الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الإقتصادية

رقم: .....

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد التأمينات

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تحت عنوان:

دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في دعم وانشاء المشاريع المقاولاتية في الجزائر –دراسة حالة ولاية المسيلة

إعداد الطالبين:

- بن شعبان عمر
- بختي عبد الرؤوف

تحت إشراف:

د.حجاب عيسى

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
عيشاوي علي	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة	رئيسا
حجاب عيسى	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
سعودي عبد الصمد	أستاذ محاضر أ	جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية : 2020–2021

شكر وعرفان

أولا وقبل كل شيئ نقول الحمد لله و الشكر لله الذي بنعمته أتممنا هذا العمل

نتقدم بأسمى عبارات الشكر إلى :

الأستاذ المشرف الدكتور "حجاب عيسى " الذي أفادنا بنصائحه وتوجيهاته

القيمة ولم يبخل علينا بتقديم أدنى جهد لمساعدتنا

إلى السيد "عاصم" إطار في وكالة CNACلولاية المسيلة الذي أعاننا بتقديم

المعطيات اللازمة لبحثنا هذا

إلى جميع الأساتذة الذين كانوا سببا في وصولنا لهذا المستوى و نخص :

. بلطرش سمير ،بزة محمد، حرايز توفيق ، دحمان إدريس ، الدكتور بلعباس رابح والزميلة مريم وعبير.

إلى كل من قيل فيهم من علمني حرفا عشت له عبدا ، إلى كل الأساتذة والأطوار من قريب أو بعيد .

الإهـــــــــــــداء :

. إلى الذي سعى جاهدا إلى تربيتي وتعليمي وتوجيهي والوقوف إلى جانبي

إلى أبي حفظه الله وأطال عمره

. إلى القلب الحنون والتي سهرت الليالي تدعمني أمي العزيزة حفظها الله

. إلى أخواتي البنات وردة عيوني وفايزة الغالية وزوجها أحمد

. إلى إبن أختي المنتظر أمجـــد

. إلى أختي عبير وبرعمة العائلة أبرار

. إلى شموع العائلة : خديجة ، رحاب ، معاذ عبد العزيز،رواء،أسيا ، ملك

. إلى أخي حبيبي الوحيد معتز بالله ،

إبن الخالة الأنيق علي،إلى: محمد ، إسحاق ، يحي،أيمن ، ويعقوب ،

طه عبد الفتاح ، إسماعيل

. إلى أعمامي وعماتي

. إلى خالي محمد والطيب وعلي رحمه الله وكل خالاتي

. إلى خالتي جدتي حدة الشمعة التي انطفأت

والشمس التي غابت دون أن ترى نجاحي

. إلى عائلة : بن شعبان ، بلطرش ، قطوش ، حبيب و بيصار ، نويوة

. إلى من سررت بمعرفتهم وأحزن على فراقهم عسى أن لا يكون أبديا :

هشام ، أسامة ، محمد ، أيوب

. إلى الأصدقاء: هشام بوعكاز ، جعفر قوادرية ، مولود معاش ، نجيب بن شعبان

. إلى من تحمل معي مشقة العمل " بختي عبد الرؤوف "

. إلى كل الزميلات و الزملاء في الدراسة

. إلى جميع من تحملهم ذاكرتي ولم تحملهم مذكرتي

إليـــــــــكم جميعا

بن شعبان عمر

الإهـــــــــداء :

. أهدي تمرة بحثي إلى الغالي الذي لم تشبع منه عيني إلى روحي أبي رحمه الله

. إلى قمر أنار ظلمتي وشد عزمي وكافح لأجلي إلى أمي الحبيبة أطال الله في عمرها

. إلى إخوتي وأخواتي الذين هم سندي

. إلى شموع العائلة الصغار

. إلى كل الأقارب من أعمام و أخوال

. إلى رفقاء الدرب وأصدقاء العمر

. إلى زملائي في الدراسة

. إلى من لاقاني الله به ليكون شريكي في هذا البحث "عمر "

. إلى جميع من تحملهم ذاكرتي ولم تحملهم مذكرتي

. إلى كل من يتصفح مذكرتي الآن

إليـــــــــكم جميعا

بختي عبد الرؤوف

فهرس
المحتويات

شكـــــــر و عرفان	
إهـــــداء	
فهرس المحتويات	
قائمـــــة الجداول والأشكال	
مقدمـــة	**01**
الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للمقاولاتية	
تمهيـــــــــد	**07**
المبحث الأول: ماهية ومفهوم المقاولاتية	**08**
المطلب الأول: نشأة المقاولاتية	**08**
المطلب الثاني : تعريف المقاولاتية	**08**
المطلب الثالث: خصائص المقاولاتية	**10**
المبحث الثاني: الاتجاهات الفكرية للمقاولاتية	**10**
المطلب الأول: المقاولاتية حسب الاتجاه الاقتصادي	**10**
المطلب الثاني : المقاولاتية حسب اتجاه خصائص الأفراد	**11**
الفرع الأول: الخصائص النفسية	**11**
الفرع الثاني: الخصائص الشخصية	**11**
المطلب الثالث: المقاولاتية حسب سير النشاط المقاولاتي	**11**
المبحث الثالث: أهداف و مقاربات و استراتيجيات المقاولاتية	**12**
المطلب الأول: أهداف المقاولاتية	**12**
المطلب الثاني: مقاربات المقاولاتية	**13**
الفرع الأول: المقاربة الوصفية	**13**
الفرع الثاني: المقاربة السلوكية	**13**
الفرع الثالث: المقاربة المرحلية	**13**
المطلب الثالث: استراتجيات المقاولاتية	**14**

الفرع الأول: الإبداع	**14**
الفرع الثاني: الابتكار	**14**
الفرع الثالث: التفرد (التميز)	**14**
الفرع الرابع: الأخذ بالمخاطرة	**14**
الفرع الخامس: المبادأة	**14**
المبحث الرابع: الثقافة والروح المقاولاتية ودوافع توجه الشباب نحوها	**15**
المطلب الأول: الثقافة المقاولاتية	**15**
المطلب الثاني: الروح المقاولاتية	**16**
المطلب الثالث: دوافع توجه الشباب نحو المقاولة	**17**
خلاصة الفصل الأول	20
الفصل الثاني: التعريف بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	
تمهيـــــد	**22**
المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	**23**
المطلب الأول : ماهية و نشأة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	**23**
الفرع الأول: ماهية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	**23**
الفرع الثاني: نشأة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	**23**
المطلب الثاني: صلاحيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	**24**
المطلب الثالث: صيغ التمويل الموجودة على مستوى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	**25**
المبحث الثاني: المهام الأصلية لصندوق الوطني لتامين على البطالة و مصادره المالية	**25**
المطلب الأول: المهام الأصلية للوكالة	**25**
الفرع الأول: مهمة تسير نظام التأمين على البطالة	**26**
الفرع الثاني: مهمة تحضير البطال للرجوع إلى العمل	**27**
الفرع الثالث: مهامه في ترقية عمل المقاولة الصغيرة والمتوسطة بالجزائر	**28**
المطلب الثاني: المرافقة في إنشاء المؤسسات عبر الصندوق الوطني للتامين عن البطالة	**30**
المطلب الثالث: المصادر المالية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة	**30**
المبحث الثالث: تنظيم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	**31**

المطلب الأول: تنظيم الإداري للصندوق الوطني للتأمين على البطالة	31
المطلب الثاني: التنظيم الهيكلي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة	32
المطلب الثالث: تقييم التنظيم الإداري والهيكلي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة	33
المبحث الرابع: الامتيازات الممنوحة من الوكالة ومراحل إنشاء مشروع	33
المطلب الأول: الامتيازات الممنوحة من طرف الجهاز	33
الفرع الأول: مساعدات مالية	33
الفرع الثاني: قرض بدون فائدة خاص بورشات متنقلة	33
الفرع الثالث: شروط و كيفيات منح القرض بدون فائدة	34
الفرع الرابع: قرض بدون فائدة خاص بالمكاتب الجماعية	35
الفرع الخامس: شروط و كيفيات منح القرض	35
المطلب الثاني: الامتيازات الجبائية المقدمة من طرف وكالة	36
المطلب الثالث: مراحل وكيفية إنشاء مؤسسة في إطار الوكالة	37
خلاصة الفصل الثاني	38
الفصل الثالث: دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة المسيلة	
تمهيـــــد	40
المبحث الأول: تقديم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	41
المطلب الأول: التعريف بالصندوق	41
المطلب الثاني: الشروط الأساسية للصندوق	41
المطلب الثالث: شروط القبول في الصندوق	42
المبحث الثاني: حصيلة نشاطات صندوق CNAC لولاية المسيلة	42
المطلب الأول: توزيع الملفات المودعة لدى الصندوق خلال الفترة (2015-2020)	42
المطلب الثاني: توزيع الملفات التي مرت على لجنة الانتقاء والمصادقة بالصندوق خلال الفترة (2015-2020)	44
المطلب الثالث: توزيع المشاريع الممولة ومناصب الشغل المستحدثة من قبل الصندوق خلال الفترة (2015-2020)	47
المطلب الرابع: الملفات المودعة لدى الصندوق من أجل التمويل الذاتي للفترة (2020-	48

2021)	
المطلب الخامس: توزيع المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط خلال الفترة (2015-2020)	**50**
خلاصة الفصل الثالث	**52**
خاتـــمة	**54**
قائـــــمة المصادر والمراجع	**58**

قائـــمة الجداول والأشـــــكال

أولا- قائمة الجداول:

الرقـم	عنـــــــــوان الجدول	الصفحـة
01	الجدول رقم (01): عدد الملفات المودعة لدى الصندوق خلال الفترة (2015-2020)	42
02	الجدول رقم (02): توزيع الملفات التي مرت على لجنة الانتقاء والمصادقة لدى الصندوق خلال الفترة (2015-2020)	44
03	الجدول رقم (03): توزيع المشاريع الممولة ومناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة (2015-2020)	45
04	الجدول رقم (04): الملفات المودعة لدى الصندوق من أجل التمويل الذاتي	48
05	الجدول رقم (05): توزيع المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط خلال الفترة (2015-2020)	50

ثانيا- قائـــمة الأشـكال:

الرقـم	عنـــــــــــوان الشكل	الصفحـة
01	الشكل رقم (01): نموذج نظرية التكوين للحدث المقاولاتي ل سوكول وشبيرو مسار التغير المقاولاتي الانتقالات السلبية	18
02	الشكل رقم (02): عدد الملفات المودعة لدى الصندوق خلال الفترة (2015-2020)	43
03	الشكل رقم (03): توزيع الملفات التي مرت على لجنة الإنتقاء والمصادقة للصندوق	45
04	الشكل رقم (4): توزيع المشاريع الممولة ومناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة (2015-2020)	45
05	الشكل رقم (05): التمثيل الباني للملفات المودعة لدى الصندوق من أجل التمويل الذاتي	49

مقدمة

أصبحت المقاولاتية تلعب دورا مهما في النشاط الاقتصادي الأمر الذي جعلها من أفضل وسائل الإنعاش الاقتصادي، نظرا لسهولة تكيفها ومرونتها التي تجعلها قادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية وتوفير مناصب الشغل، الزيادة في مستويات الإنتاج، وكذا الزيادة في العائدات الناتجة عن نشاط المؤسسات الجديدة التي يتم إنشائها، بالإضافة إلى دورها في تشجيع الابتكار من خلال إنشاء مؤسسات جديدة، ولقد تناول العديد من الاقتصاديين والإداريين مسألة المبادرة الفردية والمقاولة، ويعتبر" بيتر دراكر "من الأوائل الذين تطرقوا إلى ذلك في سنة 1985 من خلال إشارته إلى تحول الاقتصاديات الحديثة من اقتصاديات التسيير إلى اقتصاديات المقاولاتية، في تطوير المشاريع المقاولاتية(المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)وتشجيع إقامتها، ومن أهم روافد عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول بشكل عام، والدول النامية بشكل خاص، وذلك باعتبارها منطلقا أساسيا لزيادة الطاقة الإنتاجية من ناحية، والمساهمة في معالجة مشكلتي الفقر والبطالة من ناحية أخرى، ولذلك أولت دول كثيرة اهتماما متزايدا هذه المشاريع ، وقدمت لها الدعم بطرق مختلفة، ووفقا للإمكانيات المتاحة.

وفي الجزائر وإدراكا منها بأهمية المقاولاتية كبديل يمكن الاعتماد عليه للخروج من الوضعية الحرجة التي عرفها اقتصادها نهاية الثمانينات من القرن الماضي، والنائحة أساسا عن عجز المؤسسات العمومية في تحقيق التنمية الاقتصادية، وعليه قامت الدولة الجزائرية باستحداث عدة أجهزة متخصصة في تمويل ومرافقة حاملي المشاريع في جميع المراحل تحذف محاربة الفقر والبطالة من جهة، ومن جهة أخرى خلق مشاريع صغيرة ومتوسطة منتجة تساهم في إخراج الاقتصاد الجزائري من التبعية للمحروقات وتذكر والوكالة الوطنية لتسيير ، (CNAC)والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، (ANDI)منها :الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار والتي ستناولها ، (ANSEJ)والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، (ANGEM)القرض المصغر كحالة للدراسة في الجانب التطبيقي من هذا العمل.

أولا – طرح الإشكالية

في إطار الجهود الرامية إلى ترقية المقاولاتية في الجزائر قامت الدولة بإنشاء أجهزة متخصصة في دعم ومرافقة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وذلك من أجل دعمها وتمكينها من أداء دورها الفعال في مساعدة الشباب البطال في استحداث أنشطتهم الخاصة، ولذلك فإن السؤال الرئيسي الذي نحاول أن تجيب عليه من خلال معالجة هذا الموضوع هو:

كيف يساهم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (*CNAC*) في دعم وانشاء المشاريع المقاولاتية في الجزائر؟

إن هذا السؤال يقودنا إلى طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية كما يلي:

-ما المقصود بالمقاولاتية ؟ وما دورها في تنمية الاقتصاد الوطني ؟

-ما هي أهم المراحل لإنشاء المشاريع المقاولاتية ؟

-هل ساهم جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية المسيلة في انشاء المشاريع المقاولاتية ؟

ثانيا -الفرضيات:

للإجابة على الإشكالية محل الدراسة تحاول اختبار صحة مجموعة من الفرضيات وهي :

- المقاولاتية ظاهرة تنظيمية وهي عملية إنشاء مؤسسة من خلال تجسيد فكرة في مشروع معين، وتتميز المشاريع المقاولاتية مجموعة من الخصائص التي تجعلها ذات أهمية كبيرة وذات دور فعال في تنمية الاقتصاد.

- يساهم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في دعم وتشجيع المشاريع المقاولاتية في الجزائر، من خلال المساعدة المالية والفنية ومرافقة أصحاب المشاريع في كل مراحل المشروع.

ثالثا-أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في الدور الذي تلعبه أجهزة الدعم في تشجيع حاملي المشاريع على إنشاء مقاولات تساهم في التنويع الاقتصادي من جهة، وتوسيع المداخيل وخلق مناصب الشغل من جهة أخرى،

رابعا- أهداف البحث:

- التعرف على المقاولاتية وأهم المفاهيم المرتبطة بها؛
- معرفة الخصائص والأهمية التي تتميز بها المشاريع المقاولاتية؛
- التعرف على الدور الذي تلعبه أجهزة الدعم في تمويل وإنشاء المشاريع المقاولاتية من خلال الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

خامسا -أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار موضوع البحث جاء للأسباب التالية:

- اهتمام الحكومة الجزائرية بالمقاولة؛
- الرغبة في الإحاطة بكل ما يتعلق بآليات تمويل المشاريع المقاولاتية
- التعرف على أهمية الدور الذي تلعبه الجهات المشرفة على إنشاء ودعم المشاريع؛
- التفكير في إنشاء مشروع مصغر في المستقبلة
- الرغبة في إثراء المكتبة الجامعية موضوع جديد من شأنه أن يحظى باهتمام الباحثين؛
- أهمية الموضوع و الرغبة الذاتية لمعرفة طريقة عمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

سادسا-حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

ولاية المسيلة؛

الحدود الزمنية :خلال الفترة (2015-2020)

- الحدود الموضوعية :

سابعا-منهج الدراسة:

قصد الإحاطة بأهم جوانب البحث اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يناسب الجانب النظري للموضوع من خلال استعراض الجوانب النظرية، والتأصيل العلمي المختلف المفاهيم المتغيرات الدراسة، والمنهج التحليلي من خلال تحليل مختلف الإحصائيات والبيانات المجمعة في الجانب التطبيقي بالإضافة إلى الاعتماد على أسلوب دراسة حالة وهذا يعرض المعطيات الإحصائية المتعلقة بنشاط الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بالمسيلة، وتحليل المعطيات والنتائج ومناقشتها.

ثامنا- الدراسات السابقة:

من بين الدراسات التي تناولت البحث في بعض جوانب الموضوع نذكر :

1- دراسة محمد علي جودي بعنوان : نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر- بسكرة،2015 ، والتي عالجت مدى مساهمة التعليم المقاولاتي في تطوير روح المقاولاتية لدى طلبة الجامعات، ومن بين النتائج التي توصل إليها تذكر ما يلي :

- ✓ تعتبر المقاولاتية ظاهرة متعددة الأبعاد تتمحور أساسا حول روح الإبداع والمخاطرة، ولقد تطرقت مختلف المقاربات لها لتبيان مفهومها فركزت المقاربة الاقتصادية على وظائف المقاول الشرحها بينما المقاربة السيكولوجية اهتمت بدراسة خصائصه، أما مقاربة النشاط المقاولاتي فقد اهتمت بالكل وذلك بدراسة دور المقاول في الاقتصاد.
- ✓ إن الدولة الجزائرية عملت على إرساء مبادئ الاقتصاد الحر بتشجيع المبادرة الفردية وحرية المنافسة، وذلك بإصدار مجموعة من القوانين لتوفير الإطار التشريعي المناسب لترقية المقاولاتية، وتعتير أجهزة الدعم والمرافقة التي تبنتها الدولة أحد أهم السبل لتسهيل على المقاولين إنشاء مؤسساتهم وتطويرها لما تقدمه هذه الأجهزة من خبرات ومرافقة لهؤلاء المقاولين.

دراسة محمد فوجيل بعنوان :دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة،2016 ، والتي عالجت مدى فعالية السياسات الحكومية في دعم وتنمية الروح المقاولاتية في الجزائر، ومن بين النتائج المتوصل إليها تذكر ما يلي:

- ✓ تمثلت النتائج العامة للدراسة في أن إستراتيجية دعم المقاولاتية يجب أن تقوم على سياسة شاملة يشترك فيها جميع الفاعلين، ولا يقتصر على هيئة أو وزارة واحدة تتحمل هذه المسؤولية .

- ✓ ل كما أظهرت هذه الدراسة ضعف فعالية سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، حيث توصلت إلى أن المقاولاتية تواجه قيود كثيرة في الجزائر، من حيث الدعم الاجتماعي والثقافي، والبيروقراطية والفساد الإداري، وإشكالية التمويل وضعف النظام المالي، ونقص المهارة أو التكوين، بالإضافة الصعوبة تطبيق الإجراءات في الواقع ...الخ، وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الحكومة لتشجيع وتسهيل المقاولاتية، فإن مرتبة الجزائر أخذت بالاخفاض في ترتيب البنك الدولي باستمرار في السنوات الأخيرة من المرتبة 116 في عام 2007 إلى المرتبة 154 في عام2015 ,

3 –دراسة نادية دباح بعنوان :دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 3، 2012 ، والتي عالجت إمكانية تنشيط عملية إنشاء المشاريع الجديدة في الجزائر من خلال تنمية روح المقاولاتية، وتثمين الخيرات المكتسبة للأفراد وذلك في ظل الإصلاحات المطبقة من طرف الدولة في مجال دعم وترقية المقاولاتية، ومن بين النتائج المتوصل إليها تذكر ما يلي:

- ✓ إن معظم المقاولين قد قاموا بإنشاء مؤسساتهم بالاعتماد على مواردهم الخاصة، وتكمن أسباب ذلك في عدم الرغبة في الاستعانة بإحدى أجهزة دعم المقاولاتية عند بعض المقاولين، وعدم وجود حاجة للاستعانة بها عند البعض الآخر وحتى في ظل وجود حاجة إليها فلم يتسنى لنسبة كبيرة من المقاولين الاستفادة من خدماتها نظرا لاقتناعهم بصعوبة الحصول على دعمها، وطول مدة الانتظار اللازمة لذلك.
- ✓ إن المقاول يرى في عملية إنشاء المشاريع وسيلة مناسبة لتحقيق كسب مادي يسمح له بتحسين مستواه المعبشي، الأمر الذي دفعه بدرجة عالية إلى إنشاء المشاريع المستقلة.

تاسعا–هيكل الدراسة : من أجل الإحاطة بجميع جوانب الموضوع، قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين رئيسيين، وذلك على النحو التالي:

الفصل الأول: تم تخصيصه للإطار النظري للمقاولاتية وذلك بتقسيمه إلى ثلاث مباحث، حيث نتطرق في المبحث الأول إلى عموميات حول المقاولاتية، وكذا أهم المفاهيم المرتبطة بها، وفي المبحث الثاني سنتطرق للمرافقة المقاولاتية، من خلال تعريفه وذكر مكوناتها وأهم أجهزة الدعم.

الفصل الثاني :فتخصص للصندوق الوطني للتامين على البطالة ح قمنا بتقسيمه إلى مبحثين :المبحث الأول الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) و المبحث الثاني: تنظيم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

الفصل الثالث: خصص لدراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية المسيلة.

الفصل الأول

الإطار النظري والمفاهيمي

للمقاولاتية

تمهيد:

تعتبر المقاولاتية عنصـرا حيويا للنهوض باقتصـاديات الدول، لأنها تقوم بتنشـيط المؤسـسـات، والمسـاهمة في خلق فرص عمل جديدة، كذلك تعتبر المقاولة الإطار العام لصـقل أفكار المشـاريع والتي هي مرتبطة بإبداعات فردية وجماعية، لذا لابد من الاهتمام بأفكار الأفراد أصـحاب المشـاريع، ومحاولة تذليل الصـعوبات التي تقف كعائق أمام نشـوء هذه المشـاريع، وبالتالي تقديم تسـهيلات للمقاولين لإنشـاء مشـاريعهم، وتعتبر الجزائر من الدول التي أولت اهتماما كبيرا للمقاولة، حيث أنشـأت شـبكات الدعم والمرافقة بهدف تجسيد أفكار أصحاب المشاريع على أرض الواقع، وبغرض توضيح مفهوم المقاولاتية فقد تم تقسيم هذا الفصل الى المباحث التالية:

المبحث الأول: ماهية ومفهوم المقاولاتية؛

المبحث الثاني: الاتجاهات الفكرية للمقاولاتية؛

المبحث الثالث: أهداف ومقاربات واستراتيجيات المقاولاتية؛

المبحث الرابع: الثقافة والروح المقاولاتية دوافع توجه الشباب نحوها.

المبحث الأول: ماهية ومفهوم المقاولاتية

المطلب الأول: نشأة المقاولاتية

لقد تطور البحث في مجال المقاولاتية حسب ثلاثة اتجاهات فكرية، فإلى غاية الستينات عرف هذا المجال سيطرة الاتجاه الوظيفي الذي يدرس المقاولاتية من الجانب الاقتصادي، ليظهر بعدها اتجاه ثان إلى جانبه يركز على دراسة خصائص الأفراد وتأثيرها على المقاولاتية، ومع بداية التسعينات ظهر اتجاه جديد يتزعمه المسيرون اهتم بدراسة سير العملية ككل، وبعد عرض الاتجاه الاقتصادي سنقوم بالتطرق إتباعا إلى اتجاه خصائص الأفراد واتجاه سير النشاط المقاولاتي.

المطلب الثاني: تعريف المقاولاتية

يوجد العديد من التعاريف نورد منها ما يلي:

_تعرف بأنها السيرورة التي تهدف إلى إنتاج منتج جديد ذو قيمة وذالك بإعطاء الجهد والوقت اللازمين، مع تحمل المخاطر الناتجة بمختلف أنواعها (مالية،نفسية ،اجتماعية)،وبمقابل ذالك يتم الحصول على إشباع مادي ومعنوي[1].

- يعرف "برانجر" (Beranger) وآخرون المقاولاتية المشتقة من (Entrepremeurship) والمتركزة على إنشاء وتنمية أنشطة فالمقاولاتية يمكن أن تعرف بصيغتين[2]

أ- على أساس أنها نشاط آو مجموعة من الأنشطة والسيرورات تدمج إنشاء وتنمية مؤسسة، أو بشكل اشمل إنشاء نشاط.

ب- على أساس أنها تخصص جامعي: أي علم يوضح المحيط والسيرورة خلق الثروة وتكوين اجتماعي من خلال مجابهة الخطر بشكل فردي،أما "فيول الوين" (Alain fayole) فقد حددها على إنها "حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم التأكد ،أي

[1] لفقت حمزة، دورة التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 12 ، المجلد1 ، جامعة برج بوعريريج، 2015 ،ص119 .

[2] خذري توفيق و حستُ بن الطاهر، المقاولة كخيار فعال لنجاح الدؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية – المسارات والمحددات، مداخلة ضمن الملتقى ، الوطني حول :واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، 5-6 ماي،2013،ص5.

تواجد الخطر، والتي تدمج فيها الأفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكات ذات قاعدة تتخصص بقبول التغيير وإخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي".

- حسب "شام و فون كت رومان" (Venkataroman، Shame) واللذان يعرفان المقاولاتية بأنها[1]:

سلسلة من المراحل، يتم فيها اكتشاف فرص لخلق سلع وخدمات مستقبلية، يتم تقييمها واستغلالها، ويقصد بالفرص هنا أنما أوضاع سوقية أو منتجات جديدة أو خدمات أو مواد أولية أو طرق تنظيمية تقوم باستغلالها وبيعها بسعر أعلى من تكلفة إنتاجها.

–تعرف على أنها مجموعة المراحل التي تقود لإنشاء منظمة، بمعنى النشاطات التي من خلالها يقوم المنشئ بتعبئة وتركيب موارد (معلوماتية، مادية، بشرية .... الخ) لاستغلال الفرصة و تجسيدها على شكل مشروع مهيكلة[2].

_حسب "بيتر و هيسريش" (Hisrish et peters) على أنها نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل استغلال موارد وحالات معينة، تحمل المخاطرة وقبول الفشل، انه مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل الضروري مع تحمل الأخطار المالية، والنفسية، والاجتماعية المصاحبة لذلك والحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي[3].

- تعرف المقاولاتية أو ريادة الأعمال بأنها: مجموعة من الأنشطة والمساعي التي تهدف إلى خلق وتطوير مؤسسة، وبشكل أكثر عمومية خلق نشاط معين[4].

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن: المقاولاتية هي حركية إنشاء واستغلال فرص أعمال من طرف فرد أو عدة أفراد، وذلك عن طريق إنشاء مؤسسات جديدة من أجل استغلال فرص عمل و خلق دخل.

[1] إسلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2007، ص 4 .

[2] نعيمة دريس، المقاولة النسوية بين المساهمة الاقتصادية والمعوقات السوسيو اقتصادية، دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات في الجزائر، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، العدد العاشر، السداسي الثاني، 2017، ص26

[3] د محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، مذكرة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2016، ص16.

[4] عدنان مريزق، المقاربات البيداغوجية لتدريس المقاولاتية والمقاربة بالكفاءة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول المقاولاتية التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة، أفريل 2010، ص1.

المطلب الثالث: خصائص المقاولاتية .

من خلال التعاريف السابقة نستخلص أن المقاولاتية تتميز بالخصائص التالية:

– تعتبر المقاولاتية أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحةللوصول إلى الإبداع بمختلف أشكاله؛

– المقاولاتية هي جهد موجه للتنسيق بين عمليات الإنتاج والبيع؛ – هي عبارة عن مجموعة من المهارات الإدارية والإبداعية المستندة على المبادرة الشخصية والقدرة على تحمل المخاطرة في ظل بيئة سريعة التغيير؛

– هي خج أو مسار يتبعه الفرد المقاول من أجل انجاز عمل مقاولاتي خاص به[1]؛

– يغلب على أنشطتها طابع الفردية في مجال الإدارة والتخطيط والتسويق في كثير من الأحيان تكون عائلية من حيث الإدارة والعاملين؛

– بساطة الهيكل التنظيمي من حيث الإدارة المباشرة من قبل صاحب المشروع فضلا عن تخطيط وإدارة الإنتاج والتسويق والعمليات المالية[2].

المبحث الثاني: الإتجاهات الفكرية للمقاولاتية:

المطلب الأول: المقاولاتية حسب الاتجاه الاقتصادي

تضمن هذا الاتجاه محاولات عديدة لتعريف المقاولاتية عبر الزمن تماشيا مع التحولات التي عرفها النظام الاقتصادي العالمي، فعرفت في سنة 1616 من طرف "مونتش ريستيون" (Montchrestien) وكانت تعني الشخص الذي يوقع عقدا مع السلطات العمومية من أجل ضمان انجاز عمل ما، أو مجموعة أعمال مختلفة، وبناءا على ذلك كانت توكل إليه مهام تشييد المباني العمومية، وانحاز الطرق، وضمان تزويد الجيش بالطعام، بالإضافة إلى غيرها من المهام.

[1] " الحدي نحوية، المقاولاتية كرهان لامتصاص البطالة، بحلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجلفة، العدد الرابع، ص 96.

[2] د بشيرة حجاج، تقييم أداء مقاولات البناء، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2013، ص5.

المطلب الثاني: المقاولاتية حسب اتجاه خصائص الأفراد

لقد تم التركيز في هذا الاتجاه على المقاول في حد ذاته وذلك بدراسة خصائصه باعتبارها وسيلة يمكن من خلالها فهم النشـــاط المقاولاتي وفي هذا الإطار ظهرت مجموعة من الدراســـات قامت بدراســـة المقاول انطلاقا من الخصائص الشخصية، التي سعت للإجابة على نوعين من الأسئلة[1]:

من هو المقاول ؟ وما الذي يميزه عن الآخرين ؟

وذلك من خلال الخصائص التالية:

الفرع الأول: الخصائص النفسية

محاولة إيجاد خاصـية رئيسـية، أو مجموعة من الصـفات يمكنمن خلالها التعرف على المقاول، فنجد أعمال "شلوند" (Chlehand) في بداية الستينات الذي بين من خلال دراسته أن الخاصية الأساسية التي تميز سلوك المقاول هي الحاجة إلى الإنجاز للتفوق وتحقيق الهدف، فحسبه أن المقاول هو شخص تحكمه حاجة كبيرة للانجاز .

الفرع الثاني: الخصائص الشخصية

اهتمت بدراسة الخصائص الشخصية للمقاول كالوسط العائلي الذي ينتمي إليه، المستوى التعليمي الذي يتمتع به، الخبرة المهنية المكتسـبة، السـن....الخ، إلا أن هذا الاتجاه قد تعرض إلى انتقادات كثيرة، كونه غير قادر على تقديم شرح شامل للظاهرة بالاعتماد فقط على بعض الصفات النفسية أو الشخصية.[2]

المطلب الثالث: المقاولاتية حسب سير النشاط المقاولاتي

لقد كثر الاهتمام في هذا الاتجاه بدراسة دور المقاول في الاقتصاد والمجتمع ككل، كما ركز أيضا على أهمية التغيير والذي يسـتطيع المقاول من خلاله اسـتعمال الموارد المتاحة بطريقة جديدة وبشـكل مختلف عما سبق

كأن يقوم مثلا بتغيير المال أو القطاع الذي يشـــغل فيه المقاول إلى قطاع آخر ذو مردودية أحســـن وإنتاجية أعلى أو أن يقوم باستعمال الموارد الذي يمتلكها أو تنسيقها بطرق جديدة تعطيها أكثر إنتاجية.

[1] محمد علي جودي، نحو تطور المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، رسـالة دكتوراه غير منشـورة، جامعة محمد خيضـر، بسـكرة، 2015، ص08.

[2] محمد علي جودي، المرجع السابق، ص 09.

ويعتبر "غارتنر" (Gartner) أيضـــا من رواد هذا الاتجاه حيث اقترح على الباحثين الاهتمام بدراسة سير عملية إنشاء مؤسسة جديدة أي الاهتمام بما يفعله المقاولون فعلا عوض الاهتمام بما هم عليه، وقدم نموذجا يصـف فيه عملية إنشـاء مؤسـسـة جديدة له أربعة أبعاد تتمثل في المحيط، الفرد، سير العملية والمؤسسة. كما تعتبر المقاولاتية مجموعة من النشاطات التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة كمتغير واحد ضمن النموذج الذي قدمه دون إهمال الأبعاد الأخرى وتتمثل هذه النشاطات فيما يلي[1]:

- البحث عن الفرصة المناسبة.
- جمع المواد.
- تصميم المنتج .
- تحمل المسؤولية أمام الدولة والمجتمع .

المبحث الثالث: أهداف و مقاربات و استراتيجيات المقاولاتية

المطلب الأول: أهداف المقاولاتية

للمقاولاتية عدة أهداف نذكر منها:

– المساهمة في تحسين المستوى المعيشي للأفراد وذلك من خلال خلق فرص عمل، وتقليل البطالة، مما يؤدي إلى زيادة متوسط الدخل الفردي؛

– المساهمة في نمو الاقتصاد، إذ أصبحت المقاولة تلعب دورا هاما في تقديم الاقتصاديات وتحقيق نسب نمو مهمة بسبب مرونتها وقابليتها على الاستجابة للتغيرات السريعة في الاقتصاد؛

– المسـاهمة في ترقية المرأة باعتبار المقاولة من أهم السـبل التي يمكن للمرأة من خلال إظهار إمكانياتها في مجال الأعمال

– المساهمة في تحقيق العدالة الاجتماعية وإعادة توزيع الثروة بين أفراد المجتمع؛

– الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن؛

[1] ملوكي نحوى ودحماني خولة، دور التحفيزات الجبائية في ترقية المقاولاتية في الجزائر، مذكرة ماستر، جامعة المسيلة، 2017، ص 06.

– المســـــاهمة في التزويد بالمعرفة وذلك عن طريق نوادي علمية، ومحلات وجرائد في إطار تكوين وتخصص للأعمال[1].

المطلب الثاني: مقاربات المقاولاتية

هناك مجموعة من المقاربات نذكر منها:

الفرع الأول: المقاربة الوصفية

التي سعت إلى فهم دور المقاول في الاقتصاد والمجتمع مستعملة العلوم الاقتصادية في تحليلها، كان استعمال هذه المقاربة لتحليل المقاولة في السبعينات من القرن العشرين نظرا لكون التحليل فيها يستند وبشكل كلي على العلوم الاقتصادية حيث تم تعريف المقاول بوظائفه الاقتصادية والاجتماعية و بوصفه لخصائصه ومميزاته.

الفرع الثاني: المقاربة السلوكية

التي سعت إلى تفسير نشاطات المقاولين وفق ظروفهم الخاصة.

الفرع الثالث: المقاربة المرحلية

التي حللت وفق منظور زمني وموقفي المتغيرات الشـــخصـــية والمحيطية التي تشـــجع أو تمنع وتعيق الروح المقاولاتية، وتعرف المقاربة المرحلية على أنها: مجموعة من المراحل المتعاقبة تبدأ من امتلاك الشخص الميول المقاولاتية إلى غاية تبني السلوك المقاولاتي، ويتوسط هذه المراحل مرحلة اتخاذ قرار الدخول إلى مجال المقاولة وهذا الأخير تسبقه مرحلة تسمى التوجه المقاولاتي الذي يعرف بأنه إرادة فردية أو استعداد فكري يتحول إلى إنشاء مؤسسة وذلك في ظل ظروف معينة.

المطلب الثالث: استراتجيات المقاولاتية

[1] مولاي حاجة مباركة وآيت جميلة، الرغبة المقاولاتية عند الطلبة، مذكرة ماستر في العلوم التجارية، جامعة سعيدة، 2016، ص21.

للمقاولاتية عدة استراتجيات منها[1]:

الفرع الأول: الإبداع

وهو تطوير الأفكار الابتكارية، التي تعكس وتســـتجيب للفرص في المنظمة، وهو يعتبر الخطوة الأولى للابتكار، ويساهم في نجاح المنظمة على المدى الطويل.

الفرع الثاني: الابتكار

حيث أشــار بعض الباحثين إلى أن المنظمة الابتكارية، هي تلك المنظمة التي تبتكر أشــياء ذات قيمة في الخدمات والأفكار والإجراءات والعمليات ضمن مجموعة من العاملين مع بعضهم بعضا في ظل الإطار الاجتماعي للمنظمة.

الفرع الثالث: التفرد (التميز)

قد تم تعريف التفرد بأنه فريد من النوع، وبديع ووحيد، إن التفرد يكون في منظمات الأعمال من خلال قدرتها على التميز عن غيرها من المنظمات الأخرى المنافسة، في نفس قطاع الأعمال، سواء كان ذلك بطبيعة المنتجات أو الخدمات التي تقدمها، أو طبيعة الموارد التي تمتلكها، وهذا يمكننا من تحقيق الاستمرارية وتقديم المنتجات الأفضل.

الفرع الرابع: الأخذ بالمخاطرة

تعرف على أنها ما يتم أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض للخسارة.

الفرع الخامس: المبادأة

هي المشاركة في مشاكل المستقبل والحاجات والتغيرات ومدى تقديم منتجات جديدة . كما تتضمن المقاولاتية ثلاثة أبعاد رئيسية وهي[2]:

أ- **الأفراد:** حيث يلعب الأفراد دورا محوريا في المقاولة، فخصائص الفرد النفسية والاجتماعية وحتى الديموغرافية تعزز أو تحد من قدراته.

ب-**البيئة:** فتغيير البيئة وتعقيدها، يشكلان فرص جديدة، أو تهديدات محتملة لتوليد أعمال جديدة.

[1] د بلال خلف السكارنة، الريادة و إدارة منظمات الأعمال، ط2، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، 2010، ص - ص، 53-75

[2] نعمة عباس الخفاجي و إيهاب سمير زهدي القبج، ريادة الأعمال الداخلية، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص28.

ت- **المنظمات:** حيث تنتهي المشـــروعات المقاولاتيـة الجديدة، إلى تكوين منظمـات جديدة لهـا خصـائص وأنظمة، وهياكل تنظيمية محددة وإسـتراتجيات تمكنها من اختراق الأسـواق أو تكوينها وحماية وضـــعها التنافســـي، وتملكها للموارد التي تعمل على تحويلها إلى منتجات ذات قيمة لزبـائنهـا، وتتكون المنظمـات من الأفراد الـذين يمتلكون المهـارات والمواهـب والقيم والمعتقـدات، والإيمان بان العمل سويا من الممكن أن يأتي بخلق أشياء جديدة ومنظمة.

المبحث الرابع: الثقافة والروح المقاولاتية ودوافع توجه الشباب نحو

المطلب الأول: الثقافة المقاولاتية

للثقافة المقاولاتية عدة تعاريف نذكر منها:

تعرف الثقافة المقاولاتية على أنها: مجموعة من المدخلات المتمثلة في الأفكار، والقيم، والموارد، والمعارف، والخبرات، .... الخ، ثم العمليات التي هي عبارة عن مسار الإنشاء، وتفاعل العناصر المكونة للمدخلات، ثم المخرجات التي تتمثل في السلوكيات و المنتجات و الخدمات، .... الخ.

وهي أيضـــا مجموعة من القيم الخاصـــة بالمقاول، منها الاســـتقلالية و الإبداع و المســـؤولية و الأخذ بالمخاطر[1].

كما تعرف على أنها محمل المهارات والمعلومات المكتسـبة من فرد أو مجموعة أفراد ومحاولة اسـتغلالها، وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال من خلال إيجاد أفكار مبتكرة (جديدة)، وتعرف على إنها: الإبداع في محمل القطاعات الموجودة في ظل وجود هيكل تسـييري تنظيمي، وهي تتضـمن التصـرفات، والمحفزات، ردود أفعال المقاولين، بالإضـافة إلى التخطيط والتنظيم، الرقابة، اتخاذ القرارات، كما أن هناك أربعة أماكن يمكن أن ترسخ فيها الثقافة، هي كل من العائلة والمدرسة والمؤسسة والمحيط[2].

يلخص نموذج جاس و جسبورين (P. jsaburin et Y . Gasse)مفهوم الثقافة المقاولاتية، حيث يبرر المراحل التي تقود لبروز و ظهور المقاولين بين فئة المتمدرسـين، وبالأخص الذين تابعوا تكوين في مجال

[1] ابداوي سفيان، ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول، مذكرة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة تلمسان، 2015، ص- ص، 19-20.

[2] مقيمح صبري وهرموش إيمان، آليات دعم المقاولاتية كأساس لتجسيد الأفكار الإبداعية لدى الشباب الجزائري، مداخلة ضمن المؤتمر الدولي حول المقاولاتية المستدامة، بين إشكالية البقاء وحتمية الإبتكار، جامعة ميلة 18-19 أفريل 2017، ص 5.

المقاولة، ومن خلال تحليل عدة نماذج تكوينية، لاحظ الباحثان أنها توجد علاقة ايجابية بين التوجهات المقاولاتية للفرد وإمكانياتهم، أما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فتنقسم إلى ثلاثة مجموعات[1]:

- **المسبقات:** تمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الاستعدادات عند الفرد، حيث لاحظ الباحثان بأن الطلبة الذين لهم آباء يعملون لحسابهم الخاص لديهم إمكانيات مقاولاتية أكبر بالمقارنة مع الآخرين.

- **الاستعدادات:** هي مجموعة من الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاولة، وهي المحفزات والمواقف، والفائدة المرجوة والتي تتفاعل في ظل ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك.

- **تجسيد الإمكانيات والقدرات المقاولاتية في مشروع:** وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة، والتي تشمل العوامل الايجابية وعوامل عدم الاستمرارية (الانقطاع).

المطلب الثاني: الروح المقاولاتية

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

فحسب "ليجر" و "جارنيو" (Leger – Jarniou) لا يجب الخلط بين روح المقاولاتية وروح المؤسسة فلكل منهما مفهومها الخاص، فروح المؤسسة تتمثل في مجموعة المواقف الايجابية اتجاه المؤسسة والمقاول، أما عن روح المقاولاتية فهي تنتقد التصور الذي يعتبرها عملية التعرف على الفرص وجمع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة من أجل تحويلها إلى مؤسسات[2].

ترتبط روح المقاولاتية بالدرجة الأولى بأخذ المبادرة والعمل، أو الانتقال للتطبيق، فالأفراد الذين يتمتعون بروح المقاولاتية يمتلكون العزيمة على تجريب أشياء جديدة، وروح المقاولاتية هي عبارة واسعة الدلالات، والمعاني تتعدى في مفهومها عملية إنشاء المؤسسات الفردية لتشمل تطوير الكفاءات الفردية في تقبل إمكانية التغيير بروح منفتحة، مما يمكن الأفراد من تطوير أنفسهم واكتساب مهارات جديدة، وتجريب الأفكار الجديدة، وبالتالي لكسر حاجز الخوف من التغير، واكتساب مرونة في التعامل مع المستجدات[3] .

[1] منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر - بين متطلبات الثقافة والمرافقة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول: استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة بسكرة، يومي 18-19 أفريل 2012، ص3.
[2] منيرة سلامي، المرجع السابق، ص05
[3] د محمد علي جودي، المرجع السابق، ص- ص، 16-17.

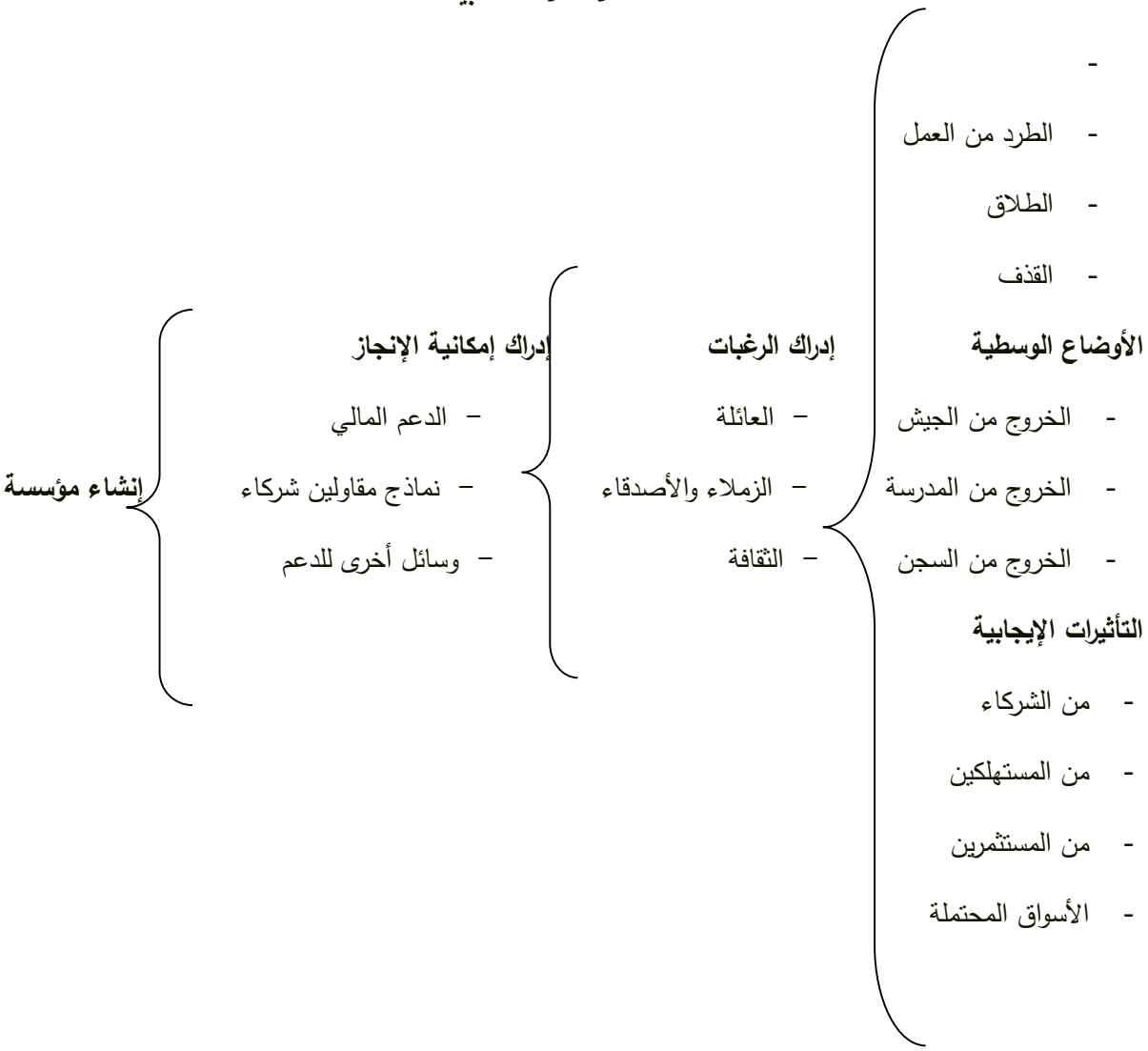
المطلب الثالث: دوافع توجه الشباب نحو المقاولة

تلخص الدوافع التي يمكن أن تقود الفرد لمجال المقاولة في نموذج يعتبر أســـاس الدراســـات في المقاولاتيـة، وهو نموذج تكوين الحدث المقاولاتي، حيث قام الباحثان "ســـوكول" و "شـــبيرو" (A . Shapero et Sokol) بتأسـيس نموذج بقي لحد الآن المرجع الأسـاسـي للأبحاث في مجال المقاولاتية، والفكرة الأساسية للنموذج تقول "لكي يبادر الفرد في تغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد"[1]

. ويوضح الشكل التالي بشكل مفصل نموذج شبيرو و سوكول للدوافع نحو المقاولاتية:

[1] منيرة سلامي، المرجع السابق، ص6.

الشكل رقم (01): نموذج نظرية التكوين للحدث المقاولاتي ل سوكول وشبيرو مسار التغير المقاولاتي الانتقالات السلبية



المصدر: قايدي أمينة وعدوكة لخضر، التوجه المقاولاتي للطلبة اختيار نموذج نظرية السلوك المخطط، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد الرابع، . العدد الأول، جامعة أم البواقي، جوان.2017 .

يشير نموذج "سوكول" و " شبيرو" (A . Shapero et Sokol) إلى ثلاثة مجموعات[1]:

- **الانتقالات السلبية:** مثل الطلاق، التسريح من العمل، الهجرة، وعدم الرضا الوظيفي، وهي عادة ما تكون خارج سيطرة الفرد، ومفروضة من الخارج.
- **الانتقالات الإيجابية:** مثل الأسرة، المستهلكين، المستثمرين...الخ، وهي أحداث تعود في الغالب المصادر الفرص.
- **الانتقالات الوسطية:** مثل الخروج من الجيش، من المدرسة، أو من السجن، وقد حدد المؤلفان مجموعتين من المتغيرات الوسطية هما:

إدراك الرغبة وإمكانية الإنجاز واللذان يكونان نتائج المحيط الثقافي والاجتماعي والاقتصادي.

تعتبر هذه العوامل أساس إحداث التغيير في مسار حياة الأفراد، والمحركة للحدث المقاولاتي، فالانتقالات السلبية مثل الهجرة، يمكن أن تحث الفرد على العمل المقاولاتي، أما الانتقالات الإيجابية والأوضاع الوسطية، فتؤثران على نظام القيم للأفراد وعلى رغباتهم، ومن بين المتغيرات المفسرة للنموذج والتي تتمثل في المجموعات الثلاثة من العوامل، والمتغيرة المفسرة التي تتمثل في إنشاء المؤسسة حيث يعرف الكاتبان مجموعتين من المتغيرات الوسطية وهما:

إدراك الشخص لرغباته وإمكانية الإنجاز.

أ- **إدراك الرغبة:** وهي تضم العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على نظام القيم للأفراد، فكلما يولي المجتمع أهميته للإبداع، المخاطرة، الاستقلالية الذاتية، كلما زاد عدد المؤسسات المنشأة، ويتشكل نظام القيم من خلال تأثير العائلة خاصة الأبوين اللذان يلعبان دور مهم في تكوين الرغبة وتقويتها لدى الشخص.

ب- إدراك إمكانية الإنجاز: تنشأ إمكانية الإنجاز من خلال إدراك الفرد لجميع أنواع الدعم والمساعدة المتوفرة لتحقيق فكرته، فتوفر الموارد المالية يؤثر مباشرة على التوجه المقاولاتي للفرد، كما يؤثر كل من مساعدة الزوج(ة)، والأصدقاء، والنصائح والاستشارات، والتكوين الخاص في كيفية إنشاء المؤسسات على إدراك إمكانية الإنجاز لدى الفرد، كما يشير الباحثان لأهمية التكوين الخاص في المقاولة على إدراك الفرد لرغباته وإمكانية إنجازه لها[2] .

[1] ابن أشنهو سيدي محمد، دور نظرية السلوك المخطط في تفسير نية المقاولة لدى طلبة الماستر، المحلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة، جامعة تلمسان، العدد 9، جانفي 2017، ص142.

[2] منيرة سلامي، المرجع السابق ، ص 5.

خلاصة الفصل الاول:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل حول نشأة المقاولاتية واتجاهاتها الفكرية وذلك من خلال تعريفها وأهدافها ومقارباتها، وكذلك استعراض أهم المصطلحات المرتبطة بها والتي من بينها (الثقافة والروح المقاولاتية)، حيث تبتُ لنا بأن المقاولاتية مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، نظرا للدور الذي تلعبه في تنمية الاقتصاد الوطني، حيث تعد بأنها من أكثر العناصر أهمية في ديناميكية الاقتصاد المعاصر، لأن العديد من المشاريع التي نتجت عنها، أصبحت مصدرا أساسيا لخلق أسواق وفرص عمل جديدة، ومن خلال هذا فقد قدمت هذه المشاريع مساهمات كبيرة، من خلال إدخالها لمنتجات جديدة ذات قيمة عالية بالإضافة إلى لمحافظتها على التنافسية الاقتصادية العالمية.

الفصل الثاني

التعريف بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

تمهيد:

تتدرج دراسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في إطار مصالح التشغيل المعتمدة في الدولة كهيئات عمومية تهتم بضبط سوق التشغيل وتضمن التحكم فيه، وسواء تعلق بمهامها أو طريقة هيكلها وتكوينها، يتم تقديمها بصور مختلفة تكون لطبيعة الدولة وظروفها التاريخية وشروطها الداخلية الدور الأول في تحديدها. وهذا ما يجعل حجم مصالح التشغيل يرتبط المهام التي يوكلها لها المشرع هذا الأخير يقسمها بناء على نوعية البطالة الموجودة، نسيها، إضافة إلى طبعة سوق العمل واليد العاملة الموجودة والتي ينبغي أن توجد.

نظرا للتحولات الاقتصادية المختلفة تم تبني نظام للتنسيق بين محاربة البطالة والحماية المسبقة منها وبين سياسة التشغيل المتبعة، حيث يؤمن هذا التنسيق اعتماد السياسة السلبية غير الفعالة من خلال الإشراف على عمليات الأداء الخاصة بنظام التأمين على البطالة مع تطبيق تدابير المساعدة على الإدماج المهني. أثبت تطبيق النظامين من التدابير من قبل نفس الهيئة العمومية للتشغيل، مرد ودية لدى العديد من الدول.

ومن هذا المنطق أسند المشرع الجزائري مهمة ضبط سوق التشغيل في جزء منها إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مع تنويعه في طبيعة المهام التي يقوم بها ونوعية البرامج التي يشرف عليها، حيث أبقى له على المهمة الأصلية والمتمثلة في مهمة التأمين على البطالة معتمدا في ذلك على تنظيم إداري وهيكلي ملائم وأضاف له مهام جديدة، أهمها الإشراف على جزء من تدابير إعادة الإدماج المهني. وعليه فقد تم تقسيم هذا الفصل الى المباحث التالية:

المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة؛

المبحث الثاني: المهام الأصلية لصندوق الوطني لتامين على البطالة ومصادره المالية؛

المبحث الثالث: تنظيم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة؛

المبحث الرابع: الامتيازات الممنوحة من الوكالة ومراحل إنشاء مشروع .

المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

المطلب الأول: ماهية ونشأة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

الفرع الأول: ماهية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

يعتبر الصـندوق الوطني للتأمين عن البطالة الركيزة الأسـاسـية التي يرتكز عليها لحماية المهددين بفقدان مناصـب العمل بطريقة غير إرادية لأسـباب اقتصـادية، بالإضـافة لاعتباره من الأجهزة الهامة التي تهدف إلى تدعيم المقاولاتية والمؤسـسـات الصـغيرة والمتوسـطة في الجزائر وذلك من خلال جهاز دعم استحداث نشاطات البطالين، أصحاب المشاريع المتراوح أعمارهم بين 30 و50 سنة.

الفرع الثاني: نشأة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

أسـس الصـندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالمرسـوم التنفيذي رقم 94- 188 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق ل 6 جويلية 1994[1] تطبيقا للمرسـوم التشـريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، حيث يتمتع بالشـخصـية المعنوية والاسـتقلال المالي و منذ تاريخ إنشـاءه سـنة 1994 كمؤسـسـة عمومية للضـمان الاجتماعي تحت وصـاية الوزير المكلف بالضـمان الاجتماعي، سـعر في الصـندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مسـاره عدة مراحل مخصـصـة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السـلطات العمومية بما فيها النظام القانوني لتعويض البطالة ابتداء من سـنة 1994، إذ تكمن المهمة الأولى المنوطة به منذ إنشـاءه في دفع تعويض البطالة الممول بنسـبة 75% من مجموع 34 . 5 %، الممثلة لحصـص الاشـتراكات المدفوعة من طرف أصـحاب العمل والعمال معا، لتغطية محمل المخاطر المحمية في ظل نظام الضـمان الاجتماعي. حيث كان أكبر قسـم من المسـجلين في نظام التأمين على البطالة مدرج ضـمن الفترة الممتدة بين 1996 و1999 المتزامنة مع تنفيذ إجراءات التعديل الهيكلي كما قام الصـندوق أيضـا بمجموعة من الإجراءات النشـيطة تدعم إعادة إدماج البطالين المسـتفيدين و مسـاعدة المؤسـسـات المواجهة للصـعوبات ابتداء من 1998، من هذه الإجراءات، التكوين التحويلي الذي يمكن البطالين المسـتفيدين من اكتسـاب مؤهلات جديدة تسـاعدهم على إنماء قدراتهم للإدماج مجددا في الحياة العملية، وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية قصيرة المدى(ثلاثة أشـهر عموما) على مستوى مؤسسات التكوين المهني المتعاقدة مع الصـندوق الوطني للتأمين على البطالة، كما تكفل الصـندوق أيضـا بجهاز

[1] المادة الأولى، من المرسوم التنفيذي رقم188/94 المؤرخ في06/يوليو/1994 الذي يتضمن القانون الأساسي لتأسيس الصندوق الوطني لتامين على الطالة،الجريدة الرسمية الجزائرية،العدد44في 07/يوليو/1994،ص6.

دعم استحداث نشاطات البطالين، أصحاب المشاريع المتراوح أعمارهم بين (30 و 50) سنة انطلاقا من سنة 2005. حيث سجل قبل حلول 2004، 11583 شخصا مستفيدا متكونا في تقنيات البحث عن الشغل و2311 شخصا في المرافقة في استحداث المؤسسات المصغرة. و من سنة 2004 إلى غاية أكتوبر 2005، تمت متابعة 35077 ملفا خاصا بالبطالين أصحاب المشاريع من طرف مستشارين منشطين، بالإضافة إلى تسجيل 8016 ملفا يخص جوائز التصديق على المؤهلات المهنية[2].

المطلب الثاني: صلاحيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

تتمثل مهمة الصندوق في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها فيما يلي:

[3] (الجريدة الرسمية، 1994، صفحة 06):

– يضبط باستمرار بطاقية المنخرطين ويضمن تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة.

- ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة .
- يساعد ويدعم بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية، إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أداء التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة.
- يسير الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه .
- يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.
- زيادة على ذلك وبالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل، يساهم الصندوق وفي نطاق مهامه في تطوير أحداث إعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بها لا سيما من خلال ما يلي (الجريدة الرسمية، 1994، الصفحات 05-06)
- التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل والأجور وتشخيص مجالات التشغيل ومكامنه .

[2] رسالة المدير العام، النشرية الشهرية للصندوق الوطني لتامين على الطالة،الغدد32،ديسمبر2006،ص01.

[3] المادة 04، من المرسوم التنفيذي رقم188/94 المؤرخ في06/يوليو/1994 الذي يتضمن القانون الأساسي لتأسيس الصندوق الوطني لتامين على الطالة،الجريدة الرسمية الجزائرية،العدد44في 07/يوليو/1994،ص6.

- التكفل بالدراسات التقنية الاقتصادية المشاريع إحداث الأعمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم ويتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل.
- تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها من أجل المحافظة على منصب الشغل حسب الأشكال والصيغ المقررة بموجب الاتفاقية .

كما كلف الصندوق الوطني للتامين عن البطالة بمهمة جديدة وفق المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ديسمبر 2003م تتمثل في دعم ومرافقة خلق النشاط من طرف العاطلين والمسرحين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 و50 سنة.

المطلب الثالث: صيغ التمويل الموجودة على مستوى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يمول المشروع الذي تصل قيمته 10 ملايين دج من طرف 03 مصادر:

- **البطال صاحب المشروع:** بمساهمة نقدية أو عينية.

- **الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:** بسلفه واجبة التسديد بدون فوائد بعد تسديد القرض المقدم من البنك.

- **البنك :** بقرض بفائدة منخفضة.

المبحث الثاني: المهام الأصلية لصندوق الوطني لتامين على البطالة و مصادره المالية

المطلب الأول: المهام الأصلية للوكالة

إن الفقدان العنيف للتوازنات الاقتصادية الكبرى الذي عقب الانخفاض المحسوس لأسعار النفط، أدى إلى إصابة المؤسسات الاقتصادية العمومية المسيرة آنذاك بالنمط الاجتماعي القائم على إعادة توزيع المداخيل مع التجاهل شبه التام للمنطق الاقتصادي بنزيف حاد في موارد الثورة التي كانت تحافظ على ديمومتها وبقائها.

أدى التعديل الهيكلي لمختلف المؤسسات إلى غلق الآلات منها، ما دفع إلى بروز شكل جديد من أشكال إنهاء علاقة العمل داخل المؤسسة المستخدمة والذي عرف بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية وبهدف تأطير التغيرات الجديدة والتخفيف من حدة أثارها السلبية على العمال، بادرت السلطات العمومية

إلى إصدار سلسلة من النصوص التشريعية والتنظيمية 4، مؤسسة ما يعرف بنظام التأمين على البطالة. ذلك أن وجود نظام التأمين على البطالة، يعتبر جزءا من السياسة الفعالة في سوق العمل لأن توظيف فكرة المرونة و تحقيق المردودية في الإنتاج قد تؤدي بالمقابل إلى عدم الاستقرار الاجتماعي للعام، هذا الأخير تخف مساوئه في وجود الحماية المالية التي يوفرها نظام التأمين على البطالة.

الفرع الأول: مهمة تسير نظام التأمين على البطالة

أسندت مهمة نظام التأمين على البطالة إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة[5]، كمؤسسة هدفها تسيير النظام التكميلي المعتمد في الضمان الاجتماعي والمتمثل في تغطية خطر البطالة والتأمينات الاجتماعية المختلفة المرتبطة به. وقد ساهمت النصوص القانونية المؤطرة لهذا النظام بتحديد نطاق تطبيقه وشروط الاستفادة منه[6].

يستفيد من نظام التأمين على البطالة، الأجراء المنتمين إلى القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية إما في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم[7]. إلا أنه يستثنى من مجال الاستفادة الفئات المذكورة بنصوص المواد (3، 4، 5) من المرسوم التشريعي رقم 94-11.

تتوقف استفادة المشمولين بنظام التأمين على البطالة من الأداءات النقدية أو العينية على ضرورة توفرهم على مجموعة من الشروط، منها ما يخص وضعية الأجير اتجاه المؤسسة المستخدمة وهيئات الضمان الاجتماعي قبل عملية التسريح بفترة زمنية محددة، ومنها ما يتعلق بتدابير المحافظة على الشغل التي يفترض عدم استفادته منها، إضافة إلى ضرورة وجود أسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار لتقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط صاحب العمل، المؤشر عليها من قبل مفتش العمل المختص إقليميا[8]. إلا أن أهم الشروط التي تؤسس له الاستفادة الفعلية من نظام التأمين على البطالة

[4] المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخفي 26ماي1994،يتضمن الحفاظ على التشغل وحملية الاجزاء الذين ينفقون غملهم بصفة لا ادارية،جيدة الرسمية عدد 34،1994.

[5] المادة 01 ، المادة 30 من المرسوم التشريعي رقم 94- 11 .

[6] النشرة الشهرية لصندوق التأمين على البطالة، ماي 2004 ، العدد 28 ، ص 02.

[7] المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 94- 11.

[8] المادة 6 من المرسوم التشريعي رقم 94- 11 .

وتدابير المساعدة على إعادة الإدماج المهني، تسجيله كطالب عمل لدى الوكالة المحلية للتشغيل الكائن مقره بدائرتها، منذ شهرين على الأقل.

وهو ما يؤكد الطبيعة الوظيفية للصـــندوق الوطني للتأمين على البطالة الذي يعتبر في الأصـــل مصلحة عمومية للتشغيل، تعمل بالتنسيق مع الوكالة الوطنية للتشغيل من أجل خلال مشتركيه الذين يشكلون شريحة مهمة في سوق العمل الجزائري، تمنح لها الأولوية ل ضبط بطاقية المنخرطين ومعرفة طلبات العمل المقدمة، من خلال مشتركيه الذين يشكلون شريحة مهمة في سوق العمل الجزائري، تمنح لها الأولوية عند إعادة الإدماج.

تتوقف استفادة الأجير من الانتساب إلى نظام التأمين على البطالة والآثار المترتبة عليه، ضرورة توفره على الشروط السابقة، مع التزام المستخدم بدفع الاستحقاقات المتعلقة بتخويل الحقوق[9]، ليخول قبول الأجير في نظام التأمين على البطالة، الحق في مجال أداءات الضـــمان الاجتماعي المســـتحقة للأجراء. حيث تتنوع أداءات الضمان الاجتماعي بين الأداءات النقدية المتمثلة في التعويض الشهري عن البطالة، المنح العائلية والاستفادة من رأسمال من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي الحقوق عند الاقتضاء. إلى الأداءات العينية المتمثلة في التأمين على المرض والتأمين على الأمومة، مع اعتماد فترة التكفل في نظام التأمين على البطالة كفترة نشاط تحتسب في نظام التقاعد[10].

ترتبط العناصر التي تدخل في حساب التعويض ارتباطا وثيقا بقدرة البطال على العمل مردوديته، أساسها في ذلك الأجر المرجعي السابق، وفي هذا الإطار نصت المادة 13 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 على ما يلي:

" يحسب التعويض على البطالة على أساس أجر مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل بجمع متوسط الأجر الشهري الخام المنصوص عليه في المادة 10 أعلاه من الأجر الوطني الأدنى المضمون"

تحسب مدة التكفل في التأمين على البطالة بقدر من كل سنة اشتراك، إذ تعتبر كسنوات اشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى أخر هيئة مستخدمة إضافة إلى سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى عندما ينجم تغيير المســـتخدم عن تحويل العمال بســـبب إعادة الهيكلة أو إعادة توزيع العمل[11]. لذلك لا

[9] المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 94- 11 .
[10] المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 94-11.
[11] المادة 14 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 .

يمكن أن تقل نسبة حساب تعويض عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا لأكثر منه بثلاث مرات وهذا إذا كانت فترة الاستفادة تقدر ب36 شهرا أي ثلاث سنوات. إلا أن التعويض لا يمكن أن يقل عن 50 % عند اعتماد الحد الأدنى لفترة التكفل والمقدر ب 12 شهرا أي سنة واحدة. حيث توزع فترة التكفل على أربع فترات، بأرباع متساوية وتكون نسبة حساب التأمين على البطالة تنازلية إذ تقدر من 100% إلى 80% إلى 60% إلى 50% من الأجر المرجعي خلال كل فترة من الفترات الأربع من مدة التكفل[12]. مع خضوع التعويض لاقتطاعات الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني: مهمة تحضير البطال للرجوع إلى العمل

يتمثل الهدف الرئيسي من نظام التأمين على البطالة في شقه المادي الاجتماعي في المحافظة على الكرامة الإنسانية حتى ولو كان مورد الدخل جزئي، من خلال تأمين حماية اجتماعية والمساهمة بذلك في بعث الاستقرار الاجتماعي.

يسعى نظام التأمين على البطالة ببساطته إلى تقديم دخل مؤقت للبطال، بهدف على الرغم من محدوديته في النسبة وفي المدة إلى إشعار المؤمن له بضرورة التفكير الجدي في منصب عمل جديد وتحفيزه على البحث عن المنصب الذي يتلاءم مع احتياجات سوق العمل، ما يدفعه إلى ضرورة تغيير أو تطوير مؤهلاته المهنية.

يأخذ نظام التأمين على البطالة توجها اقتصاديا، من خلال مساهمته في بعث الاستثمار وتنويعه. ذلك أن توظيف الرونة في التعاملات الاقتصادية من شأنه أن يجعل مصلحة المؤسسة المستخدمة في المرتبة الأولى فمن أجل تحقيق المرونة دون إهدار المصلحة الاجتماعية لمستخدمي هذه المؤسسة وحتى لا يعرف المستثمر – خاصة الأجنبي عن الاستثمار في السوق الجزائرية، جاءت فكرة التأمين على البطالة كضمانة تقدم للمستثمر أيا كان نوع استثماره وأيا كانت مدته. وهو الأساس الذي تم الانطلاق منه عند التفكير الفعلي في توجيه نظام التأمين على البطالة، من مجرد تحضير البطال والمساعدة على إعادة إدماجه، إلى استعمال برامج من شأنها أن تعيد هيكلة اليد العاملة، التنوع أشكال التدخل وتدابير المساعدة، مؤسسة بذلك المهام الحديثة التي يقوم بها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

[12] المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 94- 189، المؤرخ في 60 يوليو 1994، المتضمن تحديد مدة التكفل بتعويض التأمين على البطالة وكيفيان حساب ذلك، جريدة رسمية عدد 44، سنة 1994.

الفرع الثالث: مهامه في ترقية عمل المقاولة الصغيرة والمتوسطة بالجزائر

هو جهاز دعم إحداث وتوسيع النشاطات لصالح البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة، ويتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بجهاز الدعم لإنشاء وتوسيع النشاطات المخصصة للشباب العاطل عن العمل والبالغ من العمر 30 –50 سنة، والذين فقدوا وظائفهم الأسباب اقتصادية لشهر واحد، الحد الأقصى للمشروع لا يتجاوز 10 مليون دينار.

يقدم الجهاز لأصحاب المشاريع ما يلي:

أ– المرافقة أثناء جميع مراحل المشروع ووضع مخطط الأعمال؛

ب– المساعدات المالية:

– يمثل القرض على شكل هبة من 28–29 بالمائة من التكلفة الإجمالي للمشروع .

– التخفيض في الفوائد البنكية

– المساعدة على الحصول على التمويل البنكي (70٪ من التكلفة الإجمالية للمشروع)؛ وتستند الاستثمارات المراد إنجازها في هذا الإطار حصريا على صيغة التمويل الثلاثي التي تربط صاحب المشروع والبنك و الصندوق من خلال التركيبة التالية:

– **المساهمة الشخصية** : 1–2% من التكلفة الإجمالية للمشروع؛

– **تمويل الصندوق** : 28–29٪ من التكلفة الإجمالية للمشروع على شكل هبة:

– **تمويل البنك** : 70٪ (بفوائد مخفضة)؛

– المزايا الضريبية (الإعفاء من ضريبة القيمة المضافة والتخفيض في التعريفات الجمركية قيد الإنشاء والإعفاء الضريبي أثناء مرحلة الاستغلال)؛

– التدريب والتكوين في مجال تسيير المؤسسات أثناء تركيب المشروع و بعد إنشاء المؤسسة

– التصديق على المكاسب المهنية.

أما فيما يخص الإعانات والامتيازات الممنوحة من طرف الوكالة، فهي :

أ– الامتيازات الممنوحة: خلال مرحلة إنجاز الاستثمار: – الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للاكتساب العقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي؛

– الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للشركات؛

أما خلال فترة الاستغلال فهناك امتيازات ضريبية ممنوحة للمؤسسات المصغرة لمدة ثلاثة سنوات (03) ابتداء من انطلاق النشاط؛

– الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات والبناءات الإضافية لمدة 3 سنوات ، 6 سنوات أو 10 سنوات "حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ انجازها؛

– إعفاء كامل من الضريبة الجزافية الوحيدة IFU ، لمدة 3 سنوات، 6 سنوات أو 10 سنوات " حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ استغلالها؛

– 5 % للنشاطات المنتجة وبيع الأملاك، و12% للنشاطات الأخرى؛

– عندما تخلق المؤسسة المصغرة على الأقل ثلاثة (3) مناصب عمل في فترة غير محددة المدة، تتمدد فترة الإعفاء لسنتين؛

– الإعفاء من كفالة حسن التنفيذ عندما يتعلق موضوع المؤسسة المصغرة بالإطعام في المنشات الثقافية

– الإعفاء من الضريبية العقارية على البناءات والبناءات الإضافية تمتد إلى 10 سنوات ان كان ذلك النشاط في الجنوب ، و6 سنوات بالنسبة النشاطات الموجودة في الهضاب العليا.

– الاستفادة من تخفيض الضريبة الجزافية الوحيدة المستحقة عند نهاية مرحلة الإعفاء، وذلك خلال الثلاث "3" سنوات الأولى من الإخضاع الضريبي، والجدول الموالي يبين عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة

المطلب الثاني: المرافقة في إنشاء المؤسسات عبر الصندوق الوطني للتامين عن البطالة:

تكمن مراحل المرافقة في الإعلام وإعداد المشروع وتجهيز المؤسسة المستحدثة ومتابعتها.

– إعلام المترشح (صاحب المشروع) حول مختلف مراحل إنشاء مؤسسته، فيما يخص إعداد المشروع، يتعين المباشرة في دراسة السوق ومعرفة تسييرها وتركيبها بما في ذلك المنافسة.

و فيما يتعلق بالدراسة التقنية الاقتصادية فإنها تتجلى في عرض المتوج والسوق والسياسة ووسائل الإنتاج والتنظيم وتكلفة وتمويل المشروع وملفه المالي، عند انقضاء هذه الفترة يعرض المشروع على لجنة الانتقاء والاعتماد التي تبث في مصداقيته، وفي حالة العكس يخطر البطال صاحب المشروع بالنقائص

الملحوظة من طرف أعضاء اللجنة التي تتيح له فرصة تقليم المشروع من جديد، ثم تسلم شهادة القابلية مع التبليغ بالموافقة المبدئية في شان منح السلفة غير المكافأة و يودع طلب القرض لدى البنك المخول له تمويل المشروع حيث لا ينبغي أن يتعدى 03 أشهر للفصل في مسألة تمويل المشروع، و في حالة الحصول على القرض المصرفي تسلم شهادة القابلية في شأن الامتيازات الضريبية مع إصدار قرار نهائي خاص بمنح السلفة غير المكافأة. و في مرحلة انطلاق النشاط ومتابعته يتم التدقيق في تطابق الشروط العامة المتعلقة بمنح المساعدات المقررة في دفتر الأعباء ويتم تكوين صاحب المؤسسة المصغرة عن طريق الاستشارة في مجال الضرائب والمحاسبة وتسيير الموارد البشرية ومتابعة النشاط مدة 03 سنوات.

المطلب الثالث: المصادر المالية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة

يستمد الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أمواله من جهتين رئيستين :

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي.

المبحث الثالث: تنظيم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

المطلب الأول: تنظيم الإداري للصندوق الوطني للتأمين على البطالة

جاءت نشأة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة كاستجابة للانفتاح الاقتصادي وما يتطلبه من آليات، وإذا كان وجوده القانوني قد تأكد في 06 جويلية 1994، لم يقم بمهامه من الناحية العملية إلا شهر سبتمبر 1996، تاريخ التنصيب الفعلي لهياكله المختلفة. يتكون الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وإلى جانب المديرية العامة الموجودة على مستوى الجزائر العاصمة، من مصالح مركزية ومصالح محلية مهيكلة في شكل وكالات جهوية ووكالات محلية. من أجل تأمين توزيع المهام والتسويق بين مختلف المصالح، يشرف على الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وإلى جانب مجلس الإدارة، المدير العام والمدير المساعد والعون المكلف بالعمليات المالية والمديرين المركزيين ومديري الوكالات الجهوية والوكالات الولائية[13]. أين يعتبر مدلس الإدارة والمدير العام أهم تنظيم في إدارة مختلف هياكل الصندوق.

[13] المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-129 المؤرخ في 24 أفريل 2005، المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، جريدة رسمية رقم 29، سنة 2005.

يتكون مجلس الإدارة من 19 عضوا موزعين بين ممثلين عن الأجراء وعددهم تسعة، وممثلين من المستخدمين وعددهم خمسة وممثلين إثنين عن سلطة المكلفة بالوظيفة العمومية إضافة إلى ممثل واحد عن كل من الإدارة المركزية للتشغيل والإدارة المركزية للميزانية ومستخدمي الصندوق.

يمارس مجلس الإدارة صلاحياته في شكل مداولات يعقد اجتماعات بشأنها مرة واحدة كل ثلاثة أشهر في الحالات العادية، إضافة إلى إمكانية استدعائه للاجتماع كلما اقتضت الضرورة ذلك، من قبل رئيسه أو أغلبية أعضائه أو من الوزير المسؤول[14]. تتضمن هذه المداولات ممارسة مجموعة من الوظائف المرخصة قانونا والتي تتنوع من مجرد الاستشارة والاقتراح إلى الموافقة والمصادقة على سلسلة العمليات المالية التي ينفذها الصندوق الوطني والمتعلقة بمهام التي تقوم بها مختلف هياكله والموزعة بين التسيير والاستثمار وتوظيف الأموال، إلى تقديم الإذن حول العمليات العقارية المختلفة أو قبول الهبات والوصايا وبرامج النشاطات المتعلقة بتعبئة الموارد الإضافية. وبحكم تعدد ممثليه وتنوع صلاحياته، يعتبر جهة استشارية حيث يمكن أن يلجأ إليه الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي كلما تعلق الأمر بمشروع قانون له علاقة بدور الصندوق ومهامه، وله أن يقدر إجراء أي دراسة يراها ضرورية في إطار صلاحياته حول ما عرض عليه من مشاريع[15]

يعمل مجلس الإدارة تحت رقابة وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، إذ لا يعتبر قراراته نافذة إلا بعد المصادقة عليه، لا سيما إذا تعلق الأمر ب

- الميزات التي يتعين على الصندوق إعادتها.
- قبول الهبات و الوصايا.
- مشاريع اقتناء العمارات ذات الاستعمال الإداري أو الاجتماعي أو تأجيرها أو نقل ملكيتها على أن تتم الموافقة أو يحصل الرفض في أجل أقصاه 30يوما[16].

في حين يعود للمدير العام المعين من قبل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي مهمة تسيير الصندوق، حيث يتمتع وحده بالسلطة السلمية والتأديبية في مواجهة مستخدميه.

[14]المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، جريدة رسمية رقم 44، سنة 1994 .

[15] المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 94-188.

[16] المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 94-188.

يتضمن المدير العام من خلال صلاحياته إتمام مهام مجلس الإدارة، بأن يعرض عليه كل الوثائق والكشوف الضرورية من أجل الاستشارة أو المراقبة المالية أو المصادقة. وبما أن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة يتمتع بالشخصية القانونية فإن المدير العام هو ممثله القانوني أما مختلف الجهات القضائية والإدارية[17].

يعتبر المدير العام الأمر بالصرف الإيرادات الصندوق ونفقاته مع إمكانية تفويض هذه الصلاحية إلى مسئولي الوكالات الجهوية أو المحلية الموجودة عبر التراب الوطني.

المهمة التي تطالب بالعون المكلف بالعمليات المالية ضمان إتمامها باعتباره من مستخدمي المديرية العامة للصندوق، حيث يعمل تحت إدارة المدير العام وتحت رقابة مجلس الإدارة، حيث تتلخص التزاماته عموما في تنفيذ الإيرادات الصندوق ونفقاته حسب الشروط والأشكال المحددة قانونا[18].والتي يمكن أن تفوض بمناسبة إتمامها بعض سلطاته في مجال تحصيل الإيرادات ودفع النفقات إلى المسئولين المحاسبين في الهياكل اللامركزية الموزعة عبر كامل التراب الوطني من أجل تسهيل عملها وتطوير مهامها.

المطلب الثاني: التنظيم الهيكلي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة

يتمثل التنظيم الهيكلي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة في شبكة الوكالات الجهوية والمحلية الموزعة عبر كامل التراب الوطني، حيث يقدر عددها ب58 وكالة، 13 وكالة جهوية و45 وكالة ولائية.تشتمل هذه الوكالات على مجموعة من المصالح الموزعة عبر عدد من المكاتب يترأسها إما المدير الجهوي الولائي، اللذان يقومان حسب الحالة بتنفيذ سياسة الصندوق المسطرة من قبل المديرية العامة.

المطلب الثالث: تقييم التنظيم الإداري والهيكلي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة

يتسم التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتأمين على البطالة بنوع من البساطة والدليل على ذلك غياب التعقيد والتكرار في توزيعه والمهام التي تختص بها كل الإدارة. إذ يفضي التنظيم الإداري البسيط في وجود التفويض إلى نتائج جديدة في عملية التسيير، لا سيما وأن عملية مراقبة الملفات أصبحت من

[17] المواد (24-25) من المرسوم التنفيذي رقم 94-188.
[18] المواد (29-30-31) من المرسوم التنفيذي رقم 94-188.

الأمور الســـهلة في وجود نظام معلوماتي ينســـق العمل بين مختلف هياكل الصـــندوق عبر كامل التراب الوطني، بل وحتى مع بقية الأجهزة والمصالح التي تنشط في نفس السياق.

إن اعتماد الوكالة الجهوية والمحلية لم يكن من أجل إتمام الصندوق لمهمته الأصلية والمتمثلة في تغطية خطر البطالة وتبعاتها فقط، بقدر ما كان يهدف إلى تغطية خصوصية كل منطقة لمعرفة متطلباتها من ضـــرورات إعادة الإدماج، ولعل الدراســـات التي قامت وتقوم بها مختلف هياكل الصـــندوق والمعتمدة أساسا على أساليب التسيير ونقائصها أو فوائدها، هي التي جعلت سياسة الصندوق تنتقل من مجرد تنفيذ المهمة والمتمثلة في تسيير البطالة، إلى تحقيق الهدف المتمثل في ضمان الرجوع إلى العمل.

المبحث الرابع: الامتيازات الممنوحة من الصندوق ومراحل انشاء مشروع

المطلب الأول: الامتيازات الممنوحة من طرف الجهاز:

تمنح مساعدات و امتيازات في مرحلتي إنجاز واستغلال المؤسسة المصغرة

- عند مرحلة الإنجاز:

الفرع الأول: مساعدات مالية

- قرض بنكي بنسبة فائدة مخفظة(100%)،
- قرض بدوف فائدة أو سلفة غَيرمكافأة (س.غ.م .) متباينة حسب مجموع الإستثمار،
- سلفة غَير مكافأة(س.غ. م) إضافية عند الإقتضاء :

الفرع الثاني: قرض بدون فائدة خاص بورشات متنقلة

تعريف: هو عبارة عن مساعدة في شكل سلفة غَير مكافأة (س.غ. م) إضافية بقيمة.500.000دج قابلة للتسديد بغرض اقتناء ورشات متنقلة لممارسة النشاطات المذكورة أدناه :

- الَترصيص،
- كهرباء العمارات،
- التدفئة،
- تكييف الهواء،
- تركيب الزجاج،
- دهن العمارات،

-ميكانيكي السيارات.

المستفيدون: يمنح ذات القرض، استثنائيا وعند الضرورة، للبطالُين ذوي المشاريع المتخرجُين من مراكز التكوينُ المهِني .

كيفية منح القرض :

يمنح ذات القرض شرط إعداد وثيقة "التبليغ يمنح قرض بدون فائدة خاص بورشات متنقلة ."

طريقة التسديد:

يتم من خلال جمعه ضمن أجال الإستحقاقات المقررة (أجل استحقاق القرض بدون فائدة المقرر+أجل االستحقاق القرض بدون فائدة الإضافي الخاص بالورشة المتنقلة = أجل استحقاق واحد.

قرض بدون فائدة خاص بكراء محل :هو عبارة عن مساعدة في شكل سلفة غَير مكافأة(س.غ. م) إضافية مجموع 500.000دج للتكفل بكراء محل موجه لإحداث نشاط إنتاج سلع و خدمات باستثناء النشاطات الغَير المستقرة .

الفرع الثالث: شروط و كيفيات منح القرض بدون فائدة:

– طلب منح قرض بدون فائدة خاص بكراء محل، موقع من طرف صاحب المشروع تتضمن -وثيقة ((ص.و.ت.ب)– الموثق) بتاريخ التوقيع على شهادة القابلية لمدة سنتُين(2)على الأقل، تتضمن كلفة الكراء، -إعداد وثيقة "التبليغ بمنح قرض بدون فائدة خاص بكراء محل"،

– توقيع صاحب المشروع على دفًتر الأعباء المتعلق ب"القرض بدون فائدة الخاص بكراء محل يتم تسديد القرض بدون فائدة الخاص بكراء محل من خلال جمعه ضمن أجال استحقاقات القرض الإعتيادي بدون فائدة المخصص لشراء تجهيزات و معدات جديدة .

الفرع الرابع: قرض بدون فائدة خاص بالمكاتب الجماعية

تعريف: هو عبارة عن مساعدة في شكل سلفة غَير مكافأة(س.غ. م) إضافية تمنح عند الإقتضاء، لذوي شهادات التعليم العالي بمبلغ يصل إلى 1000000دج للتكفل بكراء محل لإيواء مكاتب جماعية .

يتمثل مجال النشاطات الخاصة بالمكتب الجماعي في:

– الطب ،

-المساعدة القضائية،

-خربة المحاسبة،

– محافظة الحسابات،

– محاسبة معتمدة،

– مكاتب دراسات و متابعة خاصة بقطاع البناء والأشغال العمومية و الري .

الفرع الخامس: شروط و كيفيات منح القرض

– طلب منح قرض بدون فائدة خاص بكراء محل لإيواء مكتب جماعي، موقعة من طرف ذوي المشروع

–وثيقة (نموذج (ص.و.ت.ب)معّدة لاحقا، بتاريخ التوقيع على شهادة القابلية لمدة سنتُين(2)على ألأقل، تتضمن كلفة الكراء،

– معاينة لتثبيت عنوان المكتب(محضر معاينة المراقب)،

–إعداد تبليغ جماعي واحد خاص بمنح قرض بدون فائدة لكراء محل يأوي مكتب جماعي يشمل أصحاب المشاريع المعنيُين،

–توقيع ذوي المشاريع على دفَّتر الأعباء المتعلق ب"القرض بدون فائدة الخاص بكراء محل لإيواء مكتب جماعي

يتم تسديد القرض بدون فائدة الخاص بالمكتب الجماعي من خلال جمعه ضمن أجال استحقاقات القرض بدون فائدة (الاعتيادي)

-هذه القروض الثلاثة غير المكافأة الإضافية غَير قابلة للجمع، ستمنح استثنائيا في مرحلة إحداث النشاط

المطلب الثاني: الامتيازات الجبائية المقدمة من طرف وكالة

عند مرحلة إنجاز المشروع :

- الإعفاء من رسم التحويل بالنسبة للإقتناءات العقارية الموجهة لإحداث النشاطات الصناعية،
- الإعفاء من رسم تسجيل عقود تأسيس الشركة.

عند مرحلة استغلال المشروع :

- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات و لواحقها طيلة ثلاث(3)ست(6)أو عشرة(10)سنوات حسب موقع المشروع، إبتداء من تاريخ إنجازه، بمقتضى المادة252–4 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم الشبيهة(CIDTA)
- الإعفاء الإجمالي من الضريبة الجزافية الوحيدة" IFU" طيلة ثلاث (3) ست(6) أو عشرة(10)سنوات حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ استغلاله، بمقتضى المادة282 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم الشبيهة؛ عند إنقضاء هذه الفَترة يمكن تمديدها إلى سنتُين(2)في حالة إلتزام صاحب المشروع بتوظيف ثلاثة(3)عمال ، لمدة غَير محددة، بمقتضى المادة13–1 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم

الشبيهة؛ٌ يتعين على المستثمرين، بصفتهم أشخاص طبيعيُن، إستيفاء حد أدنى من الضرائب تعادل(50)%من مبلغ 10000دج عند كل سنة مالية و ذلك مهما يكن رقم الأعمال المحقق في ذات الفَترة،

- تخفيض الضريبة الجزافية الوحيدة IFUعند إنقضاء فَترة الإعفاء طيلة السنوات

الثلاثة(3) الأولى

- السنة الأولى: تخفيض بنسبة(70)%
- السنة الثانية: تخفيض بنسبة(50) %
- السنة الثالثة: تخفيض بنسبة (25) %

المطلب الثالث: مراحل و كيفية إنشاء مؤسسة في إطار الوكالة

يمر صاحب المشروع بعدة مراحل خلال إنشاء مشروعه، تبدأ بإيداع الملف و تطوير الفكرة التي يسعى إلى تحقيقها، بحيث يمر الشاب البطال أولا على مستشارين مؤهلين للدراسة التقنية ثم على لجنة انتقاء مكونة من ممثلين البنوك و مديرية الضرائب و مديرية التشغيل و ممثل السجل التجاري بالإضافة إلى رئيس اللجنة مدير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، بعد قبول الملف يشَترط على صاحب المشروع تكوين لمدة 5 أيام قبل التمويل لمعرفة كافة الالتزامات و الواجبات المنصوص عليها في دفَتر الشروط، تسمى هذه المرحلة بمرحلة الإنشاء لينتقل بعدها إلى مراحل الإستغلال .

خلاصة الفصل الثاني:

في هذا الفصل تطرقنا إلى كل من مؤسسات الدعم المالي المختلفة، التى لها دور كبير في تمويل المشاريع في الجزائر وكذلك مدى مساهمتها في خلق مناصب الشغل كما ركزنا على أحد هذه المؤسسات ألا وهو الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، الذي يعتبر من أهم هيئات الدعم المالي في الجزائر المعروف بطرق تمويله المتعددة والتي تتمثل في كيفية توزيع الملفات المودعة حسب النشاط وحسب القطاع و التمويل الذاتي وكذا مصادر التمويل الخارجي ومصادر أخرى تلقائية؛

كما أشرنا إلى الشروط التي تتطلبها هاته الوكالة في التعامل مع طالبي خدماتها من كل الجوانب ومختلف القطاعات التي بإمكانها تمويلها ؛ وكذا الامتيازات الممنوحة من طرفها لصالح متعامليها، وهذا ما سنفصل فيه ضمن الفصل الثالث من خلال دراسة ميدانية لحالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لوكالة المسيلة والدور الهام الذي يلعبه في تمويل مختلف المشـــاريع المقاولاتـــية .

الفصل الثالث

دراسة حالة الصندوق الوطني

للتأمين عن البطـــــالة

لولاية المسيلة

تمهيد :

بعد ما تطرقنا إلى المقاولاتية والصندوق الوطني للتأمين على البطالة و بينا دورهما في معرفة مستوى المؤسسات الإقتصادية وضمان إستمراريتها، والدور الفعال التي تلعبه مؤسسات الدعم المالي في التمويل والمرافقة سنستعرض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والذي يعتبر أحد أهم أجهزة الدعم التي من خلالها يتم إنشاء مؤسسات مصغرة والقضاء على مشكل البطالة عن طريق استحداث مناصب شغل جديدة .

ولهذا دراستنا في هذا الفصل التطبيقي تشمل ثلاث أقسام وهي :

مراحل تجسيد الفكر المقاولاتي، وأهم الامتيازات المالية والجبائية الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تقييم أداء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة المسيلة من حيث عدد المشاريع و نوعية الأنشطة و من حيث الجنس و مناصب الشغل المحدثة وعدد الزيارات الميدانية، ونسبة التحصيل لخمس سنوات (من 2015 إلى 2020) عن طريق مجموعة من النتائج التي سنقوم بتحليلها بيانيا وتفسيرها فنيا بناء على معطيات و إحصائيات تم التحصيل عليها من طرف الوكالة الولائية بالمسيلة .

المبحث الأول: تقديم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية المسيلة

المطلب الأول: التعريف بالصندوق

تنجز المشاريع الاستثمارية من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 30 و 50 سنة في إطار جهاز دعم إحداث النشاطات و توسيعها

المطلب الثاني: الشروط الأساسية للصندوق:

تقبل نشاطات إنتاج السلع والخدمات فقط وتستثنى النشاطات التجارية (بيع السلع)، ويتعلق الأمر بالنشاطات التالية – :

. نشاطات التجارة بالجملة و التجزئة،

–نشاطات الاستيراد و التصدير؛

يقدر المبلغ الأقصى للاستثمار بعشرة (10) ملايين دينارا جزائري .

نمط التمويل ثلاثي الأطراف يتم حسب مستويين إثنين (2) هما :

المستوى الأول : حد استثماري تساوي قيمته أو تقل عن خمسة(05) ملايين دينارا جزائريا– :مساهمة شخصية1% من المبلغ الإجمالي للإستثمار،

– قرض ممنوح بدون فائدة من طرف الصندوق 29 % من المبلغ الإجمالي للإستثمار.

المستوى الثاني: حد استثماري تزيد قيمته عن خمسة(05) ملايين دينارا جزائري و تقل أو تعادل عشرة (10) ملايين دينارا جزائريا :

- مساهمة شخصية 2% من المبلغ الإجمالي للإستثمار،
- قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق بـ 28 % من المبلغ الإجمالي للإستثمار؛

مبلغ القروض البنكية تمثل 70 %من محموع الإستثمار مهما تكن قيمته المالية

المطلب الثالث: شروط القبول في الصندوق

- أن يبلغ الشخص ما بُين ثلاثين (30) وخمسُين (50) سنة،
- أن يكون من جنسية جزائرية،
- أن لا يكون شاغلا لمنصب عمل مأجور أو قد مارس نشاطا لحسابه الخاص حُين إيداعه للملف،
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل (و.و.ت) بصفة طالب عمل،
- أن يتمتع بمؤهل مهِني و/أو يملك ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به
- أن يكون قادرا على تجنيد إمكانيات مالية للمساهمة في تمويل مشروعه،
- أن لا يكون قد استفاد من تدبَير إعانة الدولة في مجال إحداث النشاط:(من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيَير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لدعم الإستثمار، الصندوق الوطني لضبط التنمية الفلاحية...إلخ)

المبحث الثاني: حصيلة نشاطات صندوق CNAC لولاية المسيلة

المطلب الأول: توزيع الملفات المودعة لدى الصندوق خلال الفترة (2015-2020)

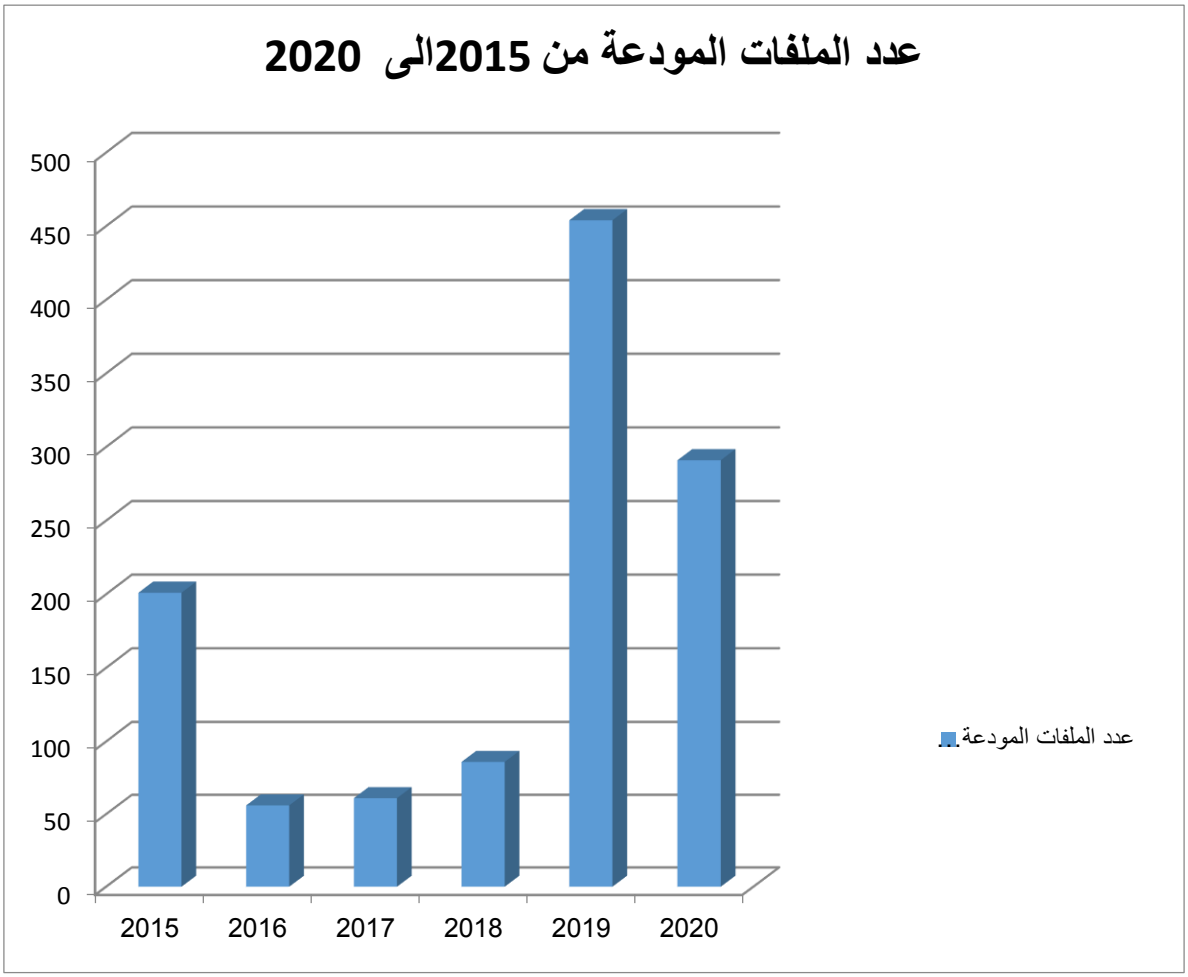
الجدول رقم (01): عدد الملفات المودعة لدى الصندوق خلال الفترة (2015-2020)

السنة	العدد
2015	**201**
2016	**56**
2017	**61**
2018	**86**
2019	**454**
2020	**291**
المجموع	**5107**

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق من صندوق CNAC المسيلة

ويمكن توضيح معطيات الجدول رقم(1) اكثر بالأعمدة البيانية التالية:

الشكل رقم (02) : عدد الملفات المودعة لدى الصندوق خلال الفترة (2015-2020)



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الجدول رقم (1)

من خلال الجدول رقم (1) الذي يوضح عدد الملفات المودعة من 2015 الى 2020 والمقدر ب 5107 لولاية المسيلة قد سجلت الوكالة ملف : نلاحظ ان عدد الملفات المودعة لدى وكالة التأمين عن البطالة 120 ملف لسنة 2015 لتشهد بعد ذلك انخفاض في العامين المواليين لتصل بعد ذلك الى 61 ملف خلال لسنة 2017 في حين انها سجلت أكبر عدد لها سنة 2019 بما يقارب 454 ملف.

المطلب الثاني: توزيع الملفات التي مرت على لجنة الانتقاء والمصادقة بالصندوق خلال الفترة (2015-2020)

ويقصد به الملفات التي مرت على اللجنة وتحتمل القبول كما تحتمل الرفض نسبة لما تنص عليه الشروط من سنة 2015 الى سنة 2020 وهذا ما سنوضحه في الجدول التالي:

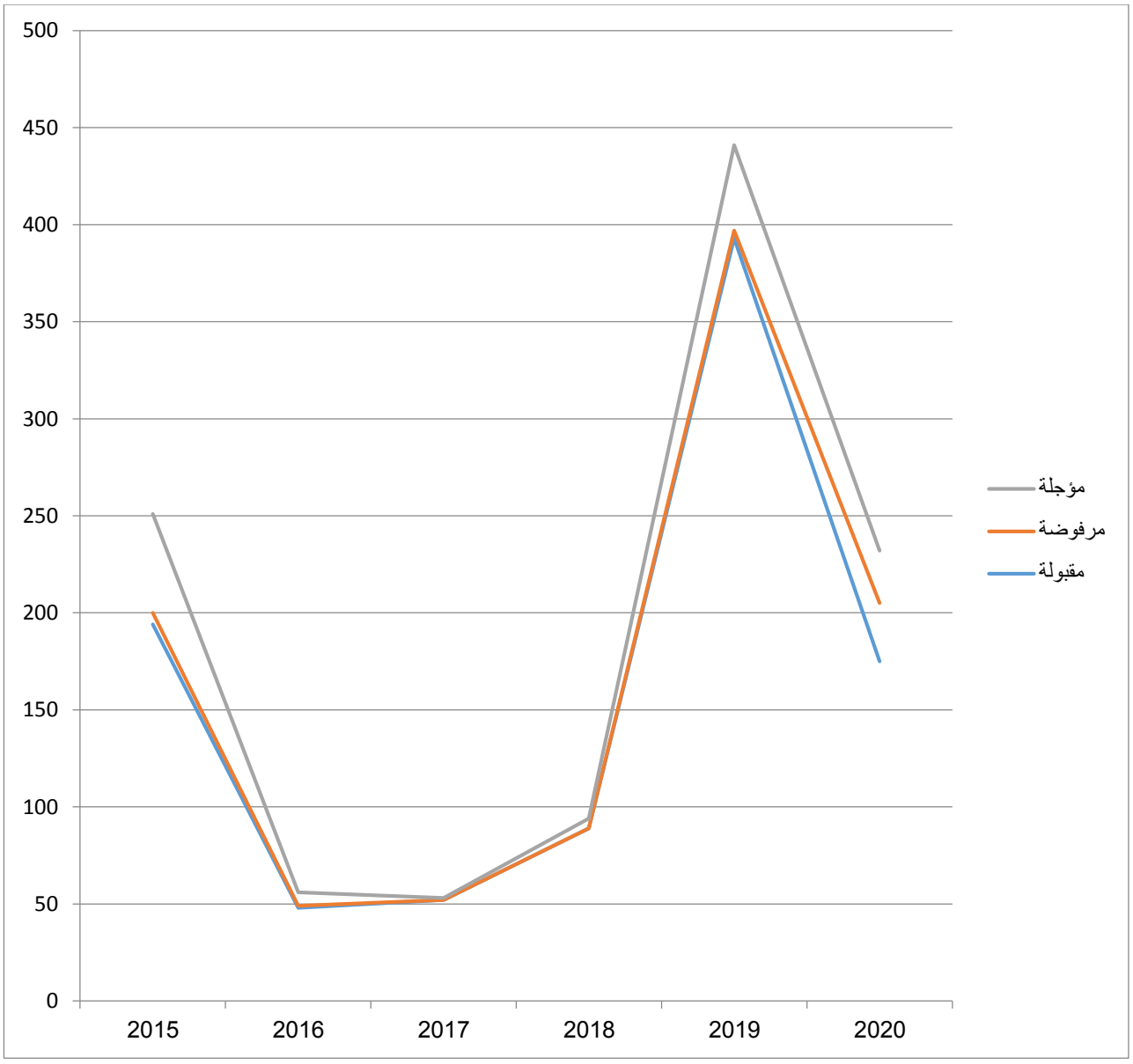
الجدول رقم (2): توزيع الملفات التي مرت على لجنة الانتقاء والمصادقة لدى الصندوق خلال الفترة (2015-2020)

السنة	قرار اللجنة	العدد
2015	مقبولة	**194**
	مرفوضة	**06**
	مؤجلة	**51**
2016	مقبولة	**48**
	مرفوضة	**01**
	مؤجلة	**07**
2017	مقبولة	**52**
	مؤجلة	**01**
2018	مقبولة	**89**
	مؤجلة	**05**
2019	مقبولة	**393**
	مرفوضة	**04**
	مؤجلة	**44**
2020	مقبولة	**175**
	مرفوضة	**30**
	مؤجلة	**27**
المجموع		**4509**

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق من صندوق CNAC المسيلة

ويمكن إعطاء توضيح اكثر للجدول رقم(2) بالمنحنى البياني التالي:

الشكل رقم (03): توزيع الملفات التي مرت على لجنة الإنتقاء والمصادقة للصندوق



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على معطيات الجدول رقم (2).

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2)الذي يتعلق بتوزيع الملفات التي مرت على لجنة الإنتقاء و المصادقة ،نلاحظ انه بالنسبة للملفات المقبولة وصلت في سنة 2015 الى ما يعادل 194 ملف مقبول، في حين عرفت تراجعا في سنة 2016 مسجلة 48 ملف مقبول ، لتشهد بعد تزايد مستمر لتصل في سنة 2019 الى 393 ملف قبول وهي بذلك تسجل أكبر عدد من الملفات المقبولة خلال سنوات الدراسة اما في سنة2020 قد سجلت عدد اقل قدر ب 175 ملف مقبول.

أما فيما يخص الملفات المرفوضة فقد تم رفض 6 ملفات لسنة 2015، لينخفض عدد الملفات المرفوضة سنة 2016 اإلى ملف واحد لينعدم سنة 2017و 2018، أما بالنسبة لسنة 2020 فقد سجل اكبر عدد من الملفات المرفوضة ما يعادل 30 ملف ،

بالنسبة للملفات التي تم تأجيلها فقد سجل في سنة 2015 ما يعادل 51 ملف مؤجل، لينخفض عددها إلى ملف واحد مِؤجل سنة 2017، في حيث بلغ عدد هذه الملفات المؤجلة سنة 2019 إلى 44ملف ، ثم ينخفض مجددا في سنة 2020 إلى 27 ملف مؤجل .

من خلال سبق من خلال توزيع الملفات التي مرت على لجنة الإنتقاء والمصادقة فقد بلغت في مجموعها حوالي 4509 ملف بين مرفوض ومقبول ومؤجل .

المطلب الثالث: توزيع المشاريع الممولة ومناصب الشغل المستحدثة من قبل الصندوق خلال الفترة (2015-2020)

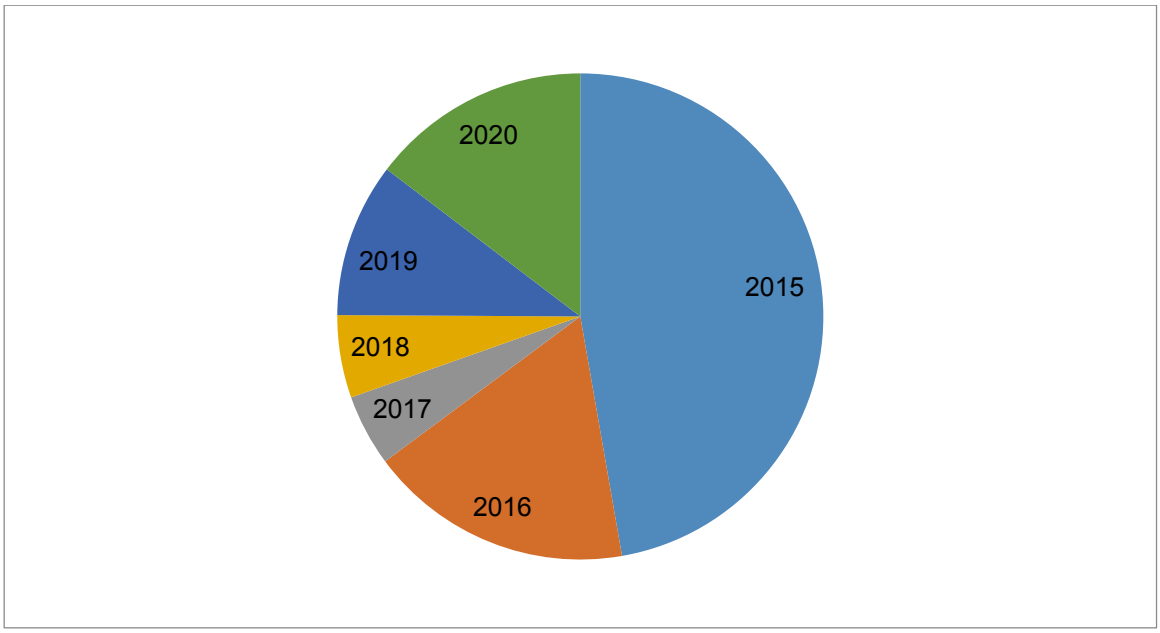
يوضح الجدول اسفله عدد مناصب المستحدثة موزعة حسب عدد المشاريع الممولة خلال الفترة (2015-2020)

الجدول رقم (03): توزيع المشاريع الممولة ومناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة (2015-2020)

السنة	العدد المشاريع الممولة	عدد المناصب
2015	258	647
2016	96	245
2017	26	68
2018	30	77
2019	56	144
2020	80	196
المجموع	1861	4340

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق من صندوق CNAC المسيلة

الشكل رقم (4): توزيع المشاريع الممولة ومناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة (2015-2020)



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على معطيات الجدول رقم (3).

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان عدد المشاريع الممولة لسنة 2015 بلغ 258 مشروع في حين بلغ عدد المناصب لنفس سنة ب 647 منصب، وهي بذلك تسجل اعلى نسبة خلال السنوات (2015-2018) من فترة الدراسة ليشهد بعد ذلك تراجع ملحوظ مسجلا 26 مشروع و28 منصب سنة 2017 اذ عرف بعدها تزايد في السنوات الاخيرة ن فترة الدراسة ففي سنة 2020 سجل حوالي 80مشروع ليقابله في نفس السنة 196 منصب مستحدث .

المطلب الرابع: الملفات المودعة لدى الصندوق من أجل التمويل الذاتي للفترة (2020-2021)

هذا الجدول المرفق أدناه يوضح الملفات التي كانت قد أودعت لدى وكالة المسيلة غير أن هاته الدراسة اقتصرت على السنتين الأخيرتين وكان كالتالي:

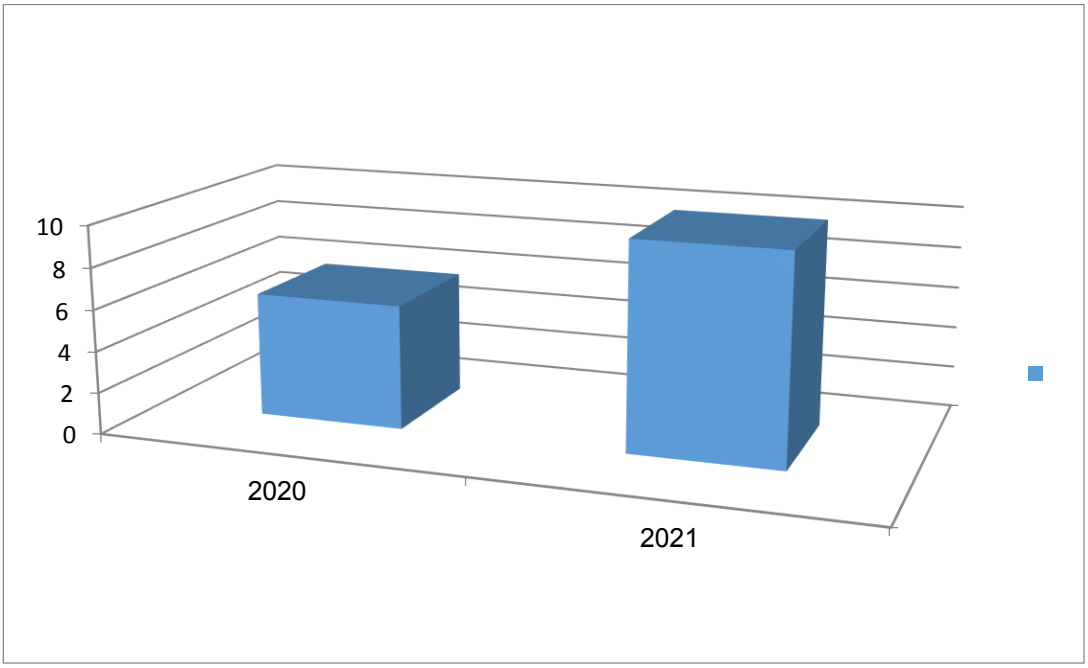
الجدول رقم (04): الملفات المودعة لدى الصندوق من أجل التمويل الذاتي

السنة	العدد
2020	06
2021	10
المجموع	16

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق من صندوق CNAC المسيلة

ويمكن توضيح معطيات الجدول رقم (4) اكثر بالاعمدة البيانية التالية:

الشكل رقم (05): التمثيل الباني للملفات المودعة لدى الصندوق من أجل التمويل الذاتي



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على معطيات الجدول رقم (4).

فيما يخص الملفات المودعة من أجل التمويل الذاتي فقد بلغت في سنة 2020 ، 06 ملفات لترتفع بعدها في سنة2021 إلى 10 ملفات.

المطلب الخامس: توزيع المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط خلال الفترة (2015-2020)

الجدول رقم (05): توزيع المشاريع الممولة حسب قطاع النشاط خلال الفترة (2015-2020)

قطاع النشاط	2015	2016	2017	2018	2019	2020	المجموع
البناء والأشغال العمومية	7	2			2	8	**68**
الخدمات الموجهة للأشخاص	1	1	1	2	1	1	**20**
الخدمات الموجهة للجماعات	99	24	5	5	17	13	**568**
الخدمات الموجهة للمؤسسات							**1**
الري						2	**8**
الصناعات التحويلية	30	8	5		2	4	**128**
الصناعات الغذائية	1						**1**
الصناعات النسيجية (الخياطة)							**3**
الطاقة	1						**1**
الفلاحة والصيد البحري	88	60	15	23	34	49	**388**

النقل الإتصال	23						**654**
صناعات مختلفة		1				2	**4**
فنادق ومطاعم ومقاهي						1	**15**
مواد البناء والحرف والزجاج	01						**02**
المجموع	258	96	26	30	56	80	**1861**

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق من صندوق CNAC المسيلة

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنه فيما يخص قطاع البناء والأشغال العمومية قد تم تمويل 07 مشاريع في سنة 2015 لينخفض بعدها إلى مشروعين في سنة 2019 ، في حين إرتفاع في سنة 2020 مسجلا بذلك 08 مشاريع، أما فيما يخص الخدمات الموجهة للأشخاص فقد عرف عدد فيها ثبات نسبي خلال فترة الدراسة مسجلة بذلك مشروعين سنة 2018 ومشروع واحد خلال بقية السنوات، بالنسبة لقطاع الخدمات الموجهة للجماعات فقد تم تمويل 99 مشروع سنة 2015 ويعتبر أعلى عدد خلال فترة الدراسة ليسجل بعدها أقل قيمة له ما يعادل 05 مشاريع خلال سنتي 2017،2018 ثم ترتفع الحصيلة بعدها مسجلة 17 مشروع سنة 2019، أما بخصوص قطاع الري قد تم تمويل مشروعين فقط طيلة الفترة الدراسة، ونلاحظ نفس الشيء بالنسبة لقطاع الصناعات الغذائية ، وقطاع الطاقة وقطاع مواد البناء،الخزف والزجاج فتم تمويل مشروع واحد لكل قطاع في سنة 2015، وفيما يخص الصناعات التحويلية سجلت أعلى عدد في 2015 ما يعادل 30 مشروع بينما كان أقل تسجيل له سنة 2019 بمشروعين فقط ، كما أن قطاع الفلاحة والصيد البحري قد تم فيه تمويل 88 مشروع كأعلى نسبة سنة2015 ليعرف تراجع بعدها خلال سنوات الدراسة مسجلا أق عدد سنة 2017 بمقدار 15 ملف ،بالنسبة لقطاع النقل والإتصال فقد تم تمويل 23 مشروع سنة 2015 وكذا قطاع الفنادق والمطاعم والمقاهي قد تم تمويل 07 مشاريع في سنة 2015 لينخفض سنة 2020 إلى مشروع واحد ،أما فيما يخص قطاع الصناعات المختلفة فقد تم تمويل مشروع واحد خلال سنة 2016 ومشروعين سنة 2020 وعموما فإن أكبر عدد للمشاريع الممولة لكل القطاعات فقد بلغ 258 مشروع خلال عام 2015 ليعرف تراجع مسجلا 26 مشروع كأقل عدد في سنة2017.

خلاصة الفصل الثالث:

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى مختلف الجوانب المتعلقة بكيفية تقييم نشاط الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وهذا بهدف الإجابة على الإشكالية الرئيسية لبحثنا. حيث تعرضنا أولا إلى تعريف بالمهام والدور الذي يلعبه جهاز إحداث خلق النشاطات CNAC50-30 و أهم الامتيازات المالية و الجبائية الممنوحة، كما قمنا بتقييم أداء الجهاز من الفَترة الممتدة من 2015 إلى غاية 2020 عن طريق مجموعة من المؤشرات المتمثلة في عدد المشاريع و نوعيتها، وكذا عدد المناصب المستحدثة و كذلك توزيع الملفات المودعة للانتقاء و المصادقة كما رأينا الملفات المودعة للتمويل الذاتي وغيرها وإضافة إلى ذلك تم تحليل المعطيات في مجموعة من الجداول والأشكال البيانية، وكان الغرض من هذا التحليل هو توضيح المعطيات المتحصل عليها من الوكالة ومحاولة الوصول إلى إجابة للتساؤلات المطروحة.

خاتمة

حاولنا من خلال الدراسة تقييم حالة مؤسسة من مؤسسات الدعم المالي في تمويل المشاريع المقاولاتية في الجزائر وهو الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة خلال الفترة الممتدة من 2015إلى غاية2020 ، وعلى ضوء ما ورد ذكره في الدراسة النظرية للمقاولاتية نقول بأن هذه الأخيرة تعبر عن حاجتها الملحة لمختلف أجهزة الدعم المالي المتنوعة حسب شروطها وأنظمتها وذلك من أجل تحقيق ما تصبوا إليه من أهداف بعيدة الأمد، وفيما يلي نستعرض الاتي:

أولا- نتائج الدراسة:

من اهم النتائج المتوصل اليها نذكر:

- للمقاولاتية أهمية كبديل يمكننا الإعتماد عليه للخروج من الوضعية الحرجة التي قد يعرفها الاقتصاد وقد يكون بشكل مفاجئ .

- تعتبر المقاولة أفضل وسيلة للإنعاش الاقتصاد نظرا لسهولة تكيفها وملرونتها التي تجعلها قادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية وتوفير مناصب الشغل .

- يعد المقاول شخص طموح يسعى لنمو مؤسسته ونجاحها ويصر على تحقيق أقصى الأرباح مرتكزا أساسا على الإبداع والابتكار والمخاطرة.

تتميز المقاولاتية بمجموعة من الخصائص التي تجعلها ذات دور فعال في الاقتصاد والمجتمع

-للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومختلف نشاطاته أهمية كبيرة في دعم المؤسسات الاقتصادية.

- يلعب هذا الجهاز دور كبير في زيادة مناصب الشغل وتشجيع المؤسسات للمضي قدما نحو الاستثمار.

- التخفيف من مشكل البطالة وهذا عن طريق تحقق الشروط والعمل بمجموعة من الآليات.

-تتعدد طرق التمويل لدى هذا الجهاز الذي قد يكون ذاتيا أو يكون من خارج المؤسسة كالتمويل الخارجي والتلقائي.

-يقوم التقييم على تحديد أهمية بين النتائج و الموارد المستعملة للحكم على مكانة المؤسسة ووضعيتها المالية؛

-بالإضافة للتمويل الذاتي للمؤسسة يوجد العديد من العوامل الخارجية لتمويل هذه المؤسسة، و المتمثلة في القروض و الإسناد و الاستئجار

-لمؤسسات الدعم المالي دور كبير في خلق مشاريع جديدة، و دعم مؤسسات المنشأة سابقا؛

-التخفيف من معدلات البطالة عن طريق خلق مناصب شغل جديدة؛

-وجود متابعة للملفات المصادق عليها من قبل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة؛

-التمويل بقرض غير مكافئ بمثابة مفهوم للتمويل الإسلامي؛

-متوسط المدة لإنشاء مشروع عموما ما بين 5 إلى 06 شهر؛

-تعتبر الإمتيازات المالية و الجبائية حافز للشباب البطال في إنشاء مؤسساتهم؛

-لا يوجد دراسة معمقة لمتطلبات السوق في الولاية أدى إلى وجود منافسة و كثرة المشاريع، على سبيل المثال مشروع نقل و توزيع البضائع؛

-ارتفاع سعر المواد الأولية بالنسبة للمنتوج المحلي؛

-صعوبة الحصول على العقار الصناعي بالنسبة للمؤسسات الناشطة في المجال الإنتاج؛

-صعوبة الحصول على الأراضي الفلاحية و عدم تمكن أصحاب المشاريع من التملك أو الحصول على عقود الكراء ؛

-نقص في اليد العاملة المؤهلة من جهة وافتقار مدونة التخصصات الخاصة بالتكوين المهني التي لا تتلائم مع الشغل و الإستثمار.

-ارتفاع و ثقل الأعباء الخاصة بالإشتراك في الصندوق التأمين لعمال الغيرالأجراء؛

-صعوبة الحصول على دفتر الشروط من قبل أصحاب المشاريع الجدد حسب ما تنص عليه المادة 55 من قانون الصفقات العمومية الصادر في سنة 2012 التي تقضي بتخصيص 20 % من الطلبات العمومية للمستفيدين من المؤسسات المصغرة في إطار الدعم.

ثانيا- اقتراحات الدراسة:

من جملة الاقتراحات التي نوردها من خلال هذه الدراسة نذكر:

-إعادة النظر في السياسات المنتهجة من طرف الدولة الخاصة بهيئات الدعم من خلال إعادة توجيهها بما يتوافق مع خصوصية كل منطقة وطبيعة التركيبة السكانية؛

-تخفيف الوثائق والإجراءات الإدارية الخاصة بالإستفادة من مؤسسة مصغرة في إطار سياسات الدعم، وذلك بوضع أجهزة للتنسيق بين القطاعات؛

-الزيادة في الوعي المقاولاتي لدى الشباب عن طريق المؤسسات التعليمية و مراكز التكوين المهني؛

- وضع مخطط لحماية أصحاب المشاريع المنشأة من المنافسة الشرسة التي قد تؤدي إلى زوال مؤسساتهم وعدم القدرة على البقاء في السوق.

ثالثا– آفاق الدراسة:

بعد دراستنا لموضوع دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في دعم وإنشاء المشاريع المقاولاتية يبقى موضوع المقاولاتية وهيئات الدعم المالي مفتوح أمام الباحثين نظرا لتعدد جوانبه ارتأينا تقديم بعض الآفاق البحثية والمتمثلة فيما يلي:

– دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في دعم المشاريع المقاولاتية .

–مساهمة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في خلق مشروع مقاولاتي.

–دور هيئات الدعم المالي في تنمية المشاريع المقاولاتية .

– أثر وكالة دعم وترقية ومتابعة الاستثمار في التقليل من نسبة البطالة في الجزائر .

– صفات المقاول الناجح ومدى مساهمتها في إنجاح المشاريع المقاولاتية .

قائمة المصادر والمراجع

أولا- الكتـــــب:

1-أيمن الشنطي، عامر شقر، مقدمة في الإدارة والتحليل الإداري، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، 2007 .

2- جلال ابراهيم ، التحليل في الأعمال التجارية، دار الكتاب الحديث، 2009 .

3-جميل أحمد توفيق و علي شريف، الإدارة المالية، الإدارة الجامعية، بيروت،1988.

4-حمزة محمود الزبيدي، التحليل المالي لأغراض التنبؤ بالفشل، دار الوراق للنشر والتوزيع، ط2 ،2011 .

5-رواية حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2004

.6-صالح حسن، دعم و تنمية المشروعات الصيغرة كحل لمشاكل البطالة و الفقر، دار الكتاب الحديث الجزائر، 2013 .

7-طارق الحاج، مبادئ التمويل، دار الصفاء للنشر و التوزيع، ط2 ،عمان، 2016.

8- طارق مصطفى الشهاوي و نهال فريد مصطفى،إدارة المالية مدخل إتخاذ القرار ، دار التعلم الجامعي الإسكندرية، 2012.

ثانيا- المذكرات والاطاريح:

1-إلياس عقال، تمويل مؤسسات المصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية تخصص نقود و تمويل، جامعة محمد خضير، بسكرة،2009 .

2- صالح سليمة، هيئات الدعم و التمويل و دورها في تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص اقتصاديات إدارة الأعمال، جامعة محمد خضير، بسكرة، 2014 .

3- بن مسعودة نصر الدين، تقييم أداء المؤسسات الدعم المالي في تمويل الإستثمارات في الجزائر ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم الإقتصادية ، تخصص إقتصاد نقدي وبنكي جامعة بلحاج شعيب ،عين تموشنت ، 2016.

ثالثا- المجـــــلات والدوريات:

1- حيدر عباس عبد، إطار مقترح لتطبيق الموازنة الصفرية لتطوير الأداء المالي، مجلة العلوم العراقية، 2017 .

2-العابد ياسين، دراسة و تحليل سياسة الدعم الحكومي لإنشاء و تطوير المؤسسات الصيغرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة الدراسات الإقتصادية، العدد رقم 15،2014.

رابعا- مواقع إلكترونية:

www.angem.dz

www.cnac.dz

ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى الدراسة تقييم دور مؤسسات الدعم المالي دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، خلال الفترة الممتدة من سنة 2015 إلى غاية 2020. وذلك لاهتمام الجزائر في الآونة الأخيرة بمؤسسات الدعم المالي نظرا للظروف الاقتصادية التي تمر بها البلاد

شهدت هذه الدراسة في جانبها النظري مختلف المفاهيم الأساسية حول عموميات عن المقاولاتية وكذا مفاهيم عن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والتعريف به، وكذلك إشارة إلى مختلف أجهزة الدعم المالي الأخرى وكذامختلف الطرق الي تعتمد عليها المؤسسات في تمويل نشاطها، أما الجانب التطبيقي فخصص لدراسة نشاط الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية المسيلة. اعتمادا على منهج دراسة الحالة، وخلصت النتائج على الدور الذي يقوم به الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تمويل المشاريع الاقتصادية، واستحداث مناصب شغل جديدة .

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، التمويل، مشاريع، دراسة، مؤسسات الدعم المالي، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

Résumé :

Cette étude a pour objectif d'étudier l'évaluation du rôle des institutions d'aide
au cours de la période de 2015 à 2020. ، une étude de cas de la Caisse nationale d'assurance chômage،financière
Ceci est dû à l'intérêt récent de l'Algérie pour les institutions d'aide financière en raison de la conjoncture économique. Cette étude a témoigné de son aspect théorique Diverses notions de base sur des généralités sur ainsi ، ainsi que des notions sur la Caisse nationale d'assurance-chômage et sa définition،l'entrepreneuriat comme ainsi que les différentes façons dont ،qu'une référence aux différentes autres agences d'aide financière les résultats ،les institutions s'appuient pour financer leurs activités. Selon l'approche des études de cas concluent sur le rôle joué par la Caisse nationale d'assurance-chômage dans le financement de projets économiques et la création de nouveaux emplois.

Caisse nationale ، institutions d'aide financière، études، projets، financement، Mots-clés : entrepreneuriat .d'assurance-chômage

Abstract:

This study aims to study the evaluation of the role of financial support institutions، a case study of the National Unemployment Insurance Fund، during the period from 2015 to 2020. This is due to Algeria's recent interest in financial support institutions due to the economic conditions that the country is going through. This study witnessed its theoretical aspect Various basic concepts about generalities about entrepreneurship، as well as concepts about the National Unemployment Insurance Fund and its definition، as well as a reference to the various other financial support bodies، as well as the various ways that institutions rely on to finance their activities. Depending on the case study approach، the results concluded on the role played by the National Unemployment Insurance Fund in financing economic projects and creating new jobs.

Keywords: entrepreneurship، financing، projects، studies، financial support institutions، the National Unemployment Insurance Fund

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية

Université Mohamed Boudiaf a M'sila

Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion

Département: .....

تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة و النزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسفله:

الطالب (ة)*: بن شيباني محمد ..... المولود(ة) بتاريخ: 06/05/1995 ب: أولاد جلال

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أو ر.س.) رقم: 233132193 الصادرة بتاريخ: 08/04/2018 عن: بلدية المعاضيد

المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: العلوم الاقتصادية تخصص: اقتصاد التأمينات خلال السنة الجامعية: 2021-2022

والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان**: دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في دعم وإنشاء المشاريع المقاولاتية في الجزائر دراسة حالة ولاية المسيلة

أصرح بشرفي أني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2021/06/24

التوقيع و البصمة

*يحرر كل طالب (ة) تصريحا فرديا في حالة إعداد المذكرة من طرف أكثر من طالب(ة) واحد .

**يدرج هذا التصريح ضمن ملاحق المذكرة