارتفعت نسبة قوة العمل إلى حجم السكان كلما كان ذلك من العوامل الإيجابية، لأنه يساعد على زيادة حجم الإنتاج والدخل في البلد والعكس صحيح.¹

- فئة العمال "المشتغلون" (PO): هم الأشخاص الذين صرحوا خلال عملية المسح أو الإحصاء بأنهم يشغلون (يحجزون) مناصب عمل، مهما كان جنسهم أو سنهم (أكبر من 15 سنة)؛ أي يزاولون عمل مقابل أجر ولو لساعة واحدة خلال الفترة المرجعية*، وهي تشمل الفئات التالية:³

- الأشخاص العاملون خلال عملية المسح أو الإحصاء؛
- الأشخاص الغائبون عن مناصبهم خلال عملية المسح؛
- الأشخاص الذين هم في حالة عطلة طبية لمدة لا تزيد عن ثلاثة 03 أشهر؛
- المتريصون أو الأشخاص في مرحلة التكوين (التمهين)؛
- المتقاعدون المزاولون لعمل مأجور؛
- الطلبة الذين يشتغلون لفترات قصيرة مقابل أجر؛
- الأشخاص الذين يزاولون الخدمة الوطنية؛
- الأشخاص من الجنسين، الذين يزاولون أعمال منزلية أو يعملون لحسابهم الخاص.

- فئة البطالين "العاطلين عن العمل" (STR): هم الأشخاص الذين صرحوا بأنهم لم يشتغلوا ولو لساعة واحدة خلال الفترة المرجعية، رغم رغبتهم في العمل والبحث عنه؛ وتتكون هذه الفئة من نوعين من البطالين هما:⁴

- العاطلون عن العمل الذين سبق لهم وأن اشتغلوا (STR1)، ثم عادوا إلى البطالة بسبب التسريح، استقالة أو انتهاء المدة (العقد)؛
- العاطلون عن العمل الذين لم يسبق لهم وأن اشتغلوا (STR2)، وذلك إما لأنهم حديثو الانتماء بالفئة النشيطة من السكان بحكم السن، أو أنهم وجدوا صعوبات في إيجاد مناصب عمل؛ وهذا النوع من البطالة هو أخطر من النوع الأول لأن أصحابه يفتقدون للخبرة المهنية، مما يصعب من عملية إدماجهم في سوق العمل.

والشكل الموالي يوضح مكونات إجمالي عدد السكان وكيفية التعرف على الفئات الثلاثة (السكان غير النشطين، المشتغلون، البطالين):

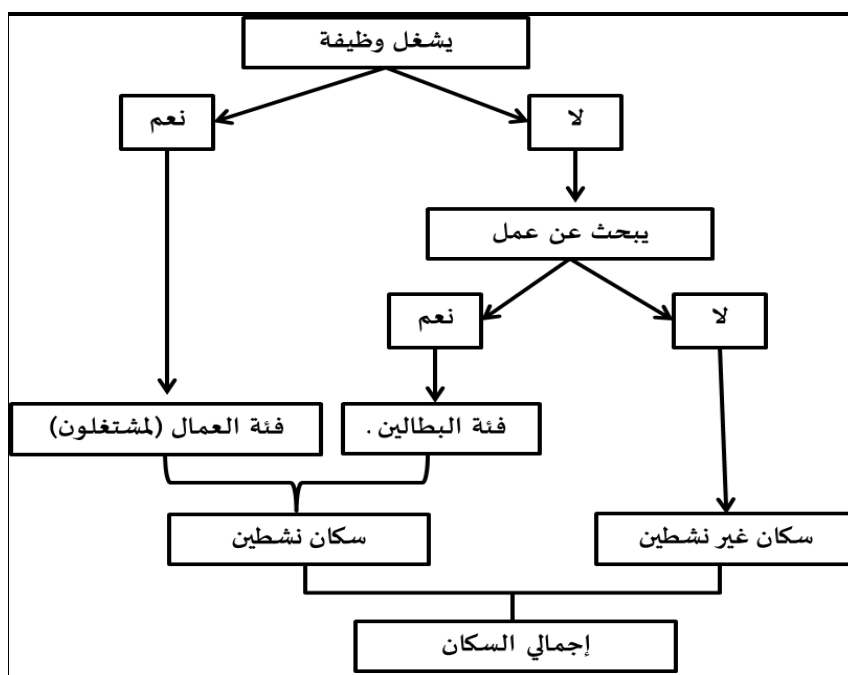
¹ - مدحت القرشي، "اقتصاديات العمل"، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص 24.

* - الفترة المرجعية هي: الأسبوع الذي يسبق عملية المسح.

³ - رابع بلعباس، مرجع سابق، ص 32.

⁴ - المرجع نفسه، ص ص 32-33.

الشكل رقم (01): مكونات إجمالي السكان



Source : Jaques Freyssinet, " Le chômage ", 11ème édition, éditions la découverte, paris, 2004, p11

2. القياس الرسمي والعلمي للبطالة: يمكن حساب معدل البطالة وفق مقياسين أحدهما رسمي والآخر علمي:

أ. القياس الرسمي للبطالة: يقاس معدل البطالة من خلال نسبة العاطلين عن العمل إلى مجموع السكان في سن العمل أو القوة العاملة (الفئة النشطة) خلال فترة زمنية معينة عادة ما تكون سنة، وفق المعادلة التالية:¹

$$100 \times \frac{\text{إجمالي عدد العاطلين}}{\text{عدد العاملين} + \text{عدد العاطلين}} = 100 \times \frac{\text{إجمالي عدد العاطلين عن العمل}}{\text{حجم القوة العاملة (الفئة النشطة)}} = \text{معدل البطالة}$$

ب. القياس العلمي للبطالة: وفقا لهذا المعيار فإن العمالة الكاملة لا تتحقق إلا بتساوي الناتج الفعلي مع الناتج المحتمل، حتى تسود البطالة الطبيعية غير التضخمية، فإذا قل الناتج الفعلي عن المحتمل فهذا يعني وجود بطالة بسبب عدم الاستخدام الكامل للعمالة، وعليه فإن الاستخدام الأمثل يتطلب ألا تقل الإنتاجية المتوسطة للعامل عن الحد الأدنى المعين والتي يطلق عليها اسم الإنتاجية المتوسطة المحتملة، وهذا ما يظهر

$$\text{معدل البطالة} = 1 - (RMP / MPP)$$

RMP: الإنتاجية المتوسطة الفعلية؛ MPP: الإنتاجية المتوسطة المحتملة

من خلال العلاقة التالية:²

¹ - مدحت القريشي، مرجع سابق، ص 25.

² - عبد القادر بلعربي، "الجزائر بين البطالة والقطاع غير الرسمي دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية"، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2009-2010، ص 24.

3. الانتقادات الموجهة لقياس البطالة: بالرغم من بساطة الصيغة الرسمية في حساب معدل البطالة التي جعلت منها الطريقة الشائعة، والمعتمدة من طرف مختلف الدول بما فيها منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة، وفي داخل الدولة الواحدة على مدى الفترات الزمنية المختلفة؛ إلا أنها لا توفر الدقة والمعلومات الكافية عن البطالة، خاصة في الدول النامية، لهذا توجه لها عدة انتقادات من أهمها:¹

- قد تكون معدلات البطالة المحتسبة بهذه الطريقة أعلى من المعدلات الحقيقية، نظرا لصعوبة التعرف على القدرة، الرغبة والاستمرار في البحث عند الأفراد العاطلين عن العمل؛
- زيادة عدد العمال الذين يعملون أقل من عدد الساعات اليومية المعتادة في فترات الركود أي أن استخدامهم يكون غير كامل، وهذا راجع إما لعدم وجود عمل يشغلهم خلال ساعات العمل اليومية وهو ما يطلق عليه بالبطالة المقنعة، أو لكونهم يعملون بدوام جزئي أو متقطع بسبب كون أصحاب العمل لا يفرطون بهم كونهم عمال مهرة أو مدربين، بمجرد انخفاض الطلب على إنتاجهم، وإنما يحافظون عليهم لحين انتعاش الحالة الاقتصادية؛ فهم بذلك يمثلون إمكانيات فائضة وغير مستغلة لا تظهرها معدلات البطالة الإجمالية؛
- لا تعطي معدلات البطالة الإجمالية صورة واضحة للبطالة حسب توزيعها من حيث القطاعات، الجنس أو الفئات العمرية؛ مما يجعلها قاصرة عن الوقوف أمام الوضع الحقيقي للبطالة وتأثيراتها الاجتماعية؛
- لا تعتمد تأثيرات البطالة في المجتمع على المعدل الإجمالي للبطالة فحسب، بل وعلى الفترة التي يبقى العامل خلالها بدون عمل، فكلما طالت فترة البطالة كانت تأثيراتها أكثر حدة ومأساوية، وهو الأمر الذي يصعب تحديده؛

- إنَّ تغير حالة النشاط الاقتصادي من حالة الركود إلى حالة الانتعاش أو العكس، له تأثير كبير على مؤشر البطالة الحقيقي.

كما تعرف الدول النامية معدلات عالية للبطالة مقارنة بالدول المتطورة نظرا للاعتبارات التالية:²

- ضعف فعالية الجهاز الإنتاجي من جهة، وعدم دقة واستقرار معايير قياس البطالة من جهة أخرى؛
- نقص البيانات لدى الجهات الرسمية إضافة إلى خلوها من الدقة في بعض الأحيان؛
- وجود قطاع غير رسمي وهو عادة قطاع غير حصري يشمل صغار المستثمرين مثل: الحرفيين، المحلات التجارية، المقاهي... إلخ؛ حيث لا يدخل هذا القطاع في البيانات التي تصدرها المنظمات الإحصائية في البلدان النامية، مما يؤثر على حجم العمالة فيها.

¹ - نزار سعد الدين عيسى، إبراهيم سليمان قطف، "الاقتصاد الكلي (مبادئ وتطبيقات)"، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص

245.

² - المرجع نفسه، ص 247.

الفرع الثالث: أنواع البطالة

للبطالة أنواع كثيرة، ولكن الشائع منها والمتداول بكثرة في الأدبيات الاقتصادية نجد:

1. البطالة الدورية: هي البطالة المرتبطة بالدورات الاقتصادية التي تتعرض لها النشاطات الاقتصادية، حيث تزداد البطالة في مرحلة الانكماش والركود أو الكساد ويتم تفسير أسبابها استنادًا إلى انخفاض الطلب الكلي والذي يؤدي إلى ضعف استخدام الطاقة الإنتاجية في الاقتصاد، ومن ثم انخفاض درجة الاستخدام، وتنخفض البطالة في حالة الانتعاش والازدهار، حيث تزداد وتتسع النشاطات الاقتصادية، ويزداد إنتاجها ويزداد الاستخدام لهذا تسمى هذا النوع من البطالة بالبطالة العابرة، وهي تظهر عادة في الدول المتقدمة.¹
2. البطالة الاحتكاكية: تعرف بأنها بطالة الأشخاص خلال الوقت الذي ينقضي فيه البحث عن وظيفة جديدة، فالبطالة الاحتكاكية تعتبر عادية من حيث أنها ناشئة أولاً عن الرغبة الطبيعية لبعض الأشخاص العاملين في تغيير وظائفهم الحالية لعدم رضاهم عن شروطها كالأجر مثلاً، وثانياً عن رغبة الشباب الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة في البحث عن الوظيفة المناسبة، لكنهم لا يرضون إلا بالوظيفة التي تلائم شروطهم، ولذلك ترتبط البطالة الاحتكاكية دائماً بالبحث أو التفتيش عن وظيفة مناسبة ويطلقون عليها لذلك بطالة البحث.²
3. البطالة الهيكلية: هي البطالة الناشئة عن عدم التوافق في سوق العمل بين الخصائص الوظيفية للعمل المطلوب من جهة، والخصائص الوظيفية للعمل المعروض من الجهة الأخرى؛ وهذه البطالة تعتبر عادية في إطار التطورات المتوقعة على مدى الزمن في هيكل الطلب على العمل والناشئة عن التطورات التقنية والاقتصادية المستمرة؛ بينما هيكل عرض العمل في الاقتصاد الوطني لن يتطور آلياً بما يجارها ويناسبها؛ وبصفة عامة يمكن حصر أسباب نشأة هذا النوع من البطالة فيما يلي:³

- التغير في هيكل الطلب؛

- التغير التكنولوجي؛

- التغير في الهيكل العمري للعمالة؛

- التدخل الحكومي.

كما تعتبر البطالة الهيكلية في البلدان المتقدمة بطالة اختيارية وليست إجبارية عكس الدول النامية؛ لأن طريقة معالجتها تختلف، ففي الدول المتقدمة يكون القضاء عليها بتوفير الإمكانيات والوسائل المادية والفنية لإعادة تأهيل وتدريب العمالة المستغنى عنها وذلك للالتحاق مرة أخرى بالعمل؛ أما الدول النامية فتجد صعوبة

¹ - مصطفى سلمان وآخرون، "مبادئ الاقتصاد الكلي"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2005، ص 257.

² - أحمد خير، "تطور التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية"، رسالة ماجستير، فرع التحليل الاقتصادي، جامعة الجزائر، 2005-2006، ص 49.

³ - المرجع نفسه، ص 49.

كبيرة لحملها لقلة الإمكانيات المادية والفنية مما يجعلها شبه دائمة، حيث يضل اقتصادها يعاني منها ولفترات طويلة.¹

4. البطالة المقنعة: يقصد بها تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل؛ بحيث إذا سحبت تلك العمالة الزائدة فإن حجم الإنتاج لن ينخفض، كما أن الإنتاجية الحدية لهؤلاء العمال تكون مساوي للصفر، وقد تكون سالبة إذا زاد الإنتاج بعد خروجهم وذلك لأن وجودهم في الوحدة الإنتاجية كان يعرقل جهود الآخرين.²

5. البطالة الموسمية: سببها أن بعض الأعمال لا يمكن تأديتها إلا في فصل معين من السنة أو موسم معين، خاصة في بعض الأنشطة الفلاحية، أين يظل العمال متعطّلون في بقية أيام السنة؛ كما قد تنشأ البطالة الموسمية أيضا بسبب التحولات في المعروض من العمل، وخاصة خلال فصل الصيف أين يتوافد الطلاب على سوق العمل وبأجور غالبًا ما تكون زهيدة متسببين بذلك في ارتفاع معدلات البطالة الموسمية، إذ يتم علاجها بإيجاد أعمال تتكامل مع الأعمال الموسمية.³

6. البطالة السلوكية: ناتجة عن تفضيل بعض الأفراد البقاء عاطلين عن تأدية أعمال معينة، خشية تأثيرها على مكانتهم الاجتماعية.⁴

7. بطالة المتعلمين: تعني عدم تشغيل رأس المال البشري المتكوّن لدى أفراد المجتمع النشطين اقتصادياً.⁵

8. البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية: فالأولى هي حالة يتعطل فيها العامل بمحض اختياره وإرادته؛ أما حالة البطالة الإجبارية فهي التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، فهي تحدث عن طريق تسريح العمال أو عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف،⁶ كما تعتبر البطالة الإجبارية أو السافرة أخطر أنواع البطالة لأنها تعني وجود أشخاص قادرين وبيحثون عن عمل، ولكن ليس لهم وظائف أو مناصب شغل في أي مكان داخل الاقتصاد الوطني.⁷

¹ - فارس شلالي، "دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009"، رسالة ماجستير، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص 06.

² - مداني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)"، دار الحامد، ط1، عمان، 2009، ص 237.

³ - EDWARD N. WOLFF, "Poverty and Income Distribution", 02nd Edition, John Wiley & son's Ltd publication, UK, 2009, P 233.

⁴ - فارس شلالي، مرجع سابق، ص 08.

⁵ - حسن الحاج، "مؤشرات سوق العمل"، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد 16، الكويت، أبريل 2003، ص 13.

⁶ - نوال بن فايزة، "إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة: 1990-2005 حالة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM"، رسالة ماجستير، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص 07.

⁷ - أحمد خير، مرجع سابق، ص 49.

9. البطالة التكنولوجية: كما تسمى بالبطالة الفنية، وسببها إدخال التكنولوجيات الجديدة لتحل محل اليد العاملة، أي الاستغناء عن جزء من العمال.¹

الفرع الرابع: البطالة وسوق العمل

يمثل سوق العمل المكان الذي تتفاعل فيه قوى الطلب والعرض على خدمة العمل، فطالبوا العمل هم كل الأفراد النشيطين الذين لا يملكون عملاً، سواء تعلق الأمر بالفئة الأولى (STR1) أو الفئة الثانية (STR2)، ويشمل هذا التعريف أيضاً الأشخاص الذين يعملون ويتطلعون إلى فرصة عمل أفضل؛ أما عارضيه فهم كل من يوفر منصب عمل كالمؤسسات والهيئات العمومية أو الخاصة، وهذا بالاعتماد على نظام المعلومات السائد والذي يحصي حجم القوى العاملة الراغبة في العمل والمستعدة له خلال فترة زمنية معينة وفقاً للشرطين التاليين:²

- وضع معايير ثابتة ودقيقة تحدد وضعية العامل ومدى استعداداته للعمل حسب قدراته الفكرية والفيزيولوجية، ثم تأتي عملية جمع البيانات، ترتيبها وتصنيفها تبعاً لمجموعة من المعايير مثل: السن، الجنس، المهارات والمؤهلات؛

- إحصاء حجم العمالة الضروري والمتاح من خلال إحصاءات تقوم بها الهيئات والإدارات المختصة في ذلك، والتي تختلف باختلاف الدول والتشريعات المعمول بها.

1. الفرق بين سوق العمل وسوق الشغل: إن سوق العمل هو السوق الذي تباع فيه خدمات العمل وتشتري، حيث يمثل جانب الطلب المؤسسات وقطاع الأعمال، بينما يمثل جانب العرض القوى العاملة (العمال والبطالون)؛ أما في سوق الشغل فتتبادل الأدوار، فيصبح جانب الطلب في هذا السوق ممثلاً في مجموع القوى العاملة، والمؤسسات هي التي تمثل جانب العرض لأنها هي التي تعرض مناصب الشغل؛ كما أن السلعة محل التبادل في سوق الشغل هي مناصب الشغل.³

2. الطلب على العمل: يشكل الطلب الإجمالي للعمل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف اليد العاملة عند أجر حقيقي معين، كما أن الطلب على خدمات العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها؛ ينص قانون الطلب على العمل على أن العلاقة بين كمية العمل المطلوبة ومعدل الأجر الحقيقي، هي علاقة عكسية مع افتراض ثبات العوامل الأخرى ذات العلاقة؛ كما أن طالبي العمل عند تقييمهم يعتمدون على الأجر الحقيقي من جهة، والإنتاجية الحدية للعامل (MPL) من جهة أخرى.⁴

¹ - مداني بن شهرة، مرجع سابق، ص 238.

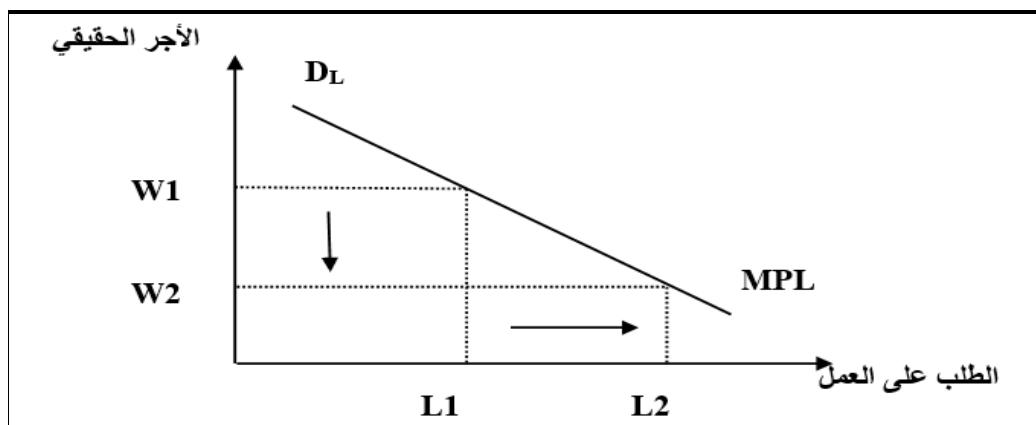
² - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص 58.

³ - راجع بلعباس، مرجع سابق، ص 13.

⁴ - مدحت القريشي، مرجع سابق، ص 32.

إن منحني الطلب على العمل بالنسبة للمنشأة الإنتاجية يمثل قيمة الناتج الحدي للعمل تحت فرضيتي المنافسة التامة وثبات كمية خدمات عوامل الإنتاج الأخرى، وتتناقص قيمة الناتج الحدي للعمل بزيادة العاملين، أي أنه بزيادة عدد العمال يزداد الإنتاج ولكن بمعدل متناقص وذلك بسبب قانون تناقص العوائد الحدية.¹

الشكل رقم (02): منحني الطلب على العمل



المصدر: مدحت القريشي، "اقتصاديات العمل"، داروائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص 33.

كما أن تأثيرات التغير في الأجر على حجم الطلب على العمل تنتج عن عاملين هما:²

- أ. تأثير الحجم أو السعة: إن زيادة الأجور تعني زيادة تكاليف الإنتاج، وهو عادة ما يؤدي إلى ارتفاع أسعار المنتجات وبالتالي انخفاض الإنتاج الذي يؤدي بدوره إلى انخفاض الطلب على العمل.
- ب. تأثير الإحلال: إن الزيادة في الأجر - بفرض ثبات سعر رأس المال - يولد حافزا لدى صاحب العمل بأن يخفض تكاليف الإنتاج عن طريق تبني أسلوب إنتاج كثيف رأس المال، مما يعني انخفاض الطلب على عنصر العمل.

كما أن هناك عوامل أخرى تؤثر في الطلب على العمل عدا الأجر، نذكر منها معدل النمو الاقتصادي؛ الاستثمار؛ التطور التكنولوجي؛ زيادة وانخفاض معدلات النمو السكاني؛ نوع النشاط الاقتصادي؛ القوانين والتشريعات.³

3. عرض العمل: يمثل جانب عرض العمل، القوى العاملة الراغبة في عرض خدمات عملها لقاء أجر معين، وبصفة أدق يعني مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج، لقاء أجر معين، وخلال فترة زمنية معينة.⁴

¹ - مدحت القريشي، مرجع سابق، ص 32.

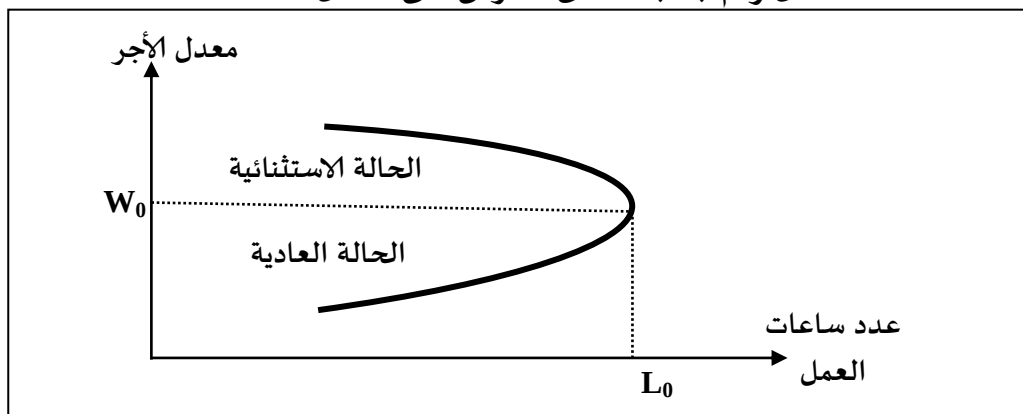
² - المرجع نفسه، ص 33.

³ - رابع بلعباس، مرجع سابق، ص 39.

⁴ - مدحت القريشي، مرجع سابق، ص 77.

كما ينص قانون عرض العمل، على أنه في الحالات العادية، هناك علاقة طردية بين كمية العمل المعروضة ومستوى معين من الأجر؛ لكن في بعض الحالات الاستثنائية تصبح العلاقة بينهما عكسية، لأن العامل عند مستوى معين من الدخل قد يميل إلى تفضيل وقت الراحة على العمل، وهذا ما يبينه الشكل الموالي:

الشكل رقم (03): منحني العرض على العمل



المصدر: نعمة الله نجيب إبراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002، ص 62.

من خلال الشكل يتضح أن منحني عرض العمل موجب الميل في الحالة العادية، ينحدر من الأسفل إلى الأعلى نحو اليمين، عاكساً بذلك العلاقة الطردية بين كمية العمل والأجر، حتى بلوغه مستوى الأجر (W_0)، لينعكس ميل المنحني من الأسفل إلى الأعلى نحو اليسار، لتصبح بذلك العلاقة عكسية، بسبب تفضيل العمال الراحة عن العمل؛ حيث يتأثر عرض العمل بمجموعة من العوامل نذكر منها¹:

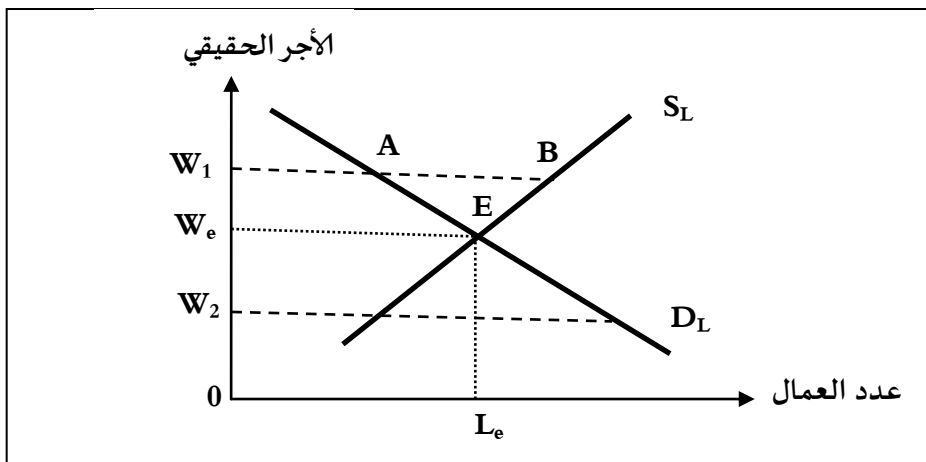
- أ. حجم السكان: كلما زاد حجم السكان، زاد عدد الأشخاص القادرين على العمل؛
- ب. ساعات العمل: زيادة ساعات العمل تعني زيادة عرض العمل؛
- ج. نسبة السكان في سن العمل: فكلما زادت نسبة الفئة النشطة إلى مجموع السكان (أي زيادة معدل النشاط)، كلما زاد عرض العمل، وتتأثر بالعادات والتقاليد السائدة؛
- د. حرية اختيار العمل: من حيث ظروف وطبيعة العمل؛ الكفاءة؛ التعليم والإعداد المهني؛ تقسيم العمل وظروف المعيشة؛
- هـ. التركيب النوعي للسكان: من حيث الجنس والعمر؛
- و. الهجرة: فانتقال العمال يؤثر في المتوفر من الأيدي العاملة، كما يؤثر في نوع الخبرات الموجودة ومدى تخصصها.

¹ - محمد طاقة، حسين عجلان حسن، مرجع سابق، ص ص 48-49.

4. التوازن في سوق العمل: يحدث التوازن في سوق العمل نتيجة تفاعل قوى العرض والطلب على العمل، مما ينتج عنه تحديد مستوى الأجور وعدد ساعات العمل المعروضة والمطلوبة، ومن ثم فتوازن سوق العمل يعني: ¹ "عدد الساعات التي يرغب العمال في عرضها وبيعها، والتي تساوي عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل في شرائها أو استخدامها".

يتم تحديد مستوى الأجر التوازني في السوق من خلال تقاطع منحنى العرض ومنحنى الطلب على العمل ويحدث هذا عند النقطة (E)، وهي نقطة توازن السوق، وفي حالة اختلال التوازن فإن قوى العرض والطلب سوف تعيده إلى وضعه التوازني، في ظل مرونة الأجور؛ كما هو مبين في الشكل الموالي:

الشكل رقم (04): توازن سوق العمل في حالة المنافسة



المصدر: مدحت القرشي، "اقتصاديات العمل"، داروائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص 112.

ففي حالة ارتفاع معدل الأجر بأعلى من المستوى التوازني، أي إلى (W_1) فإنه سيكون هناك فائضاً في العرض على العمل مقداره (AB)؛ مما يصعب على العمال الحصول على فرص للعمل، الأمر الذي يدفعهم إلى قبول أجور أدنى، وصولاً إلى المستوى التوازني؛ والعكس يحدث عندما تنخفض الأجور إلى المستوى (W_2)، أين يكون هناك فائضاً في الطلب على العمل.

5. المعدلات شائعة الاستعمال في سوق العمل: إنه ومن أجل تحليل الحالة الظرفية لسوق الشغل توجد هناك عدة مؤشرات نذكر منها: ²

أ. معدل النشاط "Taux d'Activité": هو نسبة القوى العاملة (الفئة النشطة) إلى إجمالي السكان في سن العمل (15 سنة فما فوق)؛

$$\text{معدل النشاط} = (\text{إجمالي الفئة النشطة} \div \text{إجمالي السكان في سن العمل}) \times 100$$

ب. معدل الإشغال أو العمالة "Taux d'Occupation": هو نسبة المشتغلين (العمال) إلى إجمالي السكان؛

¹ - مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 111.

² - ONS, Définition et note méthodologiques, Sur le lien : <http://www.ons.dz>, Consulté le : 27/03/2017.

$$\text{معدل العمالة} = (\text{عدد المشتغلين} \div \text{العدد الإجمالي للسكان}) \times 100$$

ج. معدل التشغيل "Taux d'Emploi": هو نسبة المشتغلين (العمال) إلى مجموع السكان في سن العمل (15 سنة فما فوق).

$$\text{معدل التشغيل} = (\text{عدد المشتغلين} \div \text{العدد الإجمالي للسكان في سن العمل}) \times 100$$

كما نجد أحيانا من يستخدم مصطلح معدل التشغيل لحساب حصة اليد العاملة المشتغلة (Population Occupée) من إجمالي الفئة النشطة (Population Active)؛ أي نسبة حجم العمالة إلى مجموع القوى العاملة (الفئة النشطة).¹

$$\text{معدل التشغيل} = (\text{عدد المشتغلين} \div \text{عدد الفئة النشطة}) \times 100$$

المطلب الثاني: أسباب البطالة وآثارها

للبطالة أسباب عديدة تؤدي إلى ظهورها، وهي تختلف من بلد إلى آخر، حسب التطور الاقتصادي به وكذا ثقافة وتقديس العمل بداخل المجتمع، والتي يمكن إيجازها في أسباب اقتصادية، اجتماعية، وأخرى سياسية؛ ولكل منها آثار سلبية على الفرد والمجتمع ككل.

الفرع الأول: أسباب البطالة

للبطالة أسباب كثيرة ومتنوعة، والتي يمكن حصرها في أسباب اقتصادية، اجتماعية، سياسية، وأخرى بسبب تغيرات المناخ والأزمات العالمية، والتي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:²

1. الأسباب الاقتصادية:

- الركود الاقتصادي في قطاع الأعمال والذي يصاحبه زيادة في العرض ونقص في الطلب على العمل، خاصة في ظل تنامي عدد الخريجين من الجامعات والمراكز التكوينية المهني؛
- تخلف وسائل الإنتاج وضعف القطاع الانتاجي، مما يحد من قدرته على استيعاب العدد المتزايد لليد العاملة في ظل التنامي السريع لعدد السكان؛
- التطور التكنولوجي السريع، أين تم استبدال اليد العاملة بوسائل تكنولوجية حديثة، الأمر الذي زاد من المنفعة الاقتصادية للمؤسسات من خلال تقليل تكاليف العمالة، ولكن على حساب زيادة معدلات البطالة؛
- الاستقالة والبحث عن مناصب عمل جديدة، أو ما يعرف بالبطالة المؤقتة، والتي قد تستغرق وقتا طويلا، مما يجعل هذه الفئة من الأشخاص مصنفة ضمن فئة البطالين خلال عملية الإحصاء؛

¹ - رايح بلعباس، مرجع سابق، ص 17.

² - عيسى رحيمي وآخرون، "ظاهرة البطالة: مفهومها، أسبابها وآثارها"، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، عدد خاص، المجلد الأول،

- الاستعانة بالعمالة الوافدة، أي العمالة من خارج المجتمع، خاصة تلك التي تحتاج إلى مهارات فنية أو خبرات متخصصة من الخارج.
- زيادة أعباء الديون الداخلية والخارجية، التي تؤدي إلى أزمات اقتصادية تظهر في انكماش النشاط الاقتصادي؛
- تنامي التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي، كونه يستقطب عدد هائل من العمالة غير المؤهلة والعمالة التي لا تريد أن تظهر في الإحصائيات الرسمية للقوى العاملة، حتى تستفيد من الامتيازات الممنوحة للبطالين في بعض الدول على غرار منحة البطالة والسكن؛
- عدم تحديث وتطوير أساليب وطرق العمل، وعدم التوسع في أماكن الانتاج أو تنفيذ مشروعات جديدة.¹
- قصور المعلومات في سوق العمل، والخاصة بظروف العمل وطبيعة المؤهلات والمهارات المطلوبة، ومستويات العرض والطلب في الأنشطة المختلفة ولفترات قادمة؛
- الزيادة المبالغ فيها في نسبة الأعباء الاجتماعية المطبقة في بعض الدول (الضمان الاجتماعي، الضرائب بمختلف أنواعها)، مما يثقل كاهل المستخدمين ويجعلهم أمام خيارين، إما التقليل من التوظيف أو التوظيف في إطار غير رسمي.²
- 2. الأسباب الاجتماعية:
- ارتفاع معدلات النمو السكاني مع انتشار الفقر، والذي يقابله عدم وجود وظائف أو مهن كافية للقوى العاملة؛
- تدني المستوى التعليمي وانتشار الأمية، الشيء الذي يحول دون وضع برامج للتدريب والتكوين تتطابق ومتطلبات سوق العمل المتجدد والمتغير باستمرار، في ظل الطفرة التكنولوجية؛
- توظيف وعمل بعض الشباب في أعمال واشغال مؤقتة ولا تحتاج لخبرات، وبأجور متدنية، وبدون عقد، وبدون تأمين، مما يزيد في تفاقم مشكلة البطالة؛
- انتشار ثقافة احتقار العمل اليدوي العضلي والخط من شأنه، وفي مقابل ذلك تمجيد العمل الذهني المكتبي المرتبط بالوظيفة العمومية؛³
- ثقافة تقديس العمل، والمعتقدات السائدة عن أهمية وواجب العمل داخل المجتمعات، لها دور كبير في الحد من البطالة.

¹ - أحمد خليلي، هاشمي بريقل، "واقع البطالة وأثارها على الفرد والمجتمع"، الملتقى الدولي دول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 2011، ص: 05

² - Georget Marc, "Chômage la solution est politique", Paris : Denis Jeanson, 1994, P 23.

³ - أحمد خليلي، هاشمي بريقل، مرجع سابق، ص: 06.

3. الأسباب السياسية:

- انخفاض القدرة على دعم قطاع الأعمال من جانب الحكومات؛
- غياب تأثير التنمية السياسية على الوضع الاقتصادي والاجتماعي في الدول؛
- انتشار الحروب والأزمات الأهلية داخل الدول؛
- ضعف التنسيق بين سياسة التعليم والتكوين، وسياسة التشغيل المعتمدة.¹
- انعدام استقرار النظام السياسي، وبالتالي عدم استمرارية سياسات التشغيل وتغيرها تبعاً لإيديولوجية الفئة الحاكمة.

4. الأسباب المتعلقة بتغيرات المناخ: للتغيرات المناخية تأثير مباشر على العمالة، حيث تشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن أكثر من 2.4 مليار عامل من أصل 3.4 مليار عامل في العالم، من المحتمل أن يتعرضوا للحرارة المفرطة في مرحلة ما أثناء عملهم، وفقاً لأحدث الأرقام المتاحة خلال سنة 2020، وعند حساب هذه النسبة كحصة من القوى العاملة في العالم، فقد ارتفعت من 65.5 % إلى 70.9 % منذ عام 2000؛ كما يشير التقرير إلى أن العديد من الحالات الصحية لدى العمال ترتبط بتغير المناخ، بما في ذلك السرطان وأمراض القلب والأوعية الدموية وأمراض الجهاز التنفسي والاضطرابات النفسية والخلل الكلوي والحالات الصحية العقلية. ويشمل التأثير:²

- 1.6 مليار عامل معرضون للأشعة فوق البنفسجية، مع أكثر من 18,960 حالة وفاة مرتبطة بالعمل سنوياً بسبب سرطان الجلد غير الميلانيني؛
- 1.6 مليار عامل من المحتمل أن يتعرضوا لتلوث الهواء في مكان العمل، مما يؤدي إلى ما يصل إلى 860,000 حالة وفاة مرتبطة بالعمل سنوياً بين العمال الذين يعملون في الهواء الطلق؛
- أكثر من 870 مليون عامل في الزراعة الذين من المحتمل أنهم تعرضوا للمبيدات الحشرية، مع أكثر من 300,000 حالة وفاة تعزى إلى التسمم بالمبيدات الحشرية سنوياً؛
- 15.000 حالة وفاة مرتبطة بالعمل كل عام بسبب التعرض للأمراض الطفيلية والأمراض المنقولة؛
- الجفاف الناتج عن التغيرات المناخية، له تأثير كبير على حجم العمالة في القطاع الزراعي والصناعات التحويلية المرتبطة به، حيث أشارت منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة في تقريرها الصادر سنة 2023، بأن نحو 1.23 مليار شخص كانوا يعملون بصورة مباشرة في النظم الزراعية والغذائية حول العالم في عام

¹ طارق عبد الرؤوف عامر، "أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها"، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط 02، عمان، الأردن، 2014، ص 23.

² منظمة العمل الدولية، "تقرير حول ضمان السلامة والصحة المهنية وتغير المناخ"، أبريل 2024، شوهده بتاريخ: 2024/05/02، على الرابط:

<https://www.ilo.org/ar/resource/news/ykhlq-tghyr-almnakh-mzyjaan-mn-almkhatr-alshyt-aljsymt-l-70-fy-almayt-mn>

2019، وأن ما يزيد عن ثلاثة أضعاف هذا العدد، أو قرابة نصف سكان العالم، يعيشون في أسر معيشية مرتبطة بالنظم الزراعية والغذائية؛¹

5. الأسباب المتعلقة بأهم الأزمات الاقتصادية والصحية العالمية: وهنا تجدر الإشارة إلى:

- الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 2008 التي كان لها وقع قاس على مستويات التوظيف، حيث ارتفع معدل البطالة في العالم قبل الأزمة من 5.5% سنة 2007 بـ 170 مليون عاطل عن العمل إلى 5.6% بـ 177 مليون عاطل و6.2% بـ 197,9 مليون عاطل سنتي الأزمة 2008 و2009 على التوالي، أي أنه وخلال الفترة 2007-2009 ارتفع عدد العاطلين بحوالي 28 مليون عاطل عن العمل في العالم؛²

- جائحة كورونا (كوفيد 19) في سنة 2020، والتي خسر العالم بسببها حوالي 255 مليون ساعة عمل، أي ما يقدر بحوالي 8.8% من إجمالي ساعات العمل، وهو ما يعادل عدد ساعات العمل في عام واحد، وبالمقارنة مع عام 2019، انخفض إجمالي العمالة بمقدار 114 مليون، نتيجة تعرض العمال للبطالة أو مغادرتهم للقوى العاملة، ولول انتشار الجائحة، لكان العالم قد استحدث ما يقدر بنحو 30 مليون وظيفة جديدة عام 2020، وفي المجمل فإن هذه الخسائر تعني أن النقص العالمي في العمالة زاد بمقدار 144 مليون وظيفة في عام 2020 مما أدى إلى زيادة تفاقم النقص في فرص العمالة القائم أصلا قبل انتشار الجائحة.³

الفرع الثاني: آثار البطالة

للبطالة آثار متعددة على الفرد، الأسرة والمجتمع، كما لها آثار سياسية واقتصادية عديدة، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

1. الآثار الاقتصادية:

- انخفاض الإنتاج، بسبب تعطل أشخاص قادرين على العمل والإنتاج؛⁴

- خسارة في الناتج المحلي الإجمالي بسبب البطالة، فحسب قانون أوكن هناك علاقة عكسية بين التغيرات في الناتج المحلي الإجمالي والتغير في البطالة، حيث أن ارتفاع البطالة بـ 01% يصاحبه انخفاض في الناتج المحلي الإجمالي بين 02% و03%؛⁵

¹ - Food and Agriculture Organization of the United Nations, "ESTIMATING GLOBAL AND COUNTRY-LEVEL EMPLOYMENT IN AGRIFOOD SYSTEMS", Statistics Working Paper Series, Issue 23/34, Rome, 2023, PP 41-43.

² - هشام ريغي، "أزمة التشغيل والبطالة في ظل الأزمة الاقتصادية العالمية 2008-2009 ودور الدولة في معالجتها من مقاربة كينزية"، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، المجلد 25، العدد 03، سبتمبر 2019، ص 287.

³ - صليحة يعقوب، "تأثير جائحة كورونا (كوفيد 19) على أسواق العمل في الدول العربية مع الإشارة لحالة الجزائر"، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 24، العدد 02، 2021، ص 486.

⁴ - مدحت القرشي، "اقتصاديات العمل"، ط 01، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 20.

⁵ - Robert Anderton, Ted Aranki & others, "Disaggregating Okun's law : decomposing the impact of the expenditure components of GDP on euro area unemployment", European central bank, working paper series, N1747, 2014, p4.

- كساد اقتصادي في سوق السلع والخدمات، لأن رواج هذه الأخيرة مرتبط بإنتاج الفرد، الذي بدوره يرتبط بالعمل؛

- تأثير البطالة على مستويات الأجور بالشكل الذي يؤدي لانخفاضها، كون المعروض من العمل يفوق الطلب عليه، مما يسبب انخفاض في مستويات المعيشة؛¹

- التكلفة المرتفعة لإعادة إدماج البطالين في سوق العمل، وهي تختلف من بلد إلى آخر، حسب الإعانات الممنوحة، والمبالغ المرصودة لبرامج سياسة التشغيل المعتمدة؛

- خسارة الإنفاق في التعليم والتدريب على البطالين، كونه يصبح إنفاقاً غير مجدي أثناء فترة تعطيلهم عن العمل؛²

- انخفاض حجم الإيرادات للدولة، من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخل.³

2. الآثار الاجتماعية:

- انتشار الأعمال غير الشرعية والجريمة، كون بعض المتعطلين عن العمل لا يجدون ما يعملون به أنفسهم وأسرهم؛⁴

- عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية كالرعاية الصحية، التعليم، الإطعام والإيواء، وهو يعد سبباً للتخلف الاجتماعي؛

- ظهور العديد من الأمراض والمشكلات الاجتماعية، على غرار ضعف الانتماء أو فقدانه، والعداء ضد المجتمع، وانتشار ظاهرة التشرد والتسكع في الطرقات، وتأخر سن الزواج مما يساهم في انتشار الانحرافات الجنسية، ونفاقم الخلافات الزوجية مما يسبب التفكك الأسري والطلاق؛⁵

- تنامي ظاهرة الهجرة، وخاصة الهجرة السرية (الحرقة)، أين يجد المهاجر نفسه مرغماً على العمل في وظائف لا تناسب وقدراته ومؤهلاته، كما أنه غالباً ما يجد نفسه يعمل في القطاع غير الرسمي ويعامل كأنه مواطن من الدرجة الثانية، فضلاً على أن "ما تجنيه الولايات المتحدة من هجرة الأدمغة إليها بنصف ما تقدمه كمساعدات وقروض للدول النامية، وبريطانيا 56%، أما كندا فالعائد الذي تجنيه ثلاث أضعاف ما تقدمه من مساعدات للعالم الثالث".⁶

¹ - فليح حسن خلف، "الاقتصاد الكلي"، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 345.

² - أسامة السيد عبد السمیع، "مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية"، طبعة 01، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008، ص 53.

³ - عيسى رحيمي وآخرون، مرجع سابق، ص 144.

⁴ - إبراهيم طلعت، "البطالة والجريمة"، دار الكتاب، الجزائر، 2009، ص 02.

⁵ - محمد متولي غنيم، "التربية والعمل وحتمية تطوير سوق العمالة العربية"، سلسلة دراسات القيمة الاقتصادية للتعليم في الوطن العربي، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 1996، ص 26.

⁶ - فريدة زيني، نوال شيشة، "الآثار الاقتصادية للبطالة"، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 2011، ص ص 10-09.

3. الآثار السياسية:

- اختلال مفهوم المواطنة والارتباط بالوطن عند الأفراد العاطلين عن العمل، كما تؤثر في مدى إيمانهم وقناعتهم بشرعية الامتثال للأنظمة، والمبادئ، والقواعد السلوكية المألوفة في المجتمع؛¹
- انعدام مفهوم الشفافية والنزاهة، نتيجة التداعيات الخطيرة للوضع السياسي والأمني بسبب البطالة؛²
- نشوء بيئة خصبة للتطرف والإرهاب، واستغلال خاصة فئة الشباب البطال من طرف بعض الكيانات للقيام بأعمال التخريب، والمطالبة بتغيير نظام الحكم، كما وقع في أحداث ما يعرف بالربيع العربي؛
- انعدام الثقة في البرامج السياسية بسبب فشل برامج الإصلاحات الاقتصادية، ما يؤدي إلى عدم التفاعل مع البرامج الحكومية الرامية للتغيير والتطور، وعد الاهتمام بالشأن العام، وبرز تناقضات اجتماعية وصراعات طبقية خطيرة.³

المطلب الثالث: النظريات الاقتصادية المفسرة لظاهرة البطالة

عرف سوق العمل ومفهوم البطالة تفسيرات كثيرة عبر مختلف المدارس الاقتصادية التي عمل أصحابها على اختلاف مذاهبهم وعبر فترات زمنية متعاقبة على إعطاء التفسير لمسبباتها، محاولين بذلك إيجاد الحلول المناسبة لها، وفيما يلي بعض أهم تلك النظريات:

الفرع الأول: البطالة في الفكر الكلاسيكي

نشأت المدرسة الكلاسيكية مواكبة لجملة من التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفها العالم وأوروبا خاصة منذ الثلث الأخير من القرن الثامن عشر. تمثلت هذه التحولات أساسا في تطور الرأسمالية التجارية إلى رأسمالية صناعية (الثورة الصناعية)، أي أن المدرسة ظهرت كرد على الفكر الماركنتيلي؛ يعتبر العالم الإسكتلندي آدم سميث (1723-1790) أهم منظر لهذه المدرسة استنادا لمؤلفه الشهير ثروة الأمم (1786)، ثم تطورت المدرسة بعد ذلك على يد الإنجليزي ديفيد ريكاردو (1782-1823)؛ منطلق المدرسة وعنوانها أن النظام الرأسمالي لا يعرف أزمت، كما ارتكزت عند تفسيرها للنشاط الاقتصادي على جملة من الفرضيات، أهمها:

- المنافسة الكاملة، وعدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي؛

¹ - عهود جبار عبيرة، "البطالة ومشكلاتها بين النظرية والتطبيق دراسة ميدانية في مدينة بغداد"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد 40، 2014، ص 214.

² - خبابة عبد الله، خبابة صهيب، "الاستراتيجية التوفيقية بين البطالة والتنمية المستدامة"، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 2011، ص 07.

³ - عبدلي فاطمة، "دراسة البطالة عند خريجي الجامعات في الجزائر - دراسة ميدانية بمديرية التشغيل لولاية البليدة"، رسالة ماجستير في علوم الاجتماعي الديمغرافي، جامعة بوزريعة، 2007، ص 54.

- التشغيل الكامل، يعرف هذا الأخير بـ: "محاولة ضمان منصب شغل لكل عامل عند أجر الكفاف* المعروض من طرف طالبي العمل أو أصحاب رؤوس الأموال"¹، أي الاستغلال الأمثل لعوامل الإنتاج بما فيها عنصر العمل؛

- المرونة العالية للأجور والأسعار؛

- العرض هو الأساس في عملية التوازن الذي يكون تلقائياً وحتمياً (قانون ساي للمنافذ)*؛

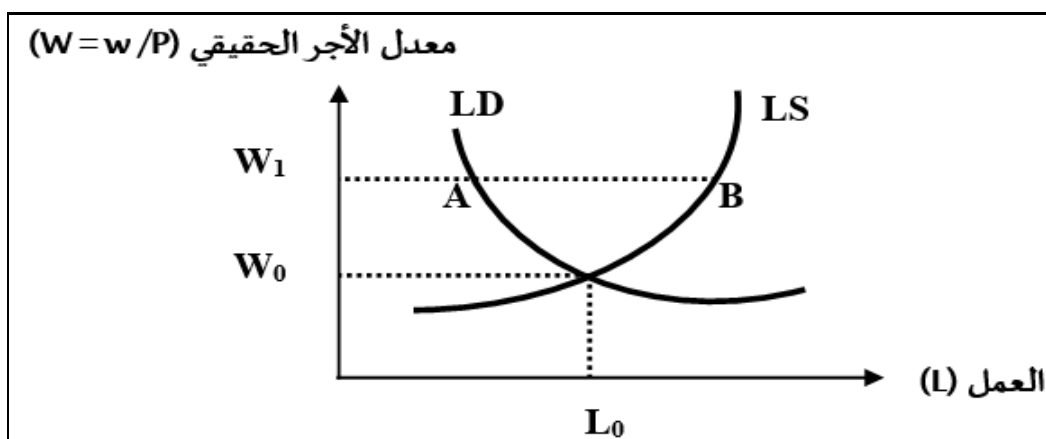
- كمية النقود هي التي تؤثر في المستوى العام للأسعار وليس العكس، كما أنها حيادية فهي مجرد وسيلة للتبادل ومقياس للقيمة؛

- تحقيق أقصى ربح بأقل تكلفة؛

- النموذج الاقتصادي في الفكر الكلاسيكي مبني في الأجل القصير.

يرى أصحاب المدرسة الكلاسيكية أنه لا وجود للبطالة عند مستوى التشغيل الكامل، وإن وجدت فهي اختيارية بسبب رفض العمال للأجر السائد في السوق، أو احتكاكية نتيجة تنقلهم بين مناصب الشغل؛ وهذا راجع حسبهم إلى ما يعرف بعدم مرونة الأجور النقدية، أي جمودها في الاتجاه التنازلي؛ وهذا ما يبينه الشكل الموالي:

الشكل رقم (05): البطالة وتوازن سوق العمل عند الكلاسيك



المصدر: ضياء مجيد الموسوي، "النظرية الاقتصادية في التحليل الاقتصادي الكلي"، OPU، الجزائر، 1994، ص 84.

من خلال الشكل السابق، يرى الكلاسيك أنه إذا قامت النقابات العمالية برفع الأجور الاسمية، مع ثبات المستوى العام للأسعار، فإنه سيرتفع الأجر الحقيقي إلى (W_1) ، فتنشأ بذلك بطالة اختيارية مقدارها

* - مصطلح تنباه أصحاب الفكر الكلاسيكي، والذي يعني الأجر مقابل الحياة، أي الأجر الذي يكفي لإنتاج وسائل العيش الضرورية.

¹ سعيدة قصاب، "اختلالات سوق العمل وفعالية سياسة التشغيل في الجزائر 1990-2004". أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2005-2006، ص 31.

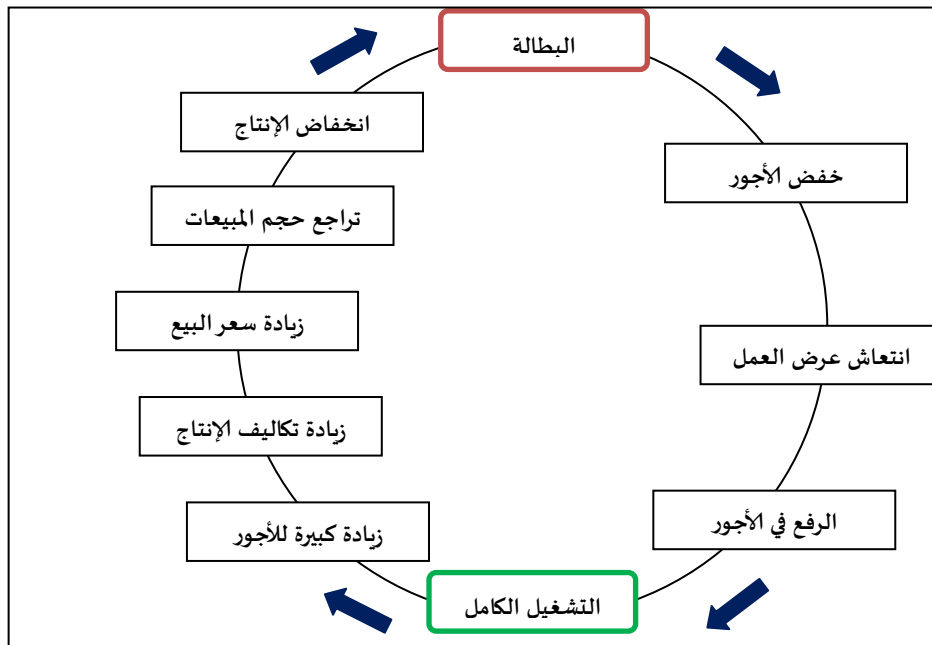
* - قانون ساي للمنافذ: هو القانون الذي صاغه ساي في سنة 1803 في كتابه "الاقتصاد السياسي" والذي ينص على أن كل عرض يخلق الطلب الخاص به.

المسافة بين النقطتين (A و B)، أين يكون عرض العمل أكبر من الطلب عليه ($LS > LD$)؛ وهذا بسبب عدم مرونة الأجر الاسمي في الاتجاه التنازلي، مما يجعله سبباً في نشأة مثل هذا النوع من البطالة، وعليه إذا وافقت النقابات على تخفيض الأجور الاسمية فإن هذه البطالة ستختفي؛¹ ومن ثم فمرونة الأجور والأسعار كفيلة بالقضاء على البطالة وإعادة التوازن عند مستوى التوظيف الكامل.

كما أن البطالة حسب أصحاب الفكر الكلاسيكي تحدث عند اختلال التوازن بين الادخار والاستثمار، مما يثير آليات سوق العمل التي تتميز بالمرونة من خلال انخفاض أسعار الفائدة، فينخفض الادخار حتى يتساوى مع الاستثمار، ويرجع التوازن إلى حالته الطبيعية وهي حالة التوظيف الكامل، الذي يعبر عن حقيقة الأسعار والأجور بعيدا عن تدخل الدولة، في نظام تسود فيه المنافسة ويترك المجال لقوى السوق لتسيير النشاط الاقتصادي؛ كما أن علاج مشكلة البطالة عند الكلاسيك، يأتي حسيهم من خلال مرونة سوق العمل وهذا بفعل تأثير الأجور وأسعار الفائدة، وفي إطار الآليات التي توفرها المنافسة في سوق العمل، مع التزام الدولة بعدم التدخل في تعديل الأسعار والتزام النقابات أيضا بقبول تخفيض الأجور الإسمية حينما تحدث البطالة، مما يجعل التوازن دائما قائم حسب مبادئ الكلاسيك في ظروف التشغيل الكامل.²

كما يمكن توضيح تفسير ظاهرة البطالة عند الكلاسيك من خلال الشكل أدناه، والذي يمثل دائرة مغلقة دلالة على التوازن الآلي لسوق العمل، خلال الدورة الاقتصادية:

الشكل رقم (06): البطالة والتشغيل الكامل عند الكلاسيك



Source : Hugues Puel, "Chômage et capitalisme contemporains", Les éditions Ouvrières, Paris 1971, p 17.

¹ - فارس شلاي، مرجع سابق، ص 23.

² - قصاب سعيدة، مرجع سابق، ص 32.

الفرع الثاني: البطالة في الفكر الماركسي

نشأت المدرسة الماركسية مع مطلع أربعينات القرن التاسع عشر، تقوم على مبدأ وجود أزمنة اقتصادية ملازمة للنظام الرأسمالي، حيث يعتبر كارل ماركس (1818-1883) وكذا فريدريك أنجلز (1820-1895)، من أهم منظري هذه المدرسة، التي جاءت في ظروف تميزت بتحويلات أهمها تدهور الطبقة العاملة نتيجة إدخال المكننة، والتكنولوجيا الحديثة في العملية الإنتاجية مما ساهم في تقليل عدد العمال وإحالتهم على البطالة من جهة، أو تكثيف العمل من خلال زيادة ساعات العمل، مع تخفيض في الأجور.

ونجد أن أهم المبادئ التي يقوم عليها تحليل ماركس تشمل:

- المجتمع ينقسم إلى مجموعتين، مجموعة لديها رأس المال وهي الطبقة البرجوازية (le bourgeoisie) ، ومجموعة لديها قوة العمل تسمى بالطبقة الكادحة (le prolétariat) ، وقوة العمل كغيرها من السلع تتمثل قيمتها في كمية العمل اللازم اجتماعيا لإنتاج وسائل العيش الضرورية لبقائها؛¹
- تتناسب القيمة التبادلية لأي سلعة مع كمية العمل الإنساني الذي تتضمنه، أي كمية العمل اللازم لإنتاجها في ظل الظروف العادية والمتوسط العام لمهارة العمل وفقا لما هو سائد في المجتمع.²
- يمثل الأجر المقابل النقدي لقوة العمل، ويكون أقل من مستوى التوازن عند مستوى الكفاف حتى في الأجل القصير، فقد آمن ماركس بأن الرأسمالية تتطلب وجود هامش من البطالة يطلق عليه الجيش الاحتياطي من العاملين، والذي يستخدم لتخفيض الأجور والحفاظ عليها عند مستوى الكفاف ومنع العمال من المطالبة برفعها؛³ كما تستخدم لتهذيب العمال غير المتخوفين من الطرد ودفعهم للعمل لساعات أطول حفاظا على بقاءهم في العمل.⁴
- يفرق ماركس بين قيمة قوة العمل والقيمة التي يولدها العمل، فاستغلال ال رأسمالي للعمال يتمثل في أنه يستفيد من وقت العمل الذي يتجاوز قيمة قوة العمل، كأن جزءا من العمل فقط يتم دفعه والجزء الآخر يتحصل عليه ال رأسمالي نتيجة لحيازته لوسائل الإنتاج. الفرق بين الجزء المدفوع وغير المدفوع يقيس معدل الاستغلال أو فائض القيمة.⁵

¹ - Arnaud DIEMER, "Economie générale, Les théories économiques Les principaux courants de pensée économique", école supérieure du professorat et de l'éducation, Université de Auvergne, France, 2005, P20.

² - رمزي زكي، مرجع سابق، ص 190.

³ - Milton Friedman, "Must we choose between inflation and unemployment?", Stanford graduate school of business bulletin 35, 1967, p 1

⁴ - Mathew Forstater, "Unemployment", working paper n°20, University of Missouri, Kansas city, USA, 2002, P6.

⁵ - Stéphane Guillon, "Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur à la réunion", Le harmattan, paris, 2010, p 55.

- النسبة بين وقت العمل الفائض (فائض القيمة) ووقت العمل الضروري يطلق عليها ماركس بمعدل فائض القيمة، والتي يمكن زيادتها من خلال تقليل نسبة وقت العمل الضروري وزيادة وقت العمل الفائض، أي زيادة إنتاجية العامل.¹

وفق ماركس فإن الرأسمالي وخلال سعيه لتحقيق الربح، يقوم بتوسيع مجال إنتاجه، بتحويل جزء من فائض القيمة إلى رأس مال (تراكم رأس المال)، الأمر الذي يتطلب تراكماً في رأس المال الثابت على حساب زيادة العمال، كما رفض ماركس منطق النظرية المالتوسية*، ويرى أن العمال ليسوا بالحماقة لزيادة نسلهم مع زيادة الأجور، وأن زيادة الطلب على العمال تؤدي إلى زيادة الأجور، ولإيقاف مفعول هذه الزيادة للأجور يلجأ الرأسماليون لاستخدام الآلات التي تحل محل الإنسان مما يؤدي لمضاعفة الجيش الاحتياطي للعمال وبالتالي عودة الأجور لمستوى الكفاف، إلا أن الرأسمالي وإن كان قد حل مشكلة ارتفاع الأجور إلا أنه خلق مشكل آخر، فقد زاد من رأس المال الثابت الذي تظهر قيمته كاملة للسلعة عبر عمره الإنتاجي، مما سينجر عنه انخفاضاً في عدد العمال، خاصة في حالة تراجع القيمة المضافة المصحوب بارتفاع رأس المال الثابت، وهو ما يؤدي إلى انخفاض الأرباح؛² فبالنسبة للفكر الماركسي الأزمات في سوق العمل ما، هي مظهر من مظاهر نقض الاستهلاك لدى الطبقة العاملة، لأن قيمة الأجور لا تتساوى وقيمة الإنتاج، أي أن الرأسمالية تنتج أكثر مما تدفع من أجور. وما يزيد من تفاقم الأزمة هو اعتماد الرأسمالية في إحلال الآلات محل اليد العاملة، ما يعني إحالة العمال على البطالة، مما يفقد العامل قوته الشرائية.³

الفرع الثالث: البطالة في الفكر الكنزي

مع بروز الأزمة الاقتصادية العالمية (1929-1933) أو ما عرف بأزمة الكساد العظيم، التي عجز التحليل الكلاسيكي عن إيجاد تفسيرات وحلول لها، برز الفكر الكنزي لصاحبه (John Maynard Keynes: 1883-1946) الذي قام بإعطاء تفسيرات واقعية وحلول عملية من خلال تحليله لسوق العمل، والتي كانت لا تتطابق ومبادئ الفكر الكلاسيكي؛ حيث تركز النظرية الكنزية على النقاط التالية:⁴

- تحليل الدخل والاستخدام عن طريق الطلب الكلي الفعال؛ كما أن التوازن الاقتصادي للاستخدام، الإنتاج والدخل قد يحدث فيما دون مستوى الاستخدام التام؛

¹ - Bruno Gendron, Abderrahmane Saker, "Economie", Gualino éditeur, Paris, 2007, pp 83-84.

* - نسبة إلى صاحبها توماس روبرت مالتوس (1766-1834)، والذي يرى بأن عدد السكان يتزايد بشكل يفوق كميات الموارد، مما يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل بطريقة يعجز الاقتصاد عن تلبيتها.

² - سمية بلقاسي، "إشكالية العلاقة بين البطالة والتضخم مع التطبيق الإحصائي على الاقتصاد الجزائري"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة 01، الجزائر، 2016-2017، ص 21.

³ - دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص 24.

⁴ - رابع بلعباس، مرجع سابق، ص 67.

- التأكيد على جمود الأجور في الوضع السائد، مما يقلل من أهمية مرونة الأجور والأسعار في توجيه النشاط الاقتصادي؛

- ضرورة تدخل الدولة لإعادة الاقتصاد إلى وضعه الصحيح؛

- عدم حيادية النقود (مبدأ تفضيل السيولة)*؛

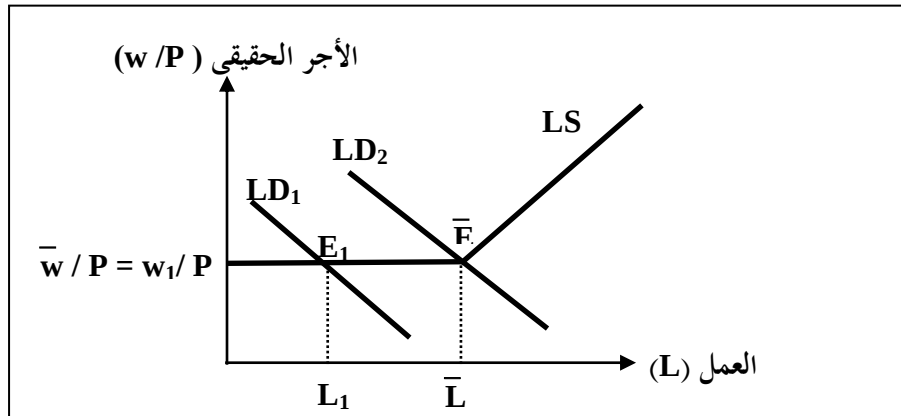
- عدم تطابق الادخار مع الاستثمار هو أمر ممكن في ظل اتجاه معدل الربح للتناقص نتيجة انخفاض الإنتاجية الحدية لرأس المال وثبات سعر الفائدة من جهة، والعوامل النفسية التي تؤثر في توقعات المستثمرين من جهة أخرى، الأمر الذي يحد من تحقيق التشغيل الكامل والاستغلال الكامل للموارد؛

- تحليل ظاهرة البطالة من منظور قصير الأجل.

اعتبر كينز البطالة إجبارية، وليست اختيارية حسب ما جاء في الفكر الكلاسيكي؛ حيث أن التوازن يمكن أن يتحقق عند مستويات مختلفة تقل عن مستوى التشغيل الكامل، ومن ثم ففرضية مرونة الأجور والأسعار تسمح بعودة التوازن حسب آليات السوق (قانون ساي للمنافذ) أصبحت مرفوضة، بل لابد من تدخل الدولة لتصحيح الوضع الاقتصادي عن طريق الطلب الكلي الفعال.

يرى كينز أن توازن سوق العمل (توازن التشغيل غير الكامل)، هو مجرد حتمية لتوازن سوق السلع والخدمات، وذلك لا يكون إلا من خلال اعتماد سياسة دفع العمل لمواجهة البطالة¹؛ حيث أنه ومن أجل مستوى أسعار ثابت (P)، فإن التوازن عند كينز يتحقق عندما يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه، باعتبار أنه يمكن التعبير عن دالة العرض بدلالة الأجر الحقيقي بدلا من الأجر الاسمي؛ كما هو مبين في الشكل الموالي:

الشكل رقم (07): توازن سوق العمل عند كينز



Source : Thierry Tacheix, "L'essentiel de la macroéconomie", Gualino, Paris, 2000, P 29.

* - حسب كينز، فإن الأفراد يمكن أن يطلبوا النقد لذاته، وهذا بدافع المعاملات، الاحتياط أو المضاربة؛ كما أنهم يفضلون النقد السائل على الأصول المالية في الفترات التي تنخفض فيها معدلات الفائدة.

¹ - عبد القادر بلعربي، مرجع سابق، ص 32.

إذ تمثل النقطة (E) حالة المستوى التوازني عند التشغيل الكامل، أما إذا تراجع الطلب على العمل بسبب نقص الطلب على السلع والخدمات، فإنه سوف يتحرك باتجاه الأسفل ليصبح المستوى التوازني الجديد لسوق العمل هو النقطة (E_1) ولكن عند التشغيل الناقص، لأن هناك فائض في عرض العمل قدره المسافة $(L - L_1)$ ؛ وهم العمال الذين يقبلون بمستوى الأجر السائد (w_1/P) ، ولكن المنتجين يطلبون حجم عمل أقل، مما يستدعي وجود بطالة إجبارية (لا إرادية) حسب كينز، بسبب عدم مرونة معدل الأجر الاسمي نحو الانخفاض؛ ومن ثم فالدولة مطالبة بحسبه بالتدخل لتحريك النشاط الاقتصادي، من خلال السياسات المالية التوسعية، التي تشجع الطلب الكلي مما يساهم في خلق مناصب عمل، التي تحقق التشغيل الكامل كما أراده الكلاسيك، والذي يعتبر حالة من الحالات التي يمكن أن يكون عليها الاقتصاد الوطني.

يتكون الطلب الفعال حسب كينز من مكونين أساسيين وهما: الميل للاستهلاك، والميل للاستثمار؛¹ فحسبه يميل الميل للاستهلاك للزيادة بزيادة الدخل، لكن الزيادة في الاستهلاك تكون أقل نسبياً من زيادة الدخل حسب القانون النفسي الأساسي (*la loi psychologique fondamentale*)^{**}، وبالنسبة للجزء المتبقي من الدخل بعد عملية الاستهلاك فإنه يتوجه للادخار، أما الميل للاستثمار فيعتمد على الإيراد المتوقع لهذا الاستثمار (الكفاءة الحدية لرأس المال)، والذي تقارنه المؤسسات بسعر الفائدة لتقوم بالاستثمار في حال كانت الكفاءة الحدية لرأس المال أكبر من سعر الفائدة. يعتمد هذا الإيراد المتوقع على مناخ الاستثمار (موجات التفاؤل أو التشاؤم)؛² ففي حالة التفاؤل حين تكون التوقعات حول الاقتصاد والأرباح ملائمة ومحفزة، أين يقوم الرأسماليون بالاستثمار والإنتاج والتوظيف، أما في حالة التشاؤم فيستثمرون بشكل أقل ويوظفون أقل، مما يؤدي لظهور البطالة.³

البطالة وفق كينز هي بطالة إجبارية، ناتجة عن نقص الطلب الفعال، وهذا لوجود فجوة انكماشية ناتجة عن الفرق بين طلب العمالة الكاملة والطلب الفعلي للمجتمع؛⁴ على الرغم من وجود أفراد يبحثون عن العمل عند معدل الأجر السائد؛ وعليه فتدخل الدولة بحسبه يصبح ضروري لإعادة التوازن في سوق السلع والخدمات وسوق النقود ومن ثم سوق العمل الذي يعد توازنه هو نتيجة حتمية لتوازن السوقين الأولين، وهذا من خلال زيادة الطلب الكلي الفعال عن طريق أدوات السياسة النقدية كتخفيض معدل الفائدة

¹ - Brana, Marie-Claude et autre, "Macroéconomie", 5ème édition, Dunod, Paris, 2015, p 04

^{**} - القانون النفسي الأساسي: هو قانون اقتصادي وضعه كينز سنة 1936، ينص على أن القيمة المطلقة للاستهلاك هي دالة متزايدة للدخل، ولكن الاستهلاك يزداد بسرعة أقل من الزيادة في الدخل

² - Ibid, p 4.

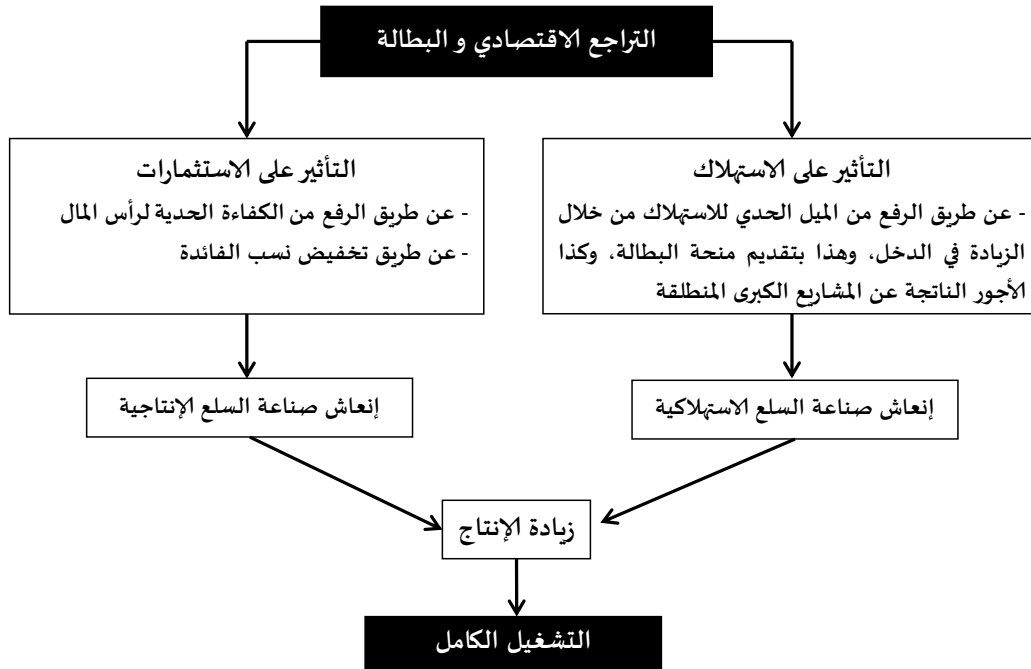
³ - Adil H mohamed, "Important theories of unemployment and public policies", journal of Applied business and economics, Vol12, N5, University of Springfield, 2001, p 104.

⁴ - نوال بن فايزة، مرجع سابق، ص 21.

لتحفيز الاستثمار، أو أدوات السياسة المالية كتخفيض الضرائب وزيادة النفقات العمومية وكذا رفع التعويضات الاجتماعية لتحفيز استهلاك العوائل.¹

حيث يعترف كينز بوجود بطالة دائمة وحتمية (البطالة الكينزية) عند مستوى معين، وهي البطالة التي لا تحدث ضرراً، كما يمكن اختصار الدورة الاقتصادية من منظور كينز في تفسير ظاهرة البطالة وكيفية معالجتها، من خلال الشكل التالي، والذي يكون في اتجاه واحد مما ينفي فكرة التوازن الآلي لسوق العمل.

الشكل رقم (08): البطالة والتشغيل الكامل عند كينز



Source : Hugues Puel, op.cit, p 22.

الفرع الرابع: النظريات الحديثة للبطالة

شهد سوق العمل في نهاية القرن الماضي العديد من التطورات والتحديات الناتجة عن التغيرات في هيكل السكان النشطين من جهة، وزيادة الفوارق الاجتماعية نتيجة العولمة الاقتصادية من جهة أخرى؛ كما أسهم التطور التكنولوجي السريع وتطور مفهوم الموارد البشرية في بروز تيارات فكرية معاصرة تفسر ظاهرة البطالة.؛ ومن أهم تلك النظريات الحديثة نجد:

1. نظرية رأس المال البشري: قام الاقتصادي ج.ج. بيكر (J.Gary.Becker) في سنة 1964 بتطوير نظريته المتعلقة بقرار الاستثمار في رأس المال البشري، إذ يرى بأنه كما يسعى صاحب رأس المال إلى اكتساب الخبرات اللازمة للتسيير من أجل تعظيم الربح، فإن العامل أيضا يسعى إلى الرفع من معدل تراكم معارفه التي تعمل

¹ - فارس شلالي، مرجع سابق، ص 26.

على زيادة مهاراته وإنتاجيته، ومن ثم تحسين راتبه المستقبلي، وهذا على المدى المتوسط والبعيد؛¹ أين قارن بين العائد على الاستثمار في القوى العاملة من خلال تحسين المعارف والمهارات وبين معدل الفائدة المحصل، أي بين كلفة الاستثمار والمردودية المحصلة، على أن تكون الأولى أقل من الثانية أي لصالح صاحب العمل لضمان استمرار المشروع ومن ثم مناصب العمل؛ حيث جاءت هذه النظرية بجملة من الفرضيات وهي:²

- كل استثمار في رأس المال البشري يرفع من القدرات الإنتاجية للفرد؛ ويستلزم نفقات، ومنه فالاستثمار لا يتحقق إلا إذا توقع الفرد أنه سيحصل على ربح يعوضه نفقاته التي يفترض أن تكون نقداً؛
- الطلب على التعليم مرتبط بمتطلبات المؤسسات، مع ترك التنظيم والضبط للسوق؛
- وجود فئتين من الأشخاص، فئة أولى قليلة العدد وذات قدرات تدريبية عالية، والثانية تشكل الغالبية ولا تملك مؤهلات تعليمية، تمارس أعمال متردية وفي أغلب الحالات تكون في بطالة إجبارية.

حيث أن بعض الأفراد يفضلون وعلى نحو مفاجئ مغادرة مناصب عملهم وبصفة إرادية، من أجل أفاق مهنية أخرى، وهو ما يشكل خسارة لصاحب العمل الذي استثمر وساهم مادياً في تأهيلهم، الأمر الذي يدفعه إلى البحث عن طريقة ملائمة تمكنه من استرجاع المبالغ المنفقة على هذه الفئة من القوى العاملة، وهذا من خلال: تخفيض أجور الفئة العمالية الشابة المتبقية؛ عزوف المؤسسة عن الاستثمار في رأس المال البشري تحسباً لأي تسرب آخر.³

ما يعاب على هذه النظرية، هو كونها من النظريات الجزئية التي حاولت تفسير سوق العمل من جانب واحد فقط وهو جانب العرض، في محاولة لإيجاد تفسير لظاهرتين في آن واحد وهما اختلاف الأجور وتطور البطالة؛ كما وجهت لها العديد من الانتقادات أهمها:⁴

- التصرفات التمييزية بين الجنسين الصادرة عن أرباب العمل في السوق، حيث بينت العديد من الدراسات الأمريكية عن وجود فروق كبيرة في الأجور بين النساء والرجال، حتى وإن كان لهما نفس المستوى التعليمي والتكويني؛

- ظاهرة انقسام سوق الشغل، ففي حالة العمر مثلاً، نجد أن الشباب هم الأكثر حظاً للاستثمار في مجال التعليم والتكوين مقارنة بالأكبر منهم سناً، والذين لا يكون التكوين بالنسبة لهم ذا مردود إلا في الأجل القصير، عكس الشباب؛

¹ - مليكة يحيات، "إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة (1970-2005)"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006-2007، ص 36.

² - راجع بلعباس، مرجع سابق، ص 97.

³ - مليكة يحيات، مرجع سابق، ص 37.

⁴ - مهدي كلو، "الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة: دراسة حالة عينة من حملة الشهادات العليا مهندس دولة وشهادة دراسات جامعية تطبيقية"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2003، ص 11.

- الخصائص الفردية للأشخاص، كدرجة تلاؤم الفرد مع منصب العمل، ومدى اندماجه مع مجموعة العمل، فكلما كان الاتصال سهلاً كانت العمليات الإنتاجية الجماعية جيدة.

2. نظرية البحث عن العمل: هذه النظرية صيغت في أعمال كل من الاقتصاديين (Pevry, Hall, Gordon, Phelps)، إذ جاءت على أنقاض الفكر التقليدي لسوق العمل، الذي بُني على فرضية أن جميع المتعاملين في هذا السوق على معرفة وعلم كاملين بما يحدث فيه، كما أنها حاولت إدخال جملة من الحقائق في النموذج النظري لسوق العمل والمتمثلة في وجود بطالة في ظل وجود عروض عمل غير مشغولة؛ وجود تضخم مرتفع مع وجود بطالة مرتفعة؛ التباين الكبير في توزيع الأجور المصحوب بتنوع كبير في تقسيم الأعمال.¹ فقد بينت هذه النظرية التي ظهرت في سبعينيات القرن الماضي مدى صعوبة توفر المعلومات في سوق العمل، وبأن عملية البحث عن العمل تعد مكلفة وتتطلب وقت؛ ومن ثم فهي ترتبط بتكلفتين الأولى مباشرة وتتمثل في تكلفة التنقل لإجراء المقابلات، شراء المجلات... إلخ؛ والثانية تتمثل في تكلفة الفرصة البديلة وهي قيمة الأجر المضحي به خلال التفرغ لعملية البحث عن الوظيفة الملائمة؛² وقد بُنيت هذه النظرية على جملة من الفرضيات وهي:³

- التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة؛
- الباحثون على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة؛
- هناك حد أدنى للأجر، والذي لن يقبل الباحث عن العمل بأقل منه، ويقبل بالأجر الأعلى منه؛
- تحصيل المعلومات حول الأجور ومناصب الشغل مكلفة؛⁴
- تزامن وجود كم هائل من العاطلين جنباً لجنب مع وجود فرص عمل شاغرة، دون أن يعني هذا وجود أي نوع من الاختلال في سوق العمل.⁵

تعد البطالة حسب هذه النظرية اختيارية (احتكاكية)، لأنها تكون بسبب ترك الأفراد لوظائفهم الحالية من أجل جمع المعلومات والبحث عن أفضل فرصة عمل مناسبة لقدراتهم في ظل الأجور المعطاة،⁶ ورغم أنها أنها ساعدت في تفسير المشكل المتعلق بمدة البطالة إلا أنها عانت من أوجه قصور أهمها:⁷

¹ - مهدي كلو، مرجع سابق، ص 11.

² - رايح بلعباس، مرجع سابق، ص 100.

³ - فارس شلاي، مرجع سابق، ص 27.

⁴ - مهدي كلو، مرجع سابق، ص 11.

⁵ - مليكة يحيات، مرجع سابق، ص 38.

⁶ - سليم عقون، "قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية - حالة الجزائر"، رسالة ماجستير، تخصص: تقنيات كمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009-2010، ص 28.

⁷ - علي عبد الوهاب نجا، "البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية تطبيقية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 49.

- عدم تطابق هذه النظرية في تفسيرها للبطالة مع الواقع الاقتصادي لأنها تعزو سبب البطالة إلى رغبة الأفراد في البحث عن عمل أفضل كما ادعت، في حين أن سبب البطالة يعود بالأساس إلى تسريح العمال، خاصة في فترات الركود الاقتصادي؛
- أثبتت غالبية الدراسات التطبيقية التي أجريت في العديد من الدول المتقدمة أن فرصة حصول الأفراد عن عمل جديد ترتفع في حالة عملهم بالفعل وتنخفض بدرجة ملحوظة في حالة بقاءهم عاطلين؛
- عجزت هذه النظرية عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة واستمرارها على المدى الطويل.
- 3. نظرية تجزئة سوق العمل: أول من تناول فكرة ازدواجية سوق العمل هما الاقتصاديان (P.B.Doeringer و M.Piore) خلال أعمالهما الصادرة سنة 1971، والتي جاءت مفسرة لتلك التجزئة التي عانى منها سوق العمل الأمريكي خلال فترة الستينات على أساس العرق والنوع والسن والمستوى التعليمي، باعتبارها عوامل أساسية ذات صلة بارتفاع معدلات البطالة آنذاك، فضلاً على البحث عن الأسباب الحقيقية لارتفاعها في قطاعات معينة وحصول ندرة على اليد العاملة في قطاعات أخرى، حيث قسمت هذه النظرية سوق العمل إلى أنواع:¹
- سوق داخلية: هي القوى العاملة الموجودة داخل المؤسسة، مع الأخذ بعين الاعتبار مواردها وعلاقة ذلك بسلم الأجور.
- سوق خارجية: يجري فيها البحث على العمالة خارج محيط المؤسسة لعدم توافر الشروط الضرورية للمنصب المطلوب مع عدم إمكانية الترقية.
- السوق الأولية: تضم الوظائف الأكثر أجراً والأكثر ثباتاً واستقراراً والتي توفر أحسن الشروط، بما في ذلك امتيازات الترقية، فمثلاً في الجزائر نجد تلك الوظائف الدائمة التي يوفرها قطاع المحروقات.
- السوق الثانوية: هي تلك السوق التي تضم الوظائف الأقل أجراً واستقراراً والتي ينخرط فيها كثير من الشباب خاصة النساء منهم، والتي تتم عادة على مستوى المؤسسات الإنتاجية الصغيرة وتستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل ودرجة تأثيرها كبيرة بالتقلبات الاقتصادية، أي أن المنتمين إليها أكثر عرضة للبطالة.
- السوق الرئيسية: تشمل المؤسسات كبيرة الحجم والتي تجمع بين الصناعات كثيفة رأس المال والعمالة المؤهلة، الأمر الذي يؤهلها بحكم مكانتها وموقعها الاستراتيجي في السوق وكبر مواردها بتحقيق فوائد ايجابية على العمالة المنتمية إليها.

¹ - ليلي قطاف، "تقييم تأثير الاستثمارات العمومية على التوجهات العامة لسياسة التشغيل والتوظيف الوطنية للفترة (2001-2014)"، المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2014)، مدرسة الدكتوراه، جامعة سطيف1، يومي 11-12 مارس 2013، ص ص 07-08.

4. نظرية العقود الضمنية: من أبرز مؤسسي هذه النظرية نجد (BAILY(1974)، (AZARIADIS (1975) و(GORDON)، وهي تقوم على أساس أن الاتفاقات الملزمة بين العمال وأصحاب العمل قد تكون غير رسمية أو ضمنية، معناه أنه ليس من الضروري صياغة الاتفاقات بشكل رسمي ومكتوب، ومن ثم فهي تفترض عدم مرونة الأجور لأنها لا تتأثر بانخفاض الطلب على العمل، وهذا راجع إلى كون:¹
 - الأجور لا تتطور بدلالة تغيرات الطلب على العمل، ذلك لأن المستخدمين يقدمون عقود للعامل تضبط تقلبات قيمة المنتج خلال الدورة الاقتصادية؛
 - عندما ترتفع أسعار المنتج فإن الأجور تبقى تحت قيمة منتج العمال، والمستخدمون يحتفظون بالفرق كقسط تأمين، أما في حالة الظروف الأقل إنعاشاً يقوم المستخدم بتعويض العمال وذلك بتقديم نسبة معينة منزوعة من هذا الإيراد المؤمن؛
 - للمؤسسات موقف حيادي اتجاه الخطر، فهي تهتم بالمجموع الكلي للأجور المقدمة خلال عدة فترات، بالتالي فهي على استعداد لتسوية كافة التقلبات التي يمكن أن تطرأ، بينما ينفر العمال من هذا الخطر ويفضلون أجراً ثابتاً.
- كما تفترض هذه النظرية أن العمال غير مستعدين لتحمل مخاطر هذه العقود، خاصة تلك التي تتعلق بعدم استقرار الأجر الممنوح من طرف صاحب العمل، ومن الانتقادات الموجهة لهذه النظرية نجد أن:²
 - هذه النظرية لم تستطع تفسير أسباب انهيار الاقتصاد العالمي الذي حدث خلال السنوات (1929-1933)، بل اكتفت بتوضيح اهتمام العمال بالدخل الحقيقي ودرجة استقراره وليس بالدخل النقدي؛
 - هذه النظرية عاجزة عن تفسير البطالة الكينزية، بل تكتفي بإظهار دور وفعالية العقود الثابتة بدلا من الدخول المتغيرة؛
 - هذه النظرية لم تستطع تفسير إصرار العمال على ربط أجورهم النقدية بالأرقام القياسية للأسعار.
5. نظرية الأجور الكفاءة: تقوم هذه النظرية على أساس أن إنتاجية العامل تتوقف على مستوى الأجر الحقيقي، حيث يعتبر (Leibenstein) أن إنتاجية العامل الواحد هي دالة متزايدة في الأجر الحقيقي، أي أن أصحاب العمل يقومون بدفع أجور للعمال أعلى من الأجور التوازنية في السوق وذلك لتشجيع العمال على زيادة إنتاجهم مما يزيد من عرض العمال لقوة عملهم، الأمر الذي ينجر عنه وجود فائض في عرض العمل ومن ثم بطالة.³

¹ - David Marsden, "Marché du Travail : Limites sociales des nouvelles théories", Edition ECONOMICA, Paris, 1989, P 09.

² - فارس شلاي، مرجع سابق، ص 29.

³ - المرجع نفسه، ص 29.

استطاعت نظرية الأجور الكفاءة تفسير بعض جوانب سلوكيات أسواق العمل في الاقتصاد الجزئي خصوصاً تلك المتعلقة بحركية العمال وسعيهم إلى الوظائف التي تدفع أجوراً مرتفعة وهذه الظاهرة منتشرة كثيراً، لكن المؤسسات الاقتصادية لا توظف سوى العدد القليل منهم مع الاحتفاظ بالأجر المرتفع وذلك حتى تتمكن من اختيار العناصر الكفاءة منهم بدلاً من تخفيض الأجر في حالة وجود عرض زائد من العمال، كما تنبأ النظرية بأن العمال الأقل إنتاجية والأقل مهارة (هؤلاء تكون تكلفة أجورهم لكل وحدة من الإنتاج عالية) معرضون لبطالة حادة إذا ما قورنوا بالعمال ذوي المؤهلات العالية؛¹ لقد استطاعت هذه النظرية إعطاء التفسيرات المتعلقة بجمود الأجور والأسعار من خلال توضيح لماذا تقوم المؤسسات بتخفيض معدلات الأجور التي تدفعها للعمال في أوقات انخفاض الطلب، ولماذا لا تُقدّم على توظيف العاطلين الذين قد يقبلون العمل عند أجور أقل.²

لهذا كانت نظرية الأجور الكفاءة تعطي بعداً آخر بين العامل ورب العمل بعيداً عن الإطار الكلاسيكي المؤلف والخاضع لتجاذب قوى السوق، أين أصبح لنوعية العمل وإنتاجيته أهمية كبيرة في استقرار اليد العاملة داخل المؤسسة، على اعتبار أن إنتاجية العامل متوقفة على الأجر الذي يتلقاه وهو الأجر الكفاء.³

6. نظرية اختلال سوق العمل: ظهرت هذه النظرية على يد الاقتصادي الفرنسي (E. Malinvaud) كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينيات، ويرتكز تحليله للبطالة على التفاعل القائم بين سوق السلع والخدمات وسوق العمل؛⁴ بحيث تأخذ هذه النظرية بجمود الأجور والأسعار في الأمد القصير، ويرجع هذا الجمود إلى عجز كل من الأجور والأسعار عن الاستجابة الكافية للتغير الذي يحدث في هيكل العرض والطلب السوقي، فتنتج البطالة عن العرض الزائد لليد العاملة على الطلب المتوفر في السوق؛⁵ ومن ثم فهي تُقر بوجود نوعين من البطالة وهما البطالة الإجبارية (البطالة الكثرية)، وبطالة اختيارية (البطالة الكلاسيكية).⁶

لم تسلم هذه النظرية من الانتقادات التي وجهها المعاصرون لها، كونها تهتم بالمدى القصير فقط من جهة، ومن جهة أخرى سلمت بإمكانية حدوث بطالة كثرية أو كلاسيكية، لكن الواقع يمكن أن يجمع بينهما وهو ما لا تعالجه النظرية من خلال سياساتها الاقتصادية.⁷

¹ - سليم عقون، مرجع سابق، ص 31.

² - سامي خليل، "نظرية الاقتصاد الكلي، الكتاب الثاني (نظريات الاقتصاد الكلي الحديثة)"، الكويت، 1994، ص 1013.

³ - رشيد شباح، "ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت"، رسالة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة أوبوكر بلقايد، تلمسان، 2011-2012، ص 102.

⁴ - سليم عقون، مرجع سابق، ص 31.

⁵ - رشيد شباح، مرجع سابق، ص 97-98.

⁶ - فارس شلاي، مرجع سابق، ص 31.

⁷ - محمد أدرويش دحماني، "إشكالية التشغيل في الجزائر"، رسالة ماجستير، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة أوبوكر بلقايد، تلمسان، 2005-2006، ص 66.

7. نظرية المشغلون الباحثون عن الشغل: إن عملية الاحتكار المزدوج الممارسة من طرف منظمات أرباب العمل المهيمنة من جهة، والنقابات العمالية من جهة أخرى، أثناء مناقشة قضية الأجور، ينجر عنها بطالة بسبب الصراع القائم بين مجموعتين من العمال، الأولى تعرف بـ (Insiders) أي العمال المشتغلين حالياً بالمؤسسة، والثانية تعرف بـ (Out-sidres) وهي الفئة العمالية الباحثة عن الشغل ولو عند أدنى مستوى للأجور، فهي بذلك لا تلعب أي دور في تحديد مستوى الأجور، عكس المجموعة الأولى التي تقوم برفع هذا الأخير إلى الحد الذي يفوق المستوى التوازني، مسببة بذلك بطالة إجبارية لفئة الباحثين عن الشغل، كون أصحاب العمل هم أيضاً يفضلون الاحتفاظ بالعمالة الحالية بسبب ارتفاع إنتاجيتهم من جهة، وحتى لا تضيق التكاليف التي تحملوها أثناء عملية تدريبها وإعدادها، بالإضافة إلى تكلفة البحث عن عمالة جديدة وتدريبها وما تستلزمه العملية من وقت؛ أما في حالة إتباع الحكومة لسياسة انكماشية من خلال تخفيض الطلب الكلي، فإن الطلب على العمالة سوف ينخفض هو الآخر بدوره، ولكن العمال الحاليين سوف لن يقبلوا بتخفيض أجورهم ليرفعوا مستوى التوظيف، بل سيستخدمون قوة مساومتهم التي ترجع بالأساس إلى قوتهم الاحتكارية بصرف النظر عن معدلات البطالة السائدة.¹

¹ - ملكة يحيات، مرجع سابق، ص 45-46.

المبحث الثاني: الإطار النظري لسياسة التشغيل

يعد مصطلح سياسة التشغيل من المفاهيم التي تندرج في إطار البرامج التنموية لأي بلد؛ حيث أنه يندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية، من أجل تنمية فرص العمل نموًا يتناسب كماً وكيفاً مع مختلف مناطق وقطاعات الاقتصاد الوطني.

المطلب الأول: ماهية سياسات التشغيل

لتحقيق تنظيم أفضل في سوق العمل، تسعى الجهات الحكومية إلى وضع سياسات تشغيل تهدف إلى تقليل ظاهرة البطالة، يتم ذلك من خلال إشراك جميع أطراف سوق العمل ضمن إطار قانوني ومؤسسي.

الفرع الأول: مفهوم سياسات التشغيل

سياسة التشغيل مصطلح يتكون من كلمتين أولهما هو "سياسة" والتي تشير إلى الأنشطة المادية أو الفكرية التي تقوم على قواعد من المعرفة وعلى أسس من الأصول المنهجية؛¹ وكلمة "التشغيل" والتي تعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط فكري أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر؛² كما عرف المكتب الدولي للعمل من خلال الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع، ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجا، وأن يختار هذا العمل بحرية، مع إمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات.³

1. تعريف سياسات التشغيل: وفيما يلي تعريف لسياسة التشغيل تم اختيارها من بين العديد من التعاريف المعطاة لهذا المصطلح:

أ. عرفها المكتب الدولي للعمل (BIT): على أنها "رؤية وإطار متفق عليه ومتناسق يربط جميع التدخلات في جانب الشغل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فإنه يشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية المحددة للشغل في بلد معين".⁴

ب. وهي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل.⁵

¹ - علاء محمد مطر، "مبادئ العلوم السياسية"، جامعة الاسراء، ط 02، فلسطين، 2018، ص 06.

² - سهام عجاس، "واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة دراسة لبرامج وآليات سياسة التشغيل"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 02، العدد 06، 2016، ص 229.

³ - عبد الرزاق مولاي لخضر، "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011"، مجلة الباحث، العدد 10، 2012، ص 191.

⁴ - Département des politiques de l'emploi (BIT), "Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi", Première édition, Genève, 2012, p15.

⁵ - مصطفى بوضياف، "تحديات التشغيل في أسواق العمل"، البرنامج التدريبي (خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي)، المركز الدولي للتدريب، منظمة العمل الدولية، 30 تشرين الثاني - 03 كانون الأول 2008، شوهي يوم: 2019/01/01 على الرابط:

ج. تعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE): عرفت سياسة التشغيل على أنها "مجمّل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج".¹

د. عرفت أيضا على أنها تشمل جميع التدخلات الحكومية في سوق العمل، لتصحيح أي اختلالات و/أو تخفيف الآثار الضارة المترتبة عليه.²

هـ. تعريف المعهد العربي للتخطيط (API): المفهوم الأوسع لسياسات التشغيل تعني أنها إدارة أسواق العمل وأطرافها الفاعلة؛ إيجاد العمل اللائق؛ إيجاد العمالة الملائمة؛ توفير ظروف العمل الملائمة ومنها الأجور؛ تحسين الإنتاجية ومنها سياسات الحوافز؛ معالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع والزمان والمكان.³

يمكن تعريف سياسة التشغيل على أنها مجمل الإجراءات والتدابير التي تضعها وتنفذها الأجهزة الحكومية بالتنسيق مع مختلف الفاعلين في سوق العمل، من أجل تنظيمه وضبط معايير أدائه لتصحيح أي اختلال يطرأ عليه، وهذا بهدف الوصول إلى أعلى مستويات التشغيل وتنمية فرص العمل نموًا يتناسق كماً وكيفاً مع مختلف مناطق وقطاعات الاقتصاد الوطني.

2. أنواع سياسات التشغيل: هي عبارة عن توليفة من الإجراءات التي تتخذها الحكومات لسوق العمل بهدف تنظيم هذا السوق، وتحسين أدائه، وتقليل معدلات البطالة، بمعنى آخر، هي مجموعة القرارات والخطط والبرامج التي تهدف إلى إدارة سوق العمل بكفاءة وفعالية؛ ولسياسات التشغيل أنواع مختلفة تستجيب كل منها لمتطلبات التوجه الإيديولوجي للنظام الاقتصادي المعتمد من طرف الدولة؛ لكن الشائع منها نوعان وهما سياسة تشجيع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية Politique Active)، وسياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة (سياسة التشغيل السلبية Politique Passive):⁴

أ. سياسة تشجيع عمليات التشغيل: وهي كل الإجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد؛⁵ ووفقاً لهذه السياسة فقد أحصت (OCDE) جملة من الإجراءات أو الفئات التي تندرج

<http://ladp.itcilo.org>

¹ - زكي بدوي، "معجم مصطلحات العلوم الإدارية (إنكليزي، فرنسي، عربي)"، ط2، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994، ص 191.

² - Jean-Claude Barbier et Jérôme Gautié, "Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis", Cahier n° 37 du Centre d'études de l'emploi, Presses universitaires de France, Paris, 1998, P65.

³ - محمد عدنان وديع، "سياسات التشغيل"، المعهد العربي للتخطيط، 2018، ص ص 02-03، متوفرة على الرابط: https://www.arab-api.org/Files/Training/programs/1/2018/27_C27-6.pdf

⁴ - Christine Erhel, "les politiques de l'emploi", sur le site: <http://www.melchior.fr/Les-Politiques-de-l-emploi.9529.0.html>. Consulté le: 10/06/2019.

⁵ - رشيد شباح، مرجع سابق، ص 104.

ضمنها المصالح العمومية للتشغيل؛ التكوين المهني؛ التناوب على الوظائف وتقسيم العمل؛ حوافز العمل؛ التشغيل المحمي وإعادة التأهيل؛ خلق فرص عمل مباشرة؛ إعانات لخلق المؤسسات.

سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة: تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، والتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشطة؛ وقد أحصت (OCDE) مختلف الإجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تتمثل في إجراءين رئيسيين وهما منح تعويضات البطالة؛ والتقاعد المسبق.

3. أهداف سياسة التشغيل: تهدف سياسات التشغيل عموماً إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:¹

- توفير فرص العمل، وهذه العملية تخضع للتخطيط من أجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة؛

- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه؛

- تكوين وإعداد القوى العاملة، أي تنمية مهاراتها وقدراتها، مع تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها؛

- خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة ويرفع من مستوى معيشتهم، واستخدام أكفأ لقدرات العمال، بما يضمن زيادة في حجم الناتج الوطني ويرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية للبلد؛

- استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي؛

- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار التشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة؛

- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه، مع رفع مستوى المعيشة عن طريق زيادة الدخل.²

الفرع الثاني: محددات سياسة التشغيل والسياسات الاقتصادية الداعمة لها

1. محددات سياسة التشغيل: هناك عدة محددات التي يمكن أن ترسم معالم أي ساسة للتشغيل، ومنها:³

¹ - عمار رواب، صباح غربي، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 05، 2011، ص 70.

² - عبد اللطيف بن أشهب، "التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980)"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 125.

³ - كوثر زيادة، "واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال البرنامج الخماسي 2010-2014"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة العربي بم مهيدي، أم البواقي، 2017-2018، ص 45.

أ. مستوى التنمية في كل بلد: ويعني به مستوى التنمية في الجانبين الاقتصادي والاجتماعي، حيث يركز الجانب الأول على طبيعة الأنشطة الاقتصادية الواجب القيام بها، مه مراعاة مدى التكامل بين مردودية أدائها الاقتصادي، وعدد مناصب الشغل التي يمكن أن تحدثها؛ أما الجانب الثاني فيركز على طبيعة العلاقات التي تربط بين مختلف الأطراف الفاعلة بالمؤسسة (العمال- النقابات- أصحاب المؤسسات)، بسبب ارتفاع تكاليف الانتاج وخاصة الأجور منها، مما قد يدفع العمال للتضحية بخفض أجورهم من أجل المحافظة مناصب عملهم، الأمر الذي يحد من ارتفاع معدلات البطالة؛ وخير مثال على ذلك ما أقدم عليه عمال شركة الطيران البلجيكية (SABENA)، أين قام 68% من عمالها على خفض أجورهم بنسب تتراوح بين 02% و 15%، من أجل إنقاذ شركتهم من الإفلاس والغلق.¹

ب. القدرة على توفير نظام دقيق ومتكامل للمعلومات: أي توفير المعلومات الدقيقة المرتبطة بالتشغيل، كالجنس، المنطقة، طبيعة وخصائص هيكل البطالة السائدة، وغيرها من المعلومات التي تساهم في تدعيم نظام التخطيط المستقبلي، والتنبؤ بمستويات التشغيل، مما يساعد على توفير مناصب العمل الضرورية، لتجنب الضغوطات الاجتماعية في المستقبل.

ج. قدرة الدولة على تنمية مواردها البشرية: وهذا من حيث حجم النمو السكاني وتنامي القوة العاملة، مستويات التكوين والتأهيل، وكذا حجم الخبرات المكتسبة.

2. السياسات الاقتصادية الداعمة لسياسة التشغيل: تختلف النظرية الاقتصادية في تحديد السياسات الاقتصادية الأنجع لمكافحة البطالة، انطلاقاً من أسبابها، حيث يركز التحليل الكنزى على سياسة الإنعاش ودعم النمو، عن طريق دعم الطلب الكلي، والاتجاه الثاني يركز على تحسين كفاءة العرض، من حيث دعم ملكية ومردودية المشاريع وتحسين كفاءة عنصر العمل، وهو اتجاه المدرسة النيوكلاسيكية؛ ومن بين السياسات الاقتصادية لدعم التشغيل وتوفير المزيد من فرص العمل نذكر ما يلي:²

أ. سياسة تحسين كفاءة جانب العرض في سوق العمل: تستخدم هذه السياسة عندما لا تتوافق خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل عن طريق:

- سياسة التعليم: تعد العملية التعليمية من أهم عوامل تحسين المهارات وقدرات قوة العمل، ومن ثم فإن تكييف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملاً أساسياً لتقليص البطالة الهيكلية.

¹ - ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص 166.

² - عالية المهدي، "ظاهرة البطالة: الأزمة والعلاج"، الأكاديمية العربية للعلوم وآخرون، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الرابع (البعد الاقتصادي)، الدار العربية للعلوم- ناشرون، بيروت، 2007، ص ص 138- 139.

- سياسة التدريب: تعتبر سياسة التدريب كسياسات تأهيل قوة العمل وتحسين كفاءة العرض، حيث يتوقف نجاحها على الوصف الدقيق للمتطلين وخصائصهم، وكذا التتبع المستمر لاحتياجات سوق العمل، وقد يكون التدريب في أماكن حكومية أو خاصة.

ب. سياسة تنشيط جانب الطلب في سوق العمل: تهدف هذه السياسة إلى زيادة فرص العمل من خلال التحفيز على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة، تحسين مناخ الاستثمار من خلال الرفع من معدلات النمو الاقتصادي، إعداد برامج للتشغيل في قطاع الخدمات؛ وفيما يلي أهم السياسات لتنشيط جانب الطلب في سوق العمل:

- سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة: تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة إحدى الآليات لتوفير المزيد من فرص العمل، حيث توظف هذه المشروعات أكثر من 75% من حجم التشغيل في الكثير من الدول المتقدمة، ومن بين وسائل تنمية هذه المشروعات، تقديم المساعدات الفنية كالـتدريب، تمويل الآلات والمعدات الضرورية لبداية النشاط، والاهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة.

- سياسة تحسين مناخ الاستثمار: وذلك من خلال أدوات السياسة النقدية والمالية، كاستقرار سعر الصرف، وخفض سعر الفائدة، والتحكم في الإنفاق الحكومي، وخفض عجز الموازنة العامة، وتخفيض التضخم، وتطوير أسواق رأس المال، وخفض الإجراءات والقيود المتعلقة بالاستثمار، مع منح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين، وتشجيع الصادرات مع تشجيع الاندماج والتكامل مع العالم الخارجي، وكذا تشجيع دور القطاع الخاص من خلال سياسة الخصخصة.

- برنامج التشغيل في قطاع الخدمات: يتمثل في تصميم برامج للمتطلين في قطاع الخدمات، من خلال ما يسمى ببرامج العمل الجماعي، فقد قامت بولندا بابتكار برنامج لتشغيل الشباب في خدمات النظافة.

ج. سياسة تقديم إعانات مالية للمتطلين وأصحاب الأعمال والشركات: تقوم هذه السياسة على تقديم منح للمتطلين أثناء فترة تعطيلهم حتى التحاقهم بسوق العمل، بالإضافة إلى منح مالية للشركات وأصحاب الأعمال لتحفيزهم على تدريب وتشغيل المتطلين.

بالإضافة إلى لما سبق هناك أيضا سياسات اقتصادية داعمة للتشغيل، تعمل على التأثير مباشرة في سوق العمل، ومنها:¹

- سياسة تحسين خدمات التشغيل وتطوير نظم معلومات سوق العمل: تهدف هذه السياسة إلى إحداث مقابلة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل أي التوفيق بين الوظائف الشاغرة والباحثين عن العمل

¹ - عالية المهدي، مرجع سابق، ص 140.

ومن بين أدوات هذه السياسة تكوين هيئات مؤسسية مسؤولة عن توفير خدمات التوظيف مع إقامة معارض تساعد على التقاء الباحثين والعرضين للعمل، وكذا تطوير البنية التحتية لسوق العمل من خلال شبكات ربط مكاتب التوظيف.

- سياسة زيادة مرونة سوق العمل: تهدف إلى تخفيض القيود في سوق العمل كخفض تكاليف فصل العمالة غير الماهرة، أو تخفيض القيود المفروضة على عدد ساعات العمل، مع تخفيض الحد الأدنى للأجور حتى لا يكون عائقاً أمام تشغيل العمالة غير الماهرة.

- سياسة الاستقرار الوظيفي: التوسع في استعمال عقود العمل المؤقتة السبب الرئيسي وراء عدم الاستقرار الوظيفي، ومن ثم فإن تحقيق هذا الاستقرار يتطلب تغيير الظروف التي تدفع أصحاب العمل لاستخدام هذا النوع من العقود، وهذا من خلال بعض الأدوات كتخفيض تكلفة دوران العمل من خلال تخفيض تكلفة فصل العاملين بعقود دائمة، أو خفض نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.

- سياسة سوق العمل النشطة: تهدف برامج سوق العمل النشطة إلى زيادة كفاءة العمالة المعروضة مع زيادة الطلب على العمل، وتحسين آليات المواءمة بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الشاغرة.

المطلب الثاني: صياغة سياسات التشغيل

قامت المنظمة الدولية للعمل (OIT) في سنة 2012، إلى وضع دليل يوضح الآليات والكيفية التي تمكن الدول- خاصة النامية منها- من صياغة سياسات وطنية للتشغيل تتماشى وظروفها المحلية، بسبب الوضع المتردي للتشغيل في العالم خاصة بعد الأزمة المالية والاقتصادية العالمية لسنة 2008، وما ترتب عنها من زيادة في الاختلالات الاقتصادية والاجتماعية التي سادت العالم النامي والمتقدم على حد سواء.

الفرع الأول: أسباب صياغة سياسات التشغيل

إن واقع التشغيل في العالم أصبح أكثر تعقيدا مما كان عليه في الماضي، خاصة لصانعي السياسات، كونه أصبح ظاهرة متنوعة ومتعددة الأوجه ليس فقط من حيث الكم كارتفاع مستويات البطالة وانخفاض معدلات التشغيل، ولكن أيضا من حيث النوع كظهور أشكال جديدة للعمل خاصة العمل الهش، تزايد عدد العمال الفقراء، والانتهاكات الصارخة لحقوق العمل الأساسية التي نصت عليها القوانين والتشريعات الدولية، مما جعل الحدود بين هذه القضايا غير واضحة المعالم.¹

وفيما يلي جملة من المعطيات والأرقام التي جعلت من صياغة سياسات التشغيل ضرورة ملحة:²

¹ - Département des politiques de l'emploi (BIT), "Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi", Op CIT, P 05, sur le site : <http://www.ilo.org>, consulté le : 21/03/2018.

² - المكتب الدولي للعمل، "حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية، تقرير المدير العام (التقرير ألف)", مؤتمر العمل الدولي، الدورة مائة، جنيف، 2011، ص ص 10-08، شوهد يوم: 2018/03/21 على الرابط: <http://www.ilo.org>

1. الاقتصاد العالمي أصبح أكثر اضطراباً مما يؤثر على المؤسسات المستدامة في الاقتصاد الحقيقي:

- منذ عام 1980، تعصف في المتوسط مرة كل ثلاث سنوات أزمة مالية بالعالم، وتسبقها في العادة تحركات مهمة في رؤوس الأموال وارتفاع أسعار السلع وارتفاع معدلات الفائدة، عموماً يتطلب الأمر سنتين للعودة إلى مستويات ما قبل الأزمة بالنسبة إلى الإنتاج، وقرابة الخمس سنوات بالنسبة إلى العمالة؛
- بلغت إنتاجية العمل في البلدان المتقدمة ضعفي معدل الأجور على امتداد العقد إلى غاية 2009، وسُجلت اتجاهات مماثلة في 16 من أصل 21 بلداً نامياً أو ناشئاً، وهو بالتالي ما يقلص من حصة الرواتب في مجموع الدخل ويضعف الطلب العالمي؛
- على الصعيد العالمي، تراجعت حصة الاستثمار في الناتج المحلي الإجمالي بأكثر من نقطتين مئويتين ما بين منتصف الثمانينات وعام 2009، أي أن ارتفاع الأرباح لم يترتب عنه تكثيف جهود الاستثمار؛
- في البلدان المتقدمة، ارتفعت حصة الأرباح المترتبة عن التمويل لا عن الاقتصاد الحقيقي من 25% في الثمانينات إلى 42% مع مطلع الأزمة المالية والاقتصادية العالمية؛
- تمثل المؤسسات الصغيرة آلة التوظيف الرئيسية، ومع ذلك فإن أولوياتها عادة ما تُهمَل في مجالات صنع السياسات والوصول إلى التمويل وفرص التدريب والاستثمار في البنية الأساسية وأشكال الدعم الأخرى؛
- أخيراً توجد روابط بين حالات انعدام المساواة والاقتصاديات المضطربة، وعموماً يعزى الكساد العالمي المسجل خلال الفترة 2008-2009 إلى تزايد انعدام المساواة وجمود الدخول الوسيطة والإفراط في منح القروض إلى الأسر المعيشية المعرضة للإفلاس، التي تجمّد دخلها من انعدام فرص العمل.

2. نمو غير فعال لا يوزع الفوائد بعدل ويقضي على التماسك الاجتماعي:

- على الصعيد العالمي، يتقاسم 80% من السكان 30% في ثروة العالم؛ ففي عام 2007 وجد أن 03.5 مليار شخص تقاسموا دخلاً بمقدار ما يتقاسمه 61 مليون شخص؛
- لا يحصل نحو 75-80% من سكان العالم على الحماية الاجتماعية الأساسية؛
- تقلص فوارق الأجور بين الجنسين ببطء شديد؛ وبهذه الوتيرة سيتطلب ردم هذه الهوة 75 سنة أخرى؛
- سجل تراجع في الفقر المدقع (في مستوى 01.25 دولار أمريكي في اليوم)، لكنه تراجع ببطء جداً من 01.8 مليار شخص في عام 1990 إلى 01.4 مليار شخص في عام 2005، وبهذه الوتيرة سيتطلب إخلاء العالم من الفقر المدقع 88 سنة أخرى، في حين أنه وحسب إحصائيات 2018 هناك 300 مليون عامل يعيشون في فقر مدقع؛
- لتخفيض معدلات الفقر إلى النصف بحلول عام 2015 مقارنة بعام 1990 (الهدف 01 من أهداف الألفية) سيتعين على أقل البلدان نمواً أن تضاعف نمو العمالة المنتجة (التي توفر دخلاً يفوق عتبة الفقر) من معدل 03% الحالي إلى معدل 07.1%؛

- إن التطلعات الاجتماعية في العالم تبشر بانعدام الاستقرار الاجتماعي والسياسي، أين يبين تقرير التنمية العالمي لعام 2011، بواسطة بيانات استقصائية، كيف يعتبر الشباب من الذكور، أن البطالة وانعدام المساواة حسب رأيهم هما السببان الرئيسيان في انضمامهم إلى العصابات والفصائل المتمردة.

3. الأزمة المالية والاقتصادية العالمية تبقي هدف توفير وظائف أكثر وأفضل، واقعاً بعيداً:

- نصف العمال اليوم البالغ عددهم 03 مليارات يعمل في الغالب، بشكل أو بآخر، للحساب الخاص بدافع الضرورة لا بمحض الإرادة، بسبب تردي أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية؛
- حسب التعريف الرسمي للبطالة فإن البحث عن العمل وعدم إيجاده هو مصير حوالي 205 مليون شخص؛
- معدل بطالة الشباب من الجنسين، البالغ نسبة 12.6 في المائة، يعادل على الصعيد العالمي 02.5 مرات معدل بطالة الكبار؛ وتتراوح المعدلات بين 08.3 % و 25.1 % عبر مختلف الأقاليم في العالم؛
- على الصعيد العالمي تراجع عمالة الأطفال، مع أن 215 مليون طفل ما زالوا يعملون في عام 2008، نصفهم تقريباً في العمل الخطر، وتفيد التقديرات أن حوالي 12 مليون شخص يعملون في ظروف العمل الجبري.

4. تأثير التكنولوجيات الحديثة والذكاء الاصطناعي على التشغيل:

أصبحت فكرة أن الذكاء الاصطناعي سيعزز من أداء البشر بدلاً من استبدالهم هي الرائجة اليوم، بيد أن هذه الفكرة في الحقيقة هي مضللة إن لم تتخذ الإجراءات والقيود اللازمة لتأطير هذا التسارع في التكنولوجيا، والذكاء الاصطناعي تحديداً، ولذا من المهم أن نعد أنفسنا للتأثيرات التي سيعرفها سوق العمل في السنوات القادمة؛ أين قدرت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) أن 14% من الوظائف في بلدانها الـ 38 معرضة للأتمتة، حيث تباينت هذه التقديرات بين هذه البلدان، من 6,5% في النرويج، إلى 34,6% في سلوفاكيا؛ وكذلك حسب المهنة، بـ 1,1% عند الرؤساء التنفيذيين وكبار المسؤولين، ونسبة 50,1% عند مساعدي إعداد الطعام، وهي مرتفعة أيضاً بالنسبة للمهنة في قطاعي الصناعة والزراعة، مما يجعل الوظائف بها معرضة بشكل أخطر لتعويضها بالأتمتة¹ في الوقت ذاته، تشير تقارير بعض المجموعات مثل مجموعة ماكينزي إلى أن 800 مليون شخص قد يفقدون وظائفهم بسبب التشغيل المعتمد على الآلة بحلول عام 2030، وأن النسبة الغالبة من جميع الموظفين يشعرون بالقلق من ألا يكون لديهم التدريب الضروري أو المهارات اللازمة للحصول على عمل جيد الأجر².

¹ - يوسف بن حمد البلوشي وآخرون، "مستقبل العمل في ضوء ثورة الذكاء الاصطناعي، مجلة إستشراف للدراسات المستقبلية، العدد 07، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، ديسمبر 2022، ص ص 141-142.

² - الأمم المتحدة، تأثير التكنولوجيات الرقمية، شوهو يوم: 2019/02/17، على الرابط: <https://www.un.org/ar/un75/impact-digital-technologies>

الفرع الثاني: المتطلبات الأساسية لنجاح عملية صياغة سياسات التشغيل

هناك مجموعة من المتطلبات الضرورية التي تضمن نجاح عملية صياغة سياسات التشغيل على المستوى الوطني لكل بلد، ومنها:¹

1. تفعيل الاستدامة:

أ. **المواءمة مع العمليات الوطنية الأخرى:** هناك منطلقات متعددة يمكن لعملية سياسة التشغيل الوطنية أن تبدأ منها؛ تُظهر الممارسات الجيدة أن وضع سياسة التشغيل الوطنية يكون ذو معنى من الناحية العملية عندما تستجيب هذه السياسة لحاجة وطنية لتحقيق الانسجام بين أنشطة التشغيل التي تمت تجربتها وحصلت على توافق فيما يتعلق بنجاحها؛ مراجعة إطار التنمية الوطنية؛ التوجه نحو الإدارة المستندة على النتائج وبرمجة الموازنة؛ عندما يتم تشكيل حكومة جديدة؛ تحقيق الأهداف الدولية التي التزم بها البلد.

ب. **بناء الشراكات:** من الضروري تحديد الفاعلين لإقامة شراكات؛ إذ أنه قد يختلف ذلك من بلد إلى آخر؛ تعد الوزارات القطاعية، والهيئات المكلفة بإدارة الاقتصاد الكلي (مثل البنك المركزي، ووزارات المالية، وهيئات التخطيط الوطني) من الشركاء الرئيسيين للوزارة المسؤولة عن التشغيل، ومن ثم فمن الضروري تعزيز التعاون مع هذه الهياكل لسببين، أولهما، تنفيذ السياسات التي يكون لها تأثير واضح على التشغيل، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر؛ وثانيهما، تسهيل التعاون لتحقيق إدماج سياسة التشغيل الوطنية في دورات التخطيط والموازنة؛ حيث يمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في إطار الشراكة أن تسهم بالأفكار، المعرفة، الخبرة، وبالتجارب خلال مختلف خطوات تصميم سياسة التشغيل، بما في ذلك البحث، والتحليل، وصياغة واختبار النماذج، وخيارات التصميم؛ كما يمكن أن يسهم شركاء التنمية بالخبرة الفنية، وبناء القدرات، فضلاً عن الدعم المالي.

ج. **الالتزام السياسي واسع النطاق والمستدام:** الالتزام السياسي الواضح والقوي الصادر عن أعلى مستويات الحكومة هو المدخل لضمان الاستدامة. ويمكن اتخاذ قرار لوضع سياسة التشغيل الوطنية من قبل عدد من أصحاب المصلحة: رئيس الجمهورية، رئيس الوزراء، لجنة التخطيط، والوزير المسؤول عن التشغيل وغيرهم، اعتماداً على السياق في البلاد، وينعكس المستوى الذي يتخذ عنده القرار على الطريقة التي سينفذ بها؛ كما يضمن الالتزام السياسي على أعلى مستوى التنسيق الفعال بين وزارات المالية، والشؤون الاقتصادية، والوزارات المختصة (التعليم، والزراعة، والبنية التحتية، والتنمية المحلية، وما إلى ذلك)، والوزارة المسؤولة عن التشغيل.

¹ - منظمة العمل الدولية، "سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي"، مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية، القاهرة، 2014، ص ص 35-36، متوفرة على الرابط: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_348668.pdf

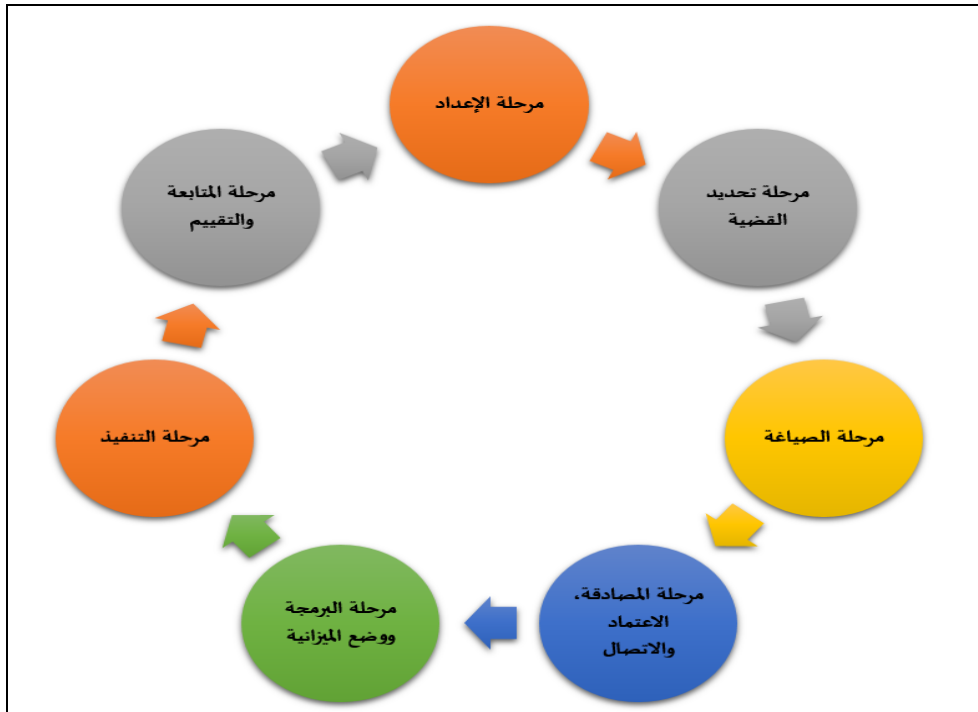
2. إطار مؤسسي واضح: يشكل وجود إطار مؤسسي واضح لسياسة التشغيل الوطنية أحد مفاتيح متابعة جميع المراحل بنجاح من التشخيص إلى التنفيذ، فهو أولاً يعطي وضوح رؤية للعملية، وثانياً، إن تكليف "قائد" بأجندة وصلاحيات واضحة سيجعله قادراً على التنسيق بين كافة الجهات الفاعلة التي ينبغي إشراكها في هذه العملية؛ فتعدد المؤسسات والجهات الفاعلة المعنية، وتنوع مستويات تدخلها يضع في الطليعة الحاجة إلى تنسيق قوي؛ واعتماداً على السياق القطري، وعلى طبيعة الإطار المؤسسي في كل بلد، يمكن لهذا القائد إما أن يكون الوزير المسئول عن العمل، أو أي شخص من مكتب رئيس الوزراء، أو مكتب رئيس الجمهورية.

3. عملية شاملة وخاضعة للمساءلة: تتطلب عملية وضع السياسات إجراء الحوار على نطاق واسع من أجل ترجمته إلى التنفيذ الناجح. وينبغي أن يسود الحوار، والحوار الاجتماعي على وجه الخصوص، في كل خطوة، من تحليل الحالة الذي يؤدي إلى خيارات السياسة العامة، وصولاً إلى المصادقة على تنفيذ السياسات، وتقييمها بعد ذلك.

الفرع الثالث: مراحل صياغة سياسة التشغيل

تمر عملية صياغة سياسة التشغيل التي اعتمدتها المنظمة الدولية للعمل على سبعة (07) مراحل رئيسية؛ كما هي موضحة في الشكل الموالي:

الشكل رقم (09): مراحل صياغة سياسات التشغيل الوطنية



Source : Département des politiques de l'emploi (BIT), "Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi", Op CIT, P 05, sur le site : <http://www.ilo.org>, consulté le : 21/03/2018.

من خلال الشكل يمكن توضيح مراحل صياغة التشغيل كما يلي:¹

1. مرحلة الإعداد: وهي مرحلة تحضير تهدف إلى تحديد رؤية السياسة؛ إعداد جدول زمني، لصياغة السياسة ووضعها حيز التنفيذ؛ تحديد الإطار التنظيمي لعملية إعداد السياسة؛ التخطيط ووضع ميزانية للموارد المطلوبة في عملية إعداد السياسة.

2. مرحلة تحديد القضية: إن تحليل وضع التشغيل يسمح بإعداد قائمة بالقضايا التي تحدد الفرص والمعوقات في سوق العمل، وهو ما يسمح بإعادة النظر في السياسات الاقتصادية التي لها تأثير على هذا الأخير؛ كما أن التحليل الجيد لا يعني فقط القيام بالبحوث والدراسات الميدانية، بل يتعداه إلى إشراك جميع الأطراف ذات المصلحة بالتشغيل في مشاورات لجمع آرائهم حول القضايا التي يواجهونها، لضمان سياسة تشغيل سليمة خاصة في مرحلة التشخيص، أين يمكن للشركاء الاجتماعيين وخاصة جمعيات المجتمع المدني، من خلال مبادرات التأييد أن تلعب دوراً محورياً في رفع درجة الوعي العام حول القضايا الجديدة التي تلحق بعالم الشغل.

3. مرحلة الصياغة: يعتمد صانعو سياسات التشغيل على قائمة القضايا، لوضع ترتيب للأولويات، واقتراح خيارات لسياسة التشغيل المناسبة لعلاج تلك القضايا؛ وهو ما يؤدي إلى صياغة مجموعة من الأهداف الغاية منها:

- اتخاذ القرار بشأن المسائل ذات الأولوية التي يتعين معالجتها في السياسة الوطنية للتشغيل؛
- تحديد الخيارات الممكنة، لتلبية أولويات التشغيل؛
- تحديد مجال التدخلات، وينبغي أن تستند هذه العملية على مجموعة من المعايير والمؤشرات مثل: أهداف التشغيل، الحيز المالي المتاح، السياسات المكملة والسياسات التي يمكن استبدالها، غير أن التحدي يكمن في تحديد التدخلات التي تكون معقولة وممكنة من الناحية الفنية، وكذا مناسبة للإطار العام للمسار الوطني للتنمية.

عندما يتم تحديد التدخلات ذات الأولوية، وبعد الموافقة عليها من طرف أصحاب المصلحة (الحكومة، منظمات أرباب العمل، النقابات العمالية)؛ يبدأ فريق وطني من الخبراء بإعداد وثيقة، يتم فيها تحديد الأهداف والغايات الإستراتيجية للتشغيل، مع تحديد آليات التنسيق وإطار المتابعة والتقييم، وهذا مع وضع مخطط عمل وميزانية لتنفيذ تلك السياسة.

¹ - Département des politiques de l'emploi (BIT), "Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi", Op CIT, PP 37-45.

4. مرحلة المصادقة، الاعتماد والاتصال:

أ. المصادقة: وهذا يهدف الحصول على إجماع وطني، أين يجب تقديم مشروع السياسة الوطنية للتشغيل للمصادقة عليه من طرف الفاعلين الوطنيين في عالم الشغل في ورشة عمل الثلاثية (موسعة)، أو من خلال هيأت استشارية، وفي بعض الحالات من الممكن تنظيم ندوات عمل إقليمية قبل ورشة العمل الوطنية، كما يمكن دعوة الفاعلين الإقليميين في عالم الشغل إلى تلك الورشات الوطنية، من أجل الاستفادة من خبراتهم وتجاربهم؛ وبعد المصادقة يجب على الفريق التقني المكلف بإعداد السياسة، إدراج كل التعليقات والملاحظات التي وردت في ورشة العمل الوطنية، مع وضع اللمسات الأخيرة على وثيقة السياسة.

ب. الاعتماد: وهذا يهدف إعطاء قوة إلزامية والنفاز لسياسة التشغيل الوطنية، حتى تأخذ على محمل الجد من طرف مختلف الجهات الفاعلة في عالم الشغل، وبالتالي الأخذ في حسابهم هذه السياسة في مختلف أعمالهم وتصرفاتهم، وهذا ما يعطيها مصداقية أكثر؛ أين تأخذ طابعها الرسمي بعد اعتمادها من طرف الحكومة على شكل قانون توجيهي أو نحو ذلك من نصوص تشريعية وتنظيمية، حيث أنه وفي بعض الحالات لا يتم اعتماد السياسة الوطنية للتشغيل بشكل رسمي، وإنما يتم دمجها في إطار مشاريع التنمية الوطنية.

ج. الاتصال: أي تقديم السياسة الوطنية للتشغيل للجمهور، حيث أن الغرض الأساسي للاتصال هو إعلام الفاعلين والمستفيدين من مضمون هذه السياسة، ودورهم في تنفيذها، وهو ما يرفع من مستوى الوعي لديهم حول أهميتها كوسيلة لمواجهة التحديات الداخلية والخارجية للتشغيل، وهذا إما عن استخدام وسائل الاتصال والإعلام التقليدية (التلفزيون، الجرائد... إلخ)، وإما عن طرق إشراك الفاعلين في عالم الشغل من هيأت عمومية، مهنيين وعمال، في ورشات عمل تدريبية.

5. مرحلة البرمجة ووضع الميزانية: إن وضع إستراتيجية عمل لتنفيذ السياسة الوطنية للتشغيل، من شأنها أن تحدد الأساليب والوسائل المقترحة لتحقيق أهداف هذه السياسة، أين تسعى إستراتيجية العمل هذه إلى:

- تحديد الاحتياجات اللازمة بغية التفصيل في مجال التدخلات على الصعيد التنفيذي، من جهة، والتأسيس لسلطة وإلزامية هذه السياسة، من جهة أخرى؛

- وضع خطة عمل لتنظيم ودفع عجلة تنفيذ سياسة التشغيل الوطنية؛
- تسليط الضوء على العمليات، الأساليب والشروط التي سوف تدمج بالكامل الحاجة للشغل في الإطار العام للتنمية الوطنية؛

- صياغة الاحتياجات فيما يتعلق بتعزيز القدرات التقنية والمالية، التي من دونها لا يمكن تنفيذ هذه السياسة؛

- من الضروري إعداد مخطط عمل يكون مرتبط بتنفيذ السياسة الوطنية للتشغيل، ويلبي احتياجات الميزانية والبرامج الموضوعة، كما يقوم بإسناد مختلف الأدوار والمسؤوليات، من خلال وضع هيكل تنظيمي يقوم بالإشراف على تنفيذ هذه السياسة، ويقوم بالتنسيق بين أطراف الثلاثية (الحكومة، منظمات أرباب العمل، النقابات العمالية)، وكذا بين باقي الوزارات القطاعية الأخرى، لضمان وجود ومساهمة جميع الفاعلين في سوق العمل.

6. مرحلة التنفيذ: يتوقف نجاح السياسة الوطنية للتشغيل على سياسات وأطراف فاعلة أخرى، لديهم اهتماماتهم وأهدافهم الخاصة، لهذا فإنه عند تنفيذ سياسة التشغيل يجب أن تدرج أهدافها بما يخدم مصالح جميع الفاعلين، مع ضرورة إيجاد وسيلة تقارب بينهم، من خلال تبني مبدأ الحوار والتعاون؛ كما أنه من الضروري عند تنفيذ السياسة الوطنية للتشغيل مراعاة:

- تفعيل آلية الثلاثية (الحكومة، منظمات أرباب العمل، النقابات العمالية)، والتنسيق بين مختلف الهيئات والإدارات الفاعلة في عالم الشغل؛

- تفعيل إطار المتابعة والتقييم؛

- ضخ الموارد المالية للحفاظ على تدفق مستمر بين دورات الميزانية السنوية، من خلال تخصيص ميزانية وطنية للتشغيل، باستخدام الأدوات المتاحة كإطار الإنفاق المتوسط المدى، مراجعة النفقات العامة... إلخ؛

- تكوين الموظفين وغيرهم من العمال، فيما يتعلق بالأهداف والمهام الجديدة في إطار السياسة الوطنية للتشغيل.

7. مرحلة المتابعة والتقييم: لا تنتهي عملية وضع السياسة الوطنية للتشغيل بمجرد صياغة التشريعات ذات الصلة، وتنفيذ البرامج المحددة في إطار القوانين والمراسيم، بل يجب التأكد من مدى تحقق الأهداف المسطرة في إطار سياسة التشغيل، ومعرفة الآثار المترتبة عن تطبيقها في الواقع، وكذا إمكانية وضع سياسات بديلة لتفعيلها، وهذا باستخدام أساليب البحث في العلوم الاجتماعية، بما في ذلك التقنيات الكمية والنوعية، مما يسمح لصناع السياسات في البلدان، مع جميع الفاعلين والشركاء الاجتماعيين بقياس مدى تحقق أهداف هذه السياسة، ومن ثم تحديد التغييرات الواجب اتخاذها بما يتناسب والتحديات الجديدة التي تواجه عالم الشغل.

خلاصة الفصل:

يعد مفهوم البطالة من المفاهيم الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية الواسعة، حيث قُدمت لها العديد من التعاريف حسب وجهة نظر وتخصص كل مفكر؛ فهي تعتبر مؤشراً لضعف الأداء الاقتصادي الوطني وقصور الجهاز الإنتاجي، أين اعتبرها الكلاسيكيون اختيارية، وتوازن سوق العمل تلقائي من خلال قانون العرض والطلب؛ في حين فسرها الكنتزيون على أنها إجبارية، وعليه فتدخل الدولة يصبح ضروري لإعادة التوازن في سوق السلع والخدمات وسوق النقود ومن ثم سوق العمل الذي يعد توازنه هو نتيجة حتمية لتوازن السوقين الأولين، وهذا من خلال زيادة الطلب الكلي الفعّال عن طريق أدوات السياسة النقدية كتخفيض معدل الفائدة لتحفيز الاستثمار، أو أدوات السياسة المالية كتخفيض الضرائب وزيادة النفقات العمومية وكذا رفع التعويضات الاجتماعية لتحفيز استهلاك العوائل.

ومن ثم كان على حكومات الدول وضع سياسة للتشغيل تهدف إلى التقليل من حدة ظاهرة البطالة، أين تصاغ هذه السياسة من خلال وضع مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تسهر على تنفيذها الأجهزة الحكومية بالتنسيق مع مختلف الفاعلين في سوق العمل، من أجل تنظيمه وضبط معايير أدائه لتصحيح أي اختلال يطرأ عليه، وهذا بهدف الوصول إلى أعلى مستويات التشغيل وتنمية فرص العمل نمواً يتناسق مع مختلف مناطق وقطاعات الاقتصاد الوطني كماً ونوعاً.

وعليه فإن تسطير سياسات تشغيل نشطة، تتعلق بدعم المبادرات المقاولاتية خاصة لدى فئة الشباب، تعد من أهم الحلول التي يمكن أن تقلص من ظاهرة البطالة، وهو الأمر الذي سيتم التطرق إليه في الفصل التالي.

الفصل الثاني:

الإطار النظري للمقاول والمقاولاتية



تمهيد:

أخذ مفهوم المقاولاتية في السنوات الأخيرة بعدا جديدا لا يقتصر فقط على منظور إنشاء المؤسسات، بل تعداه ليصبح يمثل مشروع مجتمع في إطار تحقيق أهداف التنمية المستدامة، التي تأخذ بعين الاعتبار جميع الأبعاد الاقتصادية، والاجتماعية والثقافية للمجتمعات، وحتى البيئية؛ لذلك ظهرت مفاهيم أخرى مستوحاة من المقاولاتية بمعناها الواسع من بينها: المقاولاتية الداخلية، المقاولاتية الاجتماعية، وغيرها.

هذه الأهمية للمقاولاتية جعلت منها محور اهتمام العديد من دول العالم التي أدركت ذلك من خلال وضع سياسات حكومية قائمة على أساس تشجيع فكر المقاولاتية عن طريق توفير البيئة الملائمة لذلك من خلال القوانين والإجراءات، التعليم والتكوين المقاولاتي، هيئات الدعم المتخصصة،... إلخ.

يهدف هذا الفصل إلى عرض الإطار النظري وأسس المقاولاتية من خلال التعرف على مفهوم المقاول من زوايا عديدة، وإبراز الجوانب النظرية المختلفة له، ولتحقيق ذلك فلقد تم استعراض الإسهامات العلمية المختلفة للعلماء والباحثين من خلفيات علمية متعددة، ثم تتبع تدريجي لتطور المفهوم من منظور تاريخي وكذلك توضيح التأصيل النظري لمفهوم المقاولاتية وتبيان أهم صورها، ومن ثم الانتقال إلى مناقشة أهمية المقاولاتية في الديناميكية التنموية، وعلاقتها بالبطالة؛ وذلك من خلال المباحث التالية.

المبحث الأول: الإطار النظري لمفهوم المقاول

عرفت فترة السبعينات أزمات مست النظام الرأسمالي، خاصة بعد أزمة البترول في 1973، بسبب إعلان حضر النقط من طرف الدول العربية المصدرة للنفط داخل أوبك وكذا مصر وسوريا، على خلفية مطالبة إسرائيل بالانسحاب من الأراضي العربية المحتلة بعد حرب 1967، كما شهد سوق الأوراق المالية خلال نفس السنة انهياراً، جعل الاقتصاد الرأسمالي يعيش نفس الانتكاسة المشابهة لأزمة الكساد العظيم خلال سنة 1929، مما أثر على الشركات الصناعية الكبرى، التي كانت تعتبر فخر النظام الرأسمالي، الأمر الذي جعلها غير قادرة على المنافسة، مما اضطرها إلى تسريح عدد هائل من العمال للتقليل من تكاليف الإنتاج، وهو ما دمر مناصب الشغل القائمة أصلاً، ليتوجه الفائض عن حاجتها من العمال إلى الشروع في إنشاء مشاريع صغيرة خاصة بهم، تلقت استحساناً من قبل صناع القرار، لتصبح كلمة المقاول التسمية المفضلة التي تطلق على أي شخص يوظف نفسه (Self-employed)، أي كمستخدم لذاته، أو أي توظيف ذو حجم صغير (Small-scale employer)، لتنطلق الفكرة وترسو عند الاقتصاديين الذين يعرفون المقاولاتية على أنها، اختيار الشخص للعمل الحر كبديل للبطالة أو العمل بأجر.¹

المطلب الأول: مفهوم المقاول وصفاته المميزة

يعود أصل كلمة مقاول (Entrepreneur)، إلى الكلمة الفرنسية (Entreprendre) والتي تعني التعهد بالقيام بشيء معين، لتقابلها في اللغة الانجليزية (To Undertake)، أي الشخص الذي يتعهد بتحمل خطر إنشاء مشروع أو مؤسسة جديد، حيث ظهر المصطلح لأول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر، وهو المصطلح الذي كان يطلق على قادة الحملات العسكرية، ويعتبر ريتشارد كانتيلون (Richard Cantillon) أول من استخدم مصطلح المقاول للتعبير عن الدور الذي يقوم به هذا الأخير في الأنشطة اقتصادية،² ليترجم في اللغة الانجليزية لعدة مصطلحات شملت التاجر، المغامر، وصاحب العمل أو المستخدم، على الرغم من أن المعنى الدقيق للمقاول هو المتعهد بإقامة مشروع، ليعمل جيمس ستيوارت ميل (J.S. Mill) على شعبية المصطلح في إنجلترا.³

الفرع الأول: تعريف المقاول

إن أغلب الباحثين والمفكرين ركزوا في بداية اهتمامهم بالمقاولاتية، على مفهوم المقاول كفرد قبل تطرقهم للمقاولاتية كظاهرة، حيث يعتبر مصطلح "Entrepreneur" فرنسي الأصل، وترجم في أوائل الكتابات العربية إلى "المُروِّج" أو "المنظم" وأطلق أحياناً على رجل الأعمال عندما يكون في بدايته أو على صاحب المشروع

¹ - Mark Casson, "Entrepreneurship : theory, networks, history", Edward Elgar, USA, 2010, p 6.

² - Sangram Keshari Mohanty, "Fundamentals of Entrepreneurship", Prentice Hall of India Private Limited, New Delhi, 2005, p 1.

³ - Mark Casson, "The Entrepreneur: An Economic Theory", 2nd edition, Edward Elgar, USA, 2003, p 19.

الصغير¹؛ وعلى عكس ما يتم تداوله في الأوساط البحثية حول أول استعمال للمصطلح، يعتقد (Louis Jacques Filion و Hélène) أن الاستعمال الأول يعود لسنة 1253 م، إذ كان يطلق عليه "Entrepreneur"، ثم تحول المصطلح هجائياً إلى "Entrepreneur" سنة 1433 م.²

أما في إنجلترا وخلال القرنين السادس عشر والسابع عشر فقد كان المصطلح المقابل لكلمة مقاول، هو مصطلح (Undertaker)، أو (Adventurer)، حيث عرفه قاموس (J.Dictionary) على أنه: "الشخص الذي يحاول استغلال الفرص التي تتميز بالمخاطرة".³

كما أشار قاموس (Larousse, n.d.)، إلى أن المقاول يستخدم في الاقتصاد للدلالة على مدير مؤسسة متخصصة في البناء والأشغال العمومية وأعمال الإسكان، أما في مجال الحقوق فهو الشخص الذي يتعهد، بموجب عقد عمل، بأداء عمل للسلطة المتعاقدة؛ فوفق ما جاء في القاموس العام للتجارة لسنة 1732، فإن المقاول "Entrepreneur" : هو الشخص الذي يباشر عملاً أو مشروعاً ما، فمثلاً بدلاً من أن نقول صاحب مصنع نقول مقاول صناعي.⁴

وبغض النظر عن الاختلاف في أول استعمال للمصطلح في اللغة الأجنبية، فإن الاختلاف في الترجمة إلى اللغة العربية أكبر من ذلك، حيث عرف مصطلح المقاول ثلاث تغييرات خلال العقود الماضية، من المنظم، كون علماء الاقتصاد الأوائل ركزوا على مهارة التنظيم ودوره في عملية تسيير المؤسسات؛ غير أنه ومع مطلع سنة 1976، وبعد تدفق عوائد النفط وتصاعد عدد المشاريع التي نجحت وتوسع نشاطها، غيّر الباحثون العرب ترجمة المصطلح إلى المقاول، باعتبارها فئة أظهرت أعلى الاستعدادات الريادية للمخاطرة المحسوبة، ولامتلاكها قدرات إبداعية ونزعة استقلالية ومهارات واهتمامات تجارية، لإقامة منظمة ناجحة تمتلك مقومات البقاء؛⁵ غير أنه وفي سنة 2009، فإن عدداً من المراكز والجمعيات والمنظمات قد اتفقت في المؤتمر الدولي الأول لريادة الأعمال في مدينة الرياض بالسعودية على ترجمة الكلمة الإنجليزية (Entrepreneurship) إلى "ريادة الأعمال"، وترجمة (Entrepreneur) إلى "رائد أعمال".⁶

¹ - هالة محمد حبيب عنبه، "المشروعات الصغيرة للشباب ما بعد عصر ريادة الأعمال"، مؤسسة الأمير بن فهد للتنمية الإنسانية والمنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2017، ص 54.

² - Filion, L, "Definig the entrepreneur complexity and multi-dimentional systems some reflexions". HEC Montréal, Chaire d'entrepreneuriat Rogers - J.-A.-Bombardier, 2008 ; P 06.

³ - حمزة لفقيه، "تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاول"، رسالة ماجستير، تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2008-2009، ص 16.

⁴ - عبد الغني صالح، "دور تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تنمية روح المقاولاتية لدى الطلبة - دراسة حالة"، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريش، 2002-2003، ص 20.

⁵ - علي فلاح مفلح الزعي، "ريادة الأعمال صناعة القرن الحادي والعشرين"، ط 1، دار الكتاب الجامعي، لبنان، 2016، ص 89.

⁶ - أحمد بن عبد الرحمن الشميمري، وفاء بنت ناصر المبيريك، "مبادئ ريادة الأعمال المفاهيم والتطبيقات الأساسية لغير المتخصصين"، ط 02، شركة العبيكان للتعليم، الرياض، 2018، ص 13.

حيث لا يزال يستعمل مصطلح رائد الأعمال أو ريادي في بحوث دول المشرق العربي، بينما تستعمل دول المغرب العربي مصطلح المقاول بدرجة أكبر، كما تستعمل في بعض الأحيان مصطلحات أخرى للدلالة على نفس المفهوم مثل: المبادر، الملتزم، المخطط، المروج، المخاطر، المستثمر، لكنها أقل استعمالاً؛ لكن الأهم من ذلك هو التعريف الذي يصاحب المصطلح في حد ذاته، فمصطلح الريادي متعلق بالريادة الداخلية بالمنظمات الكبيرة، ومصطلح المقاول مرتبط بمجالات البناء والهندسة، لأن رائد الأعمال يشبه المقاول كونه يقوم ببناء منظمة، أي إنشائها ويدخل ذلك ضمن مفهوم ريادة الأعمال.¹

إنه ومن خلال ما سبق، فإن الترجمة اللغوية الصحيحة، من حيث معنى مصطلح "Entrepreneur"، هي مصطلح "المقاول"، فالمنظم (التنظيم) ورائد الأعمال (الريادة)، هما مجرد صفتين من الصفات العديدة للمقاول، وينبغي أن نحافظ على مصطلح "المقاول" في اللغة العربية، كما تم الحفاظ على مصطلح (Entrepreneur) في اللغتين الفرنسية والإنجليزية، لأن المعنى هو من يتطور في كل مرة بما يتناسب ومتطلبات الاقتصاد، ولا ينبغي أن نقع في فخ الترجمة أو ادراج مصطلحات جديدة، ونهمل المعنى.

وفيما يلي جدول يوضح أهم التعريفات لمصطلح المقاول من جوانبه المختلفة:

الجدول رقم (01): التعريفات المختلفة الخاصة بالمقاول

صاحب التعريف	التعريف الخاص بالمقاول
Richard Cantillon	المقاول هو الحامل للخطر غير المؤمن (Non-insurable)، الشخص الذي يشتري سلع بأسعار محددة، بهدف بيع منتجات بأسعار غير مؤكدة.
Adam smith	لم يستخدم أب الاقتصاد الكلاسيكي مصطلح المقاول في أي عمل من أعماله. إلا أنه استخدم مصطلحات مثل المستخدم، التاجر، المتعهد والرئيس السيد.
Jean Baptiste Say	المقاول هو العميل الذي يوحد جميع عوامل الإنتاج والذي من خلال قيمة المنتجات يعمل على إعادة تأسيس رأس المال بكامله الذي قام بتشغيله، دفع الأجور، الفوائد والإيجار فضلاً عن الأرباح التي تعود إليه. قد يتمكن المقاول أو لا، من زيادة رأس ماله لكن يجب أن يكون مثابراً له قراره، حكمه ومعرفة بعالم الأعمال. يجب على المقاول امتلاك فن الإشراف، الرقابة والإدارة.
A.P. Usher	يتطلب التخصيص أو تقسيم العمل، الوظيفة المقاولاتية كأساس للتنسيق بين الأنشطة الاقتصادية، إلا أن هذه النظرة خفضت من أهمية الأنشطة المقاولاتية لتجعلها لا تتعدى كونها وظيفة إدارية محضة.
F.H. Knight	المقاولون هم مجموعة متخصصة من الأشخاص التي تتحمل المخاطر وتتعامل مع حالة من عدم اليقين واللاأكادة. مع تحديد العوامل الاجتماعية، النفسية والاقتصادية التي تتحكم في المقاولاتية.
David Ricardo	الدافع الأبرز لتحمل الخطر حامل الخطر هو تراكم رأس المال وجمعه، باعتباره شرط لا غنى عنه لتحقيق التنمية الاقتصادية.
J.S. Mill	يرى المقاول كمنظم يُدفع له أجر مقابل نوع من العمل غير اليدوي. وفقاً له فإن المهارات الاستثنائية غير

¹ - عبد الباقي ميساوي، "عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر- دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة"، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة المنظمات، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2019-2020، ص 54.

العادية تعتبر حجر الأساس في عملية الإنتاج واستمرارها والتي لا بد من أن يتم معالجتها وتبنيها من قبل المقاول.	
اعتبر تحمل المخاطر سمة رئيسية يمتاز بها المقاول الذي اعتبره أحد أولى العوامل الأساسية التي تدخل في عملية الإنتاج مثل الأرض، العمل ورأس المال.	F.B. Hawley
والذي من خلاله عرف مصطلح المقاول شهرة واسعة، حيث عرفه على أنه المبدع الذي يعمل على تنفيذ تركيبات جديدة، تساهم في التنمية الاقتصادية من خلال إدخال منتجات جديدة، أسواق جديدة، استغلال مصادر جديدة للمواد الخام، وبالتالي إنشاء منظمة صناعية جديدة. باعتبار أن تنفيذ التركيبات الجديدة يدعى المؤسسة، وأن الأفراد المسؤولون عن التنفيذ هم المقاولون، في حين يعتبر أن التركيز على الأرباح الناتجة عن الابتكار المحرك الرئيسي لعملية التنمية الاقتصادية.	J.A. Schumpeter
وفقا لشومبيتر فإن التنمية ظاهرة مستمرة تعتمد على تعزيزها بصورة نشطة من خلال خدمات المرافقة من أحد عوامل التغيير الذي يمثل القيادة الاقتصادية، وأن عامل التغيير هو ما يطلق عليه المقاول.	
وصف المقاول على أنه المتعهد في المحافظة على المشروع، أو تكبير حجم وحدة أعمال هادفة للربح، لإنتاج أو توزيع سلع أو خدمات اقتصادية.	Cole
عرف المقاول على أنه المتعهد بإنشاء مؤسسة، باعتباره الوسيط في عملية الإنتاج بين عنصر العمل وعنصر رأس المال.	Oxford English Dictionary
المقاول هو الشخص الذي يمارس بعض السيطرة على الوسائل التي من خلالها ينتج أكثر من ما يمكنه استهلاكه من أجل بيعه (أو مبادلتها) بهدف تحقيق دخل فردي أو أسريا.	McClelland
المقاول هو الشخص القادر على توسيع دائرة اهتماماته لتشمل البيئة المحيطة، والتعرف على الفرص التي تتيح له امكانية تحسينها وحمايتها، وهي النقطة الأساسية التي من خلالها يعمل على توجيه الموارد وتنفيذ إجراءات تساعد على استغلال أقصى قدر ممكن من هذه الفرص.	Robert E. Nelson
المقاول هو من عليه أن يتقبل التحدي وينبغي أن يكون على أتم الاستعداد لتحقيق شيء لديه قيمة.	Galbraith
المقاول هو الذي دائما يبحث عن التغيير، يستجيب له ويستغله معتبرا إياه فرصة. أين يعتبر الابتكار هو الأداة الأساسية للمقاولين، والوسيلة التي من خلالها يجعل من التغيير فرصة يجب استغلالها في شكل أعمال أو خدمات ذات طابع جديد ومختلف.	Peter F. Drucker
المقاول هو الرجل الاقتصادي الذي يحاول تعظيم أرباحه من خلال الابتكار، إيجاد حلول للمشاكل التي يواجهها وتحقيق الرضا من خلال استخدام قدراته على مواجهة المشاكل وحلها	E.E. Hagen
هو الشخص الذي يتخصص في اتخاذ قرارات معتمدا على حكمه وقناعاته للتنسيق بين الموارد النادرة.	Mark Casson
المقاولون يتشكلون نتيجة تربيتهم في أوضاع اجتماعية خاصة، وأن المجتمع هو المسؤول على تجنيد الأفراد ليصبحوا مقاولين.	Max Weber
المقاولون هم الأفراد الذين لديهم القدرة على رؤية وتقييم الفرص المتاحة، الجمع بين الموارد التي يرونها ضرورية للاستفادة منها واتخاذ الإجراءات المناسبة لضمان النجاح.	ILO
المقاول هو الذي يمتاز بصفات تجمع بين الابتكار، الاستعداد لتحمل المخاطر، إدراك الفرص، تحديد وتعبئة الموارد المتاحة والاستمرار والمثابرة لتحقيق الهدف المنشود.	M.M.P. Akhouri

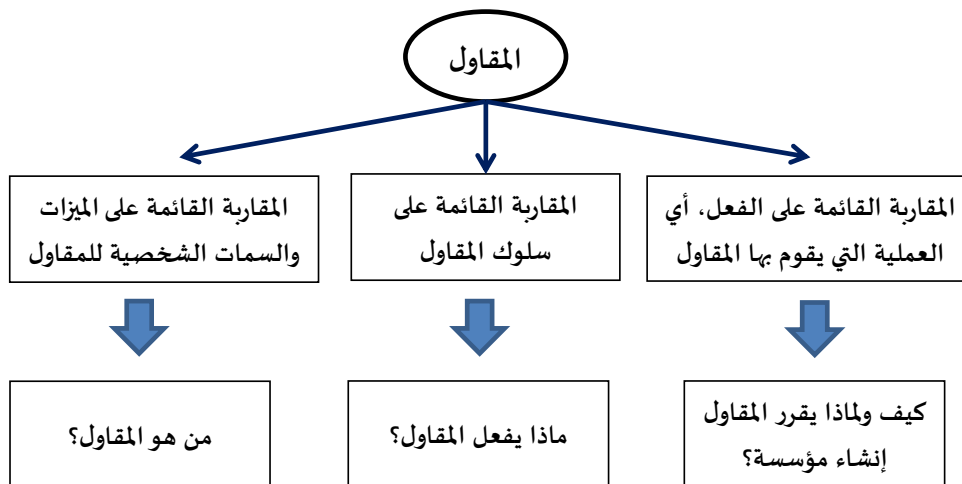
Source: Sangram Keshari Mohanty, "Fundamentals of Entrepreneurship", Prentice Hall of India Private Limited, New Delhi, 2005, pp 2-3.

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف المقاول، على أنه ذلك الشخص الذي لديه القدرة على رؤية وتقييم فرص الأعمال واغتنامها، ومن ثم تحويلها إلى مشاريع قابلة للتطبيق، من خلال سعيه لإحداث تغيير فيها مستخدماً إبداعه وابتكاراته، مستغلاً وبفعالية موارده المالية، المادية، جده، ووقته وكل مهاراته، بهدف خلق قيمة مضافة، تحقق له أرباحاً محتملة في شكل عائد مالي أو رضا نفسي، في ظل تحمله لمخاطر محتملة أثناء تسيير وتطوير مشاريعه.

الفرع الثاني: المقاربات الفكرية التي تناولت مفهوم المقاول

لإعطاء مفهوم واضح لمصطلح المقاول، أُجريت العديد من الدراسات والتي تطورت في السنوات الأخيرة والتي ركزت إما على الصفات الشخصية والسلوكيات والدوافع للمقاول، أو اهتمت بالمراحل التي يمر بها المقاول عند إنشاء مؤسسته؛ أين نميز ثلاث مقاربات عمدت إلى شرح مفهوم المقاول، كما هي موضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم (10): المقاربات الفكرية لمفهوم المقاول



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على:

Sara Ben Yakoub, Hicham Achelhi, « **LE CHEMIN VERS L'ENTREPRENEURIAT** », Actes de la deuxième conférence internationale sur la Francophonie économique : l'Entrepreneuriat et l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes en Afrique francophone, Université Mohammed V de Rabat, Maroc, 2-4 mars 2020, P 652

من خلال الشكل السابق، فإن المقاربات الثلاثة تعتمد على الإجابة عن الأسئلة الجوهرية التالية:

1. من هو المقاول؟ للإجابة على هذا السؤال، حاول العديد من الباحثين إظهار الخصائص النفسية وسمات الشخصية التي تميز رواد الأعمال الناجحين، حيث في بداية الثمانينات ظهرت مقاربة وصفية في هذا السياق تعرف أيضاً بـ "المقاربة القائمة على السمات"، يعتمد مبدأ هذه المقاربة على فكرة أن الأشخاص المقاولين

¹ - Sara Ben Yakoub, Hicham Achelhi, " **LE CHEMIN VERS L'ENTREPRENEURIAT** ", Actes de la deuxième conférence internationale sur la Francophonie économique : l'Entrepreneuriat et l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes en Afrique francophone, Université Mohammed V de Rabat, Maroc, 2-4 mars 2020, PP 652- 654.

يتملكون سمات شخصية محددة تميزهم عن غيرهم (غير المقاولين)، ومن أبرز المدارس التي تناولت الاعتبارات المتعلقة بالمقارنة القائمة على السمات الشخصي للمقاول نجد:¹

أ. مدرسة الرجل العظيم (L'école du grand homme): تؤمن هذه المدرسة بوجود كائن استثنائي وُلد بقدرة فطرية على الريادة وتحقيق أعمال مذهلة، ويمتلك حاسة سادسة وسمات أو صفات تميزه عن الآخرين ك: الحدس، النشاط، الطاقة، المثابرة، والثقة بالنفس هي أساس شخصية المقاول.

ب. مدرسة الخصائص النفسية (L'école des caractéristiques psychologiques): تتعلق هذه المدرسة بالسمات المميزة والخصائص النفسية الخاصة بالمقاول، والتي يمكن أن تشمل بعض القيم (الأخلاق، المسؤولية...)، المواقف (تحمل المخاطر، المبادرة، الاستقلالية...) أو الاحتياجات النفسية (الاستقلالية، الإنجاز، الاعتراف...)، وكذلك الميل لتحمل المخاطر.

2. ماذا يفعل المقاول؟: خلال تسعينيات القرن الماضي، توجهت الأبحاث في المقاولاتية نحو دراسة سلوكيات المقاول في إطار المقارنة السلوكية (المقارنة القائمة على الحقائق)، وهذا عندما تبين أن السمات الشخصية والخصائص النفسية ليست العامل الوحيد الذي يحدد نجاح أو فشل المقاول، أين ركزت المقارنة السلوكية على تعريف المقاول من خلال ما يفعله (أفعاله وسلوكه) خلال العملية المقاولاتية وفي ممارسة نشاطه، وهناك أيضا مدرستان مهمتان ميزت الفكر المقاولاتي، والتي تتبنى هذه المقارنة السلوكية:

أ. مدرسة التسيير (L'école du management): تلخص هذه المدرسة الوظائف المختلفة التي يمارسها المقاول داخل مؤسسته، كالتخطيط لتجنب المخاطر المحتملة، الإشراف، الرقابة، والإدارة؛ بالنسبة لهذه المدرسة فإن المقاولين هم منظّمون لعمليات خلق الثروات الاقتصادية، كونهم يسعون لاقتناص الفرص، وتجسيدها باستخدام تقنيات تسيير مناسبة.²

ب. مدرسة القيادة (L'école du leadership): تستند هذه المدرسة إلى فرضية أن المقاول يحتاج إلى مساعدة معاونيه (فريق العمل) لتحقيق نجاح مشروعه، هذه الرؤية تنبئ على أن الدور التحفيزي الذي يجب أن يقوم به المقاول لفريق العمل مهم وضروري لضمان هذا التعاون، من خلال معرفة كيفية تنشيطهم، والتكيف مع احتياجاتهم، وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف، وكذا تنمية قدراتهم ومهاراتهم الشخصية، ومن هذا المنظور، فإن المقاول هو أكثر من مجرد "مدير"، بل هو "قائد".³

¹ - Cunningham. J. B, Lischeron. J., "Defining Entrepreneurship", Journal of Small Business Management, N°:29, 1991, PP 45-61.

² - Alain, Fayolle, " L'enseignement de l'entreprise dans les universités françaises : analyse de l'existant et proposition pour en faciliter le développement", Rapport rédigé à la demande de la direction de la Technologie, La documentation Française, Paris, 1999, P 23.

³ - Carsrud. A, and All, "Entrepreneurs mentors, networks and successful new venture development: an exploration", in Frontiers of Entrepreneurship Research, Babson Conference Proceedings, Wellesley, MA: Babson College, USA, 1986, P 229

3. لماذا وكيف يقرر المقاول إنشاء مشروعه؟: في بداية التسعينيات، تبين أن هناك قصور في تفسير مفهوم المقاول من خلال الإشارة فقط إلى بعض السمات الشخصية (المقاربة القائمة على الميزات والسمات الشخصية للمقاول)، أو السلوكيات (المقاربة القائمة على سلوك المقاول)، ومن ثم فقد أصبح من المهم الانفتاح على آفاق بحثية جديدة تأخذ في الاعتبار الجانب الديناميكي والعملي للمقاولاتية، "فتحليل عملية إنشاء المؤسسة يتوقف - وبصورة فورية - على المقاول (المنشئ)، الذي يعتبر أحد الفاعلين فيها؛ وهو ما يشكل المقاربة التي تركز على العملية (السيروية) المقاولاتية"¹ كونها مقاربة تعتمد على النهج الديناميكي الذي يهتم بكيفية نشوء وتكون المنظمة، عمليات إنشاء المؤسسة، وكذا مراحل نموها وتطورها؛ ومن أهم المدارس في الفكر المقاولاتي التي تناولت هذه المقاربة العملية نجد:

أ. المدرسة الكلاسيكية (L'école classique): في هذه المدرسة يُعتبر المقاول شخصاً مبدعاً، مكتشفاً للفرص، ومبتكراً، وهو يتميز بقدرته على إنشاء مشاريع، عن طريق الابتكار، واكتشاف واقتناص الفرص الجديدة مع تحمل المخاطر.

كما قام (A. Fayolle) بتلخيص المقاربات التي تم من خلالها دراسة المقاول، حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (02): ملخص لأهم المقاربات الفكرية للمقاول

المقاربة	ماذا؟ (المقاربة الوظيفية) What ? (Approche fonctionnelle)	من/ لماذا؟ (مقاربة الأفراد) Who/why ? (Approche sur les individus)	كيف؟ (المقاربة العملية) How ? (Approche sur les processus)
السلم الزمني	200 سنة الماضية	مع مطلع الخمسينيات	مع مطلع التسعينيات
المجال العلمي	الاقتصاد	علم النفس، علم الاجتماع، علم النفس المعرفي، الأنثروبولوجيا الاجتماعية	علوم التسيير، نظريات التنظيم
موضوع البحث	وظائف المقاول	خصائص الأفراد، والسمات الشخصية للمقاول	عملية أو سيروية إنشاء نشاط أو منظمة جديدة
الفرضيات الرئيسة	المقاول يلعب/لا يلعب دوراً مهماً في النمو الاقتصادي	المقاولون مختلفون عن باقي الأفراد (غير المقاولين)	تختلف العمليات المقاولاتية عن بعضها البعض
المهتمون بهذه المقاربة	الدولة، المجتمعات الإقليمية، المسؤولين، الاقتصاديين	المقاولون، نظم التعليم والتكوين، المدربون	المؤسسات، المقاولون، المدربون، هيئات المرافقة والدعم

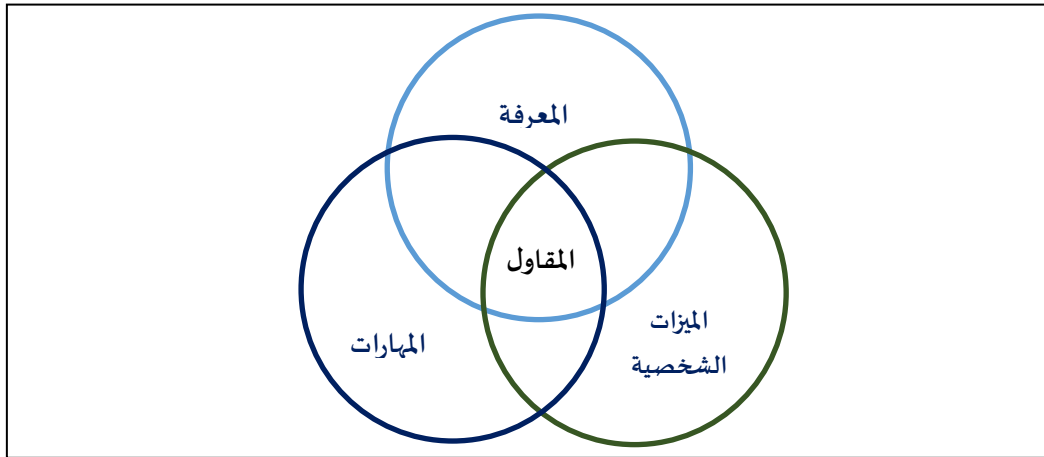
Source : Yvon Pesqueux, "De l'entrepreneur et de l'entrepreneuriat", HAL Open science, France, 2021, P16.

¹ - Hernandez, Émile-Michel, "L'entrepreneuriat comme processus", Revue internationale PME , 8.1, 1995, PP 107-119.

الفرع الثالث: الكفاءات والصفات المميزة للمقاول الناجح

يمثل المقاول الشخصية الرئيسية في المبادرة المقاولاتية، وليكون ناجحاً، عليه التحلي بمجموعة من الصفات والكفاءات، فحسب دليل التكوين الخاص بالمركز الدولي للتكوين، التابع لمنظمة العمل الدولية (OIT)، بعنوان "فهم المؤسسة"، والموجه للتأسيس بالفكر المقاولاتي لطلبة التكوين المهني والسنة الثالثة ثانوي والتعليم العالي، فإنه يجب أن تتوفر لدى المقاول الناجح ثلاث كفاءات ضرورية، كما هي مبينة حسب الشكل التالي:

الشكل رقم (11): الكفاءات اللازمة للمقاول



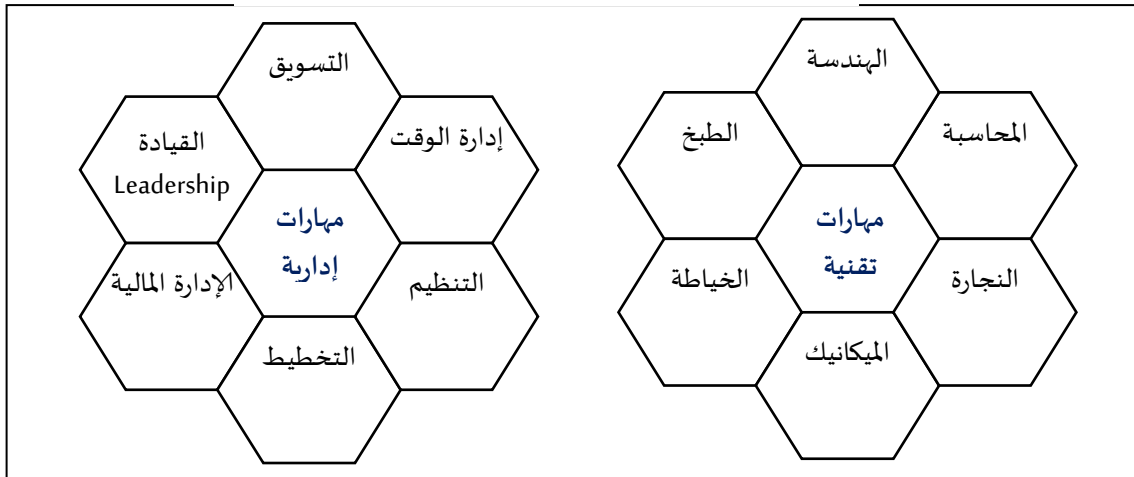
Source : George Manu et autres, "Comprendre l'entreprise", Programme de formation à l'entrepreneuriat, destiné à l'enseignement professionnel, secondaire et supérieur, Module 03 : Quel est le profil d'un entrepreneur ? ", 01^{ère} édition, Centre international de formation de l'OIT, 2000, P09.

من خلال الشكل يتبين لنا:

1. **المعرفة:** هي مجموعة أو سلسلة من المعلومات المخزنة في العقل، والتي يمكن استخدامها في الوقت المناسب؛ وفي سياق المقاولاتية، تتجلى المعرفة بامتلاك المعلومات النظرية بشأن بعض النواحي والاطلاع عليها، ومنها على سبيل المثال لا الحصر: (فرصة الأعمال، الزبائن، المنافسون، السوق، معلومات تقنية، عمليات الإنتاج، مصادر المساعدة والدعم.....إلخ).
2. **المهارات:** هي القدرة على تطبيق المعرفة، ويمكن اكتسابها أو تطويرها عن طريق الممارسة، كما هو الحال بالنسبة للطيران، السياقة، أو السباحة؛ وفي مجال المؤسسات يمكن أن نميز بين نوعين من المهارات من خلال الأمثلة التالية، والتي نلخصها في الشكل الموالي:

¹ - George Manu et autres, "Comprendre l'entreprise", Programme de formation à l'entrepreneuriat, destiné à l'enseignement professionnel, secondaire et supérieur, Module 03 : Quel est le profil d'un entrepreneur ? ", 01^{ère} édition, Centre international de formation de l'OIT, 2000, PP 08-11.

الشكل رقم (12): المهارات اللازمة للمقاول



Source: George Manu et autres, "Comprendre l'entreprise", Programme de formation à l'entrepreneuriat, destiné à l'enseignement professionnel, secondaire et supérieur, Module 03 : Quel est le profil d'un entrepreneur ? ", 01^{ère} édition, Centre international de formation de l'OIT, 2000, P10.

3. المميزات الشخصية: هي كل الصفات أو الخصائص التي تشكل شخصية وسلوك كل فرد، ففي دراسة متعددة الثقافات أجريت في الهند ومالايو والإكوادور، تم تحديد أربع عشرة خاصية من خصائص شخصية المقاول الناجح، وقد تم تمويل هذا البحث من قبل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) وأجرته شركتا (McBer & Co و Management Systems International) والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية: مبادر، يخطط بشكل منهجي، مغتنم للفرص، يجد حلولاً مبتكرة، مثابر، يعرف كيف يثبت نفسه، يبحث عن المعلومة شخصياً، يأخذ المخاطر المحسوبة، يسعى للجودة، مقنع، يلتزم بتنفيذ تعهداته، يعرف كيف يستخدم تأثيره على الآخرين، يحرص على أن يكون فعالاً، يظهر الثقة بالنفس، يكون فعالاً.

فحسب دليل التكوين الخاص بالمركز الدولي للتكوين، التابع لمنظمة العمل الدولية، الشخص الذي لا يتمتع بالكفاءات الثلاث مجتمعة في مشروعه، سيواجه صعوبات على الأرجح في تشغيل مؤسسته بشكل ناجح؛ حيث يمكن أن نميز الحالات التالية:

- المعرفة والمهارات فقط: من غير المحتمل لشخص يتمتع بالمعرفة والمهارات فحسب، أن يستمر في مؤسسته لوقت طويل، حتى ولو تمكن من إطلاقها، فالشخص الذي يفتقر إلى الميزات مثلاً، قد يُظهر قدرة ضئيلة على المثابرة إذا واجهته عوائق أساسية، أو قد لا يتنبه للفرص المتاحة أمامه، أو قد لا يرغب ببساطة في اتخاذ مخاطرة مدروسة لإنشاء مؤسسة.

- المعرفة والميزات فقط: إن الشخص الذي لا يملك سوى المعرفة والميزات الشخصية، قد لا يجد شيئاً ذا قيمة يمكنه تطبيقه عليها ما لم يكن يتمتع بالمهارات التقنية، أو قد يجد نفسه كثير الاعتماد على الآخرين. وقد يكمن الحل في إيجاد شريك أو توظيف أشخاص يتمتعون بالمهارات المطلوبة.

- المهارات والميزات فقط: يمكن لأي مقاول محتمل يتمتع بمهارات وميزات مقاولاتية من إطلاق مؤسسة، ولكن افتقاره إلى المعرفة، أو قلة اطلاعه على الزبائن أو على السوق (بما في ذلك توجهاتهما)، قد يؤدي به في نهاية المطاف إلى الفشل في بيئة تنافسية. لذا، تعد حيازة المعلومات أمر أساسي من أجل نجاح أي مؤسسة.

رغم تعدد الكتابات التي تناولت الصفات المميزة للمقاول، غير أنه يمكن حصر أهمها من خلال الجدول رقم (03)، في محاولة لدمج المتشابه منها وتصنيفها لإعطاء صورة أوضح لشخصية المقاول وما يميزه عن غيره:

الجدول رقم (03): تصنيف أهم صفات المقاول

شخصية	جسمية	إبداعية	مخاطرة	علمية	عملية	تنظيمية
الاستقلالية ومسؤول عن قراراته الخاصة	المثابرة والعمل بجد حتى يتم إنجاز الأهداف المنشودة	يميز الفرص ويحولها إلى أهداف قابلة للتحقيق	يتقبل، يفهم ويسير المخاطر	معرفة علمية وفنية بمجاله	القدرة على النجاح وإنجاز فكرة المشروع	يضع خطط وبرامج عمل ويطبقها بصرامة
التغلب على الضغوط ومعالجة المواقف	مستوى عال من الحيوية والنشاط	الابداع وتوليد الأفكار وتحويلها إلى منتجات	مواجهة حالة عدم اليقين	القدرة على التعامل مع الأرقام	المرونة باتخاذ قرارات استنادا على الأوضاع السائدة	بناء فريق قوي من أجل نمو المشروع وتطوره
ردود أفعاله فورية وحاسمة	توافر الصحة الجسمية والنفسية والعقلية	تفكير إبداعي ورؤية مستقبلية	عدم الاستسلام للتحديات، وتحويلها إلى فرص	سرعة التعلم وتحسين الأداء	قائد مسؤول عن نجاح أو فشل المبادرة	تحديد الأهداف المراد تحقيقها
الطموح وثقة تامة بقدراته			التفاؤل والتعامل مع الفشل		الاستقامة وعلاقات عمل جيدة	إدارة الوقت ومهارة التنظيم
الالتزام والمسؤولية والانضباط			القدرة على التركيز والتحكم في الأوضاع			

Source : S. Anil Kumar, "Small Business and Entrepreneurship", I.K International Publishing House Pvt. Ltd., New Delhi, 2008, PP 39- 41.

الفرع الرابع: وظائف المقاول

لقد أسند للمقاول مجموعة من الوظائف، حسب الأدبيات الأولى التي تناولت مفهوم هذا الأخير، ومنها: تحمل الخطر عند كانتيون (Richard Cantillon)، التسيير عند ساي (Jean Baptiste Say)، في حين أكد شومبيتر (J.A. Schumpeter) على أن دور المقاول يتجسد في الأنشطة المبدعة والابتكار، وركز نايت (F.H.)

(Knight) على تحمل حالات من عدم اليقين، في حين كيرزير (Kirzner Israel) وشولتز (Johannes Heinrich Schultz) وصفا المقاولين كعملاء يستجيبون ويتفاعلون مع الفرص الاقتصادية المتاحة، في عالم يتميز بالتغيير المستمر وبالتالي العمل على تحقيق الاستقرار (التوازن) للنظام الاقتصادي، في حين تؤكد أحدث مساهمة لكاسون (Mark Casson) أن المقاولين هم صناع القرارات، فالمقاول يقوم بجميع الوظائف الضرورية من وجهة نظر إدارة المؤسسة، والتي يمكن تصنيفها إلى:¹

- التخطيط: وهي الخطوة الأولى الأساسية عند بداية تأسيس أي مشروع، أين يعتبر التخطيط كوظيفة لا غنى عنها بالنسبة للمقاول، لتحديد الأهداف المراد تحقيقها، ومسار العمل الواجب اتباعه لتحقيق هذه الأهداف.
- التنظيم: يعتبر حلقة الوصل بين الأفكار المعتمدة لتأسيس المشروع، وبين تخطيط الوسائل التي تم تحديدها لتجسيد الأفكار على أرض الواقع، منذ مرحلة إنجاز المشروع وحتى مرحلة الترويج للمنتج النهائي، ونجاح عملية التنظيم يتوقف على الشبكة التنظيمية المعتمدة، والرقابة المستمرة من طرف المقاول.
- التسيير: وهي وظيفة مهمة ومستمرة بالنسبة للمقاول، سواء تعلق الأمر بتسيير المشروع في بداياته، أو إدارة العمليات اليومية أثناء عمل المشروع، أو حتى في مرحلة النمو والتوسع مستقبلاً.
- اتخاذ القرارات: المقاول هو المسؤول على اتخاذ القرارات التي ستحقق له الأهداف التي رسمها لمشروعه، ككيفية حصوله على الآلات، المواد الأولية، اليد العاملة، رأس المال والسوق المستهدفة، الاستراتيجية التسويقية، ومختلف القرارات الخاصة بالعلاقات العامة مع السلطات العمومية والمجتمع بصورة عامة.
- تحمل المخاطر: سواء كانت هذه المخاطر من البيئة الداخلية أو البيئة الخارجية المحيطة بالمشروع، والتي يمكن أن تهدد الفرص المخطط لها منذ البداية، ومن ثم فالمقاول يسهر على استمرارية مشروعه في ظل تحمله لكل تلك التهديدات والمخاطر.
- الابتكار: والذي يمكن أن يتجسد في إطلاق منتج جديد، إدخال تكنولوجيات حديثة في الإنتاج، خلق أسواق جديدة، اكتشاف مصادر جديدة وأفضل من المواد والوسائل، أو حتى إنشاء مشاريع جديدة تحتكر السوق أو تقوم بكسر احتكار قائم، حسب شومبيتر.
- وظائف أخرى: لقد أسند للمقاول في مراحل لاحقة وظائف أخرى كتتنوع الإنتاج، توسيع المشروع وقدراته الإنتاجية، الحفاظ على العلاقات الجيدة مع موظفيه، العمل على معالجة المشاكل التي تواجه فريق العمل والتنسيق مع مختلف الأطراف الخارجية ذات المصلحة.
- وفي ظل تعدد وظائف المقاول، فإنه أصبح هناك تداخل بينه وبين صاحب المشروع الصغير، وكذا المسير، وعليه سنحاول أن نقوم بالتفريق بينهم:

¹ - S. Anil Kumar, "Small Business and Entrepreneurship", I.K International Publishing House Pvt.Ltd., New Delhi, 2008, pp 41-43.

1. الفرق بين المقاول (Entrepreneur) وصاحب المشروع الصغير (Small business owner): بالرغم من وجود تطابق بين مفهومي المقاولاتية وإدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة في بعض الحالات، إلا أن هناك فروقا جوهرية بينهما، يمكن تلخيصها في أربع عناصر وهي:¹ مقدار خلق الثروة، وسرعة بنائها، والمخاطرة، والإبداع؛ ومن ثم فالمقاول هو الشخص الذي يدرك وجود فرصة استثمارية، وينشئ المشروع المناسب لاستغلال هذه الفرصة باذلا مجهودا كبيرا ومتحملا للأخطار، ويكون نموه سريعا، بينما صاحب المشروع الصغير هو من يستثمر الموارد المتاحة لإقامة مشروع يحقق عائدا ماديا، ونموه يكون بطيئا؛² كما أنه ليس بالضرورة أن يكون المقاول هو مسير المشروع، وإن كان هذا غالبا في المشاريع الصغيرة، فالمالك هو الذي ينشئ المشروع ويديره لتحقيق مجموعة أهداف شخصية وموارد مالية، فيستهلك كل وقته لأنه يعتبر امتدادا لشخصيته.³

والجدول التالي يوضح أهم الاختلافات بين المقاول وصاحب المشروع الصغير:

الجدول رقم (04): الفرق بين المقاول وصاحب المشروع الصغير

نقاط الاختلاف	صاحب المشروع الصغير	المقاول
فكرة المشروع	عادية وفي الغالب مكررة	جديدة، ومبتكرة
القيمة المضافة	بسيطة	عالية جدا
المخاطرة	منخفضة، وقد تكون مرتفعة نسبيا مع بداية تنفيذ المشروع.	عالية جدا، بسبب المنافسة القوية، وإمكانية تقليد فكرة المشروع لاحقا.
الدخل المحقق	معقول ومستمر يرضي صاحبة، ويكون أفضل من الوظيفة	تحقيق ثروة مستمرة ودائمة
سرعة بناء الثروة	زمن طويل نسبيا، أين تبنى الثروة بشكل تراكمي على مدار عمر المشروع.	زمن قصير نسبيا، خلال فترة تتراوح في الغالب (من 05 إلى 10 سنوات)
الابتكار والإبداع	مشاريع عادية، نادرا ما يكون فيها إبداع وابتكار.	تتصف بالإبداع والابتكار بدرجة أعلى
تأثير الخدمات أو السلع على الزبائن	بسيط	كبير نسبيا
الميزة التنافسية	بسيطة	عالية جدا، بسبب الإبداع والابتكار
عدد الوظائف التي يخلقها	قليلة	كبيرة نسبيا
الأثر على الاقتصاد	ضئيل نسبيا	ضخم نسبيا
نظر المجتمع إليه	شخص عادي	شخص مبدع وملمهم (بطل)

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: عبد الغني صالحي، "دور تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تنمية روح المقاولاتية لدى الطلبة - دراسة حالة"، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريش، 2023، ص 39.

¹ - عبد الغني صالحي، مرجع سابق، ص 39.

² - فاطمة الصيفي، علياء محمود جراد، "ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة"، كلية التجارة، مجمع العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الإسكندرية، مصر، 2019، ص 22.

³ - هالة محمد حبيب عنبه، "المشروعات الصغيرة للشباب ما بعد عصر ريادة الأعمال"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط 01، القاهرة، مصر، 2017، ص 55.

2. الفرق بين المقاول (Entrepreneur) ومسير المشروع (Manager): المقاول هو الشخص الذي يمتلك رأس مال مشروعه الذي يديره بطريقته المستقلة، وأن هذا المشروع هو جزء من ممتلكاته أو تراثه خلافاً عن مدير أو مسير المشروع، الذي لا يعد سوى ممارس لوظيفة بأجر، ولا يتمتع بأي امتياز ملكية؛ كما أنه وحسب شوسي (Chaussé 1988) ، فالفرق الجوهرى بين المقاول والمسير، يكمن في طريقة "إدارة العلاقات الداخلية بالمؤسسة"؛¹ ويمكن تجسيد الفرق بين المقاول والمسير من خلال الجدول أدناه:

الجدول رقم (05): الفرق بين المقاول ومسير المشروع

نقاط الاختلاف	المقاول	مسير المشروع
الهدف من تسيير المشروع	يبدأ مغامرة من خلال إقامة مشروع جديد بهدف تحقيق الإشباع الشخصي.	إنجاز المهام الموكلة إليه في المؤسسة التي أساساً أنشأت من قبل شخص آخر.
العوائد والأرباح	يتلقى الأرباح مقابل تحمله للمخاطر، غير أن هذه الأرباح ليست فقط غير مؤكدة وغير نظامية أيضاً، كما يمكن أن تكون في مراحل سلبية	يتلقى راتباً مقابل تأديته لواجباته، وهو ثابت ومنتظم ولا يمكن أن يتذبذب أو يكون سلبى القيمة.
الابتكار	باعتباره مبدعاً، فهو عامل تغيير يقدم سلعا وخدمات لتلبية رغبات الزبائن المتغيرة باستمرار	ينفذ المدير الخطط التي يضعها المقاول، ليترجم بذلك أفكاره إلى واقع ملموس.
المخاطر	يتحمل كل المخاطر ويواجه حالة من عدم اليقين واللاأكادة في ما يخص نجاح مشروعه من عدمه.	باعتباره موظف فهو في هذا الإطار لا يتحمل أي مخاطر تعنى بالمؤسسة.
الوضعية القانونية	المالك للمؤسسة القائمة.	موظف في المؤسسة .

Source: K. Jayashree and al, "Entrepreneurship Development", New Age International (P) Limited, Publishers, New Delhi, 2003, PP 3-4.

المطلب الثاني: تصنيف المقاولين

لقد شكل تصنيف المقاولين، تياراً هاماً في الأدبيات المقاولاتية خلال سنوات السبعينيات، والثمانينيات من القرن الماضي، أما اليوم فقد تراجع الاهتمام بهذا النوع من مجالات البحث النظرية بعض الشيء؛ حيث أن عملية تصنيف المقاولين تسمح "بتحديد نظام القيم والنيات للشخص المعنى (أي المقاول) ، وفهم أفضل لأنماط اتخاذ قراراته، وتوجهاته الاستراتيجية، وكذلك عملية تطوير رؤيته"²؛

¹ - Daval. H, et Autres, Deschamps. B, Geindre. S, " Proposition d'une grille de lecture des typologies d'entrepreneurs ", Publié dans : Fontaine. J, Saporta. B, Verstraete. T, (Eds.), Actes du premier congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat, 1999, P 130.

² - Filion L. J, " Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendances ", Revue Internationale P.M.E, Vol. 10, 2, 1997, P 150.

سيتم التطرق في هذا المطلب لأهم التصنيفات التي عرفت الأدبيات المقاولاتية، من خلال الدراسات التي قام بها أهم الباحثين في هذا المجال، لاعتبارات تتعلق بميزاتهم الشخصية وسلوكياتهم، ومن ثم التطرق لتصنيفات أخرى عرفها المقاول لاعتبارات أخرى.

الفرع الأول: تصنيف المقاولين حسب ميزاتهم الشخصية وسلوكهم

إن عملية تصنيف المقاولين، تم بناؤها حسب معظم الباحثين على مرحلتين أساسيتين وهما:¹

- المرحلة الأولى: حيث يقوم الباحث بالكشف عن خصائص الأفراد المقاولين من حيث (المواقف، القيم، الاحتياجات، التاريخ، أسلوب الإدارة، ... إلخ).

- المرحلة الثانية: حيث يقوم الباحث ببناء تصنيفات مثالية للمقاولين، من خلال تجميع هذه الخصائص. حيث نجد أحد أهم رواد هذا المجال آرثر إتش كول (Arthur H. Cole)، كونه من الأوائل الذين اقترحوا تصنيفاً للمقاول، أين قام بالتعاون مع جوزيف ألفريد شومبيتر (J.A. Schumpeter)، بإنشاء أول مركز للمقاولاتية بجامعة هارفارد في أواخر الأربعينيات، أين اقترح كول أربعة أصناف من المقاولين: التجريبي (المعملي)؛ المطلع (الذي يملك المعلومة)؛ المتطور (الذي يسعى للتجديد والتطوير دائماً)؛ والرياضي (المعتمد على الرياضيات).²

ليقوم لاحقاً العديد من الباحثين باقتراح تصنيفات أخرى، والتي يمكن إيجاز أهمها وفق تسلسلها الزمني، مع تقديم شرح لكل صنف، من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (06): تصنيف المقاولين حسب ميزاتهم الشخصية وسلوكهم

المؤلف	تصنيف المقاول
Smith (1967)	الحرفي (Artisan): يمتلك القليل من التعليم والخبرة، خاصة في الجانب الإداري، غير أنه يمتلك مهارات تقنية عالية، العمل يشكل محور اهتماماته، يركز على الأنشطة ذات الابتكار المنخفض. يخشى المخاطرة، لا يبحث عن مستثمرين أو شركاء في مشروعه، لأنه يخشى فقدان السيطرة عليه، يتميز بسلوك أبوي. الانتمائي (Opportuniste): مستواه التعليمي أعلى، وخبرة أكبر خاصة في مجال الإدارة، عادة ما يكون أكبر سناً، ومشروعه يكون أكثر نضجاً، الذي ينمو بسرعة بفضل اتباع استراتيجيات مبتكرة. غالباً ما يكون مدفوع بالاعتبارات المالية، وفرصة بناء مشروع ناجح.
Laufer (1975)	المبتكر (Innovateur): يرغب في تعزيز النمو وقادر على التكيف مع متطلباته. المالك (Propriétaire): موجه نحو النمو ولكنه يرغب في الحفاظ على الاستقلال المالي لمؤسسته. الرافض للنمو (Refusant la croissance): ولكنه يسعى لتحقيق الكفاءة. الحرفي (Artisan)

¹ - Daval. H, et Autres, Deschamps. B, Geindre. S, "Proposition d'une grille de lecture des typologies d'entrepreneurs", Publié dans : Fontaine. J, Saporta. B, Verstraete. T, (Eds.), Actes du premier congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat, 1999, P 127.

² - Filion L. J, "Typologie d'entrepreneur - Est-ce vraiment utile", Publié dans: Verstraete. T, et coll, Histoire d'entreprendre- Les réalités de l'entrepreneuriat, Cahier de recherche n : 14, Éditions EMS, 2000, P 257.

المستكشف (Prospecteur): مبتكر أصيل، يشكل الإبداع محور اهتماماته. لا يهتم كثيرًا بمتابعة وتطوير مشروعه. المبتكر (Innovateur): مبدع، يبحث ويستغل الابتكارات، ولديه إرادة أكبر لتطويرها المقلد (Suiveur): متابع لأعمال غيره، لا يبتكر ولكنه يسعى لتحسين تلك الابتكارات وإدارة التكاليف: تكون استراتيجيته أكثر نجاحًا، كلما كانت الحماية على الابتكارات أقل. المتفاعل (Réacteur): يضيق العدد من الفرص، ولا يتكيف إلا بعد فوات الأوان وبشكل متقطع، يتميز سلوكه بالسلبية.	Miles et Snow (1978),
المروج (promoteur): لديه ثقة كبيرة بالنفس، وقدرة على الاستفادة من الفرص المتاحة في السوق، مستعد دائما للتفاعل مع أي تغيير، بل ويستفيد منه، وأحيانا يكون هو المتسبب فيه. الإداري (Administrateur): يخشى من أي تعديل في نظام العمل؛ يدير بشكل مثالي الأمور المتوقعة، لكن مهاراته الإدارية محدودة في مواجهة المفاجآت.	Stevenson et Gumpert (1985)
الحرفي (Artisan): يكون مدفوعًا بطبيعة العمل. المدفوع بسبب العائلة (Famille): يبحث عن رفاهية أسرته. الإداري (Managérial): يسعى للرفاهية، والبحث عن مكانته وسمعته الرفيعة (Prestige)، والتطوير الشخصي (Développement Personnel). المدفوع بالمخاطرة (Risque): يكون منجذبًا بشدة للمخاطر والتحديات.	Lafuente et Salas (1989)
المقاول – المسير (Entrepreneur – manager): يسعى جاهدا لتحقيق نمو سريع وكبير المقاول – المالك (Entrepreneur – propriétaire): على الرغم من رغبته في الحفاظ على استقلاليته، إلا أنه يبحث عن النمو لتلبية حاجته للسلطة والمكانة. رئيس مؤسسة مصغرة (Chef de petite entreprise): هو شخص سلطوي ولكنه يشجع العمل ضمن فريق، كما أنه لا يرغب في إدارة مؤسسات كبيرة الحجم الحرفي (Artisan): لديه رغبة في الحفاظ على استقلاليته وليس لديه اهتمام حقيقي بالنجاح، كما أنه يرفض النمو والتصرف كقائد.	Varlet (1996)
PIC (Pérennité, Indépendance, Croissance) (الديمومة، الاستقلال، النمو): يبحث، قبل كل شيء عن استقرار وديمومة مؤسسته، الاستقلال المالي مهم جدًا بالنسبة له، أما تحقيق النمو يأتي في المرتبة الأخيرة؛ وهو عادة ما يكون "متجنبًا للمخاطر"، هذا الصنف من المقاولين يتواجد في الغالب بالمؤسسات العائلية التي تورث أنشطتها من جيل إلى جيل. CAP (Croissance, Autonomie, Pérennité) (النمو، الاستقلالية، الديمومة): هدفه الأساسي هو تحقيق النمو، الاستقلال المالي لا يهمه، بل الاستقلال في اتخاذ القرار هو المهم بالنسبة إليه، أما استمرار وديمومة مؤسسته فتأتي بدرجة أقل، وهو عادة ما يكون "متحملاً للمخاطر".	Julien, Marchesnay (1996)
المنجز الشخصي (Personnal achieve): إنشاء المؤسسة بالنسبة له هي نتاج لتحقيق الذات. المسير الأصيل أو البحث (Manageur pur): هو المدير الحقيقي القادر على إدارة تطور مؤسسته. مولد الأفكار الخبير (Expert idea generators): مبتكر وذكى، ولكن حذر، قليل المخاطرة البائع الممتاز (Super vendeur): يملك شبكة علاقات جيدة، يركز على عملية البيع، وهو قريب من موظفيه وعملائه.	Miner (1997)
المعزول (Isolé): يتميز بسلوك الشك، منطق هو الحفاظ على البقاء، وهو "يتجنب المخاطر".	Marchesnay

(1998)	الرحالة (Nomade): يبحث عن السلطة، لديه ثقة في أساليب العمل التي يتبناها، منطقته الإدارة بكفاءة وفعالية، وهو "يستيق المخاطر". البارز (Notable): يتبع التقاليد، لديه حاجة قوية للتواصل الاجتماعي، قريب من الصنف "PIC"، وهو "بدير المخاطر". المبادر (Entrepreneur): شخص غير تقليدي في مجال الأعمال، يتبع أسلوب إدارة تشاركي، يسعى لإرضاء شركائه ومعاونيه، يملك شبكة علاقات متخصصة، وهو "يتحمل المخاطر".

Source : Daval. H, et Autres, Deschamps. B, Geindre. S, "Proposition d'une grille de lecture des typologies d'entrepreneurs", Publié dans : Fontaine. J, Saporta. B, Verstraete. T, (Eds.), Actes du premier congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat, 1999, PP128-133.

حيث أن أغلب هذه التصنيفات، تتماشى ومفهومين شائعين عند أغلب المقاولين، وهما المقاول المبدع أو المبتكر، والمقاول المقلد الذي يسعى دائما لتقليد نجاحات الآخرين، دون بذل أي مجهود إبداعي، يميزه عن الآخرين.

الفرع الثاني: تصنيف المقاولين حسب معايير أخرى

إضافة إلى الأصناف السابقة للمقاولين، يمكن إضافة تصنيفات أخرى، حسب معايير مختلفة تتطلبها عملية البحث في مجال المقاولاتية: كالجنس، قطاع النشاط، المنطقة الجغرافية، القدرات الإنتاجية، وغيرها من المعايير، والتي يمكن إيجازها وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (07): تصنيف المقاولين حسب معايير أخرى

المعيار	تصنيف المقاول
المنطقة الجغرافية	الحضري (Urbain): الذي يكون موقع مشروعه في المناطق الحضرية كالمدينة، وهو في الغالب، يمارس الأنشطة التجارية، الصناعية، والخدماتية. الريفي (Rural): الذي يكون موقع مشروعه في المناطق الريفية كالقرى، وهو في الغالب، يمارس الأنشطة الفلاحية، كالزراعة، تربية الحيوانات الأليفة، وغيرها من الأنشطة ذات صلة؛
الجنس	الرجل (Homme): بسبب طبيعته الفيزيولوجية، والنفسية (كحب السلطة، وتقدير الذات، والاستقلالية المالية)، وحتى نمط التنشئة الأسرية والتعليم، وغيرها من العوامل المجتمعية الأخرى، فهو أكثر استعدادا لدخول غمار المقاولاتية، وتحمل المخاطر والمشاكل المصاحبة لها. المرأة (Femme): عكس الرجل فهي أقل اندفاعا لولوج المقاولاتية، بسبب نفس العوامل التي تعتبر محفزات للرجل كالتنشئة الأسرية، نمط التعليم ورؤية المجتمع، وحتى الاستعدادات النفسية التي تجعل من المرأة تفضل الأمان المالي داخل الوظيفة، على حساب الاستقلالية المالية التي توفرها الأنشطة المقاولاتية؛ حيث أنها تكون عموما مدفوعة نحو المقاولاتية بسبب ظروفها الاجتماعية كالطلاق، وفاة الزوج، وتربية الأولاد، وفي الغالب وعكس الرجل، تميل المرأة للأنشطة الحرفية، وإنشاء المؤسسات الصغيرة الحجم.
طبيعة الملكية	الخاص (Privé): المقاول هو من يملك مؤسسته أو مشروعه الاستثماري، هدفه تعظيم الربح، لا يجازف بالدخول في قطاعات اقتصادية العائد المالي فيها ليس مغري. العام (Public): الدولة هي من تملك المؤسسة، أين تبادر الحكومة لدعم قطاعاتها بإنشاء مؤسسات،

ومنافسة المقاولين الخواص، وأحياناً مشاركتهم في إقامة مشاريع استثمارية، وهذا النوع من المؤسسات يتواجد في النظامين الاشتراكي والرأسمالي على حد سواء.	
التاجر (Commerçant): يتولى نشاطات الشراء و البيع، وتلك التي تدخل في قنوات التوزيع (تاجر التجزئة، تاجر الجملة أو الموزع)، وهو لا يهتم بالنشاطات التحويلية. الصناعي (Industriel): يتعهد بإقامة النشاطات التحويلية، كتحويل المواد الخام إلى سلع تامة الصنع، أو نصف مصنعة لتدخل في صناعة منتجات أخرى؛ المزارع / الفلاح (Paysan/ Agriculteur): يتعهد بإقامة النشاطات الفلاحية، كزراعة أو تسويق المنتجات الفلاحية، وغيرها من الأنشطة ذات صلة؛ الخدماتي (Prestataire de services): وهو من يقوم بالنشاطات الخدماتية، مثل السياحة والأسفار، الفنادق، الخدمات الاستشارية، المحاسبة وغيرها من الأنشطة. الحرفي (Artisan): وهو من يمارس الأنشطة الحرفية، والتي تكون يدوية في الغالب، وتعتمد على المهارات الفنية لصاحبها.	قطاع النشاط
البحت / الأصيل (Le Pur): يسعى من أجل تحقيق رضاه الشخصي، والحصول على عوائد اقتصادية؛ التلقائي (Le Spontané): وهو المقاول العفوي، الذي يؤسس مشروعه انطلاقاً من موهبته الطبيعية، مهاراته، والثقة الكبيرة بنفسه على تحقيق أهدافه المسطرة؛ المُستَمَال / المُنجَذِب (L'Attiré): هو المقاول الذي ينشأ مشروعه، بدافع الاستفادة من بعض الامتيازات، والمساعدات التي تقدمها بعض الدول، مثل الدعم المالي، وغير المالي، وبعض الامتيازات الضريبية والشبه ضريبية. المُحفَظ (Le motivé): هو المقاول الذي أنشأ مشروعه، بناءً على التحفيز الذي تلقاه أثناء قيامه بدورات تكوينية، أين تم تدريبه على كيفية وضع، وإنجاز أهدافه، تنمية ثقته بنفسه، تحسين وتطوير طرق وأساليب التواصل والنجاح في عالم الأعمال.	طبيعة التحفيز
الصغير (Petit entrepreneur): يستثمر في المشاريع صغيرة الحجم، كونه لا يمتلك المهارات اللازمة، والموارد الضرورية، للمبادرة في مشاريع كبيرة الحجم، وإدخال تغييرات تكنولوجية حديثة وثرية؛ كما يجب التفرقة بين هذا التصنيف للمقاولين، والتصنيف الذي يعتمد على السن (ممارسة الأنشطة المقاولاتية عند الأطفال)، كما هو الحال في كندا، والولايات المتحدة الأمريكية، وبعض الدول الأوروبية، التي وضعت برامج تعليمية، ودورات تدريبية للأطفال، من أجل تشجيعهم على ولوج عالم الأعمال. الكبير (Grand entrepreneur): يستثمر في المشاريع كبيرة الحجم، هذا النوع يتواجد في الغالب بالبلدان المتقدمة، وهو يبادر مالياً، وبكل ما هو ضروري لإدخال تغييرات تقنية وفنية جديدة، مما يسمح لتلك الدول بأن تكون قادرة على دعم وتطوير مستويات عالية من التقدم التكنولوجي والتقني.	قدرات الإنتاج
التقني (Le Technicien): يتميز بالمعرفة والخبرة التقنية العالية، مما يمكنه من تطوير منتجات جديدة أو معدلة، كما هو الحال في إنتاج السيارات، وغيرها من المنتجات ذات التقنية العالية؛ غير التقني (Le Non-technicien): يهتم بنوع آخر من الأعمال، كالتوزيع والنقل، الأعمال الحرفية، وغيرها من الأنشطة التي لا تتطلب مهارات ومعارف تقنية عالية.	الأساليب التقنية المستخدمة

Source: S. Anil Kumar, "Small Business and Entrepreneurship", I.K International Publishing House Pvt. Ltd., New Delhi, 2008, pp 43- 47.

المبحث الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية

أصبح مصطلح المقاولاتية في العصر الحالي من أهم المجالات الخصبة للدراسة، إذ تناوله الباحثون من عدة جوانب، نتيجة استخدام هذا المصطلح في عدة مجالات وتخصصات، ولهذا لا يمكن حصر مفهوم واحد متفق عليه بين الباحثين، حيث أن هذه الظاهرة متغيرة ومعقدة، مما أدى إلى انقسام الباحثين في تفسيرهم للسلوك المقاولاتي؛ وقد نتج عنه خلط كبير في المصطلحات المتداولة والتي لها علاقة بالمقاولاتية، لذلك سيتم في هذا المبحث عرض ومناقشة أبرز ما تضمنته دلالات هذا المصطلح، وذلك منذ بداية ظهوره وارتباطه بمفهوم المقاول، مع تحديد أهم الأشكال والانواع المعروفة للمقاولاتية، ومن ثم تبين أهم الصور التي تفسر الظاهرة المقاولاتية، وعلاقتها بالبطالة.

المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية

يرتكز مفهوم المقاولاتية على إنشاء الأفكار، والمشاريع القادرة على الاستمرار والتطور، وهذا ما جعلها تدخل في صلب النظريات الاقتصادية، التي اعتبرت غياب المقاولين المبتكرين الذين يستغلون الفرص الاستثمارية، كأحد أهم أسباب التخلف وتباطؤ النمو الاقتصادي¹ وللإحاطة بمفهوم المقاولاتية يجب إعطاء تعريف لها، وهو ما سيتم التطرق إليه في هذا المطلب.

الفرع الأول: تعريف المقاولاتية

إن الحديث عن تعريف مصطلح المقاولاتية، يتضمن جانباً لغوياً، وآخر اصطلاحياً.

1. **التعريف اللغوي :** إن الاستعمال الأول للمصطلح كان في اللغة الفرنسية، فحسب القاموس العالمي لصاحبه (Antoine Furetière 1690)، المقاولاتية (L'entrepreneuriat) هي النشاط الذي يقوم به المقاول (L'entrepreneur)، باعتباره الشخص الذي يتعهد بالقيام بشيء ما، وهو مشتق من الفعل تعهد (Entreprendre)²؛ أما ديوان اللغة الفرنسية في كيبك بكندا، فيعرف المقاولاتية على أنها "وظيفة الشخص الذي يعنى ويدير الموارد البشرية والمادية، لإنشاء وتطوير وتأسيس المؤسسات"³.

استعملت الأدبيات العربية عند ترجمة المقاولاتية عدة مصطلحات، كالمبادأة، وإنشاء المؤسسة، العمل الحر؛ والملاحظ أنه في بحوث دول الشرق الأوسط يستخدم مصطلح "ريادة الأعمال" بكثرة، بعدما اتفق عدد من المراكز والجمعيات والمنظمات، في المؤتمر الدولي الأول لريادة الأعمال سنة 2009 في مدينة الرياض بالسعودية، على توحيد ترجمة الكلمة الإنجليزية (Entrepreneurship) إلى "ريادة الأعمال"⁴؛ بينما تستخدم

¹ - عامر خربوطي، "ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة"، الجامعة السورية الافتراضية، سوريا، 2018، ص 06.

² - عبد الغني صالحي، مرجع سابق، ص 20.

³ - Lassaâd Mezghani, et autres, "Culture Entrepreneuriale", Support pédagogique à l'usage des formateurs et des étudiants de l'Enseignement Supérieur, Version 1.2, Université de Sfax, Tunisie, 2008, P07.

⁴ - أحمد بن عبد الرحمن الشميمري، وفاء بنت ناصر المبيريك، مرجع سابق، ص 13.

دول المغرب العربي غالباً مصطلح "المقاولاتية"، الذي تم نحتة من كلمة (المقاولات) وهي الغاية من العملية المقاولاتية، كما هو الحال في الجزائر، ومصطلح "المقاولية" في المغرب الأقصى، نحتاً من كلمة (المقاول)، الذي هو الفاعل في العملية المقاولاتية؛ بالنسبة للمعنى اللغوي للمقاولاتية، فحسب ما تم الاطلاع عليه في دراستنا، لا يوجد قاموس في اللغة العربية تناول هذا المصطلح، ما عدا مصطلح "مُقَاوَلَةٌ"، من مصدر قَاوَلَ، وتعني "اتَّفَقَ بين طرفين، يتعهَّد أحدهما بأن يقوم للآخر بعمل مُعَيَّن بأجر محدود في مُدَّة معيَّنة، كمُقَاوَلَة البناء"¹؛ عكس مصطلح الريادة؛ الذي يعني في اللغة العربية، حسب معجم المعاني، القيادة والرئاسة، وتعني كمصطلح لغوي "الميزة التي تكتسبها شركة لكونها رائدة صناعة ما، أو في طليعة من يعرض منتجاً جديداً أو خدمة حديثة"،² أي أن الريادة تعني السبق إلى فعل شيء ما.

2. التعريف الاصطلاحي : إن تعدد الدراسات، والنظريات، والمداخل التي تطرقت لمفهوم المقاولاتية والمقاول، جعل من الصعب إعطاء تعريف موحد للمقاولاتية، مما جعل (Bull و Willard) يصنفان تعاريف المقاولاتية إلى خمس مجموعات:³

- المجموعة الأولى: تركز على تعريف المقاولاتية من خلال المقاول، كونه ذلك الشخص الذي لديه خبرات مهنية، ومهارات تواصل، يتوقع من خلالها مكاسب شخصية في وجود بيئة داعمة له، ويقبل التحدي والمخاطرة، ولديه إمكانيات للتوقع، وقدرات للتعامل مع الواقع.
- المجموعة الثانية: تركز على السمات السيكولوجية للشخص المقاول، وأنها هي التي تحدد الفرصة التي يمكن أن توجد مشروعاً جديداً، وتمنح المقاول القدرة الذاتية على استغلالها والعمل عليها.
- المجموعة الثالثة: تهتم بتفسير المشاريع الجديدة الموجودة على أرض الواقع، من خلال الاستراتيجيات التي أدت إلى نجاحها.

- المجموعة الرابعة: تهتم بكيفية تأسيس المشاريع الجديدة.

- المجموعة الخامسة: تشتغل باختبار تأثير العوامل البيئية على الأنشطة المقاولاتية.

من خلال هذا التصنيف يتضح ارتباط مفهوم المقاولاتية بالمقاول، حيث يمكن تعريف كل منهما بالآخر، كما أن هناك مجموعة من الباحثين، الذين اختصروا فكرة المقاولاتية في إنشاء المؤسسة، في حين يركز آخرون على الجوانب المختلفة المتعلقة بإنشاء المؤسسة وكذا تطورها؛ وفيما يلي أهم التعاريف التي عالجتها الأدبيات القديمة لمفهوم المقاولاتية، حسب تسلسلها الزمني:

¹ - قاموس عرب ديكيت الإلكتروني، "معنى المقاول"، عربي-عربي، شوهيد يوم: 2021/11/12، على الرابط: <https://www.arabdict.com/ar/>

² - قاموس المعاني الإلكتروني، "معنى الريادة"، عربي-عربي، شوهيد يوم: 2021/10/15، على الرابط: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/>

ar/

³ - محمد علام اعتماد، دينا مفيد على حسن علام، "ريادة الأعمال والمشروعات الصناعية الصغيرة في الريف - دراسة حالة لقرية مصرية"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 2019، ص 36.

الجدول رقم (08): تطور تعريف المقاولاتية

المؤلف	تعريف المقاولاتية
Serre (1600)	القدرة على تعبئة وإدارة الموارد البشرية والمادية، لإنشاء وتطوير مؤسسة.
Cantillon (1734)	قدرة الفرد على المخاطرة لإنشاء عمل خاص به، أي القدرة على أن يأخذ على عاتقه تحمل المخاطر في بيئة غير مؤكدة.
Turgot (1769)	هي مزيج من المخاطرة والإبداع و / أو الابتكار والتسيير السليم، في مؤسسة جديدة أو قائمة.
Smith (1776)	قدرة الفرد على تحمل المسؤولية وتحمل المخاطر، وبالتالي ضمان تنفيذ المشاريع، مع القدرة على إنتاج السلع وخلق القيمة، التي بدورها تؤثر على المقاول.
Say (1803)	القدرة على إنشاء منظمة وإدارتها بطريقة تولد أرباحاً أو تجعلها تنمو وتزيد
Knight (1921)	القدرة على إدارة عدم اليقين الذي لا يمكن توقعه، وحساب المخاطر التي ستواجهه.
Schumpeter (1934)	القدرة على إدخال الابتكارات في (المنتجات / الأساليب الإنتاجية ... إلخ) والتسبب أو الاستفادة من حالة عدم التوازن في السوق، من أجل خلق قيمة مضافة.
Kirzner (1973)	يتضمن القدرة على اكتشاف الفرص واستغلالها، من خلال اكتشاف العيوب في نظام العمل، لاستعادة التوازن.

Source : Verstraete T, " Histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat ", Editions EMS, 2000, Caen, p 25

إن هذه التعاريف كانت بمثابة حجر الأساس، الذي انطلقت منه لاحقاً مجموعة أخرى، في محاولة لتقريب مفهوم المقاولاتية حسب تخصص ومجال بحث كل منهم؛ فالمقاولاتية في القرن الحادي والعشرين هي: "ظاهرة مجتمعية، تستثمر في المؤسسات، وطرق الابتكار، وتحويل الاقتصاد، وخلق مجتمع أكثر شمولاً"¹. وفيما يلي بعض من تلك التعاريف التي تناولت هذا المصطلح:

- أ. حسب تعريف (Beranger) وآخرون، يعرفون المقاولاتية المرتكزة على إنشاء وتنمية أنشطة، على أنها كالعديد من التخصصات التي تكون نشاطاً مهنيًا معرّفًا بوضوح كالطب الكيمياء، فيمكن أن تعرف بطريقتين:²
- على أساس أنها نشاط: أو مجموعة من الأنشطة والسيرورات التي تدمج إنشاء وتنمية مؤسسة، أو بشكل أشمل إنشاء نشاط.
- على أساس أنها تخصص جامعي: أي علم يوضح المحيط وسيرورة خلق ثروة وتكوين اجتماعي من خلال مجابهة خطر بشكل فردي.

¹ - Sergio Arzeni, "LE GRAND LIVRE DE L'ENTREPRENEURIAT : conclusion, ouverture internationale et libres propos ", sous la direction de Catherine Léger-Jarniou, Dunod, Paris, 2013, P 382.

² - محمد أمين علون، وسيلة السبقي، "المقاولاتية، بين الفكرة وعوامل النجاح"، مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية، المجلد 02، العدد 01، ماي 2019، ص 04.

ب. حسب تعريف (Gartner)، فقد عرفها على أنها: "إنشاء منظمات، وهي العملية التي من خلالها تأتي منظمات جديدة إلى حيز الوجود"؛ كما عرفها (P. Drucker) أيضا على أنها: "ذلك العمل الذي ينطوي على الإبداع والابتكار ومنح الموارد المتوفرة إمكانات إنتاجية جديدة"؛ أما (Venkataraman) فيعرفها على أنها: "عملية تعنى بالكيفية، وعلى يد من، وبأي فرص تمت التضحية لإيجاد، واكتشاف، وإنشاء مستقبل جديد".¹

ج. حسب تعريف (Alain Fayolle): هي "حالة خاصة، يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية، لها خصائص تتصف بعدم التأكد أي تواجد الخطر، والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تتسم بتقبل التغيير والأخطار المشتركة، مع الأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي"؛ وهذه الحالات يمكن أن ترتبط بـ:²

- إنشاء مؤسسة أو نشاط من طرف أفراد مستقلين أو مؤسسات؛

- استعادة نشاط أو مؤسسة من طرف أفراد مستقلين أو مؤسسات؛

- تطوير وإدارة بعض المشاريع الخطرة في المؤسسات؛

- القيام بتسيير بعض الوظائف أو المسؤوليات داخل المؤسسات.

د. حسب تعريف البروفيسور (Howard Stevenson) من جامعة Harvard: هي "مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعتها وتجسيدها".³

هـ. حسب تعريف (Robert Hasrich): المقاولاتية هي "عملية تكوين شيء ما مختلف ذي قيمة عن طريق تكريس الوقت والجهد الضروريين، بافتراض مخاطر مالية وسيكولوجية واجتماعية مصاحبة، لجني عوائد مالية ناتجة، إضافة إلى الرضا الفردي".⁴

و. من وجهة نظر الاتحاد الأوروبي (U.E): المقاولاتية هي "الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط، عن طريق مزج المخاطر والابتكار والتفاعلية في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة"،⁵ حيث يشير هذا التعريف إلى أن المقاولاتية لا تؤدي بالضرورة إلى إنشاء مؤسسة أو نشاط جديد، بل تكون ضمن مؤسسة موجودة مسبقا، أو تطوير نشاط قائم.

¹ - سيف الدين علي مهدي، "متطلبات وتحديات ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية"، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، السعودية، 2014، ص 109.

² - Alain Fayolle, "Le métier de créateur d'entreprise", Edition d'organisation, Paris, 2005, P 16.

³ - Messegheem, Karim, Olivier Torrès, "Les Grands Auteurs en Entrepreneuriat et PME: XXIII. Howard Stevenson – Du management entrepreneurial à l'éthique entrepreneuriale", EMS Editions, 2015, P 454.

⁴ - لخضر بن أحمد، عبد الباقي ميساوي، "أثر تطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تحقيق ريادة منظمات الأعمال الحديثة"، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 03، العدد 02، 2017، ص 76.

⁵ - عبد القادر هاملي، ومصطفى حوحو، "إشكالية التعليم المقاولاتي ودوره في خلق النية المقاولاتية دراسة ميدانية على عينة من الشباب الجامعي"، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 05، العدد 01، 2019، ص 632.

ز. كما عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) على أنها: "النشاط الديناميكي الذي يسعى لخلق قيمة من خلال إنشاء أو توسيع نشاط اقتصادي وعن طريق تحديد واستغلال منتجات جديدة، طرق جديدة أو أسواق جديدة"¹، مركزة بذلك على القيمة التي يخلقها النشاط المقاولاتي.

ح. وقد عرفها أيوب مسيخ: على أنها: "عملية إنشاء شيء جديد - منظمة جديدة، أو تطوير منظمة قائمة- من خلال تخصيص الموارد المالية، والبشرية، والوقت اللازم، إضافة إلى الأخذ بالمبادرة والعمل الحر والرغبة في تحقيق الذات والإبداع والابتكار والميل والاستعداد للمخاطر، بهدف خلق قيمة مضافة، من خلال المنتجات والخدمات المطروحة، والحصول على العوائد الناجمة عن المخاطرة في رؤوس الأموال المستثمرة، وذلك كله في بيئة مضطربة ومعقدة يسودها الغموض ويكتنفها حالات عدم التأكد".²

من خلال التعاريف السابقة يمكن صياغة التعريف التالي للمقاولاتية: المقاولاتية هي أسلوب حياة، يلتزم بموجبه فرد أو مجموعة من الافراد، منظمة أو مجموعة من المنظمات، بإيجاد افكار وتحويلها إلى فرص أعمال مبدعة ومبتكرة، في ظل المخاطرة وعدم اليقين، من خلال تجميع عناصر الإنتاج اللازمة لخلق قيمة مضافة، بهدف تحقيق عوائد مالية أو رضا شخصي.

الفرع الثاني: نشأة المقاولاتية

من خلال هذا الفرع سنتناول نشأة المقاولاتية، وتطور مجالات البحث فيها حسب ثلاثة اتجاهات فكرية، بداية بسيطرة الاتجاه الوظيفي الذي يدرس المقاولاتية من الجانب الاقتصادي خلال الستينيات من القرن الماضي، ثم اتجاه خصائص الأفراد وصفاتهم الشخصية وتأثيرها على المقاولاتية من خلال علم الاجتماع والنفس، ومن بعد ذلك الاتجاه الجديد الذي يتزعمه أصحاب إدارة الأعمال مع بداية التسعينيات، والذي اهتم بدراسة سير العملية ككل.

1. المقاولاتية حسب اتجاه علم الاقتصاد (المقاربة الوظيفية للاقتصاديين): يعود الأصل التاريخي لمفهوم المقاولاتية إلى العلوم الاقتصادية، حيث تضمن هذا الاتجاه محاولات عديدة لتعريف المقاول انطلاقاً من وظائفه الاقتصادية، مما أدى إلى تطور مفهوم المقاول عبر الزمن تماشياً مع التحولات التي عرفها النظام الاقتصادي العالمي، حيث استعملت كلمة المقاول لأول مرة سنة 1616 من طرف (Montchrétien) وكانت تعني الشخص الذي يوقع عقداً مع السلطات العمومية من أجل ضمان انجاز عمل ما، أو مجموعة أعمال مختلفة،³ وبناء على ذلك كانت توكل إليه مهام تشييد المباني العمومية، انجاز الطرق، ضمان تزويد الجيش بالطعام،

¹ - عبد القادر هامي، ومصطفى حوجو، مرجع سابق، ص 633.

² - أيوب مسيخ، "دور الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (المقاولين) في ولاية سكيكدة"، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة مؤسسات، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2016-2017، ص 32

³ - Sophie Boutillier et Dimitri Uzunidis, "La légende de l'entrepreneur", Edition la découverte & Syros, Paris, 1999, p 23.

إضافة إلى غيرها من المهام؛ ثم بدأ مصطلح المقاول يتوسع ليصبح أكثر شمولاً في القرن الثامن عشر ليعني "الشخص الذي يباشر في عمل ما، أو بكل بساطة هو "شخص نشيط يقوم بإنجاز العديد من الأعمال".¹

وبالرغم من أن استعمال هذا المصطلح من قبل إلا أن الفضل في إدخاله إلى النظرية الاقتصادية يعود إلى الاقتصادي ريتشارد كونتيون (Richard Cantillon, 1734-1680) الذي ميز بين ثلاث طبقات من الأعوان الاقتصاديين، ملاك الأراضي (landowners)، المقاولون أو المتعهدون (undertakers)، والأجراء الممثلين للطبقة الدنيا (hirelings)، فحسبه المقاولون هم الفاعلون الحقيقيون في العملية الاقتصادية، كونهم يتحملون المخاطر المترتبة عن حالة عدم اليقين أو ما يطلق عليها باللاأكادة (Uncertainty)، فالمقاول بالنسبة له وبغض النظر عن نشاطه هو: "الشخص الذي يشتري أو يستأجر بسعر أكيد لبيع أو ينتج بسعر غير أكيد"²؛ ومن ثم فالمقاولاتية في نظره هي "مسألة حكمة، بصيرة، واستعداد لمواجهة حالة من اللاأكادة".³

ليأتي بعده فرونسوا كيسناي (Frencois Quesnay, 1774-1694) الذي شارك كونتيون رؤيته الاقتصادية، من خلال تسليط الضوء على أهمية رأس المال، الذي مصدره ملاك الأراضي في تحقيق النمو الاقتصادي، وصور المقاول الممثل للطبقة المنتجة كمالك مستقل لعمل حر؛⁴ في حين جاء تلميذه نيكولاس بودو (Nicolas Baudeau, 1792-1730) بفكرة المقاول المبدع، كصفة أساسية تساعد المقاول على التقليل من نفقاته وزيادة أرباحه، من خلال التركيز على طاقة الفرد، المعرفة المكتسبة والامكانيات، باعتبارها الصفات التي تمكن المقاول من تجنب جزء من الخطر الذي قد يواجهه في حالة اللاأكادة.⁵

أما بالنسبة إلى جين باينيست ساي (Jean-Baptiste Say, 1832 -1767)، فما يميز المقاول وخاصة الصناعي، هو قدرته على تطبيق العلم والمعرفة، حيث فرق بين كل من العالم الذي يدرس قوانين الطبيعة ويقوم بإجراء البحوث، المقاول، والعامل الذي يعمل لحسابهما؛ فالمقاول يقوم باستغلال المعارف التي يمتلكها العالم من أجل إنتاج سلع ذات منفعة، ويعتمد في ذلك على العامل الذي تتمثل مهمته في انجاز العمل، كما أن المقاول الذي يمكن أن يكون فلاحاً، حرفياً أو تاجر، يلعب دور الوسيط بين من يقدمون مختلف عوامل الإنتاج (من ملاك الأراضي وعمال وأصحاب رؤوس الأموال)، وبين المستهلك؛⁶ ومن ثم كان يرى المقاول على أنه مجرد منظم، كونه يقوم بالتنسيق بين عوامل الإنتاج من أجل الوصول إلى تحقيق أقصى منفعة ممكنة، رغم ما

¹ - Sophie Boutillier et Dimitri Uzunidis, Op.cit., p 18.

² - Brahim Allali, **Vers une théorie de l'entrepreneuriat**, cahier de recherche L'ISCAE, n 17, Maroc, 2007, p3.

³ - نجا شادلي، "قراءات تاريخية لتطور الفكر المقاولاتي"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 11، العدد 01، الجزائر، 2018، ص 289.

⁴ - Thomas Grebel, "Entrepreneurship: A new perspective", Routledge, London, 2004, p5

⁵ - Ibid, P6.

⁶ - محمد علي الجودي، مرجع سابق، ص5.

يصاحب الأنشطة الصناعية، وحتى التي يتم تسييرها بشكل جيد، بعض الأخطار التي تجعلها عرضة للفشل؛¹ إضافة إلى تمتع المقاول بخاصية مهمة أخرى وهي قدرته الكبيرة على الحكم حيث يقوم بتقييم الاحتياجات والوسائل الضرورية لإشباعها، ويوازن بين الهدف والوسائل التي يمتلكها.²

يتفق كل من (Say) و(Cantillon) أنه لا يشترط أن يكون المقاول شخصا ثريا، إذ يمكنه اللجوء إلى الاقتراض من الآخرين، وبذلك يفرق بين الرأسمالي الذي تتمثل مهمته في إقراض الأموال مقابل الحصول على مبلغ معين يعرف بالفائدة، وبين المقاول الذي يتحمل المخاطر التي يمكن أن تعرقل نجاح نشاطه الذي أسسه بأمواله الخاصة، أو باللجوء إلى الاقتراض من ملاك رؤوس الأموال.³

رغم أن المدرسة الكلاسيكية أهملت بشكل عام موضوع المقاول ولم تسعى إلى تطوير نظرية مستقلة خاصة بالمقاولاتية؛⁴ إلا أن آدم سميث (Adam Smith, 1790-1723) هو أول من أرسى قواعد الاقتصاد الحر والمبادرات الفردية على أساس مبدأ "دعه يعمل دعه يمر"؛ إلا أن ما يميز تلك الفترة التي تزامنت والثورة الصناعية وظهور المؤسسات الكبيرة، هي أعمال ألفريد مارشال (Alfred Marshal, 1924 - 1942)، الذي وصف المقاول على أنه المنسق، المراقب، والمتحمل للأكادة؛⁵ ومن ثم فقد اعتبره مجرد مسير من خلال تركيزه على قدراته في تسيير، وتنظيم عمل عدد كبير من الأشخاص؛ في حين يعتبر جيرمي بنتام (Jeremy Bentham, 1832-1748) الكاتب الوحيد الذي ركز أكثر من معاصرة الكلاسيك على المقاول، وأطلق عليه اسم المشاريع (Projector)، واعتبره شخص مبدع يسند له الدور الفعال في العملية الاقتصادية، وهي الرؤية التي تم تبنيها في وقت لاحق.⁶

وبالرغم من مختلف هذه الدراسات، لم يصبح المقاول عنصرا محوريا في التطور الاقتصادي، إلا مع ظهور الأبحاث التي قام بها ما يعرف بأب المقاولاتية جوزيف شومبيتر (Joseph Schumpeter, 1950-1883)، كونه أول من تفتن لأهمية عامل التغيير، وذلك عن طريق الاستعمال المختلف للموارد والامكانيات المتاحة للمؤسسة، وضرورة العمل على اكتشاف واستغلال الفرص الجديدة، وإدخال تنظيمات جديدة، حيث تتمثل وظيفة المقاول في "البحث عن التغيير والتصرف بما يوافقه واستغلاله كأنه فرصة".⁷

¹ - Azzedine Tounés, "L'intention entrepreneuriale, thèse doctorat, faculté de droit, des SC économiques et de gestion", université de Rouen, France, 2003, p 71.

² - Sophie Boutillier et Dimitri Uzunidis, Op.cit., p 26.

³ - محمد علي الجودي، مرجع سابق، ص5.

⁴ - نجاة شادلي، "قراءات تاريخية لتطور الفكر المقاولاتي"، مرجع سابق، ص 291.

⁵ - المرجع نفسه، ص 291.

⁶ - Thoman Grebel, op-cite, p9.

⁷ - Robert Wtterwulge, "La PME une entreprise humaine", De Boeck Université, Paris, 1998, p 41.

فالمقاول حسب (Schumpeter)، وقبل كل شيء شخص مبدع يقوم باستخدام الموارد المتاحة بطريقة مختلفة، كما يعتمد على الاختراعات والتقنيات المبتكرة من أجل الوصول لتوليفات إنتاجية جديدة تتمثل في صنع منتج جديد، استعمال طريقة إنتاج جديدة، اكتشاف قنوات توزيع جديدة، اكتشاف مصادر جديدة للمواد الأولية أو المواد النصف المصنعة، أو إنشاء تنظيمات جديدة.¹

وكون المقاول شخص مبدع، فهو يتحمل الأخطار المترتبة عن عملية البحث عن تنظيمات جديدة لعوامل الإنتاج، ولكنه لا يتحمل هو بنفسه الخطر الذي يمكن أن يلحق بمؤسسته إنما سوق رؤوس الأموال هي التي تسمح له بإيجاد ممولين يتحملون الأخطار بدلا عنه، كما أن الدافع الأول الذي يحركه لا يكمن في البحث عن الأرباح، وإنما هي الرغبة في النجاح من خلال تحقيق تنظيمات جديدة.²

أما الباحث إسرائيل كيرزнер (Israel Kirzner, 1930)، فهو يعاكس (Schumpeter) في رؤيته؛ فبالإضافة لكون المقاول شخص حساس للفرص، فمهمته الأساسية لا تتمثل في إحداث التغيير، بل إعادة التوازن واستغلال الفرص الناتجة عن اختلاله؛ فالخاصية الأساسية للمقاول هي إدراكه لوجود فرص مربحة بمعرفة الفرق الناتج بين أسعار المدخلات وأسعار المخرجات؛³ كما يفرق بين المقاولاتية والتسيير، فإذا كان المقاول ينتج عندما يقوم شخص باستغلال فرص ربح غير مستغلة، فالمسير يسعى للرفع من فعالية طرق الإنتاج إلى أقصى حد ممكن وذلك بتعظيم كمية المخرجات انطلاقا من مستوى معين من المدخلات.⁴

إن الاتجاه الوظيفي للاقتصاديين، وعلى الرغم من مساهمته الكبيرة في فهم ظاهرة المقاولاتية، وإعطائها الأسس النظرية والتاريخية لدراستها، غير أنه وإلى غاية السبعينيات من القرن الماضي لم يساهم بالشكل الكافي لفهم وتفسير الظاهرة المقاولاتية؛⁵ ونظرا لاتساع وتشعب مجال المقاولاتية التي ترتبط مع العديد من العوامل الأخرى المتنوعة، مما يبين جليا تجاوز نطاق هذه الظاهرة لمجال العلوم الاقتصادية، ليتعداه إلى مجالات أخرى من العلوم على غرار علم الاجتماع، علم النفس، وعلم التسيير.

2. المقاولاتية حسب اتجاه علم الاجتماع والنفس: تعود أولى الاسهامات الخاصة بالمقاولاتية إلى أعمال ماكس فيبر (Max Weber, 1920-1864)؛ في محاولة منه للإجابة عن السؤال المتعلق بماهية الظروف الاجتماعية والثقافية التي تشجع المقاولاتية، جاءت النظريات الثقافية والتي تندرج ضمن النظريات الاجتماعية،

¹ - Sophie Boutillier et Dimitri Uzunidis Op.cit., p 30.

² - صليحة حقيقي، "دور الإبداع والابتكار في تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الندوة الدولية حول المفاولة والإبداع في الدول النامية، المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر، 2007، ص 353.

³ - محمد علي الجودي، مرجع سابق، ص 7.

⁴ - Khaled Bouabdallah et Abdallah Zouache, "Entrepreneuriat et développement économique", les cahiers du CREAD, V 21, N 73, 2005, pp 16-17.

⁵ - Azzedine Tounés, Op.cit. P33.

والذي من خلال كتابه الذي أصدره سنة 1905 أراد أن يبين أن المقاولاتية هي خاصية مرتبطة بالمجتمع الغربي، حيث قام بالربط بين مبادئ المذهب البروتستانتي للديانة المسيحية ونشاط المقاول، أين توصل إلى نتيجة تتمثل في أن قيم المذهب البروتستانتي هي السبب في الازدهار الاقتصادي للمجتمع.¹

على الرغم من اهتمام العديد من علماء الاجتماع بالمقاولاتية، من أجل فهم صفات وشخصية المقاول وخصائصه، إلا أن هناك مساهمتين تستحقان الذكر، الأولى دراسة ديفيد ماكلياند (David McClelland) بعنوان مجتمع الإنجاز "The Achieving Society" (1962)، فقد اعتبر أن الخاصية الأساسية التي تميز سلوك المقاول هي الحاجة للإنجاز، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل النفسية، فإنه وفي أغلب الأحيان ما يجعل المقاولين ينطلقون هو الإرادة في الذهاب دائما إلى البعيد، الرغبة في الحرية في أداء العمل، وبدرجة أقل الرغبة في امتلاك السلطة؛² أما المساهمة الثانية فهي لمؤلف كتاب نظرية التغيير الاجتماعي (1962) "The theory of social change"، إيفريت هاجن (Everett Hagen)، الذي حاول تحليل نشأة الابتكار، والتكنولوجيا في كل من إنجلترا، اليابان، كولومبيا وبورما، من خلال طرح التساؤل لماذا يأتي المقاولون غالبا من بعض التجمعات الاجتماعية دون غيرها من التجمعات؟؛ فبينما ركز ماكلياند على الفرد، ركز هاجن على التجمعات الاجتماعية.³

لقد انتقل مجال دراسة المقاولاتية من علم النفس إلى علم الاجتماع والعلوم السلوكية (الأنثروبولوجيا)، ليتم في علم الاجتماع الربط بين المقاولاتية ومواضيع أخرى للدراسة، مثل ربطها بمجموعة الأقليات (Aldrich and Waldinger, 1990)، الثقافة (Lands, 1951 and Lipset, 1967)، والشبكات الاجتماعية (Granovette, 1973, 1985 and Burt, 1992)؛⁴ أما في الأنثروبولوجيا الاجتماعية، نجد أعمال كل من فردريك بارث (Fridrik Barth, 1967 – 1963) وكليفورد غيرتز (Clifford Geertz, 1963) التي تجسدت في دراسات مبكرة ركزت على التغيير الاجتماعي والتنمية الاقتصادية، وأيضا على التفاعل بين المقاولاتية المحلية والنمط الاجتماعي للفرد.⁵

لقد تعرض هذا الاتجاه إلى انتقادات كثيرة وذلك نهاية الثمانينات، كونه غير قادر على تقديم شرح شامل لظاهرة المقاولاتية، فمن الصعب شرح تصرف بهذا التعقيد بالاعتماد فقط على بعض الصفات النفسية أو الشخصية للمقاول.

¹ - Khaled Bouabdallah et Abdallah Zouache, Op.cit., p11.

² - Robert Papin, "Stratégie pour la création d'entreprise", 09^{ème} édition, Dunod, Paris, 2001, P 13.

³ - نجاة شادلي، "قراءات تاريخية لتطور الفكر المقاولاتي"، مرجع سابق، ص ص 295-296.

⁴ - المرجع نفسه، ص 296.

⁵ - Hans Landstrom, "Pioneers in entrepreneurship and small business research", Springer science + Business media, inc, Boston, 2005, p 46

3. المقاولاتية حسب اتجاه إدارة الأعمال: عرفت فترة الستينات والسبعينات من القرن الماضي تغيرات اقتصادية وسياسية كبيرة مست المجتمع، أين انتشرت فيها التكنولوجيات الحديثة، التي أحدثت تغيرات في الهيكل الصناعي، مما أثار أسئلة حول كفاءة أداء الشركات الكبيرة الحجم، الأمر الذي دفع العديد من المسؤولين والسياسيين بتبني مواقف ايجابية اتجاه المقاولاتية والمبادرات الصغيرة الحجم، لتصبح عبارة (الصغير جميل، Small is Beautiful) هي الرائجة والأكثر جاذبية، بالإضافة إلى أن المقاولاتية توطدت في المناهج الدراسية في كليات إدارة الأعمال الأمريكية، وبين الباحثين المختصين في الإدارة؛¹ خاصة بعد أعمال ديفيد بريتش (David Brich) سنة 1979 حول عملية خلق فرص العمل، والتي أظهرت بأن أغلب الوظائف الجديدة في الولايات المتحدة الأمريكية تلك الفترة، تم إنشاؤها من قبل المؤسسات الجديدة والصغير الحجم، وليس من قبل الشركات الكبيرة.²

ومن رواد هذا الاتجاه نجد أعمال بيتر دراكر (P. Drucker)، الذي أشار في مطلع الثمانينات إلى التحول الكبير الذي طرأ على النظام الاقتصادي، والذي انتقل بفضل روح المقاولاتية من اقتصاد مرتكز على المسيرين إلى اقتصاد مبني على المقاولين، فبالنسبة له الابداع هو سبب نجاح المقاول باعتباره وسيلة ضرورية لزيادة الثروات، حيث يرى بأنه يجب على المقاولين " البحث عن مصادر الإبداع، وعن المؤشرات التي تدل على الابتكارات التي يمكنها النجاح، ويجب عليهم أيضا الاطلاع على المبادئ التي تسمح لهذه الابتكارات بالنجاح وتطبيقها"³ كما ركز أيضا على أهمية التغيير، والذي يستطيع المقاول من خلاله استعمال الموارد المتاحة بطريقة جديدة، وبشكل مختلف عما سبق، كأن يقوم مثلا بتغيير المجال أو القطاع الذي يستغل فيه المقاول هذه الموارد إلى قطاع آخر ذو مردودية أحسن وإنتاجية أعلى، أو أن يقوم باستعمال الموارد التي يمتلكها أو تنسيقها بطرق جديدة تعطيها أكثر إنتاجية.⁴

كما نجد أيضا الأبحاث التي قام بها ويليام بي غارتنر (William B. Gartner)، الذي اقترح الاهتمام بدراسة سير عملية إنشاء المؤسسة الجديدة، أي الاهتمام بما يفعله المقاولون فعلا، بدل الاهتمام بما هم عليه، وقدم نموذجا يصف فيه عملية إنشاء مؤسسة جديدة، الذي يتكون من أربعة أبعاد تتمثل في (المحيط، الفرد، سير العملية، والمؤسسة)، كما يعتبر الباحث مجموع النشاطات التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة

¹ - Franz Lohrke, Hans Landstrom, "Historical foundation of Entrepreneurship Research", Edward Elgar, USA, 2010, p 40.

² - Alain Fayolle, "Handbook of research on Entrepreneurship: What We Know and What We Need to Know", Edward Elgar, USA, 2014, p39.

³ - Robert Wtterwulge, Op.cit., p 42.

⁴ - محمد علي الجودي، مرجع سابق، ص9.

كمتغير واحد ضمن النموذج الذي قدمه دون إهمال الأبعاد الأخرى؛ حيث تتمثل هذه النشاطات في (البحث عن الفرصة المناسبة؛ جمع الموارد؛ تصميم المنتج؛ إنتاج المنتج؛ تحمل المسؤولية أمام الدولة والمجتمع).¹ لقد حاول الباحثون بهذا الاتجاه الخروج من التصورات السابقة الضيقة والمحدودة التي تنحصر في دراسة الصفات الشخصية للمقاول، أو وظيفته الاقتصادية، والتركيز على دراسة سيرورة العملية المقاولاتية ككل متكامل ومن جميع الجوانب، ليتم فهمها بشكل أفضل.

الفرع الثالث: أهداف وأهمية المقاولاتية

رغم ما يكتنف المشاريع المقاولاتية من مخاطر، إلا أنها لم تكن سبباً في التخلي عنها، وهذا لما تحققه من أهداف، ولما لها من أهمية كبيرة للاقتصاد والمجتمع على حد سواء.

1. أهداف المقاولاتية: تحقق المقاولاتية جملة من الأهداف، يمكن اختصار أهمها في أربعة أهداف رئيسية:²

- تحقيق المكاسب المالية وتعظيم الربح: تسعى المقاولاتية إلى الحصول على أعلى نسبة للأرباح مقارنة بالموارد المستخدمة خاصة إذا كانت نادرة أو مستوردة، ويركز بعض المقاولين أو المستثمرين على استعادة رأس المال الأصلي بشكل سريع أولاً، ومن ثم محاولة تحقيق المردود المالي الأكبر.
- المساهمة في تنمية الاقتصاد والمجتمع: من خلال توفير السلع والمواد والخدمات للمواطنين خاصة البسطاء منهم وتوفير مناصب الشغل، وإمكانية تصدير منتجات ذات قيمة إلى الأسواق العالمية والحصول على العملة الصعبة.
- مساهمة التقدم التكنولوجي وتحقيق القفزات في مجال التطور التقني: بظهور أجهزة وأدوات وخدمات متقدمة من خلال التطوير والبحث بنوعيه الأساسي (الذي يهدف إلى إنتاج المعرفة العلمية) والتطبيقي (الذي يهدف إلى الحصول على أجهزة وأدوات أو سلع).
- المساهمة في حل المشاكل والصعوبات التي تواجه الإنسان: ويحدث ذلك من خلال المزج بين المقاولاتية والابتكار التكنولوجي (المقاولاتية التكنولوجية)، إذ أن هناك الكثير من المشاكل والاحتياجات التي تحتاج إلى معالجة، لا سيما وأن المؤسسات التي تعني بالمشاكل الصغيرة قليلة لأن مردودها يكون قليلاً حسيبهم.

2. أهمية المقاولاتية: تكمن أهمية المقاولاتية من أهمية المؤسسات الصغيرة الناتجة عنها، والتي تشكل ما يقارب 90% من المؤسسات في العالم، والتي تشغل ما بين 50% إلى 60% من اليد العاملة على المستوى

¹ - Alain Fayolle, "Introduction à l'entrepreneuriat", Dunod, Paris, 2005, p 14.

² - سعيد أوكيل، "ريادة الأعمال أو المقاولاتية مقارنة شاملة وعملية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص 36.

العالمي¹؛ كما تلعب دورا مهما فيما يخص الجانب الاجتماعي للدولة، ومن ثم تقسم أهميتها إلى ثلاث جوانب أساسية وهي: الجانب الاقتصادي، الجانب الاجتماعي، والجانب البيئي:

- أ. الأهمية الاقتصادية للمقاولاتية: يمكن إيجاز الأهمية الاقتصادية للمقاولاتية في النقاط التالية:²
 - رفع الكفاءة الإنتاجية وزيادة الفائض الاقتصادي: من خلال استعمال التقنيات المناسبة لتحقيق الاستخدام الأمثل لعناصر الإنتاج، وتحقيق فائض اقتصادي كبير مقارنة برأس المال المستثمر.
 - تنوع الهيكل الصناعي: بإنتاج أنواع مختلفة من الخدمات والسلع لتلبية الاحتياجات الاستهلاكية، وتوفير احتياجات المؤسسات والمصانع الكبيرة.
 - دعم التنمية الإقليمية والمحلية: وذلك لأن المقاولاتية لا تتطلب إمكانيات كبيرة، ويمكن أن تكون في الأرياف والمدن وجميع المناطق الجغرافية، وبالتالي فهي تعمل على تحقيق تنمية إقليمية متوازنة، وتساهم في حل المشاكل المحلية والبيئية.
 - معالجة الاختلالات الاقتصادية: كالمساهمة في ضبط ميزان المدفوعات من خلال الإنتاج المحلي للمواد والسلع المستوردة، ورفع معدلات الادخار والاستثمار، نظراً لانخفاض تكلفة انطلاق مشروع مقاولاتي في إطار مؤسسة صغيرة، واعتمادها على كثافة العمل بدل التكنولوجيا باهظة التكاليف، مقارنة مع المؤسسات الكبيرة.
 - زيادة حجم الصادرات: خاصة في ظل التسهيلات الموجودة حالياً لعمليات التصدير، التي كانت محتكرة من طرف المؤسسات الكبيرة، وتتطلب إمكانيات ضخمة وشبكات تجارية معقدة، فأصبح بإمكان المؤسسات الصغيرة ذات التوجه المقاولاتي تصدير منتجاتها وخدماتها، واستغلال تكنولوجيا الإعلام والاتصال، خاصة وأن المشروع المقاولاتي يتميز بالإبداع والابتكار، ووجود قيمة مضافة للسوق، وقوة استغلاله للفرص المتاحة، وهو ما يسهل دخوله في عملية التصدير.
 - زيادة الناتج المحلي: بتوفير السلع والخدمات للمستهلك النهائي أو الوسيط، ما يزيد من الدخل الوطني، ومن معدل الإنتاجية سواء لعوامل الإنتاج، أو للعامل مقارنة مع الوظائف الحكومية.
 - جذب المدخرات: ويقصد بها استثمار الأموال الموجودة لدى الأفراد الذين لا يستخدمون النظام المصرفي، وصغار المدخرين، الذين لديهم الاستعداد لإنشاء مشاريعهم الصغيرة، فتلك المدخرات الأسرية المعطلة، غالباً ما تكون عرضة للإسراف والتبذير، ومن ثم دعم تلك الفئة من الأفراد سيساعد على الاستثمار، خاصة وأنه في غالب الأحيان لا تتطلب المشاريع المقاولاتية أموالاً كبيرة لإطلاقها.

¹ - عيسى آيت عيسى، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر-أفاق وقيود"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 05، العدد 06، 2009،

ص 275

² - محمد علي الجودي، "نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي- دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة"، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر- بسكرة، 2014-2015، ص ص 40-45.

- تكوين الكوادر الفنية: تعمل الأنشطة المقاولاتية على تكوين رأس المال البشري، بأقل تكلفة مما هي عليه في مؤسسات التدريب والتكوين الرسمية، والمعاهد الفنية، كونها تتسم وفي البلدان النامية تحديداً، بالندرة وقلة الخبرة.

- تحقيق ميزة تنافسية وأرباح معتبرة: من خلال المبادرات الفردية التي تحقق الاستقلالية للمقاول، والتميز في المنتجات والخدمات التي يقدمها؛ مما يسمح له بتقديم مشاريع جديدة لغرض تحقيق عوائد مالية معتبرة.¹

- إعادة هيكلة النسيج الاقتصادي: بسبب عدم الاستقرار، واللايقين، والمخاطر التي تصاحب المقاولاتية، تنتج تحولات هيكلية وتغيرات تمس المحيط الاقتصادي، الاجتماعي، السياسي، التكنولوجي والتنظيمي، وبالتالي تظهر فرص جديدة لإنشاء مؤسسات ومنظمات اقتصادية جديدة، مما يؤدي إلى تنوع النسيج الاقتصادي، والانفتاح على المستوى العالمي.²

- تجديد حظيرة المؤسسات: إن المشاريع المقاولاتية تزيد من عدد المؤسسات، وتساهم في تجديد حظيرة هذه الأخيرة، فعلى سبيل المثال تتزايد عدد المؤسسات المنشأة في فرنسا بنسبة 10% كل سنة، مما يسمح بضخ مليوني مؤسسة صغيرة ومتوسطة.³

ب. الأهمية الاجتماعية للمقاولاتية: يمكن اختصار الأهمية الاجتماعية للمقاولاتية فيما يلي:⁴

- زيادة التشغيل: تلعب الأنشطة المقاولاتية دوراً هاماً في التقليل من ظاهرة البطالة، وتحريك سوق العمل بما يضمن توازنه، خاصة في البلدان النامية التي تتميز بالتوفر النسبي لليد العاملة على حساب رأس المال.

- تحقيق عدالة توزيع الدخل: تسمح الأنشطة المقاولاتية، خاصة الصغيرة منها، والتي تحتاج إلى إمكانيات استثمارية بسيطة، في ظروف تنافسية بسيطة، على تحقيق عدالة اجتماعية بين الأفراد، من خلال العدالة في توزيع الدخل، مما يحد من الفقر، وبالتالي توسيع حجم الطبقة المتوسطة.

- ترقية روح المبادرة: تعمل الأنشطة المقاولاتية على ترقية روح المبادرة الذاتية، خاصة عند فئة المقاولين الصغار، الذين يعملون بدورهم على نشرها بين عناصر فريق العمل، فيكونون قدوة لغيرهم مما يحفز باقي أفراد المجتمع.

- محاربة الآفات الاجتماعية: تشكل المقاولاتية حلاً مناسباً لبناء مشروع يلبي الاحتياجات الضرورية، خاصة لفئة الشباب، وهذا لما توفره لهم من وسائل وإمكانيات، تجعلهم يتجاوزون الضعف الذي يصيبهم نتيجة

¹ - عبد الغني صالحي، مرجع سابق، ص 28.

² - Alain Fayolle, "Le Métier de créateur d'entreprise", éditions d'organisation, Paris, 2003, p : 31.

³ - Alain Fayolle et Louis jacques Filion, " Devenir Entrepreneur", Village Mondial, Paris, 2006, p:25

⁴ - محمد علي الجودي، مرجع سابق، ص ص 46-48.

البطالة، والذي قد يؤدي بهم إلى الوقوع في مختلف الآفات الاجتماعية كالجريمة بأنواعها والإدمان على المخدرات وغيرها من الآفات الاجتماعية.

- محاربة الفقر والترقية الاجتماعية: إن المقاولاتية تعمل على إدماج الفئات الفقيرة والمقصية اجتماعيا واقتصاديا في ميدان العمل، مما يساهم في تفليص ظاهرة الفقر، وتحسين رفاهية المجتمع، كونها تساعد في بناء الأصول، سواء المادية (سكن، عقارات، وسائل، وتجهيزات)، المالية (الحسابات البنكية، السندات والأسمم)، الاجتماعية (الشبكات والعلاقات الاجتماعية)، والبشرية (الخبرة والتعليم).¹

- تسهيل حياة الأفراد: من خلال تقديم منتجات وخدمات جديدة ومبتكرة، تساهم في حل الصعوبات والمشاكل الموجودة في المجتمع، وقد تكون أقل تكلفة وأكثر فعالية.²

- الحد من الهجرة: تعمل الأنشطة المقاولاتية على الحد من ظاهرة هجرة الداخلية (من الريف إلى المدينة)، والخارجية (من داخل إلى خارج الوطن) على حد سواء، خاصة هجرة الأدمغة وهروب أصحاب الخبرات والمواهب، عبر إتاحة فرص عمل مناسبة لقدراتهم، ومستوياتهم التعليمية، وتوفير مناخ محلي جديد للأعمال.³

ج. الأهمية البيئية للمقاولاتية:

- تحقيق أبعاد التنمية المستدامة: مع ظهور مفهوم التنمية المستدامة*، قامت العديد من الدول، ومنظمات الأعمال بدمج هذا الأخير، مع مفهوم المقاولاتية، تجعل من الأنشطة المقاولاتية تقدم حلاً مستداماً، للتقليل من المشاكل المرتبطة بالأبعاد الرئيسية للتنمية المستدامة (الاقتصادية، الاجتماعية، و البيئية)، من خلال تبني سياسات وبرامج تتوافق مع الفكر المقاولاتي من جهة، وأبعاد التنمية المستدامة من جهة أخرى، عن طريق الإبداع والابتكار، وإدراج مفاهيم جديدة داخل منظمات الأعمال، كالمسؤولية الاجتماعية، والمسؤولية البيئية.

- المحافظة على البيئة والموارد الطبيعية: من خلال المقاولاتية المستدامة - والتي سنتطرق إليها لاحقا ضمن أنواع المقاولاتية - التي تساهم في المحافظة على البيئة، وحماية الموارد الطبيعية الحالية والمستقبلية، وكذا الحماية من مختلف أشكال التلوث البيئي، ومن بين قطاعات الأنشطة المقاولاتية التي تحافظ على البيئة نجد:⁴

¹ - يوسف بودلة، عبد الحق بن تفات، "دور المقاول المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتحديات التي تواجهها"، مداخلة في الملتقى الدولي حول: استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، يومي 18 و 19 أفريل 2012، ص 10.

² - عبد الغني صالح، مرجع سابق، ص 28.

³ - المرجع نفسه، ص 29.

* - عرفتها النرويجية (Gro Harlem Brundtland)، ولأول مرة خلال أشغال اللجنة العالمية للبيئة والتنمية سنة 1987، على أنها التنمية التي تليها احتياجات الحاضر، دون أن تعرض للخطر قدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها.

⁴ - Cécile FONROUGE, Stéphanie PETZOLD, "LE GRAND LIVRE DE L'ENTREPRENEURIAT : l'Entrepreneuriat durable", sous la direction de Catherine Léger-Jarniou, Dunod, Paris, 2013, P 308.

- القطاعات الواعدة: البناء الأخضر (Green construction)، الكفاءة الطاقوية (Energy efficiency)، الشبكات الذكية (Smart grids)، السيارات الكهربائية (Electric vehicles)، والتنقل الإلكتروني (Ecomobility).
- القطاعات الصاعدة: الكيمياء الخضراء (Green chemistry)، الوقود الحيوي (Biofuels)، تخزين الطاقة (Energy storage)، والطاقة البحرية المتجددة (Marine renewable energies).
- القطاعات الناضجة: الماء (Water)، النفايات (Waste)، وإعادة التدوير (Recycling)، الكتلة الحيوية (Biomass).
- القطاعات المهمة: طاقة الرياح (Wind energy)، الطاقة الشمسية (Solar energy).

الفرع الرابع: متطلبات المقاولاتية

لتسهيل انتشار وترقية المقاولاتية، يجب توافر عوامل ومتطلبات معينة، من أهمها:¹

1. المتطلبات القاعدية: وتعني توفير البنية التحتية الضرورية للقيام بالأنشطة المقاولاتية، كالطرق وشبكات النقل والإمداد، شبكات الاتصال والإنترنت، العقار الصناعي والفلاحي، وغيرها من الهياكل الضرورية لاستمرارية النشاط المقاولاتي، لأن غيابها أو نقصها يؤدي إلى تقلص عدد الأنشطة المقاولاتية، وضعف فعاليتها، مما يحد من تنافسيتها.
2. المتطلبات الاقتصادية والمالية: وهذا بتخفيف اجراءات الحصول على القروض البنكية وتخفيض نسب الفوائد عليها، مع تقديم مساعدات مالية عبر أجهزة دعم عمومية متخصصة، أو المؤسسات الخيرية، وبعض المنظمات الاقتصادية التي تمنح مساعدات مالية للمقاولين الذين يقدمون مخطط أعمال جيد، وذلك من منطلق ما يسمى بالمسؤولية الاجتماعية؛ مع تخفيض أو الإعفاء الكلي من الأعباء الجبائية (الضرائب والرسوم)، وشبه الجبائية (الرسوم الجمركية مثلا) خاصة في السنوات الأولى لبداية المشروع المقاولاتي، مما يمنحه القدرة على مواجهة الأخطار، خاصة إذا تعلق الأمر بالمؤسسات الناشئة.
3. المتطلبات القانونية: يعتبر سن القوانين والتشريعات أمر ضروري لتنظيم مختلف الأنشطة المقاولاتية وتجنب الفوضى، ونظراً لأن النشاط المقاولاتي ينطوي على مخاطر، مما يحتم على المقاولين الاستجابة بسرعة لهذه التهديدات والمخاطر، لذلك ينبغي أن تتصف هذه القوانين والتشريعات بالمرونة وأن تكون محفزة وداعمة لهم؛
4. المتطلبات التكنولوجية: تشمل مختلف الأساليب والأنظمة التقنية الحديثة كتكنولوجيا الإعلام والاتصال، التي من شأنها تعزيز البيئة المقاولاتية بما يسمح للأنشطة المقاولاتية من مواكبة التطورات، فوجود أنظمة

¹ - سعيد أوكيل، مرجع سابق، ص ص 49-57.

تكنولوجيا فعالة يساهم في تسهيل استفادة المقاول والزبون على حد سواء من الخدمات والسلع بأقل وقت وتكلفة وجهد.

5. المتطلبات الأخلاقية: تلعب المقاولاتية دورًا نبيلًا في تحسين الاقتصاد والمجتمع وتعزيز السلوك البشري، فالالتزام بالأخلاق بصفة عامة وأخلاقيات المهنة بصفة خاصة، مع نشرها يعد أمر ضروري من قبل المقاول والمجتمع على حد سواء؛ كالحفاظ على البيئة، وتجنب التبذير والإسراف، والإخلاص في إتقان العمل، وتجنب الغش والخداع.

6. المتطلبات الثقافية: ونقصد بها انتشار الثقافة المقاولاتية داخل المجتمع ككل، والتي قد تكون إيجابية، فتشجع على المغامرة والاندفاعية ومواجهة الأخطار، من ثم إيجاد حلول مبتكرة لكل المشاكل التي تواجه ذلك المجتمع، أو تكون سلبية فيدعم المجتمع الأنشطة التي لا تنطوي على أي مغامرة، كالوظيفة أو الأنشطة التجارية التقليدية التي لا تنطوي على الابتكار.

7. المتطلبات الهيكلية: تتناسب المقاولاتية مع السوق المفتوحة، فالاقتصاد المغلق الذي يسيطر عليه القطاع الحكومي يعرقل تطورها، كونها تعتمد على المبادرات الخاصة بالفرد المقاول وعلى المغامرة والمخاطرة؛ ومع ذلك، يمكن للمؤسسات العمومية والخاصة أن تشكل معا بيئة مشجعة للمقاولاتية، من خلال توفير الظروف الملائمة للعمال لتنمية ما يعرف بالمقاولاتية المؤسساتية، بما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لتلك المؤسسات.

8. متطلبات التعليم والتكوين: في ظل عصر المعلومات والانفجار المعرفي، يساعد التعليم المقاولاتي على اكتساب المعارف والقدرات والمهارات المتعلقة بالمقاولاتية، من خلال التعليم والتدريب في الجامعات والمعاهد والمؤسسات التكوينية، الأمر الذي يسمح بتوفير مناخ يساهم في إنشاء الأنشطة المقاولاتية.

9. المتطلبات الفردية والشخصية: تكتسي الروح المقاولاتية لدى الفرد أهمية بالغة، كونها تمكّنه من التعرف على الفرص واستغلالها من خلال التفكير الإبداعي والابتكار لإيجاد حلول عملية للمشاكل؛ فوجود الوعي المقاولاتي يساهم في تنمية العقول المواهب والأفكار، واستغلال المهارات الشخصية لتحقيق مشاريع إبداعية.

الفرع الخامس: أشكال وأنواع المقاولاتية

يقسم الباحثون المقاولاتية إلى أشكال وأنواع عديدة ومختلفة، وذلك حسب نظرتهم إليها، بحكم تخصصهم أو مجالات البحث حولها.

1. أشكال المقاولاتية: للمقاولاتية أشكال عديدة نوضح أهمها فيما يلي:

أ. إنشاء مؤسسة جديدة (Création d'une nouvelle entreprise): يعتبر إنشاء مؤسسة جديد من بين أشكال المقاولاتية التي تحتاج مواصفات خاصة للمقاول التي تمكنه من النجاح إضافة إلى توفر الإمكانيات المالية،

المادية والبشرية الكفيلة بإتمام مراحل إنشاء المؤسسة وتحقيق الهدف المنشود، ويمكن أن يتم إنشاء مؤسسة جديدة وفق عدة طرق أهمها:¹

- إنشاء مؤسسة من العدم (La Création Ex-Nihilo): إن عملية إنشاء المؤسسة من العدم تتطلب الكثير من التفكير والمجهود الهادف، وكذا الكثير من الاصرار والعمل المتواصل، بالإضافة إلى ضرورة توخي الحذر في تحديد الأخطار المحتملة والتنبؤ بها بشكل دقيق، كما أن إنشاء مؤسسة من العدم ليس بالأمر السهل، فإطلاق المنتج في السوق وإقناع المستهلكين به يحتاج وقتا كبيرا، ويزداد هذا الأمر صعوبة كلما زادت درجة الابتكار في المنتج، وللتغلب على هذا الأمر يجب على المقاول تحديد احتياجات المؤسسة بدقة خاصة المالية والبشرية منها.

- الإنشاء عن طريق الامتياز (La Création par Franchise): يساعد إنشاء المشاريع المقاولاتية أو المؤسسات وفق هذا الشكل المقاولين على الاستفادة من دعم كبير وذو أهمية بالغة يقدم من طرف المؤسسات المانحة للامتياز، وذلك مقابل دفع مبلغ محدد ومتفق عليه، وبهذا الشكل تمثل اتفاقيات الامتياز بأشكالها المختلفة مجالا مهما للمقاولين الراغبين في إنشاء مشاريع اقتصادية مربحة، ويمكن أن يشمل الامتياز مختلف النشاطات الاقتصادية سواء كان الحصول على الامتياز في توزيع المنتجات، أو تصنيعها، أو تقديم خدمات مختلفة... الخ، كما يساعد الامتياز المقاولين الذين لا يملكون الإمكانيات الكافية والضرورية للإبداع والابتكار، حيث يساعدهم إنشاء مؤسسة جديدة على الاستفادة من الخبرات الموجودة لدى الجهات أو المؤسسات المانحة للتراخيص والتي تملك تجارب وخبرات يمكنها نقلها إلى مختلف المشاركين في نظام الامتياز.

- إنشاء الفروع (Création de filiales): في هذه الصيغة يستفيد المقاول من فرصة القيام بمشروع مقاولاتي لصالح مؤسسة قائمة توكل له مهمة إنجاز جزء معين من العمل الذي تحتاجه في اتمام نشاطها الرئيسي، وما يميز هذه الصيغة هو أن مستوى المخاطر الشخصية التي يواجهها المقاول يكون جد محدود أو بسيط جدا، وفي المقابل يستفيد المقاول من امتيازات تماثل تلك الامتيازات الممنوحة للإطارات والمدراء.

ب. إعادة بعث مؤسسة أو نشاط قائم (Reprise d'entreprise): وتعني إعادة بعث مؤسسة قائمة عن طريق شرائها، وهي تختلف عن إنشاء مؤسسة جديدة، لأن المؤسسة موجودة بالفعل ولا تحتاج إلى كل الإجراءات والمراحل من أجل إنشائها من الصفر، وهو ما يسمح للمقاول في هذه الحالة، بالاعتماد على الإمكانيات الحالية للمؤسسة، تاريخها السابق، وهيكلها التنظيمي، مما يقلل من درجة عدم اليقين ومستوى المخاطرة. أين نميز في هذا الشكل من المقاولاتية، حالتين:²

¹ - نادية دباح، "دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها (2009-2000)"، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر 3، 2011-2012، ص30.

² - حمزة لفقيير، "روح المقولة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، جامعة بومرداس، 2016-2017، ص103.

- شراء مؤسسة في حالة جيدة: نادرا ما نجد مؤسسات في حالة جيدة معروضة للبيع، إلا في حالات استثنائية مثل عرض شريك يملك عدد كبير من الأسهم للبيع، وفي هذه الحالة تكمن الصعوبة في كيفية الحصول على معلومات تتعلق بوجود مؤسسة في حالة جيدة للبيع، ومن ثمة يتطلب الأمر امتلاك موارد مالية معتبرة من طرف المقاول تكون كافية لشراء المؤسسة، خاصة أن السعر السوق لمثل هذا النوع من المؤسسات قد يكون مرتفعاً، كما يتطلب الأمر أيضاً امتلاك المقاول للمهارات اللازمة والخبرة المناسبة لتسيير مثل هذه المؤسسات.

- شراء مؤسسة تواجه صعوبات: يعتبر هذا الأمر متاح بشكل كبير في السوق أين نجد العديد من المؤسسات المتعثرة المعروضة للبيع، ولكن في مثل هذه الحالة على المقاول أن يكون على دراية بالالتزامات القانونية التي تقع على عاتقه نتيجة شراء مؤسسة من هذا النوع، وذلك طبعاً إذا كانت تلك الصعوبات التي تواجهها معلنة، كما أن امتلاك علاقات طيبة مع المتعاملين الأساسيين في القطاع يعتبر شرطاً أساسياً للنجاح في هذه العملية، وبالرغم من انخفاض ثمنها مقارنة مع مثيلاتها من المؤسسات التي لا تعاني صعوبات إلا أنها هي الأخرى تتطلب ضخ أموال كثيرة حتى تتمكن من معاودة نشاطها والوصول لحالة الاستقرار وتتطلب أيضاً امتلاك معرفة وخبرة جيدتين في التعامل مع الأزمات والعمل بسرعة لأجل إعادة بناء الثقة مع الموظفين، الزبائن، الموردين ومختلف المتعاملين.

ج. المقاولاتية الخارجية / الإفراق (Extrapreneuriat/ Essaimage): تستخدم الأدبيات الانجليزية مصطلح (Extrapreneurship/ Spin-off)، في حين يغلب استخدام مصطلح (Essaimage) بالأدبيات الفرنسية، أما في الأدبيات العربية نجد (التفريع، الإفراق، التفريخ)؛ غير أن هذا الشكل يعني "إنشاء مؤسسة من قبل موظف أو أكثر، من موظفي المنظمة الأم العاملين بها، بالاعتماد بشكل رسمي أو غير رسمي على أصول مادية أو غير مادية من هذه المنظمة"¹ أي قيام العامل الأجير بإنشاء مؤسسته الخاصة (Création d'entreprise)، أو إعادة بعث مؤسسة قائمة (Reprise d'entreprise) بشكل مستقل عن مؤسسته الأصلية التي يغادرها، والتي تقدم له بالمقابل أشكالاً مختلفة من الدعم والمرافقة وذلك بهدف التقليل من أخطار الفشل.²

كما يعني الإفراق أو المقاولاتية الخارجية: "قيام مؤسسة ما بدفع عمالها إلى إنشاء مؤسساتهم الخاصة، ومنحهم بعض المساعدات المالية ودعم إمدادي، مع الحق في العودة إلى الوظيفة في حالة فشل مؤسساتهم الجديدة."³

¹ - Pascale BRENET, "LE GRAND LIVRE DE L'ENTREPRENEURIAT: L'EXTRAPRENEURIAT - Quand les salariés deviennent entrepreneurs", sous la direction de Catherine Léger-Jarniou, Dunod, Paris, 2013, P 99.

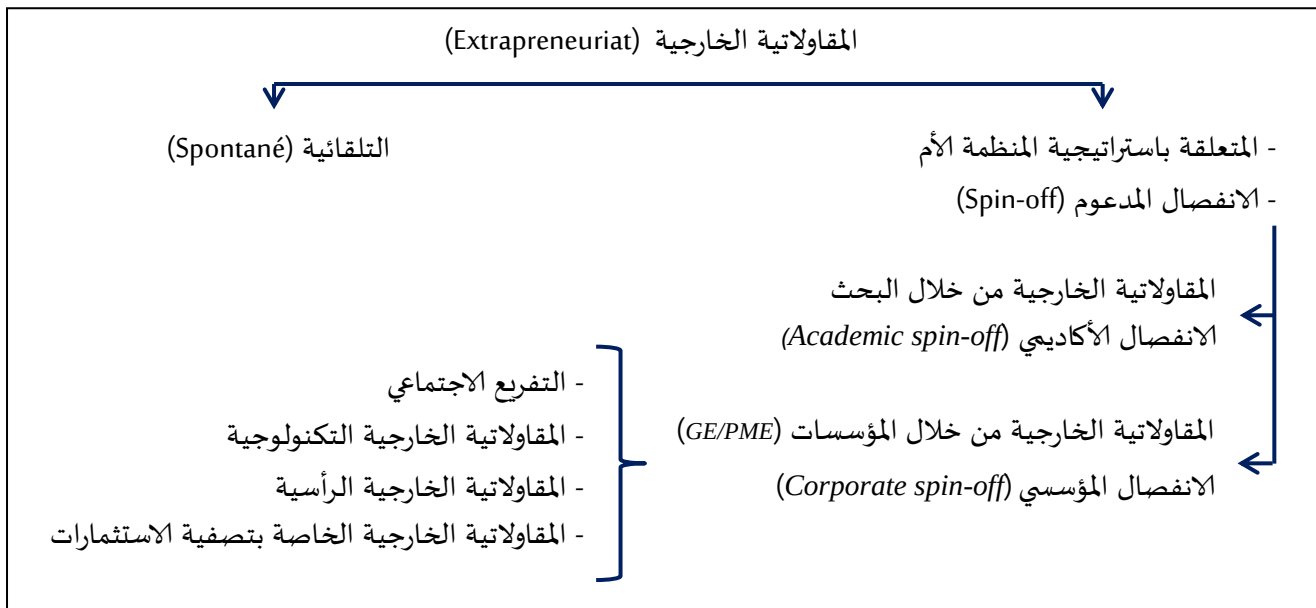
² - H. Daval, "l'essaimage vers une nouvelle rationalité entrepreneuriale", revue française de gestion, vol 28, n°138, Avril/Juin, 2002, P164

³ - السعيد بوشول، محمد الأسود، "الإفراق كآلية لبعث المشاريع الصغيرة والمتوسطة في القطاعات النائمة - دراسة حالة مقارنة بين الجزائر وتونس"، مداخلة بالملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، يومي 18 و19 أبريل 2012، ص 03.

تقوم بعض الدول بتشجيع مثل هذا الشكل من أشكال المقاولاتية، من خلال سن قوانين ومنح امتيازات ودعم مالي، لتشجيع الموظفين والعمال الأجراء على إنشاء مؤسساتهم الخاصة؛ كما تقوم بعض المؤسسات بحث ودعم عمالها على إنشاء مؤسساتهم الخاصة في مختلف المجالات سواء كانت تجارية أو صناعية، من خلال تقديم المرافقة لهم، خاصة ما تعلق بتقديم الدعم المالي الضروري عند الانطلاق، أو الدعم الفني والمتمثل في الاستشارات التقنية، أو حتى تمكينهم من استعمال شبكات التوزيع الخاصة بها؛¹ كما تستفيد هي بدورها من هذه المؤسسات الجديدة من خلال إبرام علاقات تعاقدية معها، كالمقولة من الباطن، أو بناء شراكة تسمح لها بالتمتع بمزايا تفضيلية مقابل الدعم والمرافقة اللذين قدمته لها.

تعتبر المقاولاتية الخارجية أو ما يعرف بالإفراق شكلاً خاصاً من أشكال المقاولاتية، تعتمد على انتقال الأفراد والمعرفة عبر حدود المؤسسات أو المنظمات الأم، وهي إما تلقائية من خلال المبادرة الفردية للعامل، أو هي مدعومة من طرف المؤسسة الأم بناء على تفضيلاتها الاستراتيجية، وهو ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (13): أنواع المقاولاتية الخارجية



Source : Pascale BRENET, 'LE GRAND LIVRE DE L'ENTREPRENEURIAT : L'EXTRAPRENEURIAT - Quand les salariés deviennent entrepreneurs', sous la direction de Catherine Léger-Iarniou. Dunod, Paris, 2013, P100.

من خلال الشكل يتبين بأن المقاولاتية الخارجية نوعان:²

- المقاولاتية الخارجية التلقائية: وهي ظاهرة منتشرة، تنبع من مبادرة الموظف أو العامل الأجير من تلقاء نفسه في إنشاء مشروعه الخاص، وغالباً ما تكون لأسباب غير معروفة للمؤسسة الأم.

¹ - Alain Fayolle, "Entrepreneuriat : Théories et pratiques, Applications pour apprendre à entreprendre", Op.cit, P64.

² - Pascale BRENET, Op.cit, PP 100-101.

- المقاولاتية الخارجية (Spin-off): وهي تكون مدفوعة من طرف المؤسسات الأم (سواء كانت هذه المؤسسات خاصة بالبحث العلمي، أو المؤسسات الكبيرة "GE"، وحتى الصغيرة والمتوسطة "PME")، وفقًا لتفضيلاتها الاستراتيجية وتُدعم من قبلها، أي أنها تدعم انفصال موظفيها وعمالها من خلال إنشاء مشاريعهم الخاصة، وهذه الأخيرة بدورها يندرج تحتها أربعة اتجاهات:
 - التفرع الاجتماعي (Essaimage social): يرافق حركات إما، إعادة هيكلة المؤسسات الأم (التفرع الساخن) أو يندرج ضمن سياساتها لإدارة مواردها البشرية (التفرع البارد).
 - المقاولاتية الخارجية التكنولوجية (Extrapreneuriat technologique): وهي تنتج في أعقاب دورات البحث والتطوير والابتكار في المؤسسات الأم، أين يتم تثمين بعض التقنيات خارج حدودها.
 - المقاولاتية الخارجية الرأسية (Extrapreneuriat vertical): ونعني بها اتخاذ المؤسسات الأم قرارات بالاستعانة بمصادر خارجية في إطار إدارة سلسلة القيمة الخاصة بها.
 - المقاولاتية الخارجية الخاصة بتصفية الاستثمارات (Extrapreneuriat de désinvestissement): ففي سياق إدارة المحفظة الاستثمارية وتحسين خلق القيمة، تختار بعض المؤسسات الأم التخلي والانفصال عن وحدات أعمال معينة.
 - د. المقاولاتية الداخلية أو التنظيمية (Intrapreneuriat/ Entrepreneuriat organisationnel): أول من قدم مصطلح "المقاولاتية الداخلية" هو (Gifford Pinchot 1985)، بالنسبة له تعني " القيام بمبادرات مقاولاتية هيكل قائم (منظمة)، عن طريق تطوير ممارسات وسلوكيات مقاولاتية داخل مؤسسة كبيرة. والشخصية الرئيسية في هذه الظاهرة هو المقاول الداخلي".¹
- هذا الشكل من المقاولاتية يعاكس المقاولاتية الخارجية، كون الموظفين أو العمال الأجراء يقومون باستحداث أنشطة مقاولاتية داخل المؤسسة الأم، وبمعنى أصبح المؤسسة الأم هي من تنشأ مشاريع جديدة من خلال الموظفين العاملين لديها؛ فالمقاولاتية الداخلية عبارة عن "ديناميكية مقاولاتية تحدث داخل مؤسسة موجودة بالفعل، أين يمكن أن تتجسد هذه الديناميكية في تطوير أعمال جديدة، غالبًا ما تكون قائمة على استغلال ابتكار (منتجات، عمليات)؛ أو سلوك الموظفين الذين يبرزون الصفات التي يتميز بها المقاول (الاستباقية، المرونة، الاستقلالية، الإبداع)".²

¹ - Lassaâd Mezghani, et autres, "Culture Entrepreneuriale", Op.cit., P14.

² - Olivier BASSO, Sylvie PHEULPIN, "LE GRAND LIVRE DE L'ENTREPRENEURIAT : L'INTRAPRENEURIAT : Pour surmonter le déclin des grandes entreprises?", Sous la direction de Catherine Léger-Jarniou, Dunod, Paris, 2013, P 83.

كما يُعرّف المقاولون الداخليون على أنهم "مقاولون داخل الشركة Corporate entrepreneurs"¹؛ يُظهر هذا التعريف كيف يتداخل عالم المبادرة الحرة والإبداع من جهة، مع عالم العمل الجماعي المدعوم والمجسد من قبل منظمة قائمة بالفعل من جهة أخرى.

تعتبر المقاولاتية الداخلية مخرجاً للمؤسسات كبيرة الحجم، يمكنها من تفادي الانعكاسات السلبية لتزايد ميول الأفراد إلى العمل الحر والاستقلالية من جهة، وإنشاء مشاريع جديدة دون اللجوء إلى إنشاء مؤسسات جديدة من جهة أخرى، ما يعتبر حلاً مبتكراً يمكنها من تشجيع روح المبادرة لدى موظفيها اللذين يتمتعون بميول مقاولاتية، وبالتالي استغلال امكانياتهم وأفكارهم البناءة لصالحها، مما يمكنها من زيادة النمو، وإخراجها من حالة الجمود ونقص الإبداع التي تعيشها.²

من أجل تطوير المقاولاتية الداخلية يجب توفر مجموعة من الشروط تلتخص فيما يلي³:

- تشجيع العمال على التجربة، وعدم معاقبتهم في حالة وقوع الخطأ وفشل التجربة؛
- يجب على المؤسسة توفير الموارد الضرورية للمشاريع الجديدة وتسهيل عملية الحصول عليها؛
- تشجيع العمل الجماعي المنظم، من خلال تجميع العمال المتخصصين والمهرة، بغض النظر عن الدائرة أو المصلحة التي يعملون فيها؛
- تخصيص مكافآت وتعويض مالي مجزي، للعامل (المقاول الداخلي)، مقابل كل جهد و طاقة يبذلها في تطوير المشروع الجديد.

2. أنواع المقاولاتية: للمقاولاتية أنواع كثيرة وعديدة في الأدبيات المقاولاتية، ومن تلك الأنواع على سبيل الذكر لا الحصر نجد:

أ. المقاولاتية المستدامة (Entrepreneuriat Durable): تعمل على تأكيد أهداف إضافية للمقاولاتية من خلال تعزيز المعيشة المستدامة وتحسين البيئة. التركيز على فكرة الاستدامة في المقاولاتية ينطوي على البحث عن فرص تتجسد في شكل منتجات أو خدمات جديدة، تقنيات جديدة أو عمليات إنتاج تؤدي إلى تحسين الظروف الاجتماعية والبيئية، الاستخدام الأكثر كفاءة للطاقة والموارد الطبيعية، وتسخير موارد جديدة أكثر وفرة وأرخص في عملية الإنتاج والأقل ضرراً على المجتمع؛⁴ أي أنها المقاولاتية التي تعمل على تحقيق الأبعاد

¹ - Olivier BASSO, Sylvie PHEULPIN, *Op.cit.*, P 92.

² - Hisrich. R. D, Peters. M. P, "Entrepreneurship : lancer, élaborer et gérer une entreprise", Economica, Paris, 1991, P598.

³ - Ibid, PP 602-605.

⁴ - نجاة شادلي، "المقاولاتية المستدامة: آلية لتمكين الفرد المبادر المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 04، العدد 08، أكتوبر 2018، ص 11.

الثلاثة للتنمية المستدامة وهي الكفاءة الاقتصادية، والعدالة الاجتماعية، والحفاظ على البيئة؛ كما يمكن أن نميز من خلال مفهوم المقاولاتية المستدامة أنواع أخرى متداولة في الأدبيات المقاولاتية، ومنها:¹

- **المقاولاتية الاجتماعية (Entrepreneuriat social):** تتعلق بفاعلين يرّوجون للابتكار الاجتماعي دون منطق السوق. هدفهم هو تطوير مكاسب غير اقتصادية للأفراد وخلق قيمة للمجتمعات. ليس لديهم أهداف بيئية أو أهداف مالية. غالباً ما يكونون منظمات غير ربحية وهو ما يعرق بالمقاولاتية غير الربحية؛ ولكن في الحقيقة، المقاولاتية الاجتماعية هي ممارسة نشاط تجاري له أهداف اجتماعية بشكل أساسي، أين يتم إعادة استثمار الفائض وفقاً لهذه الأغراض في هذا النشاط أو في المجتمع، بدلاً من البحث فقط على تعظيم أرباح المساهمين أو المالكين؛² وهذا تجسيدا لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

- **المقاولاتية البيئية (Entrepreneuriat environnemental):** تتعلق بفاعلين يكونون مبتكرين في المجال البيئي. يعملون في أسواق متخصصة أو في قطاعات متوسطة الحجم، ولا يسعون لاستغلال الإمكانيات الكاملة للمكاسب المالية لابتكاراتهم التي غالباً ما يتم تبنيها من قبل الآخرين؛ لأن النجاح المالي ليس هدفاً نهائياً بالنسبة لهم.

- **المقاولاتية الخضراء (Entrepreneuriat vert / Écopenneuriat):** الهدف منها تحقيق الربح. يتعلق الأمر برواد أعمال لديهم القدرة على تحديد الفرص التجارية التي تمكنهم من تلبية احتياجات مجموعة كبيرة من المستهلكين. إنهم مروجون للحلول البيئية، يستفيدون من الحلول الموجودة التي تُستغل غالباً بطرق مبتكرة، ويولدون إيرادات مالية. ليس لديهم أهداف اجتماعية على عكس رواد الأعمال الاجتماعيين والمستدامين.

- **المقاولاتية المؤسسية (Entrepreneuriat institutionnel):** هذا النوع من المقاولاتية يتعلق بالفاعلين الذين يبادرون بالتغييرات، ويساهمون في تحويل المؤسسات القائمة أو إنشاء مؤسسات جديدة، وهم أقرب من المجتمعات المحلية والمنظمات الدولية، وكمثال عن هؤلاء المقاولين نجد المبلغين عن المخالفات "whistleblowers"، الذين يكتشفون ظواهر ضارة بالبيئة ويبلغون عنها، ومن ثم يجب حمايتهم من احتمالية "الإبعاد والاقصاء" والتهديدات من الشركات المسببة للتلوث.

ب. **المقاولاتية الكلاسيكية (Entrepreneuriat Classique):** هي كل المؤسسات أو الأنشطة المقاولاتية التي تنشط في القطاع الاقتصادي بهدف تحقيق الربح، وهي تتميز بكونها أنشطة تقليدية ومكررة، يكاد الابتكار ينعدم فيها.

¹ - Cécile FONROUGE, Stéphanie PETZOLD, "LE GRAND LIVRE DE L'ENTREPRENEURIAT : L'ENTREPRENEURIAT DURABLE - Nouvel Eldorado ? ", sous la direction de Catherine Léger-Jarniou, Dunod, Paris, 2013, PP 307-309.

² - محمد قوجيل، "محددات تنمية المقاولاتية الاجتماعية في الجزائر"، مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية، المجلد 05، العدد 01، ديسمبر 2020، ص 14.

بالإضافة إلى الأنواع السابقة يمكن أيضا الإشارة إلى أنواع أخرى ومنها:

ج. المقاولاتية الزرقاء (Entrepreneuriat Bleue): يستمد هذا النوع من المقاولاتية مفهومه من مفهوم الاقتصاد الأزرق، الذي عرفه البنك الدولي على أنه "الاستخدام المستدام للموارد البحرية لصالح النمو الاقتصادي، وتحسين الدخل والوظائف، وصحة النظم البيئية البحرية"¹ ومن ثم فالمقاولاتية الزرقاء هي كل المؤسسات أو الأنشطة المقاولاتية التي تنتمي للقطاع العام أو الخاص والتي تنشط في (السياحة الساحلية، ومنتجات البحر من صيد الأسماك، تربية المائيات، النقل البحري، بناء السفن، إنتاج الطاقة البحرية، الخدمات شبه النفطية وشبه الغازية في البحر، إدارة الكابلات البحرية، استخراج المواد البحرية كالمرجان، وكذلك التأمينات والخدمات المصرفية البحرية...إلخ).²

د. المقاولاتية الابتكارية (Entrepreneuriat Innovant): شومبيتر عرف المقاولاتية بأنها "القدرة على إدخال الابتكارات (المنتجات، الأساليب، ...إلخ) وإحداث أو الاستفادة من الاختلالات الموجودة في السوق، بهدف خلق قيمة مضافة في عملية حوارية بين المقاول والسوق"³ ومن ثم فالمقاولاتية الابتكارية هي تلك المؤسسات أو الأنشطة المقاولاتية التي تكون فيها درجة الإبداع أو الابتكار عالية، كونها تعتمد إما على اختراعات جديدة، أو ابتكارات جذرية، أو حتى ابتكارات تعتبر جديدة بالنسبة للسكان المحليين، فالهدف منها هو تعظيم الأرباح، ولكن الغاية الأسمى فيها هو خلف قيم جديدة تخدم الاقتصاد والمجتمع والبيئة على حد سواء.

هـ. مقاولاتية المؤسسات الناشئة (Entrepreneuriat des Start-Ups): وهي المقاولاتية التي تأخذ خصوصيتها من مفهوم المؤسسات الناشئة، والتي تعني "مؤسسة مؤقتة، مصممة لتنمو بسرعة، تقوم بطرح منتج أو خدمة جديدة ومبتكرة، مستهدفة بها سوق كبير، بغية إحداث تغيير في العالم لبناء مستقبل أفضل، في ظل ظروف من المخاطرة العالية وعدم اليقين، مع احتمال تحقيقها لإيرادات ضخمة في حالة نجاحها، بغض النظر عن حجمها أو قطاع نشاطها"⁴ كما أن نموذج عملها يكون قابل للتكرار، وهي تختلف عن المقاولاتية الابتكارية كونها تسعى للنمو السريع، وإيراداتها تكون أكبر، مع أنها يمكن أن تتحول إلى مقاولاتية كلاسيكية في ظل التقليد، وانتشار الابتكار وتعميمه داخل كل المؤسسات التي تنشط ضمن نفس البيئة المقاولاتية.

¹ - Economie bleue, "Programme de l'économie bleue en Algérie : Pêche et aquaculture", Consulté le : 25/01/2024 sur le lien : <https://www.economiebleue.dz/>

² - Pascale Ricard, "Le nouveau paradigme de l'économie bleue : Les entreprises et autres opérateurs privés au secours de la protection de la biodiversité marine ?", L'Observateur des Nations Unies, 2021, 48(1), pp. 85-116, sur le lien : <https://hal.science/hal-03212511>

³ - AHOUI K. & NAIT HADDOU L, " L'entrepreneuriat innovant et le développement territorial : cas du secteur artisanal au Maroc ", Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit, Volume 3, n° 8, 2019, p 867.

⁴ - السعيد بن لخضر وآخرون، "مفهوم المؤسسات الناشئة في الجزائر بين التبيي والواقع"، مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد 04، العدد 01، جويلية 2020، ص 29.

و. المقاولاتية الرقمية (Entrepreneuriat Digital): هي نوع حديث نسبياً، بدأ بالظهور لأول مرة مع مطلع القرن الحادي والعشرين، وتحديدًا مع ظهور ما يعرف بفقاعة الإنترنت، كان (McKelvey, 2001) الأول الذي استخدمه تحت مصطلح "ريادة الأعمال عبر الإنترنت" للإشارة إلى المحاولات لاغتنام العمليات الابتكارية على الإنترنت التي تتضمن منتجات ذات كثافة عالية من المعرفة في الاقتصاد الحديث؛ كما يعرفها (Bacigalupo وآخرون 2016)، على أنها المقاولاتية التي تتضمن استخدام التقنيات الرقمية الجديدة، لا سيما وسائل التواصل الاجتماعي، والبيانات الضخمة، والحلول المحمولة، والحوسبة السحابية؛ فالمقاولاتية الرقمية تتمثل في اغتنام الفرص حصريًا على الإنترنت، عبر التقنيات الرقمية الجديدة، لإنشاء الأعمال الإلكترونية.¹

المطلب الثاني: النماذج الأربعة المفسرة لمفهوم المقاولاتية

إن المقاولاتية لا تتمثل فقط في قيام شخص معين بإنشاء مؤسسة جديدة، بل تتعداه إلى صور أخرى موجودة في الأدبيات المقاولاتية، وهذا ما وضحته أعمال كل من (Verstraete et Fayolle, 2005)، التي بينت بأن هناك أربع نماذج للمقاولاتية تتمثل في المفاهيم التالية: فرص الأعمال، إنشاء منظمة، خلق القيمة، وفي الأخير مفهوم الابتكار.²

الفرع الأول: نموذج فرصة الأعمال

يعود أصل نموذج فرصة الأعمال إلى التسويق، كونه يهدف لتلبية الاحتياجات التي لم يتم تلبيتها بعد في السوق حسب أعمال (Kirzner, 1973, 1979, 1997)، وهو الأمر الذي أدى إلى تجديد الاهتمام بهذا النموذج في مجال المقاولاتية؛³ فحسب (Cassan ; 1982) "الفرصة هي حالات سوقية أو سلع جديدة، خدمات، مواد أولية، وطرق تنظيمية يتم استغلالها وبيعها بأثمان أعلى من تكلفتها الإنتاجية"⁴؛ في حين يعد النموذج المقدم من طرف (Venkataraman, 1997)، من ثم (Shane et Venkataraman, 2000)، هو الأحدث الذي قام بدراسة فرص الأعمال، حيث يُعرّف هذا النموذج من المقاولاتية على أنه " الدراسة العميقة لكيفية، ومن، وبأي نتائج يتم اكتشاف وتقييم واستغلال الفرص لإنشاء سلع وخدمات في المستقبل".⁵

¹ - WASSIM BENSALD, HASSAN AZDIMOUS, "L'ENTREPRENEURIAT DIGITAL : Revue de littérature et nouvelle définition", Revue Internationale du Marketing et Management Stratégique, Volume 1, N°3, Juillet-Septembre 2019, PP 03-05.

² - Thierry VESTRAETE et Alain FAYOLLE, "Paradigmes et entrepreneuriat", revue de l'entrepreneuriat, L'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation (AEI), France, vol 4, n : 1, 2005, P : 34.

³ - Raouf JAZIRI, "Une vision renouvelée des paradigmes de l'entrepreneuriat : Vers une reconfiguration de la recherche en entrepreneuriat", Actes du Colloque International sur : « Entrepreneuriat et Entreprise : nouveaux enjeux et nouveaux défis », Gafsa, Tunisie, Les 3-4-5 Avril 2009, P08.

⁴ - محمد فوجيل، "دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر- دراسة ميدانية"، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، 2015-2016، ص ص 16-17.

⁵ - Raouf JAZIRI, Op.cit, P08.

على الرغم من أن (Drucker, 1985) اقترح ثلاثة أنواع من الفرص وهي:¹

- الفرص التي نواجهها في الأسواق القائمة، والتي هي نتيجة لعدم الكفاءة بسبب عدم تناسق المعلومات أو محدودية التكنولوجيا، لتلبية الاحتياجات غير الملباة؛

- الفرص الناتجة عن التغيرات الخارجية التي تمس الظروف الاجتماعية أو السياسية أو الديمغرافية أو الاقتصادية؛

- الفرص التي هي ثمرة الاختراعات والاكتشافات، والتي تنتج بذلك معارف جديدة.

غير أن (Venkataraman, 1997) ركز على فرضيتين - إحداهما ضعيفة والأخرى قوية - من النموذج المقاولاتي المبني على فرص الأعمال الذي اقترحه:²

- الفرضية الأولى، التي تُعتبر ضعيفة، ترى أن معظم الأسواق غير فعالة، وأن هذه الفعالية هي من توفر للأفراد الذين يكتشفونها ويستغلونها فرصاً لتحقيق الربح؛

الفرضية الثانية، التي تُعتبر قوية، تؤكد أنه حتى إذا اقترب السوق من حالة التوازن، فإن الحالة البشرية للشركة مع إغراء الربح وتقدم المعرفة والتكنولوجيا سيدمر التوازن عاجلاً أم آجلاً؛ تتماشى هذه الفرضية مع عملية التدمير الخلاق التي وصفها (Schumpeter, 1979).

ومن ثم فقد قام كل من (Venkataraman and shane, 2000)، باقتراح نموذج لفرصة الأعمال من خلال دمج العملية (اكتشاف، تقييم، واستغلال الفرصة)، مع الأفراد (المكتشفين، المقيمين، والمستغلين)، في نفس الوقت، من خلال طرح ثلاث أسئلة وهي:³

- لماذا، متى، وكيف تنشأ الفرص لإنشاء سلع وخدمات؛

- لماذا، متى، وكيف يكتشف البعض دون الآخرين هذه الفرص ويستغلونها؛

- لماذا، متى، وكيف تُستخدم أساليب مختلفة لاستغلال الفرص المقاولاتية.

يؤكدان أنه وعلى الرغم من أن إدراك الفرص المقاولاتية هو عملية ذاتية، فإن الفرص هي ظواهر موضوعية غير معروفة لجميع الأطراف في جميع الأوقات، ومن ثم فإنها لا تُلْتَقَط كما تُقَطَف الفاكهة الناضجة، ففي الغالب، يأتي اكتشافه من خلال البحث عن معلومات تخدم عملية بناء الفرصة، أو بالأحرى تطوير فكرة قد تكون فرصة أعمال؛ وبالتالي تُدرس المعلومات بناءً على اتجاهين: الأول يهتم بالعملية الإدراكية التي يستخدمها بعض الأفراد لتحديد الفرص، أين تظهر أعمال (Cooper and Foita and Woo, 1995)، أن

¹ - Karim Messeghem, " L'entrepreneuriat en quête de paradigme : apport de l'école autrichienne", Le 8^{ème} congrès international Francophone (CIFE PME) : L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales (Suisse : Haute école de gestion (HEG) Fribourg, 25-26-27 octobre 2006), P05.

² - Raouf JAZIRI, Op.cit, P09.

³ - Thierry VESTRAETE et Alain FAYOLLE, "Paradigmes et entrepreneuriat", Op.cit., P : 35.

المقاول الذين يفتقر إلى الممارسة يتلقى معلومات أكثر من المقاول المتمرس، هذا الأخير وبناءً على استعداداته الإدراكية وشبكة علاقاته، يعرف كيفية جمع المعلومات ذات الصلة بأعماله بشكل أفضل من المقاول غير المتمرس؛ أما الاتجاه الثاني يتبنى وجهة نظر السوق باعتبار البيئة (منطقة، شبكة، سوق ...) كمصدر للمعلومات التي يجب جمعها وتحليلها وتفسيرها، دون استبعاد تدخل أو قدرات المقاول.¹

ومن ثم فالفرصة عبارة عن معلومة جديدة يتم استغلالها من طرف أفراد لديهم خاصيتين وهما، امتلاكهم معارف داخلية مكتملة لهذه المعلومة والتي تسمح لهم باستغلالها، وكذا امتلاكهم لبعض المميزات الخاصة من أجل تقييمها؛ مما يثير لديهم الحس، أو الرؤية المقاولاتية، أو مشروع لاستغلال هذه الفرصة.²

ولكن وعلى الرغم من أن المعلومات مهمة في اكتشاف فرص الأعمال، فإن جمعها يؤدي إلى تصورين مختلفين للفرصة، الأول يرى فيها حقيقة موضوعية يمكن أن تكشف عنها تحليلات البيانات، حيث يُعتقد أن الفرص موجودة، يكفي فقط امتلاك الأدوات والقدرات التفسيرية لتحديثها وتحويلها إلى حقائق اقتصادية قابلة للاستغلال؛ الثاني ينبع من منظور بنائي، حيث الفرصة هي بناء اجتماعي ناشئ عن التفاعلات والمواجهات بين صاحب المشروع والبيئية التي ينشط فيها وسيق تطوره، أي أن الفرصة تتشكل خلال العملية المقاولاتية، كما توضحها أعمال كل من (Timmons, 1994 and Gumpert, 1996) خلال قيامهما بتتبع نشاطات المبدعين، أين تم التوصل إلى أن الفرصة يمكن بناؤها (إنشاؤها) كما يمكن اكتشافها، كما يظهر الطابع البنائي للفرصة أيضاً من خلال الأعمال المتعلقة بالإبداع، فوفقاً لأعمال (Herbert and Brazeal, 1999)، لا يمكن تصور المقاولاتية بدون الإبداع، حيث يجب على المقاول توظيف هذا الخيال، من نفسه ومن محيطه، في خدمة أعماله، كما يرى (Nystrom, 1995) أن المقاولاتية هي تحقيق أفكار جديدة من قبل أفراد قادرين على استخدام المعلومات وتعبئة الموارد اللازمة لتنفيذ رؤاهم.³

في الأخير، فإن الأدبيات التي لديها توجهات حصرية نحو هذا النموذج بدعوى تفوق الفرصة، لديها قصور كونها لا تأخذ في اعتبارها النماذج الأخرى المفسرة للمقاولاتية، فدراسة الفرصة ليس حكراً على مجال المقاولاتية وحده، فمجالات الاستراتيجية والتسويق تمنح اهتماماً كبيراً لهذا المفهوم؛ أين نجد في الاستراتيجية النموذج التحليلي الأكثر شهرة (SWOT) الذي يضع اكتشاف الفرص كأحد الهدفين الرئيسيين

¹ - Thierry VESTRAETE et Alain FAYOLLE, Op.cit, P36.

² - Eric Michael Lavolette et Christophe Loue; "les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel", Le 8ème congrès international Francophone (CIFE PME) : L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, (Suisse : Haute école de gestion (HEG) Fribourg, 25-26-27 octobre 2006), PP. 3-4.

³ - Thierry VESTRAETE et Alain FAYOLLE, Op.cit, P36.

لدراسة البيئة، في حين يدعو التسويق في شقه الاستراتيجي لخدمة التحليل، فإن التسويق التشغيلي يقدم أدوات لاختبار فكرة أعمال، بهدف التحقق من وجود فرصة حقيقية.¹

وبشكل عام، سواء تم اكتشاف الفرصة أو ملاحظتها أو إنشاؤها، فالتحدي والهدف يكمن في كيفية استغلالها.²

الفرع الثاني: نموذج إنشاء منظمة

يعتبر (Gartner, 1985, 1990, 1995)، أول من دافع عن فكرة أن المقاولاتية هي إنشاء منظمة جديدة، فبالنسبة له، دراسة المقاولاتية تعني دراسة ولادة منظمات جديدة، أي الأنشطة التي تمكن الفرد من إنشاء كيان قانوني جديد ومستقل؛³ والتميز بين المقاول وغير المقاول بالنسبة له يكمن في أن الأول يقوم بإنشاء مؤسسة؛⁴ ليتطور هذا المفهوم على يد مجموعة من الباحثين الآخرين، فمنهم من ربط هذا هذا النموذج بنموذج فرص الأعمال، فحسب (pygrave et hofer, 1991)، فإن "المقاول هو الشخص الذي يقتنص فرصة أعمال ويقوم بإنشاء منظمة من أجل متابعتها"؛⁵ ومنهم (Hernandez ; 2001, et Chrismam ; 1999) الذين يرون من خلال هذا النموذج بأن المقاولاتية تعرف على أنها "مجموعة المراحل التي تقود لإنشاء منظمة، أي النشاطات التي يقوم من خلالها المقاول بتعبئة واستغلال الموارد (مادية، معلوماتية، بشرية... الخ) من أجل تحويل الفرصة إلى مشروع منظم ومهيكل، مع قدرته على التحكم في التغيير ومسايرته من خلال أنشطة مقاولاتية جديدة"؛⁶ كما أشار (Verstraete, 1997; 2003)، إلى أن البروز المنظماتي يعود إجمالاً إلى الفعل التنظيمي والإشكالات التنظيمية الناجمة عن نشاطات: المشروع، الفريق، التسيير... الخ.⁷

هذا النموذج دفع بعض الباحثين ومن بينهم (Verstraete, 1999) إلى اعتبار المنظمة كوسيلة ونتيجة في الوقت نفسه للعملية المقاولاتية، غير أن هذا النهج بقدر ما يبدو أنه بديهي، فحسب (Paturel, 2007)، من البديهي أن يقوم الفرد بإنشاء مؤسسة عندما يبدأ عمله الخاص؛ ومع ذلك، فمن أوجه القصور التي يعاني منها هذا النموذج هو كونه لا يعمم على باقي المنظمات، كتلك التي لا تهدف إلى تحقيق الربح، أو المنظمات القائمة والمعاد تشكيلها (إعادة بعث مؤسسة قائمة أو نشاط قديم)، وهو ما يعد بعداً منسياً في

¹ - Thierry VESTRAETE et Alain FAYOLLE, Op.cit, P36.

² - Karim Messeghem, Op.cit., P07.

³ - Raouf JAZIRI, Op.cit, PP 07-08.

⁴ - محمد قوجيل، مرجع سابق، ص 56.

⁵ - Aziz bouslikhane, "Enseignement De L'Entrepreneuriat : Pour Un Regard Paradigmatique Autour De Processus Entrepreneurial", Thèse de Doctorat non piblier en Sciences de Gestion, Université de Nancy 2, p59.

⁶ - Eric Michael Laviolette et Christophe Loue, Op.cit., P03.

⁷ - محمد قوجيل، مرجع سابق، ص 05.

هذا النموذج، هذا من جهة؛¹ ومن جهة أخرى وحسب ما بينه (Bruyat)، أنه لا يمكن أن تؤدي كل عمليات إنشاء المؤسسات إلى إحداث حالات تكون فيها شدة التغيير بالنسبة للفرد، وأهمية القيمة المقترحة ذات مستوى عالٍ، حيث يمكن للمؤسسات أن تنشأ عن طريق التقليد، أو إعادة الإنتاج.² وعليه فحسب هذا النموذج فالمقاول هو رجل استراتيجي قادر على إعداد رؤية مقاولاتية (Filian; 1997)، وقيادي قادر على قيادة التغيير الناتج عن النشاطات المقاولاتية؛³ ومن ثم فالمقاولاتية هي عملية إنشاء مؤسسة من خلال تحويل فكرة إلى فرصة أعمال وتجسيدها في مشروع أو نشاط مقاولاتي.

الفرع الثالث: نموذج خلق القيمة

غالبًا ما تعتبر المقاولاتية مصدرًا للثروة والوظائف لأي بلد، وبالتالي مصدرًا للقيمة بشكل عام؛ حيث تم التعرف تجريبيًا على خلق القيمة كموضوع يقع في صميم المقاولاتية من قبل (Gartner, 1990)، كما انضم (Bruyat, 1993, 1994) إلى هذه الفكرة من خلال عمله الذي ربط الثنائية (فرد/ خلق القيمة)، من خلال شرح العلاقة بينهما، ووصفها كحركية تغيير، والتي يمكن تعريفها من جانبين:⁴

- الأول (خلق قيمة > — فرد) الذي يرى في الفرد شرط ضروري لخلق القيمة، فهو الذي يحدد طرق الإنتاج، ومن ثم فهو اللاعب الأساسي الذي يقوم بتحديد الطرق والأهداف ومجال وكيفية خلق القيمة؛
- والثاني (فرد > — خلق قيمة) الذي يعرف الفرد بالقيمة التي أنشأها، ومن ثم فالقيمة تأثر على الفرد كونها تحتل مكانة بارزة في حياته (نشاطه، أهدافه، وسائله، وضعه الاجتماعي، ...)، وهي تجعل منه قابلاً لتعديل ميزاته وخصائصه (معرفة، قيم، مواقف، ...).

كما عرّف (Fayolle; 2004)، نموذج خلق القيمة على أنه حالة تربط بصفة متلازمة شخص يمتاز بدافع شخصي قوي (استهلاك الوقت، المال، طاقة... الخ)، ومشروع أو منظمة جديدة أو منظمة (قائمة) في شكل مؤسسة، القيمة التي يتم خلقها تعود لأسباب تقنية، مالية، وشخصية تحصل عليها المنظمة المحركة، والتي تمنح الرضا للمقاول والزبائن أو الممولين، بالنسبة للمقاول فهو يحصل على فوائد مالية ومادية لكن أيضاً يحصل على استقلالية السلطة أو إثبات الذات بين الآخرين، أما بالنسبة للزبائن يحصلون على الرضا من خلال استهلاك السلعة أو الخدمة، وبالنسبة للممولين يحصلون على فوائد مالية فعلية.⁵

لقد تم انتقاد مفهوم خلق القيمة الذي أتى به (Bruyat)، من قبل أستاذه (Paturel Robert, 2006) في عدة مناسبات، فهو يرى بأن ممارسة المقاولاتية من خلال إنشاء مؤسسة من العدم، وإنشاء مؤسسة عن

¹ - Raouf JAZIRI, Op.cit, P08.

² - Alain Fayolle, "Entrepreneuriat : Théories et pratiques, Applications pour apprendre à entreprendre", Op.cit, P29.

³ - Eric Michael Laviolette et Christophe Loue, Op Cit, PP : 3-4.

⁴ - Thierry VESTRAETE et Alain FAYOLLE, "Paradigmes et entrepreneuriat", Op.cit, P36.

⁵ - محمد قوجيل، مرجع سابق، ص 18.

طريق الاستحواذ، يمكن أن يتدخل الابتكار فهما لخلق قيمة جديدة، أو لتوفير الفقدان أو الهدر للقيمة الموجودة بالفعل، وبالتالي من المحتمل أن تؤدي الابتكارات الجذرية إلى خلق قيمة جديدة أكبر من تلك التي يتم تنفيذها في إطار استحواذ على منظمة سليمة نسبياً أو ذات صعوبات متوقعة، وهذا ما يدفع بطرح أسئلة على خلق أي نوع من القيمة الجديدة (مشكلة قياسها وفق أي معيار؟)، ولماذا؟ (قيمة جديدة تتماشى مع قيم المجتمع، مع ثقافته، محيطه،).¹

أحد نقائص هذه المقاربة أيضاً هو اتساع الفعل المقاولاتي إلى كل عملية تنظيمية، ويتم تعويض الثغرة بإعادة بحث مبدأ أساسي للمقاولاتية والذي أشارت إليه أعمال (Schumpeter)، وهو درجة الابتكار أو القيمة الجديدة من خلال هذا التنظيم التي يطرحها الفرد الذي يساهم أيضاً في ديناميكية التغيير المتلازم بين الفرد والداعمين له في خلق القيمة؛ وعليه فالخلق الفعلي للقيمة لا يكون عموماً إلا في المرحلة الأخيرة: من خلال منظمة مقاولاتية قائمة (مستقرة) يتم تقييمها عن طريق معايير النشاط، الأداء، والنتائج.²

الفرع الرابع: نموذج الابتكار

يعود الفضل إلى إدراج هذا النموذج في ميدان المقاولاتية، إلى الاقتصادي جوزيف شومبيتر والمدرسة النمساوية، فحسب (Schumpeter, 1987)، يلعب رواد الأعمال دوراً خاصاً وأساسياً في تطور النظام الاقتصادي الليبرالي. فهم غالباً ما يكونون مصدر الابتكارات الرائدة، ويخلقون الشركات والوظائف، ويشاركون في تجديد وإعادة هيكلة النسيج الاقتصادي، يُعتبر المقاول المبتكر المولد لعملية "التدمير الخلاق"، التي هي نتيجة للمنتجات الجديدة ونماذج الأعمال التي تدخل الأسواق وتستبدل القديمة، وبالتالي فإن التدمير الخلاق هو مصدر الديناميكية الصناعية والنمو على المدى الطويل.³

ففي رؤيته التاريخية والاجتماعية والاقتصادية لتطور النظام الرأسمالي، يعتبر (Schumpeter, 1935) المؤسسة كديناميكية تنفيذ تركيبات جديدة، يتم التعبير عنها فيما يسميه استغلال التركيبات أو الإنجازات الجديدة إلى خمسة أنواع معروفة من الابتكار: أشياء جديدة للاستهلاك (منتجات، خدمات)، أو استغلال مصادر جديدة من المواد الخام، طرق جديدة للإنتاج والنقل، اكتشاف أسواق جديدة، أو إدراج أنواع جديدة من التنظيم الصناعي، حيث أن تنفيذ التركيبات الجديدة يتم من قبل المقاول الذي لا يكون بالضرورة هو المسير، وليس بالضرورة أيضاً مالكا، كلياً أو جزئياً للاحتكار أو للوسائل المستخدمة، فحسب شومبيتر المقاول يخاطر إذا استثمر أمواله الخاصة فيجمع بذلك بين وظائف المقاول والمستثمر.⁴

¹ - Raouf JAZIRI, Op.cit, PP 12-13.

² - Eric Michael Laviolette et Christophe Loue, Op Cit, pp3-4.

³ - Raouf JAZIRI, Op.cit, P 10.

⁴ - Thierry VESTRAETE et Alain FAYOLLE, "Paradigmes et entrepreneuriat", Op.cit, P40.

يميز (Friedrich Von Hayek, 1945) بين نوعين من المعرفة التي تولد الابتكار، وهما: المعرفة العلمية والمعرفة العادية، حيث تميل الرؤية الشومبيتية إلى التركيز على المعرفة ذات الطابع العلمي، في حين يقترح (Alter, 2000) الابتكار العادي الذي يحمله جميع الفاعلين في المنظمة، والذين يمتلكون معرفة أو مهارات خاصة قابلة للتشبيه بمعرفة الظروف الخاصة بالزمن والمكان، والتي يمكن أن تسهم هذه المعرفة- التي غالباً ما تكون ضمنية- في ظهور ابتكارات أصلية وصعبة التكرار.¹

فرغم اتفاق الباحثين على أن الابتكار هو محرك النمو الاقتصادي، غير أنه لم يكن هناك إجماع حول مفهومه، فهناك مفهوم ضيق ومفهوم واسع للابتكار، المفهوم الضيق يتمثل في تعريف الابتكار على أنه مرتبط بالجوانب التكنولوجية، حالياً هذا المنظور الضيق يسيطر على عدد كبير من الإجراءات العمومية في مجال المقاولاتية والابتكار، العيب في هذا المنظور هو تحديد صور ونماذج تعريف المقاولاتية، فالقليل من المقاولين يمكن ربطهم بهذا التصور الضيق؛ هناك كتاب آخرون (Nooteboom,2000; Bogers et Ihillery;2006)، اهتموا بشكل واسع بالابتكار في كل شيء أو جزء من سلسلة القيمة كما هو الحال في أعمال (Porter,1982; et Smith;2004)، هذا المفهوم الواسع للابتكار يعتبر في لدى الباحثين ، فهو يسمح بإدماج بعد مهم في المقاربة الضيقة، يتمثل في من هو المستفيد من الابتكار، وبالتالي أصبح الابتكار بهذا المنظور ضمن مساحة واسعة للتغيير؛² إنه يرجع حسب (Julien et Marchesnay;1996) إلى قدرة المقاولين على " اقتراح أفكار جديدة من أجل منح أو إنتاج سلع أو خدمات جديدة من أجل إعادة تنظيم المؤسسة ، الابتكار هو إنشاء مؤسسة مختلفة عن تلك التي نعرفها من قبل، إنه اكتشاف أو تحويل منتج، إنه اقتراح طريقة جديدة للعمل، التوزيع أو البيع".³ في هذا الإطار وحسب (Paturel, 2007)، يتوافق الابتكار مع المنتجات الجديدة، وطرق الإنتاج أو التنظيم الجديدة، والأسواق الجديدة، ومصادر الإمداد الجديدة و/أو الهياكل السوقية الجديدة، مما يسمح بظهور رابط مع فكرة خلق قيمة جديدة. التي تأتي من استغلال هذه الأنواع من الابتكار القابلة للتطبيق سواء في منظمة جديدة أو منظمة قائمة.⁴

الفرع الخامس: علاقة النماذج الأربعة ببعضها البعض

يعتبر (Verstraete et Fayolle, 2005) أن تفضيل أي نموذج عن الآخر، هو قصور في فهم المقاولاتية، ومن ثم هناك علاقة تكاملية بين النماذج الأربعة، أين قاما بالربط بين النماذج الأربعة، حسب ما هو مبين في الشكل التالي:

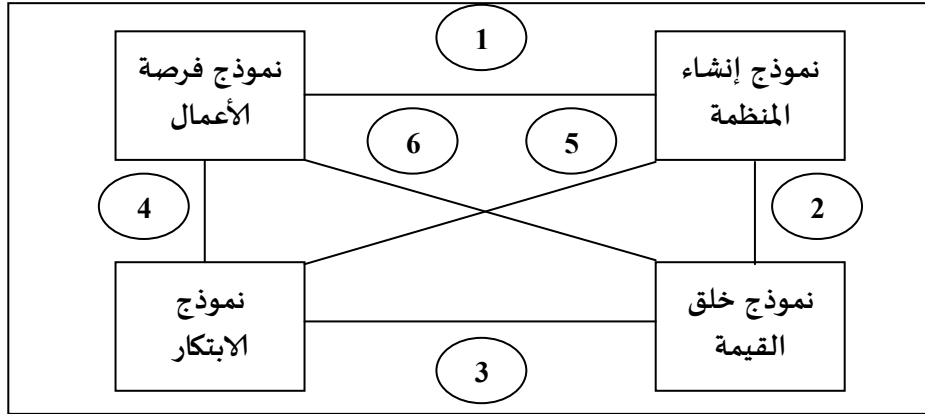
¹ - Raouf JAZIRI, Op.cit, P 10.

² - محمد قوجيل، مرجع سابق، ص ص: 18-19.

³ - Aziz bouslikhane, Op Cit, p60.

⁴ - Raouf JAZIRI, Op.cit, P 11.

الشكل رقم (14): علاقة النماذج المفسرة للمقاولاتية ببعضها



Source: Thierry VESTRAETE et Alain FAYOLLE, "Paradigmes et entrepreneuriat", revue de l'entrepreneuriat, L'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation (AEI), vol 4, n : 1, France, 2005, P : 44.

حيث يمكن تفسير الروابط التي تجمع بين النماذج الأربعة كما يلي:¹

- الرابط 1: لاستغلال فرصة أعمال، يجب بطريقة أو بأخرى التنظيم، أي إنشاء منظمة، فالموارد المتنوعة تتجسد في منظمة من خلال العمليات الانتاجية أو من خلال نتيجتها المتمثلة في إنتاج سلع وخدمات؛
- الرابط 2: لا يمكن للمنظمة أن تستمر بشكل دائم (ولا يمكن للمقاولين الحفاظ على وضعهم) دون توفير القيمة التي تتوقعها الأطراف ذات المصلحة، والتي تستمد منهم المنظمة الموارد اللازمة لتشغيلها؛
- الرابط 3: عندما تكون القيمة المضافة كبيرة، غالباً ما يكون الابتكار هو السبب، سواء كان تنظيمياً أو تقنياً أو تجارياً؛
- الرابط 4: يمكن أن يتوافق الابتكار مع بناء فرصة تُطرح في السوق (يمكن اعتبار الابتكار كعملية اجتماعية لتقنية جديدة أو تنظيم جديد أو طريقة جديدة للأعمال)، مع توفير منتج/خدمة جديدة (ابتكارات جذرية أو ابتكارات تعتبر جديدة بالنسبة للسكان المحليين)، أو مع ظهور منظمة جديدة داخل السوق أو القطاع؛
- الرابط 5: كل استغلال للابتكار، يمثل فرصة، مما يتطلب إنشاء منظمة، لأن وجودها يشجع التفاعلات الإبداعية اللازمة للابتكار؛
- الرابط 6: تُستغل الفرصة فقط، إذا كانت قادرة على توليد قيمة.

المطلب الثالث: علاقة المقاولاتية بالبطالة

سنتناول في هذا المطلب علاقة المقاولاتية بالبطالة، من خلال التطرق للدراسات وحتى النظريات التي ناقشت العلاقات المتداخلة بين المقاولاتية وسوق العمل، ومن ثم التطرق للبحوث والدراسات التي عالجت العلاقة بين المقاولاتية والبطالة.

¹ - Thierry VESTRAETE et Alain FAYOLLE, Op.cit. , P 44.

الفرع الأول: المقاولاتية وسوق العمل

تعتبر نظرية اختيار المهنة (The occupational choice theory) التي انبثقت من أعمال F.H. Knight (1921)، إحدى النظريات المعروفة في المقاولاتية، والتي ترى بأن الشخص كونه مقاولاً، هو مجرد شكل من أشكال النشاط المهني، وهو بديل لكونه موظفًا، من خلال اتخاذ قرارًا بطريقة عقلانية، باستخدام جميع المعلومات المتاحة لتحقيق أكبر قدر من الربح، فالفرد يصبح مقاولاً عندما يكون ربحه النسبي من المقاولاتية إيجابيًا مقارنة بالربح من أشكال النشاط المهني الأخرى؛ حيث تعتبر المخاطرة من بين أحد أهم المحددات في اختيار المهنة، حسب النموذج الذي اقترحه (Kihlstrom and Laffont, 1979)، أين توصل إلى أن الموظفين يحصلون على راتب خالٍ من المخاطر كعمال مأجورين، بينما يحصل المقاولون على ربح من خلال تحمل خطر الفشل؛ بالإضافة إلى عوامل عدة تؤثر على اختيار الشخص للنشاط الاقتصادي، أهمها القدرات المقاولاتية، المهارات المهنية، الموقف من المخاطرة والوصول إلى رأس المال المبدئي؛ كما توصل من خلال نموذجهم إلى أن الأفراد الذين يميلون إلى المخاطرة يشاركون في الأنشطة التجارية حتى عندما يتوقعون ربحًا أقل، وهو ما لا يحدث مع الأشخاص المتجنبين للمخاطرة؛ عنصر آخر يؤثر على قرار أن يصبح الشخص مقاولاً، وهو الاختلال بين العرض والطلب على العمالة، هذه الاختلالات تؤثر على كمية ونوعية الوظائف المتاحة، مما يجعل العمل الحر خيارًا جذابًا بديلاً عن الوظيفة، فحسب أعمال (Wagner, Sternberg, 2004) الذين توصلوا إلى أن الميل للدخول في المقاولاتية يكون أعلى بين الذكور العاطلين عن العمل، من لديهم تجربة رياضية سابقة، والذين يعيشون في مناطق ذات كثافة سكانية عالية ونمو سريع، ومعدلات عالية لتشكيل المؤسسات الجديدة.¹

يتم أيضًا تفسير العلاقة بين البطالة والميل نحو المقاولاتية، حسب أعمال (Alba-Ramirez, 1994)، الذي وجد بأن قرار العاطلين عن العمل بشأن استعدادهم لقبول وظائف بأدنى الأجور، نظرًا للتكاليف المتعلقة بالبحث عن وظيفة، مثل المراسلات والمقابلات الوظيفية؛ غير أنه كلما طال بحث الشخص عن وظيفة، كلما انخفضت توقعاته للأجور، مما سيدفعه إلى التوقف عن البحث عن وظيفة، ويختار أن يصبح مقاولاً، بسبب انخفاض الدخل المتوقع من العمل المأجور إلى ما دون الدخل المتوقع من الأنشطة المقاولاتية، أو لأن الدخل المتوقع من العمل المأجور مقارنةً بتكاليف تشغيل الأعمال الخاصة ينخفض.²

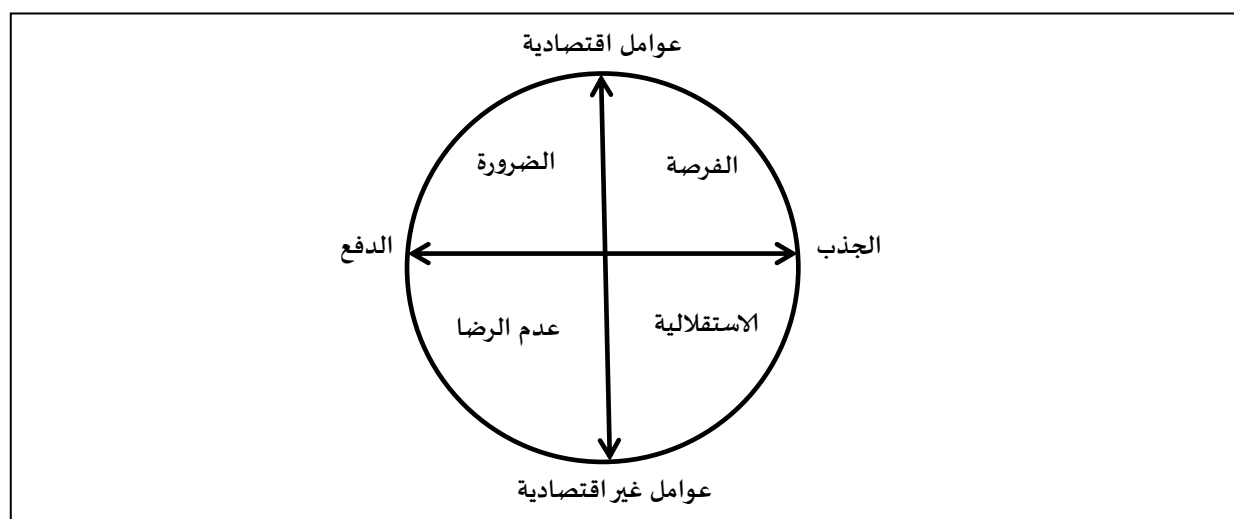
مما سبق يمكن التكلم عن نتائج الدراسات التجريبية المتعلقة بدوافع المقاولاتية، وما لها من أهمية في تحديد طبيعة العلاقة بين سوق العمل والمقاولاتية، والتي تتجسد في نظرية الدفع (PUSH Theory) ونظرية الجذب (PULL Theory)، حيث تفترض نظرية الدفع أن الأفراد يُدفعون إلى المقاولاتية بسبب أوضاع

¹ - Aleksandra Gaweà, "The Relationship between Entrepreneurship and Unemployment in the Business Cycle", Journal of International Studies, Vol. 3, No 1, 2010, pp. 59-69.

² - Aleksandra Gaweà, Op.cit, P61.

سلبية في سوق العمل، مثل فقدان الوظيفة والاستحالة الفعلية لإيجاد وظيفة جديدة، وهو ما يشكل البعد الأول لهذه النظرية وهو الضرورة (La nécessité)، أو عدم الرضا عن الوظيفة الحالية وهو ما يشكل البعد الثاني للنظرية، عدم الرضا (L'insatisfaction)، أين تفعّل مثل هذه العوامل السلبية المرتبطة بالوضع في سوق العمل دوافع الافراد لولوج ما يعرف بالمقاولاتية الاضطرارية؛ من ناحية أخرى، تنص نظريات الجذب على أن الفرص التجارية الجذابة والمربحة، تجذب الأفراد نحو النشاط المقاولاتي، وبالتالي يصبح الشخص مقاولا نتيجة للتأثيرات الإيجابية للمحفزات الاقتصادية كتحسين مستوى الدخل لديه، وهو ما يشكل البعد الاول لهذه النظرية، الفرصة (L'opportunité)، وأحيانا لدوافع غير اقتصادية كالاستقلالية في العمل وتحقيق رضا شخصي، وهو ما يشكل البعد الثاني لهذه النظرية والمتمثل في الاستقلالية (L'indépendance)، أين يمكن أن نطلق على هذا النوع من المقاولاتية اسم، المقاولاتية الاختيارية أو مقاولاتية الفرصة؛ والشكل التالي يشرح طبيعة العلاقة بين النظريتين:¹

الشكل رقم (15): مكونات الدوافع المقاولاتية



Source: Inès Gabarret, Benjamin Vedel, "Pour une nouvelle approche de la motivation entrepreneuriale", la revue des sciences de gestion, N° 271, Éditions Direction et Gestion, 2015, pp 13- 20, disponible sur le lien: <https://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2015-1-page-13.htm>

الفرع الثاني: المقاولاتية والبطالة

كانت العلاقة بين المقاولاتية والبطالة محط اهتمام الباحثين على اختلاف وجهات نظرهم ففي دراسة (Kum, Karacaoglu, 2012) يؤكدان من خلالها على أن هناك علاقة وثيقة بين البطالة والمقاولاتية ورغم ذلك لا يزال العديد من العلماء يناقشون الطرق أو الأساليب التي يمكن من خلالها تحديد التفاعل بين

¹ - Inès Gabarret, Benjamin Vedel, "Pour une nouvelle approche de la motivation entrepreneuriale", la revue des sciences de gestion, N° 271, Éditions Direction et Gestion, 2015, pp 13- 20, disponible sur le lien: <https://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2015-1-page-13.htm>

الظاهرتين، ففي الدراسات الحديثة هناك العديد من النتائج المختلفة حول التفاعل بينهما، ويعكس الغموض الموجود في هذه الدراسات اتجاهين متعارضين، الاتجاه الأول يُقر بأن المقاولاتية تؤدي إلى انخفاض البطالة، واتجاه ثاني يرى بأن البطالة تؤدي إلى الزيادة في المقاولات، حيث يتم تعريف الاتجاه الأول على أنه تأثير مبادرة شومبيتر (The Schumpeter effect)، أما الثاني على أنه تأثير اللاجئ أو تأثير اليأس (The refugee or desperation effect)¹؛ حيث يشير تأثير شومبيتر إلى وجود علاقة سلبية بين البطالة والمقاولاتية، وأن المستويات العليا من المقاولاتية تؤدي إلى انخفاض مستويات البطالة، بمعنى آخر تؤدي زيادة عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى زيادة التوظيف؛ أما تأثير اللاجئ فيقر بوجود صلة إيجابية بين البطالة والمقاولاتية، وبالتالي تؤدي الزيادة في معدل البطالة إلى مستويات أعلى من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.²

وعليه يمكن أن نقول أن العلماء يميزون بين علاقيتين للمقاولاتية والبطالة: الأولى هي التأثير السلبي للمقاولاتية على البطالة (تأثير شومبيتر)، والذي يؤدي من خلاله زيادة معدلات المقاولاتية إلى مستويات أعلى من التوظيف، والثانية هي التأثير الإيجابي للبطالة على المقاولاتية (تأثير اللاجئ) والذي تدفع البطالة من خلاله الأفراد إلى المزيد من المقاولاتية؛³ كما أجريت العديد من الدراسات التجريبية التي تبحث في طبيعة العلاقة بين المقاولاتية والبطالة منها دراسة الباحثان (Baptista, Thurik) اللذان درساً أثر المقاولاتية على البطالة في البرتغال مع مقارنتها بدول منظمة (OCDE) حيث وجدوا أن الدول الأوروبية المتقدمة في هذه المنظمة تتميز بالأثر الإيجابي القوي للمقاولات على البطالة، في حين أن هذا الأثر ضئيل في دولة البرتغال، وأرجعاً هذه النتيجة إلى تفاوت المستويات الاقتصادية بينهما؛⁴ أما من الدراسات التي عالجت العلاقة بين المقاولاتية والبطالة في الجزائر، فنجد دراسة لساسي وحاج أحمد، التي درست العلاقة بين المقاولاتية والبطالة في الجزائر خلال فترة (1995-2017)، أين خلصت إلى وجود علاقة سلبية بين المقاولاتية المقاسة بمؤشر العمل الحر والبطالة، ويمكن إرجاع ذلك إلى توسع في الإنفاق العمومي في الجزائر وعدم إعطاء أهمية حقيقية للنشاط المقاولاتي والاستثمار الخاص؛⁵ وعليه فنتيجة هذه الدراسة توضح أنه رغم الجهود المبذولة في دعم المقاولاتية في الجزائر إلى أن أثرها على البطالة ضعيف، وهو ما سنحاول دراسته في الفصل الثالث.

¹ - عبد الرزاق جباري، بوعلام ولهي، "دور دعم المبادرات المقاولاتية في تقليص البطالة بولاية المسيلة: دراسة حالة ANSEJ المسيلة خلال الفترة (2015-2019)"، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 07، العدد 02، أوت 2021، ص 306.

² - Kum, H., & Karacaoglu, K, "Relationship between entrepreneurship and unemployment in Turkey: A dynamic analysis", Actual Problems of Economics, 12 (138), 2012, P 400.

³ - Thurik, R., & Al, "Does self-employment reduce unemployment?", Journal of Business Venturing, n°23, 2008, PP 675-682

⁴ - Baptista, R., & Thurik, A, "The relationship between entrepreneurship and unemployment: Is Portugal an outlier ?", Technological Forecasting & Social Change (74), 2007, pp 75-89.

⁵ - محمد الأمين ساسي، محمد حاج أحمد، "دراسة العلاقة بين المقاولاتية والبطالة في الجزائر باستخدام نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية الموزعة (ARDL)"، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 06، العدد 04، 2020، ص 312.

خلاصة الفصل:

لقد تم خلال هذا الفصل التعرف على أهم مراحل تطور نظرية المقاولاتية والمفاهيم المتعلقة بها، مع الإشارة إلى صور المقاولاتية وأهميتها في الديناميكية الاقتصادية، بالإضافة إلى تسليط الضوء على مركبات المقاولاتية وأهم النماذج الدراسية المفسرة لها.

تناولنا الإطار النظري لمفهوم المقاول باعتباره الفاعل الأساسي في العملية المقاولاتية، من خلال محاولة إيجاد تعريف له، وكذا التعرف على مختلف صفاته المميزات، وأهم تصنيفاته؛ ثم تم التطرق إلى الإطار النظري للمقاولاتية من خلال التعرض لمفهومها، وأهميتها الاقتصادية، والاجتماعية والبيئية، ومن ثم التعرف على مختلف أشكالها وأنواعها، لتتعرف بعد ذلك على تطور النظرية المقاولاتية عبر مراحلها الثلاث، بدأ بالمقاربة الوظيفية لعلماء الاقتصاد التي اهتمت بالوظيفة الاقتصادية للمقاول ودوره في التنمية، ثم المقاربة السلوكية التي اهتمت بمعرفة المقاولين من خلال ميزاتهم الشخصية والاجتماعية، وأخيرا المقاربة المرحلية لعلماء التسيير التي حاولت تصوير المقاولاتية من خلال عدة مراحل تتداخل فيها مجموعة من المتغيرات، كما تمت الإشارة أيضا إلى أهم النماذج المفسرة لظاهرة المقاولاتية، من خلال نموذج خلق القيمة، نموذج الابتكار، نموذج فرصة الأعمال، وأخيرا إنشاء المؤسسة الذي يعتبر النموذج الأكثر شيوعا في فهم صور هذه الظاهرة، كما أنه لا يوجد نموذج أهم من الآخر، بل هي متكاملة فيما بينها، يؤدي أحدها إلى نشوء الآخر؛ لنعرج في الأخير إلى جدلية العلاقة بين المقاولاتية والبطالة.

ولذلك فإن أهمية المقاولاتية في تنمية المجتمعات أصبحت خيارا اقتصاديا أساسيا في التنمية الشاملة باعتبارها أحد مكونات سياسات التشغيل في حل مشكلة البطالة؛ وعليه ما هو واقع البطالة والتشغيل والمقاولاتية في الجزائر؟، وهو ما سيكون محل إثراء في الفصل الثالث.

الفصل الثالث:

واقع البطالة والتشغيل والمقاولاتية في الجزائر



تمهيد:

تعتبر سياسات التشغيل، خاصة تلك الداعمة للمبادرات المقاولاتية أمرا بالغ الأهمية، فهي تشكل عاملا أساسيا مساعدا على التقليل من ظاهرة البطالة لما لها من آثار سلبية على المجتمع، وكذا إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كونها الوجه المقابل لديناميكية المقاولاتية في أي بلد، وما يترتب عليها من آثار على السياسات الاقتصادية، التي تسمح لأي حكومة بإدارة الاقتصاد الكلي بتماسك وباستشراف.

إن وجود مناخ مواتٍ لعمل وتنمية المؤسسات الصغيرة يتطلب إطارا ملائما من السياسات التي تعمل على خلق نوع من الثقة بين المتعاملين في مختلف الأنشطة الاقتصادية، وهذا يتطلب بدوره وجود استقرار وسياسات مصممة بعناية، والتي تشمل السياسات النقدية والائتمانية، الجبائية، التنظيمية، التجارية، الاستثمارية، تخطيط المناطق، سياسات قطاعية وجهوية، وسياسات، أسواق العمل والتنظيم والتعليم وغيرها.

لقد شهدت الجزائر منذ الاستقلال مجموعة من التحولات الاقتصادية التي نتج عنها، التخلي عن نظام الاقتصاد الاشتراكي والتوجه إلى تطبيق سياسة اقتصاد السوق، إضافة إلى ذلك فإن العولمة الاقتصادية والتحولات الاقتصادية الدولية والإقليمية وتداعياتها على الأوضاع المحلية استدعت ضرورة الاهتمام بتطوير سياسات للتشغيل، التي تسمح بالتقليل من ظاهرة البطالة وزيادة التشغيل، وهذا بالتركيز على سياسات للتشغيل تدعم المبادرات المقاولاتية، كونها تعتبر من السياسات النشطة للتشغيل الأكثر فاعلية على حساب سياسات دعم العمل المأجور التي لم تعد تستجيب لعدد البطالين المتنامي من سنة لأخرى.

وعليه فقد تم التركيز في هذا الفصل على مبحثين رئيسيين، الأول لتشريح واقع البطالة والتشغيل بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)، والثاني لواقع المقاولاتية في الجزائر خلال نفس الفترة، بالتركيز على مدى تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا لتحليل مدى مساهمة مختلف الآليات والأجهزة الداعمة للمبادرات المقاولاتية في التقليل من ظاهرة البطالة.

المبحث الأول: واقع البطالة والتشغيل في الجزائر خلال الفترة (2001-2020)

كانت ولا تزال البطالة هاجس الحكومات المتعاقبة في الجزائر، خاصة خلال الفترة الممتدة بين سنة (2001-2020)، والتي تزامنت مع تطبيق البرامج التنموية، التي تقوم على المبدأ الكنزى من خلال تنشيط الطلب الكلي بزيادة حجم الإنفاق الحكومي، وتمويل المشاريع الكبرى التي توفر أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل، مع العمل في السنوات الأخيرة على تشجيع المبادرات المقاولاتية من خلال تسخير حزمة من الإجراءات والآليات المساعدة على استحداث مؤسسات مصغرة، صغيرة ومتوسطة.

المطلب الأول: واقع البطالة في الجزائر خلال الفترة (2001-2020)

برزت مشكلة البطالة في الجزائر منذ منتصف التسعينيات، مع تنفيذ برنامج التصحيح الهيكلي والتحرير الاقتصادي الذي فرضه صندوق النقد الدولي (FMI)، ما أدى إلى غلق العديد من المؤسسات العمومية وتسريح أكثر من 400 ألف عامل، وقد تزامن هذا التحول مع الظروف السياسية والأمنية التي مرت بها البلاد، والتي أدت إلى تراجع الاستثمارات المحلية والأجنبية؛¹ ونتيجة ذلك أخذ معدل البطالة في التزايد حتى بلغ قرابة 29% سنة 2000،² وفق الإحصائيات الرسمية.

الفرع الأول: النمو السكاني وأثره على الفئة النشطة اقتصاديا خلال الفترة (2001-2020)

للمنمو السكاني أثر كبير في تحديد حجم الفئة النشطة اقتصادياً، ومن ثم فهو يؤثر على معدلات البطالة، حيث عرفت الجزائر نموا سكانيًا بلغ في متوسطه نسبة 1.90% خلال الفترة 2001-2020، أين ارتفع عدد السكان المقيمين داخل البلد لقرابة 30.9 مليون نسمة سنة 2001، إلى أكثر من 44.3 مليون نسمة سنة 2020، بمعدل نمو سنوي من 1.52% سنة 2001 إلى 2.02% خلال سنة 2020؛ وهو ما زاد من عدد الأشخاص النشطين اقتصاديا خلال نفس الفترة، لينتقل مما يقارب 8.57 مليون شخص سنة 2001 ليفوق 12.7 مليون شخص سنة 2019، بمعدل زيادة بلغ ما يقارب 48.58% خلال هذه الفترة؛ ليتراجع عددهم سنة 2020، إلى ما يقارب 11.9 مليون شخص نشط اقتصاديا، رغم التزايد المستمر لعدد السكان؛ وهذا بسبب جائحة كورونا (Covid-19) وما ترتب عنها من سياسات اتخذتها الدولة كإغلاق الاجباري لكل النشاطات الاقتصادية وحتى الاجتماعية من جهة؛ وانسحاب عدد كبير من الأشخاص النشطين اقتصاديا كفئة طالبة للعمل بسبب الخوف من العدوى، من جهة أخرى؛ وهذا ما يوضحه الجدول الموالي :

¹ - رحيم حسين، مرجع سابق، ص 133.

² - الديوان الوطني للإحصاء، "مسح جوان 2000 في معطيات إحصائية رقم 330"، شوهديوم: 2014/01/29 على الرابط: www.ons.dz

الجدول رقم (09): تطور عدد السكان وعدد السكان النشطين بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)

السنوات	عدد السكان	معدل النمو السكاني	السكان النشطون بالآلاف
2001	30 879	1.52*	8 568
2002	31 357	1.55	8 625**
2003	31 848	1.57	8 762
2004	32 364	1.62	9 470
2005	32 906	1.67	9 492
2006	33 481	1.75	10 110
2007	34 096	1.84	9 969
2008	34 591	1.45	10 315
2009	35 268	1.96	10 544
2010	35 978	2.01	10 812
2011	36 717	2.05	10 661
2012	37 495	2.12	11 423
2013	38 297	2.14	11 964
2014	39 114	2.13	11 453
2015	39 963	2.17	11 932
2016	40 836	2.18	12 117
2017	41 721	2.17	12 298
2018	42 578	2.05	12 463
ماي 2019	43 424	1.99	12 730
2020	44 300	2.02	11 881***

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات الديوان الوطني للإحصاء ONS، "حوصلة إحصائية 1962-2020: التشغيل"،

على الرابط: <https://www.ons.dz/spip.php?article2883>

- (**): فضيلة بوطورة، نوفل سمايلي، "البطالة في الجزائر بين دور الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب والوكالة الوطنية للقرض المصغر في الرفع من مستويات التشغيل دراسة إحصائية خلال الفترة (1995-2017)"، مجلة التواصل، المجلد 06، عدد خاص، 2020، ص 119.

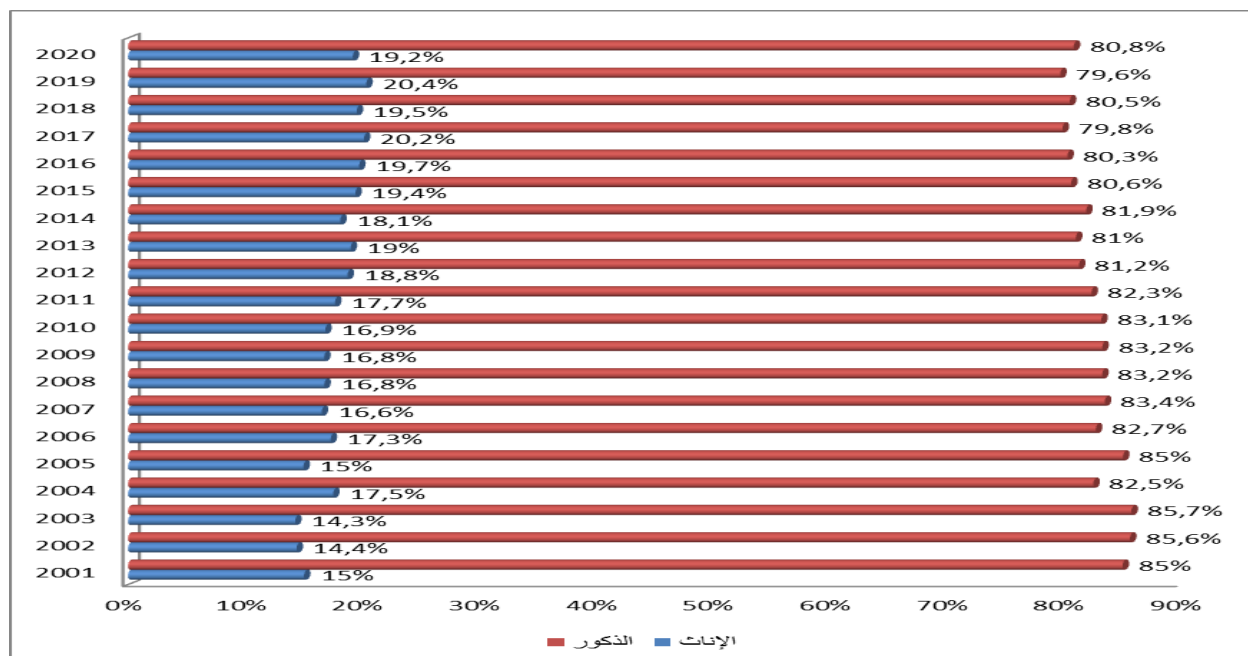
- (***) :البنك الدولي، على الرابط: <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=DZ>

كما يلاحظ خلال فترة الدراسة سيطرة الذكور على الفئة النشطة اقتصاديا مقارنة بالإناث، باعتبار أن النشاط يبقى ضرورة بالنسبة للذكور، بسبب العادات والثقافة السائدة في المجتمع الجزائري، على الرغم من تزايد مساهمة الإناث خلال نفس فترة الدراسة؛ حيث شكل الذكور نسبة 85% من إجمالي عدد السكان النشطين اقتصاديا، مقابل 15% بالنسبة للإناث سنة 2001، لتبلغ نسبة 80.8% سنة 2020، مقابل 19.2% للإناث سنة 2020، في حين سجلت سنة 2003 أعلى نسبة للذكور بمقدار 85.7%، وأدنى نسبة للإناث بـ 14.3%؛ بالمقابل سجلت سنة 2019 أدنى نسبة للذكور بـ 79.6%، وأعلى نسبة للإناث بـ 20.4%، وهذا راجع لتزايد عددهن الذي انتقل من مليون و288 ألف سنة 2001، ليصل إلى مليونين و 591 ألف سنة 2019،

* - تم حساب معدل النمو لسنة 2001، بناء على عدد السكان سنة 2000، والمقدر بالآلاف بـ 30 416 نسمة حسب معطيات ONS.

بنسبة تفوق 100% أي أكثر من الضعف، في حين سجلت نسبة الزيادة عند الذكور خلال نفس الفترة نسبة 37.27%، أين انتقل عددهم من 07 ملايين و 280 ألف سنة 2001، ليصل إلى أكثر من 10 ملايين 139 ألف خلال سنة 2019:¹ وهذا ما يبينه الشكل الموالي:

الشكل رقم (16): تطور عدد السكان النشطين حسب الجنس بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات الديوان الوطني للإحصاء ONS، قاعدة بيانات البنك الدولي لسنتي (2002 و 2020)

كما عرفت نسبة النشاط التي تمثل نسبة عدد السكان النشطين اقتصاديا إلى عدد السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر)، تذبذبا خلال فترة الدراسة، أين سجلت أعلى نسبة سنة 2013 (43.2%) حسب الديوان الوطني للإحصاء، في حين كانت أقل نسبة سنة 2020 (39%) حسب البنك الدولي، وهذا التراجع كان مرده إلى آثار جائحة كورونا (Covid-19) على سوق العمل في الجزائر، والملاحظ أن نسبة النشاط خلال فترة الدراسة كانت تتراوح على العموم بين (39% و 43%)، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (10): تطور نسبة النشاط بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
نسبة النشاط TA %	41	43	39.8	42.1	41	42.5	40.9	41.7	41.4	41.7
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
نسبة النشاط TA %	40	42	43.2	40.7	41.8	41.8	41.8	41.7	42.2	39

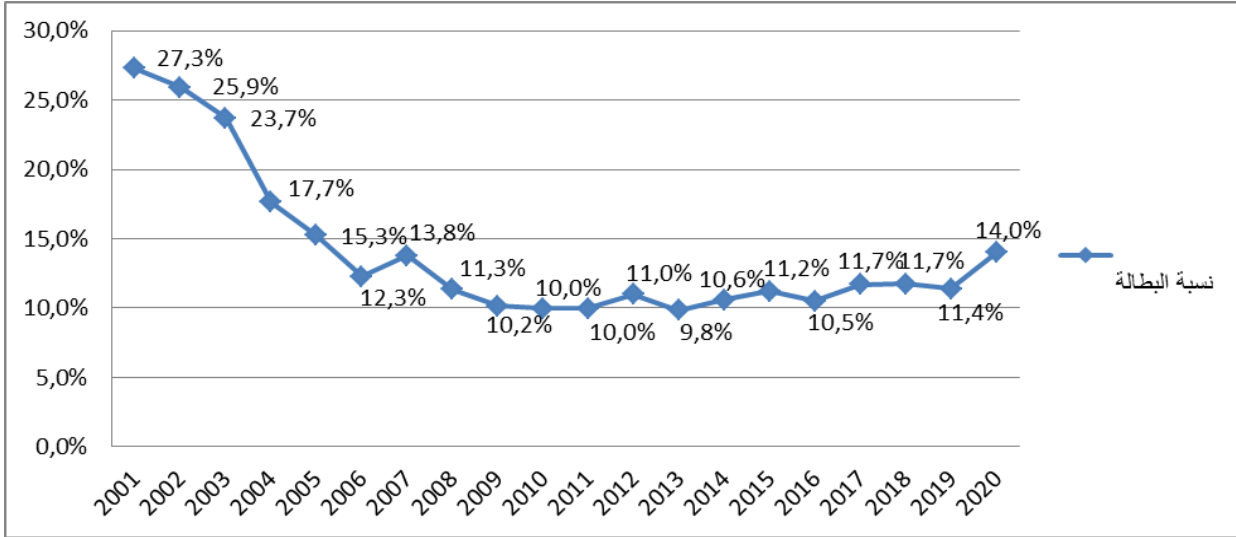
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات الديوان الوطني للإحصاء ONS، قاعدة بيانات البنك الدولي لسنتي (2020 و 2022)

¹ - الديوان الوطني للإحصاء، حوصلة احصائية 1962-2020: التشغيل، على الرابط: <https://www.ons.dz/spip.php?article2883>

الفرع الثاني: تطور البطالة خلال الفترة 2001-2020

عرفت الجزائر تذبذبا في نسب البطالة خلال فترة الدراسة، أين سجلت انخفاضا ملحوظا من 27.3% سنة 2001 إلى قرابة 14% سنة 2020؛ وهذا ما يبينه الشكل الموالي:

الشكل رقم (17): تطور نسبة البطالة بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات الديوان الوطني للإحصاء ONS، قاعدة بيانات البنك الدولي لسنتي (2002 و2020)

من خلال الشكل أعلاه يمكن أن نميز أنه وخلال العشر سنوات الأولى من فترة الدراسة عرفت البطالة تراجعاً محسوساً، أين تراجعت نسبتها من 27.3% سنة 2001، لتصل إلى 10% سنة 2010؛ غير أن صحة هذه الأرقام يبقى يسودها بعض الشك، كأن تنخفض نسبة البطالة بستة (06) نقاط كاملة خلال سنة واحدة، بين سنة 2003 (23.7%) وسنة 2004 (17.7%)، هو أمر لا يحدث حتى في الاقتصاديات الأكثر تصنيعاً في العالم، بالرغم من أن المصادر الرسمية تعزو هذا الانخفاض إلى بداية تطبيق برنامج عقود ما قبل التشغيل، أين تم استحداث 720 ألف منصب شغل جديد، منها ما يقارب 230 ألف منصب مؤقت؛¹ في حين عرفت العشر سنوات الأخيرة من فترة الدراسة نوعاً من الاستقرار في نسب البطالة والتي كانت تتراوح بين 10% خلال سنة 2011، لتصل إلى 11.4% سنة 2019، في حين قفزت هذه النسبة سنة 2020 إلى 14% حسب إحصائيات البنك الدولي، بسبب تداعيات جائحة كورونا (Covid-19)؛ فالإجراءات الوقائية التي فرضتها الدولة خاصة منها إجراءات الغلق للعديد من الأنشطة الاقتصادية فاقمت من حدة البطالة؛ حيث

¹ - سمية بلقاسمي، "دراسة تحليلية للبطالة في الجزائر (تطورها وأهم السياسات المتبعة لمكافحتها)"، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 08.

أظهر مسح أجرته وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي على عينة من 3600 شركة، يعمل بها 440.171 عاملاً، أن حوالي 500 ألف عامل فقدوا وظائفهم بشكل مؤقت أو دائم جراء الأزمة الصحية.¹

- ولعل من بين أهم الأسباب التي جعلت الجزائر تقوم بتقليص نسب البطالة خلال فترة الدراسة، نجد:
- تحسين مناخ الاستثمار وما رافقه من تقديم إجراءات تحفيزية، سواء من الجانب التشريعي والقانوني، أو من جانب الامتيازات الضريبية والجمركية الممنوحة، كما سنراه لاحقاً؛
 - تكثيف التدابير المتعلقة بدعم التشغيل، وخاصة دعم تشغيل الشباب، سواء ما تعلق منها بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمصغرة، أو ما تعلق بدعم العمل المأجور كما سيتم تفصيل ذلك لاحقاً؛
 - اعتماد البرامج التنموية لإنعاش الاقتصاد الوطني منذ سنة 2001، والتوسع في حجم الانفاق العام الذي ارتفع من 1321 مليار دينار جزائري سنة 2001، ليصل إلى أعلى مستوى له سنة 2019 بمبلغ 7741.3 مليار دينار جزائري، ثم ليتراجع سنة 2020 إلى حوالي 6902.9 مليار دينار جزائري، أين يلاحظ تضاعف حجم الانفاق العام ثلاث مرات خلال فترة الدراسة؛² والجدول الموالي يوضح تطور حجم الانفاق العام وتأثيره على نسب البطالة خلال فترة الدراسة:

الجدول رقم (11): تطور الانفاق العام والبطالة بالجزائر خلال الفترة 2001-2020 (الوحدة مليار دج)

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
الانفاق العام	1321	1550.6	1639.3	1888.9	2052	2453	3108.7	4191.1	4246.3	4466.9
معدل البطالة TC%	27.3	25.9	23.7	17.7	15.3	12.3	13.8	11.3	10.2	10
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
الانفاق العام	5853.6	7058.2	6024.1	6995.7	7656.3	7297.5	7282.6	7732.1	7741.3	6902.9
معدل البطالة TC%	10	11	09.8	10.6	11.2	10.5	11.7	11.7	11.4	14

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، قاعدة بيانات البنك الدولي للبطالة لسنتي (2002 و 2020)

الفرع الثالث: تطور البطالة حسب الجنس والمنطقة الجغرافية خلال الفترة (2001 - 2020)

1. تطور البطالة حسب الجنس خلال الفترة (2001-2020): على الرغم من تناقص نسبة البطالة من 27.30 % خلال سنة 2001، والذين وصل عددهم إلى 2339449 بطل، إلى 11.4% خلال سنة 2019 بعدد إجمالي يقدر بـ 1449000 بطل، ليرتفع هذا العدد حسب معطيات البنك الدولي سنة 2020 إلى 1663340 بطل بسبب جائحة كورونا (Covid-19)، الأمر الذي أدى إلى تناقص عدد البطالين من الجنسين خلال فترة

¹ - وسام بوقجان، فواز لجلط، "دراسة تحليلية لأثار جائحة كورونا (Covid-19) على معدلات البطالة في الجزائر"، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 08، العدد 02، ديسمبر 2021، ص 206.

² - الديوان الوطني للإحصاء، "حوصلة احصائية 2020-1962: المالية العمومية"، شوهده يوم: 2021/07/18، على الرابط:

https://www.ons.dz/IMG/pdf/CH12_Finance_Public1962_2020Ar.pdf

الدراسة، إلا أنه يلاحظ تناقص عدد البطالين الذكور الذين بلغ عددهم 1934910 بطل، بما يمثل نسبة 83% من إجمالي عدد البطالين خلال سنة 2001، ليصل عددهم إلى أعلى مستوى له سنة 2003 بـ 1759933 بطل وهو ما يمثل نسبة 85%، ليتراجع ويصل إلى أدنى مستوى له سنة 2019 بعدد 920000 بطل، وهو ما يمثل نسبة 63% من إجمالي عدد البطالين؛ في حين عرف عدد البطالين من الإناث تزايدا خلال نفس الفترة، لينتقل من 404539 بطل بنسبة 17% من إجمالي عدد البطالين خلال سنة 2001، ليرتفع عددهم إلى 529000 بطل مسجلة بذلك أعلى مستوى لها سنة 2019 بنسبة 37% من إجمالي عدد البطالين؛ وهذا راجع لتزايد الفئة النشطة من فئة الإناث التي بلغت سنة 2001 نسبة 15% بما يعادل 1288088 أنثى، لتصل سنة 2019 إلى نسبة 20.4% بعدد 2591000 أنثى نشطة اقتصاديا، والجدول التالي يبين مساهمة كلا الجنسين في تطور عدد البطالين خلال فترة الدراسة:

الجدول رقم (12): مساهمة كلا الجنسين في تطور عدد البطالين بالجزائر خلال الفترة 2001-2020

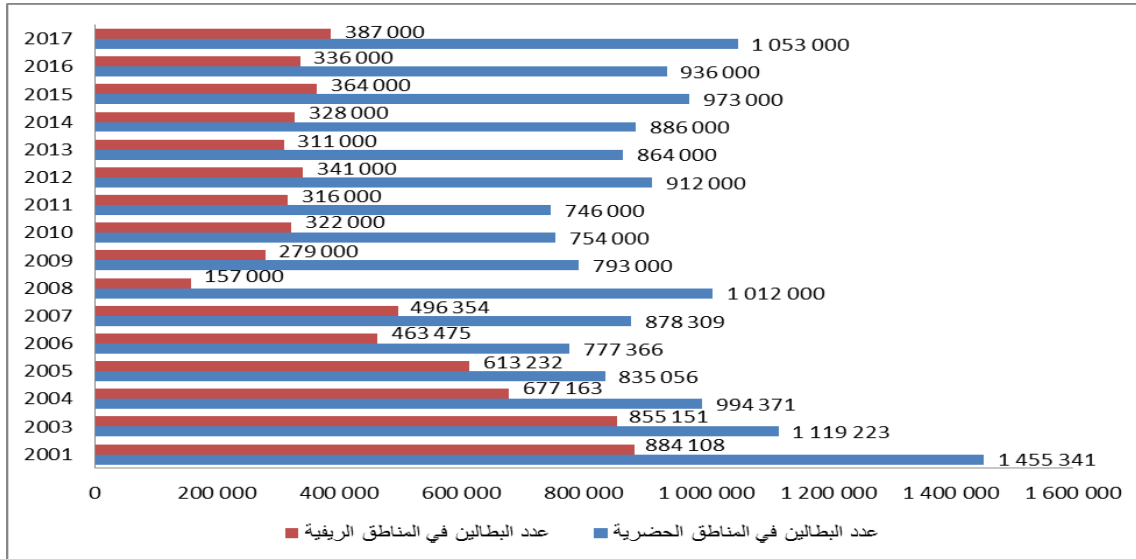
السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد البطالين الذكور	1 934 910	1 897 431	1 759 933	1 370 415	1 199 075	988 288	1 072 004	868 000	752 000	728 000
%	83%	85%	85%	82%	83%	80%	78%	74%	70%	68%
عدد البطالين الإناث	404 539	336 444	318 337	301 119	249 213	252 553	302 659	301 000	320 000	348 000
%	17%	15%	15%	18%	17%	20%	22%	26%	30%	32%
إجمالي عدد البطالين	2 339 449	2 233 875	2 078 270	1 671 534	1 448 288	1 240 841	1 374 663	1 169 000	1 072 000	1 076 000
%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
عدد البطالين الذكور	738 000	888 000	804 000	859 000	954 000	792 000	926 000	988 000	920 000	1 132 800
%	69%	71%	68%	71%	71%	62%	64%	68%	63%	68%
عدد البطالين الإناث	324 000	365 000	371 000	355 000	384 000	479 000	513 000	474 000	529 000	530 540
%	31%	29%	32%	29%	29%	38%	36%	32%	37%	32%
إجمالي عدد البطالين	1 062 000	1 253 000	1 175 000	1 214 000	1 337 000	1 272 000	1 440 000	1 462 000	1 449 000	1 663 340
%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجدول رقم 01 ونسبة البطالة للبنك الدولي لسنتي (2002 و2020)

2. تطور البطالة حسب المنطقة الجغرافية خلال الفترة (2001-2017): حسب المعطيات المتوفرة بالديوان الوطني للإحصاء، فإن البطالة تتركز داخل المناطق الحضرية، أين انتقل عددهم من 1455341 بطل سنة 2001، ليصل إلى أدنى مستوى له سنة 2011 بما يقارب 746 ألف بطل، ثم يعاود الصعود ليصل إلى 1053000 سنة 2017، غير أن الملاحظ أنه وخلال سنة 2001 التي عرفت أكبر عدد من البطالين خلال الفترة 2001-2017، قد سجلت نسبة 62% لعدد البطالين في المناطق الحضرية إلى إجمالي عدد البطالين من نفس

السنة، في حين عرفت سنة 2008 أعلى نسبة بـ 87%، وسنة 2005 أدنى نسبة بـ 58%؛ أما المناطق الريفية فقد عرفت أكبر عدد للبطالين خلال نفس الفترة سنة 2001 بـ 884108 بطال بنسبة بلغت 38% من إجمالي عدد البطالين من نفس السنة، وأدنى عدد كان سنة 2008 بـ 157 ألف بطال بأدنى نسبة سجلت خلال كامل الفترة والمقدرة بـ 13%، غير أن هذا العدد عاود الارتفاع ليبلغ سنة 2017 ما يقارب 387 ألف بطال؛ في حين سجلت سنة 2003 أعلى نسبة للبطالين في المناطق الريفية من العدد الإجمالي للبطالين من نفس السنة والتي قدرت بـ 43% أين بلغ عددهم 855151 بطال؛ والملاحظ هو أن عدد البطالين في المناطق الريفية والحضرية كان يتناسب من حيث الزيادة والنقصان خلال كامل الفترة، غير أنه سنة 2008 زاد عدد البطالين في المناطق الحضرية وانخفض في المناطق الريفية، أما خلال سنتي 2009 و2010، فكان هناك تناقص لعدد البطالين في المناطق الحضرية وزيادة في عددهم بالمناطق الريفية، ويعزى هذا الارتفاع إلى الهجرة الداخلية العكسية للفئة النشطة اقتصاديا من المدينة إلى الريف، بعد إجراءات الدعم التي حضي بها قطاع الفلاحة تلك الفترة، خاصة بعد صدور قانون التوجيه الفلاحي رقم 16-08 سنة 2008؛¹ كما أن الوضع الأمني بسبب الإرهاب في العشرية السابقة، وانعدام التنمية في المناطق الريفية ومناصب الشغل بها، ساهم من رفع أعداد البطالين في المناطق الحضرية بسبب الهجرة الداخلية (النزوح الريفي)؛ والشكل التالي يبين توزيع عدد البطالين حسب المناطق الجغرافية خلال الفترة (2001-2017).

الشكل رقم (18): تطور عدد البطالين حسب المنطقة الجغرافية بالجزائر خلال الفترة (2001-2017)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات الديوان الوطني للإحصاء

¹ - قانون رقم 16-08، المؤرخ في 03 أوت 2008، يتضمن التوجيه الفلاحي، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ: 10 أوت 2008، ص ص 15-04.

الفرع الرابع: تطور البطالة حسب معايير أخرى

1. تطور بطالة الشباب (16-24 سنة) بالجزائر خلال الفترة (2001-2020): عرفت فترة الدراسة بشكل عام اتجاه تنازلي في نسب بطالة الشباب ما بين (16-24 سنة)، والتي تعني نسبة عدد البطالين من هذه الفئة العمرية إلى عدد النشيطين اقتصاديا من نفس الفئة العمرية، حيث انخفضت من 47% في عام 2001، لتصل إلى أدنى مستوى لها سنة 2009 بنسبة 21.3%، لتشهد بعض التقلبات بعد ذلك على باقي السنوات، حيث وصلت سنة 2019 إلى 26.9%، لتعاود الصعود سنة 2020 إلى 35.4%، وهي نسبة مرتفعة لم تشهدها منذ سنة 2002، وهذا بسبب تأثير جائحة كورونا على سوق العمل بالجزائر؛ كما تشير النتائج إلى أن سياسات التشغيل الحكومية الهادفة إلى دعم التشغيل وخلق فرص عمل للشباب قد كان لها أثر ايجابي، على الرغم من أن هذه الفئة تبقى الفئة الأكثر عرضة للبطالة، فحسب معطيات الديوان الوطني للإحصاء كانت تمثل نسبة 46% من إجمالي عدد البطالين خلال سنة 2001، ونسبة 31% من إجمالي عدد البطالين خلال سنة 2019؛ والجدول التالي يوضح تطور نسب البطالة لفئة الشباب ما بين (16-24 سنة) خلال فترة الدراسة.

الجدول رقم (13): تطور بطالة الشباب (16-24 سنة) بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
معدل بطالة الشباب (16-24 سنة) %	47	46,1	45,5	32,4	31,1	24,3	27,4	23,8	21,3	21,5
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
معدل بطالة الشباب (16-24 سنة) %	22.4	27,5	24,8	25,2	29,9	26,7	28,3	29,1	26,9	35,4

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، قاعدة بيانات البنك الدولي للبطالة لسنوات (2001 و 2002 و 2020)

2. تطور بطالة حاملي الشهادات بالجزائر خلال الفترة (2010-2019): حسب الإحصائيات المتوفرة بالديوان الوطني للإحصاء، فإنه خلال الفترة (2010-2019)، شهدت معدلات البطالة لحاملي الشهادات (تكوين مهني/جامعة) ارتفاعا مقارنة بمن هم دون شهادة، كما يلاحظ ارتفاعها لدى حاملي الشهادات الجامعية مقارنة بحاملي شهادات التكوين المهني، وهذا خلال طول الفترة.

أين عرفت نسب البطالة في أوساط من هم دون شهادة باختلاف مستوياتهم الدراسية (ابتدائي/متوسط/ثانوي)، أدنى نسبة لها سنة 2010 بـ 7.3%، في حين عرفت سنة 2015 أعلى نسبة وقد قدرت بـ 9.8%؛ أما نسبة البطالة في أوساط حاملي الشهادات الجامعية فقد كانت معاكسة لنسب البطالة لمن هم دون شهادة، بمعنى أن سنة 2010 كانت أعلى نسبة بطالة لديهم والتي قدرت بـ 21.4%، في حين شهدت سنة

2015 أدنى نسبة بطالة لديهم بـ 14.1%؛ أما بالنسبة لنسب البطالة بين أوساط حاملي شهادات التكوين المهني فقد عرفت أعلى نسبة سنة 2012 بـ 14.4%، وأدنى نسبة سنة 2013 بـ 12.3%.

غير أنه يجب التنويه إلى أن عدد البطالين الذين هم بدون شهادة يمثلون العدد الأكبر من العدد الاجمالي للبطالين خلال نفس الفترة، باعتبار أن انصب المينة في الجدول أدناه هي تمثل نسب البطالة داخل نفس الفئة (أي نسبة البطالة لمن هم دون شهادة تعبر عن عدد البطالين لمن هم دون شهادة إلى عدد النشطين اقتصاديا لمن هم دون شهادة).

ويعزى انخفاض نسب البطالة لمن هم دون شهادة مقارنة بحاملي الشهادات إلى:

- قبول الأشخاص دون شهادات للعمل في أي وظيفة متاحة، حتى لو كانت بأجور منخفضة وظروف عمل صعبة؛

- الظروف الاجتماعية لبعض الأشخاص دون شهادات تفرض عليهم العمل في أي وظيفة لتلبية احتياجات أسرهم، حتى لو كانت هذه الوظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم الشخصية؛

- طبيعة البرامج الداعمة للعمل المأجور في الجزائر والتي تدعم فئة الأشخاص دون شهادة، كما هو الحال بالنسبة لبرنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة (TUP-HIMO) ... إلخ؛

- عدم تطابق مخرجات الجامعة مع متطلبات سوق العمل؛

- عدم قبول الأشخاص حاملي الشهادات بوظائف سواء كانت بأجور دنيا، أو لا تتطابق وشهاداتهم.

الجدول رقم (14): تطور بطالة حاملي الشهادات بالجزائر خلال الفترة (2010-2019)

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
نسبة بطالة من هم بدون شهادة %	7.3	8.2	9.2	8.1	8.6	9.8	7.7	9.1	9	8.7
نسبة بطالة حاملي شهادة تكوين مهني %	12.5	12.4	14.4	12.3	12.7	13.4	13	14.2	13.7	13.5
نسبة بطالة حاملي شهادة جامعية %	21.4	16.1	15.2	14.3	16.4	14.1	17.7	18.2	18.5	18

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات الديوان الوطني للإحصاء

3. تطور حدوث البطالة طويلة الأجل بالجزائر خلال الفترة (2019-2009): تعتبر نسبة حدوث البطالة طويلة الأجل (Incidence du chômage de longue durée) حسب تعريف الديوان الوطني للإحصاء "كنسبة لعدد الأشخاص العاطلين عن العمل لمدة سنة وأكثر إلى إجمالي عدد العاطلين عن العمل"¹ حيث تبين الاحصائيات الواردة في الجدول أدناه أن نسبة حدوث البطالة طويل الأجل لدى الأشخاص العاطلين عن العمل، تعرف تقلبات كبيرة خلال الفترة (2019-2009)، دون تحديد اتجاه واضح سواء بالارتفاع أو النزول، ولكن الملاحظ هو ارتفاع هذه النسبة على طول الفترة مع تسجيل بعض الانخفاضات الطفيفة في سنوات

¹ - الديوان الوطني للإحصاء ONS، شوهذ يوم: 2019/02/15، على الرابط: <https://www.ons.dz>

معينة، أين شهدت سنة 2015 أعلى نسبة لها بـ 72.2%، وأدنى نسبة لها سنة 2018 بنسبة 56.9%؛ ويعود سبب بقاء العاطلين عن العمل لمدة تفوق السنة وهم في حالة بطالة إلى عدة أسباب، من بينها:

- المشاكل والاختلالات الهيكلية التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري، باعتداده على المحروقات، وعدم تطوير قطاعات منتجة للثروة ومناصب الشغل؛

- بطء استجابة سياسات التشغيل المعتمدة في توفير فرص عمل لهذه الفئة من العاطلين عن العمل، بسبب التزايد المستمر لعدد الأفراد النشيطين اقتصاديا، في ظل شح مناصب العمل المأجور المعروضة في القطاعين العام والخاص من جهة، ونقص الثقافة المقاولاتية داخل هذه الفئة من العاطلين عن العمل من جهة أخرى؛

- نقص المهارات، التمييز والمحسوبية في التوظيف وكذا البيروقراطية، من أهم العوامل المسببة للبطالة طويلة الأجل.

الجدول رقم (15): تطور حدوث البطالة طويلة الأجل بالجزائر خلال الفترة (2009-2019)

السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
نسبة حدوث البطالة طويلة الأجل %	66.4	64.4	71.3	68	60.7	61.2	72.2	66.4	//	56.9	62.8

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات الديوان الوطني للإحصاء

المطلب الثاني: واقع التشغيل في الجزائر خلال الفترة (2001-2020)

من خلال هذا المطلب سنحاول التركيز على تطور حجم العمالة (عدد الأشخاص المشتغلين)، من خلال تطور نسب التشغيل (Taux d'emploi) والإشغال أو العمالة (Taux d'occupation)، وكذا توزيع الفئة المشتغلة حسب قطاعات الأنشطة، والحالة المهنية، كما سيتم التطرق إلى البرامج التنموية التي عرفتها الجزائر منذ سنة 2001، وفي الأخير التطرق لاستراتيجية التشغيل التي تبناها الحكومة منذ سنة 2008.

الفرع الأول: تطور العمالة (القوى العاملة المشتغلة) بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)

1. تطور عدد المشتغلين (Population Occupée) بالجزائر خلال الفترة (2001-2020): عرفت القوى العاملة المشتغلة في الجزائر ارتفاعا ملحوظا على طول فترة الدراسة، والذي عرف زيادة مضطردة خلال الفترة (2001-2019)، أين انتقل عددهم من 6 228 772 مشتغل سنة 2001 ليصل إلى 11 281 000 مشتغل سنة 2019 من مجموع القوى النشطة اقتصاديا، ثم ليعاود النزول سنة 2020 حسب إحصائيات البنك الدولي إلى 10 217 660 بسبب جائحة كورونا، ويعزى هذا الارتفاع خلال فترة الدراسة إلى زيادة عدد الفئة النشطة اقتصاديا، برامج التشغيل المعتمدة خاصة تلك الداعمة للعمل المأجور والتي كانت تتميز بكونها مناصب عمل ظرفية ومؤقتة، وكذا البرامج التنموية التي اعتمدها الجزائر منذ سنة 2001؛ والجدول التالي يبين تطور عدد المشتغلين (Population Occupée) خلال فترة الدراسة:

الجدول رقم (16): تطور عدد المشتغلين (Population Occupée) بالجزائر خلال الفترة: 2001-2020

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد المشتغلين PO	6 228 772	6 391 125	6 684 056	7 798 412	8 044 220	8 868 804	8 594 243	9 146 000	9 472 000	9 736 000
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
عدد المشتغلين PO	9 599 000	10 170 000	10 788 000	10 239 000	10 594 000	10 845 000	10 858 000	11 001 000	11 281 000	10 217 660

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات مجمعة من الديوان الوطني للإحصاء، البنك الدولي، الجدولين 09 و 12

2. تطور نسبة التشغيل ونسبة الإشغال (العمالة) بالجزائر خلال الفترة (2001-2020): من خلال الجدول أدناه يتضح أن نسبة التشغيل (Taux d'emploi) الذي يعني نسبة عدد المشتغلين إلى عدد السكان في سن العمل (أكثر من 15 سنة)، فقد عرف على العموم نوعا من الارتفاع خلال فترة الدراسة بالرغم من تذبذبه في بعض سنوات فترة الدراسة، بحيث سجل أعلى نسبة له سنة 2013 بنسبة 39%، وأدنى نسبة سجلت سنة 2001 بـ 29.8%؛ وهو عموما يتوافق مع نسبة النشاط (Taux d'activité) خلال نفس الفترة؛ أما معدل الإشغال أو العمالة (Taux d'occupation) الذي يعني نسبة عدد المشتغلين إلى العدد الإجمالي للسكان، فقد عرف تذبذبا خلال فترة الدراسة، أين انتقل من أدنى نسبة له سنة 2001 بـ 20.12% ليصل إلى أعلى نسبة له بـ 28% سنة 2013، وهو راجع لتزايد عدد الفئة النشطة بالجزائر خلال نفس السنة.

الجدول رقم (17): تطور معدلات التشغيل، والإشغال (العمالة) بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
معدل التشغيل TE %	29.8	32	30.4	34.7	34.7	37.2	35.3	37	37.2	37.6
معدل الإشغال TO %	20.12	20.4	21.2	24.4	24.7	26.8	25.5	26.6	26.9	27.2
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
معدل التشغيل TE %	36	37.4	39	36.4	37.1	37.4	36.9	36.8	37.4	34
معدل الإشغال TO %	26	27	28	26	26.4	27.6	26	25.8	26	23.1

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات مجمعة من الديوان الوطني للإحصاء، البنك الدولي، الجدول رقم (09)

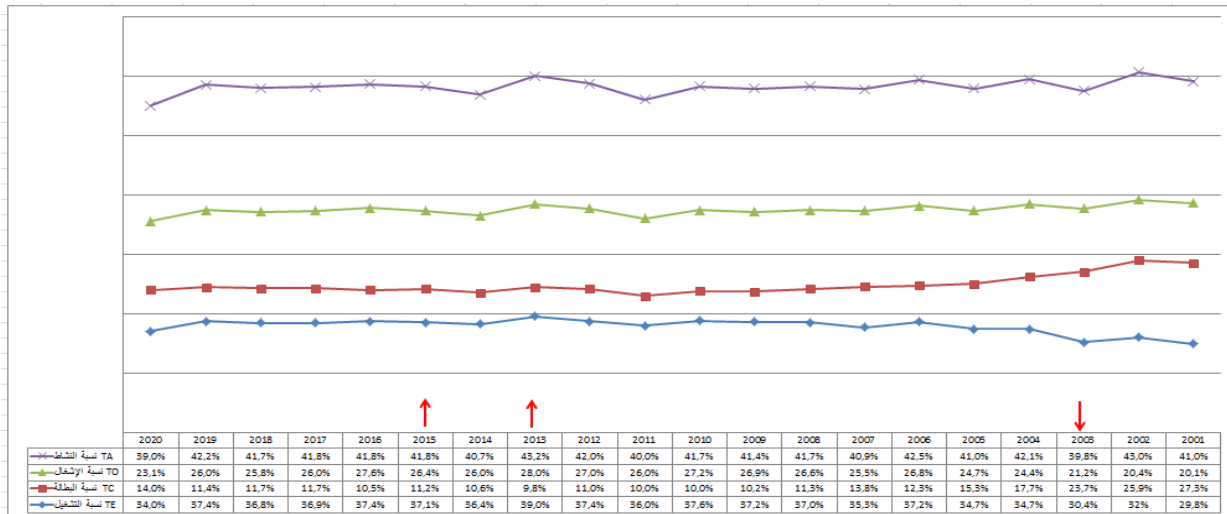
من خلال الشكل أدناه الذي يربط بين مختلف النسب المفسرة لسوق العمل بالجزائر، والمتمثلة في نسبة النشاط، نسبة التشغيل، نسبة البطالة، ونسبة العمالة أو الإشغال على طول فترة الدراسة (2001-2020)، يمكن أن نلاحظ بعض التناقضات، خاصة في العلاقة بين نسبة البطالة ونسبة التشغيل، الذين

يفترض أن لهما علاقة عكسية، في ظل سوق عمل ديناميكي وسياسات تشغيل فعالة، ومن بين هاتاه الملاحظات نجد:

- تناقص نسبة التشغيل ونسبة البطالة معاً، كما حدث سنة 2003 مقارنة بسنة 2002، والذي يمكن أن يرجع إلى أسباب منطقية كتناقص نسبة النشاط، وهو ما حدث فعلاً في نفس السنة أين تراجع مقارنة بسنة 2002، والذي يعني أن عددًا متزايدًا من الأشخاص يخرجون من الفئة النشطة بشكل كلي، وهذا بسبب التقاعد (خاصة حالة التقاعد المسبق)، أو الإحباط من عدم القدرة على العثور على عمل، أو التفرغ للدراسة، مع خروج هؤلاء الأشخاص من القوى العاملة، ينخفض كل من معدل التشغيل ومعدل البطالة، لأن هؤلاء الأشخاص لم يعودوا محسوبين كجزء من القوى العاملة النشطة.

- تزايد نسبة التشغيل ونسبة البطالة معاً، كما حدث سنتي 2012 و2015، مقارنة بالسنتين اللتين سبقتهما، يمكن إرجاعه إلى دخول أعداد كبيرة من الأشخاص إلى سوق العمل (زيادة الفئة النشطة)، وهو ما حدث فعلاً، حيث عرفت نسبة النشاط زيادة خلال نفس السنتين، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة في حجم القوى العاملة، ولكن رغم أن الحكومة الجزائرية كانت قادرة على خلق وظائف جديدة (زيادة التشغيل) بسبب البرامج المعتمدة في سياسة التشغيل، خاصة تلك الداعمة للعمل المأجور الذي يتميز بكونه ظرفي ومؤقت، فإن هذه الزيادة قد لا تكون كافية لاستيعاب جميع الداخلين الجدد، مما يؤدي إلى زيادة في معدل البطالة أيضاً؛ وهنا يجب الإشارة إلى أحداث الربيع العربي سنة 2011، والظروف التي عاشتها الجزائر، حيث عملت الحكومة على شراء السلم الاجتماعي عن طريق برامج وأجهزة التشغيل المختلفة (الداعمة للعمل المأجور أو تلك الداعمة للمبادرات المقاولاتية)، الأمر الذي دفع بالعديد من الأشخاص خاصة فئة الشباب إلى دخولهم ضمن فئة القوى العاملة (الفئة النشطة)، ومن ثم كان هناك زيادة في نسب التشغيل ونسب البطالة.

الشكل رقم (19): تطور نسب النشاط، التشغيل، البطالة، العمالة بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات مجمعة من الديوان الوطني للإحصاء، البنك الدولي، الجدول رقم (09)

الفرع الثاني: توزيع المشتغلين حسب قطاع النشاط والوضع في المهنة خلال الفترة (2001-2019)

1. توزيع اليد العاملة المشتغلة حسب قطاع النشاط خلال الفترة (2001-2019): من خلال الشكل أدناه، يلاحظ أن قطاع الخدمات هو القطاع الأكبر مساهمة في التشغيل خلال فترة الدراسة، حسب المعطيات المتوفرة بالديوان الوطني للإحصاء (ONS) في جميع السنوات المعروضة، أين ساهم بنسبة 58% من إجمالي عدد المشتغلين خلال كامل الفترة (2001-2019)، حيث عرفت سنتي 2012 و 2015 أعلى نسبة له بمقدار 61.6%، كما سجل أدنى نسبة له سنة 2004 بـ 53.3%، غير أنه يبقى القطاع الأكثر مساهمة في التشغيل خلال كامل سنوات الدراسة، مما يشير على اعتماد الاقتصاد الجزائري على قطاع الخدمات في التوظيف؛ أما ثاني قطاع مساهم في التشغيل خلال نفس الفترة، فهو قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة بلغت 16.3% من المجموع الإجمالي لعدد المشتغلين خلال كامل سنوات فترة الدراسة، أين شهدت سنة 2010 أعلى نسبة مساهمة له في التشغيل بـ 19.4%، والذي يعزى إلى الحيوية التي عاشها هذا القطاع خلال تلك السنة بسبب برامج السكن والأشغال الكبرى كالطريق السيار شرق-غرب وغيرها من المشاريع، في حين عرف أدنى مساهمة له بنسبة 10.4% خلال سنة 2001؛ أما القطاع الثالث المساهم في التشغيل فهو قطاع الصناعة بنسبة إجمالية بلغت 13.2%، أين شهدت سنة 2006 أعلى نسبة والتي قدرت بـ 14.3%، في حين عرفت سنتي 2003 و 2007 أدنى نسبة مساهمة له في التشغيل بـ 12%، والجدير بالملاحظة هو أن انتكاسة هذا القطاع في التشغيل في سنة 2007، كانت مباشرة بعدما حقق أعلى نسبة له سنة 2006، والذي يمكن أن يفسر بعدة أسباب، أهمها المشاكل الهيكلية التي يعاني منها القطاع خاصة ضعف تنافسيته، والتي تفاقمت بسبب الأزمة المالية العالمية التي بدأت سنة 2007؛ مما أثر سلبا في جانب الطلب على المنتجات الصناعية، وهو ما أجبر العديد من المؤسسات على تقليص إنتاجها وتسريح العمال؛ كما تجدر الإشارة إلى أن قطاعي الصناعة والبناء والأشغال العمومية قد شهدا بعض التذبذب في نسب المشتغلين بهما خلال كامل سنوات فترة الدراسة، ولكنهما بشكل عام عرفا استقرارا نسبيا؛ أما آخر قطاع مساهم في التشغيل خلال فترة الدراسة، كان قطاع الفلاحة بنسبة إجمالية قدرت بـ 12.4%، أين عرفت سنة 2006 أدنى مساهمة له في التشغيل بنسبة 08%، في حين عرفت أعلى نسبة له سنة 2001 و 2003 على التوالي بنسبة 21.1%، أين يبين الاتجاه العام للتشغيل بهذا القطاع تراجعاً مستمرا خلال كامل سنوات الدراسة، أين كان يحتل المرتبة الثانية بعد قطاع الخدمات خلال الفترة (2001-2006)، ليتراجع للمرتبة الثالثة بعد تقدم قطاع البناء والأشغال العمومية خلال الفترة (2007-2009)، ليتراجع إلى المرتبة الرابعة والأخيرة خلال الفترة (2010-2019)؛ ومن أهم العوامل التي ساهمت في تراجع التشغيل بهذا القطاع نذكر ما يلي:

- عوامل مناخية: شح الأمطار خلال السنوات الأخيرة بالجزائر بسبب التغيرات المناخية، أثر سلباً على الإنتاج الفلاحي مما أدى إلى انخفاض العائدات وتقليل فرص العمل بهذا القطاع؛

- عوامل اقتصادية واجتماعية: إن انخفاض الدخل بالقطاع الفلاحي، وخصوصية العمل بهذا القطاع في حد ذاته، الذي يتطلب جهدا بدنيا كبيرا في ظل ظروف عمل صعبة، كلها عوامل ساعدت على تراجع جاذبية هذا القطاع خاصة لدى فئة الشباب، الذين فضلوا الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة بحثا عن أعمال أقل إرهاقا وأكثر استقرارا وأعلى أجورا، والتي يوفرها قطاع الخدمات والتجارة تحديدا؛ كما أن المنافسة الشديدة من المنتجات الفلاحية المستوردة، أثر سلبا على الإنتاج المحلي، مما قلل من الحاجة إلى القوى العاملة في هذال قطاع؛

- عوامل هيكلية وإدارية: المشاكل القانونية لطبيعة العقار الفلاحي بالجزائر، والتجزئة الشديدة للأراضي الفلاحية بين الأفراد، كلها عوامل ساهمت في تراجع الإنتاجية، وصعبت من الحصول على التمويل، ومن ثم الحد من الاستثمار بهذا القطاع؛ بالإضافة إلى مشاكل البنية التحتية، الري، الآلات والتكنولوجيا الحديثة؛ كما أن البيروقراطية والقيود الإدارية والتنظيمية، عرقلت الفلاحين من الاستفادة من البرامج الحكومية والمساعدات، الأمر الذي أدى عدم قدرة القطاع على خلق وظائف جديدة.

الشكل رقم (20): تطور نسبة المشتغلين حسب قطاع النشاط بالجزائر خلال الفترة (2001-2019)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات مجمعة من الديوان الوطني للإحصاء.

2. توزيع اليد العاملة المشتغلة حسب الوضع في المهنة خلال الفترة (2001-2019): إن تحليل الوضع في المهنة يمكن أن يوضح لنا وضعية رأس المال البشري وظروف تعبئته من قبل الاقتصاد الوطني، حيث نلاحظ من الشكل أدناه سيطرة العمل المأجور (دائمون وغير دائمين) الذي كان يمثل بين 06 إلى 07 أشخاص من كل

10 أشخاص مشغلين خلال كل سنوات فترة الدراسة؛ حيث عرف الاتجاه العام لمساهمة الاجراء الدائمون - هم العمال الذين يتمتعون بعقود عمل دائمة - في عدد المشغلين تذبذبا خلال فترة الدراسة، غير أن هناك ميل نحو الاستقرار خاصة في السنوات الثلاث (2016-2017-2018) في حدود 38%، ليعاود الارتفاع سنة 2019 إلى نسبة 39.5% بسبب قرار الحكومة إدماج حاملي الشهادات المستفيدين من جهاز المساعدة على الادماج المهني (DAIP) منذ سنة 2008 وإلى غاية 31 أكتوبر 2019 في الإدارات العمومية، على ثلاث مراحل، سنة 2019 إدماج 160 ألف حالة، سنة 2020 إدماج 105 ألف حالة ، على أن تنتهي العملية بإدماج الباقي سنة 2021؛¹ أين سجلت أعلى نسبة للأجراء الدائمون في زيادة عدد المشغلين سنة 2015 بـ 42.9%، وأدنى نسبة سنة 2006 بـ 32.7%؛ في حين عرف الاتجاه العام للأجراء غير الدائمين والمتدربين - هم العمال المؤقتين والمتدربين - زيادة عبر سنوات فترة الدراسة رغم التذبذب الذي عرفتته بعض السنوات، حيث سجلت أدنى نسبة لهم في زيادة عدد المشغلين سنة 2001 بـ 21%، لتصل إلى أعلى نسبة سنة 2010 بـ 33.4%، أين احتل العمال الأجراء غير الدائمين والمتدربين المرتبة الأولى من حيث مساهمة هذه الفئة في عدد المشغلين، والذين وصل عددهم إلى 3250000 أجير من إجمالي 9737000 مشغل؛ وهذا راجع لتكثيف التوظيف داخل برامج التشغيل المؤقت التي اعتمدتها الدولة على غرار (جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP، عقد العمل المدعم CTA، عقود ما قبل التشغيل....إلخ).

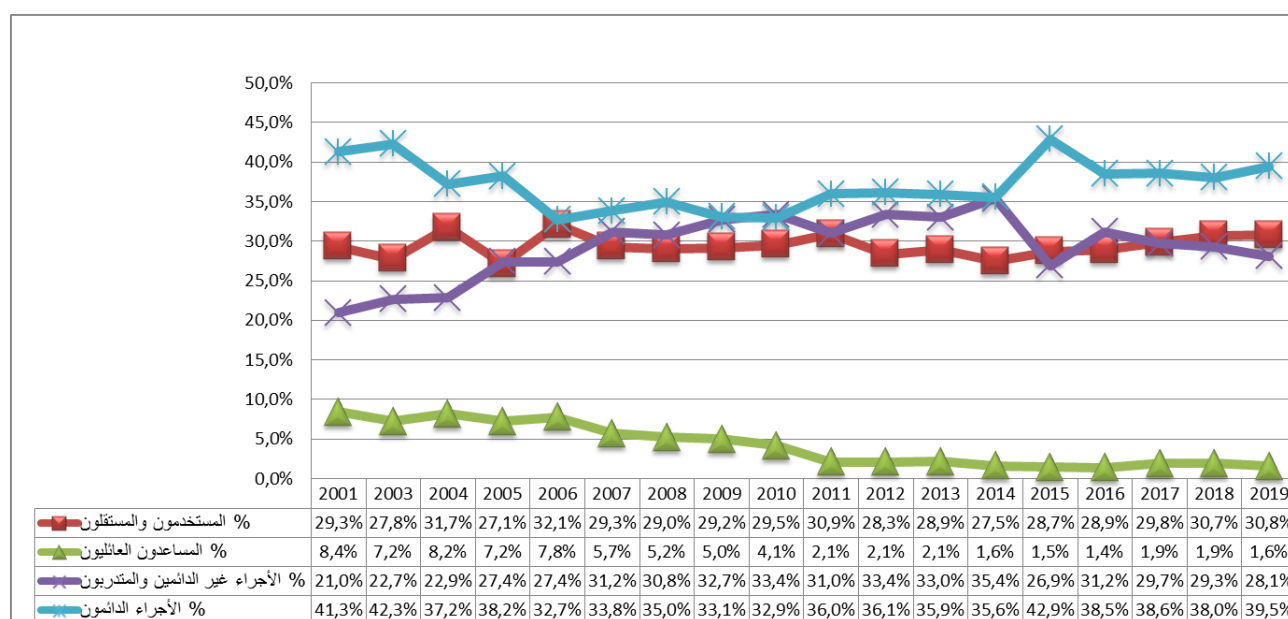
أما المستخدمون والمستقلون - وهم العاملون لحسابهم الخاص كأصحاب المشاريع الصغيرة أو كعمال مستقلين- فتظهر هذه الفئة تذبذبا في نسبتها على مر سنوات فترة الدراسة، ولكن بشكل عام فهي تميل نحو الاستقرار؛ والتي وعلى الرغم من ارتفاع عددهم من 1826020 سنة 2001، إلى 3473000 سنة 2019 غير أنه يلاحظ أن أدنى نسبة لمساهمة هذه الفئة في عدد المشغلين بنفس السنة، كان سنة 2005 بنسبة 27.1%، لتشهد سنة 2006 أعلى نسبة والتي قدرات بـ 32.1%، والسبب هو الارتفاع في عددهم الذي قفز من 2183000 سنة 2005 إلى 2846217 سنة 2006، أي بعدد يفوق 663 ألف رب عمل خاص ومستقل، ولعل من أهم أسباب هذا الارتفاع هو دخول جهازين آخرين يساعدان على استحداث المؤسسات المصغرة، على غرار جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSE) الذي أنشأ سنة 1996، وهما جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) الذي أنشأ بموجب المرسوم الرئاسي رقم 514-03 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 المتعلق بدعم إنشاء النشاطات من قبل البطالين البالغين من العمر بين 35-50 سنة، وجهاز الوكالة

¹ - الموقع الرسمية لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، شوهدي يوم: 17 / 11/ 2020، على الرابط: <https://www.mtess.gov.dz/ar/%D8%A7%D8%B7%D9%84%D8%B9%D9%88%D8%A7-%D8%B9%D9%84%D9%89-%D9%83%D9%8A%D9%81%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D8%B4%D8%B1%D9%88%D8%B7-%D8%A5%D8%AF%D9%85%D8%A7%D8%AC-%D8%AD%D8%A7%D9%85%D9%84%D9%8A-%D8%A7%D9%84>

الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM الذي أنشأ بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 04-13 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلق بآلية القرض المصغر، والمرسوم التنفيذي رقم 04/14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 والمتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، واللذان سنفصل فيما لاحقا.

أما الفئة الأخير المساهمة في ارتفاع عدد المشتغلين حسب الوضع في المهنة فكانت فئة المساعدون العائليون -هم أفراد الأسرة الذين يساعدون في إنتاج السلع والخدمات كمساعدة رب الأسرة في النشاط الزراعي مثلا، ولكن بدون أجر- تشهد على العموم انخفاضا مستمرا في النسبة على مدار فترة الدراسة، بالرغم من التذبذب الذي عرفته بعض السنوات، وهو ما يدل على تراجع الاعتماد على العمل بدون أجر داخل الأسرة، وكذا اندماج هؤلاء الأفراد في برامج العمل المأجور أو انشاء المؤسسات المصغرة بحثا عن مصادر للدخل، أين سجلت سنة 2016 أدنى نسبة لها بـ 1.4%، في حين سجلت أعلى نسبة بمقدار 8.4% سنة 2001.

الشكل رقم (21): تطور نسبة المشتغلين حسب الوضعية المهنية بالجزائر خلال الفترة (2019-2001)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات مجمعة من الديوان الوطني للإحصاء.

الفرع الثالث: البرامج التنموية والتشغيل بالجزائر خلال الفترة (2020-2001)

1. برنامج دعم الانعاش الاقتصادي (2004-2001): والذي خصص له غلاف مالي قدره 525 مليار دينار جزائري، ليرتفع إلى 1216 مليار دينار جزائري بسبب إضافة مشاريع جديدة، وإعادة تقييم لمعظم المشاريع المبرمجة سابقا¹ حيث وجه هذا البرنامج خصيصا لتنشيط الطلب الكلي، من خلال دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والأنشطة الاقتصادية المنشأة لمناصب الشغل والقيمة المضافة، أين كان يسعى كليا إلى

¹ - كمال رزيق، عبد السلام عقون، "مكانة البرامج التنموية الجزائرية في الحد من البطالة دراسة قياسية خلال الفترة 2001-2012"، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 06، العدد 01، جوان 2017، ص 280.

استحداث 850 ألف منصب شغل خلال هذه الفترة؛¹ غير أن هذه الفترة تميزت بوجود حالات من عدم التوازن في التشغيل تمثلت أساسا في الفوارق بين فرص العمل الدائمة والفرص المؤقتة، المساهمة المتفاوتة لمختلف القطاعات في استحداث هذه الفرص، تنوع النشاطات في بعض الولايات وانعدامها في البعض الآخر؛² كما أن القطاع المساهم الأكبر في الناتج المحلي الخام وهو قطاع المحروقات، لم يساهم إلا في حدود 03% من إجمالي اليد العاملة، كونه يعتمد بالأساس على تكنولوجيا كثيفة رأس المال، مما يجعل قدرته على استيعاب اليد العاملة محدودة.³

2. البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي (2005-2009): والذي خصص له غلاف مالي يقدر بـ 4202.7 مليار دينار جزائري،⁴ أين ارتكز هذا البرنامج على خمسة محاور أساسية وهي تحسين ظروف المعيشة للسكان وتنمية المنشآت القاعدية ودعم التنمية الاقتصادية، وتطوير الخدمة العمومية وكذا تكنولوجيا الاعلام والاتصال؛ حيث أعطيت خلال هذا البرنامج أهمية كبيرة لمكافحة البطالة، أين كان يهدف هذا البرنامج إلى استحداث مليون منصب شغل، وبعث 100.000 مؤسسة جديدة؛⁵ حيث عرف استحداث 2.437.115 منصب شغل أغلبها مناصب مؤقتة وظرفية، في إطار عقود ما قبل التشغيل وجهاز المساعدة على الإدماج المهني؛ بالإضافة إلى اعتماد هذا البرنامج على قطاع البناء والأشغال العمومية في استحداث مناصب عمل ظرفية وغير دائمة، أين ظلت الحكومات الجزائرية تعتمد على النظرة الكينزية في تفعيل الطلب الكلي من خلال الزيادة في الانفاق الحكومي، الذي لم يرفع من حجم الاستثمار والنمو الاقتصادي، بل أدى إلى زيادة حجم الواردات، بسبب عدم مرونة الجهاز الانتاجي نتيجة المشاكل المالية والهيكلية التي كان يعاني منها، بالإضافة إلى الاعتماد الكلي على الريع البترولي الذي يبقى رهين تقلبات أسعاره في السوق الدولية.⁶

3. برنامج مواصلة دعم النمو الاقتصادي (2010-2014): خصص لهذا البرنامج غلاف مالي يقدر بـ 21.234 مليار دينار جزائري أي ما يقارب (286 مليار دولار)، كانت موزعة بين استكمال المشاريع الكبرى الجاري تنفيذها بالأخص في قطاعات السكة الحديدية والطرق والمياه بمبلغ 9700 مليار دج (حوالي 130 مليار دولار)، ومبلغ 11.534 مليار دج (حوالي 156 مليار دولار) موجهة للمشاريع الجديدة، والملاحظ أنه رغم تحسن أغلب

¹ - سلمان بن قيلة، الطاهر بومدفع، "كروولوجيا البطالة والتشغيل في الجزائر المستقلة (من البطالة الأمية إلى بطالة حاملي الشهادات)"، مجلة المعيار، المجلد 25، العدد 60، 2021، ص 602.

² - مليكة يحيات، "سياسة التشغيل الملائمة في الجزائر للتغلب على البطالة المتعلمة في ظل التحديات الإقليمية والعالمية الراهنة"، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، المجلد 09، العدد 02، ديسمبر 2005، ص 120.

³ - سلمان بن قيلة، الطاهر بومدفع، المرجع نفسه، ص 603.

⁴ - خيرة تحانوت، مراد بن مهدي، "برامج الانفاق العام كأداة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2020"، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 14، العدد 01، 2023، ص 669.

⁵ - كمال رزيق، عبد السلام عقون، مرجع سابق، ص 282.

⁶ - سلمان بن قيلة، الطاهر بومدفع، مرجع سابق، ص 604.

مؤشرات الاقتصاد خلال هذه الفترة، لم تشهد نسب البطالة أي تغير، حيث حافظت على استقرارها في حدود نسبة 10%؛¹ أين مست أهداف البرنامج قطاع التشغيل بصفة مباشرة أو غير مباشرة، من خلال العمل على تحسين مستوى معيشة الفرد، وتهيئة المناخ الاستثمار الملائم، مع ترقية الصادرات خارج المحروقات؛ حيث تم تخصيص حوالي 360 مليار دينار جزائري لمحور مكافحة البطالة، منها 150 مليار دينار لدعم إدماج حاملي الشهادات من الجامعيين والتكوين المهني، 80 مليار دينار لدعم استحداث مؤسسات ونشاطات مصغرة، و 130 مليار دينار موجهة لترتيبات التشغيل المؤقت، في حين لم يتمكن هذا البرنامج سوى من استحداث مليون منصب شغل مقابل 03 ملايين منصب شغل المتوقع استحداثها خلال الفترة (2010-2014)؛² ومن خلال التخصيصات المالية يتبين تركيز الحكومة على سياسات التشغيل المعتمدة على العمل المأجور على حساب دعم المبادرات المقاولاتية.

4. برنامج توطيد النمو الاقتصادي (2015-2019): تم فتح حساب تخصيص خاص رقم (143-302) الذي عنوانه "صندوق تسيير عمليات الاستثمارات العمومية المسجلة بعنوان برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2019-2015"؛³ والذي خصص له مبلغ 21.000 مليار دينار جزائري، من أجل إتمام المشاريع الاستثمارية السابقة، ومواصلة محاربة البطالة بخفض نسب البطالة لفئة الشباب وحاملي الشهادات، وكذا استبدال الوظائف المؤقتة بأخرى دائمة؛⁴ غير أن انهيار أسعار البترول مع نهاية سنة 2014 وبداية سنة 2015، الممول الرئيسي لكل البرامج التنموية، جعل الحكومة تتبع سياسة انكماشية من خلال ترشيد النفقات، مما ألغى العديد من البرامج وجعل الدولة تتراجع عن التوظيف، وهو ما أثر سلبا على التشغيل، أين تم إلغاء حساب تخصيص برنامج توطيد النمو الاقتصادي، واستبداله بحساب تخصيص "برامج الاستثمارات العمومية" مع نهاية سنة 2016، بمبلغ 300 مليار دينار جزائري، خلال الفترة (2017-2019)، أين تم تجميد كافة المشاريع التي لم تنطلق بعد، مع الإبقاء على العمليات الضرورية التي تكتسي طابع الأولوية القصوى.⁵

¹ - مولود كبير، "دور البرامج التنموية في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية خلال الفترة قياسية خلال الفترة 1975-2011"، مجلة العلوم السياسية والإدارية، المجلد 03، العدد 04، جوان 2014، ص ص 182-183.

² - جلول ياسين بن الحاج، عابد شريط، "أداء الاقتصاد الوطني من خلال البرامج التنموية البرنامج الخماسي 2010-2014 نموذجا"، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 06، العدد 01، ديسمبر 2015، ص ص 99-103.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 15-205، المؤرخ في 27 جويلية 2015، يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص رقم 143-302 الذي عنوانه "صندوق تسيير عمليات الاستثمارات العمومية المسجلة بعنوان برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2015-2019"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 41، الصادرة بتاريخ 29 جويلية 2015، ص ص 16-17.

⁴ - Mohaned Boulahrik, "Chômage et population active en Algérie à l'horizon 2030", Revue Etudes en économie et commerce et finance, Volume 8, N° 1, Décembre 2019, p 621.

⁵ - خيرة تحانوت، مراد بن مهدي، مرجع سابق، ص ص 672-673.

المطلب الثالث: الآليات والبرامج المعتمدة في دعم العمل المأجور بالجزائر

لقد أدت الإصلاحات الهيكلية التي شهدتها الاقتصاد الجزائري خلال تطبيق برنامج التعديل الهيكلي المفروض من طرف صندوق النقد الدولي (FMI)، والنتائج الوخيمة التي ترتبت عنها، خاصة على المستوى الاجتماعي، إلى بحث السلطات العمومية عن أفضل السبل للتخفيف من هذه الآثار، خصوصاً وأنها أولت اهتماماً كبيراً بدعم العمل المأجور وتوفير فرص عمل للشباب بغية تقليص معدلات البطالة وزيادة حجم العمالة، وتعتمد في ذلك على مجموعة من البرامج والآليات لدعم العمل المأجور، من بينها نجد:

الفرع الأول: وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) وبرامجها

وكالة التنمية الاجتماعية هي هيئة عمومية ذات طابع خاص تتمتع باستقلالية إدارية ومالية؛ أنشأت سنة 1996، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96/232 المؤرخ في 29 جوان 1996، قصد التخفيف من حدة الانعكاسات السلبية الناتجة عن مخطط التعديل الهيكلي على الفئات الاجتماعية الضعيفة، ويتمثل هدفها الأساسي في مكافحة الفقر والبطالة والتمييز الذي يمس الفئات الاجتماعية المحرومة؛ وتنشط وكالة التنمية الاجتماعية تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة بعدما كانت تابعة للوزارة المكلفة بالتشغيل عند نشأتها؛ تتمثل مهام وكالة التنمية الاجتماعية المحددة بموجب قانون تأسيسها، في ترقية واختيار وتمويل عن طريق المساعدات والاعانات أو أي وسيلة أخرى ملائمة:¹

- النشاطات والمشاريع الموجهة لصالح الفئات الاجتماعية المحرومة والهشة؛
- كل مشروع أشغال أو خدمات ذات المنفعة العمومية والاجتماعية والاقتصادية المتضمن الاستعمال المكثف لليد العاملة المبادر به من طرف الجماعات المحلية، المجموعات السكانية أو أي هيئة عمومية أو خاصة قصد ترقية وتنمية التشغيل؛

- النشاطات التي تساهم في تطوير المؤسسات المصغرة؛
- كما أنها مكلفة بالبحث وجلب وجمع كل أنواع المساعدات المالية والتبرعات والهبات، سواء كانت ذات طابع وطني أو أجنبي أو متعدد الأطراف من أجل تحقيق مشاريعها التنموية الاجتماعية.

ومن بين البرامج التي تتكفل بها وكالة التنمية الاجتماعية نجد:

1. برامج الدعم والمساعدة الاجتماعية: وهي تشمل جهاز الشبكة الاجتماعية الذي يحتوي على المنحة الجزافية للتضامن (AFS) ومنحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)، بالإضافة إلى برنامج الخلايا الجوارية (CPS)، وكذا برنامج التنمية الجماعية (DEV-COM).

¹ - وكالة التنمية الاجتماعية، "تعريف وكالة التنمية الاجتماعية"، شهود يوم 2022/12/15 على الرابط: <https://www.ads.dz/assets/files/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81%20%D8%A8%D8%A7%D9%84%D9%88%D9%83%D8%A7%D9%84%D8%A9.pdf>

أ. جهاز الشبكة الاجتماعية: يتمثل هذا الجهاز في كل من المنحة الجزافية للتضامن ومنحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة لصالح الفئات العديمة الدخل؛ بحيث نجد المرسوم التنفيذي رقم 96-353 المؤرخ في 19 أكتوبر 1996، بالجريدة الرسمية في العدد رقم 62، الصادر في 20 أكتوبر 1996؛ والذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 94-336 المؤرخ في 24 أكتوبر 1994، بالجريدة الرسمية في العدد رقم 71، الصادر في 02 نوفمبر 1994؛ يحدد شروط الاستفادة من المنحة الجزافية للتضامن ومنحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة.

- المنحة الجزافية للتضامن (AFS): يعد جهاز المنحة الجزافية للتضامن من أهم برامج الدعم الاجتماعي التي وضعتها الدولة (الشبكة الاجتماعية) سنة 1994 من أجل التكفل بالفئات الاجتماعية المحرومة والهشة التي لا تتوفر على مدخول والغير قادرة على العمل؛ وأهداف برنامج المنحة الجزافية للتضامن تتمثل في:¹
 - محاربة كل أشكال التهميش والإقصاء الاجتماعيين للفئات المحرومة؛
 - ضمان الحماية الاجتماعية والحقوق الاجتماعية الأساسية للفئات المحرومة؛
 - استعادة البعد الاجتماعي للدولة على مستوى القاعدة؛
 - مساعدة ودعم الفئات الاجتماعية المحرومة من خلال تخصيص إعانة مباشرة تعطى على شكل منحة.
- أما المزايا الممنوحة وفق هذا البرنامج فهي:

- 10 000 دج بالنسبة إلى الأشخاص المعاقين الحاملين لبطاقة إعاقة بدون دخل والذين يبلغ سنهم ثمانى عشر (18) سنة على الأقل والمصابين بإعاقة بصرية (كف البصر بنسبة 100% أو إعاقة سمعية بنسبة 100%، وكذا العائلات بدون دخل والتي على عاتقها شخص أو عدة أشخاص معاقين بنسبة 100% ويقل سنهم عن 18 سنة والمتحصلين على بطاقة معاق تدفع هذه المنحة لكل شخص متكفل به ومعاق بنسبة 100%؛

- 3 000 دج بالنسبة لبقية الفئات المستفيدة من المنحة الجزافية للتضامن، طبقاً للتنظيم المعمول به يضاف إلى هذه المنحة مبلغ 120 دج لكل شخص تحت الكفالة في حدود ثلاثة (03) أشخاص؛ التكفل بالتغطية والحماية الاجتماعية للمستفيدين وكذا ذوي الحقوق طبقاً للإجراءات المعمول بها. يحسب مبلغ الاشتراكات المدفوعة إلى مصالح الضمان الاجتماعي على أساس 6% من الأجر الوطني الأدنى المضمون أي 1.080 DA / شخص / شهر).

أما الفئات الاجتماعية المؤهلة للاستفادة من المنحة:

¹ - وكالة التنمية الاجتماعية، "المنحة الجزافية للتضامن (AFS)"، شوهيد يوم 2022/12/15 على الرابط:

[https://www.ads.dz/assets/files/AFS%20\(1\).pdf](https://www.ads.dz/assets/files/AFS%20(1).pdf)

- أرباب العائلات أو الأشخاص الذين يعيشون بمفردهم بدون دخل المعاقين حركيا أو ذهنيا والغير قادرين عن العمل؛
 - أرباب العائلات أو الأشخاص الذين يعيشون بمفردهم بدون دخل، الذين يفوق سنهم 60 سنة؛
 - المرأة ربة عائلة بدون دخل، البالغة من العمر أقل من 60 سنة؛
 - الأشخاص الذين يفوق سنهم 60 سنة والغير مسجلين بمؤسسة مختصة وليس لهم أي مورد؛
 - الأشخاص العاجزين والمصابين بمرض عضال الذين يفوق سنهم 18 سنة ومصابين بمرض مزمن يسبب العجز أو الأشخاص الحاصلين على بطاقة المعوق وليس لديهم أي مورد؛
 - العائلات التي تتكفل بشخص أو عدة أشخاص معوقين الذين يقل سنهم عن 18 سنة) ليس لديهم أي مورد والحاصلين على بطاقة المعوق. تدفع المنحة عن كل شخص معوق تحت الكفالة؛
 - الأشخاص المكفوفين الذين يتقاضون أجراً مساوي أو أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون (18 000 دج).
- تتم عملية التسجيل للاستفادة من المنحة الجزافية للتضامن عند المصالح المختصة سواء على مستوى البلدية بتصريح من طرف مقدم الطلب أو على أساس البطاقة الخاصة بالأشخاص المعوزين وعديدي الدخل المتوفرة لديهم، أو الأشخاص الذين يتم استهدافهم بواسطة الخلايا الجوارية للتضامن (CPS) والجمعيات .. إلخ؛ مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن للولاية مقر إقامة طالب المنحة.
- **منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG):** وضع برنامج التعويض النشاطات ذات المنفعة العامة في نهاية سنة 1994؛ يهدف إلى الإدماج الاجتماعي للفئات المعوزة والقادرة على العمل، يتم القبول في هذه المنحة على أساس مبادرة شخصية من المعني نفسه الذي يطلب إدماجه في ورشات الأشغال الخاصة بالنشاطات ذات المنفعة العامة أو المساهمة في النشاطات ذات المنفعة العامة نفسها، يتم تسجيل الطلبات على مستوى المكتب البلدي للنشاط الاجتماعي عن طريق طلب المعني وتكوينه ملف يتكون من وثائق إدارية كاملة أو بمبادرة من هذا المكتب، أما القبول فيقرر من طرف اللجنة البلدية للقبول ويتم دفع المنحة بمكاتب البريد المتواجدة على مستوى مقر إقامة المستفيدين، وهي مبلغ شهري قيمته 3 000 دج، و 200 4 دج لرؤساء الورشات مقابل 22 يوم من المشاركة في نشاطات ذات منفعة عامة بالإضافة إلى التغطية الاجتماعية، ويتم تنظيم النشاطات ذات المنفعة العامة من طرف البلديات بالتنسيق مع المصالح التقنية للدائرة، الولاية أو مديرية النشاط الاجتماعي.¹

¹ - عبد الرزاق جباري، "أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012"، رسالة ماجستير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف 01، 2014-2015، ص 146.

كما يجدر الإشارة إلى أنه بناء على القرار المتخذ خلال المجلس الوزاري المشترك بتاريخ 22 فبراير 2011، تم تحويل المستفيدين المدرجين في إطار نظام (IAIG) إلى جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS)¹؛ والذي سوف تتطرق إليه لاحقا.

والجدول أدناه يوضح عدد المستفيدين من هذه المنحة، باعتبارهم مشغلين مؤقتين، وهذا خلال الفترة 2001-2011، أين يلاحظ تضاعف عددهم من 132255 مستفيد سنة 2001، ليصل إلى 267601 مستفيد سنة 2009، ليتراجع سنة 2010 إلى 254311 مستفيد، ثم يعاود الارتفاع إلى 260895 سنة 2011. الجدول رقم (18): الوظائف المستحدثة في إطار منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006
عدد الوظائف	132 255	155 814	180 000	180 100	181 223	217 590
السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	
عدد الوظائف	252 980	262 655	267 601	254 311	260 895	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على:

- محمد أدريوش دحماني، "إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012-2013، ص 221. بالنسبة للسنوات (2001-2004)

- Gouvernement Algérien. "Algérie 2^{ème} Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le Développement". septembre 2010. P 38. Pour les Années (2005-2009). disponible sur le lien : <https://www.undp.org/fr/algeria/publications/algerie-deuxieme-rapport-national-sur-les-objectifs-du-millenaire-pour-le-developpement>

- CNES. "Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015". Conception et Impression ANEP Rouïba. 2016. P 192. Pour les années (2010-2011). Disponible sur le lien : https://www.cnese.dz/cnese-portal/publications/rapports_dev_humain

ب. الخلايا الجوارية للتضامن (CPS): عمدت وكالة التنمية الاجتماعية، وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 108-307 الموافق لـ 27 سبتمبر 2008 إلى وضع برنامج تسعى من خلاله إلى المساهمة في محاربة الفقر والتمهيش الاجتماعي، عن طريق إنشاء شبكة من الخلايا الجوارية للتضامن عبر كامل التراب الوطني، مرتكزة في ذلك على معايير محددة، كالمؤشرات الاجتماعية والاقتصادية تصنيف البلديات حسب درجة الهشاشة، التمرکز السكاني وغيرها من المعايير، مع مراعاة تحقيق التوازن في التقسيم الجغرافي لكل ولاية؛ تكلف الخلايا الجوارية للتضامن بالمهام التالية:²

¹ - CNES, "Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015", Conception et Impression ANEP Rouïba, 2016, P 112, Disponible sur le lien : https://www.cnese.dz/cnese-portal/publications/rapports_dev_humain

² - وكالة التنمية الاجتماعية، "الخلايا الجوارية للتضامن (CPS)"، شوهذ يوم 2022/12/15 على الرابط: [https://www.ads.dz/assets/files/CPS%20\(4\).pdf](https://www.ads.dz/assets/files/CPS%20(4).pdf)

- تنمية كل نشاط يرمي إلى التكفل بالفئات السكانية المحرومة وترقيتها وتحسين ظروف معيشتها؛
- المساهمة في تنفيذ نشاطات ذات طابع إنساني، اجتماعي، طبي ونفسي لا سيما في حالات الكوارث والنكبات؛
- إنجاز تحقيقات وإعداد تقارير خاصة حول الفقر والآفات الاجتماعية؛
- إعلام الفئات السكانية المعنية ببرامج المساعدة ونشاطات التنمية الاجتماعية والتضامن الوطني وتقريبها من الإدارات المعنية، قصد استفادتها من هذه البرامج والنشاطات؛
- تحديد مناطق وجيوب الفقر؛
- المساهمة في إعداد وتحسين الخريطة الاجتماعية للبلديات؛
- تحديد احتياجات الفئات السكانية المحرومة وإحصائها؛
- اقتراح نشاطات قابلة للإدراج في برنامج التنمية المحلية؛
- مرافقة الفئات السكانية المحرومة والحركة الجمعوية بالاتصال مع السلطات المحلية في تحديد وإنجاز مشاريع التنمية المحلية؛
- مرافقة الأشخاص المحرومين للاستفادة من الإعانات والخدمات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما؛
- إعداد مخطط العمل وتقارير النشاطات لكل ثلاثة (03) أشهر والحصيلة السنوية للخلية.
- ج. برنامج التنمية الجماعية (DEV-COM): هو برنامج يهدف إلى محاربة الفقر، الإقصاء والتمييز الاجتماعي وكذا العمل على تحسين الظروف المعيشية في المناطق الفقيرة وتلبية احتياجاتهم مع ضمان الحرص الاجتماعي للفئات الفقيرة والمحرومة وذلك بإشراكها في أطوار مختلفة من إنجاز مشاريع اجتماعية واقتصادية؛ وتمثل أهداف البرنامج في :
 - مكافحة الفقر والإقصاء والتمييز الاجتماعي؛
 - تحسين الظروف المعيشية للفئات السكانية المحرومة والاستجابة لحاجياتها؛
 - ضمان اليقظة الجماعية في أوساط الفئات السكانية المعوزة والشرائح الاجتماعية الأكثر حرمانا. من خلال مشاركتهم في مختلف مراحل إنجاز المشاريع الاجتماعية – الاقتصادية.
- أما المستفيدون من البرنامج هم بشكل مباشر كل من التجمعات السكانية، الجمعيات، لجان القرى الجماعات المحلية المبادرة بالمشاريع؛ وبشكل غير مباشر يوجد مقدمو الخدمات كمكاتب الدراسات، ومؤسسات الإنجاز؛ المستخدمون الذين يتم تكوينهم خصيصا لضمان نجاح مختلف النشاطات؛ كما قد تأتي مشاريع هذا البرنامج في عدة أشكال وتخص: تجهيز، تهيئة وتوسيع منشآت الصحة الجوارية؛ جر المياه الصالحة للشرب والتطهير، تهيئة، توسيع وتجهيز المدارس ومراكز التعليم أو التمرن؛ برامج تحسيسية، تربية

اجتماعية وتكوينية، إنجاز، تهيئة، وتجهيز مرافق رياضية وترفيهية صغيرة؛ تهيئة المحيط؛ إعادة تأهيل المؤسسات العامة وإعادة إنشائها؛ تمويل مشاريع الجمعوية؛ ويتم تمويل المشاريع من قبل وكالة التنمية الاجتماعية بمساعدة الشركاء الراعيين للمشروع (الجمعيات، البلديات واللجان المحلية)، وبمساعدة الخلايا الجوارية للتضامن وذلك حسب نمط تساهمي تشاركي والمقدر بأربعة ملايين (04) دينار جزائري، منها 90 ٪ من مبلغ المشروع على عاتق وكالة التنمية الاجتماعية، و 10 ٪ مشاركة الطرف المستفيد من المشروع¹.

2. برامج التشغيل والإدماج: وتشمل برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE) الذي تم تحويله إلى جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID)؛ وبرنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية (ESIL)، الذي أصبح يعرف لاحقا باسم جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS) ؛ وبرنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)، والذي انبثق منه برنامج الجزائر البيضاء.

أ. برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE): يهدف هذا البرنامج إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج الحاصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل ممثلة في المؤسسات العمومية والخاصة؛ أين وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، والذي يتوجه إلى الشباب الجامعي البطال والتقنيين السامين العاطلين عن العمل والباحثين عن منصب شغل خاصة الذين ليست لديهم خبرة مهنية ويطلبون العمل لأول مرة، والبالغين من العمر 19 إلى 35 سنة، يتم توظيف المترشحين المختارين لمدة 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة 06 أشهر، أين يتقاضى الجامعيون مبلغ 6000 دج شهريا، في حين يتلقى التقنيون السامون 4500 دج شهريا² أصبح يسمى هذا البرنامج لاحقا بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID)، وفق المرسوم التنفيذي رقم 08/127 المؤرخ في 30 أبريل 2008، والذي وضع حيز التنفيذ ابتداء من سنة 2010؛ أين حددت المنحة المدفوعة للشباب حاملي شهادات التعليم العالي بمبلغ قدره 10000 دج شهريا، ومبلغ 8000 دج شهريا بالنسبة للتقنيين السامين³.

يجب التنويه إلى أنه قد قررت الحكومة وفق المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019، إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، والإدماج الاجتماعي للشباب

¹ - وكالة التنمية الاجتماعية، " برنامج التنمية الجماعية (DEV-COM)", شوهده يوم 2022/12/15 على الرابط:

[https://www.ads.dz/assets/files/DEV-COM%20\(1\).pdf](https://www.ads.dz/assets/files/DEV-COM%20(1).pdf)

² - مرسوم تنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91، الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1998، ص ص 28-30.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 أبريل 2008، يتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 23، الصادرة بتاريخ: 04 ماي 2008، ص 04.

حاملي الشهادات (PID)، والذين هم في حالة نشاط إلى غاية 312 أكتوبر 2019 بالمؤسسات والإدارات العمومية، وهذا على مدى السنوات 2019 و2020 و2021.¹

حسب المعطيات المتوفرة فقد عرف هذا الجهاز على العموم تطورا خلال الفترة 2001-2014، فحسب الجدول المبين أدناه تعتبر سنة 2004 هي الانطلاقة الفعلية له، فبعدما كان يتم تنصيب 6.614 حامل شهادة سنة 2001، أصبح يتم تنصيب 52.172 حامل شهادة سنة 2004، لتسجل سنة 2007 أعلى عدد بتنصيب 62.382 حامل شهادة، لتعرف باقي السنوات خلال الفترة 2008-2014 تذبذبا، أين وصل عددهم سنة 2014 إلى 48.117 منصب؛ كما تجدر الإشارة أن هذا النوع من الإدماج لحاملي الشهادات واجه العديد من الانتقادات خاصة لدى فئة حاملي الشهادات الجامعية، فكيف لشابين تخرجوا معاً بنفس الشهادة الجامعية، أحدهما تم إدماجه عن طريق جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID) ليتقاضى أجرة 10.000 دج شهريا، والآخر تم إدماجه ببرنامج عقد العمل المدعم (CTA) يتقاضى مبلغ 12.000 دج شهريا كما سنراه لاحقا.

الجدول رقم (19): الوظائف المستحدثة في إطار جهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID-)

(ex : CPE

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
عدد المناصب	6 614	4 683	4 805	52 172	54 400	41 375	62 382
السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
عدد المناصب	55 977	21 929	48 843	46 218	34 002	46 163	48 117

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على:

- محمد أدريوش دحماني، مرجع سبق ذكره، ص 223، بالنسبة للسنوات (2001 – 2004).

- Gouvernement Algérien. "Algérie 2ème Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le Développement".

Op. cit. P 38. Pour les Années (2005-2009)

- CNES. "Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015". Op.cit. P 192. Pour les années (2010-2014)

ب. برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية (ESIL): تم إطلاقه بموجب المرسومين 143-90 و90-144 بتاريخ 22 ماي 1990؛ وهو موجه إلى الشباب البطل الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، حيث يقترح عليهم مناصب شغل تدعيمية موجهة لتعزيز قدرات الجماعات المحلية والوحدات الاقتصادية المحلية، أين يتم تمويل مصاريف الأجور والأعباء الاجتماعية الخاصة بهذا البرنامج في إطار ميزانية الدولة، حيث يتقاضى الشاب أجرة شهرية قدرها 2.700 دج شهريا كما يستفيد من التغطية الاجتماعية، بحيث تتراوح مدة عقد العمل من 03 أشهر إلى 12 شهرا؛ تصدر أغلبية العروض الخاصة بمناصب الشغل المأجورة

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019، "يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 76، الصادرة بتاريخ: 10 ديسمبر 2019، ص 23.

للمبادرة المحلية من طرف المجالس الشعبية المحلية والدوائر والولايات والمؤسسات التابعة لها، والمؤسسات الجهوية والوطنية المساهمة في نشاطات التكوين في إطار التشغيل، مقابل تلقيها معونة مالية من صندوق المساعدة على تشغيل الشباب (FAEJ) الذي تم تعويضه في سنة 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (FNSEJ)، الذي يتمتع بصلاحيات أوسع من الصندوق السابق من خلال إقامة ترتيبات جديدة للتشغيل، وأصبحت تتولى وكالة التنمية الاجتماعية تسيير البرنامج منذ سنة 2002.¹

أصبح هذا الجهاز يعرف بجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS)، الذي استحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 305-09 المؤرخ في 10 سبتمبر 2009، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 78-12 المؤرخ في 12 فيفري 2012، يهدف هذا الجهاز إلى ضمان الإدماج الاجتماعي للأشخاص في حالة هشاشة اجتماعية (لاسيما منهم المتسربين من المدارس)، البالغين من العمر بين 18 وأقل من 60 سنة، في مناصب شغل مؤقتة ناتجة عن أشغال أو خدمات المنفعة العمومية والاجتماعية المبادر بها من طرف كل من الجماعات المحلية، المصالح التقنية التابعة للقطاعات وكذا شركاء آخرين في التنمية المحلية ومؤسسات عمومية وخاصة، حرفيون من القطاع الخاص وكذا المؤسسات والمتعاقدين الذين يتدخلون في الميدان الاجتماعي والخدمات.²

يسمح جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي بإدماج البطالين غير المؤهلين، الذين يستفيدون من عدة مزايا تتمثل في منحة شهرية (6.000 دج/شهرية)³؛ مدة إدماج سنتين قابلة للتجديد مرتين؛ تغطية اجتماعية؛ إمكانية الاستفادة من تكوين + شهادة؛ الراحة القانونية والعطلة السنوية؛ شهادة إدماج عند نهاية مدة الإدماج.⁴

حسب المعطيات المتوفرة خلال الفترة 2001-2018، عرف هذا الجهاز من خلال الجدول أدناه تراجعاً خلال الخمس سنوات الأولى، لينتقل عدد الذين تم توظيفهم من 178 512 منصب سنة 2001، إلى أدنى عدد لهم سنة 2005 بـ 62 581 منصب، ليعاود الارتفاع بين سنتي 2006 و2009، ثم يتراجع مرة أخرى سنة 2010 بعدد 90 002 منصب، ليعاود الارتفاع مرة ثانية بشكل كبير بعد سنة 2011، ليصل إلى أعلى عدد خلال سنة 2018 بـ 601 404 منصب عمل تم توظيفه في إطار هذا الجهاز؛ والتي تبقى مجرد مناصب ظرفية ومؤقتة؛ والاجر فيها مجرد منحة لا يرقى لتلبية الاحتياجات اليومية للعاملين المنخرطين بهذا الجهاز.

¹ - ساعد بن فرحات، وداد عباس، "فعالية سياسة التشغيل في الجزائر"، المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2014)، مدرسة الدكتوراه، جامعة سطيف 1، يومي 11-12 مارس 2013، ص 07.

² - الموقع الرسمي للوكالة التنمية الاجتماعية، شوهده يوم 2022/12/15 على الرابط: <https://www.ads.dz/dais.html#counters1-1jb>

³ - الديوان الوطني للإحصاء، "الجزائر بالأرقام: نتائج سنة 2013-2015"، نشرة رقم 46، 2016، ص 12، على الرابط: <https://www.ons.dz>

⁴ - وكالة التنمية الاجتماعية، "جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS)"، شوهده يوم 2022/12/15 على الرابط:

[https://www.ads.dz/assets/files/DAIS%20\(1\).pdf](https://www.ads.dz/assets/files/DAIS%20(1).pdf)

الجدول رقم (20): الوظائف المستحدثة في إطار جهاز نشاطات الادماج الاجتماعي (DAIS- ex : ESIL)

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
عدد المناصب	178 512	151 495	145 002	141 501	62 581	120 151	126 266	129 894	143 414
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
عدد المناصب	90 002	451 969	488 609	502 842	512 818	523 348	527 581	530 097	601 404

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على:

- الديوان الوطني للإحصاء، "الجزائر بالأرقام"، على الرابط: https://www.ons.dz/spip.php?rubrique127&debut_articles=0#pagination_articles

- Gouvernement Algérien. OP.cit. P 38. Pour l'Année 2005.

- CNES. "Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015". Op.cit. P 192. Pour les années (2010-2014)

ج. برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO): تم إنشاء هذا الجهاز بموجب المرسومين التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996، المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد قانونها الأساسي ورقم 96-330 المؤرخ في 07 أكتوبر 1996 والمصادقة على اتفاقية القرض المبرم بين الجزائر والبنك العالمي للإنشاء والتعمير لتمويل مشروع دعم الشبكة الاجتماعية (الفترة بين 1997-2000). تمت المواصلة في تنفيذ هذا الجهاز منذ سنة 2001 على نطاق أوسع اعتمادا على الأموال العمومية للدولة يستهدف هذا الجهاز الفئات السكانية الموجودة بالولايات والبلديات ذات نسبة بطالة مرتفعة وتفتقر إلى المنشآت القاعدية. ويتوجه نحو المؤسسات الصغيرة والمقاولين الصغار في الولايات المعنية.¹ يهدف جهاز (HIMO-TUP) إلى خلق مناصب عمل مؤقتة بكثافة وإلى صيانة المنشآت العمومية عبر القيام بأشغال ذات منفعة اقتصادية واجتماعية، كما يهدف إلى ترقية المقاولات المحلية الصغيرة؛ والفئات الموجه إليهم الجهاز هي الولايات والبلديات التي تعاني من نسب عالية للبطالة ونقص في المنشآت الأساسية؛ بطالي البلدية المستفيدة من المشروع؛ والمؤسسات الصغيرة والمقاولين في الولايات المعنية؛ أما ميادين تدخل هذا الجهاز هي:²

- مجال الطرقات صيانة مسالك البلدية؛

- مجال الري: صيانة شبكات تطهير المياه والبالوعات؛

¹ - الموقع الرسمي للوكالة التنمية الاجتماعية، شوهده يوم 2022/12/15 على الرابط: <https://www.ads.dz/tup-himo.html#counters1-1ka>

² - وكالة التنمية الاجتماعية، "أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)"، شوهده يوم 2022/12/15 على

الرابط: [https://www.ads.dz/assets/files/TUP-HIMO%20\(1\).pdf](https://www.ads.dz/assets/files/TUP-HIMO%20(1).pdf)

- مجال الغابات: تصحيح المجاري المائية والأشغال الغابية؛

- مجال التربية الوطنية: صيانة المدارس الابتدائية؛

- مجال الصحة العمومية: مكافحة الأمراض المتنقلة عبر الماء، داء اللشمانية والعقارب؛

- مجال التضامن الوطني: صيانة المراكز المتخصصة للمكفوفين، المعاقين.

- تمثل الأجور المدفوعة للعمال في إطار هذا الجهاز حوالي 60 % من تكلفة المشروع.

الإجراءات مستمدة من قانون الصفقات العمومية حيث يكون المشروع موضوع مناقصة محلية.

يتعهد المقاول المستفيد من المشروع بتوظيف بطلين من البلدية لمدة ثلاثة (03) أشهر وتنفيذ المهام المتفق

عليها يدويا؛ الجدول الموالي يوضح شروط ومزايا الاستفادة جهاز (HIMO-TUP):

الجدول رقم (21): شروط ومزايا الاستفادة من جهاز (TUP-HIMO)

كعامل	كمقاول	
- بطل مسجل في البلدية المعنية؛ - سن ما بين 18 إلى 59 سنة؛ - عدم تطلب مؤهلات خصوصية.	- الاستفادة من عقد مشروع بقيمة 2000.000 دج؛ - توفير بطاقة حرفي أو سجل تجاري في الولاية المعنية؛ - تمنح المشاريع عبر منافسة (شراء دفاتر الشروط يتم على مستوى مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن).	الشروط
- الاستفادة من الأجر الوطني القاعدي المضمون (SNMG) مدة ثلاثة (03) أشهر؛ - ضمان تغطية اجتماعية لمدة سنة كاملة.	- نقاط إضافية للمستفيد من أجهزة ANSEJ، ADS ANGEM، الجزائر البيضاء؛ - الاستفادة من جهاز عمل للمقاولين الصغار؛ - عدم تطلب يد عاملة مؤهلة.	المزايا

المصدر: وكالة التنمية الاجتماعية، "أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)"،

شوهده يوم 2022/12/15 على الرابط: [https://www.ads.dz/assets/files/TUP-HIMO%20\(1\).pdf](https://www.ads.dz/assets/files/TUP-HIMO%20(1).pdf)

د. برنامج الجزائر البيضاء: صمم برنامج "الجزائر البيضاء" عن جهاز أشغال المنفعة العمومية ذات

الاستعمال المكثف لليد العاملة، لتشجيع الشباب الباحثين عن منصب شغل بالدرجة الأولى، من دون

مؤهلات و مهتمين بإنشاء مشروعات متناهية الصغر التي تساهم في صيانة وتحسين الظروف المعيشية

للسكان، وهذا وفق القرار الصادر عن الوزارة الوصية رقم 48 بتاريخ 13 جوان 2005 والمتعلق بإنشاء

وتركيب اللجنة التوجيهية لمشروع الجزائر البيضاء، أين يتم تحديد رواتب المستفيدين من الجزائر البيضاء

بما فيها الضرائب على المرتبات على مستوى الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون و يجب أن تمثل حوالي 60%

من التكلفة الإجمالية للمشاريع.¹

يسمح هذا الجهاز بخلق مؤسسات جد صغيرة لتنظيف المحيط ولتحسين الإطار المعيشي للسكان،

كما يهدف إلى إدماج البطالين لا سيما الذين تم إقصائهم من المنظومة التربوية وذلك بمساهمة الجمعيات

¹ - الديوان الوطني للإحصاء، "الجزائر بالأرقام: نتائج سنة 2012-2014، نشرة رقم 45"، 2015، ص 13، على الرابط: <https://www.ons.dz>

والسلطات المحلية؛ تقدر مدة العقد في إطار هذا الجهاز بـ ثلاثة (03) أشهر قابلة للتجديد ثلاثة (03) مرات، يتم من خلالها تنظيف الأحياء والشواطئ في موسم الاصطياف؛¹ الجدول الموالي يوضح شروط ومزايا الاستفادة من الجزائر البيضاء:

الجدول رقم (22): شروط ومزايا الاستفادة من جهاز الجزائر البيضاء

كعامل	كمقاول	
- بطل مسجل في البلدية المعنية؛ - سن ما بين 18 و 59 سنة؛ - دون مستوى.	- بطل مسجل في البلدية المعنية؛ - سن ما بين 18 و 40 سنة؛ - مستوى تعليم لا بأس به.	الشروط
- يتقاضى الأجر الوطني القاعدي المضمون مدة سنة؛ - ضمان تغطية اجتماعية لمدة سنة كاملة؛ - اقتناء خبرة في ميدان الصيانة.	- تعلم تسير فرق عمل؛ - تعلم المسالك الإدارية (علاقات مع البلدية، صندوق الضمان الاجتماعي، مديرية النشاط الاجتماعي)؛ - الحصول على بطاقة "حرفي"؛ - الاستفادة من تغطية اجتماعية مدة سنة كاملة.	المزايا

المصدر: وكالة التنمية الاجتماعية، "الجزائر البيضاء"، شوهذ يوم 2022/12/15 على الرابط:

[https://www.ads.dz/assets/files/BLANCHE%20ALGERIE%20\(1\).pdf](https://www.ads.dz/assets/files/BLANCHE%20ALGERIE%20(1).pdf)

باعتبار أن برنامج الجزائر البيضاء هو برنامج منبثق عن برنامج جهاز أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HUMO)، فالإحصائيات المتوفرة تدمج عدد مناصب الشغل المحدثة بهاذين البرنامجين معاً، حيث يبين الجدول أدناه تطور عدد مناصب الشغل بهما خلال الفترة 2001-2018، أين عرفت الأربع سنوات الأولى ارتفاعاً كبيراً لعدد مناصب الشغل المحدثة بجهاز أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HUMO)، والتي وصلت إلى ذروتها سنة 2003 بـ 169.749 منصب شغل، ليعرف هذا العدد تراجعاً كبيراً سنة 2005، أين وصل العدد إلى 7.490 منصب شغل، وهو ما دفع بالوزارة الوصية إلى استحداث البرنامج الثاني المتمثل في الجزائر البيضاء ليدعم الجهاز الأول، مما سبب في ارتفاع عدد مناصب الشغل المحدثة بهما سنة 2006 إلى 19.954 منصب، لتعرف باقي السنوات من 2007 إلى 2016 تذبذباً في عدد مناصب الشغل المحدثة، والتي عرفت فيها سنة 2012 أعلى عدد بـ 45.250 منصب شغل؛ كما يلاحظ غياب معطيات سنة 2017، التي أثرت على تحليل واقع التشغيل بهاذين البرنامجين، لتشهد سنة 2018 أدنى عدد للمناصب المحدثة على مدار كامل السنوات خلال الفترة 2001-2018 بعدد وصل إلى 2.098 منصب شغل، ولعل السبب في ذلك مرده إلى الظروف السياسية التي عرفتها الجزائر خلال

¹ - وكالة التنمية الاجتماعية، "الجزائر البيضاء"، شوهذ يوم 2022/12/15 على الرابط:

[https://www.ads.dz/assets/files/BLANCHE%20ALGERIE%20\(1\).pdf](https://www.ads.dz/assets/files/BLANCHE%20ALGERIE%20(1).pdf)

تلك السنة، التي مهدت إلى انطلاق الحراك الشعبي بشهر فيفري 2019، المطالب بتغيير نظام السلطة الحاكمة بالجزائر.

الجدول رقم (23): الوظائف المستحدثة في إطار برنامج (TUP-HUMO) والجزائر البيضاء

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
عدد المناصب	130 949	155 816	169 749	124 042	7 490	19 954	19 436	14 140	15 753
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
عدد المناصب	14 012	43 354	45 250	36 327	44 827	43 411	34 724	//	2 098

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على:

- الديوان الوطني للإحصاء، "الجزائر بالأرقام"، على الرابط:
https://www.ons.dz/spip.php?rubrique127&debut_articles=0#pagination_articles

- Gouvernement Algérien. OP.cit. P 38. Pour l'Année 2005.

الفرع الثاني: برامج الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

يتم تنظيم وتسيير سوق الشغل في جميع بلدان العالم من طرف الدولة وذلك عن طريق المرفق العمومي للتشغيل، أين ظهرت المرافق العمومية للتشغيل في البلدان الصناعية في أواخر القرن 19 بسبب مخاوف الاثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة، أين عملت الجزائر بعد الاستقلال إلى إنشاء الديوان الوطني لليد العاملة في نوفمبر 1962 بمقتضى المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتعلق بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة وذلك في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة، حيث تولى مسؤولية تسيير مختلف آليات التشغيل، ليتغير اسمه إلى المكتب الوطني لليد العاملة سنة 1971، والذي أصبح مؤسسة عمومية ذات طابع إداري حسب الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971، والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة؛ ليتغير اسمه مرة أخرى سنة 1990 ويصبح الوكالة الوطنية للتشغيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-259 مؤرخ في 8 سبتمبر 1990؛¹ ليتم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006، تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، وهي تتولى القيام بالمهام التالية:²

¹ - الوكالة الوطنية للتشغيل، "نبذة تاريخية"، شوهذ يوم: 2022/02/17، على الرابط: <https://www.anem.dz/#/article/Historique>

² - مرسوم تنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، "يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 09، الصادرة بالتاريخ: 19 فيفري 2006، ص ص 22-24.

- تنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك؛
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها؛
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب ، وتنظيم البطاقية الوطنية للعمال أجانب وتسييرها؛
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها؛
- ضمان تطبيق تدابير الرقابة فيما يخص تنصيب العمال، ومراقبة التشغيل.
- كما تضطلع الوكالة بتحقيق جملة من الأهداف التالية:¹
- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة؛
- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة؛
- القيام بكل الدراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها؛
- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييدها؛
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكلف بهذه الصفة بضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم، القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها، تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي، تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.
- وفيما يلي البرامج التي تقوم الوكالة بتسييرها مباشرة، أو بمتابعتها من خلال المديريات الولائية للتشغيل، والتي تتمثل بجهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، وبرنامج عقود ما قبل التشغيل (CTA):
- 1. جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP): يهدف جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، المعدل والمتمم والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديريات الولائية للتشغيل، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين؛ وتشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين-تشغيل وتوظيف؛ يوجه الجهاز إلى ثلاث (3) فئات من طالبي العمل المبتدئين:²

¹ - الوكالة الوطنية للتشغيل، "المهام والأهداف"، شوهذ يوم 2022/02/17، على الرابط: <https://www.anem.dz/#/article/Mission>

² - الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "السياسة الوطنية للتشغيل"، شوهذ يوم 2022/12/30 على الرابط:

<https://www.mtess.gov.dz/ar/>

- الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، والتي تعرف اختصارا بعقود إدماج حاملي الشهادات (CID)؛
 - الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا، والتي تعرف اختصارا بعقود الإدماج المهني (CIP)؛
 - الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل، والتي تعرف اختصارا بعقود تكوين/ إدماج (CFI).
- ويمكن اختصار عقود الإدماج لجهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (24): عقود الإدماج

فئة عقد الإدماج	- عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين؛ - عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني؛ - عقد تكوين-إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل.
تبرم عقود الإدماج بين	- المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل (المديرية الولائية للتشغيل)؛ - المستخدم أو الهيئة المكونة؛ - المستفيدين.
الهيئات المستخدمة المعنية	- المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة؛ - المؤسسات والإدارات العمومية؛ - الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط من خلال ورشات الأشغال المختلفة ذات المنفعة العمومية؛ - الحرفيين المعلمين.
مدة عقود الإدماج	- ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية؛ - سنة (1) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي؛ - سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين؛ - ستة (6) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية؛ - سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج.
عدد المستفيدين الممكن تخصيصه لكل مستخدم	يجب أن لا يتعدى عدد المستفيدين: - 15 % من تعداد العمال المشغلين في ولايات الشمال والهضاب العليا؛ - 25 % من تعداد العمال المشغلين في ولايات الجنوب؛ - يمكن للمؤسسات المصغرة المنشأة في إطار أجهزة دعم إحداث نشاطات، الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين إثنين (2) بعقود إدماج حاملي الشهادات أو بعقود الإدماج المهني أو بعقود تكوين-إدماج؛ - لا يمكن للمستخدمين الذين لم يشغلوا 25% على الأقل من المستفيدين من عقود الإدماج المخصصة لهم، الاستفادة من تخصيصات جديدة من الشباب طالبي العمل المبتدئين في إطار هذا الجهاز.
شروط التأهيل لطالبي العمل	- أن يكون طالب شغل مبتدئ؛ - أن يكون ذوي جنسية جزائرية؛ - أن يتراوح سنه بين 18 و 35 سنة؛ - أن يكون حائزا على الشهادات ومثبت لمستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلته المهنية؛

- أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة الوطنية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته؛ - يمكن استثناء الشباب الذين يتراوح سنهم 16 سنة، شريطة أن يوافقوا على متابعة تكوين في الفروع التي تعرف عجزا في سوق التشغيل.	
1- يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجرة شهرية صافية تحدد كما يأتي: - 15.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي؛ - 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين؛ 2- يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية صافية تقدر بـ 8.000 دج. 3- يتقاضى المستفيدون من عقود تكوين - إدماج أجرة شهرية تقدر قيمتها بـ: - 12.000 دج للشباب المدمج في إطار الورشات المختلفة المبادر بها من طرف القطاعات والبلديات؛ - يتضمن أجر منصب العمل المشغول مساهمة الدولة المقدرة بـ 6.000 دج عندما يتم تنصيبهم في المؤسسات الاقتصادية التي من شأنها إنجاز مشاريع ذات منفعة عمومية ويدفع المستخدم فارق أجر المنصب؛ - أجرة شهرية بقيمة 6.000 دج تدفع كاملة من ميزانية الدولة لمدة سنة (1) لفائدة الشباب المنصب لدى مؤسسات الإنتاج؛ - منحة شهرية تقدر بـ 4.000 دج بالنسبة للشباب المنصب لدى الحرفيين المعلمين.	الأجور والمنح

المصدر: الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "السياسة الوطنية للتشغيل"، شوهو يوم 2022/12/30 على الرابط: <https://www.mtess.gov.dz/ar/>

يمكن للشباب المدمجين في إطار الجهاز أن يستفيدوا من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكيفهم لمنصب العمل وتحسين مؤهلاتهم؛ يمكن للشباب المدمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أو عقود تكوين - إدماج، باستثناء المنصبين لدى الحرفيين المعلمين، الاستفادة من عقود تكوين-تشغيل تمول في حدود 60 % من الجهاز لمدة أقصاها ستة (6) أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين؛ يبرم عقد تكوين-تشغيل بين الوكالة الوطنية للتشغيل والمستخدم والمستفيد بعد موافقة المدير الولائي للتشغيل؛ تخصيص منحة للتشجيع على البحث للتكوين تحدد بـ 3.000 دج للشهر لفائدة المستفيدين من الجهاز الذين نجحوا في تسجيل أنفسهم في تربص تكويني مدته القصوى ستة (6) أشهر في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل؛ تنظم عمليات التكوين بالشراكة مع قطاع التكوين المهني لفائدة الشباب المتراوح أعمارهم من 16 إلى 20 سنة في المهن التي تعرف عجزا في سوق العمل لمدة ستة (6) أشهر يستفيد خلالها الشباب من منحة تقدر بـ 3.000 دج¹.

كما تجدر الإشارة إلى أنه قد قررت الحكومة إدماج حاملي الشهادات المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) منذ سنة 2008 و إلى غاية 31 أكتوبر 2019 في الإدارات العمومية، على ثلاث

¹ - الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "السياسة الوطنية للتشغيل"، شوهو يوم 2022/12/30 على الرابط:

<https://www.mtess.gov.dz/ar/>

مراحل، سنة 2019 إدماج 160 ألف حالة، سنة 2020 إدماج 105 ألف حالة ، على أن تنتهي العملية بإدماج الباقي سنة 2021.¹

2. عقد العمل المدعم (CTA): بدأ العمل به منذ سنة 2009، وهو مخصص للشباب الذين يطلبون العمل لأول مرة وتتراوح أعمارهم بين 18 و35 عامًا؛² حيث تم الإشارة إلى عقد العمل المدعم، في الرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 في مادته رقم 26 التي تنص على أنه يترتب على توظيف الشباب المستفيدين من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية والخاصة مساهمة الدولة في الأجور في إطار عقد العمل المدعم؛³ كما يعتبر عقد العمل المدعم بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ويدخل في إطار تشجيع توظيف الشباب المدمج لدى المؤسسات العمومية والخاصة، أين يتقاضى الشباب طالبي الشغل المبتدئين الموظفين في هذا الإطار أجور طبقا لسلم الأجور للهيئة المستخدمة؛ تساهم الدولة في أجر المنصب لمدة ثلاث (3) سنوات غير قابلة للتجديد من خلال مساهمة محددة على النحو التالي:⁴

- 12.000 دج/ صاف للشهر بالنسبة للجامعيين؛

- 10.000 دج/ صاف للشهر بالنسبة للتقنيين السامين؛

- 8.000 دج/ صاف للشهر في إطار عقود الإدماج المهني؛

- أما بالنسبة لعقود تكوين-إدماج المؤسسة، فتقدر مساهمة الدولة بـ 6.000 دج/ صاف للشهر لمدة سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد.

التخفيض في نسبة الاشتراك لأرباب العمل بـ 80 % يمكن أن تصل هذه النسبة إلى 95 % بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب.

كما يلاحظ من خلال الجدول أدناه أن إجمالي عدد مناصب العمل المحدثة خلال الفترة 2008-2018، سواء تلك "المناصب الكلاسيكية" * التي تمت عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، أو بجهاز

¹ - الموقع الرسمية لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، شوهذ يوم: 17 / 2020/11، على الرابط: <https://www.mtess.gov.dz/ar/%D8%A7%D8%B7%D9%84%D8%B9%D9%88%D8%A7-%D8%B9%D9%84%D9%89-%D9%83%D9%8A%D9%81%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D8%B4%D8%B1%D9%88%D8%B7-%D8%A5%D8%AF%D9%85%D8%A7%D8%AC-%D8%AD%D8%A7%D9%85%D9%84%D9%8A-%D8%A7%D9%84>

² - CNES, "Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015", Op.cit, P111.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، "يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 22، الصادرة بالتاريخ: 30 أفريل 2008، ص 22.

⁴ - الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "السياسة الوطنية للتشغيل"، شوهذ يوم 2023/01/02 على الرابط: <https://www.mtess.gov.dz/ar/>

* - يقصد بالمناصب الكلاسيكية تلك مناصب العمل التي تمت عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) خارج جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، وعقد العمل المدعم (CTA)، وكذا خارج التوظيفات المباشرة التي قامت بها المؤسسات الخاصة والعمومية.

المساعدة على الاندماج المهني (DAIP)، أو عقد العمل المدعم (CTA)، قد عرف تذبذبا خلال نفس الفترة، أين عرف تزايدا مستمرا خلال السنوات 2008 و2011 لينتقل عدد مناصب العمل المحدثه من 319.568 منصب سنة 2008، ليصل إلى أعلى مستوى له سنة 2011 خلال كامل الفترة 2008-2018 بإجمالي 866.587 منصب عمل، والذي يمثل بالتقريب نسبة 09% من إجمالي عدد المشتغلين بالجزائر خلال نفس السنة والمقدر بـ 09 ملايين و 599 ألف مشتغل؛ ليعاود إجمالي عدد مناصب العمل المحدثه التراجع خلال سنتي 2012 و2013، ثم الصعود مرة أخرى من سنة 2014 إلى سنة 2016 أين وصل عددهم إلى 473.733 منصب عمل، ليتراجع سنة 2017 إلى 448.165 منصب عمل، ثم يرتفع في آخر سنة وهي 2018 ليصل إلى 487.997 منصب عمل.

كما يلاحظ أن الوكالة الوطنية للتشغيل تحتل المرتبة الأولى في عدد مناصب العمل المحدثه في إطار التوظيف الكلاسيكي خلال كامل الفترة 2008-2018، يليها جهاز المساعدة على الاندماج المهني، وفي الأخير نجد عقد العمل المدعم؛ على العموم شهد عدد المناصب المحدثه بوكالة (ANEM) ارتفاعا مضطربا خلا كامل الفترة 2008-2018، أين انتقل من 155.272 منصب سنة 2008، ليتضاعف عددهم سنة 2018، بـ 375.420 منصب، مع ملاحظة بعض التراجع النسبي خلال سنة 2017؛ أما جهاز (DAIP) فقد عرف ارتفاعا كبيرا منذ اطلاقه سنة 2008 وإلى غاية سنة 2011، ليتضاعف عدد المناصب بهذا الجهاز أربع مرات من 164.296 منصب سنة 2008 إلى 660.810 منصب عمل سنة 2011، ليتراجع هذا العدد من سنة إلى أخرى خلال الفترة 2012-2017، أين وصل إلى أدنى مستوى له سنة 2017 بـ 64.634 منصب عمل، ليعاود بعدها الارتفاع سنة 2018 بـ 83.353 منصب عمل؛ مع ملاحظة أنه ومنذ دخول هذا الجهاز حيز العمل سنة 2008 وإلى غاية سنة 2012 كان يحتل المرتبة الاولى من حيث عدد مناصب العمل المحدثه، متفوقا على التوظيفات الكلاسيكية التي كانت تتم على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل، ليتراجع إلى المرتبة الثاني منذ سنة 2013؛ أما عقد العمل المدعم (CTA)، فقد عرف مرحلتين، مرحلة أولى شهدت ارتفاع مضطرب منذ دخوله حيز العمل سنة 2009 إلى غاية سنة 2013 والتي تضاعف فيها عدد المناصب المحدثه به أكثر من 06 مرات، من 8.027 منصب عمل سنة 2009، إلى 49.076 منصب عمل خلال سنة 2013، وهو أكبر عدد تم تسجيله خلال كامل فترة الدراسة، أما المرحلة الثانية الممتدة بين سنتي 2014 و2018 فقد شهدت تراجعا كبيرا لعدد المناصب المحدثه، والذي انتقل من 47.262 منصب سنة 2014 ليصل إلى 29.224 منصب عمل سنة 2018.

الجدول رقم (25): عدد مناصب العمل المحدثة في إطار (CTA-DAIP-ANEM) خلال الفترة (2008-2018)

السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013
عدد المناصب الكلاسيكية المحدثة في ANEM	155 272	170 858	179 821	181 589	214 812	260 154
عدد المناصب المحدثة في DAIP	164 296	277 618	273 141	660 810	241 993	138 973
عدد المناصب المحدثة في CTA	//	8 027	16 937	24 188	41 753	49 076
المجموع	319 568	456 503	469 899	866 587	498 558	448 203
السنوات	2014	2015	2016	2017	2018	
عدد المناصب الكلاسيكية المحدثة في ANEM	304 383	338 121	370 144	350 867	375 420	
عدد المناصب المحدثة في DAIP	113 417	95 084	68 287	64 634	83 353	
عدد المناصب المحدثة في CTA	47 262	39 445	35 302	32 664	29 224	
المجموع	465 062	472 650	473 733	448 165	487 997	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: - الديوان الوطني للإحصاء، "الجزائر بالأرقام"، على الرابط:

https://www.ons.dz/spip.php?rubrique127&debut_articles=0#pagination_articles

كما يجب التنويه إلى أنه وخلال الفترة 2014-2018 تم استحداث 6722 منصب عمل في إطار التوظيفات المباشرة، المنجزة من طرف المؤسسات بعد أجل 05 أيام حسب التعليم رقم 01 من شهر فيفري 2104 للسيد الوزير الأول والمتعلقة بتسهيل إجراءات الوساطة في سوق العمل.¹

الفرع الثالث: الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب (OPAP)

إضافة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) التي تعد الهيئة العمومية المخولة قانونا بضبط وتنظيم سوق العمل في الجزائر، تم السماح لهيئات خاصة بالقيام بعملية تنصيب العمال وتوظيفهم لأول مرة بالجزائر سنة 2004، من خلال القانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 في مادته التاسعة؛² لتقوم الجزائر في سنة 2006 بالتصديق على الاتفاقية رقم 181 المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة التي دعت إليها المنظمة الدولية للعمل (OIT)، من خلال المرسوم الرئاسي رقم 61-06 المؤرخ في 11 فيفري 2006، أين عرفت هذه الاتفاقية الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب بكونها وكالات استخدام خاصة، والتي تعني أي شخص طبيعي أو اعتباري مستقل عن السلطات العامة، يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل الآتية:³

¹ - الديوان الوطني للإحصاء، "الجزائر بالأرقام: نتائج سنة 2013-2015"، نشرة رقم 46، 2016، ص 12، على الرابط: <https://www.ons.dz>

² - قانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، "يتعلق بتنصيب للعمال ومراقبة التشغيل"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 83، الصادرة بالتاريخ: 26 ديسمبر 2004، ص 09.

³ - مرسوم رئاسي رقم 61-06 المؤرخ في 11 فيفري 2006، "يتضمن التصديق على الاتفاقية 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، المعتمدة بجنيف في 19 جوان سنة 1997"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 07، الصادرة بالتاريخ: 12 فيفري 2006، ص 17.

- خدمات ترمي إلى التوفيق بين عروض الاستخدام والطلب عليه، دون أن تصبح وكالة الاستخدام الخاصة طرفا في علاقات الاستخدام التي قد تنشأ عن ذلك؛
- خدمات تتمثل في توظيف العمال بغية إتاحتهم لطرف ثالث، قد يكون شخصا طبيعيا أو اعتباريا، يحدد مهامهم ويشرف على تنفيذهم لهذه المهام؛
- خدمات أخرى تتعلق بالبحث عن وظائف، تحددها السلطة المختصة بعد استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل وللعمال، من قبيل توفير المعلومات دون أن يهدف ذلك إلى التوفيق بين عروض وطلبات عمل محددة.

بناء على مصادقة الجزائر على هذه الاتفاقية، قامت مباشرة وفي نفس السنة باعتماد المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المذكور سابقا والمتعلق بتحديد مهام وسير وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، والذي نص على ضمان تطبيق تدابير الناجمة عن الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل، وكذا ضرورة ابرام اتفاقيات مع هيئات الاستخدام الخاصة؛ وفي سنة 2007 جاء المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المؤرخ في 24 أبريل 2007 ليضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد لهذه الهيئات، أين قام في مادته رقم 02 بتعريف الهيئات الخاصة المعتمد للتنصيب على كونها كل شخص من القانون الخاص يكلف بتقديم خدمات تتعلق بسوق العمل، لاسيما في مجال¹:

- التقريب بين عروض وطلبات الشغل دون أن تصبح الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب طرفا في علاقات العمل التي يمكن أن تنتج عنها؛
 - البحث عن الشغل باستثناء تنصيب طالبي الشغل الجزائريين بالخارج؛ تنصيب اليد العاملة الأجنبية بالجزائر؛ وضع اليد العاملة تحت التصرف لصالح الغير سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا.
- أين تم سنة 2009 اعتماد 07 هيئات خاصة لتنصيب العمال بموجب قرارات وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي المؤرخة في 07 جويلية 2009، منها 04 بولاية الجزائر العاصمة، واحدة بولاية بجاية، وواحدة بولاية تيارت، وواحدة بولاية باتنة² ليرتفع هذا العدد حسب آخر إحصائيات وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي إلى 16 هيئة خاصة لتنصيب العمال سنة 2017.³

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 07-123 المؤرخ في 24 أبريل 2007، "يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبها منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بالتاريخ: 02 ماي 2007، ص 05.

² - قرارات مؤرخة في 07 جويلية 2009، "تتضمن اعتماد هيئات خاصة لتنصيب العمال"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 54، الصادرة بتاريخ: 16 سبتمبر 2009، ص 17.

³ - الموقع الرسمية لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، شوهذ يوم: 15 /12/ 2020، على الرابط: <https://www.mtess.gov.dz/fr/liste-des-opap>

كما يبين الجدول أدناه تطور عدد المناصب المحدثة من طرف الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب (OPAP) منذ دخولها حيز الوساطة في سوق العمل سنة 2010، وإلى غاية سنة 2018، أين عرف عدد مناصب العمل المحدثة بهذه الهيئات الخاصة نموا متسارعا ومستمرًا خلال هذه الفترة، والذي تضاعف لما يقارب الثماني مرات، منتقلا من 2.018 منصب عمل سنة 2010، إلى 15.465 منصب سنة 2018، وهذا راجع لارتفاع عدد هذه الهيئات كما سبق الإشارة إليه سابقاً؛ وهنا يجب التنويه بضرورة فتح المجال وتسهيل إجراءات أخذ الاعتماد لهيئات توظيف خاصة أخرى، حتى تشمل جميع ولايات الوطن، وهو ما من شأنه أن يساعد على ضبط وتنظيم سوق العمل بشكل أفضل، بالإضافة إلى رفع الضغط الذي تواجهه الوكالة الوطنية للتشغيل من حيث التكفل بالعدد الهائل لطالبي العمل والمتزايد من سنة لأخرى.

الجدول رقم (26): عدد مناصب العمل المحدثة في إطار الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب (OPAP)

خلال الفترة (2018-2010)

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014
عدد المناصب المحدثة من طرف OPAP	2 018	6 245	6 425	9 267	10 822
السنوات	2015	2016	2017	2018	
عدد المناصب المحدثة من طرف OPAP	12 859	14 046	15 182	15 465	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: - الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر بالأرقام، على الرابط:

https://www.ons.dz/spip.php?rubrique127&debut_articles=0#pagination_articles

المبحث الثاني: واقع المقاولاتية في الجزائر خلال الفترة (2001-2020)

تعتمد الكثير من الدول في سياساتها الاقتصادية والاجتماعية على دعم المبادرات المقاولاتية، والذي تجسد في دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتبارها أداة حقيقية وفعالة لمعالجة مشكلة البطالة المتنامية، ذلك بالنظر إلى خصوصية هذا النوع من المؤسسات الذي يجعلها قادرة على استيعاب نسب البطالة من خلال استحداث مناصب الشغل؛ وهو الأمر الذي دفع بالجزائر بالتركيز في عمليات دعم المبادرات المقاولاتية على مجموعة من الهيئات التي تسعى إلى استحداث هذا النوع من المؤسسات من خلال توفير التمويل اللازم والتشجيع من خلال الحوافز الضريبية وشبه الضريبية لخلق مؤسسات جديدة.

المطلب الأول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخيار المناسب لدى العديد من صناعات القرار، ذلك لما تلعبه من دور بالغ الأهمية ضمن المخططات التنموية لمختلف الدول سواء كانت دولة متقدمة أو نامية، فهي تسهم مساهمة فعالة في خلق الثروة، وتنمية الإنتاج المحلي مما يسمح بتنويع سلة الصادرات لهذه الدول والنهوض بالعديد من القطاعات، على غرار كونها المصدر الأول لخلق فرص العمل وتقليص البطالة.

الفرع الأول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشريع الجزائري

1. تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: واجهت الجزائر كغيرها من الدول إشكالية تحديد تعريف واضح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وقد تمت في هذا الشأن عدة محاولات، أين عمدت إلى تبني تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 1996، إذ يركز هذا التعريف على ثلاثة معايير كمية وهي: عدد العمال، رقم الأعمال ومجموع الحصيلة السنوية، بالإضافة إلى معيار نوعي واحد ألا وهو معيار الاستقلالية المالية؛¹ وبعد مصادقة الجزائر سنة 2000 على ميثاق بولونيا حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قامت مباشرة بإصدار القانون 01-18 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أين عرّفت المادة 04 من هذا القانون "تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها كل مؤسسة لإنتاج السلع و/أو الخدمات، والتي تشغل من 01 إلى 250 عامل؛ رقم أعمالها السنوي أقل من 02 مليار دج أو لا يتجاوز مبلغ حصيلتها السنوية 500 مليون دج؛ تستوفي معايير الاستقلالية"² لتقوم الجزائر بعده بإعادة تغيير هذا التعريف سنة 2017، من خلال إصدار القانون الجديد رقم 02-17 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الذي قام بإلغاء القانون 01-

¹ - رزق قطوش، "مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب الشغل والتخفيف من حدة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2002-2020"، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 06، العدد 01، 2020، ص 133.

² - القانون رقم 01-18، المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، "يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادرة بتاريخ: 15 ديسمبر 2001، ص 05.

18 لسنة 2001، أين أصبحت تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المادة 05 منه "تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها كل مؤسسة لإنتاج السلع و/أو الخدمات، والتي تشغل من 01 إلى 250 عامل؛ رقم أعمالها السنوي أقل من 04 ملايين دج، أو لا يتجاوز مبلغ حصيلها السنوية 01 مليار دج؛ تستوفي معيار الاستقلالية".¹

والملاحظ أن القانون الجديد أعاد تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من خلال التقليل من مبلغ رقم الأعمال (من 02 مليار دج إلى 04 ملايين دج)، والرفع من قيمة مبلغ الحصيلة السنوية (من 500 مليون دج إلى 01 مليار دج)، في حين حافظ على نفس عدد العمال (أقل من 250 عامل)، كما حافظ على المعيار النوعي وهو شرط الاستقلالية المالية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة، والذي يؤكد على أن رأس المال المملوك يجب أن لا يقل عن 25%؛ ومن ثم فقد قام القانون الجديد 02-17 لسنة 2017، بإعطاء معايير جديدة لتصنيف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من حيث الحجم إلى مؤسسة متوسطة (ME)، صغيرة (PE)، وصغيرة جدا (TPE)، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (27): تصنيف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة حسب الحجم بالجزائر

المعايير	حجم المؤسسة	مؤسسة متوسطة (M.E)	مؤسسة صغيرة (P.E)	مؤسسة صغيرة جدا (T.P.E)
عدد العمال	250-50 عامل	49-10 عامل	09-1 عمال	
رقم الأعمال	400 مليون إلى 04 مليار دج	أقل من 400 مليون دج	أقل من 40 مليون دج	
الحصيلة السنوية	200 إلى 01 مليار دج	أقل من 200 مليون دج	أقل من 20 مليون دج	

المصدر: القانون رقم 02-17، المؤرخ في 10 جانفي 2017، "يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 02، الصادرة بتاريخ: 11 جانفي 2017، المواد 10-09-08.

2. مراحل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: عرفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر تطورا منذ الاستقلال، أين يمكن التمييز بين أربعة مراحل نختصرها فيما يلي:

أ. المرحلة الأولى: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة (1962-1979): قبل الاستقلال كانت حوالي 98% من منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ملك للمستوطنين الفرنسيين، وبعد الاستقلال مباشرة ونتيجة للهجرة الجماعية للفرنسيين أصبحت معظم تلك المؤسسات متوقفة عن العمل، الأمر الذي جعل الدولة تصدر قانون التسيير الذاتي ثم التسيير الاشتراكي للمؤسسات منذ 1971 كشكل من أشكال إعادة تشغيلها وتسييرها؛² أين صدرت خلال هذه الفترة عدة قوانين متعلقة بالاستثمار من بينها:

¹ - القانون رقم 02-17، المؤرخ في 10 جانفي 2017، "يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 02، الصادرة بتاريخ: 11 جانفي 2017، ص 05.

² - صالح صالحي، "أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 03، 2004، ص 26.

- القانون رقم 63-277 المؤرخ في 16 جويلية 1963، والذي حاول معالجة عدم استقرار المحيط الذي ميّز الفترة التي تلت الاستقلال مباشرة؛¹

- الأمر رقم 66-284 مؤرخ في 15 سبتمبر 1966، يتضمن قانون الاستثمارات، الذي يحدد وينظم الإطار العام لتدخل رأس المال الخاص في مختلف فروع النشاط الاقتصادي للدولة.²

تميزت هذه الفترة بسيطرة القطاع العام وتهميش القطاع الخاص، ولم تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سوى نموا طفيفا في بعض الأنشطة الصناعية الخفيفة والبسيطة، أين وصل عدد المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة التي أنشئت سنة 1966 حوالي 243 مؤسسة توفر 10.200 منصب عمل، وتطور هذا العدد ليصل لـ 1.066 مؤسسة سنة 1966، و 1.443 مؤسسة سنة 1973.³

ب. المرحلة الثانية: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة (1980-1989): تم في هذه المرحلة إطلاق المخطط الخماسي الأول (1980-1984) والخماسي الثاني (1985-1989)، اللذان حاولا القيام بإصلاحات هيكلية في الاقتصاد الجزائري من خلال إعادة الاعتبار نسبيا للقطاع الخاص، والتراجع عن سياسة الصناعات المصنعة لحساب الصناعات الخفيفة والمتوسطة؛ أين تم إصدار العديد من القوانين التي أثرت على قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من بينها:

- القانون رقم 82-11 مؤرخ في 21 أوت 1982، المتعلق بالاستثمار الاقتصادي الخاص الوطني، والذي يهدف إلى تحديد الأدوار المنوطة بالاستثمارات الاقتصادية للقطاع الخاص، وكذا إطار ممارسة النشاطات الناجمة عنها ومجالها وشروطها؛⁴

- القانون رقم 88-25 المؤرخ في 12 جويلية 1988، المتعلق بتوجيه الاستثمارات الاقتصادية الخاصة الوطنية، أين حدد هذا القانون المجال المخصص للقطاع الخاص ومنع عليه النشاطات الاستراتيجية والمتمثلة في الجهاز المصرفي والتأمينات، والمناجم والمحروقات، والصناعات القاعدية للحديد والصلب، والنقل الجوي والبحري والسكك الحديدية.⁵

¹ Samira Gharbi, "Les PME/PMI en Algérie: état des lieux", Cahier du LAB.RII documents de travail n° 238, Laboratoire de recherche sur l'industrie et l'innovation, Université de litote coté, d'Opale, Mars 2011, P 05.

² - أمر رقم 66-284 مؤرخ في 15 سبتمبر 1966، "يتضمن قانون الاستثمارات"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 80، الصادرة بتاريخ: 17 سبتمبر 1966، ص ص 01-08.

³ - Maliani Hakim, Boudam Kamal, "Le PME-PMI algérienne: passe, présent et perspectives", intervention dans le recueil de communications session internationale: le financement des petites et moyennes projets et la promotion de leur rôle dans les économies maghrébines, Université de Fethat Abbas, Satif, 25-28 mai 2003, P 03.

⁴ - قانون رقم 82-11 مؤرخ في 21 أوت 1982، "يتعلق بالاستثمار الاقتصادي الخاص الوطني"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادرة بتاريخ: 24 أوت 1982، ص ص 10-18.

⁵ - قانون رقم 88-25 مؤرخ في 12 جويلية 1988، "يتعلق بتوجيه الاستثمارات الاقتصادية الخاصة الوطنية"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ: 13 جويلية 1988، ص ص 1031-1033.

بسبب هذه الإصلاحات فقد قفز عدد المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة الخاصة ليصل إلى حوالي 19.843 مؤسسة¹ كما يجب التنويه إلى أن هذه المرحلة شهدت أزمة النفط، أين إنهار سعر البترول خلال الأشهر الأولى من سنة 1986 إلى ما دون 13 دولار² وهو ما مهد لأحداث أكتوبر 1988، التي شكلت منعرج جديد لسلسلة من الإصلاحات السياسية، الاجتماعية والاقتصادية بالجزائر.

ج. المرحلة الثالثة: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة (1990-2000): ابتداءً من سنة 1990 طبقت الجزائر مجموعة من الإصلاحات التي مست خصوصية المؤسسات العمومية، فتح الباب أم الاستثمار الأجنبي، وتحفيز القطاع الخاص في إطار توجه الاقتصاد الوطني نحو اقتصاد السوق؛ في ظل إملاءات صندوق النقد الدولي (FMI) من خلال برنامج التثبيت (ماي 1994-أفريل 1995)، وبرنامج التعديل الهيكلي (ماي 1995-ماي 1998)³ وكذا الأزمة السياسية التي أدخلت البلاد في عشرية سوداء (تفشي ظاهرة الإرهاب)، غير أن الدولة حاولت دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال سن مجموعة من القوانين كان من أهمها:

- القانون رقم 90-10 المؤرخ في 14 أفريل 1990، والمتعلق بالنقد والقرض، والذي سمح في مادته 130 بمنح تراخيص للبنوك والمؤسسات المالية الأجنبية لفتح فروع لها بالجزائر، كما رخص في مادته 183 لغير المقيمين بتحويل رؤوس الأموال إلى الجزائر لتمويل أي نشاطات اقتصادية غير مخصصة صراحة للدولة أو للمؤسسات المتفرعة عنها⁴ وهو بداية فتح المجال أمام الاستثمار الأجنبي وتشجيعه خاصة المباشر منه؛
- إنشاء ولأول مرة وزارة منتدبة للصناعات الصغيرة والمتوسطة (PMI) سنة 1991⁵ لتصبح سنة 1994 وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME)⁶؛ ليتم لاحقاً تحديد صلاحيات وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-211 المؤرخ في 18 جويلية 1994⁷؛

¹ - Samira Gharbi, Op.cit, P06.

² - فاطمة الزهراء عجاج، زينب قليل، "أثر تقلبات أسعار البترول على الاقتصاد الجزائري، دراسة قياسية للفترة 1986-2016"، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 03، العدد 02، جوان 2019، ص 512.

³ - سهيلة دحو، "الاقتصاد الجزائري في إطار برنامج الاستقرار والتعديل الهيكلي"، مجلة الاقتصاد والاحصاء التطبيقي، المجلد 06، العدد 01، جوان 2009، ص ص 118-134.

⁴ - قانون رقم 90-10 المؤرخ في 14 أفريل 1990، "يتعلق بالنقد والقرض"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 16، الصادرة بتاريخ: 18 أفريل 1990، ص ص 520-545.

⁵ - مرسوم رئاسي رقم 91-199 المؤرخ في 18 جوان 1991، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 30، الصادرة بتاريخ: 19 جوان 1991، ص ص 2011-2012.

⁶ - مرسوم رئاسي رقم 94-93 المؤرخ في 15 أفريل 1994، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 23، الصادرة بتاريخ: 19 أفريل 1994، ص ص 04-05.

⁷ - مرسوم تنفيذي رقم 94-211 المؤرخ في 18 جويلية 1994، "يحدد صلاحيات وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادرة بتاريخ: 20 جويلية 1994، ص ص 14-17.

- المرسوم التشريعي رقم 93-12 مؤرخ في 05 أكتوبر 1993، يتعلق بترقية الاستثمار، والذي منح العديد من المزايا للمستثمرين الخواص في ظل إتاحة المزيد من الحرية والمساواة بين المتعاملين الاقتصاديين الوطنيين والأجانب، كما أقر في مادته 07 على إنشاء وكالة دعم ومتابعة الاستثمار (APSI)¹ والتي أصبحت تعرف لاحقا بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

- الأمر رقم 95-22 مؤرخ في 26 أوت 1995، يتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية، التي يتم التنازل عنها لصالح القطاع الخاص عن طريق السوق المالية، أو المزايدة، أو عن طريق خوصصة التسيير بالتراضي.²

كما عرفت هذه المرحلة تطورا ملحوظا في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الذي بلغ سنة 1999 حوالي 159.507 مؤسسة توظف 634.375 عامل، ليتراجع عددها سنة 2000 إلى 159.000 مؤسسة.³

د. المرحلة الرابعة: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة (2001-2020): تميزت هذه الفترة بديناميكية وحركية كبيرة تدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نظرا لتزامنها مع تطبيق البرامج التنموية التي سبق الإشارة إليها سابقا، وكذا صدور العديد من القوانين والتشريعات المعززة لدور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني، ومنها نجد:

- الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001، والمتضمن قانون تطوير الاستثمار، ومن أهم ما نص عليه هو إلغاء التمييز بين الاستثمارات العمومية والخاصة، وإنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) كبديل لوكالة دعم وترقية ومتابعة الاستثمارات (APSI)، كما نص كذلك على إنشاء المجلس الوطني للاستثمار (CNI)⁴:

- القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الذي يهدف إلى تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحديد تدابير مساعدتها ودعم ترقيتها؛⁵

¹ - مرسوم تشريعي رقم 93-12 مؤرخ في 05 أكتوبر 1993، "يتعلق بترقية الاستثمار"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 64، الصادرة بتاريخ: 10 أكتوبر 1993، ص ص 11-03.

² - الأمر رقم 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995، "يتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 48، الصادرة بتاريخ: 03 سبتمبر 1995، ص ص 11-03.

³ - سامية عزيز، "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة ميدانية لمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة بسكرة"، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 157.

⁴ - الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001، "يتعلق بتطوير الاستثمار"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادرة بتاريخ: 22 أوت 2001، ص ص 09-04.

⁵ - قانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، "يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادرة بتاريخ: 15 ديسمبر 2001، ص ص 09-04.

- المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 16 سبتمبر 2015، يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، والذي خص في مادته 87 على وجوب تخصيص نسبة 20% من الطلب العام لفائدة المؤسسات الصغيرة؛¹

- القانون رقم 16-09 المؤرخ في 03 أوت 2016، يتعلق بترقية الاستثمار، والذي يهدف إلى تحديد النظام المطبق على الاستثمارات الوطنية والأجنبية المنجزة في النشاطات الاقتصادية لإنتاج السلع والخدمات، أين نص على منح العديد من المزايا دون تمييز بين المستثمرين المحليين والأجانب؛²

- القانون رقم 17-02 المؤرخ في 10 جانفي 2017، يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي يهدف إلى تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد تدابير الدعم والآليات المخصصة لها فيما يتعلق بالإنشاء والانماء والديمومة؛³

- تغيير تسمية وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (MPME) إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية (MPMEART) سنة 2003؛⁴ ليتم دمجها مع وزارة الصناعة وترقية الاستثمار سنة 2010، لتصبح تعرف بوزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار (MIPMEPI)؛⁵ ليختفي اسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نهائيا ويصبح ضمينا تابع لوزارة الصناعة والمناجم (MIM) سنة 2014؛⁶ ثم وزارة الصناعة (MI) سنة 2020؛⁷

- إنشاء وزارة المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة سنة 2020، تضم وزيرين منتدبين أحدهما مكلفا بالحاضنات والآخر مكلفا بالمؤسسات الناشئة؛⁸ ليتم في نفس السنة إلغاء هذه الوزارة وتعويضها بوزارتين منتدبتين تتبعان الوزير الأول، إحداها مكلفة بالمؤسسات الصغيرة، والأخرى مكلفة

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 16 سبتمبر 2015، "يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 50، الصادرة بتاريخ: 20 سبتمبر 2015، ص ص 03-48.

² - قانون رقم 16-09 المؤرخ في 03 أوت 2016، "يتعلق بترقية الاستثمار"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ: 03 أوت 2016، ص ص 18-24.

³ - قانون رقم 17-02، المؤرخ في 10 جانفي 2017، "يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 02، الصادرة بتاريخ: 11 جانفي 2017، ص ص 04-09.

⁴ - مرسوم رئاسي رقم 03-215 المؤرخ في 09 ماي 2003، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 33، الصادرة بتاريخ: 11 ماي 2003، ص ص 21-22.

⁵ - مرسوم رئاسي رقم 10-149 المؤرخ في 28 ماي 2010، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 36، الصادرة بتاريخ: 30 ماي 2010، ص ص 05-06.

⁶ - مرسوم رئاسي رقم 14-154 المؤرخ في 05 ماي 2014، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 26، الصادرة بتاريخ: 07 ماي 2014، ص ص 04-05.

⁷ - مرسوم رئاسي رقم 20-163 المؤرخ في 23 جوان 2020، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 37، الصادرة بتاريخ: 27 جوان 2020، ص 19.

⁸ - مرسوم رئاسي رقم 20-01 المؤرخ في 02 جانفي 2020، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 01، الصادرة بتاريخ: 05 جانفي 2020، ص ص 05-07.

باقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة¹ ليتم دمجها سنة 2022 تحت اسم وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة.²

الفرع الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)

1. تطور إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة (2001-2020): من خلال الجدول أدناه يتبين أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد تضاعف أكثر من خمس مرات خلال فترة الدراسة 2001-2020، لينتقل من 245.348 مؤسسة سنة 2001 إلى 1.231.073 مؤسسة سنة 2020، أين وصل معدل النمو السنوي المركب (CAGR)* خلال كامل فترة الدراسة إلى 8.9%؛ مع ملاحظة أن أعلى معدل نمو سنوي خلال كامل سنوات الدراسة قدر بـ 26.4% خلال سنة 2008، والذي مرده إلى عدم احتساب عدد من المؤسسات الخاصة والمتعلقة بأصحاب المهن الحرة خلال سنة 2007، وذلك بسبب عدم توفر المعلومات في حينها، والمقدر عددهم بـ 7.993 مهنة حرة، وهذا حسب نشرية المعلومات الإحصائية لوزارة الصناعة لسنة 2008³؛ لتراجع نسبة نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أين عرفت سنة 2010 انخفاض كبير بنسبة 5.40% مرده إلى انخفاض ملحوظ في عدد المؤسسات العمومية نتيجة تغير البنية الهيكلية وإعادة تنظيم القطاع العمومي (حيث تم حل 10 مؤسسات اقتصادية عمومية، وتحويل 05 منها، ودمج 17 أخرى)⁴؛ كما أن أدنى معدل نمو سنوي سجل خلال كامل فترة الدراسة كان سنة 2020 بنسبة 3.2%، فعلى الرغم من أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة انتقل من 1.193.339 مؤسسة سنة 2019 إلى 1.231.073 مؤسسة سنة 2020، إلا أن عدد المؤسسات التي تم إنشاؤها خلال سنة 2020 انخفض بشكل كبير، أين تراجع بنسبة 24% مقارنة بالعام السابق، من 57.642 مؤسسة صغيرة ومتوسطة في 2019 إلى 43.558 مؤسسة صغيرة ومتوسطة في 2020، وهذا بسبب الآثار الناجمة عن جائحة كورونا (Covid-19).⁵

¹ - مرسوم رئاسي رقم 20-163 المؤرخ في 23 جوان 2020، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 37، الصادرة بتاريخ: 27 جوان 2020، ص 19.

² - مرسوم رئاسي رقم 22-305 المؤرخ في 08 سبتمبر 2022، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 59، الصادرة بتاريخ: 08 سبتمبر 2022، ص 04.

* معدل النمو السنوي المركب (Compound Annual Growth Rate) = $\left[\left(\text{قيمة آخر سنة} \div \text{قيمة أول سنة} \right)^{1/n} - 1 \right] \times 100$ ، حيث أن ع: تمثل عدد الفترات أي القفزات من سنة إلى سنة وفي حالة فترة الدراسة من 2001 إلى 2020، فإن ع=19.

³ - MPMEART, "Bulletin d'information Statistique de la PME: Données de l'année 2008", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°14, Mai 2009, P09.

⁴ - MIPMEPI, "Bulletin d'information Statistique de la PME: Données de l'année 2010", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°18, 2011, P07.

⁵ - Ministère de l'Industrie, "Bulletin d'information Statistique de la PME: Données de l'année 2020", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°38, Mai 2021, P04.

بالرغم من أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عرف تطورا ملموسا خلال فترة الدراسة، إلا أن هذا العدد يبقى بعيدا عن المعدل العالمي المتعارف عليه دوليا من حيث كثافة المؤسسات، والذي يمثل 45 مؤسسة صغيرة ومتوسطة لكل 1000 نسمة من السكان المقيمين بالبلد، أين سجلت الجزائر في آخر سنة من فترة الدراسة 28 مؤسسة صغيرة ومتوسطة لكل 1000 نسمة؛¹ وهو رقم بعيد عن المعدل العالمي، يستدعي من الجزائر بذل المزيد من الدعم الموجه لإنشاء وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

كما أنه وخلال سنة 2020 تم تسجيل عدد وفيات للمؤسسات الخاصة (بما فيها المؤسسات الحرفية) بعدد بلغ 17.297 مؤسسة خاصة، أين يمثل الأشخاص الطبيعيون نسبة 59.95% من إجمالي عدد الوفيات، في حين يمثل الأشخاص المعنويون ما نسبته 40.05%؛² حيث تفسر هذه الوفيات إلى العديد من الأسباب منها ما هو متعلق بالمؤسسة في حد ذاتها كضعف تنافسيتها، قلة رأس مال الانطلاق، قدم أساليب التسيير والتكنولوجيا المستخدمة؛ وهناك أسباب تتعلق بالمحيط كالبيروقراطية، تغير القوانين خاصة الجبائية منها في كل مرة، صعوبة التمويل والحصول على العقار الصناعي، وفي الأخير آثار جائحة كورونا التي خصت تحديدا سنة 2020.

كما يعرف توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اختلالا من الناحية الجغرافية، أين نجد خلال سنة 2020 عدد المؤسسات المتواجدة بمناطق الشمال يقدر بـ 856.779 مؤسسة ما يمثل نسبة 69.60% من إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، في حين يبلغ عددها بمناطق الهضاب العليا 270.736 مؤسسة ما نسبته 21.99%، في حين بلغ عددها 103.558 مؤسسة بنسبة 8.41% بمناطق الجنوب؛³ وهو ما يشكل توزيعا غير متوازن وغير عادل لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، مما يعني ضعف السياسات الرامية إلى إحداث توازن جهوي، وفشل كل السياسات الرامية إلى تنمية مناطق الهضاب العليا والجنوب.

¹ - Ministère de l'Industrie, "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2020", Op.cit, P 05.

² - Ministère de l'Industrie, "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2020", Op.cit, P 14.

³ - Ministère de l'Industrie, "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2020", Op.cit, P 11.

الجدول رقم (28): تطور إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد المؤسسات	245 348	261 863	288 587	312 959	342 788	376 767	410 959	519 526	587 494	619 072
نسبة النمو %	//	6.7%	10.2%	8.4%	9.5%	9.9%	9.1%	26.4%	13.1%	5.4%
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
عدد المؤسسات	659 309	711 832	777 816	852 053	934 569	1 022 621	1 074 503	1 141 863	1 193 339	1 231 073
نسبة النمو %	6.5%	8.0%	9.3%	9.5%	9.7%	9.4%	5.1%	6.3%	4.5%	3.2%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: نشرات المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لوزارة الصناعة على الرابط: <https://www.industrie.gov.dz/%d8%a7%d9%84%d9%86%d8%b4%d8%b1%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%a5%d8%ad%d8%b5%d8%a7%d8%a6%d9%8a%d8%a9>

2. تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطبيعة القانونية خلال الفترة (2001-2020): عرف تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث الطبيعة القانونية حسب الجدول أدناه سيطرة المؤسسات الخاصة التي عرفت نموا مضطربا خلال كامل فترة الدراسة ليتضاعف عددها أكثر من خمس مرات خلال فترة الدراسة 2001-2020، لينتقل من 179.893 مؤسسة خاصة سنة 2001، ليصل إلى 942.120 مؤسسة خاصة سنة 2020، وهي تشكل خلال سنة 2020 نسبة 76.5% من إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لنفس السنة؛ لتأتي المؤسسات الحرفية في المرتبة الثانية من حيث عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال فترة الدراسة، والتي بدورها عرفت نموا مضطربا، أين تضاعف عددها إلى قرابة الأربع مرات والنصف خلال الفترة 2001-2020، أين انتقل عددها من 64.677 مؤسسة حرفية خلال سنة 2001، ليصل إلى 288.724 مؤسسة حرفية سنة 2020، وهي تمثل نسبة 23.4% من العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2020؛ في حين عرف عدد المؤسسات العمومية تذبذبا خلال فترة الدراسة، ولكن الاتجاه العام لها كان في تناقص، أين انتقل من 778 مؤسسة عمومية سنة 2001 ليصل إلى أدنى مستوى له بـ 229 مؤسسة عمومية سنة 2020، بما يقارب 0.1% من إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2020؛ كما يمكن ملاحظة أن سنة 2005 قد سجلت أكبر عدد للمؤسسات العمومية خلال كامل سنوات فترة الدراسة والتي بلغ عددها 874 مؤسسة عمومية، أين يعزى هذا الارتفاع إلى حساب الكيانات الاقتصادية من نوع "المزارع النموذجية" التابعة لمجموعة الشركات القابضة لإدارة مساهمة الدولة SGP - وتحديد الشركة القابضة للتنمية الزراعية SGDA - التي تم إحصاؤها بالخطأ من طرف المؤسسة العامة المسؤولة عن معالجة المعلومات المحاسبية والمالية والاقتصادية الصادرة عن القطاع العام الاقتصادي

(ECOFIE) التابعة للوزارة المنتدبة المكلفة بالمساهمات وترقية الاستثمار (MPPI)، كونها تشبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛¹ على الرغم من أن عددها من المفترض أن يتناقص بسبب إعادة هيكلة العديد من المؤسسات العمومية وكذا خوصصتها لصالح القطاع الخاص؛ كما أن عدد المؤسسات العمومية قد تراجع سنة 2020 بنسبة 06.11% عن سنة 2019 التي كان عدد المؤسسات العمومية فيها 243 مؤسسة عمومية، ويعود هذا الانخفاض أساساً إلى إعادة هيكلة بعض المحافظ التابعة للقطاع العام التجاري الصناعي، أين انخفض عدد موظفيها من 21.085 موظفًا في عام 2019 إلى 20.898 موظفًا في عام 2020.²

الجدول رقم (29): تطور (PME) حسب الطبيعة القانونية بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
مؤسسات خاصة	179 893	189 552	207 949	225 449	245 842	269 806	293 946	392 013	455 398	482 892
انشطة حرفية	64 677	71 523	79 850	86 732	96 072	106 222	116 347	126 887	131 505	135 623
مؤسسات عمومية	778	788	788	778	874	739	666	626	591	557
المجموع	245 348	261 863	288 587	312 959	342 788	376 767	410 959	519 526	587 494	619 072
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
مؤسسات خاصة	511 856	550 511	601 583	656 949	716 895	786 989	831 914	880 950	918 542	942 120
انشطة حرفية	146 881	160 764	175 676	194 562	217 142	235 242	242 322	260 652	274 554	288 724
مؤسسات عمومية	572	557	557	542	532	390	267	261	243	229
المجموع	659 309	711 832	777 816	852 053	934 569	1 022 621	1 074 503	1 141 863	1 193 339	1 231 073

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: نشریات المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لوزارة الصناعة على الرابط: <https://www.industrie.gov.dz/%d8%a7%d9%84%d9%86%d8%b4%d8%b1%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%a5%d8%ad%d8%b5%d8%a7%d8%a6%d9%8a%d8%a9>

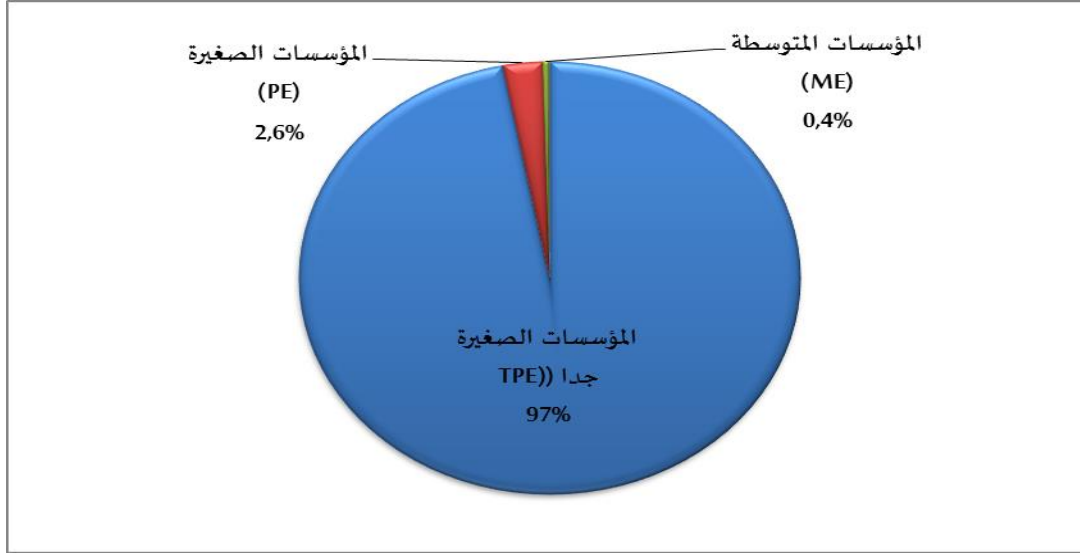
3. توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الحجم إلى غاية سنة 2020: من خلال الشكل أدناه يتبين أنه وإلى غاية سنة 2020، تبقى المؤسسات الصغيرة جدا التي توظف (أقل من 10 عمال) هي المسيطرة من حيث الحجم على العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر بنسبة 97%، تليها المؤسسات الصغيرة التي توظف (من 10 إلى 49 عامل) بنسبة 2.6%، وأخيرا المؤسسات المتوسطة التي توظف (من 50 إلى 250 عامل) بنسبة 0.4%؛ حيث انتقل عدد المؤسسات الصغيرة جدا من 1.157.539 مؤسسة سنة 2019 ليصل إلى 1.194.171 مؤسسة سنة 2020، كما انتقل عدد المؤسسات الصغيرة من 31.027 مؤسسة

¹ - MPMEART, "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2005", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°08, Mai 2006, P04.

² - Ministère de l'Industrie, "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2020", Op.cit, P 09.

سنة 2019 إلى 31.979 مؤسسة سنة 2020، ليصل عدد المؤسسات المتوسطة سنة 2020 إلى 4.923 مؤسسة بعدما كان 4.773 مؤسسة سنة 2019.¹

الشكل رقم (22): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الحجم إلى غاية سنة 2020



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على:

- Ministère de l'Industrie. "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2020". Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information. n°38. Mai 2021. P 07.

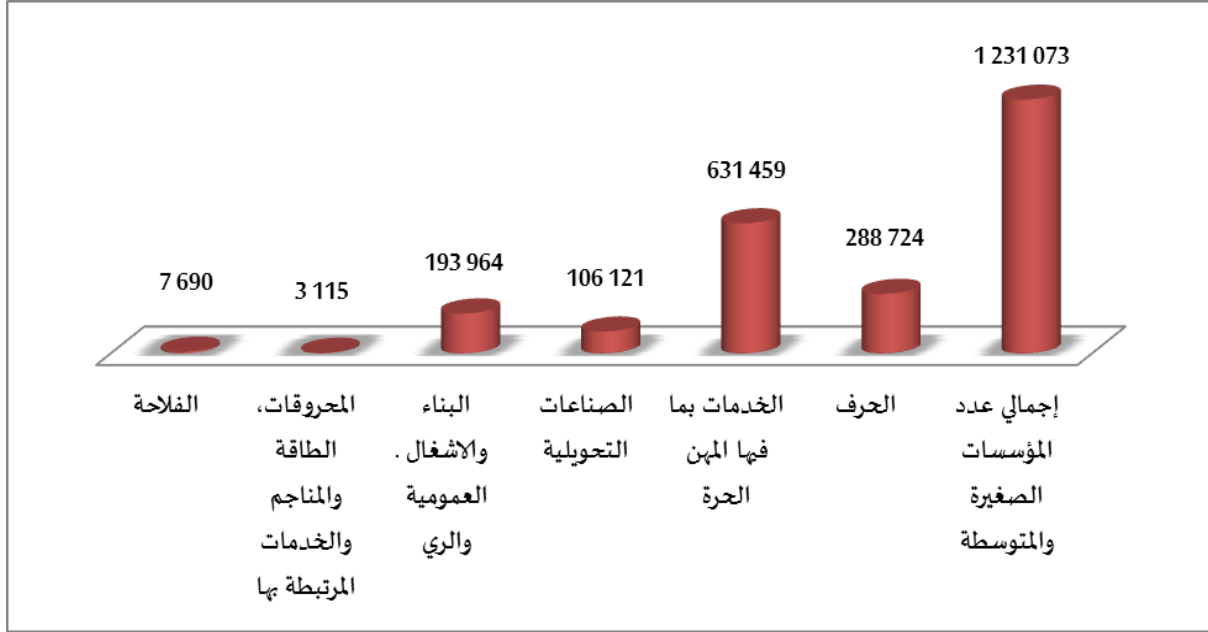
4. توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط إلى غاية سنة 2020: حسب الشكل أدناه عرف توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط إلى غاية آخر سنة من فترة الدراسة، سيطرة قطاع الخدمات (بما فيه المهن الحرة) بـ 631.459 مؤسسة، ما يمثل نسبة 51.3% من إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، في حين احتل المرتبة الثانية قطاع الحرف بـ 288.724 مؤسسة ما يمثل نسبة 23.5%، يليه قطاع البناء والأشغال العمومية والري بـ 193.964 مؤسسة بنسبة 15.8%، ثم قطاع الصناعات التحويلية بعدد 106.121 مؤسسة ونسبة 8.6%، وفي المرتبة ما قبل الأخيرة قطاع الفلاحة بعدد بلغ 7.690 مؤسسة ونسبة 0.6%، في حين احتل المرتبة الأخيرة قطاع المحروقات، الطاقة والمناجم والخدمات المرتبطة بها بعدد 3.115 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، ونسبة لا تتجاوز 0.3% من إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى غاية سنة 2020؛ وهذا راجع إلى كون قطاع المحروقات يعتمد على التكنولوجيا كثيفة رأس المال وليس على كثافة اليد العاملة؛ ولكن تبقى مساهمة قطاع الفلاحة في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي النقطة السوداء، مما يثبت فشل سياسات كل برامج الدعم الفلاحي

¹ - نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لوزارة الصناعة رقم 36 لسنة 2019، ورقم 38 لسنة 2020 على الرابط:

<https://www.industrie.gov.dz/%d8%a7%d9%84%d9%86%d8%b4%d8%b1%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%a5%d8%ad%d8%b5%d8%a7%d8%a6%d9%8a%d8%a9>

السابقة، خاصة وأن القطاع الفلاحي يشكل أحد أهم القطاعات التي تحتاجها الجزائر للنهوض باقتصادها خارج إطار المحروقات.

الشكل رقم (23): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط إلى غاية سنة 2020



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على:

- Ministère de l'Industrie. "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2020". Op.cit. P07.

الفرع الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)

1. مساهمة إجمالي (PME) في استحداث مناصب الشغل خلال الفترة (2001-2020): من خلال الجدول أدناه يتبين أن عدد مناصب الشغل التي تم إحداثها عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد عرف نموا كبيرا خلال فترة الدراسة 2001-2020، أين تضاعف عدد مناصب الشغل بما يفوق الأربع مرات والنصف، بمعدل نمو سنوي مركب (CAGR) يقدر بـ 8.5% خلال كامل فترة الدراسة، أين انتقل عدد مناصب الشغل من 634.375 منصب شغل سنة 2001، ليصل إلى 2.989.516 منصب شغل سنة 2020؛ غير أنه يمكن تسجيل بعض الاختلالات التي صاحبت تغير نسبة النمو السنوي بالنسبة لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا نسبة النمو السنوي لعدد مناصب الشغل المحدثة بها؛ ففي سنة 2003 تم تسجيل ارتفاع معدل النمو السنوي لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من 6.7% سنة 2002 إلى 10.2% سنة 2003، غير أن معدل النمو السنوي في عدد مناصب الشغل عرف تراجعا من 7.9% سنة 2002 إلى 3% سنة 2003، وهذا راجع إلى كون الزيادة في عدد المؤسسات كان عبارة عن مؤسسات خاصة وحرفية وهي مؤسسات صغيرة جدا ضعيفة التشغيل؛ أما سنة 2004 فقد شهدت انخفاض في نسبة النمو السنوي لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتصبح 8.4%، غير أن نسبة النمو السنوي للتشغيل قد ارتفعت إلى 18.9%،

وهذا راجع إلى تغير طريقة حساب عدد مناصب الشغل في المؤسسات الحرفية، حيث أنه في سنة 2003 كانت كل مؤسسة حرفية يقابلها منصب شغل واحد، في حين في سنة 2004 تغيرت طريقة الحساب أين أصبحت (كل مؤسسة حرفية فردية يقابلها 02 مناصب شغل، وكل تعاونية حرفية يقابلها 02 مناصب شغل، وكل مؤسسة حرفية يقابلها 10 مناصب شغل)، وهذا التغير في طريقة الحساب هو الذي أدى إلى انتقال عدد مناصب الشغل بالمؤسسات الحرفية من 79.851 منصب شغل خلال سنة 2003 إلى 173.920 منصب شغل خلال سنة 2004؛¹ أي بمعدل نمو وصل إلى 118%؛ أما سنة 2005 التي سجلت أعلى نسبة نمو سنوي للتشغيل بـ 38.1% فيرجع بالأساس إلى تضخيم عدد المؤسسات العمومية كما سبق الإشارة إليه سابقا، وكذا إلى تغير طريقة حساب عدد المشتغلين بالمؤسسات الخاصة، أين أصبح ومنذ سنة 2005 يتم احتساب عدد العمال الأجراء بالإضافة إلى عدد أرباب العمل (أصحاب المؤسسات الخاصة)؛ أما خلال سنة 2006 فبالرغم من ارتفاع نسبة النمو السنوي لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أنها شهدت انخفاض نسبة النمو السنوي للتشغيل، وهذا راجع إلى تناقص عدد العمال في المؤسسات العمومية بنسبة وصلت إلى 19.17%؛² كما أن سنة 2009 عرفت تناقص نسبة النمو السنوي لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى ما يقارب النصف مقارنة بسنة 2008، إلا أن نسبة النمو السنوي للتشغيل عرفت تراجعا كبيرا من 13.6% سنة 2008 إلى 0.4% سنة 2009 وهي أدنى نسبة نمو سنوي للتشغيل خلال كل سنوات فترة الدراسة، وهذا مرده مرة أخرى إلى تغير طريقة احتساب عدد مناصب الشغل بالنسبة للمؤسسات الحرفية تحديدا، بسبب تغير مصدر المعلومات من غرفة الصناعات التقليدية والحرف (CAM) إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) ابتداء من سنة 2010، الأمر الذي أدى إلى تضارب الاحصائيات بين نشرة المعلومات الاحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2009، وسنة 2010؛ أما سنة 2014 فقد عرفت هي الأخرى نموا سنويا متزايدا من حيث عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بسنة 2013، إلا أن نسبة النمو السنوي للتشغيل عرفت تراجعا من 08.3% سنة 2013 إلى 07.8% سنة 2014، وهذا راجع إلى تناقص التشغيل في المؤسسات العمومية من 48.256 منصب شغل سنة 2013 إلى 46.576 منصب شغل سنة 2014؛³ أما سنة 2018 التي عرفت زيادة في معدل النمو السنوي لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع تراجع نسبة النمو السنوي للتشغيل، فيرجع بالأساس إلى تراجع عدد مناصب الشغل بالمؤسسات العمومية

¹ MPMEART, "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2004", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°06, 2005, P P 09-13.

² MPMEART, "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2006", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°10, 2007, P09.

³ Ministère de l'Industrie et des Mines, "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2014", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°26, Avril 2015, P10.

الذي سجل معدل نمو سالب بمقدار (05.35%) مقارنة بسنة 2017، وهذا بسبب إعادة هيكلة هذه الأخيرة؛¹ أما سنة 2019 فقد عرفت تناقص نسبة النمو السنوي لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حين عرفت نسبة النمو السنوي لعدد مناصب الشغل تزايدا، وهذا بسبب تراجع عدد المؤسسات العمومية من 261 مؤسسة سنة 2018 إلى 243 مؤسسة سنة 2019 بسبب إعادة هيكلة محفظة القطاع العمومي التجاري الصناعي، وهذا التناقص لم يكن له التأثير الكبير على عدد مناصب الشغل الذي تراجع من 22.197 منصب شغل خلال سنة 2018 إلى 21.085 منصب شغل سنة 2019؛² أما سنة 2020 فعرفت تراجعا في نسبة النمو السنوي لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا نسبة النمو السنوي للتشغيل مقارنة بسنة 2019، وهذا مرده إلى جائحة كورونا كما تم الإشارة إليه سابقا.

الجدول رقم (30): مساهمة (PME) في استحداث مناصب الشغل بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد(PME)	245 348	261 863	288 587	312 959	342 788	376 767	410 959	519 526	587 494	619 072
نسبة النمو %	//	6.7%	10.2%	8.4%	9.5%	9.9%	9.1%	26.4%	13.1%	5.4%
عدد مناصب الشغل	634 375	684 341	705 000	838 504	1 157 856	1 252 647	1 355 399	1 540 209	1 546 584	1 625 686
نسبة النمو %	//	7.9%	3%	18.9%	38.1%	8.2%	8.2%	13.6%	0.4%	5.1%
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
عدد(PME)	659 309	711 832	777 816	852 053	934 569	1 022 621	1 074 503	1 141 863	1 193 339	1 231 073
نسبة النمو %	6.5%	8.0%	9.3%	9.5%	9.7%	9.4%	5.1%	6.3%	4.5%	3.2%
عدد مناصب الشغل	1 724 197	1 848 117	2 001 892	2 157 232	2 371 020	2 540 698	2 655 470	2 724 264	2 885 651	2 989 516
نسبة النمو %	6.1%	7.2%	8.3%	7.8%	9.9%	7.2%	4.5%	2.6%	5.9%	3.6%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: نشریات المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لوزارة الصناعة على

الرابط: <https://www.industrie.gov.dz>

- ربيعة بوقادير، عبد القادر مطاي، "تقييم أداء قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2001-2016"، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، المجلد 14، العدد 19، 2018، ص 280، عدد مناصب الشغل لسنتي 2001 و 2002.

¹ - Ministère de l'Industrie et des Mines, "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2018", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°34, Avril 2019, P16.

² - Ministère de l'Industrie et des Mines, "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2019", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°36, Avril 2020, P10.

2. مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل الكلي خلال الفترة (2001-2020): من خلال الجدول أدناه يتبين أن نسبة مساهمة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل الكلي قد تضاعفت لما يقارب الثلاث مرات خلال فترة الدراسة 2001-2020، إين انتقلت هذه النسبة من 10.18% خلال سنة 2001، لتصل إلى 29.26% خلال سنة 2020، وهي على العموم تأخذ اتجاه تصاعدي خلال كامل سنوات فترة الدراسة، ما عدا تراجعها سنة 2006 مقارنة بسنة 2005، وهذا بسبب التضخيم في عدد المؤسسات العمومية بسبب خطأ في العملية الإحصائية خلال سنة 2005 كما أشرنا إليه سابقا؛ أو تراجع هذه النسبة خلال سنة 2009 مقارنة بسنة 2008 بسبب تغيير طريقة جمع المعلومات حول التشغيل بالمؤسسات الحرفية خلال سنة 2009، من خلال استبدال مصدر جمع المعلومات من غرفة الصناعات التقليدية والحرف (CAM) إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS).

على الرغم من تحسن مساهمة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل الكلي خاصة في السنوات الأخيرة من فترة الدراسة، إلا أن هذه المساهمة تبقى دون المستوى الذي يحققه هذا القطاع في الدول المتقدمة وحتى النامية؛ فعلى سبيل المقارنة تقدر نسبة مساهمة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إجمالي التشغيل بـ 50% بالمغرب، 56% في تونس، 60% بجنوب إفريقيا، 76% بتركيا، أما بدول الاتحاد الأوروبي فتبلغ هذه النسبة 67%، أين نجد هذه النسبة في ألمانيا تساوي 62.5%، الدانمارك 65%، بولونيا 68.9%، مالطا 79.3%، وهي تصل إلى 86.5% باليونان.¹

الجدول رقم (31): مساهمة (PME) في التشغيل الكلي بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
نسبة المساهمة %	10.18%	10.71%	10.55%	10.75%	14.39%	14.12%	15.77%	16.84%	16.33%	16.70%
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
نسبة المساهمة %	17.96%	18.17%	18.56%	21.07%	22.38%	23.43%	24.46%	24.76%	25.58%	29.26%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات الجدول رقم (16)، والجدول رقم (30)

المطلب الثاني: الهيئات والأجهزة الداعمة للمبادرات المقاولاتية في الجزائر

هناك عدة هيئات وأجهزة اعتمدتها الدولة لدعم المقاولاتية في الجزائر وإنشاء المؤسسات سواء المصغرة أو الصغيرة والمتوسطة، أو الناشئة، تتمثل أهمها في:

الفرع الأول: مؤسسات وصناديق التمويل

1. البنوك والمؤسسات المالية:

¹ - ربيعة بوقادير، عبد القادر مطاي، "تقييم أداء قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2001-2016"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 14، العدد 19، 2018، ص 280.

أ. البنوك التجارية في الجزائر سنة 2020: في نهاية ديسمبر 2020 يتكون النظام المصرفي في الجزائر من عشرين مصرفا وثمانية مؤسسات مالية، حسب طبيعة نشاطهم، تتوزع المصارف والمؤسسات المالية كالتالي:¹ ستة (06) مصارف عمومية منها صندوق التوفير؛ أربعة عشر (14) مصرفا خاصا، ذات رؤوس أموال أجنبية منها مصرف ذو رأس مال مختلط؛ مؤسستين (02) ماليتين عموميتين؛ خمسة (05) مؤسسات متخصصة في الإيجار المالي، من بينها ثلاثة (03) عمومية؛ تعاقدية (01) واحدة للتأمين الفلاحي معتمدة ومرخصة للقيام بالعمليات المصرفية والتي اتخذت، في نهاية سنة 2009، صفة (هيئة) مؤسسة مالية.

الجدول رقم (32): البنوك التجارية في الجزائر سنة 2020

اسم البنك	طبيعة البنك	تاريخ الانشاء
01 الصندوق الوطني للتوفير والادخار (CNEP)	عمومي	10 أوت 1964
02 البنك الوطني الجزائري (BNA)	عمومي	13 جوان 1966
03 القرض الشعبي الجزائري (CPA)	عمومي	29 ديسمبر 1966
04 البنك الجزائري الخارجي (BEA)	عمومي	01 أكتوبر 1967
05 بنك الفلاحة والتنمية الريفية (BADR)	عمومي	13 مارس 1982
06 بنك التنمية المحلية (BDL)	عمومي	30 أبريل 1985
07 بنك البركة الجزائري (AL BARAKA)	مختلط	20 ماي 1991
08 الشركة العربية المصرفية الجزائرية (ABC)	خاص	1998
09 سيتي بنك الجزائر (CITIBANK N.A)	خاص	1998
10 نتيكسيس الجزائر (Natixis)	خاص	1999
11 سوسيتيه جنرال الجزائر (SGA)	خاص	2000
12 البنك العربي الجزائر (ARAB BANK PLC)	خاص	2000
13 بنك BNP PARIBAS الجزائري	خاص	2002
14 بنك TRUST الجزائري (TBA)	خاص	14 أبريل 2002
15 بنك الخليج الجزائري (AGB)	خاص	2003
16 بنك الإسكان للتجارة والتمويل - الجزائر (HBTf-ALGERIA)	خاص	2003
17 بنك FRANSABANK EL-DJAZAIR	خاص	01 أكتوبر 2006
18 قرض الفلاحة وبنك المؤسسات والاستثمار الجزائر (CA-CIB ALGERIE)Crédit Agricole Corporate & Investment Bank	خاص	2007
19 بنك السلام الجزائر (ASBA)	خاص	سبتمبر 2008
20 بنك (H.S.B.C. ALGERIA)	خاص	2008

المصدر: بنك الجزائر: <https://www.bank-of-algeria.dz>، والمواقع الرسمية للبنوك.

¹ - بنك الجزائر، "التقرير السنوي 2020: التطور الاقتصادي والنقدي"، ديسمبر 2021، ص 77، متوفر على الرابط <https://www.bank-of-algeria.dz/stoodroa/2023/02/rapportba2020ar.pdf>

حسب معطيات بنك الجزائر كما هو مبين في الجدول أدناه، فإن حجم القروض الممنوحة من طرف هذه البنوك خلال فترة الدراسة 2001-2020 قد انتقل من 1.077.7 مليار دج سنة 2001، ليصل إلى 11.180.2 مليار دج سنة 2020، أين تعتبر حصة البنوك العمومية - بما فيها صندوق التوفير والاحتياط - من هذه القروض هي الأكبر خلال كامل فترة الدراسة، حيث سجلت أعلى نسبة لها سنة 2001 بـ 95.9%، وأدنى نسبة لها كانت في السنة الموالية 2002 بنسبة 85.7%، أما حصة القروض الممنوحة من طرف البنوك العمومية سنة 2020 فقد بلغت 88.3%؛ وهو ما يدعو للتساؤل حول دور البنوك الخاصة في منح القروض لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن ثم دفع عجلة الاستثمار والتنمية بالجزائر.

الجدول رقم (33): تصنيف القروض المصرفية خلال الفترة (2001-2020) مليار دينار؛ نهاية الفترة

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005
مجموع القروض الممنوحة	1 077.699	1 266.042	1 379.474	1 534.4	1 778.9
حصة المصارف العمومية	95.9 %	85.7 %	92.7 %	92.9 %	92.6%
حصة المصارف الخاصة	4.1 %	14.3 %	7.3 %	7.1 %	7.4%
السنوات	2006	2007	2008	2009	2010
مجموع القروض الممنوحة	1 904.1	2 203.7	2 614.1	3 085.1	3 266.7
حصة المصارف العمومية	90.7%	88.5%	87.5%	87.9%	86.8%
حصة المصارف الخاصة	9.3%	11.5%	12.5%	12.1%	13.2%
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015
مجموع القروض الممنوحة	3 724.7	4 285.6	5 154.5	6 502.9	7 275.6
حصة المصارف العمومية	85.8%	86.7%	86.5%	87.8%	87.5%
حصة المصارف الخاصة	14.2%	13.3%	13.5%	12.2%	12.5%
السنوات	2016	2017	2018	2019	2020
مجموع القروض الممنوحة	7 907.8	8 877.9	9 974.1	10 855.7	11 180.2
حصة المصارف العمومية	% 87.58	% 86.78	% 86.59	% 87.93	% 88.30
حصة المصارف الخاصة	% 12.42	% 13.22	% 13.41	% 12.07	% 11.70

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: بنك الجزائر، "التقارير السنوية للتطور الاقتصادي والنقدي" للسنوات 2004 إلى سنة 2020، متوفرة على الرابط: <https://www.bank-of-algeria.dz>

ب. المؤسسات المالية ومؤسسات الإيجار التمويلي: يوجد في الجزائر ثمانية مؤسسات مالية موضحة كما يلي:

الجدول رقم (34): المؤسسات المالية ومؤسسات الإيجار التمويلي في الجزائر

المؤسسات المالية	مؤسسات الإيجار التمويلي (ليزبنغ)
1. الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي (CNMA)	1. الشركة العربية للإيجار المالي (ALC)
2. الشركة المالية للاستثمارات، المساهمة والتوظيف (SOFINANCE - SPA)	2. المغربية للإيجار المالي - الجزائر (MLA)
3. شركة إعادة تمويل الرهن العقاري (SRH)	3. الشركة الوطنية للإيجار المالي (SNL)
	4. إيجار الجزائر (ILA)
	5. الجزائر إيجار (EDI)

المصدر: بنك الجزائر: <https://www.bank-of-algeria.dz>

- الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي (CNMA): هو صندوق يضمن تأمين الممتلكات لفئة السكان الزراعيين والريفيين وكذا المستثمرين في القطاع الفلاحي عموما، نشأ سنة 1972 بعد توحيد ثلاث صناديق للتعاون الفلاحي كانت تنشط في الجزائر وهي الصندوق المركزي لإعادة تأمين التعاونيات الزراعية، الصندوق المركزي للتعاونيات الاجتماعية الزراعية، صندوق التكافل الزراعي للتقاعد؛ وبعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 95-97 المؤرخ في 01 أفريل 1995، الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي لصناديق التعاضدية الفلاحية، ويضبط الروابط القانونية والتنظيمية فيما بينها، تم نقل الأشخاص المؤمنين بهذا الصندوق إلى النظام الجديد للضمان الاجتماعي عبر صناديق التأمين للتقاعد (CNR)، وصندوق الضمان الاجتماعي للأجراء (CNAS)¹؛ ليصبح من بعدها تعاضدية للتأمين الفلاحي معتمدة ومرخصة للقيام بالعمليات المصرفية والتي اخذت سنة 2009 صفة مؤسسة مالية.²

- الشركة المالية للاستثمارات، المساهمة والتوظيف (SOFINANCE - SPA): هي مؤسسة مالية عمومية أنشئت بمبادرة من المجلس الوطني لمساهمات الدولة (CNPE)، وتم اعتمادها من قبل بنك الجزائر في 09 جانفي 2001، وتتمتع برأس مال اجتماعي قدره 10 مليار دج، من مهامها الرئيسية المساهمة في تحديث أدوات الإنتاج الوطني وتطوير منتجات مالية جديدة؛ فباستثناء ودائع العملاء وإدارة وسائل الدفع، مجال عملها يركز أساسا على التمويل من خلال الإيجار المالي (الليزبنغ)، المساهمة في رأس المال، القروض التقليدية والالتزامات بضمان التوقيع (الكفالات)، الاستحواذ على حصص المشاركة.³

- شركة إعادة تمويل الرهن العقاري (SRH): تأسست شركة إعادة التمويل الرهن بتاريخ 27 نوفمبر 1997، تم اعتمادها من طرف بنك الجزائر في 01 سبتمبر 1998، وهي شركة عمومية اقتصادية ذات أسهم برأس مال أولي قدره 3.29 مليار دج، تعتبر الخزينة العمومية أحد أهم المساهمين بها، بالإضافة إلى البنوك العمومية

¹ - <https://www.cnma.dz>, Consulté le: 23/03/2022.

² - بنك الجزائر، "التقرير السنوي 2020: التطور الاقتصادي والنقدي"، ديسمبر 2021، ص 77، متوفر على الرابط <https://www.bank-of-algeria.dz/stoodroa/2023/02/rapportba2020ar.pdf>

³ - <https://www.sofinance.dz>, consulté le : 24/03/2022

(BNA، BEA، CPA، BADR)، صندوق التوفير والاحتياط (CNEP)، الشركة الوطنية للتأمينات (SAA)، الشركة الجزائرية لتأمينات النقل (CAAT)، الشركة الجزائرية للتأمين وإعادة التأمين (CAAR)؛ من مهامها دعم استراتيجية الحكومة الرامية إلى تطوير الوساطة المالية المرتبطة بتمويل السكن؛ المشاركة في تطوير السوق المالية وتعزيز منح القروض الرهنية للسماح للبنوك والمؤسسات المالية بممارسة أنشطتها التمويلية في ظل ظروف سيولة مريحة؛ تنفيذ عمليات الإيجار المالي للعقارات ذات الطابع الصناعي و التجاري و المهني لفائدة الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين من القانون العام أو الخاص الجزائري.¹

- الشركة العربية للإيجار المالي (ALC) : هي أول شركة تأجير تمويلي تأسس في الجزائر برأسمال قدره 6.500.003.664.00 دج، تم إنشاؤها في أكتوبر 2001، بمساهمة كل من الصندوق الوطني للتوفير والاحتياط (CNEP)، الشركة العربية المصرفية الجزائرية (ABC)، الشركة العربية للاستثمار (TAIC)، مساهمون خواص؛ الهدف من إنشائها هو المساهمة في حركة تطوير الفاعلين الاقتصاديين الجزائريين من خلال تقديم أدوات تمويل جديدة بسيطة ومتلائمة مع احتياجاتهم، يركز عملها أساسا على الإيجار المالي (ليزبنغ).²

- المغربية للإيجار المالي - الجزائر (MLA) : هي مؤسسة مالية متخصصة في التأجير التمويلي (الليزبنغ)، أنشئت في عام 2006 على شكل شركة مساهمة برأس مال اجتماعي قدره 6.5 مليار دينار جزائري، بمبادرة من شركة تونس ليزبنغ وفاكتورينغ (TLF) التي تتمتع بأكثر من 37 عامًا من الخبرة في مجال التأجير التمويلي في تونس، وبمساعدة المساهم الرئيسي فيها المتمثل في مجموعة (AMEN).³

- الشركة الوطنية للإيجار المالي (SNL) : هي أول مؤسسة مالية عمومية متخصصة في الإيجار المالي تم إنشاؤها في جويلية 2010، برأس مال قدره 6.5 مليار دينار جزائري، وهي ناشئة عن بنكين عموميين وهما بنك التنمية المحلية (BDL)، والبنك الوطني الجزائري (BNA)، تساهم في تطوير قطاع المؤسسات وكذا الصناعات الصغيرة والمتوسطة والمهن الحرة في الجزائر، في عام 2011 بدأت الشركة نشاطها من خلال تمويل التأجير المالي للأموال المنقولة في قطاع البناء والأشغال العمومية والري، الخدمات، التجارة، الصحة، الصناعة، والنقل؛ لتقوم سنة 2015 بتوسعة نشاطها ليشمل التأجير المالي للأموال العقارية الموجهة للاستخدام التجاري في نفس قطاعات النشاط.⁴

- إيجار الجزائر (ILA) : هي مؤسسة مالية متخصصة في التأجير التمويلي برأس مال اجتماعي قدره 6.5 مليار دج، وقد أنشئت من قبل البنك الخارجي الجزائري (BEA) سنة 2012، وهي تقوم بمنح تمويل متوسط إلى

¹ - <https://www.srh-dz.org/ar> , consulté le : 24/03/2022.

² - <https://arableasing-dz.com/> , Consulté le : 24/03/2022.

³ - <https://www.maghrebleasingalgerie.com/>, Consulté le: 24/03/2022.

⁴ - <https://snl.dz/ar/> , Consulté le: 24/03/2022.

طويل الأجل مخصص للمهنيين لاقتناء معدات جديدة في مختلف قطاعات الأنشطة، حيث يلتزم المؤجر (ILA) من خلال دفع الإيجارات، بمنح المستأجر (العميل) الاستخدام المؤقت لممتلكات منقولة بناءً على طلبه، مع إمكانية شرائها عند نهاية الفترة المتفق عليها، وذلك بسعر محدد مسبقاً (القيمة المتبقية) في العقد.¹

- الجزائر إيجار (EDI): هي مؤسسة مختصة في التأجير التمويلي، معتمدة من طرف بنك الجزائر بتاريخ 02 أوت 2012، برأس مال قدره 5 مليار دج، والتي تم إنشاؤها من قبل بنكين عموميين وهما القرض الشعبي الجزائري (CPA)، والذي من خلاله يتم تمويل قطاعات الصناعة والخدمات، البناء والاشغال العمومية والري، والترقية العقارية؛ وبنك الفلاحة والتنمية الريفية (BADR)، والذي من خلاله يتم تمويل المشاريع الزراعية والصناعات الغذائية؛ يندرج إنشاء شركة الجزائر إيجار في إطار تهيئة مناخ ملائم لظهور وتنمية الشركات الصغيرة والمتوسطة، أطلقت الشركة نشاط تأجير المنقولات في سنة 2013.²

2. صندوق الزكاة: بدأت فكرة إنشائه سنة 2002، والانطلاقة الفعلية له كانت سنة 2003 بولائتين نموذجيتين عنابة وسيدي بلعباس، ليتم تعميم هذه العملية على باقي ولايات الوطن سنة 2004؛³ كما أنه يعتبر مؤسسة دينية اجتماعية تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، والتي تضمن له التغطية القانونية بناءً على القانون المنظم لمؤسسة المسجد، ويتشكل الصندوق من ثلاث مستويات تنظيمية هي:⁴

- اللجنة القاعدية: وتكون على مستوى كل دائرة، مهمتها تحديد المستحقين للزكاة؛
- اللجنة الولائية: وتكون على مستوى كل ولاية، وتوكل إليها مهمة الدراسة النهائية لملفات الزكاة على مستوى الولاية، وهذا بعد القرار الابتدائي على مستوى اللجنة القاعدية؛
- اللجنة الوطنية: ونجد من مكوناتها المجلس الأعلى لصندوق الزكاة، الذي يعتبر الهيئة المنظمة لكل ما يتعلق بصندوق الزكاة في الجزائر.

يتم صرف أموال الزكاة بناءً على المداورات النهائية للجنة الولائية إلى:⁵

- الإعانات المالية المباشرة للعائلات الفقيرة: وهذا حسب الأولوية، وذلك بإعطائها مبلغاً سنوياً أو سداسياً أو فصلياً، وباعتبار أن الزكاة أداة لتوزيع الأموال وإحداث التوازن الاجتماعي، فإن 50% من هذه حصيلة الزكاة على المستوى الوطني تخصص للقوت وسد رمق الفقراء؛

¹ - <https://www.ijarleasingalgerie.dz/>, Consulté le: 25/03/2022.

² - <https://ar.eldjazairidjar.dz/>, Consulté le: 25/03/2022.

³ - سفيان بن قديح، عبد الله بغوز، "إسهامات الزكاة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية دراسة حالة حصيلة الزكاة الوطنية إلى غاية 2017"، مجلة مركز البحث في الاقتصاد المطبق من أجل التنمية Les Cahiers du CREAD، المجلد 34، العدد 03، 2018، ص 14.

⁴ - الموقع الرسمي لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف، شوهذ يوم: 2022/03/17، على الرابط: <https://marw.dz/>

⁵ - الطيب الوافي، "دور صندوق الزكاة في معالجة مشكلتي البطالة والفقير: تجربة صندوق الزكاة الجزائري"، الملتقى الدولي الثاني حول المالية الإسلامية، جامعة صفاقس، أيام 27-28-29 جوان 2013، ص 05.

- تمويل المشاريع الاستثمارية لفائدة الشباب البطال: عند الحديث عن صندوق الزكاة في الجزائر تطرح العديد من التساؤلات، وهذا أمر معتاد في المشاريع الجديدة، ومن بين التساؤلات التي تطرح نفسها بشدة فكرة استثمار أموال الزكاة، والصيغ التي يمكن على أساسها أن يتم الاستثمار، خاصة عندما يتم الحديث عن استثمار ما يفوق نسبة 30% من مجموع حصيلة الزكاة لفائدة الشباب البطال، كقروض حسنة بدون فوائد تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50.000 دج و 300.000 دج تسدد خلال أربعة (04) سنوات؛¹ ليتم بعدها تجميد عملية منح القرض الحسن بعد سنة 2014.²

وتحت شعار "لا نعطيهِ ليقى فقيراً وإنما ليصبح مُزكياً"، خصصت وزارة الشؤون الدينية والأوقاف نسبة 37.5% من حصيلة الزكاة للاستثمار، أين أبرمت اتفاقاً مع بنك البركة ليكون وكيلاً تقنياً في مجال استثمار أموال الزكاة، والتي تمت ترجمتها فيما اصطلح عليه صندوق استثمار أموال الزكاة.³

حسب الجدول أدناه فإن حجم القروض الممنوحة وكذا عدد المستفيدين من الصندوق قد عرفت تذبذباً حسب المعطيات المتوفرة خلال الفترة 2003-2014، أين عرف نمو كبيراً خلال الفترة 2003-2006، لينتقل حجم القروض من 348.752.204 دج سنة 2003 إلى 9.461.600.142 دج سنة 2006، وهو أعلى مبلغ سجل خلال كامل الفترة 2003-2014، لينتقل عدد المستفيدين من 07 أشخاص سنة 2003 إلى 730 شخص سنة 2006، ثم ليتراجع حجم القروض ليصل إلى أدنى مستوى له خلال كل سنوات فترة الدراسة سنة 2008، بمبلغ 109.012.109 دج، وعدد مستفيدين 652 شخص؛ ثم ليشهد تذبذباً إلى غاية سنة 2014 أين وصل عدد المستفيدين 517 شخص بمبلغ وصل إلى 2.678.526.254 دج؛ كما يمكن ملاحظة أن أكبر عدد للمستفيدين كان سنة 2012، رغم أن حجم القروض الممنوحة كان أقل من بعض السنوات السابقة، وهو ما يبين طبيعة المشاريع الممولة من طرف هذا الصندوق، التي كانت عبارة عن مشاريع مصغرة وحرفية.

¹ - عبد الله غانم، حمزة قيشوش، "إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر المساهمات وأوجه القصور"، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص 10.

² - إيمان بومود، "دور الزكاة والوقف في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مجلة بيت المشورة، العدد 11، بيت المشورة للاستشارات المالية، الدوحة، قطر، أكتوبر 2019، ص 218.

³ - وهاب نعمون، ساسية عناني، "دور الزكاة في تحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة صندوق الزكاة الجزائري"، الملتقى الدولي حول مقومات تحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، جامعة قالة، يومي 03-04 ديسمبر 2012، ص 216.

الجدول رقم (35): تطور حجم القروض وعدد المستفيدين من القرض الحسن خلال الفترة (2014-2003)

السنوات	2003	2004	2005	2006	2007	2008
مبلغ القرض الحسن (دج)	348.752.204	4.612.222.628	7.607.937.691	9.461.600.142	6.792.624.137	109.012.109
عدد المستفيدين	07	186	516	730	841	652
السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2014
مبلغ القرض الحسن (دج)	1.427.363.138	6.138.200.176	6.021.583.270	293.829.219,5	7.156.410.235	2.678.526.254
عدد المستفيدين	715	849	1123	1340	1311	517

المصدر: هاجر بوزيان الرحماني، "المقاولاتية"، العالم يقرأ للنشر التوزيع، عين تيموشنت، 2022، ص 130.

3. الصندوق الجزائري للمؤسسات الناشئة (Algerian Startup Fund): يعتبر هذا الصندوق كشركة عمومية لرأس المال المخاطر، يهدف إلى تمويل المؤسسات التي تحمل علامة "مؤسسة ناشئة" (START-UP)، وهو صندوق تم إنشاؤه من خلال التعاون بين الوزارة المكلفة بالمؤسسات الناشئة والبنوك الستة (06) العمومية؛¹ بمحفضة أولية تقدر بـ 1.2 مليار دج، أين يساهم كل بنك بـ 100 مليون دج بما يعادل 2000 سهم لكل مساهم؛² وهذا من خلال الدخول كشريك في رأس مال هذه المؤسسات مع تحمل الربح والخسارة؛ حيث تم الإشارة إلى هذا الصندوق ولأول مرة في المادة 131 من قانون المالية لسنة 2020، من خلال فتح حساب تخصيص خاص بالخرينة تحت رقم 150-302 وعنوانه "صندوق دعم وتطوير المنظومة الاقتصادية للمؤسسات الناشئة Start-up"؛³ ليتم تعديل هذه المادة بموجب المادة 68 من قانون المالية التكميلي لسنة 2020،⁴ من حيث تغيير مصادر الإيرادات والنفقات؛ كما تدّعم عمل هذا الصندوق من خلال إنشاء اللجنة

¹ - <https://www.startup.dz/asf/>, Consulté le: 25/03/2022.

² - Dehbia Belaid, **Le capital-risque comme locomotive de croissance au service des startups et de l'économie: L'ASF synonyme de consécration**, Revue Etudes Economiques, volume 17, n° 01, 2023, p 108.

³ - قانون رقم 14-19 المؤرخ في 11 ديسمبر 2019، "يتضمن قانون المالية لسنة 2020"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 81، الصادرة بتاريخ: 30 ديسمبر 2019، ص ص 48-49.

⁴ - قانون رقم 07-20 المؤرخ في 04 جوان 2020، "يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 33، الصادرة بتاريخ: 04 جوان 2020، ص 17.

الوطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة"، و"مشروع مبتكر"، و"حاضنة أعمال"¹؛ ليتم إطلاقه رسميا في شهر أكتوبر 2020، أين تم تحديد ثلاث مستويات للتمويل بالنسبة للمؤسسات التي تحمل علامة مؤسسة ناشئة وهي (02 مليون دج - 05 ملايين دج - 20 مليون دج)، وهذا حسب طبيعة المشروع، وقطاع النشاط، وحاجتها الفعلية للتمويل، أين يتكفل الصندوق بتقييم الالتزامات والمخاطر²؛ كما أن المؤسسات التي تستفيد من خدمات الصندوق يجب أن تكون حاملة لعلامة "مؤسسة ناشئة"، وهي تمنح لمدة أربع سنوات 04 قابلة للتجديد مرة واحدة، مع توفر مجموعة من الشروط التي حددتها المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020 وهي³:

- عدم تجاوز عمر المؤسسة ثماني 08 سنوات؛
- اعتماد نموذج أعمال المؤسسة على منتجات أو خدمات أو أي فكرة مبتكرة؛
- عدم تجاوز رقم الأعمال السنوي المبلغ الذي تحدده اللجنة الوطنية؛ والذي حدد سنة 2021 بـ 500 مليون دج⁴؛
- أن يكون رأسمال الشركة مملوگا بنسبة 50% على الأقل من قبل أشخاص طبيعيين أو صناديق استثمار معتمدة أو من طرف مؤسسات أخرى حاصلة على علامة "مؤسسة ناشئة"؛
- أن تكون إمكانيات نمو المؤسسة كبيرة بما فيه الكفاية؛
- عدم تجاوز عدد العمال 250 موظف.

كما أنه وحسب المادة 86 من قانون المالية لسنة 2021 المعدلة للمادة 33 من قانون المالية التكميلي لسنة 2020، فقد تم إعفاء المؤسسات الناشئة من الضريبة على النشاط المهي (TAP)، الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG)، أو الضريبة على أرباح الشركات (IBS)، لمدة أربع 04 سنوات من تاريخ الحصول على علامة "مؤسسة ناشئة" مع تمديد لسنة إضافية واحدة في حالة التجديد؛ كما أنهم معفون من الضريبة على القيمة المضافة TVA، ويخضعون لرسوم جمركية مخفضة بنسبة 5% للمعدات المقتناة التي تدخل مباشرة في تجسيد مشاريعهم الاستثمارية⁵.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، "يتضمن إنشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة"، و"مشروع مبتكر"، و"حاضنة أعمال"، وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 55، الصادرة بتاريخ: 21 سبتمبر 2020، ص 10-13.

² - <https://asf.dz/>, Consulté le: 27/04/2022.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، "يتضمن إنشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة"، و"مشروع مبتكر" و"حاضنة أعمال"، وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 55، الصادرة بتاريخ: 21 سبتمبر 2020، ص 11.

⁴ - <https://www.startup.dz/pour-les-startups/>, Consulté le: 27/10/2022.

⁵ - قانون رقم 20-16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2020، "يتضمن قانون المالية لسنة 2021"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 83، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 2020، ص 34.

الفرع الثاني: الهيئات والآليات الداعمة للاستثمار والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI): تم استحداثها خلفا لوكالة دعم وترقية الاستثمار APSI التي أنشأت سنة 1993، أين تم إنشاؤها ولأول مرة بموجب المادة 06 من الأمر رقم 03-01 المتعلق بتطوير الاستثمار، المؤرخ في 20 أوت 2001، ليتم تحديد طبيعتها القانونية ومهامها بموجب المادة 21 من نفس الأمر؛¹ ثم صدور المرسوم التنفيذي رقم 01-282 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001 المتضمن تحديد صلاحياتها وتنظيمها وسيرها؛² الذي تم تعديله بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-186 المؤرخ في 31 ماي 2006؛³ ليتم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006 المتضمن تحديد صلاحياتها وتنظيمها وسيرها، أين تم وضعها تحت وصاية الوزير المكلف بترقية الاستثمارات، واعتبارها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي؛⁴ غير أنه وبعد صدور قانون ترقية الاستثمار رقم 09-16 المؤرخ في 03 أوت 2016، الذي منح العديد من الامتيازات والتحفيزات الجديدة لترقية الاستثمار، تم صدور المرسوم التنفيذي رقم 17-100 المؤرخ في 05 مارس 2017، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006، والمتضمن تحديد صلاحيات الوكالة وتنظيمها وسيرها، أين تم استحداث هيكل محلية تابعة للوكالة تنظم في شكل الشباك الوحيد اللامركزي، الذي ينصب على مستوى كل الولايات وهو يضم أربعة مراكز وهي مركز تسيير المزايا، مركز استيفاء الإجراءات، مركز الدعم لإنشاء المؤسسات، وأخيرا مركز الترقية الإقليمية؛ كما أنه وفي المادة 03 من المرسوم تم تكليف الوكالة بجمع ومعالجة ونشر المعلومات المرتبطة بالمؤسسة والاستثمار لفائدة المستثمرين، مساعدة ومرافقة المستثمرين في كل مراحل المشروع بما فيها ما بعد الانجاز، تسجيل الاستثمارات ومتابعتها وإعداد الإحصائيات، التعاون مع الإدارات المعنية لتسهيل الترتيبات للمستثمرين من أجل تحسين مناخ الأعمال، وكذا ترقية الشراكات بداخل وخارج الوطن، وفي الأخير تسيير المزايا الممنوحة لفائدة المستثمرين؛ كما أن تسيير المزايا الممنوحة للمشاريع التي تكتسي أهمية كبرى للوطن، أو تلك التي يفوق مبلغ الاستثمار فيها الخمسة 05 مليار دج، تكون بعد موافقة المجلس الوطني للاستثمار الذي يرأسه رئيس الحكومة، أما باقي المشاريع فيتم معالجتها في إطار الشباك الوحيد اللامركزي المنتشر عبر كامل ولايات الوطن، والذي يضم بالإضافة إلى إطارات الوكالة ممثل عن: مصالح الضرائب، إدارة

¹ - الأمر رقم 03-01 المؤرخ في 20 أوت 2001، "يتعلق بتطوير الاستثمار"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادرة بتاريخ: 22 أوت 2001، ص ص 04-09.

² - مرسوم تنفيذي رقم 01-282 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001، "يتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 55، الصادرة بتاريخ: 26 سبتمبر 2001، ص ص 07-14.

³ - مرسوم رئاسي رقم 06-186 المؤرخ في 31 ماي 2006، "المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 36، الصادرة بتاريخ: 31 ماي 2006، ص ص 09-10.

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006، "يتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 64، الصادرة بتاريخ: 11 أكتوبر 2006، ص ص 13-19.

الجمارك، المركز الوطني للسجل التجاري، مصالح التعمير، مصالح البيئة، الهيئات المكلفة بالعمل والتشغيل، صناديق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء وغير الأجراء، وعند الحاجة ممثلين عن الإدارات والهيئات الأخرى ذات الصلة بالاستثمار.¹

لقد قامت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار منذ دخولها الفعلي حيز العمل سنة 2002، وإلى غاية نهاية سنة 2020 بمرافقة ودعم 60.916 مشروع استثماري، بمبلغ إجمالي يقارب 15.321.26 مليار دج، أين تم استحداث 1.223.465 منصب شغل؛ أين تشكل المشاريع الصغيرة جدا والتي توظف (09-0) عمال النسبة الأكبر بمقدار 62.82% من إجمالي عدد المشاريع المنجزة، في حين أن هذا النوع من المشاريع لم يساهم سوى بـ 10.88% من إجمالي عدد مناصب الشغل المحدثه، والتي تم إنجازها بتكلفة استثمار تقدر بنسبة 07.41% من إجمالي المبالغ التي تم استثمارها خلال فترة الدراسة 2020-2002؛ أما المشاريع المتوسطة الحجم والتي توظف (249-50) عامل فنجدتها تحتل المرتبة الأولى من حيث عدد مناصب الشغل المحدثه بنسبة 33.06%، على الرغم أنها لا تمثل سوى نسبة 07.25% من إجمالي عدد المشاريع، والتي كلفت ما نسبته 31.90% من إجمالي المبالغ التي تم استثمارها؛ أما المشاريع الكبيرة التي توظف أكثر من 249 عامل فقد كلفت ما مقداره 32.54% من إجمالي المبلغ المستثمر خلال نفس الفترة، على الرغم من أن عددها كان 467 مشروع أي ما نسبته 0.77% من إجمالي عدد المشاريع، وقد قامت باستحداث ما نسبته 26.54% من إجمالي عدد مناصب الشغل.

الجدول رقم (36): حصيلة وكالة ANDI حسب نوع المشاريع إلى غاية 2020/12/31

نوع المشاريع	عدد المشاريع	النسبة	مبلغ الاستثمار (مليون دج)	النسبة	عدد مناصب الشغل المحدثه	النسبة
صغيرة جدا 09-0 عمال	38 266	62.82%	1 134 853	7.41%	133 108	10.88%
صغيرة 49-10 عمال	17 764	29.16%	4 313 731	28.16%	361 145	29.52%
متوسطة 249-50 عامل	4 419	7.25%	4 887 255	31.90%	404 496	33.06%
كبيرة أكثر من 249 عامل	467	0.77%	4 985 419	32.54%	324 716	26.54%
المجموع	60 916	100	15 321 258	100	1 223 465	100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على:

- Ministère de l'Industrie. "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2020". Op. cit. P 17.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 17-100 المؤرخ في 05 مارس 2006، "المعدل والمتعم للمرسوم التنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيورها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 16، الصادرة بتاريخ: 08 مارس 2017، ص ص 03-07.

2. الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ANDPME): تم إنشاء الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي 165-05 المؤرخ في 03 ماي 2005، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تم وضعها تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي أداة الدولة في تنفيذ السياسة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن ثم فهي تكلف بجملة من المهام، أهمها تنفيذ الاستراتيجية القطاعية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها؛ تنفيذ البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعته؛ ترقية الخبرة والاستشارة الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ متابعة ديمغرافية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال إنشاء النشاط وتوقيفه وتغييره؛ إنجاز دراسات حول فروع قطاعات النشاطات الاقتصادية والمذكرات الظرفية الدورية؛ ترقية الابتكار التكنولوجي واستعمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتكنولوجيات الاعلام والاتصال؛ جمع واستغلال ونشر المعلومات المتعلقة بنشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.¹

وبعد صدور القانون التوجيهي الجديد لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 02-17 المؤرخ في 10 جانفي 2017، تم استحداث وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار (ADPMEPI) بموجب المرسوم التنفيذي رقم 170-18 المؤرخ في 26 جوان 2018، التي أصبحت بموجب المادة 27 منه تحل محل الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ANDPME)؛² أين تتولى الوكالة تنفيذ سياسة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال إنشاء، إنماء وديمومة هذه المؤسسات بالتنسيق مع القطاعات المعنية، ولها فروع محلية تتمثل في مراكز الدعم والاستشارة وكذا مشاتل المؤسسات:³

أ. مشاتل المؤسسات: المشتلة هي عبارة عن إطار متكامل لبيئة تتوفر على المكان، والتجهيزات، والخدمات، والتسهيلات، وآليات المساندة، والاستشارة، والتنظيم، مخصصة لمساعدة أصحاب الأفكار أو المؤسسات المنشأة حديثا في إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتتولى مهمة تنفيذ نظام دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على المستوى المحلي وتقديم الخدمات الخاصة بها من خلال تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتقديم خدمات الاحتضان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حديثة النشأة والتسريع بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة أو تلك التي لديها إمكانات نمو كبيرة؛ توفير إيواء ظرفي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تواجه صعوبات؛ القيام بأعمال تحسيسية وتكوينية لفائدة الشباب فيما يخص المقاولاتية، بالتكامل مع الأجهزة الموجودة؛ تقييم الإمكانات المحلية لإنشاء المؤسسات

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 165-05 المؤرخ في 03 ماي 2005، "يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنظيمها وتسييرها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 32، الصادرة بتاريخ: 04 ماي 2005، ص ص 28-31.

² - مرسوم تنفيذي رقم 170-18 المؤرخ في 26 جوان 2018، "يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيرها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 04 جويلية 2018، ص ص 11-15.

³ - الموقع الرسمي لوزارة الصناعة، شهود يوم: 2021/05/17، على الرابط: <https://www.industrie.gov.dz/adpmeipi>

الصغيرة والمتوسطة وتكثيف النسيج الصناعي؛ تحديد فرص الاستعانة بمصادر خارجية لأنشطة المؤسسات الكبيرة، لا سيما الصناعية، بهدف تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا الإطار.

من خلال الجدول أدناه، يتبين أن عد المشاريع التي تم إضافتها خلال سنة 2020 مقارنة بسنة 2019، قد بلغ خمسة مشاتل، منها مشتلة قيد الإنجاز، وأربعة تم إنجازها وتنتظر توفير الوسائل المادية والبشرية لإطلاقها؛ كما أن عدد المشاريع التي تك استقباليها خلال سنة 2020 قد بلغ 44 مشروع مقارنة بالعدد الاجمالي للمشاريع لسنة 2019، في حين لم تقم المشاتل باحتضان أي مشروع خلال سنة 2020، التي كان عددها سنة 2019 يصل إلى 152 مشروع؛ أما المشاريع التي تحصلت على موافقات لإيوائها بهذه المشاتل فقد عرف تراجعا خلال سنة 2020 ب ستة مشاريع مقارنة بسنة 2019، وهذا بسبب آثار جائحة كورونا التي عرفتها سنة 2020، الأمر الذي أثر على عدد المؤسسات المنشأة والتي تراجعت ب 20 مؤسسة خلال سنة 2020 مقارنة بسنة 2019، مما أثر بدوره على عدد مناصب الشغل المتوقعة الذي عرف تراجع ب 294 منصب شغل خلال سنة 2020، مقارنة بحصيلة سنة 2019.

الجدول رقم (37): حصيلة نشاطات مشاتل المؤسسات خلال السنتين 2019 و2020

السنوات	عدد المشاتل			عدد المشاريع التي تم			عدد المؤسسات التي تم إنشاؤها	عدد مناصب الشغل المتوقعة
	قيد التشغيل	قيد الانجاز	المنجزة ولا تشتغل	استقباليها	احتضانها	إيوائها		
2019	17	0	0	467	152	85	61	463
2020	17	1	4	511	-	79	41	169

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على معطيات:

- Ministère de l'Industrie et des Mines. "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2019".

Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information. n°36. Avril 2020. P24.

- Ministère de l'Industrie. "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2020". Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information. n°38. Mai 2021. P 27.

ب. مراكز الدعم و الاستشارة: والتي كانت تعرف قبل صدور القانون التوجيهي الجديد لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 02-17 المؤرخ في 10 جانفي 2017 بمراكز التسهيل؛ تتولى مهمة تنفيذ برامج وأنظمة دعم، تطوير وديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال دراسة وتحليل احتياجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالاتصال مع مجموع الفاعلين المعنيين على المستوى المحلي بهدف اقتراح التكييفات المطلوبة للبرامج والأنظمة التي تنفذها؛ اقتراح مشاريع للتطوير الجماعي أو للنظم البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ تنفيذ برامج وأنظمة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المحددة من طرف الوكالة بالاتصال مع الفاعلين المعنيين على المستوى المحلي؛ عصنة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ تطوير المناولة

ودعم تعزيز الاندماج الصناعي الوطني؛ دعم الابتكار والرقمنة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؛ دعم ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والحفاظ عليها؛ تطوير النظم البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

عرفت سنة 2019 توفر 28 مركز للدعم والاستشارة عبر كامل التراب الوطني، منها مركز واحد قيد التنفيذ وآخر منجز ولا يشتغل، لتدخل خلال سنة 2020 كل تلك المراكز حيز التشغيل بالإضافة إلى إنجاز مركزين ينتظران الدخول حيز الخدمة؛ كما عرف عدد حاملي المشاريع الذين تم استقبالهم تراجعاً خلال سنة 2020 بـ 347 حامل مشروع، و تراجع بـ 390 حامل مشروع ممن تم مرافقتهم، وهذا مقارنة بسنة 2019؛ الأمر الذي أدى إلى تراجع عدد المؤسسات المنشأة خلال سنة 2020 إلى 110 مؤسسة، وكذا تراجع عدد مناصب الشغل المتوقعة بـ 1.231 منصب شغل مقارنة بسنة 2019؛ وهذا ما يبينه الجدول الموالي.

الجدول رقم (38): حصيلة نشاطات مراكز الدعم والاستشارة خلال السنتين 2019 و 2020

السنوات	عدد المراكز			عدد حاملي المشاريع الذين تم		عدد مناصب الشغل المتوقعة	عدد المؤسسات التي تم إنشاؤها
	قيد التشغيل	قيد الانجاز	المنجزة ولا تشتغل	استقبالهم	مرافقتهم		
2019	26	01	01	1947	711	1663	185
2020	28	0	02	1600	321	432	75

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على معطيات:

- Ministère de l'Industrie et des Mines. "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2019". Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information. n°36. Avril 2020. P24.
- Ministère de l'Industrie. "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2020". Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information. n°38. Mai 2021. P 27.

3. بورصة المناولة والشراكة: (BSTP): تلبية للاحتياجات المتزايدة للمؤسسات الكبرى في مجال المناولة، وكذلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي ترغب في الحصول على طلبيات، أو التعاون مع المؤسسات الصناعية الأخرى من أجل تصنيع منتج نهائي؛ اتخذت وزارة الصناعة في التسعينيات، بالتعاون مع منظومة الأمم المتحدة (منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ONUDI وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي PNUD) مبادرة لإنشاء تنظيم يسمى "البورصة الجزائرية للمناولة و الشراكة"، مكلفة بتقديم المعلومات التقنية المطلوبة حول قدرات المناولة وهي منظمة في شكل جمعية مهنية، مؤهلة كمنفعة عامة وغير هادفة للربح؛ تم إسنادها إلى المجلس الوطني لترقية المناولة سنة 2003،¹ ليتم لاحقاً بموجب القانون التوجيهي الجديد للمؤسسات

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 188-03 المؤرخ في 22 أبريل 2003، "يتضمن تشكيلة المجلس الوطني لترقية المناولة وتنظيمه وتسييره"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 29، الصادرة بتاريخ: 23 أبريل 2003، ص 08.

الصغيرة والمتوسطة رقم 02-17 ، تكليف الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتنفيذ سياسة الدولة في مجال المناولة خلفا لهذا المجلس، الذي فشل في تسيير هذه البورصة، والتي كان الهدف منها إنشاء أنظمة وشبكات معلوماتية تقنية تعمل على تسهيل علاقات الإنتاج بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الأمرة؛ وهي بمثابة مراكز تقنية المعلومات والاتصالات المكلفة بترقية المناولة الصناعية والشراكة بين المشتري والمورد من أجل تحسين القدرات التصنيعية للشركات الأعضاء، كما تشكل أيضًا وسيلة لمساعدة كلا الشريكين، ولا سيما الشركات المناولة.¹

4. المجلس الوطني للتشاور من أجل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة CNC DPME: أنشئ هذا المجلس (Conseil National de Concertation pour le Développement de la PME) بناء على المادة 24 من القانون التوجيهي الجديد لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 02-17 المؤرخ في 10 جانفي 2017، باعتباره هيئة استشارية للوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو يتألف من المنظمات والجمعيات المهنية المتخصصة الممثلة للمؤسسات، وممثلي القطاعات والهيئات المعنية بإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛² يعمل هذا المجلس على تعزيز التشاور والحوار الذي يجمع بين السلطات العمومية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الممثلة بجمعيات ومنظمات مهنية لتشكيل شراكة حقيقية بين الكيانين، من حيث تطوير وتنفيذ ومراقبة السياسات الموضوعية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو يهدف إلى:³

- توسيع قاعدة تمثيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والاتحاديات والمنظمات المهنية ولا سيما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتعزيز الخيارات السياسية الاقتصادية المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- إثراء فرص الحوار بين الجهات الفاعلة والمؤسسات المسؤولة عن الاقتصاد الوطني، أين يتعين على المجلس الوطني الاستشاري تقديم مزيد من التأزر والتكامل في جهود التنمية الاقتصادية لبلدنا، والمزيد من التقارب في استخدام الموارد والوسائل المتاحة وزيادة الكفاءة؛
- إضفاء فعالية أكبر في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية لمواجهة التحديات المستقبلية والتحكم في التأثيرات المختلفة للاقتصاد عالمي المتسم بالتغير المستمر.

5. الجائزة الوطنية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة المبتكرة: هي آلية لتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الاندماج في ديناميكية الابتكار الدائم والمستمر، أين تم استحداث هذه الجائزة لأول مرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 323-08 المؤرخ في 14 أكتوبر سنة 2008؛⁴ والذي عرف تعديلات أخذت بعين

¹ - الموقع الرسمي لوزارة الصناعة، شوهده يوم: 2021/05/17، على الرابط: <https://www.industrie.gov.dz/bstps>

² - قانون رقم 02-17 المؤرخ في 10 جانفي 2017، "يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 02، الصادرة بتاريخ: 11 جانفي 2017، ص 07.

³ - الموقع الرسمي لوزارة الصناعة، شوهده يوم: 2021/05/25، على الرابط: <https://www.industrie.gov.dz/cncdpme>

⁴ - الموقع الرسمي لوزارة الصناعة، شوهده يوم: 2021/05/25، على الرابط: <https://www.industrie.gov.dz/api>

الاعتبار المعطيات الاقتصادية الجديدة للبلاد، فتم إعادة بعث هذه الجائزة من خلال المرسوم التنفيذي رقم 18-226 المؤرخ في 24 سبتمبر سنة 2018، المتضمن إحداث جائزة وطنية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة المبتكرة ويحدد شروط وكيفيات منحها، وهي تهدف إلى مكافأة وتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة التي وضعت حيز التنفيذ منتجا (سلعة أو خدمة)، أو طريقة إنتاج جديدة أو محسنة بشكل كبير، أو طريقة تسويق جديدة، أو طريقة تنظيمية جديدة في ممارسات المؤسسة، أو في تنظيم مكان العمل، أو في العلاقات الخارجية؛ وهي تتمثل في:¹

- تمنح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة التي لها أكثر من 03 سنوات من النشاط في قطاع يساهم في التنمية الاقتصادية المستدامة ميدالية وشهادة استحقاق، بالإضافة إلى مكافأة مالية للمراتب الثلاثة الأولى تقدر حسب الترتيب من الفائز الأول إلى الفائز الثالث بـ (2.000.000 دج، 1.600.000 دج، 1.200.000 دج)؛
- تمنح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة التي لها أكثر من 03 سنوات من النشاط في شعبة اقتصاد الأخضر ميدالية وشهادة استحقاق، بالإضافة إلى مكافأة مالية للمراتب الثلاثة الأولى تقدر حسب الترتيب من الفائز الأول إلى الفائز الثالث بـ (2.000.000 دج، 1.600.000 دج، 1.200.000 دج)؛
- تمنح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الشابة المبتكرة التي لها على الأكثر 03 سنوات من النشاط والتي تنشط في قطاع يساهم في التنمية الاقتصادية المستدامة ميدالية وشهادة استحقاق، بالإضافة إلى مكافأة مالية للمراتب الثلاثة الأولى تقدر حسب الترتيب من الفائز الأول إلى الفائز الثالث بـ (1.000.000 دج، 800.000 دج، 600.000 دج).

الفرع الثالث: صناديق ضمان القروض الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1. صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR): أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002، المتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي²، المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، وهو مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة الصناعة والمناجم، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، انطلق في النشاط بصورة رسمية في 14 مارس 2004؛ وهو يهدف إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل، التي تدخل في التركيبة المالية للاستثمارات المجدية، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشرطها

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 18-226 المؤرخ في 24 سبتمبر 2018، " يتضمن إحداث جائزة وطنية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة المبتكرة ويحدد شروط وكيفيات منحها "، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 57، الصادرة بتاريخ: 26 سبتمبر 2018، ص ص 09-07.

² - مرسوم تنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002، " يتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي "، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 74، الصادرة بتاريخ: 13 نوفمبر 2002، ص ص 16-13.

البنوك، لا سيما الاستثمارات التي تدخل في إطار إنشاء مؤسسات جديدة؛ توسعة النشاط أو تجديد أجهزة الإنتاج.¹

حيث أنه ومنذ نشأة الصندوق سنة 2004، وإلى غاية نهاية شهر ديسمبر سنة 2020، فإن عروض الضمان - اتفاق مبدئي على منح الضمان- المقدمة من طرف الصندوق كانت 3.065 ضمان، غير أن الضمانات الممنوحة فعلا والتي أصبحت التزاما نهائيا من طرف الصندوق بلغت 1.541 ضمان، أي في حدود نصف عروض الضمان الممنوحة؛ كما أن نسبة مبلغ الضمانات الممنوحة إلى مبلغ القروض البنكية المطلوبة من طرف المستثمرين فيما يخص عروض الضمان كانت في حدود 44 %، أما هذه النسبة فقد بلغت 54% بالنسبة لشهادات الضمان التي تعتبر ضمانات فعلية مقدمة من طرف الصندوق؛ في حين كان عدد مناصب الشغل المتوقع إنشاؤها بالنسبة لعروض الضمان الممنوحة يقدر بـ 87.259 منصب شغل، أما بالنسبة لشهادات الضمان الممنوحة فعليا فكان عدد مناصب الشغل المتوقع إنشاؤها 40.726 منصب شغل؛ وهذا ما يبينه الجدول أدناه.

الجدول رقم (39): الوضعية التراكمية للضمانات الممنوحة من طرف صندوق FGAR خلال

الفترة (أفريل 2004 - ديسمبر 2020) مليار دج

عدد الضمانات الممنوحة	مبلغ الضمانات الممنوحة (دج)	مبلغ القروض البنكية المطلوبة (دج)	عدد مناصب الشغل التي سيتم إنشاؤها
عروض الضمان	3 065	228.51	87 259
شهادات الضمان	1 541	72.17	40 726

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على:

- Ministère de l'Industrie. "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2020". Op. cit. P 18.

2. صندوق ضمان قروض الاستثمارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (CGCI-Pme spa): تم إنشاؤه بمبادرة من السلطات العمومية بموجب المرسوم الرئاسي 04-134 الصادر في 19 أبريل 2004 الذي يحدد قانونه الأساسي باعتباره شركة ذات أسهم، وهو يهدف إلى تسديد القروض البنكية التي تستفيد منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعنوان تمويل الاستثمارات المنتجة للسلع والخدمات المتعلقة بإنشاء تجهيزات المؤسسة وتوسيعها وتجديدها؛² يبلغ رأسماله المصرح به 30 مليار دينار جزائري، المكتتب منه يقدر بـ 20 مليار دينار، منها 60% مملوكة للخزينة العمومية و40% للبنوك العمومية (BNA. BEA. CPA. BDL. BADR.) CNEP Banque؛ في سنة 2011، افتتح الصندوق مرحلة جديدة من خلال تنويع عروضه بعد قرار السلطات

¹ - الموقع الرسمي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، شهود يوم: 2022/07/28، على الرابط: <https://www.fgar.dz>

² - مرسوم رئاسي رقم 04-134 المؤرخ في 19 أبريل 2004، " يتضمن القانون الأساسي لصندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 27، الصادرة بتاريخ: 28 أبريل 2004، ص ص 30-33.

العمومية بتفويضه بإدارة صندوق الضمان المخصص لتغطية التمويل الزراعي - بعدما كانت الأنشطة الفلاحية مستثناة من خدمات الصندوق- يستند هذا القرار إلى المادة 36 من قانون التمويل العقاري الصادر في 18 جويلية 2011.¹

منذ نشأة الصندوق وإلى غاية نهاية سنة 2020، استقبل الصندوق وعالج 3.742 ملف طلب ضمان؛² غير أن العدد الإجمالي للملفات التي تم الموافقة عليها، والتي تعتبر كمحفظة للضمانات الممنوحة من طرف الصندوق لصالح البنوك والمؤسسات المالية فقد وصل إلى 1.817 ملف، أين سُجل سيطرة الضمانات الممنوحة في ثلاث قطاعات وهي الصناعة، الخدمات، والبناء والأشغال العمومية والري بنسبة 86%، في حين احتل قطاع النقل والصحة المرتبة الرابعة والخامسة على التوالي، بنسبة 08%، و 06%؛ كما هو مبين في الجدول أدناه.

الجدول رقم (40): الوضعية الاجمالية للضمانات الممنوحة من طرف صندوق (CGCI-Pme)

إلى غاية 2020/12/31

النسبة	عدد الملفات	قطاع النشاط
51%	929	الصناعة
19%	347	الخدمات
16%	298	البناء، الأشغال العمومية والري
08%	126	النقل
06%	117	الصحة
100%	817 1	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على:

- Ministère de l'Industrie. "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2020". Op. cit. P 21.

الفرع الرابع: برامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نعني بتأهيل المؤسسات حسب تعريف منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (ONUDI) الذي وضعته سنة 1995 بأنه "عبارة عن مجموعة برامج وضعت خصيصا للدول النامية التي هي في مرحلة انتقال من أجل تسهيل اندماجها ضمن الاقتصاد الدولي الجديد، والتكيف مع مختلف التغيرات؛ ثم طورته خلال

¹ - الموقع الرسمي لصندوق CGCI-Pme، شوهذ يوم: 2022/07/28، على الرابط: <https://cgci.dz>

² - Ministère de l'Industrie, "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2020", Op. cit, P 20.

السنوات الأخيرة ليصبح يعني الإجراءات المتواصلة التي تهدف إلى تحضير المؤسسة وكذا محيطها للتكيف مع متطلبات التبادل الحر".¹

في محاولة للجزائر من أجل تحسين تنافسية مؤسساتها الصغيرة والمتوسطة، وزيادة كفاءتها من خلال تحسين نظم تسييرها، وتكوين مواردها البشرية، وكذا خلق نظام بيئي يساهم في تحسين مناخ الأعمال، قامت الجزائر بتبني مجموعة من برامج التأهيل لمؤسساتها، سواء تلك البرامج الوطنية، أو تلك التي قامت بها من خلال شراكات وتعاون دولي.

1. البرامج الوطنية لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

أ. البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصناعية (برنامج وزارة الصناعة وإعادة الهيكلة): تم إطلاقه فعلياً سنة 2001، وهو موجه إلى دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية والخاصة التي تشغل أكثر من 20 عاملاً، وهذا بهدف ترقية تنافسياتها، تم تخصيص 04 مليار دج، منها 02 مليار دج موجهة لتأهيل المؤسسات و02 مليار دج موجهة لإعادة تأهيل المناطق الصناعية.²

ب. البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: جاء هذا البرنامج تماشياً مع ما نصت عليه المادة 18 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، والتي نصت على قيام الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بوضع برامج التأهيل المناسبة من أجل تطوير تنافسية المؤسسات، وذلك بغرض ترقية المنتج الوطني، ليستجيب للمقاييس العالمية؛³ تم الموافقة عليه سنة 2004، ولكنه دخل حيز التنفيذ فعلياً سنة 2007، وهو موجه للمؤسسات التي تشغل أقل من 20 عاملاً، يتم تمويله من صندوق تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمبلغ 01 مليار دج سنوياً على مدار ستة سنوات (2007-2013).⁴

ج. البرنامج الوطني الجديد لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تم تبنيه في إطار البرنامج الخماسي لمواصلة دعم النمو الاقتصادي (2010-2014). وقد جاء ليكمل البرامج السابقة لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع الأخذ بعين الاعتبار أوجه القصور والاختلالات التي عرفت هذه الأخيرة، كان الهدف منه تأهيل 20.000 مؤسسة صغيرة ومتوسطة عمومية وخاصة، التي لها على الأقل سنتين من النشاط، حيث تم إطلاق

¹ - Mohammed bouhaba, "la problématique de la mise à niveau des entreprises en Algérie", colloque international: Algérie cinquante ans d'expériences de développement -état -économie -société, Alger, le 08 et 09 décembre 2012, P03.

² - سهام عبد الكريم، "سياسة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر مع التركيز على برنامج PME II"، مجلة الباحث، المجلد 09، العدد 09، 2011، ص ص 144-145.

³ - قانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، "يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادرة بتاريخ: 15 ديسمبر 2001، ص 07.

⁴ - ساسية عناني، "سياسة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وأثرها على تنافسياتها دراسة تقييمية"، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد 04، العدد 06، 2014، ص 234.

هذا البرنامج في جانفي 2011 بغلاف مالي يقدر بـ 386 مليار دج؛¹ غير أن الانطلاق الفعلي لهذا البرنامج تأخر إلى غاية سنة 2013، مما أدى إلى ضرورة تمديد البرنامج إلى غاية سنة 2020.²

2. البرامج الدولية لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

أ. برنامج دعم وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ميدا 01): هو برنامج جاء نتيجة التعاون مع المفوضية الأوروبية في إطار الشراكة الأورو جزائرية، تحت اسم برنامج أورو لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ED-PME)، يهدف إلى تأهيل المؤسسات التي تشغل أكثر من 20 عامل التي تنشط في القطاع الصناعي أو الخدمات الصناعية، بغلاف مالي إجمالي يقدر بـ 63 مليون أورو (57 مليون أورو من المفوضية الأوروبية، 03.5 مليون أورو من وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و الصناعة التقليدية، في حين أن 02.5 مليون أورو مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، وهو يمتد على مدار 05 سنوات من جويلية 2002 إلى غاية 31 ديسمبر 2007.³

ب. برنامج دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتحكم في تكنولوجيا المعلومات والاتصال (ميدا 02): تنمة لبرنامج ميدا 01 تم إطلاق برنامج ميدا 02 سنة 2009، من خلال اتفاقية تعاون بين وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية آن ذاك والاتحاد الأوروبي، الذي كان يهدف إلى تأهيل 500 مؤسسة صغيرة ومتوسطة في مجال تكنولوجيا الاعلام والاتصال من أجل عصرنتها، وهذا ببلغ إجمالي يصل إلى 44 مليون أورو (40 مليون أورو عن الجانب الاوروبي، 03 مليون أورو عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، و01 مليون أورو مساهمة المؤسسات التي ستستفيد من هذا البرنامج)، وهذا على مدار 04 سنوات.⁴

بالإضافة لبرامج الشراكة والتعاون الدولية السابقة، عملت الجزائر في السنوات الأخيرة على تبني برامج تأهيل جديدة مع شركاء دوليين بهدف زيادة تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومنها نجد:⁵

ج. برنامج دعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PAD-PME: يهدف إلى تحسين الإطار العام لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، من خلال توفير المرافقة التقنية الضرورية لأجهزة الدعم والمرافقة حتى يتسنى لها توفير خدمات ذات نوعية؛ وهذا من خلال تقوية سياسات الدعم والمرافقة الخاصة

¹ - أميرة عبد اللطيف، محمد أمين لبو، "البرنامج الوطني لتأهيل 20 ألف مؤسسة صغيرة ومتوسطة ما المستجد؟"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 31، العدد 04، ديسمبر 2020، ص 472.

² - أحمد غبولي، "دور برامج التأهيل في ترقية تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار اتفاق الشراكة الأورو جزائرية"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 02، 2017-2018، ص 176.

³ - Nassima BOURI, Ahmed BOUYACOU, "La mise à niveau des PME : quels résultats ?", Les Cahiers du CREAD, Volume 35, n° 02, 2019, P78.

⁴ - Nassima BOURI, Ahmed BOUYACOU, Op.cit, PP 79-80.

⁵ - الموقع الرسمي لوزارة الصناعة، شهود يوم: 2022/06/25، على الرابط: <https://www.industrie.gov.dz/bstps>

بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ تحسين آليات دعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ وكذا دعم آليات الحوار بين السلطات العمومية وممثلي القطاع الخاص؛ وقد كان تاريخ الموافقة على البرنامج في 02 مارس 2015 ، وتاريخ دخول البرنامج حيز التنفيذ كان في 08 سبتمبر 2015 ، أما التاريخ المتوقع لانتهاء من البرنامج فهو 31 مارس 2023.

د. برنامج الابتكار وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة INNODEV: هو برنامج تعاون ثنائي مع الشريك الألماني، عبر الوكالة الألمانية للتعاون الدولي "GIZ"، يهدف إلى تعزيز قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تقديم الدعم لتحسين النظام البيئي من أجل بروز مؤسسات صغيرة ومتوسطة مبتكرة، تنافسية ومستدامة؛ يتكون الإطار المرجعي للبرنامج من اتفاقية تعاون بين الحكومة الجزائرية والحكومة الألمانية، الموقعة في 20-10-2019، واتفاقية تنفيذ البرنامج بتاريخ 11-02-2020، وحددت مدى تنفيذه بثلاث سنوات.

هـ. برنامج دعم التنوع الصناعي وتحسين مناخ الأعمال PADICA: هو برنامج شراكة بين وزارة الصناعة والهيئات التابعة لها ومفوضية الاتحاد الأوروبي، يهدف إلى تهيئة الظروف لزيادة حصة القطاع الصناعي في الاقتصاد والمساهمة في زيادة تنوع الاقتصاد الوطني، من خلال تحسين مناخ الأعمال، التنوع الصناعي والبنية التحتية للجودة مع ضمان عقود توريد للمعدات، تم تخصيص مبلغ يقدر بـ 18.7 مليون أورو، منها 1.7 مليون أورو يتحملها الجانب الجزائري، أين قدرت فترة المشروع بأربع سنوات من ماي 2019 إلى فيفري 2024.

بالإضافة للبرامج السابقة فقد تم استحداث برنامج جديد يدعى برنامج دعم انتقال الجزائر إلى اقتصاد أخضر ودائري ECOVERTEC، وهو برنامج تعاون تم المصادقة عليه في 17 ماي 2022، من خلال التوقيع على اتفاقية بين وزارة الصناعة وكل من منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (ONUDI)، والوكالة الفرنسية للتنمية (AFD)، بغلاف مالي قدره 20 مليون أورو، ويهدف إلى تحفيز العرض والطلب المتعلقين بأنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامين (MCPD) وأيضا الإنتاج النظيف وكفاءة الموارد (PPER).¹

الفرع الخامس: آليات وهيئات دعم الابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الناشئة

1. المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية (INAPI): تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-68 المؤرخ في 21 فيفري 1998، باعتباره مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري (EPIC)، أين تم وضعه تحت وصاية الوزير المكلف بالصناعة وإعادة الهيكلة، وهو يحل محل المعهد الجزائري للتوحيد الصناعي والملكية الصناعية في أنشطته المتعلقة بالاختراعات، ومحل المركز الوطني للسجل التجاري في أنشطته

¹ - الموقع الرسمي لوزارة الصناعة، شهود يوم: 2022/11/17، على الرابط: <https://www.industrie.gov.dz/bstps>

المتعلقة بالعلامات والرسومات والنماذج الصناعية والتسميات؛¹ كما أن الجزائر باعتبارها عضو في المنظمة العالمية للملكية الفكرية، يعني بعدا دوليا لنشاط المعهد الذي يمارس مهامه في إطار قانوني دقيق للغاية يتألف من التشريعات الوطنية والالتزامات الدولية؛ وهو يحتفظ بمكتبة تضم كل براءات الاختراع التي تعتبر وسيلة مميزة للوصول إلى المعلومات حول أحدث ما توصلت إليه التكنولوجيا؛ ومن ثم فالمعهد يعتبر كوكيل لتنمية الاقتصاد الوطني والشركات من خلال تسهيل استخدام الملكية الصناعية التي تشكل عنصرا أساسيا في استراتيجية تنمية الاقتصاد القائم على الابتكار.²

يسهر المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية على تنفيذ مهمتين رئيسيتين:³

- مهام لصالح الدولة (الخدمة العمومية): من خلال تنفيذ السياسة الوطنية للملكية الصناعية؛
- مهام لصالح المتعاملين الاقتصاديين والباحثين وتشمل: فحص وتسجيل وحماية الحقوق المعنوية (العلامات التجارية، الرسومات، النماذج، التسميات الأصلية وبراءات الاختراع)؛ تسهيل الوصول إلى المعلومات التقنية وتوفير أي وثائق ومعلومات لأي شخص تتعلق بمجال اختصاصه؛ تعزيز وتطوير وتقوية القدرة الابتكارية والإبداعية من خلال اتخاذ تدابير تحفيزية مادية ومعنوية.

عرف المعهد خلال الفترة 2018-2020 من حيث العدد الاجمالي لجميع الحقوق المعنوية المودعة في إطار الملكية الصناعية ارتفاعا من 7.810 حماية صناعية تم إيداعها سنة 2018 إلى 8.958 حماية صناعية سنة 2020، غير أنه تم تسجيل تراجع خلال سنة 2019 مقارنة بسنة 2018، أين تراجع عدد العلامات التجارية المودعة من 6.722 إلى 6.479 علامة تجارية، وكذا تراجع عدد براءات الاختراع المودعة من 675 إلى 636 براءة اختراع، مع تسجيل تحسن طفيف في عدد الرسومات والنماذج الصناعية المودعة التي ارتفع عددها من 413 سنة 2018 إلى 452 خلال سنة 2019؛ كما أن سنة 2020 عرفت أعلى عدد لجميع الحقوق المعنوية المرتبطة بالملكية الصناعية المودعة خلال الفترة 2018-2020.

غير أن الجزائر تبقى بعيدة من حيث تشجيع الابتكار ودعم البحث والتطوير، فهي لا تزال تحتل المراتب الأخيرة حسب مؤشر الابتكار العالمي لسنة 2020، أين احتلت المرتبة 121 من أصل 131 دولة شملتها الدراسة، في حين نجد أن مصر تحتل المرتبة 96، المغرب في المرتبة 75، أما تونس فهي تحتل المرتبة 65 عالميا.⁴

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 98-68 المؤرخ في 21 فيفري 1998، "يتضمن إنشاء المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية ويحدد قانونه الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 11، الصادرة بتاريخ: 01 مارس 1998، ص ص 21-25.

² - الموقع الرسمي لوزارة الصناعة، شوهده يوم: 2022/03/27، على الرابط: <https://www.industrie.gov.dz/inapi>

³ - <https://e-services.inapi.org/ourMission>، Consulté le: 27/03/2022.

⁴ - Soumitra Dutta and All, "GLOBAL INNOVATION INDEX 2020: Who Will Finance Innovation?", Cornell University, INSEAD, and WIPO (2020), 13th Edition, Genève, 2021, PP 33-34, available on the link: <https://tind.wipo.int/record/42316?v=pdf#files>

الجدول رقم (41): حصيلة نشاطات المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية خلال الفترة (2018-2020)

السنوات	2018	2019	2020
عدد العلامات التجارية المودعة	6 722	6 479	7 746
عدد براءات الاختراع المودعة	675	636	710
عدد الرسومات والنماذج الصناعية المودعة	413	452	502
المجموع	7 810	7 567	8 958

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: بنك الإحصائيات لمعهد INAPI، على الرابط: <https://e-services.inapi.org/stat>

2. الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية (ANVREDET): تم إنشاؤها بموجب الرسوم التنفيذي رقم 98-137 المؤرخ في 03 ماي 1998، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تم وضعها تحت وصاية الوزير المكلف بالبحث العلمي؛¹ تركز استراتيجية الوكالة على تثمين نتائج البحث، سواء كانت صادرة عن الجامعات، أو مراكز البحث المرتبطة بالمديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي (DGRSDT)، أو من الأفكار المختارة من الوكالة نفسها، من خلال تدخل الأقسام التالية: قسم التثمين الذي تتمثل مهمته الرئيسية في نشر الوعي لتطوير روح ريادة الأعمال والكشف عن الفرص، قسم الابتكار الذي يضمن التواصل بين جميع الأطراف المعنية. قسم الإدارة الذي يحتضن فكرة المشروع في أحد الـ 12 حاضنة التي تديرها الوكالة، قسم الشؤون القانونية الذي يضع العقود لأصحاب المشاريع واتفاقيات الإطار مع الأطراف المعنية، وأخيرًا قسم التعاون الذي يبحث عن منافذ اجتماعية واقتصادية لتحويل النموذج الأولي إلى منتج يمكن إدخاله في السوق؛ ومن ثم فالوكالة توكل لها جملة من المهام تتمثل في:² تحديد واختيار نتائج البحث التي يجب تثمينها؛ تثمين ونقل التكنولوجيات الجديدة إلى القطاع الاجتماعي والاقتصادي؛ تحفيز النمو الاقتصادي من خلال الابتكار؛ دعم ومرافقة الأفكار المبتكرة؛ ضمان مراقبة ومتابعة التطورات التكنولوجية؛ تطوير وتعزيز التعاون والتبادل بين قطاع البحث العلمي والقطاع الاجتماعي والاقتصادي.

أما مجالات عمل الوكالة فتقوم أساسا على دعم ومرافقة الأفكار المبتكرة والواعدة حتى إنشاء المؤسسة؛ تحديد الابتكارات واختيارها والترويج لها؛ بناء شراكات بين قطاع البحث العلمي، وباقي القطاعات فيما يتعلق بالطلب والعرض في مجال الابتكار؛ مساعدة المبتكرين في توفير الخدمات المتعلقة بحماية الملكية الفكرية؛ إنشاء النماذج الأولية؛ مساعدتهم على إعداد مخطط الأعمال.³

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 98-137 المؤرخ في 03 ماي 1998، "يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية وتنظيمها وسيرها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ: 06 ماي 1998، ص ص 13-08.

² - <https://www.anvredet.org.dz/>, Consulté le: 13/05/2022.

³ - <https://www.anvredet.org.dz/nos-metiers/#>, Consulté le: 13/05/2022.

3. الوكالة الوطنية لترقية الحضائر التكنولوجية وتطورها (ANPT): هي مؤسسة عمومية وطنية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تخضع لوصاية الوزير المكلف بتكنولوجيات الاعلام والاتصال، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91-04 المؤرخ في 24 مارس 2004؛¹ يقع مقرها بالحضيرة التكنولوجية سيدي عبد الله، مهمتها الرئيسية هي إعداد واقتراح عناصر استراتيجية وطنية في مجال ترقية وتطوير الحضائر التكنولوجية، وكذلك تصميمها وتنفيذها لتعزيز القدرات الوطنية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مما يسمح لها بلعب دور تعزيز انتشار التكنولوجيا بشكل أكبر داخل المجتمع الجزائري.²

تتوفر الوكالة على خمسة 05 حضائر تكنولوجية تتواجد بالجزائر العاصمة، وهران، برج بوعريج، ورقلة، وعنابة، بالإضافة إلى حضيرة تكنولوجية افتراضية:³ أ. الحضيرة التكنولوجية بسيدي عبد الله: تم إنشاؤها سنة 2002، وهي تتربع على مساحة 100 هكتار. تتوفر على المرافق التالية:

- حاضنة الأعمال التكنولوجية بسيدي عبد الله: تم إنشاؤها في 06 جانفي 2009، وانطلقت في نشاطها مع مطلع سنة 2010؛⁴ تتربع على مساحة 9.800 متر مربع، وهي هيكل مخصص لاستقبال، تكوين ومرافقة أصحاب المشاريع المبتكرة من الفكرة إلى غاية إنشاء مؤسساتهم الناشئة.

- فضاء للتأجير (متعدد المستأجرين): يتربع على مساحة 19.739 متر مربع، وهو مبنى مستقبلي يتكون من برجين أحدهما مركز للأعمال، والآخر عبارة عن فندق للمؤسسات، متصلين بقاعة كبيرة، حيف أن هذا الفضاء موجه للمؤسسات الناشئة والشركات الكبيرة التي تعمل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ وهي الآن تضم أكثر من 30 شركة.⁵

- مراكز التميز: هناك مركزان للتكوين والتميز تابعين للحاضنة، وهما ثمرة شراكة بين وكالة ANPT، وشركتي Huawei، وZTE.

- مخابر التصنيع (FAB-LAB): وهي مشروع سيتم انجازه على مستوى الحاضنة على مساحة تقدر بـ 110 متر مربع ببلدية الرحمانية بالجزائر العاصمة، والذي سيوفر مجموعة واسعة من الأدوات والمعدات التي ستمكن

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 91-04 المؤرخ في 24 مارس 2004، "يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لترقية الحضائر التكنولوجية وتطويرها ويحدد تنظيمها وسيورها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 19، الصادرة بتاريخ: 28 مارس 2004، ص ص 11-07.

² - <https://anpt.dz/about>، Consulté le: 15/05/2022.

³ - <https://www.anpt.dz/#>، Consulté le: 15/05/2022.

⁴ - فاطمة الزهراء بارة وآخرون، "مساهمة حاضنة الاعمال في تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- دراسة حالة الحاضنة التكنولوجية بسيدي عبد الله"، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 32، العدد 04، ديسمبر 2018، ص 604.

⁵ - الموقع الرسمي لوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية، شوهد يوم: 2022/05/15، على الرابط: <https://www.mpt.gov.dz>

المستفيدين (مؤسسات ناشئة، شركات، طلاب جامعيين، أفراد...) من تنفيذ جميع مشاريعهم من خلال تخصيص مساحة عمل ومرافقة تقنية لاستغلال واستخدام الموارد.

ب. الحضيرة التكنولوجية الجهوية بوهـران: تتربع على مساحة تفوق 32 هكتار، تقع ببلدية بير الجير بولاية وهران، وبها حاضنة أعمال تكنولوجية، التي كانت نتاج إنفاق بين وكالة ANPT، والمعهد الوطني للبريد وتكنولوجيات الاعلام والاتصال بوهـران في 14 أفريل 2016، لتدخل حيز الاستغلال سنة 2018، وهي الآن تضم 25 حامل مشروع مؤسسة ناشئة.

ج. الحضيرة التكنولوجية الجهوية ببرج بوعـريـرج: وهي تحتوي على الحاضنة التكنولوجية المتواجدة بالمنطقة الصناعية لبرج بوعـريـرج.

د. الحضيرة التكنولوجية الجهوية بورقـلة: تتربع على مساحة 10 هكتار، وهي موجهة للأنشطة والبحث في مجال تكنولوجيات الاعلام والاتصال، والرقمنة (وهي قيد الانجاز).

هـ. الحضيرة التكنولوجية الجهوية بعـنـابة: تتربع على مساحة تفوق 16 هكتار، تقع ببلدية سيدي عمر بعـنـابة، (وهي قيد الإنجاز).

و. الحاضنة الافتراضية: بسبب جائحة كورونا (Covid-19)، عملت الوكالة خلال سنة 2020، على وضع برنامج الحاضنة الافتراضية، الذي سيمـنـح للمقاولين المستقبليين بغض النظر عن موقعهم الجغرافي، من الاستفادة ومجانا من ورشات عمل وتدريب عبر الأنترنت، وكذا مرافقة، وتوجيه، وشبكات تواصل افتراضي تحت إشراف خبراء وطنيين ودوليين؛ يعتمد هذا البرنامج على مجموعة من المنصات التي طورتها الوكالة مثل منصة ANPT-Meet للقاءات الافتراضية، ANPT-Learn للتعليم الإلكتروني والتدريب عبر الأنترنت، مع مكتبة رقمية في نمط :MOOC.

4. حاضنات الأعمال الخاصة والمسرعات:

أ. حاضنات الأعمال الخاصة: تعود فكرة ظهور أولى حاضنات الأعمال الخاصة إلى سنة 1959 بالولايات المتحدة الأمريكية عند تأسيس Batavia industrial center في ولاية نيويورك، التي قامت بتأجير مكاتبها ومرافقها للأفراد الراغبين في إنشاء مشاريع صناعية مع توفير الاستشارة الإدارية والفنية لهم؛¹ تعتبر حاضنات الأعمال التي يقوم بإنشائها الخواص وكذا مسرعات الأعمال، من بين أهم هياكل المرافقة للمؤسسات الناشئة بالجزائر خاصة خلال السنوات الأولى من إنشائها؛ حيث أصبح ومنذ سنة 2020 بإمكان الخواص إنشاء حاضنات أعمال بعد حصولهم على علامة "حاضنة" التي تمنحها اللجنة الوطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة"، و"مشروع مبتكر"، و"حاضنة أعمال"، المنشأة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-254

¹ - عبد الصمد سعودي، عيسى حجاب، "تقييم دور حاضنات الأعمال في إنشاء ودعم المشاريع المقاولاتية في الجزائر دراسة حالة محضنة مشـتـلة المؤسسات باتنة"، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 01، العدد 02، جوان 2017، ص 101.

المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، الذي بين في مادته 21 بأنه بإمكان كل هيكل تابع للقطاع الخاص، أو القطاع العام، أو بالشراكة بين القطاع العام والخاص الذي يقترح دعما للمؤسسات الناشئة وحاملي المشاريع المبتكرة فيما يخص الايواء والتكوين وتقديم الاستشارة والتمويل، الحصول على علامة "حاضنة أعمال"، لمدة خمس 05 سنوات قابلة للتجديد؛ وهذا من خلال تقديم طلب عبر البوابة الالكترونية الوطنية للمؤسسات الناشئة، مع ضرورة تقديم ملف تقني وإداري وفق شروط معينة تم تحديدها وفق المواد 22 و 23 و 24 من نفس المرسوم؛ كما أنها تقوم بمهام مرافقة المؤسسات الناشئة من خلال الالتزام بـ¹

- توطين الشركات الناشئة التي يتم احتضانها وتزويدها بمساحات عمل مهيأة؛
- مرافقة حاملي المشاريع أثناء إجراءات إنشاء المؤسسة؛
- مساعدة المؤسسات الناشئة في إنجاز مخطط الأعمال ودراسات السوق وخطط التمويل؛
- توفير تكوين نوعي، خصوصا في إدارة الأعمال والالتزامات القانونية والمحاسبية؛
- وضع الوسائل اللوجيستية تحت تصرف حاملي المشاريع مثل قاعات الاجتماع وعتاد الإعلام الآلي والمستلزمات المكتبية والإنترنت عالي التدفق؛
- مساعدة المؤسسات الناشئة لإنجاز النماذج؛
- مرافقة المؤسسات الناشئة التي يتم احتضانها لإيجاد مصادر التمويل والانتشار في السوق.

وهي تستفيد حسب المادة 87 من قانون المالية لسنة 2021 من إعفاءات ضريبية (الرسم على النشاط المهني TAP، الضريبة على الدخل الإجمالي IRG، الضريبة على أرباح الشركات IBS) لمدة سنتين 02 من تاريخ الحصول على العلامة، بالإضافة إلى الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة TVA لكل المعدات المقتناة من طرف الحاضنة والتي تدخل مباشرة في إنجاز مشاريعها الاستثمارية؛² بالإضافة إلى حصولها على منح حكومية وتسهيلات في منح الأراضي عقود الامتياز لاقتناء العقار؛³

ب. **مسرعة الأعمال (ألجريا فانتور / A-VENTURE)**: تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-356 المؤرخ في 30 نوفمبر 2020، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تسمى "بمؤسسة ترقية وتسيير هياكل دعم المؤسسات الناشئة"، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تخضع لوصاية الوزير المكلف

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، "يتضمن إنشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة"، و"مشروع مبتكر"، و"حاضنة أعمال"، وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيورها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 55، الصادرة بتاريخ: 21 سبتمبر 2020، ص 12-13.

² - قانون رقم 20-16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2020، "يتضمن قانون المالية لسنة 2021"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 83، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 2020، ص 34.

³ - <https://www.startup.dz/pour-les-incubateurs/>, Consulté le: 18/08/2022.

- بالمؤسسات الناشئة، وهي تعتبر أداة للسلطات العمومية لتنفيذ السياسة الوطنية لترقية وتسيير هياكل دعم المؤسسات الناشئة، لا سيما الحاضنات والمسرعات وتطوير الابتكار، وهي تتولى بهذه الصفة المهام التالية:
- المشاركة في تنفيذ الاستراتيجية الوطنية في مجال ترقية وتسيير هياكل دعم المؤسسات الناشئة؛
 - المشاركة في إنشاء هياكل دعم جديدة لتعزيز القدرات الوطنية في مجال مرافقة الابتكار، قصد تحفيز إنشاء مؤسسات ناشئة والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛
 - إعداد وتنفيذ البرامج السنوية والمتعددة السنوات لتطوير حاضنات ومسرعات المؤسسات الناشئة بالتعاون مع مختلف المتدخلين المعنيين، وضمان متابعتها وتقييمها؛
 - إعداد وتنفيذ مناهج التسريع التي تضمن متابعة المؤسسات الحاملة لعلامة مؤسسة "ناشئة" وعلامة مشروع "مبتكر" وكذا تقدير احتياجاتهما، والمصادقة على ذلك؛
 - تشجيع ودعم كل مبادرة ترمي إلى ترقية وتطوير الابتكار وهياكل الدعم بالتشاور مع مختلف قطاعات النشاط؛
 - المساهمة في اليقظة التكنولوجية وضمان النشر والتوزيع على مختلف الوسائط لكل معلومة ذات الصلة بالابتكار التكنولوجي والمقاولاتية؛
 - تسيير الأملاك المخصصة لها والتي تحصل عليها لاستغلالها؛
 - إعداد ومتابعة عقود النجاعة الخاصة بالخدمات التي تقدمها هياكل الدعم الموضوعة تحت مسؤوليتها، والسهر على احترامها وضمان التناغم والتنسيق فيما بينها.
- كما أن المسرعات تختلف عن الحاضنات، فهي تتعامل مع المؤسسات والمشاريع الناشئة التي تجاوزت مرحلة الفكرة ولديها نوع من النماذج الأولية أو المنتجات المصنعة، ومن ثم فهي تقدم خدماتها للمؤسسات التي انضمت إليها خلال فترة ما بين 03 و06 أشهر في غالب الأحيان، كما أن قبول طلبات الانضمام إلى مسرعات الأعمال ينحصر على المؤسسات الناشئة، التي يعتقد أن لها إمكانيات نمو سريعة وعالية، وتتمتع بقدرات تنافسية في السوق، على خلاف الأمر في حاضنات الأعمال التي قد تستغرق فيها حضانة المؤسسات الناشئة سنوات.¹

5. الحاضنات ودور المقاولاتية الجامعية:

أ. الحاضنات الجامعية: تعتبر الجامعة تعتبر الجامعة من المساهمين الرئيسيين في حاضنات الأعمال غير الربحية، والحاضنات الجامعية هي كيانات تتبناها الدول لتعزيز النظام البيئي من خلال دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال مرحلة التطوير والنمو، فهي تعرف على أنها "برنامج ترعاها إحدى الجامعات لرعاية

¹ - فاتح خلاف، "أثر مسرعات الأعمال على دور المؤسسات الناشئة: ألجريا فانتور أنموذجا - قراءة تحليلية للمرسوم التنفيذي رقم 20-356"، مجلة البحوث في العقود وقانون الأعمال، المجلد 06، العدد 04، ديسمبر 2021، ص 162.

وتنشئة الأعمال التجارية الجديدة والصغيرة من خلال توفير الدعم خلال المراحل الأولى من التطوير، وتوفير معظم حاضنات الجامعات موارد متخصصة، مثل القدرات، التقنية أو غيرها من القدرات البحثية غير المتوفرة الشركة¹؛ أما في الجزائر فتعرف حاضنات الأعمال الجامعية على أنها "مصلحة مشتركة للبحث العلمي والتكنولوجي، موضوعة تحت تصرف مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، موكل إليها الاضطلاع بمهام استقبال ومساندة المشاريع الابتكارية ذات الصلة بالبحث، من أجل التكفل بمتطلبات تقديم الدعم والمرافقة لأصحاب المشاريع الابتكارية، سواء في مجال التكوين، الاستشارة، والتمويل إلى غاية إنشاء المؤسسة"².

كما أن الحاضنات الجامعية تهدف إلى تبني المبدعين والمبتكرين، وتحويل أفكارهم ومشاريعهم من مرحلة النموذج المخبري إلى مرحلة الإنتاج والاستثمار، بالإضافة إلى تحقيق الأهداف التالية³:

- احتضان الأفكار الجديدة المتميزة؛

- المساهمة في توفير الفرص المستمرة للتطوير الذاتي للفرد أو المنتج؛

- المساهمة في إعداد المجتمع المعرفي المعلوماتي؛

- توفير فرص عمل جديدة للأفراد، والتي بدورها تساعد على مواجهة اشكالية البطالة؛

- القضاء على مفهوم هجرة الأدمغة؛

- ضمان الاستفادة الفعالة من الموارد البشرية المبتكرة والمنتجة للحدثة؛

- تسويق المخرجات العلمية والتقنية المبتكرة والفعالة في تنمية المجتمعات.

جدير بالذكر بأن أول حاضنة أعمال جامعية أنشأت في الجزائر، هي حاضنة أعمال جامعة المسيلة التي أنشأت بمقتضى القرار الوزاري رقم 182 الصادر بتاريخ 27 ماي 2019، لتعمم لاحقا حاضنات الأعمال عبر أغلب جامعة الوطن؛ وهي إداريا تتبع للوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث العلمي والتطوير التكنولوجي ANVREDET التابعة لمديرية البحث على مستوى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي DGRSDT، يديرها مدير حاضنة يعين من قبل إدارة الجامعة بعد استشارة وكالة ANVREDET، وله صلاحية تشكيل لجنة انتقاء المشاريع التي تضم مجموعة من الأساتذة يعملون على انتقاء ومرافقة مختلف المشاريع والأفكار لدى الشباب رواد الأعمال، كما تعمل إدارة الحاضنة على تشكيل مجلس إدارة الذي يتشكل من مدير الحاضنة، نائب مدير

¹ - عبد الحكيم بيصار، "دور حاضنات الأعمال الجامعية في مرافقة المشاريع الابتكارية وإنشاء المؤسسات الناشئة دراسة حالة حاضنة أعمال جامعة محمد بوضياف المسيلة"، مجلة آفاق علوم الإدارة والاقتصاد، المجلد 06، العدد 02، 2022، 388.

² - عماد تشانتشان، محمد بولصنام، "البنية العاملية لخدمات حاضنات الأعمال لدى رواد الأعمال المحتملين من الطلبة في كلية العلوم بجامعة يحي فارس المدية"، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد 06، العدد 01، 2022، ص 401.

³ - عبد الحكيم بيصار، مرجع سابق، ص 388.

الجامعة للعلاقات الخارجية، وممثلين عن ANVREDET، ممثل عن مديرية الصناعة والمناجم، ممثل عن الوكالة الوطنية للتشغيل، ممثلين عن المؤسسات الاقتصادية الشريكة للجامعة.¹

ومن أهم البرامج التي تقدمها الحاضنة لتعزيز ريادة الأعمال وإنشاء المؤسسات الناشئة نجد²:

- برنامج طالب سفير (Programme Ambassadeur): يقوم على أساس اختيار بعض الطلبة والباحثين المتميزين، الذين لديهم حس المقاولاتية، لتوعية باقي الطلبة بضرورة التقرب من الحاضنة للاستفادة من الخدمات التي تقدمها، من خلال قيامهم بدورات تحسيسية في مجال الابتكار، الاختراع، إنشاء المؤسسات الناشئة، ومخطط العمل... الخ؛ ويساهم هذا البرنامج في التعريف بالحاضنة، الترويج لها، وزيادة مرئيتها في الوسط الجامعي والخارجي.

- برنامج اكتشاف (Programme Discover): موجه لفائدة الطلبة الذين لديهم الرغبة في إنشاء مؤسساتهم الناشئة، من خلال تمكينهم أولا من دورات تدريبية متخصصة حول كيفية إنشاء المؤسسات، إعداد مخطط الأعمال، دراسات السوق، إنشاء المواقع الالكترونية، البرمجيات والتطبيقات الذكية... الخ؛ ثم كمرحلة ثانية انتقاء أحسن الافكار الريادية والابتكارية القابلة للتجسيد كمؤسسات ناشئة من طرف لجنة اعتماد المشاريع بالحاضنة، مما سيسمح لها بتخصيص امكانياتها البشرية والمادية لاحتضان أفكارهم في مدة لا تتجاوز 12 شهر.

- برنامج المؤسسات المنطلقة (D-Start): يهتم هذا البرنامج بالمشاريع الناشئة المجسدة، والتي دخلت أو تكاد تدخل عالم المنافسة، إذ تخصص لهم دورات تدريبية جد مركزة في بعض المشكلات التي تعترضهم، كمشكلات التسيير، التسويق... الخ؛ أين توفر الحاضنة من خلال هذا البرنامج المساحات المكتبية المجانية، الدعم الفني، التدريب والتوجيه والإرشاد، بالإضافة إلى تخطيط الأعمال والمشورة القانونية للمؤسسات الناشئة؛ أين يمكن لأصحاب هذه المؤسسات اشراك الطلبة المحتضنين في مؤسساتهم، وذلك وفق اتفاقيات تبرم بينهم وبين إدارة الحاضنة.

كما أن حاضنة أعمال جامعة المسيلة تعتبر أيضا كأول حاضنة أعمال جامعية تتحصل على لابل حاضنة أعمال خلال سنة 2021، الذي تمنحه اللجنة الوطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة"، و"مشروع مبتكر"، و"حاضنة أعمال"، التابعة لوزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة؛ وهي أول منطبق قرار وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم 1275 المتعلق بمذكرة تخرج - مؤسسة ناشئة/ مذكرة تخرج - براءة اختراع منذ إطلاقه خلال الموسم الجامعي 2021-2022؛ أين تمكنت الحاضنة مع نهاية

¹ - الموقع الرسمي لجامعة المسيلة، حاضنة الأعمال الجامعية، "نبذة تعريفية لحاضنة أعمال جامعة المسيلة"، شهود يوم: 2022/12/15، على الرابط: <https://www.univ-msila.dz/site/>

² - عبد الحكيم بيصار، مرجع سابق، ص ص 394-395.

سنة 2022 من إيداع 109 ملف براءة اختراع لدى معهد INAPI؛ تخرج 11 مؤسسة ناشئة، 40 مشروع مبتكر متحصل على وسم "لابل".¹

ب. دار المقاولاتية: يعتبر استخدام مصطلح "دار" بدل كلمة مركز أو معهد المقاولاتية، ليوحي إلى المستمع أو الطالب بأنه هو المستهدف المباشر بالعلاقات الإيجابية التي تربط كل من هو بداخلها، فهي فضاء حيوي ومرن تسوده الحركية وروح التعاون والتضامن، وكذا الاحترام مع تظافر الجهود المبذولة لتحقيق الأهداف المشتركة؛² يرجع ظهور دار المقاولاتية لأول مرة بفرنسا في المدينة الجامعية غرونوبل (Grenoble) سنة 2002، بدعم من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الفرنسية، أين تم في سنة 2004 تشكيل لجنة مشتركة بين هذه الأخيرة وممثلين عن القطاع الصناعي، والتي قامت بانتقاء 06 مشاريع من أصل 19 مشروع لإنشاء دور مقاولاتية جديدة بغية دعمها ومرافقتها في بعض المناطق الفرنسية؛ ليتم نقل هذه التجربة إلى الجزائر ولأول مرة سنة 2007 بجامعة منتوري بقسنطينة من خلال اتفاق الشراكة الذي تم بينها وبين جامعة بيار منديس فرنسا بغرونوبل (Université Pierre Mendés de France – Grenoble)؛³ لتتبعها بعض الجامعات سنة 2013، ثم لتعمم على باقي جامعات الوطن سنة 2014، وهذا من خلال إمضاء اتفاقية شراكة وتعاون مع مختلف فروع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب باعتباره شريك في دور المقاولاتية؛⁴ وبعد خمس 05 سنوات من العمل تم تتويج هذه التجربة بإمضاء اتفاقية إطار للشراكة في 09 مارس 2017 بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والتي كان الهدف العام منها هو ترقية وتطوير وتشجيع المبادرة المقاولاتية بالوسط الجامعي، وهي تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف؛⁵ وضع إطار للتشاور والشراكة يسمح بترقية وتطوير الفكر المقاولاتي في الوسط الجامعي؛ تعميم دار المقاولاتية على مستوى كافة المؤسسات الجامعية؛ تحفيز الروح المقاولاتية لدى الباحثين والطلبة من خلال برامج نشاطات تهدف إلى نشر وزرع الثقافة المقاولاتية؛ إنشاء بنك للأفكار تركز على مذكرات التخرج وكذا نتائج الأعمال

¹ - الموقع الرسمي لجامعة المسيلة، حاضنة الأعمال الجامعية، "إحصائيات عن نشاطات حاضنة أعمال جامعة المسيلة"، شوهده يوم: 2023/11/27، على الرابط: <https://www.univ-msila.dz/site/>

² - Boissin, J. P. & Nathalie, S. B, "Des Maisons de l'Entrepreneuriat au plan d'action national des Pôles Entrepreneuriat Étudiants", Entreprendre et innover, Vol 03, France, 2011, PP 57-58.

³ - حنان جودي وآخرون، "دار المقاولاتية كآلية لترقية الثقافة المقاولاتية في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر دراسة حالة دار المقاولاتية لجامعة بسكرة"، 2020، ص 10، شوهده يوم: 2021/02/17، متوفر على الموقع: <https://www.researchgate.net/>

⁴ - فضيلة بوطورة وآخرون، "دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية بين الضرورة والأهمية"، مجلة الإبداع، المجلد 09، العدد 01، 2019، ص 189.

⁵ - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "اتفاقية إطار للشراكة بين وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي"، مارس 2017، ص ص 04-06، شوهده يوم: 2023/03/25، على الرابط: <https://www.mesrs.dz/index.php/textes-juridiques-ar/conventions-ar>

المنجزة من طرف مخابر البحث الجامعية، والتي يمكن أن تكون موضوع مشاريع استثمارية؛ تلمين الخبرات وإثراء التجارب في مجال المقاولاتية.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف تم تشكيل لجان محلية على مستوى دور المقاولاتية تكلف بتحديد البرامج تنفيذها ومتابعتها، وهي تتشكل من (ممثلين 02 عن الجامعة، ممثلين 02 عن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ممثل عن المديرية الولائية للتشغيل).

وخلال الندوة الوطنية حول "المؤسسات المصغرة: نحو نموذج اقتصادي مستديم"، التي أشرف عليها كل من وزير التعليم العالي والبحث العلمي، ووزير اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة، يوم الخميس 22 جوان 2023، أعلن وزير التعليم العالي والبحث العلمي عن تحويل دور المقاولاتية، البالغ عددها 100 دار على مستوى مختلف الجامعات، الى مراكز لتطوير المقاولاتية (CDE)، أين يكون تسييرها مشترك بين الوزارتين.¹

الفرع السادس: أجهزة دعم المؤسسات المصغرة

1. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC): بسبب عمليات التسريح الجماعي للعمال خاصة خلال الفترة 1994-1997، الناجمة عن إعادة هيكلة وخصوصية المؤسسات العمومية، والتي سجلت حسب معطيات مفتشيه العمل فقدان 405.000 منصب عمل؛² فقد تم إصدار المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الذي أشار في الفقرة الرابعة من المادة 03 منه على إنشاء نظام للتأمين عن البطالة؛³ وهو ما انجر عنه إصدار المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، الذي يهدف إلى إحداث نظام للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء من أخطار فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الذي أشار في مادته 30 إلى إسناد إدارة نظام التأمين عن البطالة وتسييره إلى صندوق وطني؛⁴ الذي تم تحديد قانونه الأساسي بموجب المرسوم

¹ الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "تحويل دور المقاولاتية على مستوى الجامعات الى مراكز لتطوير المقاولاتية والتسيير المشترك بين الوزارتين"، شوهذ يوم: 2023/08/05، على الرابط: <https://www.mesrs.dz>

² - Bureau de L'OIT Alger, Programme des emplois en Afrique : Marché du travail en Algérie pour une politique nationale de "l'emploi - profil de pays", Alger, octobre 2003, P 27.

³ - مرسوم تشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، "يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادرة بتاريخ: 01 جوان 1994، ص ص 03-08.

⁴ - مرسوم تشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، "يحدث نظام للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادرة بتاريخ: 01 جوان 1994، ص ص 12-17.

التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، وهو يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، يخضع لوصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.¹

وفي إطار الاهتمام بفئة البطالين الذين لا يمكنهم التعامل مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) تم إصدار المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر بين 35-50 سنة؛² المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 10-156 المؤرخ في 20 جوان 2010، الذي بموجبه أصبحت الفئة العمرية التي يمكنها الاستفادة من خدمات الصندوق تتراوح بين 30-50 سنة، بالإضافة إلى رفع مبلغ الاستثمار الاجمالي إلى عشرة 10 مليون دج بعدما كان لا يتجاوز خمسة 05 ملايين دج، مع منح هذه الفئة إمكانية الاستفادة مرة أخرى من الصندوق في إطار توسعة النشاط؛³ وبعد الأحداث التي شهدتها الجزائر سنة 2011 تم منح العديد من المزايا لهذه الفئة من خلال المرسوم التنفيذي رقم 11-104 المؤرخ في 06 مارس 2011، من بينها:⁴

- التغيير في مستويات الاعانة المالية الممنوحة في إطار الصندوق والتي أصبحت (01% مساهمة شخصية لحامل المشروع، 29% قرض غير مكافئ يمنحه الصندوق، 70% قرض بنكي) بالنسبة للمشاريع التي تقل أو تساوي خمس 05 ملايين دج من المبلغ الاجمالي للاستثمار؛ أما تلك المشاريع التي تفوق خمس 05 ملايين دج وتقل أو تساوي عشرة 10 ملايين دج، فإن التركيبة المالية أصبحت (02% مساهمة شخصية لحامل المشروع، 28% قرض غير مكافئ على عاتق الصندوق، و 70% عبارة عن قرض بنكي)؛

- منح ثلاث 03 قروض إضافية غير مكافئة والتي تتعلق بقرض غير مكافئ في حدود 500.000 دج لاقتناء سيارة ورشة لبعض الأنشطة غير القارة، قرض غير مكافئ في حدود 500.000 دج للتكفل بإيجار المحلات المخصصة لإحداث أنشطة قارة، قرض إضافي غير مكافئ في حدود واحد 01 مليون دج مخصص لفائدة حاملي شهادات التعليم العالي، للتكفل بإيجار المحلات الموجهة لإحداث مكاتب جماعية؛ حيث أن هذه القروض الثلاثة لا تجمع وتمنح فقط في مرحلة إحداث النشاط.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، "يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادرة بتاريخ: 07 جويلية 1994، ص ص 05-12.

² - مرسوم رئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003، "يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين 35 سنة وخمسين 50 سنة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 84، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 2003، ص ص 07-08.

³ - مرسوم رئاسي رقم 10-156 المؤرخ في 20 جوان 2010، "يعدل ويتم المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 والمتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين 35 سنة وخمسين 50 سنة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 23 جوان 2010، ص ص 08-09.

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 11-104 المؤرخ في 06 مارس 2011، "يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 03 جانفي 2004 الذي يحدد شروط الإعانة الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين 30 وخمسين 50 سنة ومستوياتها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 06 مارس 2011، ص ص 21-24.

أما بالنسبة للفوائد البنكية، فقد تم سنة 2013 تخفيض معدل الفائدة الذي تطبقه البنوك بنسبة 100%¹ مع فترة إرجاء لتسديد القرض البنكي لمدة ثلاث 03 سنوات، ومن ثم مدة خمس 05 سنوات لتسديد القرض البنكي تليها خمس 05 سنوات أخرى لتسديد القرض غير المكافئ الذي يمنحه الصندوق؛ كما تم منح جملة من الإعفاءات الجبائية سواء خلال مرحلة الإنشاء أو مرحلة ممارسة النشاط (الاستغلال) كالإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات (IBS)، الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG)، الرسم على النشاط المهني (TAP)، وهذا من ثلاث (03) سنوات إلى عشرة (10) سنوات حسب المنطقة الواجب ترقيةها.²

كما تم في سنة 2004 إنشاء صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض استثمارات البطالين ذوي المشاريع ما بين 35-50 سنة، وفق المرسوم التنفيذي رقم 03-04 المؤرخ في 03 جانفي 2004، المحدد لقانونه الأساسي؛ وهذا باعتباره الضامن للقروض البنكية الممنوحة لهذه الفئة، وهذا في حدود 70% من باقي الديون المستحقة من الأصول والفوائد البنكية.³

ليتم في سنة 2019 رفع سن المستفيدين من الصندوق إلى خمسة وخمسين 55 سنة بدل خمسين 50 سنة، أين أصبح يتكفل بالفئة العمرية ما بين 30-55 سنة.⁴

غير أنه ومع بداية سنة 2022، وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 45-22 المؤرخ في 19 جانفي 2022، فقد تم إلغاء العمل بجهاز دعم المشاريع لفئة البطالين البالغين بين 30-55 سنة، أين تم تكليف الصندوق وكمحلة انتقالية باستكمال اجراءات التمويل للملفات التي استفاد أصحابها فعليا من القرض غير المكافئ الذي يمنحه الصندوق، مع ضمان مواصلة الصندوق لعملية تحصيل ديونه المتعلقة بالقرض غير المكافئ التي سبق وان منحها لحاملي المشاريع؛ في حين تم تكليف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب - التي أصبحت

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 13-254 المؤرخ في 02 جويلية 2013، "يعدل المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 03 جانفي 2004 الذي يحدد شروط الإعانة الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين 30 وخمسين 50 سنة ومستوياتها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 35، الصادرة بتاريخ: 07 جويلية 2013، ص 14.

² - <http://www.cnac.dz>, Consulté le : 15/11/2020.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 04-03 المؤرخ في 03 جانفي 2004، "يتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض استثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين بين خمسة وثلاثين 35 وخمسين 50 سنة وتحديد قانونه الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 03، الصادرة بتاريخ: 11 جانفي 2004، ص ص 09-11.

⁴ - مرسوم رئاسي رقم 19-58 المؤرخ في 02 فيفري 2019، "يعدل ويتم المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 والمتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما ثلاثين 30 سنة وخمسين 50 سنة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 10، الصادرة بتاريخ: 10 فيفري 2019، ص 05.

تعرف بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية- بالتكفل بالملفات التي تحصل أصحابها على شهادة القابلية والتمويل الممنوحة من طرف الصندوق، والذين لم يتم تمويلهم إلى غاية صدور المرسوم المذكور أعلاه.¹

عرف الصندوق وإلى غاية نهاية سنة 2020، تمويل 154.542 مشروع، بمبلغ إجمالي يقارب 526.56 مليار دج، وعدد مناصب شغل متوقعة في حدود 327.242 منصب شغل، بمعدل يقارب 2.18 منصب شغل لكل مشروع تم تمويله؛ أين احتل بنك BDAR المرتبة الأولى من حيث عدد المشاريع الممولة بنسبة 29.3%، يليه بنك BNA بنسبة 20.2%، ثم بنك BDL بنسبة 20%، ليحتل بنك CPA المرتبة ما قبل الأخيرة بنسبة 17.2%، ليأتي بنك BEA في المرتبة الأخيرة بنسبة 13.3% من إجمالي عدد المشاريع الممولة، وهذا ما يبينه الجدول أدناه.

الجدول رقم (42): توزيع عدد المشاريع الممولة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب البنوك إلى

غاية 2020/12/31

البنك	عدد المشاريع الممولة	عدد مناصب الشغل المتوقعة	إجمالي مبلغ الاستثمار الوحدة: مليون دج
BADR	229 45	049 97	863.41 164
BDL	988 30	593 66	040.93 100
BEA	627 20	233 42	942.2 67
BNA	175 31	968 65	905.99 103
CPA	523 26	399 55	803.48 89
المجموع	542 154	242 327	556.01 526

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على:

- Ministère de l'Industrie. "Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2020". Op. cit. P 26.

2. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة 1999 إلا أنه لم يعرف - في صيغته السابقة- النجاح الذي كانت تتوخاه السلطات العمومية منه، بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل إنضاج المشاريع ومتابعة انجازها؛ غير أنه وخلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع "تجربة القرض المصغر في الجزائر"، وبناء على التوصيات المقدمة تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر سنة 2004، حيث تندرج ضمن الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفقر والتمهيش؛ وقد جاءت لمعالجة شتى النقائص التي تم تشخيصها آنذاك ولتلبية عدة متطلبات هي:²

- منح القروض بطريقة لامركزية؛ تخفيف شروط التأهيل؛

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 45-22 المؤرخ في 19 جانفي 2022، "يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 20 جانفي 2022، ص ص 08-07.

² - <https://www.angem.dz>, Consulté le : 11/05/2022.

- تكييف الإجراءات مع طرق تطبيق الشروط الموضوعية للفئات المحرومة؛
- سهولة آليات الموافقة والمنح الفعلي للقروض، من أجل تفعيل الدعم ومساهمة الفئات المحرومة؛
- استدامة النظام عن طريق إنشاء قواعد عملية كافية؛
- القدرة على تلبية الطلب القوي، وخاصة من ربات البيوت، الأسر المنتجة من الحرفيين وصغار المزارعين ومربي المواشي.

حيث كان انشاء الوكالة بمقتضى كل من المرسوم الرئاسي رقم 13-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتعلق بجهاز القرض المصغر، والمرسوم التنفيذي رقم 14-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 والمتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي، التي وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطاتها وفق هذا المرسوم؛¹ حيث تم استحداث الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 414-04 المؤرخ في 25 أكتوبر 2005، الذي حدد كفاءات تسيير حساب التخصيص للصندوق؛² كما تم استحداث صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة وتحديد قانونه الأساسي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، والذي كان الغرض منه ضمان القروض الممنوحة من طرف البنوك لباقي مستحقات الديون والفوائد المترتبة عنها في حدود 85%؛³ كما أنه وفي سنة 2008 تم تحويل تسيير شؤون هذه الوكالة من الوزارة المكلفة بالتشغيل إلى الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني حسب المرسوم الرئاسي رقم 10-08 المؤرخ في 27 جانفي 2008؛⁴

وتتمثل أهداف الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة في:⁵

- المساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية من خلال تشجيع العمل الحر، والعمل في البيت والحرف والمهن، ولا سيما الفئات النسوية؛
- دعم تسويق منتجات القروض المصغرة عن طريق تنظيم المعارض عرض/بيع؛

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 14-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، "يتضمن انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 25 جانفي 2004، ص 08.

² - مرسوم تنفيذي رقم 414-05 المؤرخ في 25 أكتوبر 2005، "يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-117 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 72، الصادرة بتاريخ: 02 نوفمبر 2005، ص 13.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 16-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، "يتضمن احداث صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة وتحديد قانونه الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 25 جانفي 2004، ص ص 14-17.

⁴ - مرسوم رئاسي رقم 10-08 المؤرخ في 27 جانفي 2008، "المتضمن انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 05، الصادرة بتاريخ: 30 جانفي 2008، ص 04.

⁵ - <https://www.angem.dz>, Consulté le : 11/05/2022.

- رفع الوعي بين سكان ريف في مناطقهم الأصلية من خلال إبراز المنتجات الاقتصادية والثقافية، من السلع والخدمات، المولدة للمداخيل والعمالة؛
- تنمية روح المقاولاتية، لتحل محل الاتكالية، وبالتالي تساعد على الإدماج الاجتماعي والتنمية الفردية للأشخاص؛
- دعم، وتوجيه، ومرافقة المستفيدين في تنفيذ أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم ومرحلة الاستغلال؛
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود التي تربطهم مع الوكالة الوطنية لتسيير الوطنية؛
- تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة في مجال تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل والمؤسسات الجد المصغرة.
- أما مهام الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة فتتمثل في:¹
- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للقوانين والتشريعات المعمول بها؛
- دعم، وتوجيه ومرافقة المستفيدين في تجسيد أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم؛
- إبلاغ المستفيدين الذين اهلت مشاريعهم في الجهاز، بمختلف الإعانات الممنوحة؛
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود المتعلقة بالوكالة، ومساعدتهم لدى المؤسسات والهيئات المتعلقة بتجسيد مشاريعهم بما في ذلك الشركاء الماليين للبرنامج؛
- الحفاظ على العلاقة المستمرة مع البنوك والمؤسسات المالية فيما يخص تمويل المشاريع، وتنفيذ مخطط التمويل ومتابعة تنفيذ واستغلال الديون المستحقة في الوقت المحدد؛
- تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة فيما يخص تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل؛
- تنظيم المعارض (معرض- بيع) جهوية ووطنية لمنتجات لقرض المصغر؛
- التكوين المستمر للموظفين المسؤولين بتسيير الجهاز.

في سنة 2011 طرأت على الجهاز عدة تعديلات وفقا لما جاء في المرسوم الرئاسي رقم 11-133، والمرسوم التنفيذي رقم 11-134 المؤرخان في 22 مارس 2011، حيث أن المرسوم التنفيذي الأخير عدل شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض الصغير ومستواه المحددة سابقا في المرسوم التنفيذي رقم

¹ - <https://www.angem.dz>, Consulté le : 11/05/2022.

15-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004؛¹ فألى جانب الخدمات غير المالية التي تقدمها الوكالة والتي تسعى من خلالها إلى توفير المزيد من الخدمات في مجالات واسعة للمستفيدين تهدف إلى دعم استمرارية الأعمال؛ تقدم الوكالة خدمات مالية في شكل صيغتين من التمويل (قيم التمويل تم تعديلها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 11-133 المذكور أعلاه).²

- الصيغة الأولى: قرض شراء المواد الأولية (وكالة-مقاول): هي قروض بدون فوائد تمنح مباشرة من طرف الوكالة تحت عنوان شراء مواد أولية لا تتجاوز 100.000 دج وهي تهدف إلى تمويل الأشخاص الذين لديهم معدات صغيرة والأدوات ولكن لا يملكون أموال لشراء المواد الأولية لإعادة أو إطلاق نشاطا، وقد تصل قيمتها إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب، بينما مدة تسديد هذه السلفة لا تتعدى 36 شهرا.

- الصيغة الثانية: التمويل الثلاثي (وكالة-بنك-مقاول): هي قروض ممنوحة من قبل البنك والوكالة بعنوان إنشاء نشاط، تكلفة المشروع قد تصل إلى 1.000.000 دج، التركيبة المالية تكون بنسبة 70% كقرض بنكي؛ سلفة الوكالة بدون فوائد بنسبة 29%؛ ونسبة 01% كمساهمة شخصية لصاحب المشروع؛ مع منح فترة تأجيل التسديد تقدر بثلاثة 03 سنوات –يمكن للصندوق تمويل المشاريع التي تنتمي لقطاع التجارة-.

أما شروط التأهيل للاستفادة من القرض المصغر فهي التالية:³

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق؛

- عدم امتلاك دخل أو مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة؛

- إثبات مقر الإقامة؛

- التمتع بمهارة مهنية تتوافق مع النشاط المرغوب إنجازه؛

- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما؛

- القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تقدر ب 1 % من الكلفة الإجمالية للنشاط؛

- دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة؛

- الالتزام حسب جدول زمني محدد بتسديد القرض للبنك، مبلغ السلفة بدون فوائد للوكالة الوطنية لتسيير

القرض المصغر (بعد انتهاء ثلاث 03 سنوات الخاصة بالإرجاء لتسديد القرض، يتم بعدها مباشرة تسديد

القرض البنكي لمدة خمس 05 سنوات، ثم تسديد السلفة بدون فائدة الممنوحة من طرف الوكالة لمدة 03

سنوات).

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 11-134 المؤرخ في 22 مارس 2011، "يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط الاعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 19، الصادرة بتاريخ: 27 مارس 2011، ص 08.

² - <https://www.angem.dz>, Consulté le : 11/05/2022.

³ - <https://www.angem.dz>, Consulté le : 11/05/2022.

كما أنه تم تخفيض الفوائد على القروض البنكية بنسبة 100% بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-286 المؤرخ في 01 أوت 2013.¹

ليتم لاحقا بموجب المرسوم الرئاسي رقم 22-43، والمرسوم التنفيذي رقم 22-44 المؤرخان في 19 جانفي 2022، إسناد وصاية الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغرة إلى الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة؛² غير أنه وفي نفس السنة تم إعادة إسناد الوصاية على الوكالة إلى الوزير المكلف باقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 22-354 المؤرخ في 20 أكتوبر 2022.³

من خلال الجدول أدناه يتبين أنه ومنذ أن دخل الصندوق حيز العمل سنة 2005، وإلى غاية نهاية سنة 2020، فقد تم منح 942.214 قرض، منها 851.610 قرض مخصص لشراء المادة الأولية بنسبة وصلت إلى 90.38%، في حين وصل عدد القروض في إطار التمويل الثلاثي (البنك، الوكالة، حامل المشروع) المخصص لإنشاء المشاريع المصغرة إلى 90.604 مشروع بنسبة 09.62%؛ أما مبلغ القروض الممنوحة في كلا الصيغتين فقد فاق 63.08 مليار دج؛ في حين وصل عدد مناصب الشغل المحدثة بالوكالة خلال الفترة (2005-2020) 1.379.721 منصب شغل منها 90% ناتجة عن القروض الممنوحة لشراء المواد الأولية، والتي في الأصل تمنح لأشخاص قد قاموا مسبقا بإنشاء مؤسساتهم وهم يحتاجون فقط لقرض استغلال يتمثل في المادة الأولية، مما يجعلنا امام حالة احتساب مناصب شغل مرتين، المرة الأولى تم احتسابهم عند إنشاء مؤسساتهم، وفي المرة الثانية عند طلبهم القرض على المادة الأولية، وهو ما نعتبره تضخيما غير مبرر في الاحصائيات يغالط الواقع من حيث العدد الفعلي لمناصب الشغل المحدثة بالوكالة.

الجدول رقم (43): حصيلة نشاطات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إلى غاية 2020/12/31

صيغة التمويل	العدد	النسبة	عدد مناصب الشغل	مبلغ القروض الممنوحة بكلا الصيغتين
قرض لشراء المادة الأولية	851 610	%90.38	1 241 0777	
قرض ثلاثي (البنك، الوكالة، حامل المشروع) لإنشاء مؤسسة مصغرة	90 604	%09.62	138 624	
المجموع	942 214	%100	1 379 721	63 082 842 409.65 دج

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الموقع الرسمي للوكالة، <https://www.angem.dz>، شوهديوم: 2021/07/14.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 13-286 المؤرخ في 01 أوت 2013، "يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط الاعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 41، الصادرة بتاريخ: 18 أوت 2013، ص ص 13-14.

² - مرسوم تنفيذي رقم 22-44 المؤرخ في 19 جانفي 2022، "يسند إلى الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 20 جانفي 2022، ص 06.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 22-354 المؤرخ في 20 أكتوبر 2022، "يسند إلى وزير اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 71، الصادرة بتاريخ: 27 أكتوبر 2022، ص 05.

3. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): لقد سبق عملية إنشاء الوكالة فتح حساب التخصيص رقم 302-087 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، والذي نصت عليه المادة رقم 16 من قانون المالية التكميلي لسنة 1996؛¹ ثم تلاه المرسوم الرئاسي رقم 234-96 المؤرخ في 02 جويلية 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب، الذي يحدد الإطار العام لدعم تشغيل الشباب وأشكاله؛² ثم صدور المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 الذي يحدد كيفية تسيير حساب التخصيص الخاص للخزينة رقم 302-087 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، أين تم تعيين الوزير المكلف بالتشغيل كأمربالصرف لهذا الحساب.³

أما الإنشاء الفعلي للوكالة فقد تم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، الذي يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، وهي بهذه الصفة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تخضع لسلطة رئيس الحكومة، مع تكليف الوزير المكلف بالتشغيل بالمتابعة العملية لمختلف نشاطاتها، أين تم تحديد الجزائر العاصمة كمقر لها، يمكن تغييره إلى أي مكان عبر التراب الوطني، مع إمكانية فتح فروع جهوي أو محلية لها بناء على قرار مجلسها التوجيهي؛⁴ ليتم في نفس اليوم والشهر والسنة إصدار المرسوم التنفيذي رقم 96-297 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب صاحب المشروع ومستواها؛⁵ لتعرف الوكالة بعدها عدة تغييرات من حيث تعديل قانونها الأساسي، الوصاية، المهام والأدوار المنوطة بها، وحتى شروط الإعانة والامتيازات الممنوحة للشباب حاملي المشاريع، وهو ما سنتعرف عليه من خلال دراسة حالة الوكالة في الفصل الموالي.

¹ - أمر رقم 14-96 مؤرخ في 24 جوان 1996، "يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1996"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 26 جوان 1996، ص 08.

² - مرسوم رئاسي رقم 234-96 مؤرخ في 02 جويلية 1996، "يتعلق بدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 41، الصادرة بتاريخ: 03 جويلية 1996، ص ص 11-12.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، "يحدد كيفية تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 52، الصادرة بتاريخ: 11 سبتمبر 1996، ص ص 10-11.

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، "يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 52، الصادرة بتاريخ: 11 سبتمبر 1996، ص ص 12-16.

⁵ - مرسوم تنفيذي رقم 96-297 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، "يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب صاحب المشروع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 52، الصادرة بتاريخ: 11 سبتمبر 1996، ص ص 16-19.

خلاصة الفصل:

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى واقع البطالة والتشغيل وكذا المقاولاتية بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)، حيث تبين أن للنمو السكاني تأثير على تزايد عدد الفئة النشطة اقتصاديا، أين شهدت العشر سنوات الأولى من فترة الدراسة تراجعا محسوسا في نسب البطالة، من 27,3% سنة 2001، إلى 10% سنة 2010؛ لتعرف بعدها العشر سنوات الأخيرة استقرارا نسبيا، ما بين 10% و 11,4% إلى غاية سنة 2019، ثم لتعاود الارتفاع إلى 14% خلال سنة 2020، بسبب جائحة كورونا؛ كما تتميز البطالة في الجزائر بكونها تنتشر في أوساط حاملي الشهادات، وفئة الشباب ممن هم بين سن (16-24 سنة)، وهي في غالبيتها طويلة الأجل، أين وصلت إلى نسبة 62,8% سنة 2019.

كما يعد قطاع الخدمات هو القطاعات الأكثر تشغيلا بالجزائر خلال كامل فترة الدراسة، مع سيطرة العمل المأجور الذي يمثل ما بين 06 و 07 أشخاص من أصل 10 أشخاص مشغلين، وهذا خلال كامل الفترة (2001-2019).

كما شهد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نموا كبيرا خلال فترة الدراسة (2001-2020)، أين تضاعف عدد المؤسسات الخاصة أكثر من خمس مرات، وهي تشكل نسبة 76,5% من إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر؛ فحتى نهاية عام 2020 كانت المؤسسات الصغيرة جدا (التي تشغل أقل من 10 عمال)، هي المهيمنة على قطاع PME بالجزائر بنسبة تفوق 97%، أين سيطر قطاع الخدمات والمهن الحرة على إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال كامل فترة الدراسة بنسبة 51,3%.

لقد تضاعف عدد مناصب الشغل بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأكثر من أربع مرات ونصف خلال فترة الدراسة (2001-2020)، وعلى الرغم من تضاعف نسبة مساهمة هذا القطاع بالتشغيل الكلي بالجزائر لما يقارب الثلاث مرات، أين وصلت سنة 2020 إلى نسبة 29,26%، فهي تبقى ضعيفة مقارنة ببعض بلدان الجوار، أين تصل هذه النسبة إلى 50% بالمغرب، و 56% بتونس.

فعلى الرغم من اعتماد الجزائر على سياسات تقوم على تخصيص العديد من الآليات والهيئات الداعمة للمبادرات المقاولاتية، إلا أن نتائج هذه السياسات تعتبر محدودة، كون الجزائر اعتمدت مقارنة المقاولاتية الاضطرارية، لأن أغلبية الافراد الذين توجهوا إلى عالم المقاولاتية كان توجههم اضطراريا بسبب الهروب من شبح البطالة، وليس إنشاء مؤسسات تدعم التشغيل وتحقيق التنمية الاقتصادية؛ ولعل من الأسباب الأخرى التي ساهمت في فشل سياسات المقاولاتية ومن ثم سياسات التشغيل بالجزائر، هو عدم استقرار الأطقم الحكومية في العشريتين الأخيرتين، وغياب استراتيجية اقتصادية واضحة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الرابع:

دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب



تمهيد:

تعتبر المؤسسة المصغرة الفضاء الخصب لزرع روح المبادرة المقاولاتية والتشجيع على تعميمها لدى أوساط الشباب على اختلاف مؤهلاتهم، وهو الشعار الذي تعمل على تحقيقه مختلف الأجهزة التي تشرف على تنفيذها؛ إذ يهدف القائمون على تنفيذ السياسة العامة في هذا المجال إلى تأكيد مجهودات الدولة والإصلاحات المتواصلة والرامية إلى النهوض بالموارد البشري، لاعتباره العنصر المحرك لهذه الآلية.

أدى تنوع الفئات الشبابية المعنية بعملية الدعم القانوني الخاص، وعدم تساويها في المؤهلات العلمية والمهنية المطلوبة، إلى إعمال مبدأ التخصص في الأطر القانونية والمؤسسية المعتمدة، أين استهدفت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بعث الصناعات والحرف البسيطة، وتشجيعها في أوساط النساء الماكثات في البيت؛ بينما استهدف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، خلق فرص عمل للشريحة التي عانت أو تأثرت من تبعات برامج إعادة الهيكلة، من الفئات الشبابية ذات التأهيل المحدود؛ في حين استهدفت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الفئات الشبابية التي تتوفر على المؤهلات العلمية والمهنية، والتي تساهم في إحداث مؤسسات مصغرة تهتم بالتنوع وتهدف إلى الاستمرارية.

لقد أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كبديل حتمي لآليات تشغيل الشباب الموظفة خلال الفترة (1989-1996)، والتي أثبتت عدم مردوديتها على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي. حيث صدر المرسوم الرئاسي 234-96 المؤرخ في 02 جويلية 1996، على خلفية نقائص البرامج السابقة من أجل إضفاء المرونة والحركية على سوق العمل من خلال تحديد الإطار العام لأشكال الدعم وطرق الاستفادة، مع برا في الوقت ذاته عن إرادة السياسة الجادة والهادفة إلى ترقية التشغيل من خلال تشجيع وتنمية المبادرات المقاولاتية في أبسط وأنجع صوره، ولتحقيق هذه الديناميكية، عرف تنظيم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب عدة تغييرات من ناحيتي الهيكلة والتسيير هدفت في مجملها نحو تحقيق النوعية في تنفيذ مهامها، خاصة تلك المتعلقة بإنشاء المؤسسات المصغرة.

وتفصيلا لما سبق يتفرع الفصل الرابع إلى مبحثين، الأول يعنى بتقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والثاني بتحليل مساهمة الوكالة في دعم المبادرات المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا مساهمة الوكالة في التقليل من البطالة وزيادة التشغيل.

المبحث الأول: تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ومنذ نشأتها سنة 1996، كأحد أهم أجهزة الدعم الموجهة لإنشاء مؤسسات مصغرة لفئة الشباب، حيث عرفت ومنذ نشأتها توجيهين رئيسيين، الأول اقتصادي من خلال إنشاء المؤسسات ومن ثم خلق الثروة، والثاني اجتماعي من خلال استحداث مناصب شغل لفئة الشباب البطالين؛ غير أن الاتجاه الثاني كان هو الغالب على السياسات التي كلّفت الوكالة بتنفيذها بتوجيه من قبل السلطات العمومية، وهذا إما لأسباب موضوعية كارتفاع معدلات البطالة خلال الفترة التي صاحبت إنشاء الوكالة؛ أو لأسباب أمنية وسياسية تتعلق بشراء السلم الاجتماعي؛ ومن هنا فقد عرفت الوكالة منذ نشأتها العديد من التغيرات التي انتهت في أواخر سنة 2020 بتغيير تسميتها لتصبح تعرف بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

من خلال هذا المبحث سيتم التطرق إلى نشأة وتطور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وكذا مختلف أشكال الاستثمار بالوكالة ومسار إنشاء المؤسسة المصغرة، مع تبيان مختلف الإعانات والامتيازات الممنوحة في إطار جهاز الوكالة، وفي الأخير آلية عمل صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع.

المطلب الأول: نشأة وتطور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

من خلال هذا المطلب سنتعرف في البداية على الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب باعتباره الآلية القانونية التي بموجبها تم إنشاء الوكالة؛ ومن ثم التطرق إلى نشأة وتطور الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛ وكذا تبيان مهام الوكالة وتحديد قانونها الأساسي؛ وفي الأخير سيتم التطرق إلى كيفية دراسة طلبات الدعم بالوكالة.

الفرع الأول: نشأة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وشروط الاستفادة منه

تعتبر البنوك والمؤسسات المالية طرفا مهما في عملية تمويل المؤسسات المصغرة التي ينجزها الشباب، ومن ثم كان من الضروري إنشاء الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، الذي يعتبر كضامن أساسي لتمويل جزء من هذه المشاريع، ومن ثم فهو يعتبر كأداة ائتمان وضمان قبل أن يكون كآلية للتمويل.

1. نشأة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب: لقد تم إنشاء حساب التخصيص رقم 302-087 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، بموجب المادة رقم 16 من قانون المالية التكميلي لسنة 1996، والذي تم تحديد كيفية تسييره بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996؛ غير أن الصندوق عرف العديد من التغييرات خاصة من حيث مصادر الإيرادات وباب النفقات، وكذا الأمر الرئيسي لهذا الحساب، إلى غاية إلغاء العمل بهذا الصندوق، وإقفال حساب التخصيص رقم 302-087؛ وهو ما يمكن تلخيصه على النحو التالي:

أ. الأمر رقم 14-96 المؤرخ في 24 جوان 1996 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1996:¹
 - المادة 16: معدلة بموجب المادة 60 من القانون رقم 22-03 المؤرخ في 28 ديسمبر 2003 المتضمن قانون المالية لسنة 2004:² وبالمادة 66 من القانون رقم 07-20 المؤرخ في 04 جوان 2020 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020:³ وبالمادة 41 من الأمر رقم 07-21 المؤرخ في 08 جوان 2021 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2021.⁴

يُفتح في سجلات الخزينة حساب تخصيص خاص رقم 302-087 بعنوان "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"؛ يُسجل في هذا الحساب:

في باب الإيرادات:

- تخصيصات ميزانية الدولة؛
- حواصل الرسوم النوعية المؤسسة عن طريق قوانين المالية؛
- جزء من رصيد حساب التخصيص الخاص رقم 302-049 بعنوان "الصندوق الوطني لترقية التشغيل" عند إغلاقه؛
- حاصل الاستثمارات المحتملة من أموال الصندوق؛ والتي تم إلغاؤها بموجب المادة 60 من قانون المالية لسنة 2004؛

- حاصل تسديد القروض بدون فوائد الممنوحة للمقاولين الشباب؛
- جميع الموارد أو المساهمات الأخرى.

في باب النفقات:

- منح قروض بدون فائدة لصالح الشباب حاملو المشاريع من أجل إقامة مؤسسات صغيرة؛
- خفض نسب فوائد الاعتمادات الممنوحة لشباب حاملو المشاريع؛
- العلاوة الممنوحة بشكل استثنائي للمشاريع التي تنطوي على ميزة تكنولوجية ذات قيمة؛
- التكفل بالدراسات والخبرات وأعمال التكوين المنجزة أو الملتزمة من طرف الوكالة؛
- منح الضمانات لصالح البنوك والمؤسسات المالية؛

¹ - أمر رقم 14-96 مؤرخ في 24 جوان 1996، "يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1996"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 26 جوان 1996، ص 08.

² - قانون رقم 22-03 مؤرخ في 28 ديسمبر 2003، "يتضمن قانون المالية لسنة 2004"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 83، الصادرة بتاريخ: 29 ديسمبر 2003، ص ص 26-27.

³ - قانون رقم 07-20 مؤرخ في 04 جوان 2020، "يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 33، الصادرة بتاريخ: 04 جوان 2020، ص 16.

⁴ - أمر رقم 07-21 مؤرخ في 08 جوان 2021، "يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2021"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادرة بتاريخ: 08 جوان 2021، ص 13.

- مصاريف التسيير المرتبطة بتطبيق البرامج والإعانات والأعمال المذكورة أعلاه، لا سيما تلك المتعلقة بسير الوكالة.

الأمير الرئيسي لهذا الحساب هو الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات الصغيرة (الذي يعد آخر أمر رئيسي لهذا الحساب قبل إقفاله)، بغض النظر عن أحكام المادة 26 من القانون رقم 90-21 المؤرخ في 15 أوت 1990، المعدل والمتمم، المتعلق بالمحاسبة العمومية.

ب- المرسوم التنفيذي رقم 96-295 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المحدد لكيفيات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، المعدل والمتمم:

- المادة 1: تطبيقاً لأحكام المادة 16 من الأمر رقم 96-14 المؤرخ في 24 جوان 1996 المذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كيفيات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب".¹

- المادة 2: (معدلة ومتممة بالمراسيم التنفيذية: رقم 03-74؛ رقم 04-231؛ ورقم 21-385).⁴

يفتح الحساب رقم 302-087 في سجلات المحاسب الرئيسي للخزينة؛ الأمر الرئيسي لهذا الحساب هو الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات الصغيرة؛ لأغراض إدارة هذا الحساب، يضع الأمر الرئيسي تحت تصرف الوكالة الاعتمادات اللازمة لتحقيق الأهداف المسندة إلى هذا الجهاز في مجال دعم إنشاء أنشطة المؤسسات الصغيرة.

- المادة 3: ملغاة.

- المادة 4: (معدلة ومتممة بالمراسيم التنفيذية: رقم 98-133؛ رقم 03-74؛ رقم 04-231؛ ورقم 21-385).

يقيد في الحساب رقم 302-087 ما يأتي:

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 96-295 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، "يحدد كيفيات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم: 302-087 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 52، الصادرة بتاريخ: 11 سبتمبر 1996، ص ص 10-11.

² - مرسوم تنفيذي رقم 03-74 مؤرخ في 23 فيفري 2003، "يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، الذي يحدد كيفيات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم: 302-087 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 13، الصادرة بتاريخ: 26 فيفري 2003، ص ص 04-06.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 04-231 مؤرخ في 04 أوت 2004، "يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، الذي يحدد كيفيات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم: 302-087 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، المعدل والمتمم"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 49، الصادرة بتاريخ: 08 أوت 2004، ص ص 24-25.

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 21-385 مؤرخ في 07 أكتوبر 2021، "يعدل المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، الذي يحدد كيفيات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم: 302-087 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 78، الصادرة بتاريخ: 13 أكتوبر 2021، ص ص 10-11.

⁵ - مرسوم تنفيذي رقم 98-133 مؤرخ في 25 أبريل 1998، "يعدل المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، الذي يحدد كيفيات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم: 302-087 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 26، الصادرة بتاريخ: 29 أبريل 1998، ص ص 10-11.

في الإيرادات:

- تخصيصات ميزانية الدولة؛
- حواصل الرسوم النوعية المؤسسة بموجب قوانين المالية؛
- جزء من رصيد حساب التخصيص الخاص رقم 302-049 بعنوان "الصندوق الوطني لترقية التشغيل" عند إقفاله؛
- حاصل تسديد القروض بدون فوائد الممنوحة للمقاولين الشباب؛
- جميع الموارد أو المساهمات الأخرى.

في النفقات:

- منح قروض بدون فائدة لصالح الشباب حاملي المشاريع من أجل إقامة مؤسسات صغيرة؛
- تخفيض نسب فوائد القروض الممنوحة للشباب حاملي المشاريع؛
- العلاوة الممنوحة بصفة استثنائية للمشاريع التي تنطوي على ميزة تكنولوجية قيّمة؛
- التكفل بالدراسات والخبرات وأعمال التكوين المنجزة أو الملتزمة من طرف الوكالة؛
- منح الضمانات لصالح البنوك والمؤسسات المالية؛
- مصاريف التسيير المرتبطة بتنفيذ البرامج والإعانات والأعمال المذكورة أعلاه، لا سيما تلك المتعلقة بسير الوكالة.

يحدد قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية، والوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة، قائمة الإيرادات والنفقات المقيدة في هذا الحساب.

- المادة 5: (معدّلة ومتّمة بالمرسومين التنفيذييين: رقم 03-74؛ ورقم 21-385).

توضح بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية، والوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة؛ كفاءات متابعة وتقييم حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"؛ يُعد الأمر الرئيسي بصرف هذا الحساب، برنامج عمل يبين من خلاله الأهداف المسطرة وآجال تحقيقها.¹

ج. إقفال حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"؛ حسب المادة 167 من قانون المالية لسنة 2021،² فإنه كان من المفترض إقفال حساب التخصيص الخاص رقم 302-087

¹ - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 06 نوفمبر 2021، "يحدد كفاءات متابعة وتقييم حساب التخصيص الخاص رقم: 302-087 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 86، الصادرة بتاريخ: 11 نوفمبر 2021، ص ص 31-32.

² - قانون رقم 20-16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2020، "يتضمن قانون المالية لسنة 2021"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 83، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 2020، ص ص 56-57.

الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، مع نهاية سنة 2021؛ غير أنه تم استمرار العمل بهذا الحساب إلى غاية 31 ديسمبر 2022، وهو التاريخ الذي تم فيه إقفال هذا الحساب نهائيا، وهذا بموجب المادة 183 من قانون المالية لسنة 2022.¹

ليتم في الأخير استبدال تخصيصات "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، بتخصيصات "ميزانية الدولة"؛ وهذا عملا بأحكام قانون المالية لسنة 2023؛² والمرسوم التنفيذي رقم 23-38 المؤرخ في 02 جانفي 2023، المتضمن توزيع رخص الالتزام واعتمادات الدفع الممنوحة بعنوان ميزانية الدولة، بموجب قانون المالية لسنة 2023، الموضوعة تحت تصرف وزير اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة.

2. شروط الاستفادة من صندوق دعم تشغيل الشباب :

لقد عرفت شروط، وأشكال، وكذا مستويات دعم تشغيل الشباب في إطار جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، العديد من التغييرات التي يمكن توضيحها حسب المراسيم التنظيمية على النحو التالي:

أ. المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 المتعلق بدعم تشغيل الشباب، المعدل والمتمم:

- المادة 1: يحدد هذا المرسوم الإطار العام لدعم تشغيل الشباب وأشكاله.³
- المادة 2 (معدّلة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 03-300؛⁴ والمعدّلة والمتمّمة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 22-42⁵): يهدف دعم تشغيل الشباب إلى تشجيع إحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات وتوسيعها وتنويعها من قبل حاملي المشاريع، كما يهدف إلى التكفل بتسيير الأجهزة العمومية لدعم إحداث النشاطات وتوسيعها طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- المادة 3 (معدّلة بموجب المرسومين الرئاسيين رقم 03-300؛ ورقم 20-441⁶): تستفيد الاستثمارات الخاصة بإحداث وتوسيع الأنشطة التي ينفذها حاملي المشاريع، في إطار هذا المرسوم، من الأحكام المنصوص

¹ - قانون رقم 21-16 مؤرخ في 30 ديسمبر 2021، "يتضمن قانون المالية لسنة 2022"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 100، الصادرة بتاريخ: 30 ديسمبر 2021، ص 62.

² - قانون رقم 22-24 مؤرخ في 25 ديسمبر 2022، "يتضمن قانون المالية لسنة 2023"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 89، الصادرة بتاريخ: 29 ديسمبر 2022، ص 34.

³ - مرسوم رئاسي رقم 96-234 مؤرخ في 02 جويلية 1996، "يتعلق بدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 41، الصادرة بتاريخ: 02 جويلية 1996، ص ص 11-12.

⁴ - مرسوم رئاسي رقم 03-300 مؤرخ في 11 سبتمبر 2003، "يعدل ويتمم المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 55، الصادرة بتاريخ: 14 سبتمبر 2003، ص ص 04-06.

⁵ - مرسوم رئاسي رقم 22-42 مؤرخ في 19 جانفي 2022، "يعدل ويتمم المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 20 جانفي 2022، ص 05.

⁶ - مرسوم رئاسي رقم 20-441 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، "يعدل ويتمم المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 01، الصادرة بتاريخ: 02 جانفي 2021، ص 12.

عليها في المادة 07 أدناه؛ كما يمكن للشباب حاملي المشاريع، الاستفادة عند الضرورة وبصفة استثنائية من إعادة تمويل مؤسساتهم المتعثرة.

- المادة 4 (معدّلة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 300-03): يجب أن يستوفي الشباب حاملي المشاريع المذكورون في المادة 03 أعلاه، عند إحداث أنشطتهم، الشروط المرتبطة على الخصوص بالسن، والتأهيل، ومستوى المساهمة الشخصية.

- المادة 5 (معدّلة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 300-03؛ والمتممة بالمرسوم رقم 100-11؛¹ وكذا المعدّلة والمتممة بالمرسوم رقم 441-20، والمرسوم رقم 42-22): لا يمكن أن يتجاوز مبلغ الاستثمارات المنصوص عليه في هذا المرسوم عشرة (10) ملايين دينار جزائري؛ ويجمع الحد الأقصى للاستثمار حسب عدد الشباب حاملي المشاريع، عندما تكون المشاريع منجزة من قبل الأشخاص المعنويين، لاسيما التجمّعات والتعاونيات، وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بها، بهدف تعزيز روح التأزر بين المؤسسات المصغرة ذات القيمة المضافة.

- المادة 6 (معدّلة ومتممة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 441-20): ينجز الشباب حاملي المشاريع الاستثمارات بصفة فردية، أو جماعية، أو في شكل تجمّع، حسب أحد أشكال تنظيم وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بها.

- المادة 7 (معدّلة بموجب المرسومين الرئاسيين رقم 300-03، ورقم 441-20): يستفيد الشباب حاملي المشاريع من الامتيازات المنصوص عليها في التشريع المعمول به والممنوحة في إطار الإجراءات القائمة، ويستفيدون أيضاً من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب المنصوص عليه في المادة 16 من قانون المالية التكميلي لسنة 1996، ويمكن أن تكتسي هذه الإعانة شكلاً أو أكثر من الأشكال الآتية:

- قروض غير مكافأة؛

- تخفيض في نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المحصل عليها؛

- تكفل بالمصاريف المحتملة المرتبطة بالدراسات، والخبرات، وبرامج التكوين التي تنجزها أو تطلبها الوكالة في إطار مساعدة الشباب حاملي المشاريع؛

- كما يمكن أن يمنح الصندوق كذلك بصفة استثنائية، علاوة للمشاريع التي تنسم بخصوصية تكنولوجية قيمة.

- المادة 8 (معدّلة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 300-03): يستفيد الشباب حاملي المشاريع من استشارة الوكالة، ومساعدتهم من أجل تأسيس مشاريعهم وتأسيسها.

¹ - مرسوم رئاسي رقم 100-11 مؤرخ في 06 مارس 2011، "يتم المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 06 مارس 2011، ص 16.

- المادة 9 (معدّلة ومتّمة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-441): يمكن أن تمنح الدولة بشروط نفعية امتيازات أراض تابعة لأملاك الدولة، للاستثمارات التي ينجزها الشباب حاملي المشاريع؛ كما يمكنهم الاستفادة من محلات في مناطق نشاط مصغرة متخصصة ومجهزة بصيغة الإيجار، بالنسبة لنشاطات إنتاج السلع والخدمات.

- المادة 10 (معدّلة ومتّمة بموجب المرسومين الرئاسيين رقم 03-300، ورقم 20-441): تكون الاستثمارات التي تستفيد من الامتيازات المنصوص عليها في التشريع المعمول به وكذا في أحكام هذا المرسوم، محل متابعة خلال فترة الاستفادة من هذه الامتيازات تتولاها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛ وباستثناء حالة القوة القاهرة، يؤدي عدم مراعاة الالتزامات المنصوص عليها في اتفاقية القرض و/أو دفتر الشروط الذي يربط الشباب حاملي المشاريع بالوكالة، إلى السحب الجزئي أو الكلي للامتيازات الممنوحة، ضمن نفس الأشكال التي تم منحها بموجبها، دون الإخلال بتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية الأخرى المعمول بها.

كما يجدر الإشارة إلى أن المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 22-42 المؤرخ في 19 جانفي 2022، نصت على أنه تعوّض عبارة "الشباب أو الشباب ذوو أو ذوي المشاريع" بعبارة "حاملي المشاريع" في أحكام المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 المذكور أعلاه، وفي أحكام جميع النصوص الأخرى ذات الصلة.

ب. المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، المحدد لشروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، المعدّل والمتّم:

- المادة 1: يهدف هذا المرسوم إلى توضيح شروط إمكانية استفادة الشاب أو الشباب حاملي المشاريع الاستثمارية من الإعانة التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، المنصوص عليها في أحكام المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 والمذكور أعلاه؛ كما يحدد مستوى الإعانات التي يمنحها هذا الصندوق إلى الشباب حاملي المشاريع وكذا كفاءات منحها.¹

أين تم في الفصل الأول من هذا المرسوم تحديد شروط التأهيل لجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والتي كانت كالآتي:

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003، "يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 54، الصادرة بتاريخ: 10 سبتمبر 2003، ص ص 10-12.

- المادة 2 (معدّلة ومتّمة بموجب المراسيم التنفيذية: رقم 11-103؛¹ رقم 15-156؛² رقم 20-374؛³ ورقم 22-46.⁴): للاستفادة من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، عند إحداث أنشطتهم، يجب على الشاب أو الشباب حاملي المشاريع، أن يستوفوا الشروط المجتمعة الآتية:
- أن يتراوح عمره أو عمرهم ما بين 18 و 55 سنة؛
- أن يكون أو يكونوا ذوي شهادة أو تأهيل مهني و/أو لهم مهارات معرفية معترف بها بشهادة أو أي وثيقة مهنية أخرى؛
- أن يقدم أو يقدموا مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة بمستوى يطابق الحد الأدنى المحدد في المادة 3 أدناه؛
- ألا يكون أو ألا يكونوا قد استفادوا من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاطات.
- المادة 3 (معدّلة ومتّمة بموجب المراسيم التنفيذية: رقم 10-157؛⁵ رقم 11-103؛ رقم 15-156؛ رقم 20-374؛ ورقم 21-125.⁶): يتوقف الحد الأدنى للأموال الخاصة على مبلغ الاستثمار المراد إحداثه أو توسيعه، وصيغة تمويل مشروع الاستثمار، ويحدد كما يأتي:
- أولاً: التمويل الثلاثي الذي يشمل البنوك أو المؤسسات المالية:
- 15 % من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يقل الاستثمار عن عشرة (10) ملايين دينار أو يساويها؛
- 12 % عندما ينجز الاستثمار في المناطق الخاصة والهضاب العليا؛
- 10 % عندما ينجز الاستثمار في مناطق الجنوب.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 11-103 مؤرخ في 06 مارس 2011، "يعدّل ويتمّم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 06 مارس 2011، ص 18-21.

² - مرسوم تنفيذي رقم 15-156 مؤرخ في 16 جوان 2015، "يعدّل ويتمّم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 33، الصادرة بتاريخ: 22 جوان 2015، ص 11-09.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 20-374 مؤرخ في 16 ديسمبر 2020، "يعدّل ويتمّم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادرة بتاريخ: 20 ديسمبر 2020، ص 10-13.

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 22-46 مؤرخ في 19 جانفي 2022، "يعدّل المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 20 جانفي 2022، ص 06.

⁵ - مرسوم تنفيذي رقم 10-157 مؤرخ في 20 جوان 2010، "يعدّل ويتمّم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 23 جوان 2010، ص 12-14.

⁶ - مرسوم تنفيذي رقم 21-125 مؤرخ في 29 مارس 2021، "يعدّل ويتمّم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 25، الصادرة بتاريخ: 14 أفريل 2021، ص 14-15.

حيث تحدد المناطق الخاصة المذكورة أعلاه، بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزراء المكلفين، على التوالي بالمؤسسات المصغرة، والداخلية والجماعات المحلية، والمالية.

بغض النظر عن الأحكام المتعلقة بنسب المساهمة الشخصية المذكورة أعلاه، فقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 21-125 المؤرخ في 29 مارس 2021، ليحدد النسبة الدنيا للمساهمة الشخصية بالنسبة للطلبة حاملي الأفكار والشباب العاطل عن العمل حاملي المشاريع، كما يأتي:¹

- 05% من المبلغ الكلفة الاجمالية للاستثمار عندما يقل الاستثمار عن عشرة (10) ملايين دينار أو يساويها؛
- ثانيا: التمويل الثنائي دون اللجوء إلى التمويل البنكي:

- 50% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يقل الاستثمار عن عشرة (10) ملايين دينار أو يساويها.
- ثالثا: التمويل الذاتي (100% مساهمة شخصية من أموال الشاب أو الشباب حاملي المشاريع): جاء بموجب المادة 3 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 18-191 المؤرخ في 22 جويلية 2018 والتي نصت على أنه:²
"يمكن للشباب أو الشباب حاملي المشاريع إحداث مؤسسة مصغرة تمول بالكامل من أموالهم الخاصة؛ أين يخضعون لنفس الأحكام التي يخضع لها حاملي المشاريع الذين اختاروا صيغة التمويل وفقا للكيفيات المحددة في المادة 3 أعلاه؛ كما يستفيدون من نفس الامتيازات الممنوحة المنصوص عليها بعنوان الجهاز المتعلق بترقية المؤسسة المصغرة باستثناء القروض الإضافية غير المكافأة المنصوص عليها في التنظيم المعمول به".

كما أنه وبموجب المادة 3 مكرر 1 من المرسوم التنفيذي رقم 20-374 المؤرخ في 16 ديسمبر 2020، التي أقرت بأنه وفي "حالة الضرورة وبصفة استثنائية يمكن الشاب أو الشباب حاملي المشاريع الاستفادة من إعادة تمويل مؤسساتهم المتعثرة وفق صيغة التمويل الثلاثي المذكورة في المادة 3 أعلاه؛ كما يخضع الشاب أو الشباب حاملي المشاريع لنفس الأحكام المطبقة على المشاريع الممولة بصيغة التمويل الثلاثي؛ ويستفيد (ون)، من الامتيازات الممنوحة المنصوص عليها في إطار التشريع المعمول به وفي أحكام هذا المرسوم، باستثناء القرض غير المكافئ المذكور في البند 2 من المادة 11 مكرر 1 أدناه (قرض غير مكافئ إضافي للاستغلال، بصفة استثنائية، لا يتجاوز مبلغه 1.000.000 دج)؛ كما تحدد المؤسسات المصغرة المتعثرة وشروط وكيفيات إعادة تمويلها بموجب قرار وزاري مشترك بين وزير المالية والوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة.³

- المادة 4: ألغيت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-103.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 21-125 مؤرخ في 29 مارس 2021، مرجع سابق، ص 15.

² - مرسوم تنفيذي رقم 18-191 مؤرخ في 22 جويلية 2018، "يعدل ويتّم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادرة بتاريخ: 22 جويلية 2018، ص 10-11.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 20-374 مؤرخ في 16 ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص 11.

- المادة 5: تُقدم الأموال الخاصة (المساهمة الشخصية للشباب أو الشباب حاملي المشاريع) نقدًا أو عيناً.
- المادة 6: في الحالات التي يطلب فيها الشاب أو الشباب ذوي المشاريع تمويلًا بنكيًا، فإن طلبات التمويل البنكية المحتمل إقامتها، زيادة على مساهمة الشاب أو الشباب حاملي المشاريع في رأس المال، وعلى الإعانة التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لضمان إنجاز الاستثمارات، يدرسها النظام البنكي وفق القواعد والمقاييس الخاصة بمنح القروض.
- المادة 7: يجب على الشاب أو الشباب حاملي المشاريع الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب حاملي المشاريع ودفع اشتراكاتهم فيه، ويضمن هذا الصندوق لدى البنوك والمؤسسات المالية القروض التي تمنحها هذه المؤسسات للشباب حاملي المشاريع.
- كما تجدر الإشارة إلى أنه تم إضافة شرط آخر من أجل الاستفادة من المزايا والإعانات الممنوحة في إطار جهاز الوكالة، بموجب المادة 13 من القرار المؤرخ في 20 فيفري 2023، والتي نصت على أنه " في إطار أحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 09 رجب عام 1424 الموافق 06 سبتمبر سنة 2003 والمذكور أعلاه، وللاستفادة من المزايا والإعانات الممنوحة لحاملي المشاريع بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما، يتابع كل حامل مشروع تكويننا مسبقا في مجال المقاولاتية وفي إنشاء المؤسسات المصغرة، يكون موضوع اتفاقية بين مصالح الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، والمصالح المختصة التابعة لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، والمصالح المختصة التابعة لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين".¹
- حيث أنه تم العمل بهذا القرار مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بموجب الاتفاقية بين الوزارتين، أين أصبح الطلبة، والمتخرجون الجامعيون يتابعون تكويننا إجباريا على مستوى مراكز تطوير المقاولاتية (دور المقاولاتية سابقا)، في حين أن هذه الاتفاقية لم يتم إبرامها مع المصالح التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين إلى حد الساعة.

الفرع الثاني: نشأة ومهام الوكالة

1. نشأة الوكالة: أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي تعرف اختصارا باللغة الفرنسية (ANSEJ)، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996،² والتي تم تغيير تسميتها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020، لتصبح "الوكالة الوطنية لدعم وتنمية

¹ - قرار مؤرخ في 20 فيفري 2023، "يحدد تنظيم وسير لجنة انتقاء واعتماد وتمويل مشاريع الاستثمار المحدثة على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، وكذا كفاءات معالجة مضمون الملفات المتعلقة بهذه المشاريع"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادرة بتاريخ: 16 ماي 2023، ص ص 22-25.

² - مرسوم تنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، مرجع سابق، ص 12.

المقاولاتية"،¹ والتي تعرف اختصاراً بالفرنسية (ANADE)، وبالإنجليزية (NESDA)؛ وهي هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي؛ تخضع لسلطة الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة؛ يقع مقرها بالجزائر العاصمة، ولها 51 وكالة ولائية، و 175 فرع موزعين على مختلف دوائر الوطن.²

كما عرفت الوصاية على الوكالة ومنذ نشأتها عدة تغييرات، والتي يمكن اختصارها على النحو التالي:

- رئيس الحكومة "مصالح رئاسة الحكومة": (منذ النشأة 1996 وإلى غاية 30 ماي 2006)؛³
- وزارة التشغيل والتضامن الوطني: (31 ماي 2006 - 03 جوان 2007)؛⁴
- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: (04 جوان 2007 - 04 ماي 2020)؛⁵ وهذا بموجب تغيير تسمية الوزارات للحكومة الجزائرية، أين أصبح قطاع التشغيل يتبع هذه الوزارة بعدما كانت تعرف سابقاً بوزارة العمل والضمان الاجتماعي.

- وزارة المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة: (05 ماي 2020 - 19 جوان 2020)؛⁶

- الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات الصغيرة: (20 جوان 2020 - 19 أكتوبر 2022)؛⁷

- وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة: (من 20 أكتوبر 2022 إلى يومنا هذا)؛⁸

2. مهام الوكالة: عرفت المهام التي تضطلع بها الوكالة هي بدورها عدة تغييرات منذ نشأتها سنة 1996، حيث تم تحديد مهامها بموجب المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 (المعدلة

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 20-329 مؤرخ في 22 نوفمبر 2020، "يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ويغير تسميتها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 70، الصادرة بتاريخ: 25 نوفمبر 2020، ص ص 08-10.

² - مديرية الدراسات والاحصاء والإعلام الآلي (DESI)، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سابقاً).

³ - مرسوم تنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، مرجع سابق، ص 12.

⁴ - مرسوم رئاسي رقم 06-191 مؤرخ في 31 ماي 2006، "يسند إلى وزير التشغيل والتضامن الوطني، سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 36، الصادرة بتاريخ: 31 ماي 2006، ص 13.

⁵ - مرسوم رئاسي رقم 07-173 مؤرخ في 04 جوان 2007، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 37، الصادرة بتاريخ: 07 جوان 2007، ص ص 10-11.

⁶ - مرسوم تنفيذي رقم 20-110 مؤرخ في 05 ماي 2020، "يسند إلى وزير المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة، سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 27، الصادرة بتاريخ: 06 ماي 2020، ص 09.

⁷ - مرسوم تنفيذي رقم 20-186 مؤرخ في 20 جوان 2020، "يسند إلى الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات الصغيرة، سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 41، الصادرة بتاريخ: 20 جوان 2020، ص 05.

⁸ - مرسوم تنفيذي رقم 22-355 مؤرخ في 20 أكتوبر 2022، "يسند إلى وزير اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة، سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 71، الصادرة بتاريخ: 27 أكتوبر 2022، ص ص 05-06.

والمتّمة بموجب المراسيم التنفيذية رقم 288-03؛¹ ورقم 201-18؛² ورقم 20-329.³؛ أين أصبحت تضطلع الوكالة، بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية، بالمهام الآتية:

- تدّعم وتقدّم الاستشارة، وترافق الشباب حاملي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛
 - تسيّر، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لا سيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة تحت تصرفها؛
 - تبلّغ الشباب حاملي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها؛
 - تطبق برامج لتطوير نوعية خدمات الوكالة وتحسينها؛
 - تضمن تحصيل القروض غير المكافأة الممنوحة للشباب حاملي المشاريع؛
 - تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب حاملي المشاريع خلال مرحلتي الإنشاء والإعفاء، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة، ومساعدتهم لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات؛
 - تشجع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية إحداث الأنشطة وتوسيعها.
- وبهذه الصفة تكلف الوكالة على الخصوص، بما يأتي:
- تضع تحت تصرف الشباب حاملي المشاريع، كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم؛
 - تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصادياً واجتماعياً؛
 - تقدم الاستشارة ويد المساعدة للشباب حاملي المشاريع في مسار التركيب المالي وتعبئة القروض؛
 - تقيم علاقات متواصلة عن طريق اتفاقيات، مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع واستغلالها؛

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 288-03 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003، "يعدّل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 54، الصادرة بتاريخ: 10 سبتمبر 2003، ص ص 06-07.

² - مرسوم تنفيذي رقم 201-18 مؤرخ في 02 أوت 2018، "يعدّل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 48، الصادرة بتاريخ: 05 أوت 2018، ص ص 16-19.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 20-329 مؤرخ في 22 نوفمبر 2020، مرجع سابق، ص 09.

- تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مقالة أو مؤسسة إدارية عمومية، من شأنها المساهمة في ترقية المؤسسة المصغرة وضمان ديمومة المؤسسات المصغرة المحدثه.
- يمكن للوكالة، من أجل الاضطلاع بمهمتها على أحسن وجه، أن تقوم بما يأتي:
- تكلف من يقوم بإنجاز دراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة، ولحساب الشباب حاملي المشاريع الاستثمارية؛
- تكلف من يقوم بإنجاز قوائم نموذجية خاصة بالتجهيزات، بواسطة هيكل متخصصة؛
- تنظم (دورات تكوينية أو تدريبية) لتعليم الشباب حاملي المشاريع، وتجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير، على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية؛
- تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها؛
- تطبق كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب، واستعمالها في الآجال المحددة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما؛
- تُعد البطاقة الوطنية للنشاطات التي يمكن استحداثها من طرف الشباب أصحاب المشاريع، وتحينها دوريا بالاشتراك مع مختلف القطاعات المعنية؛
- تشجع استحداث وتطوير الأنظمة البيئية، بناءً على فرص الاستثمار المتاحة من مختلف القطاعات التي تلبي احتياجات السوق المحلي و/ أو الوطني؛
- تسهر على عصنة وتقييس عملية إنشاء المؤسسات المصغرة، ومرافقتها ومتابعتها؛
- تعد وتطور أدوات الذكاء الاقتصادي وفق نهج استشاري، بهدف تنمية اقتصادية متوازنة وفعالة؛
- تعمل على عصنة ورقمنة آليات إدارة وتسيير الوكالة، وجهاز استحداث المؤسسات المصغرة؛
- تشجع تبادل الخبرات من خلال برامج الهيئات الدولية، والشراكة مع الوكالات الأجنبية لدعم وترقية المقاولاتية، والمؤسسة المصغرة؛
- تضمن تسيير مناطق نشاطات مصغرة متخصصة مجهزة لفائدة المؤسسات المصغرة

الفرع الثالث: تنظيم الوكالة وكيفية تسييرها وعملها

1. تنظيم الوكالة: عرف تنظيم الوكالة عدة تغييرات منذ نشأتها، والذي خضع لأحكام المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996؛¹ وكذا أحكام المادة 7 مكرر من المرسوم التنفيذي

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، مرجع سابق، ص 13.

رقم 11-102 المؤرخ في 06 مارس 2011،¹ المعدلة والمتممة بموجب المرسومين التنفيذي رقم 18-201،² ورقم 20-329؛³ بالإضافة لأحكام القرار المؤرخ في 24 نوفمبر 2011، المتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛⁴ حيث أن التنظيم الداخلي للوكالة يحدد بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة، بناءً على اقتراح من المدير العام بعد مداولة مجلس التوجيه؛ ومن ثم فإن التنظيم الداخلي للوكالة يتضمن، تحت سلطة المدير العام مجموعة من الهياكل المركزية، والهياكل المحلية:

أ. الهياكل المركزية: وهي تشمل على ما يلي:

- مديرية تنمية البرامج، وهي تضم: دائرة متابعة المشاريع، دائرة مرافقة الشباب أصحاب المشاريع وتكوينهم، دائرة الدراسات القانونية والمنازعات؛
 - مديرية الدراسات والإحصائيات والإعلام الآلي، وهي تضم: دائرة الدراسات الاستشرافية، دائرة الإحصائيات، دائرة الإعلام الآلي؛
 - مديرية الإدارة العامة، وهي تضم: دائرة الموارد البشرية، دائرة الوسائل العامة، دائرة التنظيم والعلاقات المهنية؛
 - مديرية المالية والمحاسبة، وهي تضم: دائرة التمويلات، دائرة الميزانية والمراقبة الميزانية، دائرة المحاسبة؛
 - المفتشية العامة: يسيروها مفتش عام بمساعدة مفتشين، وهي تكلف بضمان مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما، والمتعلقين بالوكالة وبجهاز دعم إنشاء النشاطات من طرف الشباب أصحاب المشاريع؛ حيث تقوم بإعداد تقرير سنوي عن نشاطها، ترسله إلى المدير العام للوكالة.
- يلحق بالمدير العام، زيادة على ذلك:
- أمين عام يكلف بالمسائل المرتبطة بتسيير هياكل الوكالة وسيرها؛
 - مستشار يكلف بالتدقيق الداخلي؛
 - مستشار يكلف بالتعاون والشراكة والتكوين؛
 - مستشار يكلف بالاتصال والإصغاء الاجتماعي؛
 - مستشار يكلف بالشؤون القانونية.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 11-102 مؤرخ في 06 مارس 2011، "يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 06 مارس 2011، ص 18.

² مرسوم تنفيذي رقم 18-201 مؤرخ في 02 أوت 2018، مرجع سابق، ص 17.

³ مرسوم تنفيذي رقم 20-329 مؤرخ في 22 نوفمبر 2020، مرجع سابق، ص 09.

⁴ قرار مؤرخ في 24 نوفمبر 2011، "يتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 36، الصادرة بتاريخ: 13 جوان 2012، ص ص 37-42.

ب. الهياكل المحلية: وهي تشمل كل من الوكالات الولائية وفروعها المحلية:

- الوكالة الولائية: يديرها مدير ولائي، يساعده مستشار مكلف بالاتصال والإصغاء الاجتماعي؛ وهي تظم كل من: مصلحة الإدارة والوسائل، مصلحة المالية والمحاسبة، مصلحة الإحصائيات والإعلام الآلي، مصلحة المرافقة، مصلحة المتابعة والتحصيل والمنازعات؛

- الفروع المحلية: تخضع لسلطة مدير الوكالة الولائية، ويسير الفرع الحلي رئيس فرع؛ أين يتم تحديد اختصاصها الإقليمي بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة؛ وهي تكلف بمهام مرافقة الشباب أصحاب المشاريع، متابعة المؤسسات المصغرة، وكذا تحصيل القروض بدون فائدة.

كما أشارت المادة 22 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 18-201 المؤرخ في 02 أوت 2018، المعدلة والمتممة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020؛ بأن تعيين الأمين العام، والمفتش العام، والمديرون المركزيون، والمستشارون، ومديرو الوكالات الولائية، يكون بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة بناء على اقتراح من المدير العام، وتنهى مهامهم حسب الأشكال نفسها.

2. كيفية تسيير الوكالة: يسير الوكالة مجلس توجيه، ويديرها مدير عام، وهي تزود بلجنة للمراقبة:

أ. مجلس التوجيه: خضع هذا الأخير بدوره لعدة تغييرات من حيث تشكيلته أو المهام المكلف بها، حيث أنه يخضع لأحكام المواد من 9 إلى غاية المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996؛¹ والتي تم تعديلها بموجب المرسوم التنفيذي 03-288؛² والمرسوم التنفيذي رقم 18-201؛³ وكذا المرسوم التنفيذي رقم 20-329؛⁴ حيث يتكون هذا المجلس من الأعضاء الآتي ذكرهم:

- ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة؛
- ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية؛
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية؛
- ممثلان (2) عن الوزير المكلف بالمالية؛
- ممثل الوزير المكلف بالتضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة؛
- ممثل الوزير المكلف بالصناعة؛
- ممثل الوزير المكلف بالتجارة؛
- ممثل عن الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي؛

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، مرجع سابق، ص ص 13-15.

² - مرسوم تنفيذي رقم 03-288 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003، مرجع سابق، ص 07.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 18-201 مؤرخ في 02 أوت 2018، مرجع سابق، ص ص 17-18.

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 20-329 مؤرخ في 22 نوفمبر 2020، مرجع سابق، ص ص 09-10.

- الأمين الدائم لصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب حاملي المشاريع، أو ممثله؛

- رئيس جمعية البنوك والمؤسسات المالية، أو ممثله؛

- ممثلان (2) عن منظمات الشباب حاملي المشاريع، الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني؛

- يمكن للمجلس أن يستعين بكل شخص يمكنه مساعدته في أشغاله، نظرا لكفاءاته؛

- يحضر المدير العام للوكالة أشغال مجلس التوجيه بصوت استشاري ويتولى أمانته.

يقوم الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة بتعيين أعضاء مجلس التوجيه بموجب قرار، بناء على اقتراح من السلطات والمنظمات التي ينتمون إليها لفترة أربع (4) سنوات قابلة للتجديد، وفي حالة انقطاع عضوية أحدهم، فإنه يستخلف حسب الأشكال نفسها، ويخلفه العضو الجديد المعين حتى انقضاء مدة العضوية؛ ينتخب الرئيس من بين أعضاء مجلس التوجيه لمدة سنة (1) واحدة، ويساعده نائب رئيس ينتخب حسب نفس الأشكال ولمدة نفسها؛ وهو يجتمع في دورة عادية أربع (4) مرات في السنة على الأقل، باستدعاء من رئيسه الذي يحدد جدول الأعمال بناء على اقتراح من المدير العام للوكالة، كما يمكن أن يجتمع في دورة غير عادية بناء على استدعاء من رئيسه أو بطلب من السلطة الوصية أو المدير العام للوكالة أو أغلبية أعضائه.

يتداول مجلس التوجيه وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها، حول: برنامج نشاط الوكالة؛ الميزانية التقديرية للوكالة؛ تنظيم الوكالة ونظامها الداخلي؛ المخطط السنوي لتحويل نشاطات الوكالة؛ استعمال الوسائل المالية الموجودة؛ إنشاء فروع محلية جديدة للوكالة؛ إنجاز الاستثمارات؛ اقتناء وكراء البنايات ونقل الحقوق المنقولة أو العقارية وتبادلها؛ الحصائل وحسابات النتائج؛ قبول الهبات والوصايا؛ الصفقات والاتفاقيات والاتفاقات والعقود؛ الاتفاقية الجماعية؛ تعيين محافظ أو محافظي الحسابات؛ كل مسألة مرتبطة بتنظيم وسير وإنجاز المهام الموكلة للوكالة.

ب. المدير العام: يعتبر المسؤول عن مهمة تسيير وتنظيم عمل الوكالة، وكذا الأمر بالصرف لكل نفقاتها؛ كما أنه يكلف بتسيير صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب حاملي المشاريع، وهذا بمساعدة أمانة دائمة؛¹ أين تصنف وظيفة المدير العام للوكالة ضمن الوظائف العليا للدولة، كونه

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 200-98 مؤرخ في 09 جوان 1998، "يتضمن احداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 42، الصادرة بتاريخ: 14 جوان 1998، ص ص 10-07.

يعتبر مكلف بمهمة لدى رئيس الحكومة (الوزراء)، وهو يعين بموجب مرسوم رئاسي باقتراح من الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة؛¹ حيث يكلف بالمهام التالية:²

- يمثل الوكالة أمام الجهات القضائية وفي جميع أعمال الحياة المدنية ويمكنه منح توكيل لأعوان الوكالة لضمان تمثيله؛

- يتولى تنفيذ قرارات مجلس التوجيه ويسهر على إنجاز الأهداف المسندة للوكالة؛

- يعد مخطط عمل الوكالة؛

- يعد مشروع التنظيم والنظام الداخلي للوكالة، ويحرص على احترام تطبيقهما؛

- يعد البيانات التقديرية للإيرادات والنفقات؛

- يأمر بصرف نفقات الوكالة؛

- يعد الحصيلة وحسابات النتائج

- يعين المستخدمين الذين لم يقرر التنظيم المعمول به طريقة تعيينهم؛

- يضمن سير المصالح ويمارس السلطة السلمية على جميع مستخدمي الوكالة؛

- يبرم كل صفقة، أو عقد، أو اتفاقية، أو اتفاق، في إطار التنظيم المعمول به؛

- يقدم في نهاية كل سنة مالية تقريراً سنوياً عن النشاطات، مرفقاً بالحصائل وحسابات النتائج ويرفعه إلى

الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة بعد موافقة مجلس التوجيه؛

- يمكن للمدير العام، في حدود صلاحياته، تفويض الإمضاء إلى الأعوان الموضوعين تحت سلطته؛

- يقترح تعيين كل من الأمين العام، المفتش العام، المدراء المركزيين، المستشارين، مدراء الوكالات الولائية؛

والذين يتم تعيينهم بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة، وتنتهي مهامهم حسب الأشكال

نفسها.³

ج. لجنة المراقبة: وهي تتكون من أربعة (4) أعضاء ينتخبهم مجلس التوجيه لمدة سنة قابلة للتجديد،

وتنتخب لجنة المراقبة رئيسها من بين أعضائها لعهد مدتها سنة واحدة؛ تجتمع في دورة عادية بناء على

استدعاء من رئيسها، كما يمكنها أن تجتمع في دورة غير عادية عند الحاجة، بطلب من رئيس مجلس

التوجيه أو نصف (1/2) أعضائها، بحضور المدير العام أو ممثله.⁴

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 231-98 مؤرخ في 13 جويلية 1998، "يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 51، الصادرة بتاريخ: 15

جويلية 1998، ص 17.

² - مرسوم تنفيذي رقم 18-201 مؤرخ في 02 أوت 2018، مرجع سابق، ص 19.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 20-329 مؤرخ في 22 نوفمبر 2020، مرجع سابق، ص 10.

⁴ - المرجع نفسه، ص 10.

- تكلف لجنة المراقبة بممارسة الرقابة اللاحقة لتطبيق قراراتها لحساب مجلس التوجيه كما تقوم بـ¹
- تقدم للمدير العام كل الملاحظات أو التوصيات المفيدة، عن أحسن الكيفيات لتطبيق البرامج والمشاريع التي شرعت فيها الوكالة؛
 - تدلي برأيها في التقارير الدورية عن المتابعة والتنفيذ والتقييم، التي يعدها المدير العام؛
 - تقدم لمجلس التوجيه ملاحظاتها وتوصياتها عن البيانات التقديرية لإيرادات الوكالة ونفقاتها وبرنامج نشاطها، وكذا التقرير السنوي عن تسيير المدير العام؛
 - تقوم بكل مراقبة أو تدقيق للحسابات، عن استعمال أموال الوكالة وتشرف عليهما إلى نهايتهما، بمبادرة منها أو بناء على قرار من مجلس التوجيه؛
 - تقوم بإعداد وإرسال محاضر اجتماعاتها إلى الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة، والتي تحفظ وفقا للأعراف؛
- كما يحدد مجلس التوجيه في نظامه الداخلي مبلغ تعويض فصلي لصالح أعضاء لجنة المراقبة، ويحدد التكفل بالمصاريف المرتبطة مباشرة بممارسة مهامهم أو تسديدها.
3. **كيفية عمل الوكالة:** يضبط عمل الوكالة جملة من الأحكام المالية، أين تقوم بإعداد البيانات التقديرية للموارد والنفقات المرتبطة بعمليات دعم تشغيل الشباب، وتقدمها بصفة منفصلة عن تلك المرتبطة بموارد الوكالة ونفقات تسييرها وتجهيزها؛ بالإضافة إلى كونها مجبرة على مسك محاسبة على الشكل التجاري وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أين يعود اختصاص مراقبة حسابات الوكالة لمحافظ أو (محافظي) حسابات يعينه أو يعينهم مجلس التوجيه.
- حيث تشتمل ميزانية الوكالة على باب للإيرادات وباب للنفقات:
- في باب الإيرادات: تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب؛ الهبات والوصايا؛ المساهمات المحتملة التي تقدمها الهيئات الوطنية والدولية، بعد ترخيص من السلطات المعنية؛ أي موارد أخرى ذات صلة بنشاطات الوكالة.
 - في باب النفقات: نفقات التثبيت؛ نفقات التسيير؛ النفقات المرتبطة بهدفها وإنجاز مهامها.

الفرع الرابع: دراسة طلبات الدعم بالوكالة

كانت الوكالة ومنذ نشأتها تقوم بإعداد الدراسة التقنية الاقتصادية لمشاريع الشباب، وهم من كان عليهم البحث عن مصدر التمويل - في حالة التمويل الثلاثي- من المؤسسات المالية والبنوك العمومية، مما شكل أمامهم تحديا وعائقا حال دون إنجاز مشاريعهم، الأمر الذي دفع الوكالة سنة 2008 إلى إنشاء لجان

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، مرجع سابق، ص ص 15-16.

محلية لدراسة وتمويل المشاريع (CLEF)، والتي كانت تضم البنوك العمومية، وأهم الفاعلين المحليين في عملية إنشاء المؤسسة المصغرة، والتي كانت مهمتها دراسة ملفات طلبات دعم الشباب حاملي المشاريع، وتمكينهم بالخصوص من تحصيل القرض البنكي؛¹ ليتم لاحقا استحداث لجان انتقاء اعتماد وتمويل المشاريع (CSVF) على المستوى المحلي، واللجنة الوطنية للطعن على مستوى المديرية العامة للوكالة، اللتان تعتبران الأداة التي يتم من خلالها دراسة ومعالجة ملفات طلبت الدعم المقدمة من الشباب حاملي المشاريع.

1. لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع (CSVF)

تم استحداث لجان محلية لانتقاء واعتماد وتمويل المشاريع أول مرة، بموجب المادة 16 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 10-157 المؤرخ في 20 جوان 2010، وهي تكلف بما يأتي:²

- دراسة المشاريع المقدمة من قبل الشاب أو الشباب حاملي المشاريع، المرافقين بالمصالح المتخصصة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛
- إبداء الرأي في جدوى المشاريع ونجاعتها وتمويلها؛
- إعداد نظامها الداخلي والمصادقة عليه، والذي يوافق عليه المدير العام للوكالة؛
- تعد اللجنة تقريرا سنويا عن نشاطاتها، وترسله إلى المدير العام للوكالة، وإلى الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة.³

تتكون هذه اللجان على مستوى كل ولاية من:⁴

- مدير الوكالة الولائية أو ممثله، رئيسا؛
- ممثل الوالي؛
- مدير التشغيل أو ممثله؛
- مدير التكوين والتعليم المهنيين أو ممثله؛
- ممثل قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، يعينه الوزير المكلف بالقطاع؛

¹ - مديرية الدراسات والاحصاء والإعلام الآلي (DESI)، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سابقا).

² - مرسوم تنفيذي رقم 10-157 مؤرخ في 20 جوان 2010، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الاعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 23 جوان 2010، ص 12-14.

³ - قرار مؤرخ في 20 فيفري 2023، "يحدد تنظيم وسير لجنة انتقاء واعتماد وتمويل مشاريع الاستثمار المحدثة على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، وكذا كفاءات معالجة ومضمون الملفات المتعلقة بهذه المشاريع"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادرة بتاريخ: 16 ماي 2023، ص 22-25.

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 20-374 مؤرخ في 16 ديسمبر 2020، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الاعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادرة بتاريخ: 20 ديسمبر 2020، ص 10-13.

- مدير المصالح الفلاحية أو ممثله؛

- مدير الضرائب أو ممثله؛

- مدير الفرع المحلي للمركز الوطني للسجل التجاري أو ممثله؛

- مديرو البنوك والمؤسسات المالية المعنية أو ممثلوهم.

تحدد القائمة الاسمية لهؤلاء الأعضاء بموجب مقرر من الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة، لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد، وفي حالة انقطاع عهدة أحد الأعضاء، يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية من العهدة؛ كما يمكن للجنة أن تستعين بكل شخص ذي كفاءة من شأنه مساعدتها في أشغالها؛ وهي تجتمع في دورة عادية كل خمسة عشر (15) يوما، بناء على استدعاء من رئيسها، أو أن تجتمع في دورة غير عادية باستدعاء من رئيسها؛ لا تصح مداوات اللجنة إلا بحضور أغلبية أعضائها، وفي حالة عدم اكتمال النصاب، تجتمع اللجنة بعد ثلاثة (3) أيام عمل من تاريخ الاجتماع المؤجل وتتداول مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين؛ أين تتخذ قرارات اللجنة بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تساوي عدد الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحا؛ تتولى مصالح الوكالة الولائية أمانة اللجنة، وهي تكلف بـ¹

- ترتيب الملفات المعنية بالدراسة على مستوى اللجنة وتقديمها حسب تسلسلها في القائمة؛

- تسجيل حاملي المشاريع المعنيين بالحضور أمام اللجنة، في سجل مرقم ومؤشر عليه مخصص لهذا الغرض؛

- تحضير بطاقة الاستعلامات التي تسلم لحامل المشروع يوم انعقاد اللجنة.

2. اللجنة الوطنية للطعن:

تم إحداث هذه اللجنة بموجب المادة 16 مكرر 7 من المرسوم التنفيذي رقم 11-103 المؤرخ في 06 مارس 2011، على مستوى المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تكلف بالفصل في الطعون المعروضة عليها من طرف الشباب أصحاب المشاريع التي ترفض مشاريعهم من قبل لجان انتقاء واعتماد وتمويل مشاريع الاستثمار، على مستوى الولايات؛² أين تكون الملفات المقبولة من طرف اللجنة الوطنية للطعن محل إعداد شهادة قابلية وتمويل تسلمها الوكالة؛ كما تتولى المصالح المختصة للوكالة أمانة اللجنة الوطنية للطعن؛ يحدد تنظيم وسير هذه اللجنة وكذا كفاءات دراسة ومحتوى الملفات المعروضة عليها بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة؛ وهي تتشكل من:³

- المدير العام للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية أو ممثله، رئيسا؛

- الأمين الدائم لصندوق ضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب حاملي المشاريع أو ممثله؛

¹ - قرار مؤرخ في 20 فيفري 2023، مرجع سابق، ص 22.

² - مرسوم تنفيذي رقم 11-103 مؤرخ في 06 مارس 2011، مرجع سابق، ص ص 18-21.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 20-374 مؤرخ في 16 ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص 13.

- ممثلو المديرية العامة للبنوك والمؤسسات المالية المعنية.

تجتمع اللجنة الوطنية في دورة عادية بناء على استدعاء من رئيسها في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوما، ابتداء من تاريخ إيداع ملفات الطعون المعروضة عليها من طرف الشباب حاملي المشاريع، الذين ترفض مشاريعهم من قبل لجان انتقاء واعتماد وتمويل مشاريع الاستثمار على مستوى الولايات؛ حيث لا تصح مداوالت اللجنة إلا بحضور أغلب أعضائها، وفي حالة تساوي الأصوات يعتبر صوت الرئيس مرجحا؛ تكون مداوالت اللجنة الوطنية موضوع محاضر تدون في سجل خاص مرقم ومؤشر عليه من الرئيس، وترسل نسخة من محاضر الاجتماع إلى الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة، وأعضاء اللجنة الوطنية للطعن، ومديري الوكالات الولائية المعنيين؛ في أجل ثمانية (08) أيام من تاريخ الاجتماع، ويبلغ قرار اللجنة إلى المعني في نفس الآجال.¹

المطلب الثاني: أشكال الاستثمار بالوكالة ومسار إنشاء المؤسسة المصغرة

الفرع الأول: أشكال الاستثمار بالوكالة

تتوفر الوكالة على شكلين رئيسيين للاستثمار، يمكن إيجازها فيما يلي:

1. استثمار الإنشاء: هذا الشكل من الاستثمار تم اعتماده منذ نشأة الوكالة سنة 1996، والذي كان يخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 96-297 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المحدد لشروط الاعانة المقدمة للشباب صاحب المشروع ومستواها، حيث كان أقصى مبلغ للاستثمار آن ذاك لا يتجاوز (4.000.000 دج)؛² وهو يتمثل في إحداث أنشطة إنتاجية وخدمية لأول مرة من طرف شاب أو أكثر، أصحاب مشاريع مؤهلين لجهاز الوكالة؛ غير أنه توقف العمل بهذا المرسوم سنة 2003، بسبب صدور المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، المحدد لشروط الاعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، المعدل والمتمم؛³ والذي رفع سقف مبلغ الاستثمار إلى 10 مليون دينار جزائري، ووضع في مادته 2 (المعدلة والمتممة بموجب المراسيم التنفيذية: رقم 11-103؛⁴ رقم 15-156؛⁵ رقم 20-374؛⁶ رقم 22-46.⁷)، جملة من الشروط المؤهلة لجهاز الوكالة، والتي يجب أن تتوفر في الشاب أو الشباب حاملي المشاريع، الراغبين في إنشاء مؤسساتهم المصغرة بصفة فردية أو جماعية أو في شكل تجمع، وهي:

¹ - قرار مؤرخ في 04 أبريل 2021، "يحدد تنظيم وسير اللجنة الوطنية للطعن للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، وكذا كفاءات معالجة ومحتوى الملفات المعروضة عليها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 20 ماي 2021، ص ص 35-39.

² - مرسوم تنفيذي رقم 96-297 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، مرجع سابق، ص ص 16-20.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003، مرجع سابق، ص 10.

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 11-103 مؤرخ في 06 مارس 2011، مرجع سابق، ص 19.

⁵ - مرسوم تنفيذي رقم 15-156 مؤرخ في 16 جوان 2015، مرجع سابق، ص 10.

⁶ - مرسوم تنفيذي رقم 20-374 مؤرخ في 16 ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص 11.

⁷ - مرسوم تنفيذي رقم 22-46 مؤرخ في 19 جانفي 2022، مرجع سابق، ص 08.

- أن يتراوح عمره أو عمرهم ما بين 18 و55 سنة؛
- أن يكون أو يكونوا ذوي شهادة أو تأهيل مهني و/أو لهم مهارات معرفية معترف بها بشهادة أو أي وثيقة مهنية أخرى؛
- أن يقدم أو يقدموا مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة، تتماشى وصيغة التمويل التي تم اختيارها؛
- ألا يكون أو ألا يكونوا قد استفادوا من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاطات؛
- أن يتابع كل حامل مشروع تكويننا مسبقا في مجال المقاولاتية وفي إنشاء المؤسسات المصغرة، بمركز تطوير المقاولاتية.¹

كما أنه لا يمكن أن تتجاوز التكلفة الاجمالية للمشروع الحد الأقصى للاستثمار وهو 10 ملايين دينار جزائري، مع إمكانية جمع هذا الحد حسب عدد الشركاء في حالة واحدة فقط، وهي استحداث مؤسسة في شكل تجمع مؤسسات أو تعاونيات؛ بشرط أن تكون كل مؤسسة مصغرة مشكلة لهذا التجمع تأخذ الصفة القانونية المعنوية في شكل (SNC – SARL، EURL؛ إلخ).²

2. استثمار التوسيع: تم إضافة هذا الشكل من الاستثمار بموجب المرسوم الرئاسي رقم 03-300 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003؛³ وهو يتعلق بتوسيع قدراتها الإنتاجية في نفس النشاط أو نشاط مرتبط بالنشاط الأصلي؛ أو حتى التنوع في النشاط من خلال الاستثمار في نشاط مغاير للنشاط الأصلي، والذي يستجيب لاحتياجات ومتطلبات السوق، وهذا بصفة فردية أو جماعية، وفي شكل تجمعات أو تعاونيات. ومن الشروط المؤهلة لمثل هذا الشكل من الاستثمار نجد:⁴

- تسديد 70% من القرض البنكي، أو تسديد كلي في حالة تغيير البنك أو طريقة التمويل من الثلاثي إلى الثنائي؛

- تسديد 70% من القرض بدون فائدة في حالة التمويل الثنائي؛

- تسديد مستحقات القرض بدون فائدة بانتظام؛

- تقديم الحصيلة الجبائية لمعرفة التطور الإيجابي للمؤسسة المصغرة (ثلاث 03 سنوات الأولى).

حيث يستفيد الشاب في هذا النوع من الاستثمار على نفس الإعانات المالية وبنفس التركيبة المالية لمرحلة الإنشاء، ما عدا الإعانة المتعلقة بالقرض غير المكافئ الإضافي لكراء المحل، كما يستفيد من نفس الإعفاءات الجبائية الممنوحة في مرحلة الإنشاء.

¹ - قرار مؤرخ في 20 فيفري 2023، مرجع سابق، ص 23.

² - مديرية تنمية البرامج، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

³ - مرسوم رئاسي رقم 03-300 مؤرخ في 11 سبتمبر 2003، مرجع سابق، ص 05.

⁴ - المديرية الفرعية للمرافقة، مديرية تنمية البرامج، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

مع الإشارة إلى أنه تم خلال سنة 2020 إضافة شكل جديد يتمثل في التنوع، وهذا بعد إلغاء شرط البطالة؛¹ أين أصبح يمكن لأصحاب المؤسسات الانتاجية والخدماتية الاستفادة من خدمات الوكالة في إطار إما التوسيع في قدراتهم الانتاجية، أو التنوع من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة في ميدان مخالف للنشاط الرئيسي؛² كما أنه يعد حلاً تم اللجوء إليه لمساعدة المؤسسات المصغرة المتعثرة، من خلال إمكانية إعادة تمويلها في نشاطات مختلفة عن النشاط الرئيسي الأول لذي فشلت فيه.

الفرع الثاني: مسار إنشاء المؤسسة المصغرة بالوكالة

يمر مسار إنشاء المؤسسة المصغرة، على مستوى الوكالة، بالمراحل التالية:³

1. المرافقة القبلية: من خلال التحسيس والإعلام، وذلك عن طريق حضور إحدى التظاهرات التي تنظمها الوكالة بنفسها أو مع أحد شركائها (البلديات، الجامعة، مراكز التكوين المهني، الإذاعة والتلفزيون، الجمعيات الشبانية.... إلخ). وهذا بصفة دورية؛ أو عبر الاطلاع على البوابة الرقمية للوكالة، أو صفحاتها عبر مختلف وسائل التواصل الاجتماعي؛ أو التقرب المباشر من إحدى وكالات، وفروع الوكالة التي تغطي كافة التراب الوطني.
2. التكوين: أصبح التكوين حول المقاولاتية وإنشاء المؤسسة بمركز تطوير المقاولاتية إجبارياً، من أجل الولوج لخدمات الوكالة، وهذا بخضوع الشاب لتكوين حول برنامج "أنا المقاول" الذي تم إعداده تحت رعاية المكتب الدولي للعمل (BIT)، لمدة 15 يوم، أين يتمكن الشاب من إعداد مخطط أعمال مشروعه، والدراسة التقنوية-اقتصادية، دراسة الجدوى، ومخطط نموذج الأعمال.

كما يجدر بالذكر بأن الوكالة لديها أكثر من 102 مكوّن معتمد من طرف المكتب الدولي للعمل (BIT)، أين كانت الوكالة تقدم مجموعة متنوعة من التكوينات والتدريب لحاملي المشاريع بالمجان، حسب منهجية التدريب المعتمدة بالمكتب الدولي للعمل، والتي تتمثل في:

- أوجد فكرة مؤسستك (TRIE): وهو برنامج يستهدف الشباب الذين لا يملكون أفكار مشاريع، أو الذين لديهم العديد من الأفكار، ولا يستعطون اختيار أحسن فكرة مشروع، علماً أن هذا النوع من التكوين يتم في مرحلة التحسيس، أي قبل إيداع الشاب ملفه لدى الوكالة، على مدار 03 أيام؛ وهو لا يزال معمول به لحد الآن بالوكالة؛

- أنشئ مؤسستك (CREE): هذا النوع كان إجبارياً منذ سنة 2020، على كل حاملي المشاريع، بهدف مساعدتهم على إعداد مخطط الأعمال، قبل المرور أمام لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع (CSVF)، وهذا

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 20-374 مؤرخ في 16 ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص 11.

² - مرسوم تنفيذي رقم 22-46 مؤرخ في 19 جانفي 2022، مرجع سابق، ص 08.

³ - المديرية الفرعية للمرافقة، مديرية تنمية البرامج، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

خلال مدة 05 أيام؛ غير أنه تم التوقف عن هذا النوع من التكوين سنة 2023، بعدما تمّ استبداله ببرنامج "أنا المقاول" المذكور أعلاه؛

- سيّر أحسن مؤسستك (Germe): كانت الوكالة تعتمد قبل مرحلة التمويل، وحتى بعد مرحلة الدخول في الاستغلال، خلال مدة تتراوح بين (03 - 05) أيام؛ والهدف منه تكوين أصحاب المشاريع حول تقنيات تسيير المؤسسة، من خلال التطرق لخمس 05 محاور رئيسية تتمثل في: التسويق؛ حساب التكاليف؛ المحاسبة؛ التخطيط المالي؛ المؤسسة والعائلة؛ وثلاثة 03 محاور حسب احتياجات التكوين تتمثل في: التموين؛ تسيير المخزون؛ العمّال والانتاجية؛ غير أنه ومنذ سنة 2023، تم التوقف عن القيام بهذا النوع من التكوين.

3. التسجيل عبر البوابة الإلكترونية للوكالة، وإيداع الملف: بعد عملية التكوين التي خضع لها حامل المشروع على مستوى مركز تطوير المقاولاتية، يقوم هذا الأخير بإعداد دراسة أولية لمشروعه من خلال إعداد مخطط الأعمال، الدراسة التقنو-اقتصادية، دراسة الجدوى، ومخطط نموذج الأعمال لمشروعه؛ حينها يمكنه التسجيل في الموقع الإلكتروني للوكالة (<https://registration.nesda.dz>)، عبر إدراج مختلف بياناته الشخصية أو تلك المتعلقة بمشروعه كتسمية النشاط، وعنوان المقر الاجتماعي، مع اختيار صيغة التمويل المطلوبة، والقرض الإضافي للكراء إن احتاجه؛ قيمة الاستثمار، قائمة العتاد و/أو التهيئة مفصلة، وغيرها من المعلومات الضرورية الأخرى؛ حيث تنتهي عملية التسجيل عبر الموقع بطباعة استمارة التسجيل.

بعد إتمام مرحلة التسجيل يتم دعوة الشاب حامل المشروع، لإجراء أول مقابلة فردية مع المرافق المعين بمتابعة ملفه في أجل لا يتعدى 48 ساعة من تاريخ تسجيله بالموقع الإلكتروني، وهذا بمقر الفرع الأقرب لمكان إقامة مشروعه، من أجل إيداع استمارة التسجيل والتأكد من صحة المعلومات المدرجة بها؛ بهدف إدراج كل المعلومات الشخصية المتعلقة بحامل المشروع، وكذا المعلومات المتعلقة بالمشروع، في النظام المعلوماتي الخاص بالوكالة، مع تسليمه وصل يحمل رقم وتاريخ إيداع الملف؛ كما أن كل شاب تأخر لمدة تزيد عن 45 يوم عن موعد المقابلة الفردية الأولى، سيتم إلغاء تسجيله من الموقع الإلكتروني للوكالة، وهو مطالب بإعادة التسجيل مرة أخرى.

كما أنه وبعد إسقاط شرط البطالة سنة 2020، فقد توسعت شريحة الفئة التي يمكنها الاستفادة من جهاز الوكالة، لتشمل كل من:

- البطالين؛

- الطلبة؛

- أصحاب المؤسسات حاملي السجل التجاري، أو بطاقة حرفي، أو بطاقة فلاح، أو اعتماد كأصحاب المهن الحرة، والراغبين في توسيع نشاطهم الأصلي، أو تنويع نشاطهم من خلال الاستثمار في نشاطات غير أنشطتهم الرئيسية؛

- العمال الأجراء الذين استفادوا من تدابير العطلة الاستثنائية لإنشاء مؤسسة؛ وهذا حسب القانون رقم 16-22 المؤرخ في 20 جويلية 2022، المتمم للقانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، والمتعلق بعلاقات العمل؛¹ وكذا القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، المتمم للأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.²

4. دراسة المشروع ومخطط الأعمال: بعد إتمام مرحلة التسجيل يتم برمجة مقابلة فردية ثانية بين حامل المشروع، والمرافق المكلف بمتابعة ملفه، للتعلم في دراسة مخطط أعماله، الدراسة التقنو-اقتصادية، وكذا دراسة الجدوى ونموذج الأعمال؛ أين يقوم الشاب حامل المشروع بعرض كل تفاصيل مشروعه أمام المرافق، الذي يقوم بدوره بتقييم الشاب ومشروعه، من خلال سلم تنقيط يتكون من مجموعة من الأسئلة التي تتعلق بـ:

- حامل المشروع: تقييم مساره الأكاديمي، خبراته، درجة تحكمه في الجوانب التقنية للمشروع، امتلاكه لأموال إضافية خارج المساهمة الشخصية في المشروع، وكذا القدرة على عرض والدفاع على مشروعه، في حدود 35 نقطة؛

- دراسة السوق: تحليل وتقييم درجة معرفته بسوق مشروعه ونموه، المنافسين، عدد الزبائن، قدرته على تحديد استراتيجيات التسويق والتوزيع، التسعير، وقيامه بالدراسة التقنو-اقتصادية لمشروعه.... إلخ؛ في حدود 30 نقطة؛

- مخطط الأعمال: وهنا يتم مراجعة بعض مؤشرات الأداء المالي للمشروع كصافي القيمة الحالية (VAN)، وكذا حساب فترة الاسترداد، في حدود 15 نقطة؛

- معايير استراتيجية أخرى: وهنا يتم التركيز على عدد مناصب الشغل التي سيقوم المشروع باستحداثها، في حدود 05 نقاط؛

- يمكن منح حامل المشروع نقاط إضافية في حدود 03 نقاط، في حالة تقديمه لدليل مادي، أو نموذج أولي عن مشروعه.

في حالة جمع حامل المشروع أكثر من نصف النقاط الممنوحة في المعايير المبينة أعلاه، فإنه يكون مؤهل لعرض مشروعه والمرور أمام لجنة انتقاء اعتماد وتمويل المشاريع (CSVF)؛ وإلا فإنه مطالب بالرجوع

¹ - قانون رقم 16-22 مؤرخ في 20 جويلية 2022، "يتّم القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 49، الصادرة بتاريخ: 20 جويلية 2022، ص ص 10-11.

² - قانون رقم 22-22 مؤرخ في 18 ديسمبر 2022، "يتّم الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 85، الصادرة بتاريخ: 19 ديسمبر 2022، ص 04.

مرة ثانية لمركز تطوير المقاولاتية، لمعالجة النقائص التي حالت دون تمكنه من جمع العدد الكافي من النفاط للمرور أمام اللجنة.

5. المرور أمام لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع (CSVF): يقوم الشاب حامل المشروع بعرض فكرة مشروعه

أمام لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع، وهنا تقوم الوكالة بتحضير وتقديم كل من الوثائق التالية:¹

- بطاقة التنقيط التي قام بإعدادها المرافق حول حامل المشروع في الجلسات الفردية؛

- استمارة التسجيل؛

- بطاقة تقديم المشروع؛

- نسخة عن بطاقة التعريف الوطنية؛

- شهادة تثبت المؤهلات والمعارف المرتبطة بالمشروع، وكذا شهادة تثبت التكوين في مجال المقاولاتية وإنشاء

المؤسسات المصغرة بمركز تطوير المقاولاتية؛

- كشوف تقديرية للعتاد، وكذا التأمينات المتعددة الأخطار، عند الاقتضاء؛

- خطة عمل المشروع/ مخطط الأعمال؛

- الدراسة التقنية الاقتصادية؛

- دراسة الجدوى؛

- نموذج الأعمال؛

- يمكن للجنة أن تطلب أي وثيقة أو معلومة إضافية ضرورية لدراسة الملف.

ومن ثم تقوم اللجنة بالفصل في ملف الشاب إما بالتأجيل، أو الرفض المعلن، أو القبول:

- في حالة التأجيل: يتم إشعار الشاب صاحب المشروع، لرفع تحفظات اللجنة اتجاه مشروعه وبرمجته مباشرة

لاجتماع اللجنة المقبل في حدود 15 يوما؛

- في حالة الرفض: يتم إشعار الشاب صاحب المشروع بأسباب الرفض، وهنا لدى صاحب المشروع الحق في

الطعن في قرار اللجنة إذا لم يقتنع بأسبابها، أين يودع لدى مصلحة المرافقة طعنا في قرار الرفض في أجل لا

يتعدى 15 يوما، بهدف إعادة دراسة مشروعه من قبل اللجنة للمرة الثانية والأخيرة؛ وفي حالة رفض المشروع

للمرة الثانية من قبل لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع على مستوى الولاية، يمكن للشاب التقدم بطعن

ثاني على مستوى اللجنة الوطنية للطعون على مستوى المديرية العامة للوكالة؛

- في حالة القبول: يتم منح الشاب شهادة تأهيل، ومن ثم فهو مطالب بإيداع الملف الإداري والمالي في أجل لا

يتعدى 45 يوما، والمتكوّن من كل ما يؤكد صحة المعلومات التي ظهرت في استمارة التسجيل.

¹ - قرار مؤرخ في 20 فيفري 2023، مرجع سابق، ص 23.

في هذه المرحلة تقوم الوكالة بإجراء تحقيق إداري على حامل المشروع، من خلال التأكد من صحة الشهادات المقدمة، الحالة المهنية لصاحب المشروع من خلال الولوج للمنصة الرقمية الخاصة بصندوق الضمان الاجتماعي للأجراء (CNAS)، وكذا لغير الأجراء (CASNOS)، مراسلة أجهزة الدعم والإدارات الأخرى للتأكد من عدم استفادته من دعم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، مديرية المصالح الفلاحية (DSA)....إلخ.

6. طلب الموافقة البنكية: هذه المرحلة تخص فقط أصحاب المشاريع الذين اختاروا صيغة التمويل الثلاثي، أي إدخال البنك كمساهم ثالث في تكلفة المشروع بنسبة 70% كما سنراه لاحقاً، أما الشباب الذين اختاروا صيغة التمويل الثنائي، أو الذاتي فهم معنيون بالمرحلة السابعة 07 مباشرة.

بعد إيداع الملف الإداري والمالي في نسختين لدى مصالح الوكالة، تقوم هذه الأخيرة بإيداع الملف على مستوى البنك الذي تم تعيينه بقرار من لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع، وهذا بهدف الحصول على الموافقة البنكية في فترة لا يجب أن تتعدى (02) شهرين لدراسة الملف من طرف البنك، الذي يقوم بعدها بتسليم الشاب الموافقة البنكية، مع إرسال نسخة للوكالة، التي تقوم باستدعاء الشاب صاحب المشروع من أجل إتمام إجراءات الإنشاء القانوني لمؤسسته المصغرة.

7. التأسيس وإنشاء القانوني للمؤسسة المصغرة: في هذه المرحلة يقوم الشاب صاحب المشروع بالتأسيس القانوني لمؤسسته المصغرة، من خلال إنجاز، وتقديم الوثائق التالية:

- عقد الايجار الخاص بمحل إقامة المشروع، أي المقر الاجتماعي للمؤسسة لمدة لا تقل عن 24 شهراً، أو تقديم عقد ملكية، أو عقد هبة، أو عقد عارية الاستعمال، أو قرار استفادة من محل موجه لإيواء الأنشطة؛
- مستخرج السجل التجاري، أو بطاقة الحرفي، أو بطاقة الفلاح، أو الاعتماد حالة المهن الحرة؛
- القانون الأساسي للشركة، حالة التجمعات، أو اختيار الشكل القانوني الاعتباري للمؤسسة (EURL, SARL, SNC....)؛

- رقم التعريف الجبائي (NIF)؛

- الموافقة المبدئية، أو الرخصة، أو الاعتماد حالة الأنشطة المقننة؛

- رقم التعريف الإحصائي (NIS)؛

- رقم التعريف للحساب البنكي التجاري (RIB).

كما تجدر الإشارة إلى أن الوكالة تمنح الشاب فترة لا تزيد عن 90 يوماً لإتمام هذه الإجراءات، إلا في حالة الأنشطة المقننة، التي يمكن أن تأخذ وقتاً أطول؛ وإلا فإنه سيتم وضع ملفه بالأرشيف ليتم إلغاؤه لاحقاً.

8. إيداع المساهمة الشخصية: بعد تحيين هيكل استثمار وتمويل المشروع، من خلال تحيين الفواتير الشكلية وكشف التهيئة، عند الضرورة؛ يقوم الشاب بتقديم نسخة من عقد التوريد الذي يقوم بإمضائه مع المورد عند الموثق لمصالح الوكالة؛ ليكون الشاب مطالبا بعدها بإيداع قيمة مساهمته الشخصية في الحساب البنكي التجاري المفتوح على مستوى الوكالة البنكية التي منحت الموافقة على تمويل مشروعه (حالة صيغة التمويل الثنائي، أو صيغة التمويل الذاتي، فإن الوكالة توجه الشباب أصحاب المشاريع بفتح حساب بنكي تجاري على مستوى البنك الوطني الجزائري BNA ، وهذا كون الحساب البنكي لتمويل المشاريع الخاص بالوكالة مفتوح بنفس البنك، مما يجعل عملية التمويل أسرع، ومصاريف بنكية أقل)؛ مع تقديم وصل ايداع المساهمة الشخصية للوكالة.

9. معاينة مقر المؤسسة لما قبل التمويل: قبل تمويل المشروع، تقوم الوكالة بمحضر معاينة محل إقامة المشروع بالنسبة للأنشطة القارة فقط، من طرف العون المكلف بالمتابعة، وهذا للتأكد من مطابقة المحل للمعلومات المدرجة في عقد الإيجار، وكذا للشروط الخاصة بممارسة النشاط، خاصة فيما يتعلق بالمساحة، وتوفره على الكهرباء، الغاز، الماء، والتهئية.... إلخ؛ ليقوم العون لاحقا بتحرير محضر معاينة ما قبل التمويل، ويسلمه للمرافق المكلف بمتابعة الملف.

10. تمويل المشروع: في هذه المرحلة يقوم المرافق المكلف بمتابعة الملف، بإعداد قرار منح الامتيازات الجبائية لمرحلة الإنجاز (DOAR)، دفتر الشروط، واتفاقية القرض بين الشاب والوكالة، سندات الأمر الخاصة بالقرض غير المكافئ للوكالة؛ ومن ثم دعوة الشاب صاحب المشروع للإمضاء والتأشير عليها؛ ليقوم بعدها رئيس الفرع بالتأشير عليها وإرسالها لمدير الوكالة الولائية، مع الأمر بإيداع مبلغ القرض غير المكافئ الخاص بالوكالة في حساب المؤسسة المصغرة، أين يقوم المدير الولائي للوكالة بإمضاء كل تلك الوثائق باعتباره المفوض قانوناً بهذه العملية، وكذا كونه الأمر بالصرف على كل حسابات الوكالة الولائية؛ وهذا بعد مراقبة وتدقيق كل من مصلحة المرافقة، الاحصاء والاعلام الآلي، ومصلحة المالية والمحاسبة.

11. سحب الشيكات: بعد تمويل المشروع، وإيداع مبلغ القرض غير المكافئ للوكالة بحساب المؤسسة المصغرة؛ يقوم المرافق المكلف بمتابعة الملف بتحرير أوامر بسحب الشيكات، مع التأشير عليها من طرف رئيس الفرع، وإرسالها للوكالة الولائية للإمضاء من طرف المدير الولائي، بعد مراقبة وتدقيق كل من مصلحة المرافقة، ومصلحة المالية والمحاسبة؛ حيث تتمثل هذه الشيكات في:

- أمر بسحب شيك بنسبة 100% من قيمة مبلغ الاشتراك بصندوق الكفالة المشتركة لضمان القروض الممنوح إياها الشباب حاملي المشاريع، حالة التمويل الثلاثي فقط؛

- أمر بسحب شيك بنسبة 10% بالنسبة للعتاد، أو 30% بالنسبة للحيوانات، من قيمة الفاتورة الشكلية الخاصة بالاستثمارات (العتاد، التجهيزات، التهيئة، الحيوانات..... إلخ)؛ وهي تمثل مبلغ الطلبية، الذي تم الاتفاق عليه مع المورد عند إمضاء عقد التوريد الذي يجب أن يتم عند الموثق؛
 - أمر بسحب شيك بنسبة 90% بالنسبة للعتاد، أو 70% بالنسبة للحيوانات، من قيمة الفاتورة الشكلية الخاصة بالاستثمارات (العتاد، التجهيزات، التهيئة، الحيوانات..... إلخ)؛ وهي تمثل باقي المبلغ المتبقي بعد استلام العتاد، كما سنراه لاحقاً؛
 - أمر بسحب شيك بنسبة 100% من قيمة مبلغ الفاتورة الشكلية للتأمين (متعددة الأخطار، حالة العتاد والتجهيزات مثلاً؛ وضد جميع الأخطار، في حالة العتاد المتنقل كالسيارات، الشاحنات، الجرارات..... إلخ)؛
 - أمر بسحب شيك بنسبة 100% من قيمة مبلغ الفاتورة الشكلية الخاصة بشراء المواد الأولية، إن وجدت.
12. استلام العتاد والرهن الحيازي: عند استلام العتاد، يقوم العون المكلف بالمتابعة لدى الوكالة، بإجراء محضر معاينة للعتاد بحضور محضر قضائي، المورد، والشاب، وكذا ممثل البنك عند الضرورة؛ وبعد التحقق من تطابق العتاد المستلم بقائمة العتاد الموجودة بقرار منح الامتيازات الجبائية لمرحلة الانجاز (DOAR)، وكذا الفاتورة النهائية؛ يقوم العون بتحرير محضر استلام العتاد، الذي يسلمه للمرافق المكلف بمتابعة الملف، أين يقوم هذا الأخير بإعلام الشاب بضرورة القيام بالرهن الحيازي للعتاد بدرجة أولى لصالح البنك الممول، وبدرجة ثانية لصالح الوكالة (في حالة التمويل الثنائي فإن الرهن الحيازي للعتاد يصبح بدرجة أولى لصالح الوكالة؛ وفي حالة التمويل الذاتي، فإن شرط الرهن الحيازي للعتاد يسقط، ولا وجود له)؛ ليقوم بعدها بتحرير أمر بدفع الشيك الثاني والمتمثل في 70% أو 90% من باقي قيمة الفاتورة الشكلية، كما سبق الإشارة إليه سابقاً؛ والذي يجب أن يقدمه الشاب للمورد في أجل أقصاه 20 يوم من تاريخ إجراء محضر المعاينة.

كما يمكن أن نشير بأنه وفي هذه المرحلة، وعند وجود عدم تطابق، أو ظهور عيب بالعتاد المسلّم (بعد استشارة خبير صناعي معتمد)، فإن المورد مطالب بتغيير العتاد للشاب، أو إرجاع مبلغ الطلبية للشاب، مع وضع هذا المورد بالقائمة السوداء للوكالة في حالة امتناعه، مع دخول الوكالة كطرف في النزاع القضائي بين الشاب والمورد.

13. انطلاق المشروع، والدخول في مرحلة الاستغلال: في هذه المرحلة يقوم العون المكلف بالمتابعة بإجراء زيارة ميدانية ثانية، لإعداد محضر الانطلاق في النشاط، وهذا في أجل لا يتجاوز 03 أشهر منذ تاريخ استلام العتاد؛ وفي حالة عدم وجود المؤسسة في حالة نشاط، فإنه يجب على الشاب صاحب المؤسسة تقديم المبررات المقنعة كتابياً، مع تحديد التاريخ المتوقع لبداية النشاط، أين يتم برمجة زيارة أخرى حسب التاريخ الذي وضعه الشاب نفسه؛ كما أن الشاب مطالب أيضاً في هذه المرحلة بتقديم طلب لمصالح الضرائب، من

أجل برمجة زيارة ميدانية ومعاينة العتاد، وإعداد محضر الدخول في الاستغلال، الذي يجب تقديم نسخة منه للوكالة؛ وكذا الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)، من أجل تحديد فترة ومبلغ الاشتراك، وهذا للانخراط بالصندوق.

بعد تقديم الشاب لكافة الوثائق المطلوبة منه، والتي تتمثل أساساً في:

- الفواتير النهائية للاستثمارات المطلوبة (العتاد، التجهيزات، التهيئة، الحيوانات... إلخ)؛
 - الفواتير النهائية للتأمين (متعددة الأخطار، أو ضد جميع الأخطار)، مع تقديم ملحق إعادة مبلغ التأمين بدرجة أولى لصالح البنك، وبدرجة ثانية لصالح الوكالة، حالة صيغة التمويل الثلاثي؛
 - الرهن الحيازي للعتاد بدرجة أولى لصالح البنك، وبدرجة ثانية لصالح الوكالة، حالة صيغة التمويل الثلاثي؛
 - محضر الدخول في الاستغلال، مسلم من طرف مصالح الضرائب؛
 - شهادة الانخراط بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)؛
 - شهادة الانخراط بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء (CNAS)، حالة توظيف عمال؛
- يقوم المرافق المكلف بإعداد قرار منح الامتيازات الجبائية لمرحلة الاستغلال (DOAE)، والتي بموجبها تستفيد المؤسسة المصغرة من مختلف الإعفاءات الجبائية الممنوحة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما؛ هذا القرار الذي يؤشر عليه رئيس الفرع، ويرسل للإمضاء من طرف مدير الوكالة الولائية، بعد عملية مراقبة وتدقيق من طرف مصلحة المرافقة.

كما يمكن تمديد قرار منح الامتيازات الجبائية لمرحلة الاستغلال لسنتين 02 إضافيتين، في حالة قام صاحب المؤسسة المصغرة بالتعهد باستحداث 03 مناصب شغل دائمة؛ والتي يمكن أن تلغى مع استرجاع مبالغ تلك الإعفاءات من طرف مصالح الضرائب، في حالة عدم تقديم المبررات القانونية لذلك، وهذا حسب التشريع والتنظيم المعمول بهما، كما سنراه لاحقاً.

14. متابعة المشروع: يستفيد أصحاب المؤسسات المصغرة، بعد الدخول في مرحلة الاستغلال من متابعة ومرافقة الوكالة، من خلال متابعة دورية وفق رزمة تضعها الوكالة، كما أن الوكالة تتدخل في إطار المرافقة لحل كل لمشاكل والعراقيل التي قد تواجه أصحاب المؤسسات المصغرة، ومساعدة هذه الأخيرة على التطور وضمان ديمومتها، من خلال إدماجها في محيطها الاقتصادي، كتوفير فضاءات للترويج لمنتجاتها بالمجان من خلال دعوتها للمشاركة في المعارض المحلية والوطنية، وحتى الدولية؛ بالإضافة إلى تمكينها من دفاتر أعباء من خلال الاتفاقيات التي تبرمها الوكالة مع مختلف الإدارات والمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة؛ أين قامت الوكالة وإلى غاية سنة 2020، بإمضاء تسعة (09) اتفاقيات إطار وشراكة، على غرار اتفاقية شركة

وتعاون مع سوناطراك، نفطال، سونلغاز، الجزائرية للمياه، وكالة عدل، الجامعة، مديريات التكوين والتعليم المهنيين، وغيرها.¹

15. توسيع القدرات الإنتاجية: تخص هذه المرحلة المؤسسات المصغرة التي تم تمويلها والتي تطمح بعد انقضاء فترة الإعفاء إلى توسيع قدراتها الإنتاجية، وهي تمر بنفس المراحل السابقة بدءا بالتكوين، التسجيل بالموقع، المرور أمام اللجنة، ومن بعدها عملية التمويل لاقتناء العتاد والتجهيزات الجديدة، من أجل تلبية الطلب الزائد للمنتجات أو الخدمات التي تقدمها، أو اقتناء أجهزة بإمكانها تحسين نوعية خدماتها، للاستجابة لمتطلبات السوق؛ وهذا بعد توفر الشروط التي سبق الإشارة إليها.

المطلب الثالث: الإعانات والامتيازات الممنوحة بالوكالة ومستوياتها

بعدما يستوفي الشاب أو الشباب حاملي المشاريع، الشروط المنصوص عليها للاستفادة من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب مجتمعة، عند إحداث أنشطتهم، أو توسعتها؛ فإنه يستفيد الشاب أو الشباب أصحاب المشاريع من الإعانات المنصوص عليها، والامتيازات الجبائية الممنوحة في إطار جهاز الوكالة حسب التشريع والتنظيم المعمول بهما؛ وهذا بهدف تحسين قدرة حاملي المشاريع على الوفاء بالتزاماتهم اتجاه البنوك والوكالة من جهة، وضمان ديمومة واستمرارية المؤسسة المصغرة من جهة أخرى.

حيث عرفت مختلف الإعانات الممنوحة ومستوياتها، وكذا الامتيازات الجبائية وشبه الجبائية التي تستفيد منها المؤسسة المصغرة في إطار جهاز الوكالة، العديد من التغييرات، وهذا بدءا من المرسوم التنفيذي رقم 96-297 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996،² الذي تم إلغاء العمل به كما أشرنا إليه سابقا، واستبداله بالمرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003،³ المعدل والمتّم بموجب المراسيم التنفيذية: رقم 10-157؛ رقم 11-103؛ رقم 13-125؛ رقم 13-253؛ رقم 15-156؛ رقم 18-191؛ رقم 20-374؛⁴ رقم 21-125؛ رقم 22-46.⁵

¹ مديرية الدراسات والاحصاء والإعلام الآلي، الوكالة وطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.
² مرسوم تنفيذي رقم 96-297 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، مرجع سابق، ص ص 16-20.
³ مرسوم تنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003، مرجع سابق، ص ص 10-12.
⁴ مرسوم تنفيذي رقم 10-157 مؤرخ في 20 جوان 2010، مرجع سابق، ص ص 12-14.
⁵ مرسوم تنفيذي رقم 11-103 مؤرخ في 06 مارس 2011، مرجع سابق، ص ص 18-21.
⁶ مرسوم تنفيذي رقم 13-125 مؤرخ في 06 أبريل 2013، "يعدّل ويتمّم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 19، الصادرة بتاريخ: 17 أبريل 2013، ص ص 16-17.

⁷ مرسوم تنفيذي رقم 13-253 مؤرخ في 02 جويلية 2013، "يعدّل المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 35، الصادرة بتاريخ: 07 جويلية 2013، ص 13.
⁸ مرسوم تنفيذي رقم 15-156 مؤرخ في 16 جوان 2015، مرجع سابق، ص ص 11-09.
⁹ مرسوم تنفيذي رقم 18-191 مؤرخ في 22 جويلية 2018، مرجع سابق، ص ص 11-10.

الفرع الأول: الإعانات الممنوحة بالوكالة ومستوياتها

هناك جملة من الإعانات المالية وغير المالية التي يستفيد منها الشباب حاملي المشاريع المبادر لإنشاء مؤسسته المصغرة في إطار دعم الوكالة.

1. الإعانات المالية الممنوحة ومستواها في إطار دعم الوكالة: هناك العديد من الإعانات المالية التي تقدمها الوكالة تتمثل في:

أ. قرض غير مكافئ كلاسيكي: تتغير نسبة هذا القرض حسب صيغة التمويل، طبيعة المنطقة المقام بها المشروع، والوضعية المهنية لحامل المشروع؛ حيث تكون هذه النسبة تساوي 0% في حالة التمويل الذاتي، و50% في حالة التمويل الثنائي، وهي ما بين (15%- 25%) في حالة التمويل الثلاثي؛ أين يمكن إيجاز مختلف صيغ التمويل، ونسبة القرض غير المكافئ الذي تمنحه الوكالة لحاملي المشاريع حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (44): الهيكل المالي ونسبة القرض غير المكافئ الممنوح بمختلف صيغ التمويل في إطار دعم الوكالة

التمويل الثلاثي (الشاب، الوكالة، البنك)					قيمة الاستثمار حتى 10.000.000 دج
القرض البنكي	القرض غير المكافئ للوكالة	المساهمة الشخصية	المنطقة	الفئة	
70%	25%	05%	كل المناطق	البطالين والطلبة	
70%	20%	10%	الجنوب	غير البطالين	
70%	18%	12%	الهضاب العليا والمناطق الخاصة		
70%	15%	15%	باقي المناطق		
التمويل الثنائي (الشاب، الوكالة)					
القرض غير المكافئ للوكالة		المساهمة الشخصية		كل الفئات	
50%		50%			
التمويل الذاتي (المساهمة الشخصية لحامل المشروع فقط)					
100%				كل الفئات	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على:

- مرسوم تنفيذي رقم 18-191 مؤرخ في 22 جويلية 2018، "يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادرة بتاريخ: 22 جويلية 2018، ص ص 10-11.
- مرسوم تنفيذي رقم 20-374 مؤرخ في 16 ديسمبر 2020، "يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادرة بتاريخ: 20 ديسمبر 2020، ص ص 10-13.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 20-374 مؤرخ في 16 ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص ص 10-13.

² - مرسوم تنفيذي رقم 21-125 مؤرخ في 29 مارس 2021، مرجع سابق، ص ص 14-15.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 22-46 مؤرخ في 19 جانفي 2022، مرجع سابق، ص 06.

- مرسوم تنفيذي رقم 125-21 مؤرخ في 29 مارس 2021، "يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 290-03 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 25، الصادرة بتاريخ: 14 أفريل 2021، ص ص 14-15.

ب. تخفيض نسبة الفائدة على القروض البنكية: عرف هذا التخفيض عدة نسب منذ نشأة الوكالة؛ إلى غاية سنة 2013، وصدر المرسوم التنفيذي رقم 13-253 المؤرخ في 02 جويلية 2013، الذي نص بأنه "يستفيد الشاب أو الشباب حاملي المشاريع من تخفيض في نسب فائدة قروض الاستثمارات الخاصة بإحداث أو توسيع الأنشطة، التي تمنحهم إياها البنوك والمؤسسات المالية من المعدل الذي تطبقه بنسبة 100%، وهذا في كل الاستثمارات المنجزة مهما كان قطاع النشاط".¹

ج. منح مدة تأجيل أو فترة إرجاء لتسديد القرض: كان يتم في السابق منح الشاب أو الشباب حاملي المشاريع فترة إرجاء لتسديد القرض، تتمثل في 03 سنوات في حالة التمويل الثلاثي، وسنة 01 واحدة في حالة التمويل الثنائي؛² أما حالياً فقد أصبحت مدة التأجيل أو الإرجاء تقدر بـ 18 شهر في حالة التمويل الثلاثي، و 06 أشهر في حالة التمويل الثنائي؛³ حيث يتم بعد انتهاء فترة الإرجاء، تسديد القرض البنكي أولاً بأقساط سداسية لمدة خمس (05) سنوات؛ ثم تسديد القرض غير المكافئ للوكالة بأقساط سداسية لمدة خمس (05) سنوات أخرى.

د. قروض إضافية غير مكافأة: بالإضافة لتقديم الوكالة لقرض غير مكافئ يتغير حسب مبلغ الاستثمار، صيغة التمويل، منطقة إقامة المشروع، ووضعية حامل المشروع؛ هناك أيضاً قروض غير مكافأة إضافية تمنحها الوكالة للشباب أصحاب المشاريع تتمثل في:⁴

- قرض غير مكافئ إضافي يقدر بـ 500.000 دج، لفائدة الشباب حاملي شهادات التكوين المهني لاقتناء عربة ورشة، لممارسة نشاطات الترخيص، وكهرباء العمارات، والتدفئة، والتكييف، والزجاجة، ودهن العمارات، وميكانيك السيارات؛ حيث لا يتم جمع هذا القرض الإضافي مع باقي القروض الإضافية، ويمنح فقط لأصحاب المشاريع الذين يلجؤون إلى التمويل ثلاثي وفي مرحلة إحداث النشاط فقط (الإنشاء)؛ تم استحداثه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-103 المؤرخ في 06 مارس 2011، ليتم إلغاؤه بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-374 المؤرخ في 16 ديسمبر 2020.

- قرض غير مكافئ إضافي يمكن أن يبلغ 1.000.000 دج، لفائدة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي للتكفل بإيجار المحلات الموجهة لإحداث مكاتب جماعية، لممارسة النشاطات المتعلقة بالمجالات الطبية،

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 13-253 مؤرخ في 02 جويلية 2013، مرجع سابق، ص 13.

² - مرسوم تنفيذي رقم 11-103 مؤرخ في 06 مارس 2011، مرجع سابق، ص 20.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 20-374 مؤرخ في 16 ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص 13.

⁴ - المرجع نفسه، المادة رقم 11، ص 18.

ومساعدتي القضاء، والخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين، ومكاتب الدراسات والمتابعة الخاصة بقطاعات البناء والأشغال العمومية والري؛ حيث لا يتم جمع هذا القرض الإضافي مع باقي القروض الإضافية، ويمنح فقط لأصحاب المشاريع الذين يلجؤون إلى التمويل ثلاثي وفي مرحلة إحداث النشاط فقط (الإنشاء)؛ تم استحداثه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-103 المؤرخ في 06 مارس 2011، ليتم إلغاؤه هو أيضا بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-374 المؤرخ في 16 ديسمبر 2020.

- قرض غير مكافئ إضافي يقدر بـ 500.000 دج، للتكفل بإيجار المحل، أو مكان الرسو على مستوى الموانئ المخصص لإحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات، باستثناء الأنشطة غير القارة؛ حيث يمنح هذا القرض الإضافي في حالة التمويل الثلاثي وخلال مرحلة إحداث النشاط فقط (الإنشاء)؛ تم استحداثه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-103 المؤرخ في 06 مارس 2011، وهو ساري المفعول إلى غاية اليوم؛ وهو يسدد بأقساط سداسية على مدار خمس (05) سنوات، بعد نهاية مدة الإرجاء المقدرة بـ (18) شهراً، وكذا الخمس (05) سنوات الخاصة بتسديد أقساط القرض البنكي.

- قرض إضافي غير مكافئ للاستغلال، يقدر بـ 1.000.000 دج، يمنح بصفة استثنائية؛ تم استحداثه لأول مرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-374 المؤرخ في 16 ديسمبر 2020؛ وهو قرض إضافي قصير المدى يقدم للمؤسسات المصغرة المستفيدة من دعم الوكالة، والتي تعاني من انعدام أو نقص في السيولة المالية، من أجل ضمان استمرارية أنشطتها؛ يسدد خلال مدة سنة (01) واحدة بأقساط سداسية، قابل للتجديد عدة مرات بعد سداد قرض الاستغلال السابق؛ كما أن المؤسسات المصغرة المعنية بهذا القرض غير المكافئ، هي تلك التي تعاني من انعدام أو نقص في السيولة المالية في إحدى الحالات التالية:¹

- من أجل إنجاز صفقات عمومية أو خاصة محددة بآجال التنفيذ، في مختلف قطاعات الأشغال العمومية والري، والبناء والأشغال الريفية، والأشغال الفلاحية والغابية، وكذا القطاعات ذات الصلة؛
- من أجل اقتناء المادة الأولية التي لها علاقة بنشاط المؤسسة؛
- لإنجاز طلبية خاصة؛
- لاقتناء أغذية الأنعام، البذور والأسمدة؛
- لتصليح عطب التجهيزات، واقتناء قطع الغيار واللواحق الضرورية لمزاولة النشاط.

حيث تم استحداث لجنة على مستوى كل وكالة ولائية، لدراسة طلبات الشاب أو الشباب حاملي المشاريع، للاستفادة من هذا القرض الإضافي والفصل فيما؛ يترأسها المدير الولائي للوكالة، وهي تضم كل من رئيس مصلحة المالية والمحاسبة، رئيس مصلحة المرافقة، رئيس مصلحة المتابعة والتحصيل والمنازعات.

¹ - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 26 سبتمبر 2021، "يحدد شروط وكيفيات منح القرض غير المكافئ الإضافي للاستغلال"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 86، الصادرة بتاريخ: 11 نوفمبر 2021، ص ص 28-29.

- كما أنه لاعتبار المؤسسة المصغرة في حالة انعدام أو نقص في السيولة، يجب توفر الشروط التالية:¹
- أن تكون المؤسسة المصغرة تعاني من انعدام أو نقص في السيولة المالية، مع تقديم المبررات حسب الحالات المذكورة أعلاه؛
 - أن تكون المؤسسة المصغرة في حالة نشاط عند تقديم طلب القرض، وهذا بتقديم عقد إيجار ساري المفعول، وشهادة الوجود من مصالح الضرائب حديثة الإمضاء (30 يوم على الأقل)؛
 - أن يكون العتاد الأساسي للمؤسسة المصغرة موجودا؛
 - ألا تكون المؤسسة المصغرة معوضة من صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب حاملو المشاريع؛
 - أن تكون المؤسسة المصغرة في وضعية عادية ومنتظمة مع البنك (تسديد أقساط القرض في آجالها، أو إعادة الجدولة)؛
 - أن تكون المؤسسة المصغرة في وضعية عادية ومنتظمة مع الوكالة (تسديد أقساط القرض في آجاله، أو إعادة الجدولة)؛
 - أن تكون المؤسسة المصغرة في وضعية عادية ومنتظمة اتجاه مصالح الضرائب، وصناديق الضمان الاجتماعي (CNAS – CASNOS).
- كما قد قامت الوكالة خلال الفترة (2011-2020)، بمنح أزيد من 20.239 قرض إضافي غير مكافئ، بمبلغ إجمالي فاق عشرة (10) مليار دج؛ أين عرف القرض غير المكافئ المخصص لكراء المحل أكبر حصة بـ 12.028 قرض، بمبلغ تجاوز الخمسة (05) مليار دج؛ يليه القرض غير المكافئ المخصص لسيارة الورشة بـ 7.934 قرض، بمبلغ قارب الأربعة (04) مليار دج؛ وفي الأخير نجد القرض غير المكافئ المخصص لكراء المكاتب الجماعية بعدد وصل إلى 277 قرض، بمبلغ قارب 232 مليون دج؛ وهذا ما يبينه الجدول أدناه:

¹ - المديرية الفرعية للمرافقة، مديرية تنمية البرامج، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

الجدول رقم (45): توزيع القروض الإضافية غير المكافئة الممنوحة من طرف الوكالة

خلال الفترة 2011-2020

الفترة 2011-2020		نوع القرض الإضافي غير المكافئ
المبلغ (دج)	العدد	
5 808 137 778	12 028	كراء محل
3 967 000 000	7 934	سيارة ورشة
231 631 636	277	مكاتب جماعية
10 006 769 414	20 239	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الاحصائيات المقدمة من طرف مديرية الدراسات والاحصاء والإعلام الآلي، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

هـ. **العلاوة التكنولوجية:** تم استحداث هذه العلاوة لأول مرة، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996، المتعلق بدعم تشغيل الشباب¹ وهي تمنح بصفة استثنائية للمشاريع التي تنطوي على ميزة تكنولوجية قيّمة، أين يتغير مبلغها حسب أهمية المشروع ومحتواه التكنولوجي، وكذا أثره على الاقتصاد المحلي أو الوطني، حيث أن المبلغ الأقصى لهذه العلاوة، لا يمكن أن يتجاوز نسبة 10% من كلفة الاستثمار².

تمنح هذه العلاوة من طرف الوكالة، وبقرار من لجنة مختصة أنشأت لهذا الغرض تساعد المدير العام، مقرها المديرية العامة للوكالة، وتتكون من:³

- ممثل عن المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية (INAPI)؛
- ممثل عن الوكالة الوطنية لترقية وتطوير الحظائر التكنولوجية (ANPT)؛
- ممثل عن الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية (ANVREDET)؛
- ممثل عن مركز تنمية التكنولوجيات المتطورة (CDTA)؛
- ممثل عن معهد حبة (Institut HABA).

يمكن لكل حامل أو حاملي مشروع ينطوي على ميزة تكنولوجية، سواء كان المشروع في مرحلة الإنجاز أو الاستغلال، ومهما كان شكل الاستثمار سواء الإنشاء أو التوسعة، الاستفادة من هذه العلاوة؛ من خلال التقرب من أحد الفروع المحلية أو الوكالة الولائية التابع لها، وملاً استمارة خاصة بطلب العلاوة التكنولوجية، مع تقديم عرض مختصر يبرز فيه الميزة التكنولوجية أو الابتكارية لمشروعه؛ حيث أنه وحسب

¹ - مرسوم رئاسي رقم 96-234 مؤرخ في 02 جويلية 1996، مرجع سابق، ص 12.

² - مرسوم تنفيذي رقم 96-297 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، مرجع سابق، ص 19.

³ - مديرية تنمية البرامج، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

الاحصائيات المقدمة من طرف الوكالة، فقد تم منح 40 علاوة تكنولوجية خلال الفترة (1997-2020)، بمبلغ يقدر بـ 12.474.563 دج.¹

2. الإعانات غير المالية الممنوحة في إطار دعم الوكالة: هناك العديد من الإعانات غير المالية التي تقدمها الوكالة على غرار المرافقة والتكوين:²

- يستفيد الشاب أو الشباب حاملي المشاريع دون مقابل من المساعدة التقنية للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ومن استشارتها ومرافقتها ومتابعتها؛

- الاستفادة من برامج التكوين التي تنجزها الوكالة أو تطلبها، بالمجان؛

- الاستفادة من محلات في مناطق نشاط مصغرة متخصصة ومجهزة بصيغة الإيجار، بالنسبة لنشاطات إنتاج السلع والخدمات؛

كما تستفيد المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة من خدمات غير مالية أخرى، من أهمها:³

- توفير دفاتر أعباء للمؤسسات المصغرة في إطار المناولة، من خلال مختلف الاتفاقيات التي تمضيها الوكالة، مع مختلف المؤسسات والهيئات العمومية والخاصة؛

- تستفيد المؤسسات المصغرة بالمجان، من المشاركة في المعارض التي تنظمها أو تشارك فيها الوكالة، على المستوى المحلي، الوطني، أو حتى الدولي؛ وهذا بهدف الترويج للمنتجات والخدمات التي تقدمها؛

- التعريف بالمؤسسات المصغرة، من خلال الإشهار المجاني لها عبر الحصص التلفزيونية، الإذاعية، وعلى الموقع الرسمي للوكالة، ومختلف وسائط التواصل الاجتماعي التابعة للوكالة.

الفرع الثاني: الامتيازات الجبائية الممنوحة في إطار جهاز الوكالة

تستفيد المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار دعم الوكالة، سواء في مرحلة الإنشاء أو التوسيع من العديد من الامتيازات الجبائية التي تحكمها قوانين المالية، والتي عرفت بدورها تغييرات منذ نشأة الوكالة؛ غير أن أهم القوانين التي كان لها تأثير واضح على تلك الامتيازات نجد: الأمر رقم 96-31 المؤرخ في 30 ديسمبر 1996؛⁴ القانون رقم 98-12 المؤرخ في 31 ديسمبر 1998؛⁵ الأمر رقم 03-22 المؤرخ في 28 ديسمبر 2003؛⁶

¹ - مديرية تنمية البرامج، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

² - مرسوم تنفيذي رقم 20-374 مؤرخ في 16 ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص ص 11-12.

³ - مديرية تنمية البرامج، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

⁴ - أمر رقم 96-31 مؤرخ في 30 ديسمبر 1996، "يتضمن قانون المالية لسنة 1997"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 85، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 1996، ص ص 03-67.

⁵ - قانون رقم 98-12 مؤرخ في 31 ديسمبر 1998، "يتضمن قانون المالية لسنة 1999"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 98، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 1998، ص ص 03-57.

⁶ - أمر رقم 03-22 مؤرخ في 28 ديسمبر 2003، "يتضمن قانون المالية لسنة 2004"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 83، الصادرة بتاريخ: 29 ديسمبر 2003، ص ص 03-34.

الأمر رقم 01-09 المؤرخ في 22 جويلية 2009؛¹ القانون رقم 09-09 المؤرخ في 30 ديسمبر 2009؛² القانون رقم 11-11 المؤرخ في 18 جويلية 2011؛³ القانون رقم 08-13 المؤرخ في 30 ديسمبر 2013؛⁴ القانون رقم 10-14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014؛⁵ القانون رقم 14-19 المؤرخ في 11 ديسمبر 2019؛⁶ القانون رقم 16-20 المؤرخ في 31 ديسمبر 2020.⁷

كما يمكن أن نميز بين مجموعتين من الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسات المصغرة، وهذا حسب المرحلة التي يتواجد فيها المشروع، سواء في مرحلة الإنجاز (وهي المرحلة التي تكون منذ بداية الإنشاء القانوني للمؤسسة وقبل الانطلاق في النشاط)، أو مرحلة الاستغلال (أي بعد استلام العتاد، والانطلاق الفعلي للنشاط، ومنه الدخول في مرحلة الاستغلال).

1. مرحلة الإنجاز: وهنا يمكن أن نميز ثلاث 03 أنواع من الامتيازات:

أ. الامتيازات المتعلقة بالتسجيل:

- الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للإكتسابات العقارية الخاصة في إطار إنشاء نشاط صناعي؛
- الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس الشركات، إذا كانت المؤسسات المصغرة تأخذ الشكل القانوني الاعتباري (شخصية معنوية).

ب. الامتيازات المتعلقة بالإعفاء من الرسم على القيمة المضافة (TVA): هذا الامتياز يمنح فقط للنشاطات التي تخضع للنظام الضريبي الحقيقي، وهذا خلال مرحلتها الإنشائية أو التوسعية، وهي تخص:
- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة (TVA)، لمقتنيات العتاد، الآلات، والتجهيزات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار؛

¹ - أمر رقم 01-09 مؤرخ في 22 جويلية 2009، "يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادرة بتاريخ: 26 جويلية 2009، ص ص 25-04.

² - قانون رقم 09-09 مؤرخ في 30 ديسمبر 2009، "يتضمن قانون المالية لسنة 2010"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 78، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 2009، ص ص 29-03.

³ - قانون رقم 11-11 مؤرخ في 18 جويلية 2011، "يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2011"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 40، الصادرة بتاريخ: 20 جويلية 2011، ص ص 20-04.

⁴ - قانون رقم 08-13 مؤرخ في 30 ديسمبر 2013، "يتضمن قانون المالية لسنة 2014"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 68، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 2013، ص ص 47-03.

⁵ - قانون رقم 10-14 مؤرخ في 30 ديسمبر 2014، "يتضمن قانون المالية لسنة 2015"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 78، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 2014، ص ص 48-03.

⁶ - قانون رقم 14-19 مؤرخ في 11 ديسمبر 2019، "يتضمن قانون المالية لسنة 2020"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 81، الصادرة بتاريخ: 30 ديسمبر 2019، ص ص 52-03.

⁷ - قانون رقم 16-20 مؤرخ في 31 ديسمبر 2020، "يتضمن قانون المالية لسنة 2021"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 83، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 1998، ص ص 62-03.

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة (TVA)، للسيارات السياحية إذا كانت تشكل الأداة الرئيسية للنشاط؛ وإلا فهي غير معنية بهذا الإجراء؛

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة (TVA)، لبعض الخدمات ذات الصلة بإنجاز الاستثمار، مثل القروض البنكية، والتأمين على العتاد، وأشغال التهيئة.

ج. الامتيازات المتعلقة بالحقوق الجمركية:

- تطبيق نسبة مخفضة بـ 5% تخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة والداخلية مباشرة في إنجاز الاستثمار.

- تطبيق نسبة مخفضة بـ 5% تخص الحقوق الجمركية للسيارات السياحية المستوردة، عندما تشكل الأداة الرئيسية للنشاط؛ وإلا فهي غير معنية بهذا الإجراء.

2. مرحلة الاستغلال: عند دخول المؤسسة المصغرة مرحلة الاستغلال فهي تستفيد من:

- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات وإضافات البنايات حسب موقع المشروع؛ وهذا لمدة 03 سنوات ابتداء من تاريخ إنجازها؛ حيث تمدد هذه الفترة إلى 06 سنوات في المناطق الخاصة الواجب ترقيتها، وإلى 10 سنوات في مناطق الجنوب؛

- الإعفاء من الضريبة الجزافية الوحيدة (IFU) حالة النشاطات التي تخضع للنظام الضريبي الجزافي؛ أو حسب الحالة (الضريبة على أرباح الشركات IBS؛ أو الضريبة على الدخل الإجمالي IRG) في حالة خضوع النشاطات للنظام الضريبي الحقيقي؛ وهذا لمدة 03 سنوات ابتداء من تاريخ الشروع في عملية الاستغلال؛ وتمدد هذه الفترة إلى 06 سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة الواجب ترقيتها؛ أو 10 سنوات بالنسبة لمناطق الجنوب؛

- عند انتهاء فترة الإعفاء المذكورة في المطة الثانية، يمكن تمديدتها لسنتين (02) إضافيتين، عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (03) عمال على الأقل لمدة غير محددة، كما أن عدم احترام التعهد الخاص بخلق مناصب شغل يؤدي إلى سحب الامتيازات الممنوحة والمطالبة بالحقوق والرسوم الواجب دفعها من طرف مصالح الضرائب.

كما تتجدر الإشارة إلى أن للوكالة الحق في السحب المؤقت لكل الامتيازات المذكورة سابقا، بمقررة سحب الامتيازات الجبائية، في حالة تحويل مبلغ الاستثمار لأنشطة غير تلك التي تم الاتفاق على إنشائها، أو في حالة اختفاء المؤسسة أو تغيير عنوانها دون إبلاغ الوكالة، أو أي إخلال آخر بدفتر الشروط واتفاقية القرض الممضية مع الوكالة.¹

¹ - مديرية تنمية البرامج، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

بالإضافة إلى الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسات المصغرة المنشأة في إطار دعم الوكالة، تستفيد أيضا من امتيازات شبه جبائية، تتعلق خصوصا بالتخفيض في حصة اشتراك أرباب العمل في الضمان الاجتماعي، وهذا حسب أحكام القانون رقم 21-06 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006،¹ المعدل بأحكام المادة 106 من قانون المالية التكميلي لسنة 2009،² أين يستفيد أصحاب المؤسسات المصغرة المستوفون اشتراكاتهم في الضمان الاجتماعي، عند توظيفهم لعمال لمدة تعادل على الأقل 12 شهراً، والذين هم مسجلين بشكل دوري بوكالات التوظيف، من تخفيض بنسبة 20% لطالب العمل الذين سبق لهم العمل في المنطقة الشمالية من البلاد، وتخفيض بنسبة 28% بالنسب لطالبي العمل لأول مرة (أي الذين لم يسبق لهم العمل) في المنطقة الشمالية من البلاد، وترفع هذه النسبة إلى 36% بالنسبة لكل أنواع التوظيف التي تتم في مناطق الهضاب العليا والجنوب؛ كما أنه يستفيد صاحب العمل من هذا التخفيض لمدة ثلاث 03 سنوات، طالما ظلت علاقة العمل قائمة، أين تتكفل ميزانية الدولة بفارق الاشتراك المترتب عن التخفيض.

المطلب الرابع: صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض والمؤسسات المتعثرة

يعد صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب حمالي المشاريع (FCMG)، كأهم أداة تستخدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، لضمان أموال البنوك والمؤسسات المالية الممنوحة في إطار التمويل الثلاثي، كما أنه يلعب دوراً مهماً في معالجة ملفات المؤسسات المصغرة المتعثرة، أو تلك التي عجزت عن تسديد ديونها اتجاه البنوك والمؤسسات المالية.

الفرع الأول: صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب حاملي المشاريع

1. نشأة الصندوق وأحكامه العامة: تم إنشاء هذا الصندوق الذي يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 200-98 المؤرخ في 09 جوان 1998؛³ يديره مجلس إدارة، ويسيره المدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية حالياً) بمساعدة أمانة دائمة يكون مقرها على مستوى الجزائر العاصمة، ولها فروع محلية على مستوى كل الولايات، يديرها مندوب ولائي؛ يخضع الصندوق لوصاية وزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة؛⁴ أين يتم مسك محاسبة الصندوق حسب الشكل التجاري وتكون مستقلة عن محاسبة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

¹ - قانون رقم 21-06 مؤرخ في 11 ديسمبر 2006، "يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 80، الصادرة بتاريخ: 11 ديسمبر 2006، ص ص 04-07.

² - أمر رقم 01-09 مؤرخ في 22 جويلية 2009، مرجع سابق، ص ص 21-22.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 200-98 مؤرخ في 09 جوان 1998، "يتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 42، الصادرة بتاريخ: 14 جوان 1998، ص ص 07-10.

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 22-356 مؤرخ في 20 أكتوبر 2022، "يسند إلى وزير اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة سلطة الوصاية على صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 71، الصادرة بتاريخ: 27 أكتوبر 2022، ص ص 06-07.

الشباب؛ حيث يقوم الصندوق بضمان أخطار القروض البنكية الممنوحة للشباب أصحاب المشاريع بنسبة 70% من باقي الديون المستحقة، من الأصول والفوائد منذ تاريخ التصريح بعجز المؤسسة المصغرة عن تسديد ما عليها من مستحقات لدى البنوك، فهو بذلك يتحمل الأخطار الخاصة بتمويل المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار هذا الجهاز، أين يكمل ضمان الصندوق، الضمانات الأخرى التي يقدمها الشاب للبنك أو المؤسسة المالية، والتي تكون في شكل تأمينات عينية و/أو شخصية¹ والمتمثلة أساسا في:²

- رهن التجهيزات و/أو رهن العربات بدرجة أولى لصالح البنوك، وبدرجة ثانية لصالح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛

- تحويل التأمين متعدد الأخطار و/أو ضد جميع الأخطار، لفائدة البنك بدرجة أولى، والوكالة بدرجة ثانية. وزيادة على ذلك وبعد تعويض البنوك، يتولى الصندوق مهمة مرافقة ومتابعة الشباب حاملي المشاريع المتعثرين في تسديد قروضهم البنكية، ثم يقوم الصندوق بتحصيل هذه الديون البنكية المستحقة لدى الشباب أصحاب المشاريع المتعثرين بعد تحويل الحقوق التي تحوزها البنوك إلى الصندوق.³

يتمثل المنخرطون في صندوق الضمان في كل من البنوك التي تمنح القروض لإنشاء مؤسسات مصغرة في إطار جهاز الوكالة، والشباب أصحاب المشاريع الذين اختاروا صيغة التمويل الثلاثي لإنجاز مشاريعهم؛ ينخرط الشاب صاحب المشروع في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض بعد تبليغ الموافقة البنكية، فانخراطه يسبق تمويل مشروعه؛ حيث يحسب مبلغ الاشتراك في الصندوق على أساس مبلغ القرض البنكي الممنوح ومدته، أين يقوم صاحب المشروع بدفع الاشتراك دفعة واحدة في الحساب المحلي للصندوق، وتقدر نسبة الاشتراك بـ 0.35% من مبلغ القرض الذي يمنحه البنك.

2. موارد الصندوق وكيفية إدارة عمله: تتشكل موارد الصندوق من:⁴

- أ. تخصيص أولي من أموال خاصة، يتكون من:

- مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب برأسمال؛
- مساهمة الخزينة العمومية؛
- مساهمة البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة برأسمال؛

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 200-98 مؤرخ في 09 جوان 1998، مرجع سابق، ص 08.

² - مديرية تنمية البرامج، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 20-330 مؤرخ في 22 نوفمبر 2020، " يحدّد ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 200-98 المؤرخ في 09 جوان 1998 والمتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع وتحديد قانونه الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 70، الصادرة بتاريخ: 25 نوفمبر 2020، ص ص 10-11.

⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 03-289 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003، " يحدّد ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 200-98 المؤرخ في 09 جوان 1998 والمتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع وتحديد قانونه الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 54، الصادرة بتاريخ: 10 سبتمبر 2003، ص ص 07-09.

- جزء من الرصيد غير المستعمل من صندوق كفالة ضمان النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية المشترك، المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-146 المؤرخ في 22 ماي 1990 والمتضمن إحداث صندوق الضمان النشاطات الصناعية والتجارية الحرفية المشتركة وتحديد قانونه الأساسي، أثناء حله، ويخص هذا الرصيد مبلغ اشتراكات مؤسسات القرض.

ب. الاشتراكات المدفوعة للصندوق من:

- الشباب أصحاب المشاريع؛

- البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة.

ج. عائد التوظيفات المالية من أموال الصندوق الخاصة، والاشتراكات المحصلة؛

د. الهبات والوصايا والإعانات المخصصة للصندوق؛

هـ. تخصيصات تكميلية من أموال خاصة عند الحاجة، تأتي من المشاركين برأس المال الأولي، ومن بنوك ومؤسسات مالية جديدة منخرطة.

كما أن تسيير الصندوق يعود إلى مجلس إدارة، الذي يتكوّن من:¹

- ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة؛²

- ممثلين (2) عن الوزير المكلف بالمالية؛

- المدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛

- ممثل عن كل بنك ومؤسسة مالية منخرطة في الصندوق؛

- ممثلين (2) عن مجلس توجيه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، يعينهما نظراؤهما؛

- ممثلين (2) عن الشباب حاملي المشاريع المنخرطين في الصندوق.

يتولى رئاسة الصندوق أحد ممثلي البنوك والمؤسسات المالية الذي ينتخبه أعضاء المجلس، كما يمكن أن يستشير المجلس كل شخص بحكم كفاءاته في مجال القرض، حيث يعين أعضاء المجلس لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد، ويتم استخلافهم في حال حدوث مانع قاهر، أو فقدان الصفة التي عينوا على أساسها، وهو يجتمع في دورة عادية مرة كل ثلاثة (3) أشهر، كما يمكن أن يجتمع في دورة غير عادية بالعدد من المرات الذي يراه الرئيس ضروريا كل سنة لمصلحة الصندوق، أو بطلب من ثلثي أعضاء المجلس؛³ ولا تصح اجتماعات المجلس قانونا إلا عند حضور أغلبية أعضائه، أين يحضر عقب كل اجتماع محضر للمداولات يشترك في توقيعه كل أعضاء المجلس، ترسل نسخة منه إلى الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة في

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 03-289 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003، مرجع سابق، ص 09.

² - مرسوم تنفيذي رقم 20-330 مؤرخ في 22 نوفمبر 2020، مرجع سابق، ص 10.

³ - مرسوم تنفيذي رقم 98-200 مؤرخ في 09 جوان 1998، مرجع سابق، ص 09-10.

الأسبوع الذي يلي المصادقة عليه، كما يتابع المجلس الأخطار الناجمة عن منح ضمان الصندوق، ويتلقى دوريا عرضا عن التزامات البنك أو المؤسسة المالية التي يغطيها ضمانه، كما يمكنه أن يطلب في هذا الإطار كل وثيقة يراها مفيدة، ويتخذ كل القرارات التي تتماشى ومصالح الصندوق؛ كما يقوم المجلس بتعيين أعضاء لجنة الضمان التي تقوم بتسوية ملفات المؤسسات المتعثرة عن سداد ديونها اتجاه البنوك والمؤسسات المالية، بعد طلب هذه الأخيرة تدخل الصندوق.¹

الفرع الثاني: المؤسسات المتعثرة وإمكانية إعادة تمويلها

يعد مشكل المؤسسات المصغرة المتعثرة التي قامت الوكالة بتمويلها، من بين النقاط السلبية التي لاحقت الجهاز، ليتم سنة 2020 السماح لهذه الفئة من الاستفادة مرة ثانية من خدمات الجهاز، في إطار إعادة تمويل هذه المؤسسات، وبعثها من جديد لمساعدتها على تسديد ديونها.

حيث نصت المادة 03 مكرر 1، من المرسوم التنفيذي رقم 20-374 المؤرخ في 16 ديسمبر 2020، بأنه: "عند الضرورة، وبشكل استثنائي، يمكن للشباب أو الشباب حاملي المشاريع الاستفادة من إعادة تمويل مؤسساتهم المتعثرة، وفق صيغة التمويل الثلاثي، أين يمكنهم الاستفادة من نفس المزايا التي يمنحها جهاز الوكالة؛ باستثناء القرض غير المكافئ الاضافي للاستغلال"²؛ سواء كانت مؤسساتهم في مرحلة الإنشاء أو التوسعة؛ وهو ما أكدته المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 20-441 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بدعم تشغيل الشباب، التي نصت على أنه: "يمكن للشباب أو الشباب حاملي المشاريع، عند الضرورة وبصفة استثنائية، الاستفادة من إعادة تمويل مؤسساتهم المتعثرة".³

تعتبر مؤسسة مصغرة متعثرة، كل مؤسسة مصغرة لم تتمكن من مواصلة نشاطها و/ أو لم تتمكن من تسديد القروض الممنوحة لها، وهي التي تكون ضمن الحالات التالية:⁴

أ. المؤسسات المصغرة المتعثرة التي تكون نشاطاتها:

- تأثرت ولم تتمكن من اتخاذ تدابير لعصرنتها؛
- توقفت بسبب صدور نصوص تشريعية أو تنظيمية متعلقة بنشاطها، شريطة أن تتطابق مع التشريع والتنظيم المعمول بهما؛
- توقفت أو تعرضت معداتها للحجز و/أو للبيع من طرف البنوك، دون اللجوء إلى صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 03-289 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003، مرجع سابق، ص 09.

² - مرسوم تنفيذي رقم 20-374 مؤرخ في 16 ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص 11-12.

³ - مرسوم رئاسي رقم 20-441 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، مرجع سابق، ص 12.

⁴ - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 26 سبتمبر 2021، "يحدد المؤسسات المصغرة المتعثرة شروط وكيفية إعادة تمويلها"، الجريدة الرسمية

الجزائرية، العدد 86، الصادرة بتاريخ: 11 نوفمبر 2021، ص 26-28.

ب. المؤسسات المصغرة المتعثرة التي توقفت نشاطاتها بسبب:

- نزاع قضائي مع المورد؛
- نفوق الحيوانات إثرباء أو لكوارث طبيعية أو أي حادث، يتوجب على إثرة تقديم الوثائق الثبوتية؛
- تعويضها من طرف شركات التأمين، وتم احتساب مبلغ التعويض لتسديد القرض البنكي (حادث مرور - حريق - سرقة)؛
- تعرض عتادها و/أو جزء من العتاد للتلف، إثر عوامل خارجية (عيب في التصنيع- عيوب خفية)، مرفقة بتقرير خبرة.

حيث يستفيد أصحاب المؤسسات المصغرة المتعثرة المذكورون في الحالات السابقة، من إعادة تمويل مؤسساتهم وفق صيغة التمويل الثلاثي، وكذا من كل الامتيازات الممنوحة والمنصوص عليها في إطار التشريع المعمول به، وهذا حسب الهيكل المالي التالي:

الجدول رقم (46): الهيكل المالي لإعادة تمويل المؤسسات المتعثرة

المنطقة	المساهمة الشخصية	قرض غير مكافئ (الوكالة)	قرض بنكي	الفئة	حتى 10 000 000 دج
كافة المناطق	%15	%15	%70	كل الفئات معنية بهذا الإجراء	
مناطق الهضاب والمناطق الخاصة	%12	%18	%70		
مناطق الجنوب	%10	%20	%70		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 سبتمبر 2021، "يحدد المؤسسات المصغرة المتعثرة شروط وكيفيات إعادة تمويلها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 86، الصادرة بتاريخ: 11 نوفمبر 2021، ص ص 26-28.

كما أن هناك مؤسسات مصغرة متعثرة، غير أنها تعتبر مستثناة من إعادة التمويل وهي:¹

- المستفيدة من القرض غير المكافئ الإضافي للاستغلال؛
 - التي استفادت من أي إجراءات استثنائية متعلقة بالقرض البنكي و/أو قرض الوكالة (إعادة الجدولة)؛
 - المؤسسات المصغرة المتعثرة التي قام أصحابها ببيع العتاد و/أو تصفيته.
- وللاستفادة من إعادة تمويل المؤسسات المصغرة المتعثرة، يجب توفر مجموعة من الشروط، وهي:²

¹ - مديرية تنمية البرامج، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

² - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 26 سبتمبر 2021، مرجع سابق، ص 27.

- تقديم المستثمر ملفا، ودراسة تقنية اقتصادية يعدها خبير مؤهل (مكتب دراسات، خبير محاسب، محافظ حسابات...) حول مردودية الاستثمار المراد إعادة تمويله؛
- استنفاد كل الإجراءات القانونية والتنفيذية لاسترجاع القرض أو استعادة العتاد، مع استحالة التنفيذ (حالة النزاع مع المورد مثلا)؛
- مبلغ تعويض شركة التأمين للعتاد، غير كافي لإعادة بعث النشاط؛
- استفادة المؤسسة من إعادة جدولة القرض البنكي والقرض غير المكافئ للوكالة؛
- السجل التجاري، أو بطاقة الفلاح، أو بطاقة الحرفي، أو قرار الاعتماد للمؤسسة المصغرة المتعثرة يجب أن تكون سارية المفعول أثناء تقديم الطلب؛
- إثبات وضعية المؤسسة المصغرة المتعثرة تجاه مصالح الضرائب (تقديم جدول عدم الاختضاع الضريبي صافي 'بعلامة لا شيء'، أو رزنامة تسديد، أو أي وثيقة جبائية أخرى تثبت الوضعية اتجاه مصالح الضرائب)؛
- إثبات وضعية المؤسسة المصغرة المتعثرة تجاه صناديق الضمان الاجتماعي (CNAS – CASNOS) في حالة توظيف عمال أجراء، من خلال تقديم شهادة الانخراط والتأمين الخاصة بالاشتراكات في الصندوقين، أو جدول التقسيط).
- من أجل أن تتم الموافقة على طلب إعادة تمويل المؤسسة المصغرة المتعثرة، يجب المرور أمام لجنيتين، وأمام كل لجنة هناك ملف يجب تقديمه:¹
- المرور أمام اللجنة الولائية لدراسة طلبات إعادة التمويل: التي تم استحداثها على مستوى كل الوكالات الولائية لدعم وتنمية المقاولاتية (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب - سابقا)، والتي من اختصاصها تأهيل المؤسسات المصغرة المتعثرة حسب الحالات المذكورة أعلاه، من أجل عرضها على لجنة انتقاء واعتماد وتمويل مشاريع الاستثمار (CSVF)، وكذا تحديد المؤسسات المصغرة المتعثرة التي توقف نشاطها لأسباب أخرى تتعلق بتعرض معداتها للحجز و/أو للبيع من طرف البنوك، دون اللجوء إلى صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع، وهي تتكون من:²
- مدير الوكالة الولائية، بصفته رئيسا للجنة؛
- ممثل 01 عن المديرية الولائية للضرائب؛
- ممثل 01 عن المديرية الولائية للتجارة؛
- ممثل 01 عن البنك الممول للمشروع الأصلي؛
- المندوب المحلي لصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع.

¹ - مديرية تنمية البرامج، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

² - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 26 سبتمبر 2021، مرجع سابق، ص 27.

إضافة إلى توفر الشروط التي سبق ذكرها، يجب على الشاب أو الشباب أصحاب المؤسسات المتعثرة تقديم الملف التالي:¹

- طلب خطي بإعادة التمويل المؤسسة المصغرة المتعثرة؛
- عرض معد من طرف حامل أو حاملي المشروع يبين (يبينون) من خلاله الأسباب الكامنة وراء تعثر المؤسسة المصغرة؛
- تقديم كل الوثائق (محاسبية - خبرة..... إلخ.) التي تبرر وضعية المؤسسة المصغرة المتعثرة.
- المرور أمام اللجنة المحلية لانتقاء، اعتماد وتمويل المشاريع (CSVF): من أجل عرض وشرح المشروع الجديد، الذي يرغب الشاب أو الشباب أصحاب المؤسسات المتعثرة في إعادة تمويله؛ وهذا بتقديم الملف التالي:
- نسخة عن موافقة لجنة إعادة التمويل، ممضاة من طرف رئيسها؛
- شهادة التأهيل لإعادة التمويل؛
- نسخة عن الدراسة التقنية الاقتصادية للمشروع، يعدها خبير مؤهل (مكتب دراسات، خبير محاسب، محافظ حسابات... إلخ.)؛
- بطاقة الإقامة؛
- نسخة عن السجل التجاري، أو بطاقة الفلاح، أو بطاقة الحرفي، أو قرار الاعتماد للمؤسسة المصغرة، تكون سارية المفعول أثناء تقديم الطلب؛
- وثيقة تبين وضعية المؤسسة المصغرة تجاه مصالح الضرائب، (تقديم جدول عدم الخضاع الضريبي صافي 'بعلامة لا شيء'، أو رزنامة تسديد، أو أي وثيقة جبائية أخرى تثبت الوضعية اتجاه مصالح الضرائب)؛
- وثيقة تبين وضعية المؤسسة المصغرة تجاه صناديق الضمان الاجتماعي (CNAS – CASNOS) في حالة توظيف عمال أجراء؛ من خلال تقديم شهادة الانخراط والتأمين الخاصة بالاشتراكات في الصندوقين، أو جدول التقسيط)؛
- رزنامة إعادة جدولة القرض غير المكافئ للوكالة؛
- تقديم نسخة (01) عن الفاتورة أو الفواتير الشكلية للعتاد (تجهيزات، آلات ومعدات، عتاد منقول) بجميع الرسوم؛
- تقديم نسخة (01) عن الفاتورة أو الفواتير الشكلية التي تبرر ما يحتاجه المشروع من مواد أولية؛
- تقديم نسخة (01) عن الفاتورة أو الفواتير الشكلية للتأمين ضد جميع و/أو كل الأخطار بجميع الرسوم؛
- تقديم نسخة (01) عن كشف تهيئة المحل بجميع الرسوم عند الضرورة.

¹ - المديرية الفرعية للمرافقة، مديرية تنمية البرامج، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

كما أن الوكالة ومن أجل معرفة العدد الفعلي للمؤسسات المصغرة المتعثرة، قامت بفتح منصة رقمية خاصة بها، أين تم تكليف مصلحة المتابعة والتحصيل والمنازعات على مستوى كل وكالة ولائية بالمتابعة اليومية لهذه المنصة، مع استدعاء كل من قام بالتسجيل فيها للتقرب من الوكالة، لدراسة وضعية كل المؤسسات المتعثرة حالة بحالة؛ حيث أنه وإلى غاية نهاية سنة 2020 تم تسجيل 7.088 مؤسسة مصغرة متعثرة عبر المنصة الرقمية، ليرتفع هذا العدد إلى 20.777 مؤسسة متعثرة مع نهاية سنة 2021، وهو يعتبر كآخر أجل قامت بمنحه الوكالة للشباب الذي يريد إعادة تمويل مؤسسته المتعثرة؛ كما تجدر الإشارة إلى أن الوكالة سجلت منذ نشأتها، وإلى غاية نهاية سنة 2020، عدد من المؤسسات المصغرة التي تعثرت عن سداد ديونها بسبب وفاة أصحابها، والتي قدر عددها بـ 1.594 مؤسسة.¹

¹ - مديرية تنمية البرامج، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.

المبحث الثاني: تحليل مساهمة وكالة ANSEJ في دعم المبادرات المقاولاتية وتقليص البطالة

يتطرق هذا المبحث إلى تحليل حصيلة الأرقام المحققة للوكالة منذ نشأتها وإلى غاية نهاية فترة الدراسة 2020، وهذا بالتركيز على جانبين مهمين في عملية إنشاء المؤسسة المصغرة، وهما صفات حامل المشروع من جهة، والخصائص التي تميز المشروع من جهة أخرى؛ كما تم التطرق أيضا إلى تحليل مساهمة الوكالة في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا تقليص البطالة خلال فترة الدراسة (2001-2020).

المطلب الأول: تحليل حصيلة الوكالة حسب صفات حامل المشروع خلال الفترة 1997-2020

في هذا المطلب سنقوم بتحليل حصيلة المشاريع الممولة بالوكالة منذ نشأتها وإلى غاية سنة 2020، حسب صفات حامل المشروع، وهذا من حيث الجنس، الفئة العمرية، وكذا المستوى التعليمي.

الفرع الأول: تحليل حصيلة الوكالة حسب الجنس

من خلال الجدول أدناه، فقد عرف عدد المشاريع الممولة بجهاز الوكالة منذ نشأتها تذبذبا، غير أنه سجل ارتفاعا نسبيا من 69 مشروع سنة 1997، ليصل إلى ذروته سنة 2012 بـ 65.812 مشروع، ليعاود التراجع بشكل متذبذب، أين وصل إلى 3.782 مشروع سنة 2020؛ حيث يلاحظ أن سنة 2012 لها خصوصية من حيث عدد المشاريع الممولة، حيث جاء كنتيجة للسياسات التي انتهجتها السلطات العمومية بسبب الأحداث التي عرفتها الجزائر سنة 2011، والتي سبق لنا شرحها (أنظر الفصل الثالث)، ومن ثم فالوكالة لعبت دورا محوريا خلال تلك الفترة من أجل تهدئة الأوضاع وشراء السلم الاجتماعي، مع فئة الشباب تحديدا.

كما عرفت الوكالة منذ نشأتها وإلى غاية سنة 2020، سيطرة أصحاب المشاريع من جنس الذكور، الذين بلغ عددهم خلال كامل الفترة 348.160 صاحب مشروع من إجمالي عدد المشاريع الممولة، والذي بلغ 389.033 مشروع خلال نفس الفترة، وهو ما يمثل نسبة 89% من إجمالي عدد المشاريع الممولة بجهاز الوكالة؛ أين انتقل عددهم من 64 صاحب مشروع سنة 1997، ليصل عددهم إلى ذروته سنة 2012 بـ 61.335 صاحب مشروع، ثم ليتراجع عددهم إلى غاية 3.081 صاحب مشروع سنة 2020؛ في حين لم يساهم أصحاب المشاريع من جنس الإناث إلى بعدد 40.873 صاحبة مشروع منذ نشأة الوكالة وإلى غاية سنة 2020، بنسبة تقدر بـ 11% خلال نفس فترة الدراسة؛ أين انتقل عددهن من 05 إناث سنة 1997، ليصل إلى ذروته سنة 2012 بـ 4.477 صاحبة مشروع، ثم ليتراجع إلى 701 صاحبة مشروع سنة 2020.

إن المعطيات المبينة في الجدول أدناه تبين ضعف مساهمة الإناث في إنشاء مؤسسات مصغرة بجهاز الوكالة، وهو مؤشر على ضعف المقاولاتية النسوية بالجهاز، والجزائر عموما؛ على الرغم من أن هذه النسبة

انتقلت من 07% سنة 1997، لتصل إلى 19% سنة 2020؛ إلا أنه يجب على الوكالة تخصيص امتيازات إضافية لفئة الإناث، من أجل حثهن على ولوج عالم المقاولة.

الجدول رقم (47): توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب الجنس خلال الفترة 1997-2020

السنوات	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
أنثى	05	581	1 152	1 172	1 284	1 210	961	1 187
ذكر	64	6 642	12 664	9 532	6 025	6 396	4 705	5 504
إجمالي المشاريع الممولة	69	7 223	13 816	10 704	7 309	7 606	5 666	6 691
السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
أنثى	1 889	1 461	1 264	1 502	2 496	2 211	2 951	4 477
ذكر	8 660	7 184	6 838	9 132	18 352	20 430	39 881	61 335
إجمالي المشاريع الممولة	10 549	8 645	8 102	10 634	20 848	22 641	42 832	65 812
السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
أنثى	3 526	3 665	2 645	1 550	758	958	1 267	701
ذكر	39 513	37 191	21 031	9 712	3 648	4 577	6 063	3 081
إجمالي المشاريع الممولة	43 039	40 856	23 676	11 262	4 406	5 535	7 330	3 782

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الإحصائيات المقدمة من طرف مديرية الدراسات والاحصاء والإعلام الآلي، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولة (Ex: ANSE)

الفرع الثاني: تحليل حصيلة الوكالة حسب الفئة العمرية

حسب الجدول المبين أدناه، نجد أن أكبر عدد من أصحاب المشاريع يتمركزون في الفئة العمرية بين (26-30 سنة)، بعدد وصل إلى 145.020 صاحب مشروع، ونسبة بلغت 37% من إجمالي عدد أصحاب المشاريع الذي بلغ 389.033 صاحب مشروع منذ نشأة الوكالة وإلى غاية سنة 2020، في حين سجل الأشخاص الأكبر من 50 سنة، أدنى عدد بـ 05 أصحاب مشاريع خلال نفس الفترة؛ كما يلاحظ أن الفئة المبادرة بإنشاء مؤسسات مصغرة بجهاز الوكالة، هي من فئة الشباب التي لا يزيد سنهم عن 30 سنة، وهذا بنسبة تقارب 73%، من إجمالي عدد أصحاب المشاريع خلال الفترة (1997-2020).

الجدول رقم (48): توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب الفئة العمرية خلال الفترة 1997-2020

الفئة العمرية	عدد المشاريع الممولة
أقل من 20 سنة	3 529
[25-20]	133 521
[30-26]	145 020
[35-31]	74 890
[40-36]	30 468
[45-41]	1 222
[50-46]	378
أكبر من 50 سنة	05
المجموع	389 033

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الاحصائيات المقدمة من طرف مديرية الدراسات والاحصاء والإعلام الآلي،

الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (Ex : ANSE)

الفرع الثالث: تحليل حصيلة الوكالة حسب المستوى التعليمي

تبين معطيات الجدول أدناه، سيطرة الشباب أصحاب المستوى التعليمي دون الجامعي والتكوين المهني، وهم من لديهم مستوى تعليمي آخر (الثانوي- المتوسط- الابتدائي)، والذين بلغ عددهم 241.338 صاحب مشروع منذ نشأة الوكالة وإلى غاية سنة 2020، وهم يمثلون نسبة 62%؛ في حين بلغ عدد حاملي شهادة في التكوين المهني 107.953 صاحب مشروع، بما يمثل نسبة 28% من إجمالي عدد أصحاب المشاريع خلال نفس الفترة؛ أما حاملي الشهادات الجامعية فقد بلغ عددهم 39.742 صاحب مشروع بنسبة تقدر بـ 10%؛ وهو ما يبين أن الشريحة الغالبة بهذا الجهاز هم دون التأهيل المطلوب، وأصحاب مهارات محدودة، ممن يميلون إلى الأنشطة المقاولاتية السهلة، والمتكررة القابلة للتقليد.

غير أنه يلاحظ بأنه ومنذ سنة 2015، قد تراجع عدد أصحاب المستوى التعليمي (ثانوي- متوسط- ابتدائي) أين وصل عددهم إلى 8.673 صاحب مشروع؛ أمام حاملي شهادات التكوين المهني، الذين وصل عددهم إلى 11.979 صاحب مشروع؛ وهذا بسبب السياسة الجديدة التي انتهجتها الوكالة بخصوص الرفع من مستوى التأهيل لدى حاملي المشاريع، من خلال إمضاء اتفاقيات محلية مع مديريات التكوين والتعليم المهني، وكذا مديريات المصالح الفلاحية، ابتداء من سنة 2014. الأمر الذي أدى إلى تراجع عدد أصحاب المشاريع دون مستوى التكوين المهني والجامعي ليصل سنة 2019 إلى 75 صاحب مشروع؛ كما أن إمضاء اتفاقيات مع مختلف المؤسسات الجامعية في إطار استحداث ما يعرف بدور المقاولاتية وتعميمها منذ سنة 2013، قد ساهم في ارتفاع عدد أصحاب المشاريع من الجامعيين، والذي وصل عددهم إلى 3.539 صاحب

مشروع سنة 2014، وهو أعلى عدد سجلته الوكالة لهذه الفئة منذ نشأتها وإلى غاية سنة نهاية الدراسة 2020.

الجدول رقم (49): توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب المستوى التعليمي خلال الفترة 1997-2020

السنوات	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
جامعي	09	308	785	970	964	875	761	840
تكوين مهني	12	1053	2004	1859	1680	1945	1307	1475
آخر	48	5862	11027	7875	4665	4786	3598	4376
إجمالي المشاريع الممولة	69	7223	13816	10704	7309	7606	5666	6691
السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
جامعي	1339	1122	1058	1394	2190	2133	2906	3371
تكوين مهني	2884	2585	2574	2928	5649	5608	6920	10469
آخر	6326	4938	4470	6312	13009	14900	33006	51972
إجمالي المشاريع الممولة	10549	8645	8102	10634	20848	22641	42832	65812
السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
جامعي	2964	3539	3024	2001	1281	2000	2579	1329
تكوين مهني	10675	13737	11979	7451	2820	3400	4676	2263
آخر	29400	23580	8673	1810	305	135	75	190
إجمالي المشاريع الممولة	43039	40856	23676	11262	4406	5535	7330	3782

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الاحصائيات المقدمة من طرف مديرية الدراسات والاحصاء والإعلام الآلي،

الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (Ex : ANSE)

المطلب الثاني: تحليل حصيلة الوكالة حسب خصائص المشروع خلال الفترة 1997-2020

في هذا المطلب سنقوم بتحليل حصيلة المشاريع الممولة بالوكالة منذ نشأتها وإلى غاية سنة 2020، حسب خصائص المشروع، وهذا من حيث شكل الاستثمار، صيغ التمويل، مبلغ الاستثمار، قطاع النشاط، وكذا المنطقة الجغرافية.

الفرع الأول: تحليل حصيلة الوكالة حسب شكل الاستثمار

حسب الجدول أدناه، فإن شكل الاستثمار الغالب بالوكالة هو استثمار الإنشاء، حيث وصل عدد المشاريع الممولة وفق هذا الشكل إلى 383.399 مشروع، ما يمثل نسبة 99% من إجمالي المشاريع الممولة بالوكالة منذ نشأتها وإلى غاية سنة 2020؛ في حين بلغ عدد المشاريع الممولة في إطار توسعة قدراتها الانتاجية إلى 5.634 مشروع، ما يمثل نسبة 01% فقط من إجمالي المشاريع الممولة خلال نفس الفترة؛ وهو دليل على فشل المؤسسات المصغرة الممولة بالوكالة من التطور والنمو لمصاف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، باعتبارها تضم في أغلبها مشاريع تقليدية و متكررة، ليس بها ابتكار؛ وكذا على صعوبة مناخ الأعمال والبيئة

المقاولاتية التي تتواجد بها تلك المؤسسات، خاصة في ظل محدودية الامتيازات الممنوحة لها من الناحية الجبائية، أو حتى تلك المتعلقة بالأعباء الاجتماعية، بالإضافة إلى مشاكل العقار الفلاحي والصناعي، البيروقراطية الإدارية في ظل بعض الشروط التي تضعها الوكالة من أجل الحصول على قروض التوسعة كما سبق التطرق لها سابقا، وكذا صعوبة الحصول على التمويل البنكي وفق صيغ حديثة؛ كما لا ننسى شبه انعدام لدراسات جدوى مشاريع جادة، يقوم بها أصحاب المشاريع بما يضمن استمرارية مؤسساتهم، وتوسعة قدراتها الانتاجية، ومن ثم نموها وتطورها.

كما يجدر التنويه إلى أن شكل استثمار التوسعة لم يكن موجودا عند إنشاء الوكالة، بل تم إضافته لاحقا، بعد صدور المرسوم الرئاسي رقم 300-03 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003؛ حيث وصل أكبر عدد للمشاريع الممولة بهذا الشكل إلى 740 مشروع سنة 2009، بعد تسهيل اجراءات الولوج للقروض البنكية، من خلال استحداث اللجان المحلية لتمويل المشاريع (CLEF) سنة 2008، التي أصبحت تعرف باللجنة المحلية لانتقاء واعتماد وتمويل المشاريع (CSVF) ابتداء من سنة 2010، غير أن هذا العدد تراجع بسبب بعض الشروط التي تم وضعها للاستفادة من هذا الشكل من الاستثمار من جهة، والأوضاع العامة التي عرقتها الجوائز بسبب الحراك، وتداعيات فيروس كورونا (COVID-19)، كما سبق التطرق إليه في الفصل الثالث.

الجدول رقم (50): توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب شكل الاستثمار خلال الفترة 1997-2020

السنوات	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
الإنشاء	69	7 223	13 816	10 704	7 309	7 606	5 666	6 677
التوسعة	00	00	00	00	00	00	00	14
إجمالي المشاريع الممولة	69	7 223	13 816	10 704	7 309	7 606	5 666	6 691
السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
الإنشاء	10 486	8 522	7 794	10 012	20 108	22 070	42 226	65 185
التوسعة	63	123	308	622	740	571	606	627
إجمالي المشاريع الممولة	10 549	8 645	8 102	10 634	20 848	22 641	42 832	65 812
السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
الإنشاء	42 538	40 394	23 420	11 066	4 291	5 413	7 162	3 642
التوسعة	501	462	256	196	115	122	168	140
إجمالي المشاريع الممولة	43 039	40 856	23 676	11 262	4 406	5 535	7 330	3 782

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الاحصائيات المقدمة من طرف مديرية الدراسات والاحصاء والإعلام الآلي، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (Ex: ANSEJ)

الفرع الثاني: تحليل حصيلة الوكالة حسب صيغة التمويل

تبين الإحصائيات المقدمة من طرف الوكالة حسب الجدول أدناه، أن صيغة التمويل الثلاثي التي يكون فيها التمويل البنكي للمشروع أساسيا، هي الصيغة الغالبة لعدد المشاريع الممولة بالوكالة منذ نشأتها وإلى غاية سنة 2020، بعدد وصل إلى 374.041 مشروع، ما يمثل نسبة 96,15% من إجمالي عدد المشاريع الممولة؛ في حين احتلت المشاريع الممولة بصيغة التمويل الثنائي المرتبة الثانية بعدد وصل إلى 14.822 مشروع، ونسبة تقدر بـ 03,81% خلال نفس الفترة، أما التمويل الذاتي الذي تم استحداثه منذ سنة 2018، فقد وصل عدد المشاريع الممولة بهذه الصيغة إلى 170 مشروع، بنسبة لم تتجاوز 0,04%.

أين وصل أكبر عدد للملفات الممولة حسب صيغة التمويل الثلاثي إلى 64.975 مشروع سنة 2012، بسبب الأحداث التي شهدتها الجزائر سنة 2011، وما صاحبها من امتيازات جديدة بهذا الجهاز، أين تم تخفيض مبلغ المساهمة الشخصية لحاملي المشاريع وفق هذه الصيغة ما بين 01% و 02%، مما ساهم في رفع عدد المشاريع بهذه الصيغة؛ أما المشاريع الممولة بصيغة التمويل الثنائي فقد بلغ أكبر عدد لها سنة 2009 بعدد وصل إلى 1.695 مشروع، في حين عرف عدد الملفات الممولة بصيغة التمويل الذاتي استقرارا بـ 85 مشروع خلال آخر سنتين من فترة الدراسة.

الجدول رقم (51): توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب صيغة التمويل خلال الفترة 1997-2020

السنوات	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
التمويل الثلاثي	68	7 067	13 301	10 085	6 591	6 789	4 874	6 046
التمويل الثنائي	01	156	515	619	718	817	792	645
التمويل الذاتي	00	00	00	00	00	00	00	00
إجمالي المشاريع الممولة	69	7 223	13 816	10 704	7 309	7 606	5 666	6 691
السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
التمويل الثلاثي	9 700	7 555	7 096	9 386	19 153	21 641	41 722	64 975
التمويل الثنائي	849	1 090	1 006	1 248	1 695	1 000	1 110	837
التمويل الذاتي	00	00	00	00	00	00	00	00
إجمالي المشاريع الممولة	10 549	8 645	8 102	10 634	20 848	22 641	42 832	65 812
السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
التمويل الثلاثي	42 416	40 577	23 514	11 133	4 289	5 380	7 082	3 601
التمويل الثنائي	623	279	162	129	117	155	163	96
التمويل الذاتي	00	00	00	00	00	00	85	85
إجمالي المشاريع الممولة	43 039	40 856	23 676	11 262	4 406	5 535	7 330	3 782

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الإحصائيات المقدمة من طرف مديرية الدراسات والإحصاء والإعلام الآلي، الوكالة

الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (Ex: ANSEJ)

كما أن بنك الفلاحة والتنمية الريفية (BADR)، عرف أعلى نسبة من حيث المشاريع الممولة بصيغة التمويل الثلاثي، والتي بلغت 28% من إجمالي عدد المشاريع الممولة، بعدد وصل إلى 107.036 مشروع، منذ نشأة الوكالة وإلى غاية سنة 2020، ليحتل البنك الوطني الجزائري (BNA) المرتبة الثانية بـ 84.388 مشروع ونسبة 23%، أما بنك التنمية المحلية (BDL) فاحتل المرتبة الثالثة بعدد 76.143 مشروع، ونسبة 20%، ليحتل بعده وفي المرتبة الرابعة القرض الشعبي الجزائري (CPA) بعدد مشاريع وصل إلى 63.394 مشروع، محققا بذلك نسبة 17%، في حين احتل البنك الخارجي الجزائري (BEA) المرتبة الخامسة بعدد وصل إلى 42.966 مشروع، ونسبة تقدر بـ 11% من إجمالي عدد المشاريع الممولة خلال نفس فترة الدراسة.

حيث تؤكد هذه الاحصائيات سيطرة القطاع الفلاحي على إجمالي عدد المشاريع الممولة بالوكالة، وهو ما سنراه لاحقا.

الجدول رقم (52): توزيع المشاريع بصيغة التمويل الثلاثي حسب البنك الممول خلال الفترة 1997-2020

البنك	عدد المشاريع الممولة	النسبة
BADR	107 036	28%
BNA	84 388	23%
BDL	76 143	20%
BEA	42 966	11%
CPA	63 394	17%
AUTRES	114	01%
المجموع	374 041	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الاحصائيات المقدمة من طرف مديرية الدراسات والاحصاء والإعلام الآلي، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (Ex: ANSE)

الفرع الثالث: تحليل حصيلة الوكالة حسب مبلغ الاستثمار

حسب الجدول أدناه، فقد كلفت المشاريع الممولة بالوكالة والبالغ عددها 389.033 مشروع بمختلف صيغ التمويل، وأشكال الاستثمار أزيد من 1.264,3 مليار دينار جزائري كمبلغ إجمالي للاستثمار، حيث بلغ حجم المبالغ الممنوحة من طرف البنوك ما يفوق 851,7 مليار دينار جزائري؛ في حين بلغت قيمة القرض غير المكافئ الذي تمنحه الوكالة ما يقارب 339,7 مليار دينار جزائري؛ أما مبلغ المساهمة الشخصية التي تقع على عاتق صاحب المشروع فقد بلغت ما يفوق 72,9 مليار دينار جزائري؛ وهذا منذ نشأة الوكالة وإلى غاية سنة 2020: كما سجلت سنة 2012، أكبر مبلغ للقرض البنكية الممنوحة للشباب أصحاب المشاريع، وكذا القرض غير المكافئ الذي تمنحه الوكالة، بمبلغ يقارب 146,8 مليار دينار جزائري، ومبلغ يقارب 61,9 مليار دينار جزائري، على التوالي، بسبب التسهيلات الجديدة التي صاحبت التغييرات التي عرفها الجهاز منذ سنة 2011؛ في حين وصل مبلغ المساهمة الشخصية للشباب أصحاب المشاريع إلى أكبر قيمة له سنة 2009،

بمبلغ يقارب 09,2 مليار دينار جزائري، وهذا بسبب ارتفاع عدد المشاريع الممولة بصيغة التمويل الثنائي بتلك السنة، والتي كانت فيها آن ذاك المساهمة الشخصية لحامل المشروع تتراوح ما بين 71%، و72% من المبلغ الاجمالي للمشروع.

الجدول رقم (53): توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب مبلغ الاستثمار خلال الفترة 1997-2020

السنوات	القرض بدون فائدة للكالة (دج)	المساهمة الشخصية لصاحب المشروع (دج)	القرض البنكي (دج)	مبلغ الاستثمار (دج)
1997	23 247 831	27 583 309	80 773 000	131 604 140
1998	2 211 909 996	1 831 135 037	8 334 834 349	12 377 879 382
1999	4 260 386 501	3 844 927 095	15 935 097 056	24 040 410 651
2000	3 279 477 718	3 090 594 394	11 851 576 231	18 221 648 343
2001	2 126 711 872	2 132 949 360	7 282 293 744	11 541 954 976
2002	2 016 620 846	2 185 739 270	6 816 122 951	11 018 483 067
2003	1 725 439 958	2 044 977 709	5 733 035 734	9 503 453 401
2004	3 126 356 332	2 291 337 293	9 166 122 703	14 583 816 327
2005	5 940 986 140	4 049 791 063	17 948 417 215	27 939 194 418
2006	5 147 864 408	4 196 461 529	14 992 502 452	24 336 828 389
2007	4 983 979 309	4 056 350 035	14 546 155 887	23 586 485 231
2008	6 462 990 798	5 065 195 125	19 134 804 155	30 662 990 078
2009	13 222 123 186	9 184 445 097	40 540 434 294	62 947 002 577
2010	15 088 399 271	7 531 931 061	47 201 005 647	69 821 335 979
2011	38 840 678 927	4 597 884 705	93 847 129 053	137 285 692 684
2012	61 880 447 532	5 111 207 092	146 750 076 727	213 741 731 352
2013	46 152 250 897	3 549 743 518	108 317 399 968	158 019 394 383
2014	46 599 826 366	2 814 021 755	107 884 498 399	157 298 346 520
2015	29 435 771 469	1 796 620 742	66 442 208 761	97 674 600 973
2016	15 479 385 822	1 052 093 017	35 402 122 231	51 933 601 070
2017	6 524 315 182	528 107 373	15 037 030 319	22 089 452 875
2018	8 610 910 015	687 051 128	20 035 861 815	29 333 822 957
2019	10 663 857 967	766 136 130	24 850 947 124	36 280 941 221
2020	5 857 579 077	494 040 627	13 613 661 942	19 965 281 645
المجموع	339 661 517 419	72 930 323 464	851 744 111 756	1 264 335 952 639

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الاحصائيات المقدمة من طرف مديرية الدراسات والاحصاء والإعلام الآلي، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (Ex: ANSEJ)

الفرع الرابع: تحليل حصيلة الوكالة حسب قطاع النشاط

حسب الجدول أدناه، فقد عرفت الوكالة منذ نشأتها وإلى غاية سنة 2020 تفوق قطاع الخدمات بنسبة 31%، وعدد مشاريع وصل إلى 120.019 مشروع من إجمالي عدد المشاريع الممولة؛ ليحتل قطاع النقل المرتبة الثانية بنسبة 23% وعدد 89.092 مشروع؛ حيث يشكل القطاعين معا ما نسبته 54% من إجمالي عدد المشاريع الممولة خلال كامل الفترة (1997-2020)، في حين احتل قطاع الفلاحة والصيد البحري المرتبة الثالثة بنسبة تقارب 16%، وعدد مشاريع بلغ 60.015 مشروع؛ يليه قطاع الحرف بنسبة 11%؛ ثم قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 09%؛ وبعده قطاع الصناعة بنسبة 07%؛ وفي المرتبة الأخيرة نجد المهن الحرة بنسبة 03% من إجمالي عدد المشاريع الممولة.

كما يلاحظ من خلال الجدول أن عدد المشاريع الممولة بقطاعات الخدمات، النقل، والحرف قد بلغت أوجها خلال سنة 2012 للأسباب السالفة الذكر؛ غير أن قطاعات أخرى على غرار القطاع الفلاحي، الصناعة، البناء والأشغال العمومية، وكذا المهن الحرة قد بلغ عدد المشاريع الممولة بها ذروته سنة 2014، بعدما عرفت القطاعات الأخرى تراجعاً، وهذا بسبب الاستراتيجية التي تبنتها الوكالة من خلال توجيه الدعم لتلك القطاعات، وتجميد بعض الأنشطة الخدمائية المتشعبة على غرار قطاع النقل؛ الذي انعدم فيه عدد المشاريع الممولة سنة 2018، ليعاود الظهور خلال آخر سنتي الدراسة، بسبب كون تلك المشاريع في غالبيتها مشاريع تم تمويلها في إطار توسعة النشاط، وليس الإنشاء.

كما يتبين من خلال الجدول أن عدد المشاريع التي تشتغل في مجال تقنيات الإعلام والاتصال قد بلغ 11.683 مشروع منذ نشأة الوكالة وإلى غاية نهاية سنة 2020؛ وهي مشاريع تنشط في الغالب بقطاع الخدمات، أين سجلت سنة 2002 أعلى عدد لتلك المشاريع بـ 1.051 مشروع، وهذا بسبب ظهور فقاعة الإنترنت سنة 2000، وانتشار أنشطة جديدة بالجزائر على غرار مقهى الإنترنت، وتنامي الأنشطة التي تعتمد على تقنيات الإعلام والاتصال.

الجدول رقم (54): توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب قطاع النشاط خلال الفترة 1997-2020

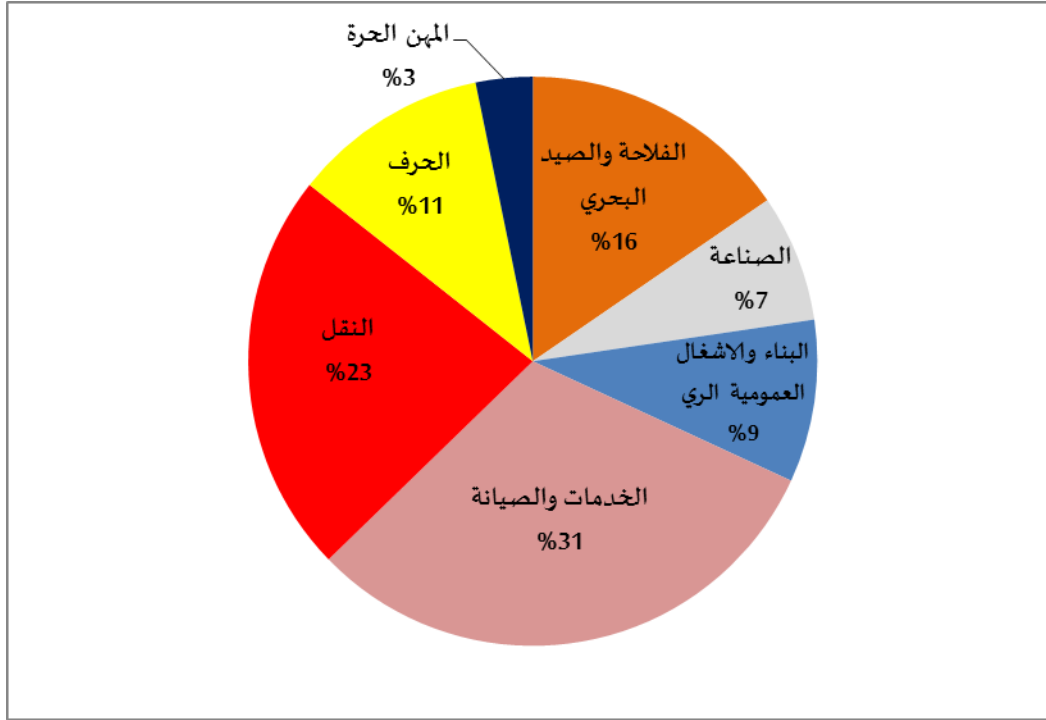
السنوات	الفلاحة والصيد البحري	الصناعة	البناء والأشغال العمومية الري	الخدمات والصيانة	النقل	الحرف	المهن الحرة	المجموع	بما فيها مشاريع TIC
1997	2	4	1	20	34	7	1	69	6
1998	454	202	135	913	4 579	898	42	7 223	202
1999	1 241	377	294	1 949	8 390	1 410	155	13 816	487
2000	1 442	580	291	2 366	4 356	1 392	277	10 704	589
2001	780	480	253	2 562	1 783	1 185	266	7 309	866
2002	1 771	455	292	2 726	1 113	1 035	214	7 606	1 051
2003	819	316	325	2 306	832	891	177	5 666	728
2004	1 159	386	409	2 720	585	1 195	237	6 691	449
2005	1 385	717	727	4 623	621	2 184	292	10 549	579
2006	961	636	633	3 906	561	1 653	295	8 645	345
2007	654	642	653	3 622	742	1 529	260	8 102	311
2008	814	786	933	4 604	1 219	1 881	397	10 634	343
2009	1 467	1 079	2 078	7 851	4 347	3 455	571	20 848	492
2010	2 222	962	2 794	7 216	5 719	3 264	464	22 641	414
2011	3 686	1 521	3 672	11 776	18 049	3 559	569	42 832	453
2012	6 705	2 370	4 375	18 776	27 322	5 438	826	65 812	618
2013	8 225	2 194	4 347	15 684	6 647	4 900	1 042	43 039	596
2014	10 487	5 093	5 106	12 611	1 854	4 255	1 450	40 856	750
2015	6 862	3 681	3 838	5 777	143	2 170	1 205	23 676	659
2016	3 479	2 066	1 672	3 005	4	320	716	11 262	653
2017	1 319	710	549	1 168	1	94	565	4 406	303
2018	1 422	938	874	1 372	0	149	780	5 535	319
2019	1 916	1 159	1 204	1 589	11	266	1 185	7 330	305
2020	743	767	484	877	180	159	572	3 782	165
المجموع	60 015	28 121	35 939	120 019	89 092	43 289	12 558	389 033	11 683

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الإحصائيات المقدمة من طرف مديرية الدراسات والإحصاء والإعلام الآلي، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (Ex: ANSEJ)

حسب الشكل أدناه، فقد تفوق قطاع الخدمات بنسبة 31% من إجمالي عدد المشاريع الممولة؛ ليحتل قطاع النقل المرتبة الثانية بنسبة 23%؛ في حين احتل قطاع الفلاحة والصيد البحري المرتبة الثالثة بنسبة تقارب 16%؛ يليه قطاع الحرف بنسبة 11%؛ ثم قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 9%؛ وبعده

قطاع الصناعة بنسبة 07%؛ وفي المرتبة الأخيرة نجد المهن الحرة بنسبة 03% من إجمالي عدد المشاريع الممولة.

الشكل رقم (24): توزيع نسبة المشاريع الممولة بالوكالة حسب قطاع النشاط خلال الفترة 1997-2020



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (54)

الفرع الخامس: تحليل حصيلة الوكالة حسب المنطقة الجغرافية

حسب الجدول أدناه، فإن توزيع المشاريع الممولة بالوكالة منذ نشأتها وإلى غاية سنة 2020، حسب المنطقة الجغرافية، قد عرف اختلالا بين المناطق، أين نجد أغلب المشاريع الممولة بالوكالة تتركز بمناطق الشمال بعدد وصل إلى 263.474 مشروع؛ في حين وصل هذا العدد بمناطق الهضاب العليا إلى 87.278 مشروع، في حين يبقى عدد المشاريع الممولة بمناطق الجنوب محتشما نوعا ما، بعدد بلغ 38.281 مشروع؛ على الرغم من المزايا الممنوحة بتلك المناطق، على غرار تمديد فترة الاعفاء الجبائي التي تصل إلى 10 سنوات بمناطق الجنوب؛ ولعل من بين الأسباب الرئيسية لهذا الاختلال في التوزيع الجغرافي للمشاريع، يعود بالأساس إلى الاختلال في توزيع السكان بين المناطق في الجزائر، أين نجد أن العدد الكبير من السكان يتمركز بالشمال، أين تتوفر مختلف سبل العيش، وكذا البنية التحتية التي تساعد على انتشار ونمو المؤسسات المصغرة؛ كما بين الجدول أيضا أن أكبر عدد من المشاريع الممولة بمناطق الشمال والهضاب العليا، كان خلال سنة 2012، بعدد وصل إلى 44.558 مشروع، و16.001 مشروع على التوالي؛ في حين كان أكبر عدد للمشاريع الممولة بمناطق الجنوب خلال سنة 2014، بعدد وصل إلى 5.409 مشروع؛ ويمكن أن يعزى هذا الارتفاع إلى تخفيض

نسب الفوائد البنكية بنسبة 100% خلال سنة 2013، كون العوامل الثقافية، الاجتماعية والدينية لها تأثير كبير بتلك المناطق، مما دفع بعدد أكبر للاستفادة من خدمات جهاز الوكالة بعد إلغاء تلك الفوائد البنكية.

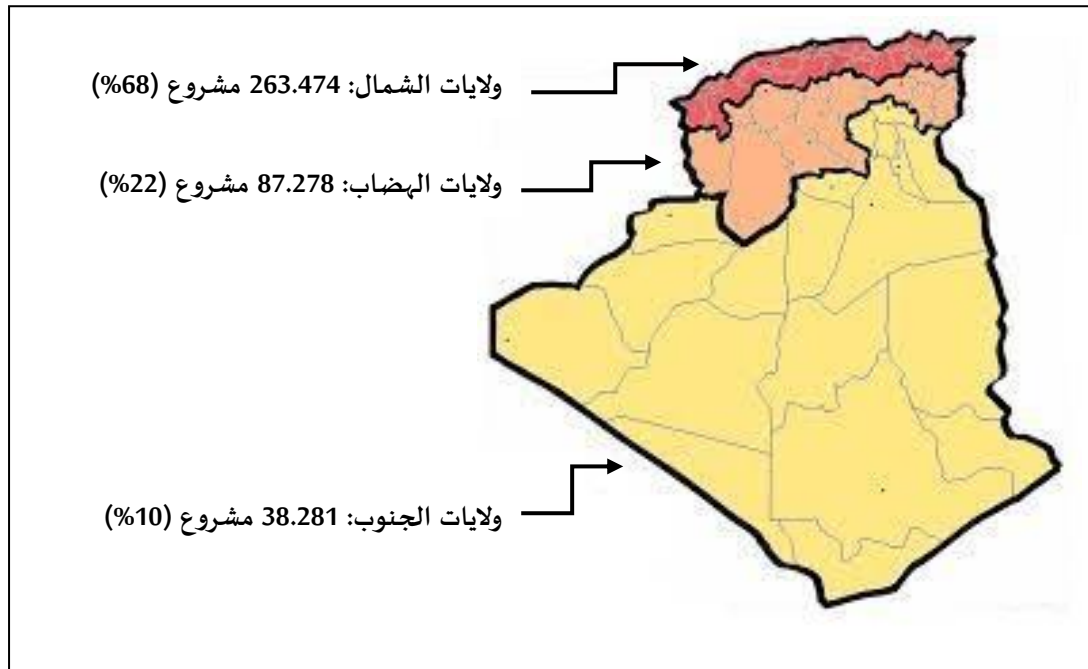
الجدول رقم (55): توزيع المشاريع الممولة بالوكالة حسب المنطقة الجغرافية خلال الفترة 1997-2020

السنوات	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
ولايات الشمال	65	6 075	11 508	8 440	5 696	5 950	4 078	4 917
ولايات الهضاب	03	803	1 556	1 574	1 101	1 040	916	1 046
ولايات الجنوب	01	345	752	690	512	616	672	728
إجمالي المشاريع الممولة	69	7 223	13 816	10 704	7 309	7 606	5 666	6 691
السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ولايات الشمال	7 577	6 067	5 795	7 376	13 761	15 190	28 133	44 558
ولايات الهضاب	1 903	1 601	1 413	2 223	4 790	5 447	10 288	16 001
ولايات الجنوب	1 069	977	894	1 035	2 297	2 004	4 411	5 253
إجمالي المشاريع الممولة	10 549	8 645	8 102	10 634	20 848	22 641	42 832	65 812
السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ولايات الشمال	27 640	25 504	15 092	6 993	2 611	3 542	4 660	2 246
ولايات الهضاب	10 199	9 943	6 800	3 311	1 289	1 315	1 770	946
ولايات الجنوب	5 200	5 409	1 784	958	506	678	900	590
إجمالي المشاريع الممولة	43 039	40 856	23 676	11 262	4 406	5 535	7 330	3 782

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الاحصائيات المقدمة من طرف مديرية الدراسات والاحصاء والإعلام الآلي، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (Ex: ANSE)

كما يبين الشكل أدناه، أن نسبة المشاريع الممولة بولايات الشمال كانت هي الأكبر، بنسبة 68% من إجمالي عدد المشاريع الممولة خلال الفترة (1997-2020)، تليها المشاريع الممولة بولايات الهضاب بنسبة 22%؛ ثم المشاريع الممولة بولايات الجنوب بنسبة 10%؛ حيث تؤكد هذه النسب على ضرورة إعادة تفكير السلطات العمومية من خلال الوكالة، على ضرورة منح مزايا أكثر، وإعفاءات أكبر، مع تقليل نسبة المساهمة الشخصية في التمويل الثلاثي، بمناطق الهضاب العليا، والجنوب تحديداً، لما له من مقومات استثمار كبيرة، خاصة في القطاع الفلاحي، وقربه من السوق الأفريقية التي تعتبر سوق عذراء يمكن للمؤسسات الصغيرة المنشأة بجهاز الوكالة المنافسة فيها وتحقيق الثروة خارج قطاع المحروقات.

الشكل رقم (25): توزيع نسبة المشاريع الممولة بالوكالة حسب المنطقة الجغرافية خلال الفترة 1997-2020



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (55)

المطلب الثالث: تحليل مساهمة الوكالة في إنشاء PME وتقليص البطالة خلال الفترة 2001-2020

سنتناول في هذا المطلب مساهمة الوكالة في دعم المبادرات المقاولاتية من خلال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا مساهمتها في تقليص البطالة من خلال عدد مناصب الشغل التي قامت الوكالة بإحداثها منذ إنشائها وإلى غاية سنة 2020؛ وكذا مقارنة عدد مناصب الشغل المحدثه بالوكالة بعدد مناصب الشغل المحدثه بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتشغيل الكلي.

الفرع الأول: مساهمة الوكالة في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

حسب الجدول أدناه، فقد ساهمت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، في إنشاء ما يقارب ثلث 1/3 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر خلال فترة الدراسة (2001-2020)؛ حيث عرفت نسب المساهمة ارتفاعا مستمرا منذ نشأة الوكالة سنة 1997 بنسبة 16%، لتصل إلى ذروتها سنة 2014 بنسبة 39%، ثم ليتراجع دور الجهاز نوعا ما في مساهمته في تجديد حضيرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتستقر هذه النسبة في حدود 32% خلال آخر سنتي الدراسة؛ حيث ان الوكالة ومنذ نشأتها وإلى غاية سنة 2020 قامت بإنشاء 389.033 مؤسسة مصغرة، في حيث بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر 1.231.073 مؤسسة خلال سنة 2020

الجدول رقم (56): مساهمة الوكالة في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2001-2020

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
العدد التراكمي للمؤسسات الصغيرة المنشأة بجهاز ANSEJ	39 121	46 727	52 393	59 084	69 633	78 278	86 380	97 014	117 862	140 503
العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	245 348	261 863	288 587	312 959	342 788	376 767	410 959	519 526	587 494	619 072
نسبة المساهمة	16%	18%	18%	19%	20%	21%	21%	19%	20%	23%
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
العدد التراكمي للمؤسسات الصغيرة المنشأة بجهاز ANSEJ	183 335	249 147	292 186	333 042	356 718	367 980	372 386	377 921	385 251	389 033
العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	659 309	711 832	777 816	852 053	934 569	1 022 621	1 074 503	1 141 863	1 193 339	1 231 073
نسبة المساهمة	28%	35%	38%	39%	38%	36%	35%	33%	32%	32%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الإحصائيات المقدمة من طرف مديرية الدراسات والاحصاء والإعلام الآلي، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (Ex: ANSEJ)

غير أنه وحسب الإحصائيات المقدمة من طرف الوكالة والمبينة في الجدول أدناه، فقد تم خلال الوكالة ومنذ نشأتها وإلى غاية سنة 2020، إلغاء 16.345 مشروع بعدما تم تمويله، وهو ما يمثل نسبة 04% من إجمالي المشاريع الممولة بالوكالة، بالإضافة إلى ذلك فهناك عدد من المشاريع التي توقفت بسبب وفاة أصحابها، والمقدر بـ 1.594 مشروع، ما يمثل نسبة 0,4% من إجمالي المشاريع التي تم تمويلها خلال نفس الفترة.

الجدول رقم (57): عدد المؤسسات المتوفى أصحابها وكذا الملغاة بعد التمويل بالوكالة خلال الفترة 1997-2020

الفترة الزمنية	2020-1997
عدد المشاريع المتوفى أصحابها	1 594
عدد المشاريع الملغاة بعد التمويل	16 345
المجموع	17 939

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الإحصائيات المقدمة من طرف مديرية الدراسات والاحصاء والإعلام الآلي، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (Ex: ANSEJ)

ومن ثم فالمساهمة الفعلية للوكالة في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة (2001-2020)، هي 30%، وليس 32% كما تم حسابه سابقا، وهذا ما بينه الجول أدناه:

الجدول رقم (58): المساهمة الفعلية للوكالة في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى غاية سنة 2020

الفترة الزمنية	إلى غاية 2020
عدد المشاريع المتوفى أصحابها والملغاة بعد التمويل بجهاز ANSEJ (01)	17 939
عدد المشاريع الممولة بالوكالة (02)	389 033
باقي المشاريع الممولة بالوكالة (03) = (02) - (01)	371 094
عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (04)	1 231 073
نسبة مساهمة الوكالة في إنشاء م.ص.م: (03)/(04)	30%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: معطيات الجدول رقم (28)، والجدول رقم (56)، والجدول رقم (57)

الفرع الثاني: مساهمة الوكالة في تقليص البطالة

1. مساهمة الوكالة في إحداث مناصب الشغل خلال الفترة 1997-2020:

ساهمت الوكالة منذ نشأتها وإلى غاية سنة 2020 باستحداث 928.704 منصب شغل، أي ما يعادل تقريبا 02,39 منصب شغل لكل مشروع تم تمويله، على اعتبار أن الوكالة قد قامت بتمويل 389.033 مشروع خلال نفس الفترة؛ حيث عرف عدد مناصب الشغل المحدثه بجهاز الوكالة تذبذبا خلال كامل الفترة (1997-2020)، أين وصل هذا العدد إلى ذروته بـ 129.203 منصب شغل سنة 2012، نظرا للامتيازات الجديدة التي عرفتها الوكالة منذ سنة 2011.

الجدول رقم (59): عدد مناصب الشغل المحدثه بالوكالة خلال الفترة 1997-2020

السنوات	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
عدد مناصب الشغل	386	23 753	38 572	29 783	20 267	19 134	14 774	19 077
عدد المشاريع الممولة	69	7 223	13 816	10 704	7 309	7 606	5 666	6 691
السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
عدد مناصب الشغل	30 376	24 501	22 685	31 418	57 812	60 132	92 682	129 203
عدد المشاريع الممولة	10 549	8 645	8 102	10 634	20 848	22 641	42 832	65 812
السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
عدد مناصب الشغل	96 233	93 140	51 570	22 766	9 805	13 852	17 743	9 040
عدد المشاريع الممولة	43 039	40 856	23 676	11 262	4 406	5 535	7 330	3 782

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الاحصائيات المقدمة من طرف مديرية الدراسات والاحصاء والإعلام الآلي، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (Ex: ANSEJ)

2. مساهمة الوكالة في تقليص البطالة خلال الفترة 2001-2020:

أ. مساهمة الوكالة في التشغيل بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: من خلال الجدول أدناه، يتبين أن مساهمة الوكالة في عدد مناصب الشغل المحدث بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عرفت تزايداً مستمراً منذ سنة 2001 أين وصلت إلى 18% من عدد مناصب الشغل، لتصل إلى ذروتها سنة 2014 بنسبة 37%، ثم لتراجع بعد ذلك عبر باقي سنوات الدراسة، أين وصلت إلى نسبة 31% سنة 2020، وهي نسبة تبين أن ما يقارب ثلث مناصب الشغل المحدث بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال فترة الدراسة (2001-2020) كان عن طريق المؤسسات المصغرة المنشأة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

الجدول رقم (60): مساهمة الوكالة في التشغيل بقطاع PME خلال الفترة 2001-2020

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
العدد التراكمي لمناصب الشغل المحدث بجهز ANSEJ	112761	131895	146669	165746	196122	220623	243308	274726	332538	392670
عدد المشتغلين في PME	634375	684341	705000	838504	1157856	1252647	1355399	1540209	1546584	1625686
نسبة المساهمة	18%	19%	21%	20%	17%	18%	18%	18%	22%	24%
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
العدد التراكمي لمناصب الشغل المحدث بجهز ANSEJ	485352	614555	710788	803928	855498	878264	888069	901921	919664	928704
عدد المشتغلين في PME	1724197	1848117	2001892	2157232	2371020	2540698	2655470	2724264	2885651	2989516
نسبة المساهمة	28%	33%	36%	37%	36%	35%	33%	33%	32%	31%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الجدول رقم (30)، والجدول رقم (56)

غير أن المساهمة الفعلية لعدد مناصب الشغل المحدث من طرف المؤسسات المصغرة المنشأة عن طريق جهز الوكالة، في التشغيل بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)، كانت 30%، وليس 31%؛ وهذا بعد إلغاء عدد المؤسسات المصغرة المتوفى أصحابها، وكذا عدد المشاريع الملغاة بعد التمويل، كما هو مبين في الجدول أدناه:

الجدول رقم (61): المساهمة الفعلية للوكالة في التشغيل بقطاع PME إلى غاية سنة 2020

إلى غاية 2020	البيان
17 939	عدد المشاريع المتوفى أصحابها والملغاة بعد التمويل بجهاز ANSEJ (01)
02,39	متوسط عدد مناصب الشغل بكل مشروع ممول (02)
42 824	عدد مناصب الشغل الملغاة (03) = (01) x (02)
928 704	عدد مناصب الشغل المحدث بالوكالة (04)
885 880	باقي عدد مناصب الشغل المحدث بالوكالة (05) = (04) - (03)
2 989 516	عدد المشتغلين في PME (06)
30%	نسبة مساهمة الوكالة في التشغيل بقطاع PME: (03)/(04)

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الجدول رقم (30)، والجدول رقم (56)، والجدول رقم (57)

كما أنه ومن خلال مقارنة باقي الأجهزة المماثلة لجهاز الوكالة، المساعدة على مرافقة ودعم المؤسسات الصغيرة، على غرار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، وكذا الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، نجد أن الوكالة هي من تساهم أكثر في التشغيل بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)، حيث تساهم الوكالة بنسبة 30%؛ في حين يساهم صندوق التأمين عن البطالة بنسبة 08%، وأخيرا تساهم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بنسبة 05% من إجمالي عدد المشتغلين بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ علما أنه قد تم حذف عدد مناصب الشغل المحدث عن طريق قرض شراء المادة الأولية بجهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، على اعتبار أنها أرقام مضللة، كون المستفيدين من هذا القرض هم مؤسسات منشأة فعليا، وتحتاج فقط لقرض استغلال من أجل شراء المادة الأولية، ومن ثم فاحتسابها يعد خطأ، كوننا سنقوم باحتساب عددها مرتين في الواقع؛ وهذا ما بينه الجدول أدناه:

الجدول رقم (62): مساهمة أجهزة الدعم في التشغيل بقطاع PME إلى غاية سنة 2020

المساهمة في التشغيل إلى غاية 2020	الأجهزة
30%	ANSEJ
08%	CNAC
05%	ANGEM (دون احتساب قرض شراء المادة الأولية)

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الجدول رقم (30)، الجدول رقم (42)، الجدول رقم (43)، الجدول رقم (61)،

ب. مساهمة الوكالة في التشغيل الكلي: عرفت مساهمة الوكالة في التشغيل الكلي عموما تزايدا مستمرا خلال كامل فترة الدراسة (2001-2020)، أين انتقلت مساهمة الوكالة من 1,8% سنة 2001، لتصل إلى أعلى نسبة لها بآخر سنة للدراسة بنسبة 9,1%؛ أين انتقل عدد مناصب الشغل المحدث بالمؤسسات الصغيرة

المنشأة عن طريق الوكالة، من 112.761 منصب شغل سنة 2001، ليصل إلى 928.704 منصب شغل سنة 2020، والذي قابله خلال نفس السنة 10.217.660 مشغل بالجزائر، أي أن نسبة مساهمة الوكالة في التشغيل الكلي خلال فترة الدراسة كانت 9,1%؛ وهو ما يبينه الجدول أدناه:

الجدول رقم (63): مساهمة الوكالة في التشغيل الكلي خلال الفترة 2001-2020

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
العدد التراكمي لمناصب الشغل المحدثة بجهاز ANSEJ	112761	131895	146669	165746	196122	220623	243308	274726	332538	392670
عدد المشتغلين PO	6228772	6391125	6684056	7798412	8044220	8868804	8594243	9146000	9472000	9736000
نسبة المساهمة	1,8%	2,1%	2,2%	2,1%	2,4%	2,5%	2,8%	3%	3,5%	4%
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
العدد التراكمي لمناصب الشغل المحدثة بجهاز ANSEJ	485352	614555	710788	803928	855498	878264	888069	901921	919664	928704
عدد المشتغلين PO	9599000	10170000	10788000	10239000	10594000	10845000	10858000	11001000	11281000	10217660
نسبة المساهمة	5,1%	6%	6,6%	7,9%	8,1%	8,1%	8,2%	8,2%	8,2%	9,1%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الجدول رقم (16)، والجدول رقم (56)

وبعد احتساب نسبة المساهمة الفعلية للوكالة في التشغيل بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فإن نسبة المساهمة الفعلية للوكالة في التشغيل الكلي في الحقيقة هي 8,7%، كما هو مبين في الجدول أدناه؛ غير أن هذه النسبة تبقى محتشمة مقارنة بالإمكانيات والامتيازات التي يمنحها هذا الجهاز.

الجدول رقم (64): المساهمة الفعلية للوكالة في التشغيل الكلي إلى غاية سنة 2020

البيان	إلى غاية 2020
باقي عدد مناصب الشغل المحدثة بالوكالة (01)	885 880
عدد المشتغلين PO (02)	10 217 660
نسبة مساهمة الوكالة في التشغيل الكلي: (01)/(02)	8,7%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: الجدول رقم (61)، الجدول رقم (63).

خلاصة الفصل:

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى مدى مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، في مرافقة الشباب المقاول وخلق مؤسسات مصغرة، إلى جانب تشجيع أنواع الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية المبادرات المقاولانية، وبعد الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى الوكالة، وكذا الإحصائيات المقدمة لنا، فقد قدرت حصيلة المشاريع الممولة في إطار دعم جهاز الوكالة، منذ نشأتها حتى نهاية سنة 2020، إلى أكثر من 389 ألف مؤسسة مصغرة منتجة وخدمتية، بقيمة استثمار فاقت 1.264 مليار دينار جزائري، وعدد مناصب شغل متوقعة تقارب 929 ألف منصب شغل، حيث تتوزع حصيلة المشاريع بين إنشاء مؤسسة مصغرة أو مؤسسات تمكنت من توسيع قدراتها الإنتاجية، والتي لم تتجاوز نسبتها 01 %، في حين أن أغلب المبادرات الممولة تمت في صيغة التمويل الثلاثي بنسبة تفوق 96%، حيث أن أغلب أصحاب المشاريع هم من الذكور بنسبة 89%؛ مما يدل على ضعف المقاولانية النسوية بالجهاز؛ كما أن 73% من أصحاب المشاريع الممولة بالوكالة لم تتجاوز أعمارهم 30 سنة؛ حيث أن 62% من أصحاب المشاريع الممولة بالوكالة لا يحملون شهادة جامعية، ولا شهادة في التكوين المهني؛ كما حرصت الوكالة على ضبط النشاطات الممولة وتوجيهها نحو ما يتماشى مع متطلبات التنمية، أين تبنت الوكالة كافة المبادرات المؤهلة لتجسيد أفكارها المقاولانية في أكثر من نشاط تتوزع على مختلف القطاعات بنسب متفاوتة، ليعرف سيطرة قطاعي الخدمات والنقل بنسبة 54%؛ كما أن أغلب المبادرات مستقرة في منطقة الشمال الجزائري بنسبة تفوق 68%.

تطورت التدابير المالية والتسهيلات اللازمة لتفعيل مهام الوكالة، من أجل إزالة العراقيل الخارجية التي تعترض نجاح المشاريع التنموية المنجزة من طرف الشباب المبادر، فاضطلعت الوكالة بمهمة المرافقة التي شعارها النوعية والمردودية لضمان المتابعة المستمرة للمشروعات المصغرة وتوسيع نشاطها، إضافة إلى مرافقة قبلية تهدف إلى التقرب من الشباب وتوعيتهم وتحسيسهم لخلق مؤسسات مصغرة، وذلك من خلال نشاطات دورية وتحسيسية لتشجيع المبادرات المقاولانية، وعملت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بالتنسيق مع الجامعة من أجل ترقية وتشجيع المبادرة المقاولانية في الوسط الجامعي، من خلال تعميم دور المقاولانية التي أصبحت تعرف بمراكز تطوير المقاولانية، من خلال إعداد برامج نشاطات تهدف إلى نشر وزرع الثقافة المقاولانية، مما يدعم علاقات التعاون بين قطاع البحث العلمي والقطاع الاقتصادي والصناعي، وكذا بناء شركات مع قطاعات أخرى لمساعدتها في مرافقة المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار جهازها، الأمر الذي جعل من الوكالة تساهم بنسبة 30% في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، مما مكّنها من المساهمة في التشغيل بذات القطاع بنسبة 30%، وهي بذلك تتفوق على جهازي الدعم المماثلين لها، وهما الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر؛ ومن ثم فقد ساهمت الوكالة في التشغيل الكلي بنسبة 8,7%، وهذا إلى غاية نهاية سنة 2020.

الخاتمة



هدفت دراستنا إلى استكشاف البرامج والآليات المتبعة في سياسة التشغيل بالجزائر لدعم المبادرات المقاولاتية، ودورها في تقليص من ظاهرة البطالة، وذلك من خلال تسليط الضوء على مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كوسيلة لتعزيز هذه المبادرات، والمساهمة في تقليص البطالة خلال الفترة ما بين 2001 و2020؛ ولضبط الدراسة، تم تقسيمها إلى أربعة فصول، منها فصلان نظريان: الأول تناول الإطار النظري للبطالة والتشغيل، والثاني استعرض الإطار النظري للمقاول والمقاولاتية؛ كما ضمت الدراسة فصلين تطبيقيين: الأول ركز على حالة البطالة، التشغيل، وواقع المقاولاتية في الجزائر بشكل عام، بينما عالج الفصل الأخير دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث تم تقييم دورها في دعم المبادرات المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى مساهمتها في تقليص البطالة بين فئة الشباب خلال الفترة 2001-2020؛ أين توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج التي يمكن ذكر أهمها فيما يلي:

أولاً: نتائج الدراسة

- للنمو السكاني تأثير على تزايد عدد الفئة النشطة اقتصادياً، أين انتقل عددهم من 8.57 مليون شخص سنة 2001 ليقف فوق 12.7 مليون شخص سنة 2019، بمعدل زيادة بلغ ما يقارب 48.58% خلال هذه الفترة؛ ليتراجع عددهم سنة 2020، إلى ما يقارب 11.9 مليون شخص نشط اقتصادياً، رغم التزايد المستمر لعدد السكان؛ وهذا بسبب جائحة كورونا (Covid-19) وما ترتب عنها من سياسات اتخذتها الدولة كالغلق الاجباري لكل النشاطات الاقتصادية وحتى الاجتماعية من جهة؛ وانسحاب عدد كبير من الأشخاص النشطين اقتصادياً كقوة عاملة للعمل بسبب الخوف من العدوى، من جهة أخرى؛

- عرفت نسبة النشاط (Taux d'Activité) التي تمثل نسبة عدد السكان النشطين اقتصادياً إلى عدد السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر)، تذبذباً خلال فترة الدراسة (2001-2020)، أين سجلت أعلى نسبة لها سنة 2013 (43.2%) حسب الديوان الوطني للإحصاء، في حين كانت أقل نسبة سنة 2020 (39%) حسب البنك الدولي، وهذا التراجع كان مرده إلى آثار جائحة كورونا (Covid-19) على سوق العمل في الجزائر؛

- عرفت البطالة تراجع محسوس خلال العشر سنوات الأولى من فترة الدراسة، أين تراجعت نسبتها من 27.3% سنة 2001، لتصل إلى 10% سنة 2010؛ غير أن صحة هذه الأرقام يبقى يسودها بعض الشك، كأن تنخفض نسبة البطالة بستة (06) نقاط كاملة خلال سنة واحدة، بين سنة 2003 (23.7%) وسنة 2004 (17.7%)، وهو أمر لا يحدث حتى في الاقتصاديات الأكثر تصنيعاً في العالم، بالرغم من أن المصادر الرسمية تعزو هذا الانخفاض إلى بداية تطبيق برنامج عقود ما قبل التشغيل، الذي استحدث 720 ألف منصب شغل جديد، منها ما يقارب 230 ألف منصب مؤقت؛ في حين عرفت العشر سنوات الأخيرة من فترة الدراسة نوعاً

من الاستقرار في نسب البطالة، والتي كانت تتراوح بين 10% خلال سنة 2011، و 11.4% سنة 2019، في حين قفزت هذه النسبة سنة 2020 إلى 14%، بسبب تداعيات جائحة كورونا (Covid-19)؛

- تراجع معدلات البطالة لدى فئة الذكور لتنتقل من 83% سنة 2001، إلى 63% سنة 2019، في حين عرفت بطالة الإناث تزييدا من 17% سنة 2001، إلى 37% سنة 2019؛ وهذا راجع لتزايد الفئة النشطة من فئة الإناث التي بلغت سنة 2001 نسبة 15% بما يعادل 1288088 أنثى، لتصل سنة 2019 إلى نسبة 20.4% بعدد 2591000 أنثى نشطة اقتصاديا؛

- عرفت فترة الدراسة بشكل عام اتجاه تنازلي في نسب بطالة الشباب ما بين (16-24 سنة)، والتي تعني نسبة عدد البطالين من هذه الفئة العمرية إلى عدد النشيطين اقتصاديا من نفس الفئة العمرية، حيث انخفضت من 47% سنة 2001، لتصل إلى أدنى مستوى لها سنة 2009 بنسبة 21.3%، لتشهد بعض التقلبات بعد ذلك على باقي السنوات، حيث وصلت سنة 2019 إلى 26.9%، لتعاود الصعود سنة 2020 إلى 35.4%، وهي نسبة مرتفعة لم تشهدها منذ سنة 2002، وهذا بسبب تأثير جائحة كورونا على سوق العمل بالجزائر؛

- في الجزائر، تركزت البطالة في السنوات الأخيرة بين حاملي الشهادات الجامعية والتكوين المهني، حيث بلغت 18% و 13.5% على التوالي في 2019، بينما كانت 8.7% لمن هم دون شهادة؛ ويعود ذلك لقبول الأشخاص دون شهادات بأي وظيفة متاحة، حتى بأجور منخفضة، بسبب الضغوط الاجتماعية لتلبية احتياجات أسرهم؛ بالإضافة إلى ذلك، تركز برامج دعم العمل كبرنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)، على توظيف الأشخاص دون شهادات، كما أن هناك فجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل؛

- لا تزال نسبة حدوث البطالة طويلة الأجل تميز البطالة في الجزائر، أين بلغت هذه النسبة 62,8% خلال سنة 2019؛

- عرفت نسبة التشغيل (Taux d'emploi) على العموم نوعا من الارتفاع خلال فترة الدراسة بالرغم من تذبذبها في بعض السنوات، بحيث سجلت أعلى نسبة لها سنة 2013 بنسبة 39%، وأدنى نسبة سجلت سنة 2001 بـ 29.8%، في حين عرفت آخر سنة لفترة الدراسة 2020 نسبة 34%؛ وهو عموما يتوافق مع نسبة النشاط (Taux d'activité) خلال نفس الفترة؛ أما معدل الإشغال أو العمالة (Taux d'occupation)، فقد عرف تذبذبا خلال فترة الدراسة، أين انتقل من أدنى نسبة له سنة 2001 بـ 20.12% ليصل إلى أعلى نسبة له بـ 28% سنة 2013، ومن ثم لينتقل سنة 2020 إلى نسبة 23,1%؛ وهو راجع لتزايد عدد الفئة النشطة بالجزائر خلال نفس السنة؛

- يلاحظ أن قطاع الخدمات هو القطاع الأكبر مساهمة في التشغيل خلال فترة الدراسة، أين ساهم بنسبة 58% من إجمالي عدد المشتغلين خلال كامل الفترة (2019-2001)؛ أما آخر قطاع مساهم في التشغيل خلال

نفس الفترة، كان قطاع الفلاحة بنسبة إجمالية قدرت بـ 12.4%، وهذا راجع لعدة أسباب تتعلق بعوامل مناخية، اقتصادية واجتماعية، وكذا عوامل هيكلية إدارية؛

- إن تحليل الوضع في المهنة الذي يوضح وضعية رأس المال البشري وظروف تعبئته من قبل الاقتصاد الوطني، يبين سيطرة العمل المأجور (دائمون وغير دائمين) الذي كان يمثل بين 06 إلى 07 أشخاص من كل 10 أشخاص مشغولين خلال كل سنوات فترة الدراسة (2001-2019)؛

- من خلال النتائج السابقة، المتعلقة بالبطالة والتشغيل في الجزائر خلال الفترة 2001-2020، قد وضحت أن الفرضية الأولى التي تنص على أن "عرفت معدلات البطالة والتشغيل في الجزائر خلال فترة الدراسة (2001-2020)، تذبذباً، رغم البرامج والأجهزة الداعمة للتشغيل التي وضعتها الدولة"؛ تعد صحيحة ومؤكدة؛ - شهدت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نمواً كبيراً بين 2001 و 2020، حيث تضاعف عدد المؤسسات الخاصة أكثر من خمس مرات، لتشكل 76.5% من إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في 2020؛ وجاءت المؤسسات الحرفية في المرتبة الثانية، حيث زاد عددها بنحو أربع مرات ونصف خلال الفترة نفسها، ممثلة 23.4% من إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال سنة 2020؛ أما المؤسسات العمومية فشهدت تذبذباً وتراجعاً عاماً، حيث انخفض عددها من 778 مؤسسة سنة 2001 إلى 229 مؤسسة سنة 2020، أي ما يعادل 0.1% فقط من إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال سنة 2020؛

- حتى عام 2020، كانت المؤسسات الصغيرة جداً (التي توظف أقل من 10 عمال) تهيمن على قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بنسبة 97%، تليها المؤسسات الصغيرة (10-49 عامل) بنسبة 2.6%، ثم المؤسسات المتوسطة (50-250 عامل) بنسبة 0.4%؛ حيث ارتفع عدد المؤسسات الصغيرة جداً من 1.157.539 في 2019 إلى 1.194.171 في 2020، بينما زاد عدد المؤسسات الصغيرة من 31.027 إلى 31.979، وبلغ عدد المؤسسات المتوسطة 4.923 في 2020 مقارنةً بـ 4.773 في 2019؛

- حتى نهاية فترة الدراسة، سيطر قطاع الخدمات (بما في ذلك المهن الحرة) على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بـ 51.3% من إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تلاه قطاع الحرف بنسبة 23.5%، ثم قطاع البناء والأشغال بنسبة 15.8%، وجاء قطاع الصناعات التحويلية بنسبة 8.6%، وقطاع الفلاحة بنسبة 0.6%، بينما احتل قطاع المحروقات والطاقة والمناجم المرتبة الأخيرة بنسبة 0.3% فقط، كونه يعتمد على التكنولوجيا كثيفة رأس المال؛ في حين تعكس النسبة المنخفضة في قطاع الفلاحة فشل كل برامج الدعم الفلاحي السابقة، رغم أهمية هذا القطاع في تنويع الاقتصاد الوطني؛

- شهد عدد مناصب الشغل التي أحدثتها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نمواً كبيراً خلال فترة الدراسة (2001-2020)، حيث تضاعف أكثر من أربع مرات ونصف، بمعدل نمو سنوي مركب يبلغ 8,5%، أين ارتفع عدد مناصب الشغل من 634.375 سنة 2001 إلى 2.989.516 سنة 2020؛

- تضاعفت نسبة مساهمة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل الكلي لما يقارب الثلاث مرات خلال فترة الدراسة (2001-2020)، إين انتقلت هذه النسبة من 10,18% خلال سنة 2001، لتصل إلى 29,26% خلال سنة 2020؛ إلا أن مساهمة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر يبقى أقل من نظيراتها في العديد من الدول؛ حيث تبلغ هذه النسبة 50% في المغرب، 56% في تونس، 60% في جنوب أفريقيا، و76% في تركيا، بينما تصل في دول الاتحاد الأوروبي إلى 67%، وتشمل 62,5% في ألمانيا، 65% في الدنمارك، 68,9% في بولندا، 79,3% في مالطا، وتصل إلى 86,5% في اليونان؛ ومن خلال هذه النتيجة تحديدا فإن الفرضية الثانية التي تنص على " تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدرجة ضئيلة في التشغيل الكلي بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)"، تعد صحيحة ومؤكدة؛

- عرفت الوكالة منذ نشأتها وإلى غاية سنة 2020 سيطرة أصحاب المشاريع من جنس الذكور بنسبة 89%؛ وهو مؤشر على ضعف المقاولاتية النسوية بالجهاز؛

- 73% من أصحاب المشاريع الممولة بالوكالة لم تتجاوز أعمارهم 30 سنة؛

- سيطرة الشباب من لديهم مستوى تعليمي (ثانوي- متوسط- ابتدائي) بنسبة 62%، من إجمالي عدد أصحاب المشاريع الممولة بالوكالة، منذ نشأتها وإلى غاية سنة 2020؛ في حين بلغت نسبة حاملي شهادة في التكوين المهني 28% من إجمالي عدد أصحاب المشاريع خلال نفس الفترة؛ أما حاملي الشهادات الجامعية فقد بلغت نسبتهم 10%؛ وهو ما يبين أن الشريحة الغالبة بهذا الجهاز هم دون التأهيل المطلوب، وأصحاب مهارات محدودة، ممن يميلون إلى الأنشطة المقاولاتية السهلة والمتكررة، والقابلة للتقليد؛

- سيطرة شكل استثمار الإنشاء على حاسب استثمار التوسعة بالوكالة، هذا الأخير الذي لم تتجاوز نسبته 1% من إجمالي عدد المشاريع الممولة إلى غاية سنة 2020، وهذا بسبب كون أغلب المشاريع الممولة بالوكالة تتركز في مجالات تقليدية متكررة، تفتقر إلى الابتكار، كما أنها تعاني من بيئة أعمال صعبة، إلى جانب مشاكل العقار، والبيروقراطية الإدارية، وصعوبة الحصول على تمويل بنكي بصيغ حديثة؛ كما يفتقر أصحاب المشاريع إلى دراسات جدوى جادة تدعم استمرارية وتوسعة مؤسساتهم، مما يعيق نموها وتطورها؛

- أغلب المشاريع الممولة بالوكالة منذ نشأتها وعلى غاية سنة 2020، تمت حسب صيغة التمويل الثلاثي بنسبة تفوق 96%؛

- سيطرة قطاعي الخدمات والنقل بنسبة 54%، من إجمالي عدد المشاريع الممولة منذ نشأة الوكالة وإلى غاية سنة 2020؛

- أغلب المشاريع الممولة بالوكالة تتركز بولايات الشمال بنسبة 68% من إجمالي عدد المشاريع الممولة خلال الفترة (1997-2020)، تليها المشاريع الممولة بولايات الهضاب بنسبة 22%، ثم المشاريع الممولة بولايات الجنوب بنسبة 10%؛ حيث تؤكد هذه النسب على ضرورة إعادة تفكير السلطات العمومية من خلال

الوكالة، على ضرورة منح مزايا أكثر، وإعفاءات أكبر، مع تقليل نسبة المساهمة الشخصية في التمويل الثلاثي، بمناطق الهضاب العليا، والجنوب تحديدا، لما له من مقومات استثمار كبيرة، خاصة في القطاع الفلاحي، وقربه من السوق الافريقية التي تعتبر سوق عذراء، يمكن للمؤسسات الصغيرة المنشأة بجهاز الوكالة المنافسة فيها وتحقيق ثروة خارج قطاع المحروقات؛

- قدرت حصيلة المشاريع الممولة في إطار دعم جهاز الوكالة منذ نشأتها حتى نهاية سنة 2020 ، إلى أكثر من 389 ألف مؤسسة مصغرة منتجة وخدمتية، بقيمة استثمار فاقت 1.264 مليار دينار جزائري، وعدد مناصب شغل متوقعة تقارب 929 ألف منصب شغل؛

- بلغت المساهمة الفعلية للوكالة في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 30%، خلال فترة الدراسة (2001-2020)؛

- بلغت المساهمة الفعلية للوكالة في التشغيل بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالجزائر خلال الفترة (2001-2020) نسبة 30%؛ وهي بذلك تتفوق على جهازي الدعم المماثلين لها، وهما الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي ساهم بنسبة 8% من إجمالي التشغيل بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر التي ساهمت بنسبة 5%؛ وعليه الفرضية الثالثة التي تنص على " تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مساهمة معتبرة في التشغيل بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)، وهذا مقارنة بكل من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر"، هي فرضية صحيحة ومؤكدة؛

- بلغت المساهمة الفعلية للوكالة في التشغيل الكلي نسبة 8,7%، خلال فترة الدراسة (2001-2020)؛ وهو ما يؤكد على أن الفرضية الرابعة التي تنص على " تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، بشكل ضعيف في التشغيل الكلي بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)، نظرا لسيطرة العمل المأجور على التشغيل بالجزائر"، هي فرضية صحيحة ومؤكدة.

تعد النتائج المذكورة أعلاه من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي وجدنا أنها تعبر عن إشكالية الدراسة، حيث اتضح من خلالها، بأن الفرضية الرئيسية والتي تنص على " لدعم المبادرات المقاولاتية دور فعال في التقليل من ظاهرة البطالة بالجزائر بالتطبيق على حالة جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب خلال الفترة (2001-2020)؛" تعد صحيحة، وهذا ما يجيب على الاشكالية الرئيسية للدراسة، وهو ما مكننا من تحقيق الهدف الرئيسي للدراسة إلى حد ما.

ثانياً: الاقتراحات

بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج؛ يمكن تقديم جملة من الاقتراحات تتمثل في:

- على الوكالة ومن ورائها السلطات العمومية، أن تستوعب بأن إنشاء المؤسسة المصغرة يعد استثماراً في الإنسان، قبل أن يكون استثماراً لتحقيق عوائد مادية بحتة؛ وعليه التركيز على تطوير قدرات الشباب المبادر في مجال المقاوالتية، باعتباره العامل المهم في تحديد نجاح أي مشروع، وهو ما يتطلب تغيير الذهنيات وتوجيه طاقات المجتمع بما يسمح بتنمية رأس المال البشري، من خلال التركيز على التكوين والتدريب المقاوالتية؛
- تغيير الصورة النمطية التي أخذها الشباب عن الوكالة، كونها جهاز يقوم بتوزيع الريع، أو أنها حق مكتسب لكل الشباب دون استثناء، إلى كونها امتياز تمنحه الدولة من أجل خلق المؤسسات، مناصب الشغل، والثروة؛ وهذا من خلال التثقيف من الحملات التحسيسية والمرافقة القبلية لهم؛
- على الوكالة تخصيص الدعم فقط للمقاولين الحقيقيين، ممن يملكون المعارف، المهارات، والميزات الشخصية الريادية؛ وهذا من خلال وضع معايير انتقاء أولية تكون مبنية على أسس علمية، شفافة ولا تقصي أي شخص لديه فكرة مشروع جادة ومبنية على دراسة جدوى حقيقية؛
- على الوكالة تقديم امتيازات إضافية لفئة الإناث المبادرات لإنشاء مؤسساتهم المصغرة، وهذا لتشجيع المقاوالتية النسوية؛
- على الوكالة، والسلطات العمومية توجيه الدعم نحو القطاعات الاستراتيجية الخالقة للثروة ومناصب الشغل، كالزراعة والصناعة؛ من خلال تقديم تحفيزات ومزايا جبائية أكثر، على حساب باقي القطاعات؛
- ينبغي للوكالة الأخذ بعين الاعتبار خصوصية كل منطقة بالجزائر، ومن ثم إنشاء مؤسسات مصغرة تستجيب لمتطلبات التنمية المحلية، وتأخذ بعين الاعتبار الموارد المحلية؛ وهذا من خلال إنشاء بنك أو خارطة للمشاريع خاصة بكل ولاية، ولما لا لكل بلدية؛
- على الوكالة، والسلطات العمومية منح امتيازات وتحفيزات أكثر للمشاريع المنشأة بالهضاب العليا، وولايات الجنوب، بهدف تحقيق تنمية عادلة ومتوازنة عبر مختلف مناطق الوطن، بما يضمن الاستقرار، ومنع الهجرة الداخلية نحو ولايات الشمال؛
- على السلطات العمومية والوكالة، تقديم امتيازات أكثر للمؤسسات المصغرة، خاصة فيما يتعلق بتخفيض نسب الاشتراك بصناديق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)، وكذا الأجراء (CNAS)؛ بهدف دفعها نحو استحداث مناصب شغل أكثر؛
- على السلطات العمومية التفكير في استحداث آلية تسمح بمنح المؤسسات المصغرة عمال أجراء، تكون أجرتهم والتأمين الاجتماعي لهم على عاتق الخزينة العمومية، لمدة سنتين على الأقل؛ مما سيسمح من

تخفيف بعض الأعباء على تلك المؤسسات المصغرة، خاصة في السنوات الأولى من بداية النشاط التي تعتبر مهمة لديمومتها.

ثالثاً: آفاق الدراسة

- انطلاقاً من نتائج الدراسة والاقتراحات المقدمة، يمكن تقديم جملة من الآفاق التي قد تساعد الباحثين في مجالي المقاولاتية والبطالة، والتي يمكن صياغتها على النحو التالي:
- دور حاضنات الأعمال ودور المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الناشئة والصغيرة بالجزائر؛
 - تحديات المقاولاتية النسوية بالجزائر؛
 - تطوير المهارات المقاولاتية بين التدريب والتعليم المقاولاتي؛
 - دراسة أثر المؤسسات المصغرة على التشغيل بالجزائر من خلال معطيات صناديق الضمان الاجتماعي؛
 - كيفية تغيير التوجه المقاولاتي للشباب بين نظرية الدفع والجذب المقاولاتي؛
 - محددات نجاح المؤسسات المصغرة بالجزائر.

قائمة المراجع



1. إبراهيم طلعت، "البطالة والجريمة"، دار الكتاب، الجزائر، 2000.
2. ابن منظور، "لسان العرب"، المجلد الحادي عشر، نُشر أدب الحوزة، قم، إيران، 1984.
3. أحمد بن عبد الرحمن الشميمري، وفاء بنت ناصر الميريك، "مبادئ ريادة الأعمال المفاهيم والتطبيقات الأساسية لغير المتخصصين"، ط02، شركة العبيكان للتعليم، الرياض، 2018.
4. أسامة السيد عبد السميع، "مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية"، طبعة 01، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008.
5. حسن الحاج، "مؤشرات سوق العمل"، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد 16، الكويت، أبريل 2003.
6. رمزي زكي، "الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة"، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، 1998.
7. روناد ايرفميرج، روبروت سميث، تعريب الدكتور فريد بشير الطاهر، مراجعة الدكتور محمد حمدي السباخي، "اقتصاديات العمل"، دار المريخ للنشر، الرياض، 1994.
8. زكي بدوي، "معجم مصطلحات العلوم الإدارية (إنكليزي، فرنسي، عربي)"، ط02، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994.
9. زين بن محمد الرماني، "البطالة العمالة والعمارة من منظور الاقتصاد الاسلامي"، ط 01، دار طويق للنشر والتوزيع، الرياض، 2010، ص 13.
10. سامي خليل، "نظرية الاقتصاد الكلي، الكتاب الثاني (نظريات الاقتصاد الكلي الحديثة)"، الكويت، 1994.
11. سعيد أوكيل، "ريادة الأعمال أو المقاولاتية مقارنة شاملة وعملية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017.
12. طارق عبد الرؤوف عامر، "أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها"، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط 02، عمان، الأردن، 2014.
13. عامر خربوطلي، "ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة"، الجامعة السورية الافتراضية، سوريا، 2018.
14. عبد اللطيف بن أشنهو، "التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980)"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
15. علاء محمد مطر، "مبادئ العلوم السياسية"، جامعة الاسراء، ط 02، فلسطين، 2018.
16. علي عبد الوهاب نجا، "البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية تطبيقية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
17. علي فلاح مفلح الزعبي، "ريادة الأعمال صناعة القرن الحادي والعشرين"، ط 1، دار الكتاب الجامعي، لبنان، 2016.
18. فاطمة الصيفي، علياء محمود جراد، "ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة"، كلية التجارة، مجمع العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الإسكندرية، مصر، 2019.
19. فليح حسن خلف، "الاقتصاد الكلي"، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
20. محمد طاقة، حسين عجلان حسن، "اقتصاديات العمل"، إثراء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2008.
21. محمد عدنان وديع، "سياسات التشغيل"، المعهد العربي للتخطيط، 2018، متوفرة على الرابط: https://www.arab-api.org/Files/Training/programs/1/2018/27_C27-6.pdf
22. محمد علام اعتماد، دينا مفيد على حسن علام، "ريادة الأعمال والمشروعات الصناعية الصغيرة في الريف - دراسة حالة لقرية مصرية"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 2019.
23. مداني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)"، دار الحامد، ط 1، عمان، 2009.

24. مدحت القرشي، "اقتصاديات العمل"، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007.
 25. مصطفى سلمان وآخرون، "مبادئ الاقتصاد الكلي"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2005.
 26. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، "البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر)"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
 27. نزار سعد الدين عيسى، ابراهيم سليمان قطف، "الاقتصاد الكلي (مبادئ وتطبيقات)"، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007.
 28. هالة محمد حبيب عنبة، "المشروعات الصغيرة للشباب ما بعد عصر ريادة الأعمال"، مؤسسة الأمير بن فهد للتنمية الإنسانية والمنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2017.
- الرسائل الجامعية**
29. أحمد خير، "تطور التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية"، رسالة ماجستير، فرع التحليل الاقتصادي، جامعة الجزائر، 2005-2006.
 30. أحمد غبولي، "دور برامج التأهيل في ترقية تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار اتفاق الشراكة الأورو جزائرية"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 02، 2017-2018.
 31. أيوب مسيخ، "دور الروح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (المقاولين) في ولاية سكيكدة"، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة مؤسسات، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2016-2017.
 32. حمزة لفقي، "تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاول"، رسالة ماجستير، تخصص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة بومرداس، الجزائر، 2008-2009.
 33. حمزة لفقي، "روح المقاول وانشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، جامعة بومرداس، 2016-2017.
 34. راج بلعباس، "إشكالية البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966-2010"، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي ENSSEA، الجزائر، 2011-2012.
 35. رشيد شباح، "ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت"، رسالة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011-2012.
 36. سامية عزيز، "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة ميدانية لمؤسسات خاصة متنوعة النشاط بمدينة بسكرة"، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
 37. سعيدة قصاب، "اختلالات سوق العمل وفعالية سياسة التشغيل في الجزائر 1990-2004"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2005-2006.
 38. سليم عقون، "قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة- دراسة قياسية تحليلية- حالة الجزائر"، رسالة ماجستير، تخصص: تقنيات كمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009-2010.
 39. سمية بلقاسمي، "إشكالية العلاقة بين البطالة والتضخم مع التطبيق الإحصائي على الاقتصاد الجزائري"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة 01، الجزائر، 2016-2017.
 40. عبد الباقي ميساوي، "عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر- دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة"، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة المنظمات، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2019-2020.
 41. عبد الرزاق جباري، "أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012"، رسالة ماجستير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف 01، 2014-2015.

42. عبد الغني صالح، "دور تكنولوجيا الاعلام والاتصال في تنمية روح المقاوالتية لدى الطلبة - دراسة حالة"، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد البشير الابراهيمي، برج بوعريش، 2002-2003.
 43. عبد القادر بلعربي، "الجزائر بين البطالة والقطاع غير الرسمي دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية"، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2009-2010.
 44. عبدلي فاطمة، "دراسة البطالة عند خريجي الجامعات في الجزائر - دراسة ميدانية بمديرية التشغيل لولاية البليدة"، رسالة ماجستير في علوم الاجتماع الديمغرافي، جامعة بوزريعة، 2007.
 45. فارس شالي، "دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009"، رسالة ماجستير، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2004-2005.
 46. كوثر زيادة، "واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال البرنامج الخماسي 2010-2014"، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة العربي بم مهيدي، أم البواقي، 2017-2018.
 47. محمد أدريش دحماني، "إشكالية التشغيل في الجزائر"، رسالة ماجستير، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة أبوبكر بلقايد، تلمسان، 2005-2006.
 48. محمد علي الجودي، "نحو تطوير المقاوالتية من خلال التعليم المقاوالتية - دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة"، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2014-2015.
 49. محمد قوجيل، "دراسة وتحليل سياسات دعم المقاوالتية في الجزائر - دراسة ميدانية"، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، 2015-2016.
 50. مليكة يحيات، "إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة (1970-2005)"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006-2007.
 51. مهدي كلو، "الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة: دراسة حالة عينة من حملة الشهادات العليا مهندس دولة وشهادة دراسات جامعية تطبيقية"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2003.
 52. نادية دباح، "دراسة واقع المقاوالتية في الجزائر وأفاقها (2000-2009)"، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر 3، 2011-2012.
 53. نوال بن فايزة، "إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة: 1990-2005 حالة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM"، رسالة ماجستير، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2008-2009.
- المجلات والمقتنيات والتقارير**
54. أحمد خليلي، هاشمي بريقل، "واقع البطالة وأثارها على الفرد والمجتمع"، الملتقى الدولي دول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 2011.
 55. أميرة عبد اللطيف، محمد لين لبو، "البرنامج الوطني لتأهيل 20 ألف مؤسسة صغيرة ومتوسطة ما المستجد؟"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 31، العدد 04، ديسمبر 2020.
 56. إيمان بومود، "دور الزكاة والوقف في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مجلة بيت المشورة، العدد 11، بيت المشورة للاستشارات المالية، الدوحة، قطر، أكتوبر 2019.
 57. بنك الجزائر، "التقرير السنوي 2020: التطور الاقتصادي والنقدي"، ديسمبر 2021، متوفر على الرابط <https://www.bank-of-algeria.dz/stoodroa/2023/02/rapportba2020ar.pdf>
 58. جلول ياسين بن الحاج، عابد شريط، "أداء الاقتصاد الوطني من خلال البرامج التنموية البرنامج الخماسي 2010-2014 نموذجا"، مجلة اقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 06، العدد 01، ديسمبر 2015.

59. حنان جودي وآخرون، "دار المقاولاتية كآلية لترقية الثقافة المقاولاتية في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر دراسة حالة دار المقاولاتية لجامعة بسكرة"، 2020، ص 10، متوفر على الموقع: <https://www.researchgate.net/>
60. خبابة عبد الله، خبابة صهيبي، "الاستراتيجية التوفيقية بين البطالة والتنمية المستدامة"، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 2011.
61. خيرة تحانوت، مراد بن مهدي، "برامج الانفاق العام كأداة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2020"، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 14، العدد 01، 2023.
62. الديوان الوطني للإحصاء، "الجزائر بالأرقام: نتائج سنة 2012-2014، نشرة رقم 45"، 2015، على الرابط: [/https://www.ons.dz](https://www.ons.dz)
63. الديوان الوطني للإحصاء، "الجزائر بالأرقام: نتائج سنة 2013-2015"، نشرة رقم 46، 2016، على الرابط: [/https://www.ons.dz](https://www.ons.dz)
64. الديوان الوطني للإحصاء، "حوصلة إحصائية 2020-1962: المالية العمومية"، على الرابط: https://www.ons.dz/IMG/pdf/CH12_Finance_Public1962_2020Ar.pdf
65. الديوان الوطني للإحصاء، "مسح جوان 2000 في معطيات إحصائية رقم 330"، على الرابط: www.ons.dz
66. الديوان الوطني للإحصاء، حوصلة إحصائية 2020-1962: التشغيل، على الرابط: <https://www.ons.dz/spip.php?article2883>
67. ربيعة بوقادير، عبد القادر مطاي، "تقييم أداء قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2001-2016"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 14، العدد 19، 2018.
68. رزق قطوش، "مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب الشغل والتخفيف من حدة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2002-2020"، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 06، العدد 01، 2020.
69. ساسية عناني، "سياسة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وأثرها على تنافسيتها دراسة تقييمية"، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد 04، العدد 06، 2014.
70. ساعد بن فرحات، وداد عباس، "فعالية سياسة التشغيل في الجزائر"، المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2014)، مدرسة الدكتوراه، جامعة سطيف 1، يومي 11-12 مارس 2013.
71. السعيد بن لخضر وآخرون، "مفهوم المؤسسات الناشئة في الجزائر بين التبني والواقع"، مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد 04، العدد 01، جويلية 2020.
72. السعيد بوشول، محمد الأسود، "الإفراق كآلية لبعث المشاريع الصغيرة والمتوسطة في القطاعات النائمة - دراسة حالة مقارنة بين الجزائر وتونس"، مداخلة بالملتقى الوطني حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، يومي 18 و19 أفريل 2012.
73. سفيان بن قديح، عبد الله بغزوز، "إسهامات الزكاة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية دراسة حالة حصيلة الزكاة الوطنية إلى غاية 2017"، مجلة مركز البحث في الاقتصاد المطبق من أجل التنمية Les Cahiers du CREAD، المجلد 34، العدد 03، 2018.
74. سلمان بن قيلة، الطاهر بومدفع، "كرونةولوجيا البطالة والتشغيل في الجزائر المستقلة (من البطالة الأمية إلى بطالة حاملي الشهادات)"، مجلة المعيار، المجلد 25، العدد 60، 2021.
75. سمية بلقاسمي، "دراسة تحليلية للبطالة في الجزائر (تطورها وأهم السياسات المتبعة لمكافحتها)"، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 08، العدد 06، ديسمبر 2016.

76. سهام عبد الكريم، "سياسة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر مع التركيز على برنامج PME II"، مجلة الباحث، المجلد 09، العدد 09، 2011.
77. سهام عجاس، "واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة دراسة لبرامج وآليات سياسة التشغيل"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 02، العدد 06، 2016.
78. سهيلة دحو، "الاقتصاد الجزائري في إطار برنامج الاستقرار والتعديل الهيكلي"، مجلة الاقتصاد والاحصاء التطبيقي، المجلد 06، العدد 01، جوان 2009.
79. سيف الدين علي مهدي، "متطلبات وتحديات ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية"، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، السعودية، 2014.
80. صالح صالح، "أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 03، 2004.
81. صليحة حقيقي، "دور الإبداع والابتكار في تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الندوة الدولية حول المقاول والإبداع في الدول النامية، المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر، 2007.
82. صليحة يعقوب، "تأثير جائحة كورونا (كوفيد 19) على أسواق العمل في الدول العربية مع الإشارة لحالة الجزائر"، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 24، العدد 02، 2021.
83. الطيب الوافي، "دور صندوق الزكاة في معالجة مشكلتي البطالة والفقر: تجربة صندوق الزكاة الجزائري"، الملتقى الدولي الثاني حول المالية الإسلامية، جامعة صفاقس، أيام 27-28-29 جوان 2013.
84. عالية المهدي، "ظاهرة البطالة: الأزمة والعلاج"، الأكاديمية العربية للعلوم وآخرون، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الرابع (البعد الاقتصادي)، الدار العربية للعلوم- ناشرون، بيروت، 2007.
85. عبد الحكيم بيصار، "دور حاضنات الأعمال الجامعية في مرافقة المشاريع الابتكارية وإنشاء المؤسسات الناشئة دراسة حالة حاضنة أعمال جامعة محمد بوضياف المسيلة"، مجلة آفاق علوم الإدارة والاقتصاد، المجلد 06، العدد 02، 2022.
86. عبد الرزاق جباري، بوعلام ولبي، "دور دعم المبادرات المقاولاتية في تقليص البطالة بولاية المسيلة: دراسة حالة ANSEJ المسيلة خلال الفترة (2015-2019)"، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 07، العدد 02، أوت 2021.
87. عبد الرزاق مولاي لخضر، "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011"، مجلة الباحث، العدد 10، 2012.
88. عبد الصمد سعودي، عيسى حجاب، "تقييم دور حاضنات الأعمال في إنشاء ودعم المشاريع المقاولاتية في الجزائر دراسة حالة محضنة مشتلة المؤسسات باتنة"، مجلة اقتصاد المال والاعمال، المجلد 01، العدد 02، جوان 2017.
89. عبد القادر هاملي، ومصطفى حوحو، "إشكالية التعليم المقاولاتي ودوره في خلق النية المقاولاتية دراسة ميدانية على عينة من الشباب الجامعي"، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 05، العدد 01، 2019.
90. عبد الله غانم، حمزة قيشوش، "إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر المساهمات وأوجه القصور"، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
91. عماد تشانتشان، محمد بولصنام، "البنية العاملية لخدمات حاضنات الأعمال لدى رواد الأعمال المحتملين من الطلبة في كلية العلوم بجامعة يحي فارس المدية"، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد 06، العدد 01، 2022.
92. عمار رواب، صباح غربي، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 05، 2011.
93. عهود جبار عبيرة، "البطالة ومشكلاتها بين النظرية والتطبيق دراسة ميدانية في مدينة بغداد"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد 40، 2014.

94. عيسى آيت عيسى، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر-أفاق وقيود"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 05، العدد 06، 2009.
95. عيسى رحيمي وآخرون، "ظاهرة البطالة: مفهوما، اسبابها وآثارها"، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، عدد خاص، المجلد الأول، 2018.
96. فاتح خلاف، "أثر مسرعات الأعمال على دور المؤسسات الناشئة: التجريب فانثور أنموذجا - قراءة تحليلية للمرسوم التنفيذي رقم 20-356"، مجلة البحوث في العقود وقانون الأعمال، المجلد 06، العدد 04، ديسمبر 2021.
97. فاطمة الزهراء بارة وآخرون، "مساهمة حاضنة الاعمال في تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة- دراسة حالة الحاضنة التكنولوجية بسيدي عبد الله"، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 32، العدد 04، ديسمبر 2018.
98. فاطمة الزهراء عجاج، زينب قليل، "أثر تقلبات أسعار البترول على الاقتصاد الجزائري، دراسة قياسية للفترة 1986-2016"، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 03، العدد 02، جوان 2019.
99. فريدة زيني، نوال شيشة، "الآثار الاقتصادية للبطالة"، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 2011.
100. فضيلة بوطورة وآخرون، "دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية بين الضرورة والأهمية"، مجلة الإبداع، المجلد 09، العدد 01، 2019.
101. كمال رزيق، عبد السلام عقون، "مكانة البرامج التنموية الجزائرية في الحد من البطالة دراسة قياسية خلال الفترة 2001-2012"، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 06، العدد 01، جوان 2017.
102. لخضر بن أحمد، عبد الباقي ميساوي، "أثر تطبيق تكنولوجيا الإعلام والاتصال على تحقيق ريادة منظمات الأعمال الحديثة"، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 03، العدد 02، 2017.
103. ليلى قطاف، "تقييم تأثير الاستثمارات العمومية على التوجهات العامة لسياسة التشغيل والتوظيف الوطنية للفترة (2001-2014)"، المؤتمر الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة (2001-2014)، مدرسة الدكتوراه، جامعة سطيف 1، يومي 11-12 مارس 2013.
104. محمد الأمين ساسي، محمد حاج أحمد، "دراسة العلاقة بين المقاولاتية والبطالة في الجزائر باستخدام نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية الموزعة (ARDL)"، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 06، العدد 04، 2020.
105. محمد قوجيل، "محددات تنمية المقاولاتية الاجتماعية في الجزائر"، مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية، المجلد 05، العدد 01، ديسمبر 2020.
106. محمد لمن علون، وسيلة السبتي، "المقاولاتية، بين الفكرة و عوامل النجاح"، مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية، المجلد 02، العدد 01، ماي 2019.
107. محمد متولي غنيم، "التربية والعمل وحتمية تطوير سوق العمالة العربية"، سلسلة دراسات القيمة الاقتصادية للتعليم في الوطن العربي، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 1996.
108. مصطفى بوضياف، "تحديات التشغيل في أسواق العمل"، البرنامج التدريبي (خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي)، المركز الدولي للتدريب، منظمة العمل الدولية، 30 تشرين الثاني - 03 كانون الأول 2008، على الرابط: <http://ladp.itcilo.org>
109. المكتب الدولي للعمل، "حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية، تقرير المدير العام (التقرير ألف)"، مؤتمر العمل الدولي، الدورة مائة، جنيف، 2011، على الرابط: <http://www.ilo.org>
110. مليكة يحيات، "سياسة التشغيل الملائمة في الجزائر للتغلب على البطالة المتعلمة في ظل التحديات الاقليمية والعالمية الراهنة"، مجلة علوم اقتصاد والتسيير والتجارة، المجلد 09، العدد 02، ديسمبر 2005.

111. منظمة العمل الدولية، "تقرير حول ضمان السلامة والصحة المهنية وتغير المناخ"، أبريل 2024، على الرابط: <https://www.ilo.org/ar/resource/news/ykhlq-tghyr-almnakh-mzyjaan-mn-almkhatr-alshyt-aljsymt-l-70-fy-almayt-mn>
112. منظمة العمل الدولية، "سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي"، مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية، القاهرة، 2014، متوفرة على https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_348668.pdf
113. الموقع الرسمي لجامعة المسيلة، حاضنة الأعمال الجامعية، "إحصائيات عن نشاطات حاضنة أعمال جامعة المسيلة"، على الرابط: <https://www.univ-msila.dz/site/>
114. الموقع الرسمي لجامعة المسيلة، حاضنة الأعمال الجامعية، "نبذة تعريفية لحاضنة أعمال جامعة المسيلة"، على الرابط: <https://www.univ-msila.dz/site/>
115. الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "تحويل دور المقاولاتية على مستوى الجامعات الى مراكز لتطوير المقاولاتية والتسيير المشترك بين الوزارتين"، على الرابط: <https://www.mesrs.dz>
116. الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، "السياسة الوطنية للتشغيل"، على الرابط: <https://www.mtess.gov.dz/ar/>
117. مولود كبير، "دور البرامج التنموية في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية خلال الفترة قياسية خلال الفترة 1975-2011"، مجلة العلوم السياسية والإدارية، المجلد 03، العدد 04، جوان 2014.
118. نجا شادلي، "المقاولاتية المستدامة: آلية لتمكين الفرد المبادر المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 04، العدد 08، أكتوبر 2018
119. نجا شادلي، "قراءات تاريخية لتطور الفكر المقاولاتي"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 11، العدد 01، الجزائر، 2018.
120. نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لوزارة الصناعة رقم 36 لسنة 2019، ورقم 38 لسنة 2020 على الرابط: <https://www.industrie.gov.dz/%d8%a7%d9%84%d9%86%d8%b4%d8%b1%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%a5%d8%ad%d8%b5%d8%a7%d8%a6%d9%8a%d8%a9>
121. هشام ريغي، "أزمة التشغيل والبطالة في ظل الأزمة الاقتصادية العالمية 2008-2009 ودور الدولة في معالجتها من مقاربة كينزية"، مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، المجلد 25، العدد 03، سبتمبر 2019.
122. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "اتفاقية إطار للشراكة بين وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي"، مارس 2017، على الرابط: <https://www.mesrs.dz/index.php/textes-juridiques-ar/conventions-ar>
123. وسام بوقجان، فوز لجلط، "دراسة تحليلية لآثار جائحة كورونا (Covid-19) على معدلات البطالة في الجزائر"، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 08، العدد 02، ديسمبر 2021
124. وكالة التنمية الاجتماعية، "أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)"، على الرابط: [https://www.ads.dz/assets/files/TUP-HIMO%20\(1\).pdf](https://www.ads.dz/assets/files/TUP-HIMO%20(1).pdf)
125. وكالة التنمية الاجتماعية، "الجزائر البيضاء"، على الرابط: [https://www.ads.dz/assets/files/BLANCHE%20ALGERIE%20\(1\).pdf](https://www.ads.dz/assets/files/BLANCHE%20ALGERIE%20(1).pdf)

126. وكالة التنمية الاجتماعية، " الخلايا الجوارية للتضامن (CPS)", على الرابط:
[https://www.ads.dz/assets/files/CPS%20\(4\).pdf](https://www.ads.dz/assets/files/CPS%20(4).pdf)
 127. وكالة التنمية الاجتماعية، " برنامج التنمية الجماعية (DEV-COM)", على الرابط:
[https://www.ads.dz/assets/files/DEV-COM%20\(1\).pdf](https://www.ads.dz/assets/files/DEV-COM%20(1).pdf)
 128. وكالة التنمية الاجتماعية، "المنحة الجرافية للتضامن (AFS)", على الرابط:
[https://www.ads.dz/assets/files/AFS%20\(1\).pdf](https://www.ads.dz/assets/files/AFS%20(1).pdf)
 129. وكالة التنمية الاجتماعية، "تعريف وكالة التنمية الاجتماعية"، على الرابط:
<https://www.ads.dz/assets/files/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81%20%D8%A8%D8%A7%D9%84%D9%88%D9%83%D8%A7%D9%84%D8%A9.pdf>
 130. وكالة التنمية الاجتماعية، "جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS)", على الرابط:
[https://www.ads.dz/assets/files/DAIS%20\(1\).pdf](https://www.ads.dz/assets/files/DAIS%20(1).pdf)
 131. الوكالة الوطنية للتشغيل، "المهام والأهداف"، على الرابط: <https://www.anem.dz/#/article/Mission>
 132. الوكالة الوطنية للتشغيل، "نبذة تاريخية"، على الرابط: <https://www.anem.dz/#/article/Historique>
 133. وهاب نعمون، ساسية عناني، "دور الزكاة في تحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة صندوق الزكاة الجزائري"، الملتقى الدولي حول مقومات تحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، جامعة قلمة، يومي 03-04 ديسمبر 2012.
 134. يوسف بودلة، عبد الحق بن تفات، "دور المقاول المصغرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتحديات التي تواجهها"، مداخلة في الملتقى الدولي حول: استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، يومي 18 و 19 أفريل 2012.
 135. يوسف بن حمد البلوشي وآخرون، "مستقبل العمل في ضوء ثورة الذكاء الاصطناعي، مجلة إستشراف للدراسات المستقبلية، العدد 07، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، قطر، ديسمبر 2022
- التشريعات القانونية**
136. أمر رقم 03-01 مؤرخ في 20 أوت 2001، "يتعلق بتطوير الاستثمار"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادرة بتاريخ: 22 أوت 2001.
 137. أمر رقم 22-03 مؤرخ في 28 ديسمبر 2003، "يتضمن قانون المالية لسنة 2004"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 83، الصادرة بتاريخ: 29 ديسمبر 2003.
 138. أمر رقم 01-09 مؤرخ في 22 جويلية 2009، "يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادرة بتاريخ: 26 جويلية 2009.
 139. أمر رقم 07-21 مؤرخ في 08 جوان 2021، "يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2021"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادرة بتاريخ: 08 جوان 2021.
 140. أمر رقم 284-66 مؤرخ في 15 سبتمبر 1966، "يتضمن قانون الاستثمارات"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 80، الصادرة بتاريخ: 17 سبتمبر 1966.
 141. الأمر رقم 22-95 المؤرخ في 26 أوت 1995، "يتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 48، الصادرة بتاريخ: 03 سبتمبر 1995.
 142. أمر رقم 14-96 مؤرخ في 24 جوان 1996، "يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1996"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 26 جوان 1996.

143. أمر رقم 96-31 مؤرخ في 30 ديسمبر 1996، "يتضمن قانون المالية لسنة 1997"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 85، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 1996.
144. قانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001، "يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادرة بتاريخ: 15 ديسمبر 2001.
145. قانون رقم 03-22 مؤرخ في 28 ديسمبر 2003، "يتضمن قانون المالية لسنة 2004"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 83، الصادرة بتاريخ: 29 ديسمبر 2003.
146. قانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، "يتعلق بتنصيب للعمال ومراقبة التشغيل"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 83، الصادرة بالتاريخ: 26 ديسمبر 2004.
147. قانون رقم 06-21 مؤرخ في 11 ديسمبر 2006، "يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 80، الصادرة بتاريخ: 11 ديسمبر 2006.
148. قانون رقم 08-16، المؤرخ في 03 أوت 2008، "يتضمن التوجيه الفلاحي، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ: 10 أوت 2008.
149. قانون رقم 09-09 مؤرخ في 30 ديسمبر 2009، "يتضمن قانون المالية لسنة 2010"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 78، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 2009.
150. قانون رقم 11-11 مؤرخ في 18 جويلية 2011، "يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2011"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 40، الصادرة بتاريخ: 20 جويلية 2011.
151. قانون رقم 13-08 مؤرخ في 30 ديسمبر 2013، "يتضمن قانون المالية لسنة 2014"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 68، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 2013.
152. قانون رقم 14-10 مؤرخ في 30 ديسمبر 2014، "يتضمن قانون المالية لسنة 2015"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 78، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 2014.
153. قانون رقم 16-09 المؤرخ في 03 أوت 2016، "يتعلق بترقية الاستثمار"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ: 03 أوت 2016.
154. قانون رقم 17-02 المؤرخ في 10 جانفي 2017، "يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 02، الصادرة بتاريخ: 11 جانفي 2017.
155. قانون رقم 17-02، المؤرخ في 10 جانفي 2017، "يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 02، الصادرة بتاريخ: 11 جانفي 2017.
156. قانون رقم 19-14 المؤرخ في 11 ديسمبر 2019، "يتضمن قانون المالية لسنة 2020"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 81، الصادرة بتاريخ: 30 ديسمبر 2019.
157. قانون رقم 20-07 مؤرخ في 04 جوان 2020، "يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 33، الصادرة بتاريخ: 04 جوان 2020.
158. قانون رقم 20-16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2020، "يتضمن قانون المالية لسنة 2021"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 83، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 2020.
159. قانون رقم 20-16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2020، "يتضمن قانون المالية لسنة 2021"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 83، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 2020.
160. قانون رقم 21-16 مؤرخ في 30 ديسمبر 2021، "يتضمن قانون المالية لسنة 2022"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 100، الصادرة بتاريخ: 30 ديسمبر 2021.

161. قانون رقم 22-16 مؤرخ في 20 جويلية 2022، "يتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 49، الصادرة بتاريخ: 20 جويلية 2022.
162. قانون رقم 22-22 مؤرخ في 18 ديسمبر 2022، "يتم الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 85، الصادرة بتاريخ: 19 ديسمبر 2022.
163. قانون رقم 22-24 مؤرخ في 25 ديسمبر 2022، "يتضمن قانون المالية لسنة 2023"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 89، الصادرة بتاريخ: 29 ديسمبر 2022.
164. قانون رقم 82-11 مؤرخ في 21 أوت 1982، "يتعلق بالاستثمار الاقتصادي الخاص الوطني"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادرة بتاريخ: 24 أوت 1982.
165. قانون رقم 88-25 مؤرخ في 12 جويلية 1988، "يتعلق بتوجيه الاستثمارات الاقتصادية الخاصة الوطنية"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ: 13 جويلية 1988.
166. قانون رقم 90-10 المؤرخ في 14 أفريل 1990، "يتعلق بالنقد والقرض"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 16، الصادرة بتاريخ: 18 أفريل 1990.
167. قانون رقم 98-12 مؤرخ في 31 ديسمبر 1998، "يتضمن قانون المالية لسنة 1999"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 98، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 1998.
168. قرار مؤرخ في 04 أفريل 2021، "يحدد تنظيم وسير اللجنة الوطنية للطعن للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، وكذا كفاءات معالجة ومحتوى الملفات المعروضة عليها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 20 ماي 2021.
169. قرار مؤرخ في 20 فيفري 2023، "يحدد تنظيم وسير لجنة انتقاء واعتماد وتمويل مشاريع الاستثمار المحدث على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، وكذا كفاءات معالجة مضمون الملفات المتعلقة بهذه المشاريع"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادرة بتاريخ: 16 ماي 2023.
170. قرار مؤرخ في 24 نوفمبر 2011، "يتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 36، الصادرة بتاريخ: 13 جوان 2012.
171. قرار وزاري مشترك مؤرخ في 06 نوفمبر 2021، "يحدد كفاءات متابعة وتقييم حساب التخصيص الخاص رقم: 087-302 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 86، الصادرة بتاريخ: 11 نوفمبر 2021.
172. قرار وزاري مشترك مؤرخ في 26 سبتمبر 2021، "يحدد المؤسسات المصغرة المتعثرة شروط وكفاءات إعادة تمويلها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 86، الصادرة بتاريخ: 11 نوفمبر 2021.
173. قرارات مؤرخة في 07 جويلية 2009، "تتضمن اعتماد هيئات خاصة لتنصيب العمال"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 54، الصادرة بتاريخ: 16 سبتمبر 2009.
174. المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 16 سبتمبر 2015، "يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 50، الصادرة بتاريخ: 20 سبتمبر 2015.
175. مرسوم تشريعي رقم 93-12 مؤرخ في 05 أكتوبر 1993، "يتعلق بترقية الاستثمار"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 64، الصادرة بتاريخ: 10 أكتوبر 1993.
176. مرسوم تشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، "يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادرة بتاريخ: 01 جوان 1994.

177. مرسوم تشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، "يحدث نظام للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 34، الصادرة بتاريخ: 01 جوان 1994.
178. مرسوم تنفيذي رقم 01-282 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001، "يتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 55، الصادرة بتاريخ: 26 سبتمبر 2001.
179. مرسوم تنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002، "يتضمن إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد قانونه الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 74، الصادرة بتاريخ: 13 نوفمبر 2002.
180. مرسوم تنفيذي رقم 03-188 المؤرخ في 22 أفريل 2003، "يتضمن تشكيلة المجلس الوطني لترقية المناولة وتنظيمه وتسييره"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 29، الصادرة بتاريخ: 23 أفريل 2003.
181. مرسوم تنفيذي رقم 03-288 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 54، الصادرة بتاريخ: 10 سبتمبر 2003.
182. مرسوم تنفيذي رقم 03-289 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 09 جوان 1998 والمتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع وتحديد قانونه الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 54، الصادرة بتاريخ: 10 سبتمبر 2003.
183. مرسوم تنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003، "يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 54، الصادرة بتاريخ: 10 سبتمبر 2003.
184. مرسوم تنفيذي رقم 03-74 مؤرخ في 23 فيفري 2003، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، الذي يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم: 087-302 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشاب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 13، الصادرة بتاريخ: 26 فيفري 2003.
185. مرسوم تنفيذي رقم 04-03 المؤرخ في 03 جانفي 2004، "يتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض استثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين بين خمسة وثلاثين 35 وخمسين 50 سنة وتحديد قانونه الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 03، الصادرة بتاريخ: 11 جانفي 2004.
186. مرسوم تنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، "يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 25 جانفي 2004.
187. مرسوم تنفيذي رقم 04-16 المؤرخ في 22 جانفي 2004، "يتضمن إحداث صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة وتحديد قانونه الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 25 جانفي 2004.
188. مرسوم تنفيذي رقم 04-231 مؤرخ في 04 أوت 2004، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، الذي يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم: 087-302 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشاب"، المعدل والمتمم"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 49، الصادرة بتاريخ: 08 أوت 2004.
189. مرسوم تنفيذي رقم 04-91 المؤرخ في 24 مارس 2004، "يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لترقية الحظائر التكنولوجية وتطويرها ويحدد تنظيمها وسيرها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 19، الصادرة بتاريخ: 28 مارس 2004.
190. مرسوم تنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 03 ماي 2005، "يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنظيمها وتسييرها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 32، الصادرة بتاريخ: 04 ماي 2005.

191. مرسوم تنفيذي رقم 414-05 المؤرخ في 25 أكتوبر 2005، "يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-117 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 72، الصادرة بتاريخ: 02 نوفمبر 2005.
192. مرسوم تنفيذي رقم 356-06 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006، "يتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 64، الصادرة بتاريخ: 11 أكتوبر 2006.
193. مرسوم تنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 18 فيفري 2006، "يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 09، الصادرة بالتاريخ: 19 فيفري 2006.
194. مرسوم تنفيذي رقم 123-07 المؤرخ في 24 أبريل 2007، "يضبط شروط وكفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بالتاريخ: 02 ماي 2007.
195. مرسوم تنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أبريل 2008، "يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 22، الصادرة بالتاريخ: 30 أبريل 2008.
196. مرسوم تنفيذي رقم 127-08 المؤرخ في 30 أبريل 2008، "يتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 23، الصادرة بتاريخ: 04 ماي 2008.
197. مرسوم تنفيذي رقم 157-10 مؤرخ في 20 جوان 2010، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 290-03 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 23 جوان 2010.
198. مرسوم تنفيذي رقم 102-11 مؤرخ في 06 مارس 2011، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 296-96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 06 مارس 2011.
199. مرسوم تنفيذي رقم 103-11 مؤرخ في 06 مارس 2011، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 290-03 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 06 مارس 2011.
200. مرسوم تنفيذي رقم 104-11 المؤرخ في 06 مارس 2011، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 02-04 المؤرخ في 03 جانفي 2004 الذي يحدد شروط الإعانة الممنوحة للبطلين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين 30 وخمسين 50 سنة ومستوياتها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 06 مارس 2011.
201. مرسوم تنفيذي رقم 134-11 المؤرخ في 22 مارس 2011، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 15-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 19، الصادرة بتاريخ: 27 مارس 2011.
202. مرسوم تنفيذي رقم 125-13 مؤرخ في 06 أبريل 2013، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 290-03 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 19، الصادرة بتاريخ: 17 أبريل 2013.
203. مرسوم تنفيذي رقم 253-13 مؤرخ في 02 جويلية 2013، "يعدل المرسوم التنفيذي رقم 290-03 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 35، الصادرة بتاريخ: 07 جويلية 2013.

204. مرسوم تنفيذي رقم 254-13 المؤرخ في 02 جويلية 2013، "يعدل المرسوم التنفيذي رقم 02-04 المؤرخ في 03 جانفي 2004 الذي يحدد شروط الإعانة الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين 30 وخمسين 50 سنة ومستوياتها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 35، الصادرة بتاريخ: 07 جويلية 2013.
205. مرسوم تنفيذي رقم 286-13 المؤرخ في 01 أوت 2013، "يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 15-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط الاعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 41، الصادرة بتاريخ: 18 أوت 2013.
206. مرسوم تنفيذي رقم 156-15 مؤرخ في 16 جوان 2015، "يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 290-03 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 33، الصادرة بتاريخ: 22 جوان 2015.
207. مرسوم تنفيذي رقم 205-15، المؤرخ في 27 جويلية 2015، يحدد كيفية تسير حساب التخصيص رقم 302-143 الذي عنوانه "صندوق تسير عمليات الاستثمارات العمومية المسجلة بعنوان برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2015-2019"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 41، الصادرة بتاريخ 29 جويلية 2015.
208. مرسوم تنفيذي رقم 100-17 المؤرخ في 05 مارس 2006، "المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيورها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 16، الصادرة بتاريخ: 08 مارس 2017.
209. مرسوم تنفيذي رقم 170-18 المؤرخ في 26 جوان 2018، "يحدد مهام وكالة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الابتكار وتنظيمها وسيورها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 04 جويلية 2018.
210. مرسوم تنفيذي رقم 191-18 مؤرخ في 22 جويلية 2018، "يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 290-03 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادرة بتاريخ: 22 جويلية 2018.
211. مرسوم تنفيذي رقم 201-18 مؤرخ في 02 أوت 2018، "يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 296-96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 48، الصادرة بتاريخ: 05 أوت 2018.
212. مرسوم تنفيذي رقم 226-18 المؤرخ في 24 سبتمبر 2018، "يتضمن إحداث جائزة وطنية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة ويحدد شروط وكيفية منحها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 57، الصادرة بتاريخ: 26 سبتمبر 2018.
213. مرسوم تنفيذي رقم 336-19 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019، "يتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 76، الصادرة بتاريخ: 10 ديسمبر 2019.
214. مرسوم تنفيذي رقم 110-20 مؤرخ في 05 ماي 2020، "يسند إلى وزير المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة، سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 27، الصادرة بتاريخ: 06 ماي 2020.
215. مرسوم تنفيذي رقم 186-20 مؤرخ في 20 جوان 2020، "يسند إلى الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة، سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 41، الصادرة بتاريخ: 20 جوان 2020.

216. مرسوم تنفيذي رقم 254-20 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، "يتضمن إنشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة"، و"مشروع مبتكر"، و"حاضنة أعمال"، وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيورها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 55، الصادرة بتاريخ: 21 سبتمبر 2020.
217. مرسوم تنفيذي رقم 329-20 مؤرخ في 22 نوفمبر 2020، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ويغير تسميتها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 70، الصادرة بتاريخ: 25 نوفمبر 2020.
218. مرسوم تنفيذي رقم 330-20 مؤرخ في 22 نوفمبر 2020، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 09 جوان 1998 والمتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع وتحديد قانونه الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 70، الصادرة بتاريخ: 25 نوفمبر 2020.
219. مرسوم تنفيذي رقم 374-20 مؤرخ في 16 ديسمبر 2020، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادرة بتاريخ: 20 ديسمبر 2020.
220. مرسوم تنفيذي رقم 374-20 مؤرخ في 16 ديسمبر 2020، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادرة بتاريخ: 20 ديسمبر 2020.
221. مرسوم تنفيذي رقم 125-21 مؤرخ في 29 مارس 2021، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 25، الصادرة بتاريخ: 14 أبريل 2021.
222. مرسوم تنفيذي رقم 385-21 مؤرخ في 07 أكتوبر 2021، "يعدل المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، الذي يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم: 087-302 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشاب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 78، الصادرة بتاريخ: 13 أكتوبر 2021.
223. مرسوم تنفيذي رقم 354-22 المؤرخ في 20 أكتوبر 2022، "يسند إلى وزير اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 71، الصادرة بتاريخ: 27 أكتوبر 2022.
224. مرسوم تنفيذي رقم 355-22 مؤرخ في 20 أكتوبر 2022، "يسند إلى وزير اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة، سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 71، الصادرة بتاريخ: 27 أكتوبر 2022.
225. مرسوم تنفيذي رقم 356-22 مؤرخ في 20 أكتوبر 2022، "يسند إلى وزير اقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة سلطة الوصاية على صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوو المشاريع"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 71، الصادرة بتاريخ: 27 أكتوبر 2022.
226. مرسوم تنفيذي رقم 44-22 المؤرخ في 19 جانفي 2022، "يسند إلى الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 20 جانفي 2022.
227. مرسوم تنفيذي رقم 45-22 المؤرخ في 19 جانفي 2022، "يعدل ويتمّ المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 20 جانفي 2022.

228. مرسوم تنفيذي رقم 22-46 مؤرخ في 19 جانفي 2022، "يعدل المرسوم تنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 20 جانفي 2022.
229. مرسوم تنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، "يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادرة بتاريخ: 07 جويلية 1994.
230. مرسوم تنفيذي رقم 94-211 المؤرخ في 18 جويلية 1994، "يحدد صلاحيات وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادرة بتاريخ: 20 جويلية 1994.
231. مرسوم تنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، "يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 52، الصادرة بتاريخ: 11 سبتمبر 1996.
232. مرسوم تنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، "يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 52، الصادرة بتاريخ: 11 سبتمبر 1996.
233. مرسوم تنفيذي رقم 96-297 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، "يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب صاحب المشروع ومستواها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 52، الصادرة بتاريخ: 11 سبتمبر 1996.
234. مرسوم تنفيذي رقم 98-133 مؤرخ في 25 أفريل 1998، "يعدل المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، الذي يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم: 302-087 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 26، الصادرة بتاريخ: 29 أفريل 1998.
235. مرسوم تنفيذي رقم 98-137 المؤرخ في 03 ماي 1998، "يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية وتنظيمها وسيرها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ: 06 ماي 1998.
236. مرسوم تنفيذي رقم 98-200 مؤرخ في 09 جوان 1998، "يتضمن أحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 42، الصادرة بتاريخ: 14 جوان 1998.
237. مرسوم تنفيذي رقم 98-231 مؤرخ في 13 جويلية 1998، "يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 51، الصادرة بتاريخ: 15 جويلية 1998.
238. مرسوم تنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، "يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91، الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1998.
239. مرسوم تنفيذي رقم 98-68 المؤرخ في 21 فيفري 1998، "يتضمن إنشاء المعهد الوطني الجزائري للملكية الصناعية ويحدد قانونه الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 11، الصادرة بتاريخ: 01 مارس 1998.
240. مرسوم رئاسي رقم 03-215 المؤرخ في 09 ماي 2003، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 33، الصادرة بتاريخ: 11 ماي 2003.
241. مرسوم رئاسي رقم 03-300 مؤرخ في 11 سبتمبر 2003، "يعدل ويتم المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 55، الصادرة بتاريخ: 14 سبتمبر 2003.

242. مرسوم رئاسي رقم 514-03 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003، "يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين 35 سنة وخمسين 50 سنة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 84، الصادرة بتاريخ: 31 ديسمبر 2003.
243. مرسوم رئاسي رقم 134-04 المؤرخ في 19 أبريل 2004، "يتضمن القانون الاساسي لصندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 27، الصادرة بتاريخ: 28 أبريل 2004.
244. مرسوم رئاسي رقم 186-06 المؤرخ في 31 ماي 2006، "المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيورها"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 36، الصادرة بتاريخ: 31 ماي 2006.
245. مرسوم رئاسي رقم 191-06 مؤرخ في 31 ماي 2006، "يسند إلى وزير التشغيل والتضامن الوطني، سلطة الوصاية على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 36، الصادرة بتاريخ: 31 ماي 2006.
246. مرسوم رئاسي رقم 61-06 المؤرخ في 11 فيفري 2006، "يتضمن التصديق على الاتفاقية 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، المعتمدة بجنيف في 19 جوان سنة 1997"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 07، الصادرة بالتاريخ: 12 فيفري 2006.
247. مرسوم رئاسي رقم 173-07 مؤرخ في 04 جوان 2007، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 37، الصادرة بتاريخ: 07 جوان 2007.
248. مرسوم رئاسي رقم 10-08 المؤرخ في 27 جانفي 2008، "المتضمن انشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 05، الصادرة بتاريخ: 30 جانفي 2008.
249. مرسوم رئاسي رقم 149-10 المؤرخ في 28 ماي 2010، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 36، الصادرة بتاريخ: 30 ماي 2010.
250. مرسوم رئاسي رقم 156-10 المؤرخ في 20 جوان 2010، "يعدل ويتمم المرسوم الرئاسي رقم 514-03 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 والمتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين 35 سنة وخمسين 50 سنة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 23 جوان 2010.
251. مرسوم رئاسي رقم 100-11 مؤرخ في 06 مارس 2011، "يتمم المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 06 مارس 2011.
252. مرسوم رئاسي رقم 154-14 المؤرخ في 05 ماي 2014، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 26، الصادرة بتاريخ: 07 ماي 2014.
253. مرسوم رئاسي رقم 58-19 المؤرخ في 02 فيفري 2019، "يعدل ويتمم المرسوم الرئاسي رقم 514-03 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 والمتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما ثلاثين 30 سنة وخمسين 50 سنة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 10، الصادرة بتاريخ: 10 فيفري 2019.
254. مرسوم رئاسي رقم 01-20 المؤرخ في 02 جانفي 2020، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 01، الصادرة بتاريخ: 05 جانفي 2020.
255. مرسوم رئاسي رقم 163-20 المؤرخ في 23 جوان 2020، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 37، الصادرة بتاريخ: 27 جوان 2020.
256. مرسوم رئاسي رقم 163-20 المؤرخ في 23 جوان 2020، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 37، الصادرة بتاريخ: 27 جوان 2020.
257. مرسوم رئاسي رقم 441-20 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، "يعدل ويتمم المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 01، الصادرة بتاريخ: 02 جانفي 2021.

258. مرسوم رئاسي رقم 22-305 المؤرخ في 08 سبتمبر 2022، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 59، الصادرة بتاريخ: 08 سبتمبر 2022.
259. مرسوم رئاسي رقم 22-42 مؤرخ في 19 جانفي 2022، "يعدل ويتم المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 20 جانفي 2022.
260. مرسوم رئاسي رقم 91-199 المؤرخ في 18 جوان 1991، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 30، الصادرة بتاريخ: 19 جوان 1991.
261. مرسوم رئاسي رقم 94-93 المؤرخ في 15 أفريل 1994، "يتضمن تعيين أعضاء الحكومة"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 23، الصادرة بتاريخ: 19 أفريل 1994.
262. مرسوم رئاسي رقم 96-234 مؤرخ في 02 جويلية 1996، "يتعلق بدعم تشغيل الشباب"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 41، الصادرة بتاريخ: 03 جويلية 1996.

المراجع باللغة الأجنبية

263. Bureau de L'OIT Alger, "Programme des emplois en Afrique : Marché du travail en Algérie pour une politique nationale de l'emploi - profil de pays", Alger, octobre 2003.
264. Adil H mohamed, "Important theories of unemployment and public policies", journal of Applied business and economics, Vol12, N5, University of Springfield, 2001.
265. AHOUI K. & NAIT HADDOU L, " L'entrepreneuriat innovant et le développement territorial : cas du secteur artisanal au Maroc ", Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit, Volume 3, n° 8, 2019
266. Alain Fayolle et Louis jacques Filion, " Devenir Entrepreneur", Village Mondial, Paris, 2006
267. Alain Fayolle, "Introduction à l'entrepreneuriat", Dunod, Paris, 2005
268. Alain Fayolle, "Le métier de créateur d'entreprise", Edition d'organisation, Paris, 2005.
269. Alain Fayolle, "Le Métier de créateur d'entreprise", éditions d'organisation, Paris, 2003.
270. Alain Fayolle, "Handbook of research on Entrepreneurship: What We Know and What We Need to Know", Edward Elgar, USA, 2014
271. Alain, Fayolle, " L'enseignement de l'entreprise dans les universités françaises : analyse de l'existant et proposition pour en faciliter le développement", Rapport rédigé à la demande de la direction de la Technologie, La documentation Française, Paris, 1999.
272. Aleksandra Gaweł, "The Relationship between Entrepreneurship and Unemployment in the Business Cycle", Journal of International Studies, Vol. 3, No 1, 2010
273. Arnaud DIEMER, "Economie générale, Les théories économiques Les principaux courants de pensée économique", école supérieure du professorat et de l'éducation, Université de Auvergne, France, 2005.
274. Aziz bouslikhane, "Enseignement De L'Entrepreneuriat : Pour Un Regard Paradigmatique Autour De Processus Entrepreneurial", Thèse de Doctorat non piblier en Sciences de Gestion, Université de Nancy 2
275. Azzedine Tounès, "L'intention entrepreneuriale, thèse doctorat, faculté de droit, des SC économiques et de gestion", université de Rouen, France, 2003.
276. Baptista, R., & Thurik, A, "The relationship between entrepreneurship and unemployment: Is Portugal an outlier ?", Technological Forecasting & Social Change (74), 2007
277. BIT, "La normalisation international du travail", nouvelle série 53, GENEVE, 1953.
278. Boissin, J .P, & Nathalie, S. B, "Des Maisons de l'Entrepreneuriat au plan d'action national des Pôles Entrepreneurial Étudiants", Entreprendre et innover, Vol 03, France, 2011

279. Brahim Allali, **Vers une théorie de l'entrepreneuriat**, cahier de recherche L'ISCAE, n 17, Maroc, 2007.
280. Brana, Marie-Claude et autre, **"Macroéconomie"**, 5ème édition, Dunod, Paris, 2015.
281. Bruno Gendron, Abderrahmane Saker, **"Economie"**, Gualino éditeur, Paris, 2007.
282. Carsrud. A. and All, **"Entrepreneurs mentors, networks and successful new venture development: an exploration"**, in Frontiers of Entrepreneurship Research, Babson Conference Proceedings, Wellesley, MA: Babson College, USA, 1986
283. Cécile FONROUGE, Stéphanie PETZOLD, **"LE GRAND LIVRE DE L'ENTREPRENEURIAT : l'Entrepreneuriat durable"**, sous la direction de Catherine Léger-Jarniou, Dunod, Paris, 2013.
284. Cécile FONROUGE, Stéphanie PETZOLD, **"LE GRAND LIVRE DE L'ENTREPRENEURIAT : L'ENTREPRENEURIAT DURABLE - Nouvel Eldorado ?"**, sous la direction de Catherine Léger-Jarniou, Dunod, Paris, 2013
285. Christine Erhel, **"les politiques de l'emploi"**, sur le site : <http://www.melchior.fr/Les-Politiques-de-l-emploi.9529.0.html>.
286. CNES, **"Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015"**, Conception et Impression ANEP Rouïba, 2016, Disponible sur le lien : https://www.cnese.dz/cnese-portal/publications/rapports_dev_humain
287. Cunningham. J. B, Lischeron. J, **"Defining Entrepreneurship"**, Journal of Small Business Management, N°:29, 1991.
288. Daval. H, et Autres, Deschamps. B, Geindre. S, **"Proposition d'une grille de lecture des typologies d'entrepreneurs"**, Publié dans : Fontaine. J, Saporta. B, Verstraete. T, (Eds.), Actes du premier congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat, 1999.
289. David Marsden, **"Marché du Travail : Limites sociales des nouvelles théories"**, Edition ECONOMICA, Paris, 1989.
290. Département des politiques de l'emploi (BIT), **"Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi"**, Première édition, Genève, 2012.
291. Département des politiques de l'emploi (BIT), **"Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi"**, sur le site : <http://www.ilo.org>.
292. Economie bleue, **"Programme de l'économie bleue en Algérie : Pêche et aquaculture"**, sur le lien : <https://www.economiebleue.dz/>
293. EDWARD N. WOLFF, **"Poverty and Income Distribution"**, 02nd Edition, John wiley & son's ltd publication, UK, 2009.
294. Eric Michael Laviolette et Christophe Loue; **"les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel"**, Le 8ème congrès international Francophone (CIFE PME) : L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, (Suisse : Haute école de gestion (HEG) Fribourg, 25-26-27 octobre2006)
295. Filion L. J, **"Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendances"**, Revue Internationale P.M.E, Vol. 10, 2, 1997.
296. Filion L. J, **"Typologie d'entrepreneur - Est-ce vraiment utile"**, Publié dans: Verstraete. T, et coll, Histoire d'entreprendre- Les réalités de l'entrepreneuriat, Cahier de recherche n : 14, Éditions EMS, 2000.
297. Filion. L, **"Definig the entrpreneur complexity and multi-dimentional systems some reflexions"**. HEC Montréal, Chaire d'entrepreneuriat Rogers - J.-A.-Bombardier, 2008.
298. Food and Agriculture Organization of the United Nations, **"ESTIMATING GLOBAL AND COUNTRY-LEVEL EMPLOYMENT IN AGRIFOOD SYSTEMS"**, Statistics Working Paper Series, Issue 23/34, Rome, 2023.
299. Franz Lohrke, Hans Landstrom, **"Historical foundation of Entrepreneurship Research"**, Edward Elgar, USA, 2010
300. George Manu et autres, **"Comprendre l'entreprise"**, Programme de formation à l'entrepreneuriat, destiné à l'enseignement professionnel, secondaire et supérieur, Module 03 : Quel est le profil d'un entrepreneur ? ", 01^{ère} édition, Centre international de formation de l'OIT, 2000.
301. Georget Marc, **"Chômage la solution est politique"**, Paris : Denis Jeanson, 1994.

302. H. Daval, "**l'essaimage vers une nouvelle rationalité entrepreneuriale**", revue française de gestion, vol 28, n°138, Avril/Juin, 2002
303. Hans Landstrom, "**Pioneers in entrepreneurship and small business research**", Springer science + Business media, inc, Boston, 2005
304. Hernandez, Émile-Michel, "**L'entrepreneuriat comme processus**", Revue internationale PME , 8.1, 1995.
305. Hisrich. R. D, Peters. M. P, "**Entrepreneurship : lancer, élaborer et gérer une entreprise**", Economica, Paris, 1991
306. <http://www.ons.dz>
307. Inès Gabarret, Benjamin Vedel, "**Pour une nouvelle approche de la motivation entrepreneuriale**", la revue des sciences de gestion, N° 271, Éditions Direction et Gestion, 2015 disponible sur le lien: <https://www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2015-1-page-13.htm>
308. Jean-Claude Barbier et Jérôme Gautié, "**Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis**", Cahier n° 37 du Centre d'études de l'emploi, Presses universitaires de France, Paris, 1998.
309. Karim Messeghem, "**L'entrepreneuriat en quête de paradigme : apport de l'école autrichienne**", Le 8^{ème} congrès international Francophone (CIFE PME) : L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales (Suisse : Haute école de gestion (HEG) Fribourg, 25-26-27 octobre 2006)
310. Khaled Bouabdallah et Abdallah Zouache, "**Entrepreneuriat et développement économique**", les cahiers du CREAD, V 21, N 73, 2005.
311. Kum, H., & Karacaoglu, K, "**Relationship between entrepreneurship and unemployment in Turkey: A dynamic analysis**", Actuel Problems of Economics, 12 (138), 2012.
312. Lassaâd Mezghani, et autres, "**Culture Entrepreneuriale**", Support pédagogique à l'usage des formateurs et des étudiants de l'Enseignement Supérieur, Version 1.2, Université de Sfax, Tunisie, 2008.
313. Maliani Hakim, Boudam Kamal, "**Le PME-PMI algérienne: passe, présent et perspectives**", intervention dans le recueil de communications session internationale : le financement des petites et moyennes projets et la promotion de leur rôle dans les économies maghrébines, Université de Fethat Abbas, Satif, 25-28 mai 2003.
314. Mark Casson, "**Entrepreneurship : theory, networks, history**", Edward Elgar, USA, 2010.
315. Mark Casson, "**The Entrepreneur: An Economic Theory**", 2end edition, Edward Elgar, USA, 2003.
316. Mathew Forstater, "**Unemployment**", working paper n°20, University of Missouri, Kansas city, USA, 2002.
317. Messeghem, Karim, Olivier Torrès, "**Les Grands Auteurs en Entrepreneuriat et PME : XXIII. Howard Stevenson – Du management entrepreneurial à l'éthique entrepreneuriale**", EMS Editions, 2015.
318. Milton Friedman, "**Must we choose between inflation and unemployment?**", Stanford graduate school of business bulletin 35, 1967.
319. Ministère de l'Industrie et des Mines, "**Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2014**", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°26, Avril 2015
320. Ministère de l'Industrie et des Mines, "**Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2018**", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°34, Avril 2019
321. Ministère de l'Industrie et des Mines, "**Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2019**", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°36, Avril 2020.
322. Ministère de l'Industrie, "**Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2020**", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°38, Mai 2021

323. MIPMEPI, "**Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2010**", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°18, 2011
324. Mohammed bouhaba, "**la problématique de la mise à niveau des entreprises en Algérie**", colloque international: Algérie cinquante ans d'expériences de développement -état —économie —société, Alger, le 08 et 09 décembre 2012
325. Mohaned Boulahrik, "**Chômage et population active en Algérie à l'horizon 2030**", Revue Etudes en économie et commerce et finance, Volume 8, N° 1, Décembre 2019
326. MPMEART, "**Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2008**", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°14, Mai 2009
327. MPMEART, "**Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2005**", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°08, Mai 2006.
328. MPMEART, "**Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2004**", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°06, 2005
329. MPMEART, "**Bulletin d'information Statistique de la PME : Données de l'année 2006**", Direction Générale de la Veille Stratégique des Etudes et des Systèmes d'Information, n°10, 2007
330. Nassima BOURI, Ahmed BOUYACOU, "**La mise à niveau des PME : quels résultats ?**", Les Cahiers du CREAD, Volume 35, n° 02, 2019
331. Olivier BASSO, Sylvie PHEULPIN, "**LE GRAND LIVRE DE L'ENTREPRENEURIAT : L'INTRAPRENEURIAT : Pour surmonter le déclin des grandes entreprises?**", Sous la direction de Catherine Léger-Jarniou, Dunod, Paris, 2013
332. ONS, "**l'emploi et le chômage**", données statistiques, n°226, édition ONS, Algérie, 1995.
333. ONU, "**Rapport mondial sur le développement humain**", De Boeck Université, Bruxelles, 2000.
334. Pascale BRENET, "**LE GRAND LIVRE DE L'ENTREPRENEURIAT : L'EXTRAPRENEURIAT - Quand les salariés deviennent entrepreneurs**", sous la direction de Catherine Léger-Jarniou, Dunod, Paris, 2013
335. Pascale Ricard, "**Le nouveau paradigme de l'économie bleue : Les entreprises et autres opérateurs privés au secours de la protection de la biodiversité marine ?**", L'Observateur des Nations Unies, 2021, 48(1), sur le lien : <https://hal.science/hal-03212511>
336. Raouf JAZIRI, "**Une vision renouvelée des paradigmes de l'entrepreneuriat : Vers une reconfiguration de la recherche en entrepreneuriat**", Actes du Colloque International sur : « Entrepreneuriat et Entreprise : nouveaux enjeux et nouveaux défis », Gafsa, Tunisie, Les 3-4-5 Avril 2009
337. Robert Anderton, Ted Aranki & others, "**Disaggregating Okun's law : decomposing the impact of the expendieure components of GDP on euro area unemployment**", European central bank, working paper series, N1747, 2014.
338. Robert Papin, "**Stratégie pour la création d'entreprise**", 09^{ème} édition, Dunod, Paris, 2001.
339. Robert Wtterwulgh, "**La PME une entreprise humaine**", De Boeck Université, Paris, 1998.
340. S. Anil Kumar, "**Small Business and Entrepreneurship**", I.K International Publishing House Pvt. Ltd., New Delhi, 2008.
341. Samira Gharbi, "**Les PME/PMI en Algérie: état des lieux**", Cahier du LAB.RII documents de travail n° 238, Laboratoire de recherche sur l'industrie et l'innovation, Université de litote coté, d'Opale, Mars 2011
342. Sangram Keshari Mohanty, "**Fundamentals of Entrepreneurship**", Prentice Hall of India Private Limited, New Delhi, 2005.
343. Sara Ben Yakoub, Hicham Achelhi, "**LE CHEMIN VERS L'ENTREPRENEURIAT**", Actes de la deuxième conférence internationale sur la Francophonie économique : l'Entrepreneuriat et l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes en Afrique francophone, Université Mohammed V de Rabat, Maroc, 2-4 mars 2020.

344. Sergio Arzeni, "LE GRAND LIVRE DE L'ENTREPRENEURIAT : conclusion, ouverture internationale et libres propos ", sous la direction de Catherine Léger-Jarniou, Dunod, Paris, 2013.
345. Sophie Boutillier et Dimitri Uzunidis, "La légende de l'entrepreneur ", Edition la découverte & Syros, Paris, 1999.
346. Soumitra Dutta and All, "GLOBAL INNOVATION INDEX 2020: Who Will Finance Innovation?", Cornell University, INSEAD, and WIPO (2020), 13th Edition, Genève, 2021, available on the link: <https://tind.wipo.int/record/42316?v=pdf#files>
347. Stéphane Guillon, "Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur à la réunion", Le harmattan, paris, 2010.
348. Thierry VESTRAETE et Alain FAYOLLE, "Paradigmes et entrepreneuriat", revue de l'entrepreneuriat, L'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation (AEI), France, vol 4, n : 1, 2005
349. Thomas Grebel, "Entrepreneurship: A new perspective", Routledge, London, 2004.
350. Thurik, R., & Al, "Does self-employment reduce unemployment?", Journal of Business Venturing, n°23, 2008
351. WASSIM BENSAID, HASSAN AZDIMOUSA, "L'ENTREPRENEURIAT DIGITAL : Revue de littérature et nouvelle définition", Revue Internationale du Marketing et Management Stratégique, Volume 1, N°3, Juillet-Septembre 2019

المواقع الإلكترونية

352. <http://www.cnac.dz>
353. <https://anpt.dz/about>
354. <https://ar.eldjazairidjar.dz/>
355. <https://arableasing-dz.com/>
356. <https://asf.dz/>
357. <https://e-services.inapi.org/ourMission>
358. <https://snl.dz/ar/>
359. <https://www.angem.dz>
360. <https://www.angem.dz>
361. <https://www.anpt.dz/#>
362. <https://www.anvredet.org.dz/>
363. <https://www.anvredet.org.dz/nos-metiers/#>
364. <https://www.cnma.dz>
365. <https://www.ijarleasingalgerie.dz/>
366. <https://www.maghrebleasingalgerie.com/>
367. <https://www.sofinance.dz>
368. <https://www.srh-dz.org/ar>
369. <https://www.startup.dz/asf/>
370. <https://www.startup.dz/pour-les-startups/>
371. الديوان الوطني للإحصاء ONS، على الرابط: <https://www.ons.dz>
372. بنك الجزائر، على الرابط <https://www.bank-of-algeria.dz>
373. قاموس المعاني الإلكترونية، على الرابط: <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/>
374. قاموس عرب ديكت الإلكترونية، على الرابط: <https://www.arabdict.com/ar/>
375. منظمة العمل الدولية، متوفرة على الرابط: <https://www.ilo.org>

376. الموقع الرسمي لجامعة المسيلة، حاضنة الأعمال الجامعية، "نبذة تعريفية لحاضنة أعمال جامعة المسيلة"، على الرابط: <https://www.univ-msila.dz/site/>
377. الموقع الرسمي لجامعة المسيلة، على الرابط: <https://www.univ-msila.dz/site/>
378. الموقع الرسمي لصندوق CGCI-Pme، على الرابط: <https://cgci.dz>
379. الموقع الرسمي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، على الرابط: <https://www.fgar.dz>
380. الموقع الرسمي للوكالة التنموية الاجتماعية، على الرابط: <https://www.ads.dz>
381. الموقع الرسمي لوزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية، على الرابط: <https://www.mpt.gov.dz>
382. الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، على الرابط: <https://www.mesrs.dz>
383. الموقع الرسمي لوزارة الصناعة، على الرابط: <https://www.industrie.gov.dz>
384. الموقع الرسمي لوزارة الصناعة، على الرابط: <https://www.industrie.gov.dz/inapi>
385. الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي على الرابط: <https://www.mtess.gov.dz/ar/>
386. الموقع الرسمية لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، على الرابط: <https://www.mtess.gov.dz>
387. الوكالة الوطنية للتشغيل، "": <https://www.anem.dz>

فهرس المحتويات



الصفحة	العنوان
I	الإهداء
II	تشكرات
IV	الملخص
VII	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	مقدمة
57-12	الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة وسياسة التشغيل
	تمهيد
13	المبحث الأول: الإطار النظري للبطالة
13	المطلب الأول: مفهوم البطالة
	الفرع الأول: تعريف البطالة
	الفرع الثاني: قياس البطالة
	الفرع الثالث: أنواع البطالة
	الفرع الرابع: البطالة وسوق العمل
25	المطلب الثاني: أسباب البطالة وآثارها
	الفرع الأول: أسباب البطالة
	الفرع الثاني: آثار البطالة
30	المطلب الثالث: النظريات الاقتصادية المفسرة لظاهرة البطالة
	الفرع الأول: البطالة في الفكر الكلاسيكي
	الفرع الثاني: البطالة في الفكر الماركسي
	الفرع الثالث: البطالة في الفكر الكنتزي
	الفرع الرابع: النظريات الحديثة للبطالة
44	المبحث الثاني: الإطار النظري لسياسة التشغيل
44	المطلب الأول: ماهية سياسات التشغيل
	الفرع الأول: مفهوم سياسات التشغيل
	الفرع الثاني: محددات سياسة التشغيل والسياسات الاقتصادية الداعمة لها
49	المطلب الثاني: صياغة سياسات التشغيل
	الفرع الأول: أسباب صياغة سياسات التشغيل
	الفرع الثاني: المتطلبات الأساسية لنجاح عملية صياغة سياسات التشغيل

	الفرع الثالث: مراحل صياغة سياسة التشغيل
	خلاصة الفصل
111-59	الفصل الثاني: الإطار النظري للمقاول والمقاولاتية
	تمهيد
60	المبحث الأول: الإطار النظري لمفهوم المقاول
60	المطلب الأول: مفهوم المقاول وصفاته المميزة
	الفرع الأول: تعريف المقاول
	الفرع الثاني: المقاربات الفكرية التي تناولت مفهوم المقاول
	الفرع الثالث: الكفاءات والصفات المميزة للمقاول الناجح
	الفرع الرابع: وظائف المقاول
72	المطلب الثاني: تصنيف المقاولين
	الفرع الأول: تصنيف المقاولين حسب ميزاتهم الشخصية وسلوكهم
	الفرع الثاني: تصنيف المقاولين حسب معايير أخرى
77	المبحث الثاني: المبحث الثاني: الإطار النظري للمقاولاتية
77	المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية
	الفرع الأول: تعريف المقاولاتية
	الفرع الثاني: نشأة المقاولاتية
	الفرع الثالث: أهداف وأهمية المقاولاتية
	الفرع الرابع: متطلبات المقاولاتية
	الفرع الخامس: أشكال وأنواع المقاولاتية
100	المطلب الثاني: النماذج الأربعة المفسرة لمفهوم المقاولاتية
	الفرع الأول: مفهوم فرص للأعمال
	الفرع الثاني: مفهوم إنشاء منظمة
	الفرع الثالث: مفهوم خلق القيمة
	الفرع الرابع: مفهوم الابتكار
	الفرع الخامس: علاقة النماذج الأربعة ببعضها البعض
107	المطلب الثالث: علاقة المقاولاتية بالبطالة
	الفرع الأول: المقاولاتية وسوق العمل
	الفرع الثاني: المقاولاتية والبطالة
	خلاصة الفصل

205-113	الفصل الثالث: واقع البطالة والتشغيل والمقاولاتية في الجزائر
	تمهيد
114	المبحث الأول: واقع البطالة والتشغيل في الجزائر خلال الفترة (2001-2020)
114	المطلب الأول: واقع البطالة في الجزائر خلال الفترة (2001-2020)
	الفرع الأول: النمو السكاني وأثره على الفئة النشطة اقتصاديا خلال الفترة (2001-2020)
	الفرع الثاني: تطور البطالة خلال الفترة 2001-2020
	الفرع الثالث: تطور البطالة حسب الجنس والمنطقة الجغرافية خلال الفترة (2001 - 2020)
	الفرع الرابع: تطور البطالة حسب معايير أخرى
123	المطلب الثاني: واقع التشغيل في الجزائر خلال الفترة (2001-2020)
	الفرع الأول: تطور العمالة (القوى العاملة المشتغلة) بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)
	الفرع الثاني: توزيع المشتغلين حسب قطاع النشاط والوضع في المهنة خلال الفترة (2001-2019)
	الفرع الثالث: البرامج التنموية والتشغيل بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)
132	المطلب الثالث: الآليات والبرامج المعتمدة في دعم العمل المأجور بالجزائر
	الفرع الأول: وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) وبرامجها
	الفرع الثاني: برامج الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)
	الفرع الثالث: الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب (OPAP)
152	المبحث الثاني: واقع المقاولاتية في الجزائر خلال الفترة (2001-2020)
152	المطلب الأول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل
	الفرع الأول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشريع الجزائري
	الفرع الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)
	الفرع الثالث: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر خلال الفترة (2001-2020)
166	المطلب الثاني: الهيئات والاجهزة الداعمة للمبادرات المقاولاتية في الجزائر
	الفرع الأول: مؤسسات وصناديق التمويل
	الفرع الثاني: الهيئات والآليات الداعمة للاستثمار والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
	الفرع الثالث: صناديق ضمان القروض الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
	الفرع الرابع: برامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
	الفرع الخامس: آليات وهيئات دعم الابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الناشئة

	الفرع السادس: أجهزة دعم المؤسسات الصغيرة
	خلاصة الفصل
273-207	الفصل الرابع: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
	تمهيد
208	المبحث الأول: تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
208	المطلب الأول: نشأة وتطور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
	الفرع الأول: الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وشروط الاستفادة منه
	الفرع الثاني: نشأة ومهام الوكالة
	الفرع الثالث: تنظيم الوكالة وكيفية تسييرها وعملها
	الفرع الرابع: دراسة طلبات الدعم بالوكالة
228	المطلب الثاني: أشكال الاستثمار بالوكالة ومسار إنشاء المؤسسة الصغيرة
	الفرع الأول: أشكال الاستثمار بالوكالة
	الفرع الثاني: مسار إنشاء المؤسسة الصغيرة بالوكالة
238	المطلب الثالث: الإعانات والامتيازات الممنوحة بالوكالة ومستوياتها
	الفرع الأول: الإعانات الممنوحة بالوكالة ومستوياتها
	الفرع الثاني: الامتيازات الجبائية الممنوحة في إطار جهاز الوكالة
247	المطلب الرابع: صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض والمؤسسات المتعثرة
	الفرع الأول: صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب حاملي المشاريع
	الفرع الثاني: المؤسسات المتعثرة وإمكانية إعادة تمويلها
255	المبحث الثاني: تحليل مساهمة وكالة ANSEJ في دعم المبادرات المقاولاتية وتقليص البطالة
255	المطلب الأول: تحليل حصيلة الوكالة حسب صفات حامل المشروع خلال الفترة 2020-1997
	الفرع الأول: تحليل حصيلة الوكالة حسب الجنس
	الفرع الثاني: تحليل حصيلة الوكالة حسب الفئة العمرية
	الفرع الثالث: تحليل حصيلة الوكالة حسب المستوى التعليمي
258	المطلب الثاني: تحليل حصيلة الوكالة حسب خصائص المشروع خلال الفترة 2020-1997
	الفرع الأول: تحليل حصيلة الوكالة حسب شكل الاستثمار

267	الفرع الثاني: تحليل حصيلة الوكالة حسب صيغة التمويل الفرع الثالث: تحليل حصيلة الوكالة حسب مبلغ الاستثمار الفرع الرابع: تحليل حصيلة الوكالة حسب قطاع النشاط الفرع الخامس: تحليل حصيلة الوكالة حسب المنطقة الجغرافية المطلب الثالث: تحليل مساهمة الوكالة في إنشاء PME وتقليص البطالة خلال الفترة 2001-2020 الفرع الأول: مساهمة الوكالة في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الفرع الثاني: مساهمة الوكالة في تقليص البطالة
275	الخاتمة
283	قائمة المراجع
306	فهرس المحتويات

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مختلف البرامج والآليات التي تبنتها سياسة التشغيل في الجزائر، لدعم المبادرات المقاوالاتية، ودورها في تقليص من ظاهرة البطالة؛ من خلال إبراز مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كأداة لدعم المبادرات المقاوالاتية في تقليص البطالة خلال الفترة (2001-2020).

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها، أن لجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب باعتباره أحد أهم أجهزة دعم المبادرات المقاوالاتية، مساهمة مهمة في تقليص البطالة؛ كما توصلت إلى أن هذا الجهاز يعتبر أهم جهاز لدعم المبادرات المقاوالاتية بالجزائر، مقارنة بباقي الأجهزة الأخرى، والتي تعنى بإنشاء المؤسسات المصغرة.

الكلمات المفتاحية: المقاوالاتية، أجهزة الدعم، البطالة، سياسة التشغيل، الوكالة الوطنية لدعم

تشغيل الشباب.

Abstract:

This study aims to identify the various programs and mechanisms adopted by Algeria's employment policy to support entrepreneurial initiatives and their role in reducing unemployment, highlighting the contribution of the National Agency for Youth Employment Support as a tool to promote entrepreneurial initiatives and reduce unemployment during the period 2001-2020.

The study reached several findings, the main one being that the National Agency for Youth Employment Support, considered one of the primary support mechanisms for entrepreneurial initiatives, plays an important role in reducing unemployment. It also concluded that this agency is the most significant in Algeria for supporting entrepreneurial initiatives, compared to other mechanisms focused on the creation of micro-enterprises.

Keywords: entrepreneur, entrepreneurship, support mechanisms, unemployment, employment policy, National Agency for Youth Employment Support.

Résumé :

Cette étude vise à identifier les différents programmes et mécanismes adoptés par la politique de l'emploi en Algérie pour soutenir les initiatives entrepreneuriales, ainsi que leur rôle dans la réduction du chômage, en mettant en évidence la contribution de l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes comme un outil de soutien aux initiatives entrepreneuriales pour réduire le chômage durant la période 2001-2020.

L'étude a abouti à plusieurs résultats, dont le principal est que le dispositif de l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes, considéré comme l'un des principaux dispositifs de soutien aux initiatives entrepreneuriales, joue un rôle important dans la réduction du chômage. Elle a également conclu que ce dispositif est le plus important en Algérie pour soutenir les initiatives entrepreneuriales, comparativement aux autres dispositifs dédiés à la création de micro-entreprises.

Mots-clés: entrepreneur, entrepreneuriat, dispositifs de soutien, chômage, politique de l'emploi, Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes.