

المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت  
معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير  
قسم العلوم التسيير

الموضوع:

المقاولاتية كآلية لتقليل من حدة البطالة  
دراسة حالة  
(الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب (ANSEJ)

مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم المالية

-تخصص إدارة أعمال-

إشراف الأستاذ:

- كروش نور الدين

إعداد الطالبين:

- ناشف ابراهيم

السنة الجامعية: 2018/2019



## الإهداء

إن الحمد لله نحمده و نستعينه ونستغفره و نتوب إليه ونعوذ بالله من شرور انفسنا  
وسيئات أعمالنا من يهده الله فهو المهتدي و من يضل فلن تجد له وليا مرشدا  
و أسلم على خاتم الأنبياء و المرسلين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والسلام وعلى  
آله و صحبه أجمعين أما بعد:

أهدي عملي المتواضع هذا إلى أعز ما لدي في الوجود والدي الكرمين أطال الله في  
عمرهما و أدامهما بالصحة والعافية أن شاء الله و إلى كل إخواتي و أخواتي رمز العطاء  
و المحبة وإلى جدتي أطال الله في عمرها

و إلى كل الأصدقاء و الأحباب و أسرة الإتحاد الوطني للطلبة الجزائريين  
و إلى كل أساتذة معهد العلوم الإقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي  
تيسمسيلت خاصة الدكتور دراجي عيسى و الدكتور كروش نورالدين و إلى لم يينخل  
علينا بنصائحه مشرفي الدكتور خيثر الهواري

وإلى كل من سعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي وإلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل  
المتواضع راجيا من الله عز وجل أن يديمه و يجعله وردة علم تتفتح لكل باحث عن  
رائحة الحقيقة.

جعلال أحمد

## الإهداء

أهدي ثمرة هذا العمل إلى الذين قال فيهم الله تعالى :

"ولاتقل لهما أف ولاتنهرهما وقل لهما قولاً كريماً"

و قال فيهم " وقل ربّي رحمهما كما ربياني صغيراً"

أمي أطال الله في عمرهما و أبي رحمه الله

إلى إخواني وأخواتي وكل الأقارب

إلى كل من علمني حرفاً وبالأخص أساتذة معهد العلوم الإقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير وإلى كل أساتذة المركز الجامعي تيسمسيلت وخاصة الأستاذ

المشرف خيشر الهواري و إلى كل الأصدقاء الذين درسو معي في كل الأطوار و

إلى كل الذين أعرفهم وإلى كل الأصدقاء و الأحباب وإلى كل من ساعدني على

إنهاء هذه المذكرة سواء من قريب أو من بعيد .

العاطب أعمار

## شكر وتقدير

قال تعالى: [ولئن شكرتم لأزيدنكم] سورة إبراهيم الآية (07)

لا بد لنا قبل أن نمضي أن نقدم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا

أقدس رسالة في الحياة، إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم و المعرفة.

"كن عالما، فإن لم تستطع فكن متعلما، فإن لم تستطع فأحب العلماء، فإن لم تستطع فلا تبغضهم"

وأخص التقدير والشكر:

الأستاذ الدكتور خيشر الهواري الذي تفضل لإشراف على هذا البحث فجزاه الله عنا كل خير

و له منا جزيل الشكر.

كل التقدير والاحترام للأساتذة الكرام الذين تفضلوا علينا بقبول مناقشة هذا العمل.

إلى كل من وقف على المنابر وأعطى من حصيلة فكره لينير دربنا

والشكر موصول إلى كل أساتذة قسم العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

بالمركز الجامعي تيسمسيلت.



## الملخص

ليس هناك من شك أنّ جميع المشاريع الاستثمارية بمختلف مستوياتها سواء الجديدة منها أو القائمة تحتاج للتمويل المناسب حتى تنمو وتحقق دخلاً وربحاً مقبولين.

فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحتاج إلى التمويل في فترات حياتها بدءاً بتأسيس المشروع و انطلاقه، وأثناء تطويره وتنميته وتحديثه، وكذلك في حالة استعداد المشروع إلى الانطلاق نحو الأسواق التصديرية.

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

ولهذا تلجأ المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى البنك لتمويل نشاطاتها المتمثلة في نشاطات الاستثمار ونشاطات الاستغلال عن طريق طلب قروض لتمويل هذه النشاطات، إلا أن هذه القروض تتعرض لمخاطر جمة مما يجعل البنك يستند على مجموعة من الإجراءات للتقليل منها وضمان استرجاع أمواله.

و بهذا يعتبر البنك ذا أهمية بالغة بنسبة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتغطيته احتياجاتها اللازمة لمختلف نشاطاتها الاقتصادية.

قائمة المحتويات

Erreur ! Signet non défini. ....	الاهداء
<b>III</b> .....	شكر وتقدير
<b>IV</b> .....	الملخص
2.....	قائمة المحتويات
5.....	قائمة الجدول
5.....	قائمة الأشكال
Erreur ! Signet non défini. ....	قائمة الاختصارات
Erreur ! Signet non défini. ....	مقدمة عامة
Erreur ! Signet non défini. ....	الفصل الأول: الأسس النظرية للمقاولاتية
<b>Erreur ! Signet non défini.</b> ....	المبحث الأول: ماهية المقاولاتية
<b>Erreur ! Signet non défini.</b> ....	المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية
<b>Erreur ! Signet non défini.</b> ....	المطلب الثاني : خصائص المقاولاتية
<b>Erreur ! Signet non défini.</b> ....	المطلب الثالث: أنواع المقاولات وأشكال المقاوليين
<b>Erreur ! Signet non défini.</b> ....	المبحث الثاني: ماهية المقاول
<b>Erreur ! Signet non défini.</b> ....	المطلب الأول: مفهوم المقاول
<b>Erreur ! Signet non défini.</b> ....	المطلب الثاني : خصائص و مميزات المقاول
<b>Erreur ! Signet non défini.</b> ....	المطلب الثالث: المقاول حسب النظريات المقاولتية
<b>Erreur ! Signet non défini.</b> ....	المبحث الثالث: الأسس النظرية للمقارنة المقاولاتية

المطلب الأول: نموذج تكوين الحد المقاولاتية L, SOKOL ET A, SHAPERO .... Erreur !

**Signet non défini.**

المطلب الثاني: نظرية السلوك المخطط ل ajzen 1991 ... Erreur ! Signet non défini.

المطلب الثالث: النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط ajzen ونموذج SOKOL ET SHAPERO

6.....

9..... خلاصة:

10 ..... الفصل الثاني: آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

12 ..... المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

12 ..... المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

17 ..... المطلب الثاني : تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

19 ..... المطلب الثالث: خصائص ومميزات المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

20 ..... المبحث الثاني: طرق تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

21 ..... المطلب الأول: مصادر تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

23 ..... المطلب الثاني: أساليب تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

26 ..... المطلب الثالث: مشاكل تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

31 ..... المبحث الثالث :الآليات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

31 ..... المطلب الأول : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (Ansej) :

31 ..... المطلب الثاني :الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

36 ..... المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

الفصل الثالث: آلية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة حالة (BNA-ANSEJ)

40 ..... لولاية تيسمسيلت

42 ..... المبحث الأول : الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ.



- 42 .....المطلب الأول: تقديم وكالة ANSEJ
- 43 .....المطلب الثاني: شروط الاستفادة من خدمات الوكالة و نفقاتها.
- 46 .....المطلب الثالث : أشكال الدعم و التسهيلات التي تمنحها الوكالة.
- 50 .....المبحث الثاني : الاعتبارات الواجبة لمنح القرض من طرف بنك الوطني الجزائري
- 50 .....المطلب الأول: مراحل منح القرض.
- 52 .....المطلب الثاني: معايير منح القرض
- 53 .....المطلب الثالث: شروط منح الإقراض:
- المبحث الثالث: ميكانيزم البنك الوطني الجزائري كنموذج لتمويل المشروعات الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب
- 55 .....المطلب الأول: الوثائق المطلوبة
- 56 .....المطلب الثاني: دراسة الملف
- 56 .....المطلب الثالث: اتخاذ القرار بشأن القرض.
- 57 .....خاتمة عامة
- 57 .....قائمة المراجع

### قائمة الجدول

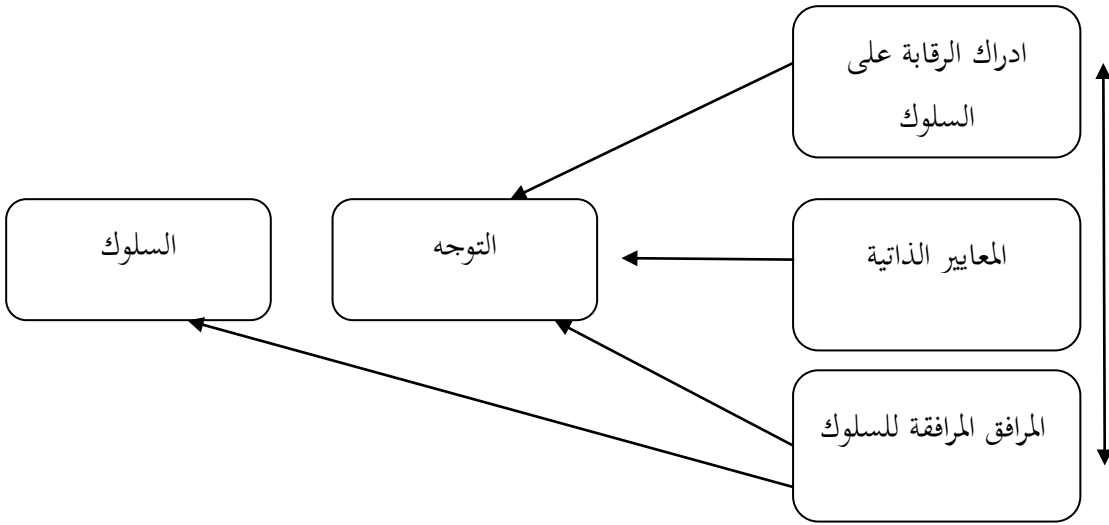
- الجدول رقم 1 : صيغ التمويل ANGEM حسب تعديلات 2011 ..... 50  
 الجدول رقم 2 : الهيكل التمويلي لتمويل المؤسسات المصغرة من طرف CNAC ..... 38  
 الجدول رقم 3 : صيغ التمويل المعتمدة من طرف ANSEJ تبعا لتعديلات 2011 ..... 62

### قائمة الأشكال

- إذا كان السلوك تحت الرقابة الإدارية للشخص، فمتغيرة إدراك الرقابة على السلوك تكون مرتبطة مباشرة بالتوجه وبنفس مستوى المتغيرات الأخرين المعايير الذاتية والموافق المرافقة للسلوك.<sup>1</sup>
- اما إذا كان السلوك جزئي تحت الرقابة الإدارية للشخص، أو إن لم يكن تحت الرقابة، فهنا تكون هذه المتغيرات متصلة مباشرة بالسلوك وهذا ما يظهر بالنقاط المتقطعة في الشكل
- وتتضمن هذه المتغيرات الأخذ بعين الاعتبار درجة المعارف التي يمتلكها الفرد ومؤهلاته الخاصة، وكذلك الموارد والفرص الضرورية اللازمة لتحقيق السلوك المرغوب
- ولا يمكن للفرد أن يتحكم في متغيرة الرقابة على سلوكه إذ لم يتوفر الأعلى القليل من المعلومات حول السلوك الذي يريد تنبيهه، أو إذا كانت الموارد الضرورية والمتوفرة لديه دائمة التغير كما يظهره الشكل رقم 2 ادناه.

<sup>1</sup>- Tounés 2003, Op.Cit. , PP167-169.

الشكل رقم 1: نظرية السلوك المخطط لـ AJZEN 1991.



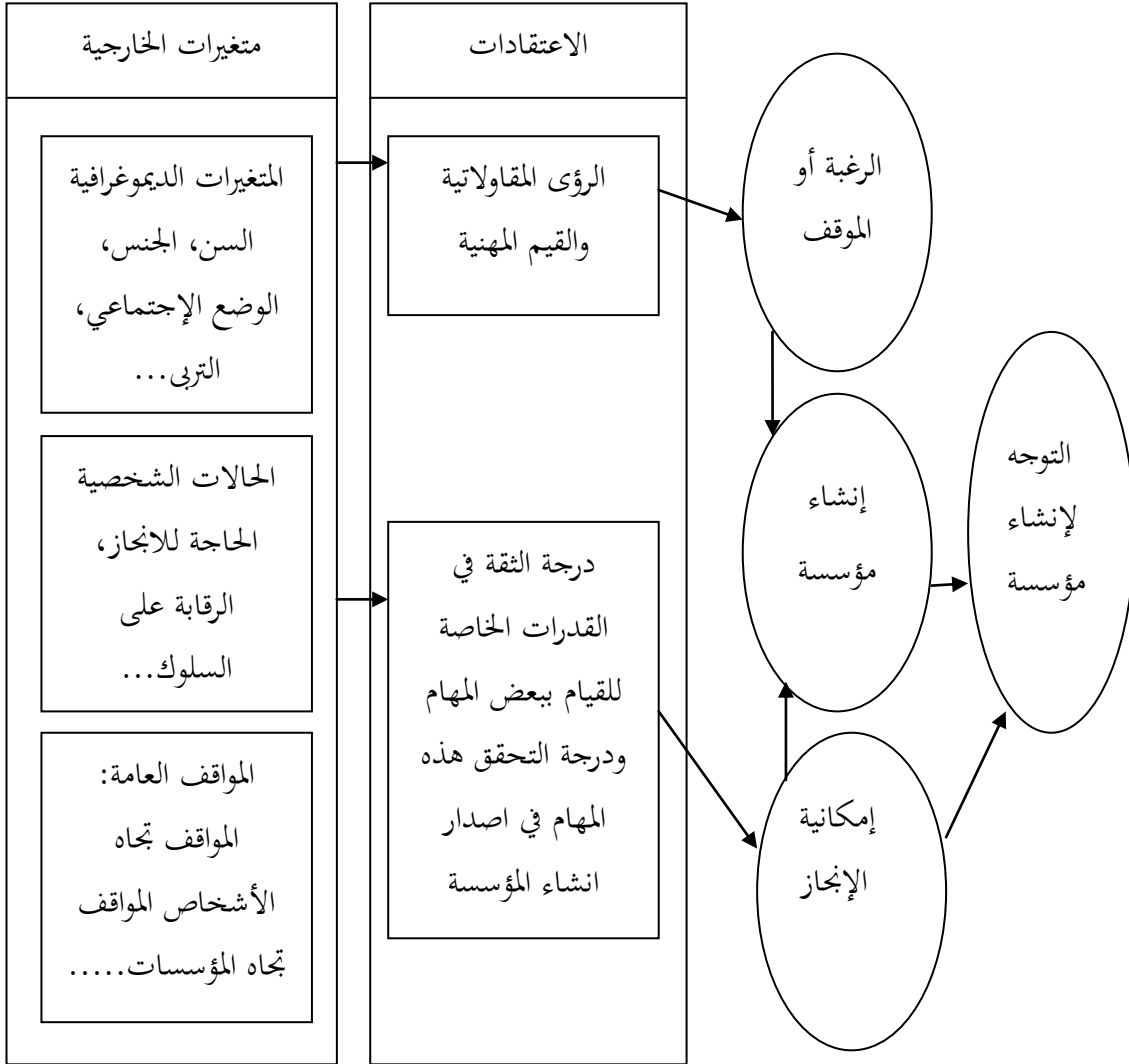
Source : Founés 2003, Op.Cit. , P167.

### المطلب الثالث: النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط AJZEN ونموذج SOKOLET SHAPERO

قام مجموعة من الباحثين بمطابقة نموذج نظرية السلوك المخطط Ajzen مع نموذج تكوين الحدث المقاولاتي Sokol Et A, Shapero 1982 ليصبح لدينا نموذج يعبر عن المتغيرات المستعملة في شكل واحد<sup>1</sup> كما يظهر في شكل رقم (3) أدناه:

<sup>1</sup> - Jean-Pierre Boissin, " Du concept à la mise en oeuvre des Maisons de l'Entrepreneuriat : Bilan des sept premières structures et ouverture des doctorants à l'Entrepreneuriat ", France, 2006, p.32.

الشكل رقم 2: نموذج موحد لنظرية السلوك المخطط ونموذج تكون الحدث المقاولاتي.



Source : Jean-Pierre Boissin, Sandrine EMIN, une moindre fibre entrepreneuriale chez les femmes des l'université ? , 8ème : CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales", 25, 26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg, Suisse, p32.

يعتبر نموذج Ajzen الأساس للنماذج المفسرة لتشكيل الرغبة لدى الأفراد للقيام بأي سلوك، وقام كل من Shapero et Sokol ببناء نموذجهما ليشيد إليه، لذا فإن النموذجين متقاربين إلى حد بعيد، لذا سنعتمد على النموذج الموحد للنموذجين، وذلك لمحاولة تفسير أهم العوامل المؤثرة في تشكيل النية لدى طلبة الجامعات للتوجه نحو العمل المقاولاتي،

ولقد قام العديد من الباحثين بإثبات صحة هذا النموذج الموحد في تفسير سلوك أنما المؤسسات حيث معظم هذه الدراسات تم إجراءهما على الطلبة وكان الهدف هو قياس مدى توجههم نحو المقاولاتية حسب هذا النموذج الموحد فإنه المتغيرات الحاجي من متغيرات ديموغرافية كالسن، الجنين، الوضع الاجتماعي... إلخ وسمات الشخصية مع الحاجة للإنجاز الرقابة على السلوك،....بالإضافة إلخ.

المرفق العامة: المرافق تجاه الأشخاص المرافق تجاه المؤسسات... إلخ كلها تساهم في صد الفرد بمعتقدات مثل الرؤى المقاولاتية والقيم المهنية ودورها الثقة في القدرات الخاصة للقيام وتعطيه الرغبة والثقة بامكانية الإنجاز وكل هذه النقاط المهمة تحي عند الفرد التوجه لإنشاء مؤسسة أي التوجه المقاولاتي.

## خلاصة:

من خلال هذا الفصل حاولنا حوصلة وذكرهم المفاهيم والتعاريف والتي تتعلق خاصة بمقاولاتية والمقاول وقد تم تناول هذه المفاهيم من خلال ثلاثة مباحث، الأول تعلق بالمقاولاتية حيث حاولنا سرد أهم التعاريف التي حاولنا تعريفها من وجهات نظر مختلفة، كما تعرضنا لخصائصها وأشكالها وأنواع المقاولات وكيفية تعمق في الموضوع ونقترب من عنوان بحثنا ومن خلال المبحث الثاني حاولنا تقديم أهم المفاهيم والتعريفات حول المقاول حتى تبين دوري وأهمية بالنسبة للمقاولاتية ومن خلال المبحث الثالث حاولنا التعرّيج على أهم النظريات والنماذج التي ناقشت كيفية انتقال الأفراد للمقاولاتية

ويمكن القول أن نظرة المفكرين والباحثين إلى المقاولاتية اختلفت بحسب البيئة والحالة الاقتصادي على السائدة ولقد ركز أغلبيتهم على أن المقاولاتية هي حركة إنشاء وإستغلال فرص أعمال و ذلك عن طريق انشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة المضافة والثروة.

**الفصل الثاني:**

**آليات تمويل المؤسسات الصغيرة**

**والمتوسطة**

تمهيد:

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعدة خصائص و السمات تميزها عن غيرها من المؤسسات الكبرى و قد أهلتها هذه الخصائص لكي تحتل مكانة في اقتصاديات الدول، و بالرغم من هذه الخصائص التي تمتاز بها هذه المؤسسات إلا أن ذلك لم يشفع بها للحصول على الموارد اللازمة لتطوير نشاطها، بالإضافة إلى الأهمية الاقتصادية و الاجتماعية في تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية. للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و بعض السياسات التي تحفز عن تحقيقها في كونها لا تتطلب رؤوس أموال ضخمة، بحيث تعتبر هذه المؤسسات دورا مهما في الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية.

إلا أنها تعاني من مشاكل و معوقات خاصة بالتمويل، لا بد عليها من مواجهة العقبات التي تعترض لها هذا إضافة إلى مصادرها الداخلية إذن مشكل التمويل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يعد واحد من أهم العقبات التي تواجهها، فأصحابها عادة ما يكون من المهنيين الصغار لا تتوفر لديهم مدخرات مالية كافية التي تمكنهم من إنشاء مؤسساتهم الخاصة، لقد قسمنا بحثنا إلى ثلاث مباحث و هي:

- المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- المبحث الثاني: تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- المبحث الثالث: الآليات الداعمة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.



### المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تمثل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة منطلقا أساسيا لزيادة الطاقة الإنتاجية و المساهمة في تحقيق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية للمعظم الدول المتقدمة و النامية على حد سواء رغم الصعوبات التي تواجهها و العراقيل إلا أنها تبقى من أهم المجالات التي تعتمد عليها اقتصاديات هذه الدول و من هذا المنطلق يهدف المبحث إلى إبراز أهم المفاهيم المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

### المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

يشير مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة جدلا كبيرا بين الاقتصاديين، ففي الحقيقة ليس هناك تعريفا<sup>1</sup> واحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و منها تمثل هذه المؤسسات وحدات غير متجانسة و متنوعة وهذا ما يفسر تعدد المفاهيم المعطاة لها،<sup>2</sup> إن تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هو عامل أساسي لوضع سياسات و تشريعات و خدمات جيدة لهذا القطاع،<sup>3</sup> وذلك لان الحكم على مشروع بكونه صغيرا أو متوسطا أو كبيرا تحكمه عدة ضوابط ومعايير و يتعين أن تؤخذ في الاعتبار الظروف التي تعمل فيها المؤسسات و البيئة المحيطة به و مرحلة تطور المجتمع و أعرافه و تقاليده.

يعرف جميع الدارسين و الباحثين في مجال تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بصعوبة وضع الحدود الفاصلة التي تميز هذه المؤسسات عن غيرها من المؤسسات الكبيرة و التي تطرح إشكالا مهما لدى الدراسة وهذا لتوفر مجموعة من التعاريف التي تعيق توحيد مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الذي يوافق جميع الدول و الأنشطة، أهم هذه الأسباب ما يلي:<sup>4</sup>

**أولا- اختلاف درجة النمو الاقتصادي للدول:** حيث تتميز الدولة المتطورة بدرجة نمو اقتصادي عالية و متزايدة كما تتمتع بتكنولوجيا جد صناعية جد متطورة، أما الدول المتخلفة فتتميز بدرجة نمو اقتصادي بدرجة بطئ و متذبذب و اقتصاد هش و ضعيف، لهذا فالمؤسسة التي تصنف ضمن المؤسسات الصغيرة في دول المتطورة

<sup>1</sup> - ليث عبد الله القهوي -المشاريع الريادية الصغيرة و المتوسطة في عملية التنمية -دار الحامد لنشر و التوزيع-الاردن-طبعة الحلاوة، ص، 14-19.

<sup>2</sup> - بن موسى بشير، إستراتيجية تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر كآلية لدعم التنمية المستدامة على مستوى التشغيل و البيئة، ملتقى وطني حول، واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، يومي 05-06 ماي 2013 جامعة الوادي ص 03.

<sup>3</sup> - مسعداوي يوسف، التجارب الدولية في مجال تأطير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة البليدة-بدون ذكر صفحة-على شكل pdf.

<sup>4</sup> - ben abad el taibfarhat (économie contemporaine) revue académique, Semestrielle, éditée par l'institut des sciences économiques et des sciences de gestion - khemis miliana -Algérie N° 08 octobre 2010 p 252-253.

كالو.م.أ أو فرنسا يمكن أن تصنف كمؤسسة متوسطة أو كبيرة في الدول النامية مثل الجزائر أو مصر، و هذا ناتج عن حجم الإمكانيات المادية المتوفرة للمؤسسات في الدول من رؤوس أموال و تكنولوجيا ضخمة عكس المؤسسات في العالم الثالث التي تفتقر لهذه الإمكانيات.

**ثانيا- اختلاف طبيعة الأنشطة الاقتصادية:** إن اختلاف النشاط الاقتصادي للمؤسسات يؤدي حتما إلى اختلاف الهيكل التنظيمي و المالي للمؤسسات، فلو قمنا بآء جراء مقارنة بين مؤسسات القطاع الصناعي و مؤسسات القطاع التجاري فنجد أن الأولى تتميز بهيكل تنظيمي معقد يفرضه نوع النشاط الاقتصادي حيث تتعدد مراكز اتخاذ القرار، كما تتطلب عدد كبير من العمال، و رؤوس أموال و معدات ضخمة عكس المؤسسات التجارية التي تتميز ببساطة الهيكل التنظيمي في أغلب الأحيان، لهذا فآءه يمكن تصنيف المؤسسة الصناعية الصغيرة أو المتوسطة كمؤسسة كبيرة في القطاع التجاري نظرا لحجم استثماراتها و رؤوس أموالها، و بالرغم من العراقيل التي تحول دون تحديد تعريف شامل للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة فآءن مختلف الباحثين و المهتمين بتنمية هذا القطاع يتفقون على توفر مجموعة من المعايير الكمية و النوعية التي يمكن الاعتماد عليها إلى تحديد تعريف شامل يميز المؤسسة الصغيرة و المتوسطة سواء كان ذلك عن طريق تحديد حجمها أو الخصائص التي تتميز بها عن المؤسسات الكبرى، و تتمثل هذه المعايير فيما يلي:

**1- المعايير الكمية:** و تتمثل في مجموعة من المؤشرات التقنية، الإحصائية و النقدية و التي تسمح لنا بتحديد حجم المؤسسات مثل: عدد العمال، حجم الإنتاج، رأس المال، رقم الأعمال... الخ.

**2- المعايير النوعية:** ترتكز هذه المعايير على خصائص و مميزات هذه المؤسسات مثل:

استقلالية إدارة و ملكية المؤسسة، محدودية السوق التي تسيطر عليها المؤسسة، صغر الحجم بالمقارنة مع المؤسسات العاملة في نفس النشاط... الخ.<sup>1</sup>

لقد أصبح من الصعب إيجاد تعريف موحد لهذا النوع من المؤسسات إذ يختلف من دولة إلى أخرى اعتمادا على عدة معايير أخرى للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و هي:<sup>2</sup>

**3- معيار العمال و الموظفين:** و يعتبر من أكثر المعايير انتشارا و استعمالا لتفرقة بين المؤسسات الكبيرة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

<sup>1</sup> محمد الصغير قريشي، واقع مراقبة التسيير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة الباحث العدد09، جامعة ورقلة 2011، ص 170.

<sup>2</sup> آيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر آفاق و قيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا-العدد السادس، ص 273.

4- معيار رأس المال الثابت ومستمر: يعتبر رأس مال في المؤسسات أحد المعايير الكمية للتمييز بين الصناعات الكبيرة و الصناعات الصغيرة و المتوسطة.

5- معيار المبيعات و الإيرادات: يستخدم هذا المعيار لدى العديد من الدول للتمييز بين أحجام المؤسسات كما يتميز بصلاحيته للتطبيق على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية و التجارية و الخدمية.

6- معيار الإنتاج: زيادة في المنتوجات ويعيبه تأثير القيمة بالأسعار مما يعطي نتائج مظلمة في حالة الارتفاع الكبيرة في الأسعار.<sup>1</sup>

على الرغم من كل هذه الاختلافات السابقة التي تحول دون وجود تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، إلا أن جميع الباحثين يتفقون على أهم الخصائص التي تميزها عن غيرها من المؤسسات الكبرى بسبب الآراء التي طرحت بشأن تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة واضحاً لهذا النوع من المؤسسات،<sup>2</sup> و على الرغم من أن إسهام قطاع الخدمات في الاقتصاديات الوطنية المتقدمة يؤدي إلى ظهور آراء حول مجتمع ما بعد الصناعة.<sup>3</sup>

1- تعريف الأمم المتحدة: يستند برنامج الأمم المتحدة للتنمية و التجارة "الاونكتاد" في تعريفه إلى حجم العمالة حيث، يعرف المشروع الصغير بأنه، ذلك المشروع الذي يعمل فيه من 20 إلى 100 عامل فأقل، أما المشروع المتوسط فهو معرف بأنه ما زاد عن 100 إلى 500 عامل.

2- تعريف الاتحاد الأوروبي: ويصف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مشروع العاملين من 100 إلى 500 عامل،<sup>4</sup> و قال "جورجيا" بأن هناك أكثر من (55) تعريفاً للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في (75) دول و يتم تعريف المنشآت الصغيرة و المتوسطة اعتماداً على مجموعة من المعايير منها عدد العمال، حجم رأس المال أو خليط من المعيارين معاً، و هناك تعريفات أخرى تقوم استخدام حجم المبيعات أو معايير أخرى.

3- تعريف البنك الدولي: ويعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، باستخدام معيار عدد العمال و الذي يعتبر معياراً مبدئياً، و تعتبر المنشأة الصغيرة إذا كانت توظف أقل من 50 عاملاً و هناك العديد من الدول العالم التي تستخدم هذا المعيار لتعريف المنشآت الصغيرة و المتوسطة ففي الولاية المتحدة الأمريكية، إيطاليا، فرنسا.

<sup>1</sup> - بن بوزيد شهرزاد، دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (دراسة حالة الشركات ذات م.م. للخدمات العامة و التجارة ألدوداح، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2012/2011، ص، 29-30.

<sup>2</sup> - كنوش عاشور- متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية -ملتقى الدولي يومي 17-18 أبريل، سنة 2006، ص 1033.

<sup>3</sup> - سروار هوبوم، المشروعات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية، تجربة اليونيدو، مجلة التعاون الاقتصادي بين الدول الإسلامية، 2002، ص 22.

<sup>4</sup> - ليث عبد الله القهوي- مرجع سبق ذكره، ص، 14-19.

تعتبر المنشأة الصغيرة و المتوسطة إذا كانت توظف حتى 499 عاملا في السويد لغاية 200 عاملا في كندا و استراليا 99 عاملا.

**4- تعريف اليابان:** تعتبر اليابان و الهند المشروع صغيرا إذا كان عدد العمال به اقل من 300 عاملا و موظف و هكذا وقد يستخدم المعيارين معا كما هو الحال بعض الدول مثل المملكة المتحدة و لباكستان و بعض الدول العربية كالسعودية و الكويت و مصر و يرجع ذلك إلى استخدام أحد المعيارين دون الآخر قد يؤدي إلى عدم الدقة في تصنيف المشاريع و ذلك لأسباب، قد يكون عدد العاملين و الموظفين بالمشروع قليل جدا و قد يكون العكس من ذلك و على أي حال فان الجمع بين المعارين يعد ضروريا للخروج بمعيار جديد يعرف بمعيار رأس مال إلى العمل يحسب بقسمة حجم رأس مال اللازم لتوظيف و تشغيل عامل واحد و بالرغم من ذلك تظل قضية التعرف و الاتفاق على معيار معين محل جدل و خلاف بين المهتمين بشؤون المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

**5- تعريف بريطانيا:** قانون الشركات البريطاني المشروع الصغير بأنه هو ذلك يفى بشرطين أو أكثر من الشروط الثلاث التالية:

- حجم التداول السنوي لا يزيد عن 8 مليون جنيه إسترليني و حجم رأس مال لا يزيد عن 3,8 مليون جنيه إسترليني و عدد العمال لا يزيد عن 250 عامل كما حدد الاتحاد الأوروبي تعريفا كليا للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة في المحددات التالية:

- حجم تداول لا يزيد عن 16 مليون جنيه و رأس مال لا يزيد عن 08 مليون و حجم عاملة لا يزيد عن 250 عامل هذا من جهة و من جهة أخرى، فان هناك عدد من المعايير النوعية والتي يتعين على المشروع الصغير أن يستوفها أهمها:<sup>1</sup>

أ- محدودية الحصة السوقية: فالمشروع الصغير يحتل في العادة حصة سوقية محدودة لا تمكنه من التأثير على أسعار المنتجات التي يقدمها.

ب- استقلالية المشروع: يتمتع غالبا صاحب المشروع باستقلالية كاملة في إدارة شؤون مشروعه و ليس عليه أن يعود لجهة أعلى منها إداريا لاتخاذ القرار.

<sup>1</sup> - ليث عبد الله القهوي- مرجع سبق ذكره، ص، 14-19.

ت- شمولية الإدارة: بمعنى صاحب المشروع يمارس أو يشارك في جميع الأعمال الإدارية حيث لا يوجد في العادة النمط الإداري المتبع للمشاريع الكبيرة و بالتالي لا يوجد تعويض للسلطات.

### 6- تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:<sup>1</sup>

لقد مر تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بعدة مراحل وذلك استجابة للمتغيرات التي شهدتها الاقتصاد الوطني، ويمكن سرد تعريف التعريف الحالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، و الذي كان عن طريق المشرع الجزائري حيث صدر القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان 1422هـ -12 ديسمبر سنة 2011 م المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وهو التعريف القانوني و الرسمي للجزائر فحسب المادة الرابعة من القانون المشار إليها انفا تعريف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات التي:

تشغل 01 إلى 250 شخص رقم أعمالها السنوي أقل من 02 مليار دج أو أن إيراداتها السنوية أقل من 500 مليون دج، تستوفي معايير الاستقلالية، كما أشارت المادة الخامسة من نفس القانون إلى تعريف المؤسسة المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 عاملا، ويكون رقم أعمالها ما بين 200 مليار دج أو أن تكون إيراداتها ما بين 100 و500 مليون دج، أما المادة السادسة من نفس القانون فتعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 شخصا و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دج أو لا يتجاوز مجموع إيراداته السنوية 100 مليون دج، وأخيرا تعرض المادة السابعة من القانون السالف الذكر التي تعرف المؤسسة المصغرة بأنها مؤسسة تشغل من عامل إلى تسعة عمال و تحقق رقم أعمال أقل من 20 مليون دج أو لا يتجاوز مجموع إيراداتها السنوية عشرة ملايين دج.

ويمكن إعطاء تعريف العام للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة، فان جميع أنواع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لها هدف واحد هو إنتاج السلع اللازمة لإشباع حاجات البشرية و يرى البعض بأن معظم المؤسسات بدأت حسب التسلسل التقليدي، حيث بدأت من صناعات حرفية يدوية ثم تطورت إلى صناعات صغيرة و متوسطة.<sup>2</sup> و من خلال ما تم عرضه من التعاريف السابقة، نستنتج تعريفا شاملا للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة هو ذلك التعريف الذي يعمل على إبراز خصائص الأساسية و الحقيقية لهذه المؤسسات و الذي يعتمد في بناءه

<sup>1</sup> - بوبكر نعرو، و آخرون، المشاكل و الصعوبات التي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني بعنوان: واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، يوم 05-06/05/2013، جامعة الوادي، ص 4.

<sup>2</sup> - شبوطي حكيم، الدور الاقتصادي و الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، إعانات اقتصادية و إدارية، العدد 03-جامعة المدينة جوان، 2008، ص 212.

على المزج بين كل من المعايير الكمية و النوعية على حد سواء و في هذا الإطار تعرف أيضا على أنها تلك المؤسسات التي تتميز بقلّة عدد عمالها و صغر حجم رأس مال المستثمر وانخفاض طاقتها الإنتاجية ومحدودية أسواقها و التي تكون غالبا محلية، جاءت من أجل إنتاج السلع و الخدمات و توفير الحجات للمجتمع و الفرد وذلك من أجل القضاء على البطالة، وتحقيق الرفاهية.

### المطلب الثاني : تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

تنقسم المؤسسات المتوسطة و الصغيرة إلى عدة تصنيفات، وهذا بسبب تنوع المجالات و الأنشطة التي تعمل من خلالها و فيها هذه المؤسسات، ويمكن تلخيص أهم الأشكال التي يمكن أن تكون عليها المؤسسات المتوسطة و الصغيرة فيما يلي:

#### أولاً: تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة على أساس توجهها.<sup>(1)</sup>

يمكن تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب توجهها إلى:

◀ **المؤسسات العائلية: (المنزلية):** تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية أو المنزلية بكون مكان إقامتها هو المنزل حيث تستخدم في العمل الأيدي العاملة العائلية، ويتم إنشاؤه بمساهمة أفراد العائلة، وتنتج منتجات تقليدية لسوق بكميات محدودة، أو تنتج أجزاء من السلعة لفائدة مصنع موجود في نفس المنطقة وترتكز في بعض الفروع خاصة كالنسيج وتصنيع الجلود.

◀ **المؤسسات التقليدية:** يقترب أسلوب تنظيم المؤسسات التقليدية من النوع الأول من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كونها تستخدم العمل العائلي وتنتج منتجات تقليدية أو قطاعا لفائدة مصنع ترتبط معه في شكل تعاقد تجاري، وقد تلجئ هذه المؤسسات أيضا في عملها إلى الاستعانة بالعمل الأجير وهي صفة تميزها بشكل واضح عن المؤسسات المنزلية ويميزها أيضا عن هذه الأخيرة كون مكان إقامتها هو محل مستقل عن المنزل حيث تتخذ ورشة صغيرة مع بقاء اعتمادها على الأدوات اليدوية البسيطة في تنفيذ عملها. إن النوعين السابقين من المؤسسات يعتمدان على كثافة عمل أكبر في الإنتاج بينما يستخدمان تجهيزات بكميات أقل نسبيا وقليلة التطور من الناحية التكنولوجية، ولهذا فان معدل التركيب العضوي لرأس المال يكون فيها منخفض، سواء من الناحية التسييرية للإدارة أو من ناحية النظام المحاسبي والتسويق وغيرها.

<sup>1</sup> - مجد بوزيدي، ادارة المخاطر في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة بومرداس، 2008-2009، ص 50.

◀ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتطورة وشبه المتطورة: تتميز هذه المؤسسات عن غيرها من النوعين السابقين في اتجاهها إلى الأخذ بفنون الإنتاج الحديثة سواء من ناحية التوسع في استخدام رأس مال الثابت، أو من ناحية تنظيم العمل، أو من ناحية المنتجات التي يتم صنعها بطريقة منظمة ومنتظمة، وطبقا لمقاييس صناعة حديثة وحسب الحاجات العصرية وتختلف بطبيعة الحال درجة تطبيق التكنولوجيا بين كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وشبه المتطورة من جهة والمتطورة من جهة أخرى، بالنسبة لهذه التشكيلة من المؤسسات ينصب عمل مقرر السياسة التنموية في البلدان النامية، على توجيه سياساتهم نحو ترقية وإنعاش المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتطورة والشبه المتطورة وذلك من خلال:

- العمل على تحديث قطاع المؤسسات الحرفية والمنزلية المتواجدة بإدخال أساليب وتقنيات جديدة واستعمال الأدوات والآلات المتطورة.

إنشاء وتوسيع أشكال جديدة متطورة وعصرية من المؤسسات تستعمل تكنولوجيا متقدمة تعتمد على الأساليب الحديثة في التسيير.

✓ ثانيا : تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة على أساس طبيعة الإنتاج.

يمكن أن نصنف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة من خلال هذا المعيار إلى:<sup>(1)</sup>

◀ مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية: يتمثل نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن هذا التصنيف في إنتاج السلع الاستهلاكية مثل: المنتجات الغذائية، الملابس، النسيج، المنتجات الجلدية، التبغ وبعض المنتجات الكيميائية وغير ذلك من السلع الاستهلاكية، وتنضم هذه المنتجات الى الصناعات التالية: الصناعة الغذائية الصناعات الفلاحية، صناعة النسيج والجلد، صناعة الورق وانواعه.

◀ مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة: يدمج في هذا التصنيف كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتجة للسلع التالية: معدات فلاحية، قطع غيار، اجزاء الآلات وغيرها، وتنظم هذه المنتجات الى الصناعات التالية: الصناعية الميكانيكية و الكهربائية، الصناعات الكيميائية والبلاستيكية، صناعة مواد البناء، المحاجر و المناجم.

◀ مؤسسات إنتاج سلع التجهيز: يتطلب صناعة سلع التجهيز تكنولوجيا مركبة، ويد عامله مؤهلة ورأسمال أكبر مقارنة بالصناعات السابقة، وهذا ما يجعل مجال تدخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضيق

<sup>1</sup> - يوسف قريشي، مرجع سابق، ص: 25.

بحيث يشمل بعض الفروع البسيطة فقط، كإنتاج وتركيب بعض المعدات والادوات البسيطة، وذلك خاصة في البلدان الصناعية.

✓ **ثالثاً: تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة على أساس الشكل القانوني.**

ويمكن أيضاً أن نميز نوع آخر من المؤسسات المتوسطة و الصغيرة، ويصنف هذا النوع على أساس الشكل القانوني الذي تنتسب إليه المؤسسة، وهي:

◀ **التعاونيات:** تعد الجمعيات التعاونية من المشاريع الاختيارية التي تؤمن من قبل مجموعة من العناصر البشرية، بهدف تأمين احتياجات الأعضاء من الخدمات و السلع الضرورية بأقل تكلفة ممكنة.

◀ **المؤسسات العامة:** هي المؤسسات التابعة للقطاع العام، تمتاز بإمكانيات مالية ومادية كبيرة.

◀ **المؤسسات الخاصة:** هي المؤسسات تخضع للقانون الخاص، ويندرج تحتها صنفين أساسيين وهما المؤسسات الفردية و الشراكة.

**المطلب الثالث: خصائص ومميزات المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.**

تتميز المؤسسات المتوسطة و الصغيرة على المؤسسات الكبيرة بمجموعة خصائص ومميزات، والتي يمكن اختصارها في: (1)

◀ **الجمع بين الإدارة و الملكية،** حيث أن صاحب أو أصحاب المؤسسة غالباً ما يكون أو يكونون هم مديروها و من ثم يتمتعون باستقلال في الأداء و قضاء ساعات طويلة من العمل اليومي.

◀ **صغر حجم رأس المال نسبياً نظراً لصغر حجم المؤسسة** مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، ولأنها لا تحتاج لمساحة كبيرة لأداء نشاطها و لانخفاض احتياجاتها من البنية الأساسية و الاعتماد على تكنولوجيا بسيطة عند بدايتها.

◀ **تُقدّم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة السلع و الخدمات التي تتناسب مع متطلبات السوق المحلي و المستهلك المحلي مباشرة** مما يساهم في تعميق التصنيع المحلي و توسيع قاعدة الإنتاج.

◀ **منتجات بعض هذه المؤسسات تستخدم مدخلات لمشروعات أخرى؛**

<sup>1</sup> - رحمان اسماء، دور براءة الاختراع في دعم تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة بومرداس، 2008-2009، ص: 06.



◀ تساهم بشكل فعال وكبير في توفير فرص العمل للشباب و الباحثين عن العمل وبالتالي تُحدّ بشكل كبير من ظاهرة البطالة.

◀ بساطة الهيكل التنظيمي حيث تدار المؤسسة من قبل صاحبها و العلاقة بين وظائف المؤسسة تكون أقل رسمية، كما أن درجة المخاطرة فيها ليست كبيرة.

◀ لا يحتاج العاملون إلى مؤهلات عالية للعمل في هذه المؤسسات لمحدودية رأس المال المستثمر و بساطة التكنولوجيا المستخدمة.

◀ معظم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تكون محلية أو جهوية النشاط و تكون معروفة بشكل كبير في المنطقة التي تعمل بها، و غالبا ما ترتبط بخصائص محددة لتلك المنطقة. و هو ما يجعلها في عالقة وثيقة بالمجتمع المحلي، كما يجعل علاقتها شخصية مع مختلف عناصر بيئتها من عملاء وموردين وزبائن.

المبحث الثاني: طرق تمويل المؤسسات المتوسطة والصغيرة.

المطلب الأول: مصادر تمويل المؤسسات المتوسطة والصغيرة.

ليس هناك من شك في أن جميع المؤسسات على مختلف مستوياتها و مهما كان حجمها و طبيعة نشاطها سواء كانت مستحدثة أو قديمة تحتاج للتمويل المناسب و المهارات الإدارية الملائمة حتى تنمو و تحقق دخلا و ربحا مقبولين، وقد أصبح تطور المؤسسات المتوسطة والصغيرة، يشكل مفتاحا مهما لتحقيق التنمية المتكافئة، وخصوصا بالنسبة للفئات و المجتمعات الفقيرة و الأقل حظا.

لا بد من الإشارة هنا إلى أن المؤسسات المتوسطة و الصغيرة تحتاج إلى التمويل في فترات حياتها، بدءا بتأسيسها و انطلاقها، و أثناء تطورها وتنميتها و تحديثها، وكذلك في حالة استعدادها للعمل نحو الأسواق التصديرية، و تحتاج المؤسسات المتوسطة و الصغيرة للتمويل في مجالات البحث و التدريب و متابعة الأسواق و مساندة تطورات الإنتاج، إضافة إلى الحالات التي تتعرض فيها المؤسسة لأي حدث استثنائي، ويمكن حصر مصادر تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة في: (1)

✓ أولا: التمويل من المصادر الداخلية.

تعتمد المؤسسات المتوسطة و الصغيرة كغيرها من المؤسسات على مصادرها الداخلية، قبل لجوئها إلى المصادر الخارجية، و تتمثل المصادر الداخلية في ما يلي:

◀ رأس المال \* الأموال الشخصية\*: ويسمى أيضا بالأموال الخاصة ويتكون من الأموال الشخصية التي يحصل عليها صاحب المشروع من خلال علاقاته مع المحيط مثل العائلة و الأصدقاء بالإضافة إلى مساهمة الشركاء و يكون هذا الجزء من الأموال ضروري في مرحلة الانطلاق و النمو، وهو أيضا عامل مهم لأن المساهمة الشخصية تترجم ثقة صاحب المشروع في مشروعه، كما تحافظ على استقلالته المالية.

◀ التمويل الذاتي: يعتبر التمويل الذاتي من أهم مصادر التمويل الأكثر استعمالا من طرف المؤسسة وذلك للمرونة في هذا النوع من التمويل، وذلك لتلبية الاحتياجات التمويلية وكذا جاهزيته عند الطلب، فالتمويل الذاتي، يمثل الفرق بين صافي التدفقات النقدية، كمداحيل بعد تخفيض التكاليف للمؤسسة خلال السنة و قيمة

1 - لبحري نصيرة، بوعروج المياء، إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مداخلة ضمن الملتقى الربيع حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية الاقتصادية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سكيكدة 14/13 أفريل 2008، ص : 5-6.

الأرباح الموزعة على المساهمين، و الاهتلاكات والمؤونات التي تدخرها المؤسسة لمواجهة المخاطر المستقبلية، ويعتبر التمويل الذاتي من أهم مصادر التمويل الداخلي وبديلا تمويليا أمام المؤسسة لشراء أصول جديدة ودون الحاجة إلى الاقتراض من مصادر خارجية.

ويكمن الفرق بين التمويل عن طريق رأس المال\*الأموال الخاصة\* و التمويل الذاتي، في أن النوع الأول يكون في بداية نشاط المؤسسة أي عند تأسيس المؤسسة، فإن المتطلبات المالية التي يوفرها المستثمر في ذلك الوقت تدخل ضمن الأموال الخاصة، أما النوع الثاني من التمويل الداخلي - فإنه يتم خلال دورة حياة المشروع أو المؤسسة أي بعد مرحلة التأسيس والانطلاق، فإن التمويل هنا يكون بناء على صافي التدفقات والأرباح التي حققتها الشركة، مثلا كالأرباح المحتجزة أو الغير موزعة أو المؤونات و الاهتلاكات.

#### ✓ ثانيا : التمويل من مصادر الخارجية.

عادة لا تستطيع المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و تغطية كل احتياجاتها التمويلية من المصادر الداخلية، لذلك فهي تلجأ إلى المصادر الخارجية و المتمثلة فيما يلي: (1)

◀ **الائتمان التجاري:** حيث يعتبر الائتمان التجاري نوع من أنواع التمويل القصير الأجل، والذي تحصل عليه المؤسسات المتوسطة و الصغيرة من الموردين، وهي تمثل قيمة المشتريات الآجلة للبضائع و المواد الأولية التي تحصل عليها المؤسسة من الموردين، و بالتالي فإنه يعتبر مصدرا آليا للتمويل لأنه مرتبط بالتغير في حجم المشتريات و لكن رغم ذلك فيمكن أن يصبح هنا التمويل مكلفا جدا بالنسبة للمؤسسة المقترضة، إذا لم تقم بتسديد قيمة المشتريات في الآجال المحددة، مما يسيء إلى سمعتها في السوق.

◀ **الائتمان المصرفي:** وهو يمثل القروض القصيرة الأجل عامة التي تحصل عليها المؤسسة من البنوك لتمويل احتياجاتها القصيرة الأجل و القروض المتوسطة و الطويلة الأجل لتمويل استثمارها، و يتمثل الائتمان المصرفي في تلك الثقة التي يوليها البنك للمؤسسة بوضع تحت تصرفها مبلغ من المال أو تقديم تعهد من طرفه لفترة محددة يتفق عليها الطرفين.

◀ **التمويل من المصادر الخارجية الغير رسمية:** يعتبر هذا النوع من التمويل من أكثر المصادر شيوعا لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وخاصة في الدول النامية وذلك بسبب التعقيدات التي يجدها أصحاب

<sup>1</sup> - عمران عبد الحكيم، إستراتيجية البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة : دراسة حالة البنوك العمومية بولاية المسيلة، رسالة ماجستير، تخصص إستراتيجية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة مسيلة، 2007، ص: 13.

المؤسسات المتوسطة في الحصول على التمويل من الجهات الرسمية، والتمويل الغير رسمي هو ذلك التمويل الذي يتم من خلال قنوات تعمل غالبا خارج الإطار القانوني للدولة.

◀ **التمويل عن طريق مؤسسات المتخصصة في الدعم و الجمعيات المهنية:** رغبة من الحكومة في ترقية وتنمية قطاع المؤسسات المتوسطة و الصغيرة، قامت هذه بإنشاء مجموعة من المؤسسات و الهيئات الحكومية بالإضافة إلى الجمعيات المهنية التي تسعى إلى تزويد هذا النوع من المؤسسات بالدعم و المساعدات المالية و الفنية.

◀ **عقود تحويل الملكية:** الذي يعبر عن قيام مؤسسات المالية بشراء أو خصم ديون المؤسسات التجارية التي تعمل في حقل الساع الاستهلاكية، أو قيام البنوك التجارية بشراء حسابات مدينين، كالسندات و الفواتير الموجودة لدى المؤسسات التجارية أو الصناعية، و التي تتراوح مدتها ما بين 30 إلى 120 يوم و الهدف من هذه العملية هو توفير السيولة النقدية بشكل مستمر.

### المطلب الثاني: أساليب تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

تعتبر مشكلة التمويل أهم و أبرز المشكلات التي توجه المؤسسات المتوسطة و الصغيرة، إذا كثيرا ما تعود لتختفي بعد مدة قصيرة من نشأتها، لأنها تفتقر إلى المهارات الأساسية في إدارة الأمور المالية أو لنقص التمويل و تختلف أساليب تمويل هذه المؤسسات باختلاف المرحلة التي تمر بها و الغرض المراد من التمويل ويمكن أن نميز مجموعة من الأساليب التقليدية و المستحدثة.

#### ✓ أولا : الأساليب التقليدية في تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

نميز في هذا الأسلوب نوعين من التمويل فنجد التمويل الطويل و المتوسط الأجل و التمويل قصير الأجل:

◀ **التمويل طويل الأجل و التمويل المتوسط الأجل:** يكون التمويل طويل الأجل موجه إلى تمويل النشاطات الاستثمارية خارج الاستغلال التي تتطلب أموال، وذلك من أجل توسيع المؤسسة \* المشروع\* أو إقامة مشروع جديد، و يتجسد التمويل طويل الأجل في قروض التي تمنحها البنوك المتخصصة مثل البنوك العقارية التي تمنح قروضا قد تصل إلى عشرين عاما، وذلك لتمويل عمليات البناء و استصلاح الأراضي و إقامة مشروعات الري و الصرف، إلى جانب البنوك الصناعية و الزراعية، أما التمويل المتوسط الأجل فتمنحه البنوك من خلال القروض و لمدة تتراوح بين سنة و 5 سنوات، و تلجأ المؤسسات المتوسطة و الصغيرة إلى التمويل المتوسط الأجل \* إلى جانب التمويل طويل الأجل\* بغرض تمويل الجزء الدائم من استثماراتها في الرأسمال العامل المتداول و الإضافات على وجوداتها الثابتة.

وتشمل مصادر التمويل متوسط الأجل قروض المدة، تتراوح مدة هذا القرض بين 3 و 5 سنوات، الأمر الذي يعطي المقترض الاطمئنان و الأمان و يقلل من مخاطر إعادة التمويل، ويمكن الحصول على مثل هذه القروض من بنوك التمويل المتوسطة و الطويلة الأجل، ومن البنوك المتخصصة، ونجد أيضا قروض التجهيزات وتمنح هذه القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وعندما تقدم على شراء آلات أو تجهيزات، تمول الجهة المقرضة ما بين 70% إلى 80% من قيمة التجهيزات التي يمكن تسويتها بسرعة، مثل الشاحنات و السيارات والباقي يبقى كهامش أمان للممول.<sup>(1)</sup>

◀ **التمويل القصير الأجل:** نقصد بالتمويل القصير الأجل تمويل نشاط الاستغلال، بمعنى تمويل العمليات التي تقوم بها المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في الفترة القصيرة والتي لا تتعدى في الغالب 12 شهرا ويوجه هذا التمويل لتغطية الاحتياطات التي تبرز على مستوى حسابات المدينين والدائنين والعلاقة بين مجموع هاته الكتل من الحسابات تشكل ما يعرف برأس المال العامل، ونعتمد في التمويل قصير الأجل على السلفيات البنكية حيث تعتبر القروض البنكية الوسيلة الثانية التي تعتمد عليها المؤسسات المتوسطة و الصيغة في تمويل دورتها الاستغلالية، حيث تضمن السلفيات البنكية للمؤسسة تسهيلات الصندوق السحب على المكشوف، تسيقات على البضائع.<sup>(2)</sup>

ويعتمد أيضا التمويل القصير الأجل على الائتمان و الشراء بالآجل، ويكون هذا الأسلوب متاحا لشراء المباني، المكائن و المعدات، فقد يوافق الباعة بيع التجهيزات بالآجال، و أحيانا يكون ممكن بالنسبة للمواد الخام و الأولية " برسم البيع " أي يعطي البائع للمؤسسة الفرصة بتسديد ثمن البضاعة بعد التصرف فيه \* بيعها لصالحها\* بالإضافة إلى الاقتراض من السوق الغير رسمي، أي عن طريق القنوات التي تعمل خارج إطار القانون السمي في الدولة كما ذكرنا سابقا.

✓ **ثانيا: الأساليب المستحدثة في تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.**

بالموازاة مع الأساليب التقليدية المعتمدة في تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و التي سبق التعرض لها هناك أساليب مستحدثة لتمويل هذه المؤسسات و المتمثلة في:

◀ **التمويل التجاري التأجيري:** ويقصد به التمويل عن طريق التأجير، ويعرف بأنه عبارة عن إتفاق بين طرفين يخول أحدهما حق الانتفاع بأصل مملوك للطرف الآخر، مقابل دفعات دورية لمدة زمنية محددة، المؤجر

<sup>1</sup> - محمد صالح الحناوي، ابراهيم إسماعيل سلطان، الإدارة المالية و التمويل، الدار الجامعية للطباعة والنشر و التوزيع، الإسكندرية، 1999، ص: 294.

<sup>2</sup> - الطاهر لطرش، تقنيات البنوك، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2000، ص: 57.

هو الطرف الذي يحصل على الدفعات الدورية مقابل تقديم الأصل، في حين أن المستأجر هو الطرف المتعاقد على الانتفاع بخدمات الأصل مقابل سداده لأقساط التأجير للمؤجر، وينقسم إلى ثلاثة أنواع:

• **فالنوع الأول** هو ذلك النوع من التأجير الذي تكون فيه مدة عقد الإيجار أقل من العمر الإنتاجي للأصل المؤجر، ومن أمثلة ذلك: تأجير السيارات، الحسابات الالكترونية، معدات البناء... الخ ويسمى بالتأجير التشغيلي.

• **أما النوع الثاني** فهو طويل نسبيًا و مقارنة بالنوع الأول، حيث يكون فيه عقد غير قابل للإلغاء فهو يستعمل في تأجير الأراضي... الخ ويسمى بالتأجير التمويلي، أما النوع الثالث فهو البيع و إعادة التأجير، هو عقد بين مؤسسة مالكة لبعض الأصول حيث تقوم ببيع أصولها إلى مؤسسة مالية كشركات التأمين أو شركات مالية أو تأجيرية، بشرط أن يقوم الطرف الشاري بتأجير هذه الأصول إلى المؤسسة التي باعتها إياها.

◀ **التمويل عن طريق البنوك الإسلامية:** هناك صيغ تمويل متعددة تستعملها البنوك الإسلامية في تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و منها:

- المشاركة
- المراجعة
- البيع الآجل
- السلم
- المضاربة
- الإستصناع

## المطلب الثالث: مشاكل تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

تعد المشاكل المالية من أهم المعوقات التي تحد من أنشطة هذه الصناعات، بحيث تحتل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مكانة إستراتيجية في اقتصاديات الدول النامية، كما أسلفنا، نظرا للدور الذي يمكن أن تؤدي لتحقيق معدلات نمو عالية، إلا أن إشكالية تمويل هذه المؤسسات، تعد من بين أهم الصعوبات التي تواجهها و تحول بينها و بين تحقيق دورها الفعال المتمثل في توفير عمل و المساهمة في تنمية اقتصادية، مما يتطلب من الأجهزة الحكومية لهذه الدولة إعادة النظر في الآليات و السياسات المالية المطبقة بما على أساس الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة إلى حققت نجاحا كبيرا في ميدان ضمان التمويل لمؤسساتها الصغيرة و المتوسطة.

## أولا: مشكلة التمويل:

يشكل تمويل مشكل كبير لتمويل هذه المؤسسات، بحيث لم يعد مطروحا في الدول المتقدمة، بنفس الحدة و التعقيد التي نجدها في الدول النامية، وقد يرجع سبب ذلك أن الدول المتقدمة كانت دائما السبقة في تطبيق إحدى السياسات، وإنشاء أنسب الآليات التي تتوافق و الخصائص المالية لمؤسساتها الصغيرة و المتوسطة، وهذا ما تفتقر إليه الدول النامية، حيث تعمل جاهدة على إيجاد انسب الحلول للحد من إشكالية لتمويلها، إذن يعد توفير رأس مال اللازم شرطا أساسيا لقيام أي مشروع كان صناعيا، زراعيا أو خدميا فالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة تحتاج إلى رأس مال جاري متوفر بالقدر الذي يمكنها من العمل بانتظام على مدار العام، وكذا من خلال مراحل تمويلها الثلاث التي تختلف فيها الحاجة لرأس مال حسب كل مرحلة، بدءا بمرحلة التأسيس، مروراً بمرحلة التشغيل و انتهاء بمرحلة التجديد و النمو، أو الإحلال و التوسع، قد تختلف مصادر التمويل من مرحلة لأخرى حسب حاجة المشروع إلى ذلك وكانت مدخرات الأفراد، كمصادر تمويل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة غير كافية فلا بد من البحث عن مصادر أخرى تتمثل في المصادر الرسمية وتشمل على المصاريف الإسلامية والنمو التمويلية. والمصادر غير رسمية، وتتمثل في فريق معرضين و موردي المواد الأولية و غيرهم.

ومجمل القول فان مشكلة التمويل تعتبر أولى المشكلات المواجهة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة وعلى الرغم من قلة و بساطة حجم رأس مال اللازم، و تكمن الصعوبات في عدم القدرة هذه المؤسسات على زيادة رأس مال، سواء عن طريق المدخرات الشخصية أو عن طريق الاستفادة من الائتمان البنكي مقابل منح الضمانات اللازمة للبنوك أو المؤسسات التمويلية و حتى و أن حصلت على الائتمان فيكون قرضا فصيّر الأجل بفترة سماح لا تتجاوز السنة مقابل ضمانات صعبة التقديم، فالبنوك التقليدية خاصة في الدول النامية، لا توجد

لديها ثقافة، تكييف القروض الممنوحة مع احتياجات طالبها وخصوصياتهم، خاصة إن كانوا من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، التي من خصوصيتها ضعف رأس مال، و بالتالي مطالبة تلك البنوك بتوفير رؤوس الأموال كبيرة، كذلك عدم امتلاكها لضمانات كافية في حين تستوجب البنوك بتقديم ضمانات أكثر قيمة القرض، وكذا احتياجات القروض طويلة الأجل لتمويل تأسيسها مع فترة سماح كافية للانطلاق.<sup>1</sup>

بحيث تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف البلدان، خاصة النامية منها، الكثير من المشكلات والمعوقات، التي تحد من قدرتها على الحركة والتي تعوق نموها وتطورها وارتقاءها في جميع بلاد العالم تقريبا مع مراعاة أن نوعية هذه المشكلات ونطاقها أو مداها، ودرجة حدتها أو صعوبتها إنما تختلف من دولة إلى أخرى تبعا لاختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الخاصة، بكل دولة على حدة، كذلك فإنه ينبغي ملاحظة أن خطورة مشكلات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويعتبر التعرف على المشكلات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أمرا ضروريا حتى يمكن من رسم السياسات ووضع البرامج الكفيلة بتطويرها وتنميتها حتى تلعب الدور التنموي المنوط بها.

وقد مكن تصنيف المشكلات التي تتأثر بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من زاوية البيئة الخاصة التي تعيشها هذه المؤسسات سواء البيئة الداخلية (الظروف الداخلية والخاصة بكل مؤسسة) والبيئة الخارجية (الظروف الخارجية للمؤسسات).

### ثانيا: مشاكل و معوقات الحصول على تراخيص التشغيل:

يقتضي منح تراخيص التشغيل استيفاء صاحب المؤسسة لاشتراطات صحية وأمنية معينة تستغرق وقتا طويلا بسبب عمليات المعاينة التي تقوم بها الجهات المختصة للتأكد من تحقق الاشتراطات خاصة في حالة إبداء ملاحظات واشتراط استيفائها بالكامل قبل منح الترخيص، وعادة ما يجد أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة صعوبة في الوفاء بالمتطلبات الأمنية والصحية نظرا لضيق مساحات الورش والمحال الصغيرة من ناحية، وارتفاع تكلفة توفيرها من ناحية أخرى، مما يعرضهم لمخالفات وجزاء لعدم مراعاة الاشتراطات الواجبة، كما يضطر عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلى العمل بصورة غير رسمية - أي دون الحصول على ترخيص رسمي لمزاولة النشاط، مما يؤدي إلى عدم استقرار أوضاع المؤسسات وانخفاض الكفاءة الإنتاجية ومستوى جودة السلعة

<sup>1</sup> - سلمان ناصر، عواطف محسن، تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية، الملتقى الدولي الأول لمعهد العلوم الاقتصادية حول الاقتصاد الإسلامي، الواقع و الرهانات المستقبل، غرداية-يوم 23-24 فيفري 2011 ص08-09.



أو الخدمة المقدّمة، حيث يتردّد صاحب المؤسسة في تطوير النشاط تحوّفاً من احتمال اكتشاف وضعه غير القانوني وحرمانه، من الاستمرار في العمل.<sup>1</sup>

### ثالثاً: مشاكل و معوقات التأمينات الاجتماعية:

حيث تشترط هيئة التأمينات الاجتماعية على صاحب العمل التأمين على كافة العاملين بالمؤسسة أيا كان عددهم، وقد يتقاعس أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عن ذلك بسبب قصور الوعي وعدم إدراك مفهوم التأمينات الاجتماعية أو عدم الرغبة في تحمل أقساط التأمين أو لعدم استقرار العمالة وسرعة دورانها، كما قد يتأخر بعضهم في سداد ما عليهم، من مستحقات للتأمينات الاجتماعية إذا لم تتوفّر لديهم السيولة الكافية مما يعرضهم إلى دفع غرامات وفوائد تأخير تضيف أعباءً جديدة عليهم.

### رابعاً: مشكلة الضرائب:

أحياناً لا يمسك أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دفاتر حسابية منتظمة، ولذا تلجأ مصلحة الضرائب إلى التقدير الجزائي لأرباحهم مع الميل للمغاللات في التقدير بسبب الشك في صحة بيانات الإقرارات المقدمة لهم ويترتب على ذلك دخول صاحب المؤسسة في سلسلة طويلة من الإجراءات للاعتراض على التقدير والإحالة إلى اللجان الداخلية ولجان الطعن، وقد ينتهي الأمر برفض الطعن وتأييد تقدير مصلحة الضرائب، وقد يعجز صاحب المؤسسة عن الوفاء بالدين ويضطر إلى إعلان إفلاسه والتوقف عن النشاط، كما قد يشكل هذا الدين قيوداً على المؤسسة في حالة الرغبة في الاقتراض من البنوك لشراء آلات أو إجراء توسعات في النشاط، حيث يؤدي تدخل الحكومات ونقابات العمال في سوق العمل وذلك لتحديد الحد الأدنى للأجور، ولسن الالتحاق بالعمل ولتنظيم تشغيل الإناث والأطفال ونظم الإجازات والمكافآت، إلى تقييد فرص العمل التي يمكن أن توفرها المؤسسات الصغيرة، حيث يخاف صاحب المؤسسة من الشكاوى المحتملة، أن يتقدم بها العمال لجهات الاختصاص بدعوى عدم الحصول على الحد الأدنى من الأجر أو تجاوز عدد ساعات العمل الرسمية، ويتفادى صاحب المؤسسة هذه المشاكل عن طريق الاعتماد على العمالة الأسرية والمؤقتة والموسمية، وكذلك العمالة الوافدة غير الحاصلة على ترخيص عمل، مع عدم الإبلاغ عن العمالة الفعلية المتواجدة بالمؤسسة. وتؤدي هذه الاعتبارات إلى ارتفاع معدل الغياب والانقطاع عن العمل وانخفاض إنتاجية العاملين، فضلاً عن صعوبة الحصر الدقيق للعمالة الفعلية الملحقمة بقطاع

<sup>1</sup> - لؤي محمد كبي رضوان: المنشآت الصغيرة والمتوسطة السعودية، الواقع ومعوقات التطوير، ندوة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي: الإشكاليات وآفاق التنمية القاهرة، جمهورية مصر العربية 18-22 يناير 2004، ص 117-118.

الأعمال الصغير،<sup>1</sup> غالباً ما يجد المستثمر الجديد صعوبة كبيرة في تدبير المكان الملائم وفي المباني اللازمة لإنشاء مؤسسته. ففي الكثير من البلدان النامية لا تتولى الحكومات عملية إقامة مناطق صناعية تلائم احتياجات صغار المستثمرين، ومن ثم فإن العبء الأكبر في تدبير المكان الملائم والأبنية اللازمة يقع على عاتق المستثمر نفسه، مما يتطلب منه تجميد جزء من رأسماله، هذا بالإضافة إلى بعض الصعوبات الأخرى التي ترتبط بعدم توفر البنى التحتية والمرافق الأساسية.

#### خامساً: مشاكل تسويقية:

تعاني المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من مشكلات وصعوبات<sup>2</sup> تسويقية في السوق المحلي والخارجي بسبب المنافسة القوية التي تتعرض لها من جانب المشروعات الكبيرة ومؤسسات التجارة الخارجية التي تستورد منتجات مماثلة، ويضعف من صعوبة الأمر تفضيل الجهات الحكومية وبعض فئات المجتمع التعامل مع المؤسسات الكبيرة لاعتبارات الجودة والسعر ولضمان انتظام التوريد بالكميات المطلوبة وفي المواعيد المقررة ولتفادي المشكلات الإدارية والمالية الناتجة عن التعامل مع عدد كبير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -على مستوى الأسواق المحلية المحدودة - مشكلة ضعف القوة الشرائية للمستهلكين الناتجة عن انخفاض مستويات الدخل مما يؤدي إلى ضعف الإيرادات البيعية بسبب صغر الكميات المطلوبة واضطرار المؤسسة للبيع بأسعار رخيصة نسبياً، وبصفة عامة، فإن صاحب المؤسسة الصغيرة يفتقر إلى الوعي التسويقي ويعاني من نقص كفاءات رجال البيع والتسويق وقصور المعلومات عن أحوال السوق ومستويات الأسعار وطبيعة السلع والخدمات المنافسة، ولا سيما بالنسبة لأسواق التصدير، كما تنقصه الإمكانيات المادية للإنفاق على الترويج وتنشيط المبيعات، مثل الاشتراك في المعارض والإعلان في المجلات والجرائد والتلفزيون وإقامة اتصالات وثيقة مع الأسواق ومنافذ التسويق البعيدة، ولذلك يضطر صاحب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة إلى الاعتماد على الوسطاء من التجار في عملية التسويق وإلى قبول أسعار منخفضة إلى حد كبير مما ينعكس سلباً على معدلات الربحية. أضف إلى ذلك عدم قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تقديم خدمات ما بعد البيع أو توفير تسهيلات الدفع للعملاء.

<sup>1</sup> - صفوت عبد السلام عوض الله: مرجع سبق ذكره، ص. 65-67.

<sup>2</sup> - شعيب أتشي، مرجع سبق ذكره، ص 27.

سادسا: مشكلة و معوقات الائتمان:

تتمثل أهم المشكلات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية في الائتمان فلا تحظى بنفس فرص الحصول على الموارد المالية اللازمة من القطاع المالي كما هو الشأن في المؤسسات الكبيرة، فغالبا ما تحجم مؤسسات التمويل، لا سيما البنوك التجارية، عن تزويد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باحتياجاتها، من التمويل سواء لأغراض التكوين الرأسمالي أو التوسع أو لمواجهة نفقات الاستغلال، ويرجع ذلك لزيادة درجة المخاطرة في عمليات إقراض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب غياب الضمانات المناسبة.

إن عدم وجود الضمانات الكافية يعتبر من السلبيات التي أثرت في إيجاد التمويل المصرفي اللازم لهذا القطاع وبالتالي تقلص فرص الحصول على الموارد المالية بالنسبة لهذه المؤسسات خاصة في البلدان النامية. وإذا وجدت هذه المؤسسات فعادة ما تكون محدودة الإمكانيات، فضلا على أنها تضع شروطا للإقراض في الغالب ما تكون صعبة بالنسبة لصاحب المشروع الصغير، ومن هذه الشروط طلب ضمان عيني الذي نادرا ما يتوفر للطالب القرض.

كما تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من توفر النقد الأجنبي، وفي الغالب فإن الحصول عليه يمثل مشكلة كبرى ومعقدة للغاية، كون أن سياسات النقد الأجنبي في معظم الدول النامي غالبا ما تبح إلى تشجيع المؤسسات الصناعية المكثفة لرأس المال بدرجة أكبر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وهو ما يؤدي بصغار المستثمرين اللجوء إلى السوق الموازي. لاقتناء ما تحتاج إليه من النقد الأجنبي لتمويل مستورداتها من الآلات والمعدات والخامات وقطع الغيار وتسديد مصاريف الخدمات الأجنبية.

### المبحث الثالث: الآليات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعد كل من Cnac, Angem, Ansej من بين البرامج المرافقة التي اعتمدها الدولة لإنشاء مؤسسات مصغرة و خلق مناصب الشغل، وفيما يلي سيتم تقديم كل برنامج على حدى.

#### المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) :

وضعت الدولة جهاز تنظيمي يخلف جهاز إدماج وترقية الشباب محاولة منها تحقيق ما لم يحققه هذا الجهاز، وأعطت له جميع الصلاحيات اللازمة وسمي بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. وسوف نتطرق لتقديم الوكالة و شروط الاستفادة من خدماتها و أهم المتدخلين في عملها في الفصل الثالث و الذي هو اساس بحثنا في هذا الموضوع.

#### المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

يعتبر القرض المصغر أداة فعالة في محاربة التهميش الاجتماعي الذي تعاني منه بعض فئات المجتمع، خاصة تلك الفئات غير المؤهلة للاستفادة من القروض البنكية، ونظرا لدوره المهم في تشجيع روح المقاولاتية، تدعيم المبادرة الفردية ونشر ثقافة الاعتماد على النفس في استحداث مناصب شغل ذاتية تتجسد في شكل أنشطة اقتصادية صغيرة تساهم في فك العزلة و إعادة الإدماج الاجتماعي و الاقتصادي لهذه الشريحة، وفي إطار هذا المسعى قامت الدولة باستحداث الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

#### تقديم الوكالة: شروط الاستفادة من خدماتها و أهم المتدخلين في عملها:

تشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتحسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة، وسنعرض فيما يلي مختلف العناصر التي تخص إطارها العام.

**التعريف بالوكالة ومهامها:** أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، وهي هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطات الوكالة وفقا لأحكام هذا المرسوم.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 04-14 من 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء والمحدد لهيكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، معدل.

ويتضمن الدور الرئيسي للوكالة في تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح مشاريعهم المجسدة في المناطق الريفية والحضرية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمنزلي، وخاصة لدى فئة الإناث وتنمية روح المقاولات التي تسعد الأفراد على اندماجهم الاجتماعي وبالتالي فهو موجه إلى: البطالين المسجلين في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بما فيهم أولئك الذين انتهت مدة استفادتهم من حقوقهم، المرأة الماكثة في البيت، الأشخاص الذين ينشطون في القطاع غير الرسمي، حاملي شهادات التكوين المهني، الحرفيين والمواطنين القاطنين بالقرى و البوادي.

وبصفة عامة فإن هذا الجهاز موجه إلى الفئات من المواطنين الذين لا يمكنهم الاستفادة من القرض في إطار المؤسسات المصغرة، وذلك بسبب شرط السن أو التأهيل أو بسبب القدرة المالية الشخصية. وتشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة، وتمثل مهامها الأساسية في:

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- تدعيم المستفيدين وتقديم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم.
- تبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة بمختلف الإعانات التي تمنح لهم.
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة.
- تساعد المستفيدين عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.
- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك في إطار التركيب المالي للمشاريع وتنفيذ خطة التمويل .

شروط الاستفادة من خدماتها: هناك جملة من الشروط:<sup>1</sup>

بالنسبة للاستفادة من الإعانة المقدمة من طرف الوكالة: يستفيد من الإعانات المنصوص عليها في إطار القرض المصغر المواطنون الذين يستوفون الشروط المجتمعة التالية:

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق.
- عدم امتلاك دخل أو امتلاك مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة.
- إثبات مقر الإقامة.

<sup>1</sup> - المادة 2، المرسوم التنفيذي رقم 04-14 من 22 جانفي 2004.

- امتلاك شهادة تثبت الكفاءة المهنية أو وثيقة معادلة معترف بها أو التمتع بمهارة مهنية مؤكدة تتوافق مع النشاط المرغوب إنجازه.
- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء النشاطات.
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية حسب صيغ التمويل المتبعة.
- الاشتراك في صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة في حالة طلب المقاول لقرض بنكي.
- الالتزام بتسديد القرض ونسبة الفوائد للبنك حسب جدول زمني محدد.
- الالتزام بتسديد مبلغ السلفة بدون فوائد للوكالة حسب جدول زمني محدد .
- بالنسبة للاستفادة من تخفيض نسبة فائدة القرض المصغر: يتمثلون في:
  - العمال الذين فقدوا مناصب عملهم أو الذين على وشك أن يفقدوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية .
  - طالبي منصب شغل، سواءً
  - بتأهيل (أو بدونه) أو بتكوين (أو بدونه).
  - المستفيدين من الشبكة الاجتماعية القادرون على ممارسة نشاط، بشرط أن يتنازلوا عن حقوقهم في الاستفادة من منح الشبكة الاجتماعية.
  - نساء يرغبن في ممارسة مهنة أو بصدد ممارسة مهنة (خاصة بالبيت أو في وسط ريفي).
  - أشخاص معنويون أو طبيعيين قد استفادوا من برامج دعم تشغيل الشباب.
  - كل الأشخاص الآخرون الذين يرغبون في ممارسة نشاطات الإنتاج، التصنيع، التوزيع للسلع و الخدمات و ذلك: بصفة فردية أو بدون مساعدة أجير (مثلا: العائلات المنتجة) أو بصفة فصيلة، مؤقتة، غير مستقرة بمكان واحد، بالبيت أو مهن أخرى .
  - مقاولون صغار يعملون في إطار برنامج الأشغال العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة.
- الأشخاص غير المؤهلين للاستفادة من برنامج القرض الصغير: وهم الشركات الصناعية، التجارية أو الخدمائية المسجلة بالسجل الوطني للتجارة، باستثناء المؤسسات الأحادية، ذات المسؤولية المحدودة، الشركات و المؤسسات الحرفية، المهن الحرة، المستفيدين من القرض المصغر الذين لم يحترموا الالتزامات السابقة إزاء البنوك..
- أهم المتدخلين في عمل الوكالة صندوق الضمان المشترك للقروض: وفق المرسوم التنفيذي رقم 04-16 في 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء والمحدد لهيكل صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة، تتمثل مهامه

في ضمان القروض المصغر و الممنوحة من طرف البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة في الصندوق، للمستفيدين الذين تحصلوا على إعانات الوكالة . يغطي الصندوق بناءً على طلب من البنوك والمؤسسات المالية المعنية المبالغ المستحقة التي لا تزال في أصل الدين والفوائد المستحقة حتى تاريخ إعلان الخسائر التي تتجاوز 85 % للانخراط في الصندوق، يجب على المنخرط أن يدفع قسط الانخراط 5.0 % للمقاولين و 5.0 % للبنوك والمؤسسات المالية (الدفع السنوي)، وينخرط المقاول في الصندوق بعد إشعار الموافقة البنكية ويشرع في دفع الاشتراك في الحساب المركزي للصندوق.<sup>1</sup>

أشكال الدعم المالي والتسهيلات التي تمنحها الوكالة (أي صيغ التمويل والإمميزات الجبائية):<sup>2</sup>

### صيغ التمويل:

تشرف الوكالة على تسيير صيغتين للتمويل، تسمح كل صيغة، بحكم فئة معينة من السكان فيؤدي ذلك إلى نوع من خصوصياتها، بتمويل أنشطة محددة، كما يستقطب أيضا التخصص في المشاريع، مما يزيد من رفع فعالية هاتين الصيغتين والمتمثلتين في:

**تمويل شراء مواد أولية:** قرض بقيمة 100.000 دج بدون فوائد موجه لشراء المادة الأولية يتم تسديده على مدى 24 إلى 36 شهرا. قررت الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة رفع قيمة القرض الذي تمنحه لاقتناء المواد الأولية من 100.000 دج إلى 250.000 دج دون فوائد سنة 2013 لصالح الشباب المقاولين بولايات الجنوب.

**التمويل الثلاثي:** قرض بقيمة لا تتعدى 1000.000 دج من أجل اقتناء عتاد صغير ومادة أولية لإنشاء مؤسسة، ويتم تسديده على مدى 12 إلى 60 شهرا (من سنة إلى خمس سنوات) وتكون نسبة المساهمة. ويمكن توضيح الصيغتين في الجدول الموالي:

<sup>1</sup> - [http://www.elmouwatin.dz/IMG/pdf/fgmmc\\_\\_ar\\_.pdf](http://www.elmouwatin.dz/IMG/pdf/fgmmc__ar_.pdf) 21/04/2016.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 11-134 من 22 مارس 2011 والمعدل للمرسوم التنفيذي رقم 04-14 من 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط 2 ومستوى الإعانات الممنوحة للمستفيدين من القروض المصغرة.

الجدول رقم 1 : صيغ التمويل ANGEM حسب تعديلات 2011.

تمويل شراء المواد الأولية		
قرض لا يتجاوز 100.000 دج		
المساهمة الشخصية	القرض بدون فوائد (الوكالة)	
0%	100%	
قرض لا يتجاوز 250.000 دج بالجنوب		
المساهمة الشخصية	القرض بدون فوائد (الوكالة)	
0%	100%	
التمويل الثلاثي لا يتجاوز 10.000.000 دج		
كل الأصناف: نسبة الفائدة 5% من النسبة التجارية مناطق خاصة (الجنوب و الهضاب العليا)		
القرض بدون فوائد (الوكالة)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
29%	1%	70%
كل الأصناف: نسبة الفائدة 10% من النسبة التجارية (بقية المناطق)		
قرض بدون فائدة (اعانة الوكالة)	المساهمة الشخصية للمقاول	القرض البنكي
28%	1%	70%

المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

ومن الجدول نلاحظ أن في تمويل الثنائي أي التمويل لشراء المواد الأولية فان المساهمة الشخصية منعدمة في حين يساهم ب 1% إذا كان التمويل ثلاثي، و في كلا الحالتين نلاحظ المساهمة الضئيلة جدا للمقاول، وهذا ضمن الإجراءات التحفيزية لإنشاء مؤسسة.

الامتيازات الجبائية: تماثل هذه الامتيازات تلك الممنوحة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.



المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) .

محاولة لوضع حد لتفاقم مشكلة البطالة ومواجهة الاختلال الحاد في سوق العمل، أنشأت السلطات العمومية في الجزائر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والذي دعم في سنة 2003 بالجهاز الجديد لإنجاز نشاطات البطالين ذوي المشاريع و الذين يتراوح أعمارهم ما بين 35-50 سنة، إضافة إلى إنشاء صندوق الكفالات المشتركة لضمان أخطار القروض.

تقديم الصندوق وشروط الاستفادة من خدماتها و أهم المتدخلين في عمله: يعتبر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من بين أساليب المرافقة المقاولاتية الذي يعنى ويرافق المشروعات الصغيرة والمصغرة في الجزائر من مجرد أفكار وأراء إلى حقيقة مجسدة في الواقع، من خلال الامتيازات و التحفيزات الممنوحة.

**التعريف بالصندوق ومهامه:** تطبيقا المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. أنشئ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الذي يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و يوضح تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل والتضامن الاجتماعي. يقوم الصندوق بالمهام التالية: التأمين عن البطالة، التكوين التحويلي، مراكز البحث عن الشغل مراكز دعم العمل الحر، مساعدة المؤسسات المواجهة للصعوبات، جهاز تشجيع ودعم ترقية الشغل و جهاز لإحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين أصحاب المشاريع البالغين 30 و 50 سنة<sup>1</sup>.

جهاز دعم لإحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين البالغين 30 و 50 سنة: بمقتضى المرسوم الرئسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 و المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 33 و 50 سنة، وبالتالي فالصندوق أخذ منحى جديد.

يتمثل في تقديم الدعم المالي لإعادة إدماج البطالين في ميدان التشغيل من خلال دعم إنشاء المؤسسات

المصغرة إضافة إلى تقديم الاستشارات و بعض الامتيازات الجبائية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 84-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 جويلية سنة 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني 1 للتأمين عن البطالة، جريدة رسمية عدد، 44 مادة 1-2، ص 6.

<sup>2</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ذي القعدة 1424هـ الموافق ل 30 ديسمبر 2003 المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50).

شروط الاستفادة من خدمة جهاز الدعم للبطالين البالغين 30 إلى 50 سنة: يستفيد من تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ضمن هذا الجهاز كل شخص يستوفي الشروط التالية:

- أن يبلغ من العمر ما بين (30) و خمسين (50) سنة.
- أن يقيم بالجزائر.
- أن لا يكون شاغلا منصب عمل مأجور عند إيداعه طلب إعانة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ شهر واحد على الأقل بصفة طالب شغل.
- أو أن يكون مستفيدا من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- أن يتمتع بمؤهل مهني أو يمتلك قدرات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- أن يكون قادرا على رصد إمكانيات مالية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه.
- أن لا يكون قد مارس نشاطا لحسابه الخاص منذ 12 شهرا على الأقل.
- أن لا يكون قد استفاد من تدبير إعانة في إطار إحداث نشاط .

أهم المتدخلين في عمل الصندوق: يؤطر الصندوق و يساهم في التمويل الثلاثي للمشاريع، أي المقاول، البنك و الصندوق ولهذا يستوجب وجود الوسيط الذي يقوم بضمان القرض المقدم للمقاول.

صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض البطالين ذوي المشاريع: أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03/04 المؤرخ في 3 جانفي 2004، المتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الاستثمارية للبطالين المقاولين في هذا الجهاز، ويعتبر هذا الصندوق ضمانا للمقاول و تأمينا للبنك في أن واحد حيث يغطي بناء على تعجيل البنوك، باقي الديون المستحقة من الأصول و الفوائد عند تاريخ التصريح بتسديد الدين وذلك في حدود 70 % أما عن كيفية الانخراط.

بالنسبة للمقاول: الحصول على شهادة القابلية المسلمة من طرف مصالح CNAC ، الحصول على الموافقة البنكية، دفع حقوق الانخراط المحددة ب 35 % من قيمة القرض دفعة واحدة في حساب صندوق الكفالة و التي تغطي كل مدة القرض.

بالنسبة للبنك: كل بنك يقوم بتمويل عمليات جهاز إحداث النشاطات دفع اشتراك سنوي يقدر ب 11 % من القرض الممنوح المتبقي.<sup>1</sup>

أشكال الدعم المالي والتسهيلات التي يمنحها الصندوق: ونخص الصيغ والإمميزات الجبائية:

صيغ التمويل: يقوم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتمويل المشاريع بالاعتماد على صيغة التمويل الثلاثي:<sup>2</sup>

- المساهمة المالية الشخصية لصاحب المشروع.
- قروض بدون فائدة يمنحها الصندوق الوطني للتأمين في البطالة.
- قرض بنكي و هذا وفق الهيكل المالي الموضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 2: الهيكل التمويلي لتمويل المؤسسات المصغرة من طرف CNAC.

التمويل الثلاثي		
المستوى الأول: قيمة الاستثمار الإجمالية تقل عن 5.000.000 دج		
المساهمة الشخصية	القرض بدون فوائد (الوكالة)	القرض البنكي
29%	01%	70%
المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار من 5.000.000 دج الى 10.000.000 دج		
قرض بدون فائدة (اعانة الوكالة)	المساهمة الشخصية للمقاول	القرض البنكي
28%	2%	70%

المصدر: منشورات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة القرض البنكي 70 % و تبقى ثابتة مهما اختلف مستوى القرض، في حين تتراوح نسبة المساهمة الشخصية بين 1 % و 2 % أما الصندوق فما بين 28 % و 29% وهذا حسب قيمة الاستثمار.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 10 - 158 مؤرخ في 7 رجب 1431 الموافق 22 يونيو سنة 2010 يتم و يعدل المرسوم التنفيذي رقم 14 - 12 مؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق 3 جانفي سنة 2004 بحدد شروط إعانات الممنوحة للبطالين ذوى المشاريع البالغين ما بين 35 - 50 سنة و مستوياتها، جريدة رسمية عدد 39، المادة 2، ص 16.

<sup>2</sup> - [http://www.elmouwatin.dz/spip.php?page=imprimer&id\\_article=6651](http://www.elmouwatin.dz/spip.php?page=imprimer&id_article=6651) le 21/04/2016.

الإعانات المالية والامتيازات الجبائية: بالنسبة للإعانات المالية و الامتيازات الجبائية فهي نفسها المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب.<sup>1</sup>

### خلاصة:

لقد قمنا من خلال هذا الفصل بدراسة أهم الأسس النظرية المتعلقة بموضوع المؤسسات المتوسطة والصغيرة التي تبني من خلالها الدراسة التي سوف نقوم بها على هذه المؤسسات بدءا من توضيح اختلاف الآراء حول تعريف هذه المؤسسات و المعايير التي تحكم هذا التعريف و الأسباب التي تصعب من خلالها تحديد تعريف موحد لها و الأهمية التي تكسبها هذه المؤسسات و الاقتصاديات التي تهدف إلى تطبيقها وصولا إلى أهم الميزات و الخصائص التي تميز هذه المؤسسات على المؤسسات الأخرى و التي يمكن أن تكون عليها.

كما تطرقنا في هذا الفصل إلى التعرف إلى تعدد المصادر و الأساليب التمويلية التي تسعى من خلالها الدول إلى تمويل هذه المؤسسات، و تطرقنا كذلك إلى مشاكل التي تقف أمام هذه المؤسسات و التي تبطئ من عملها ، كما تعرفنا على الآليات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من وكالات.

و كحوصلة شاملة وجدنا أنه وبالرغم من اختلاف المختصين و الباحثين حول وضع تعريف موحد لهذه المؤسسات بسبب تعدد المعايير و الأسباب المراد بها هذا التعريف و كذا الأشكال التي يمكن أن تكتسبها هذه المؤسسات إلا أنهم أجمعوا على الدور الذي تلعبه المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و الأهمية البالغة التي تكتسبها في البنية الاقتصادية و الاجتماعية للاقتصاديات التي تعاني من الاختلالات في جميع مجالات و على جميع الأصعدة على ضرورة دعم و تنمية هذه المؤسسات لمواجهة المشاكل و التحديات التي تواجهها.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 03 جانفي 2004، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2-158-10 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطلين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و (50) سنة.

**الفصل الثالث: آلية تمويل  
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في  
الجزائر دراسة حالة (ANSEJ  
لولاية تيسمسيلت**

## تمهيد:

يعتبر التمويل من أبرز المشكلات والعوائق التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة وذلك نظرا لخصوصيتها خاصة نقص الموارد المالية ورأسمال وصغر حجمها وكثافة العمالة... الخ، مما يجعلها في حاجة ماسة للتمويل الدائم والمستمر.

لهذا عمدت الدولة الجزائرية على توفير العديد من برامج الدعم المالي والفني للقضاء على هذه الصعوبات والرفع من قدرة هذه المؤسسات على المنافسة والاستمرار والمساهمة في التنمية المحلية والوطنية، ومن بين هذي البرامج الوكالة الوطنية لدعم الشباب.

وسيتم في هذا الجانب التطبيقي إجراء دراسة تطبقه على كيفية تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت عن طريق بنك الوطني الجزائري. بالإلمام بجوانبه في هذا الفصل من خلال ثلاث مباحث وهي كالتالي:

**المبحث الأول: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ.**

وضعت الدولة جهاز تنظيمي يخلف جهاز إدماج و ترقية الشباب محاولة منها تحقيق ما لم يحققه هذا الجهاز، وأعطت له جميع الصلاحيات اللازمة وسمي بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

**المطلب الأول: تقديم وكالة ANSEJ .**

**التعريف بالوكالة و مهامها:** تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، وقد وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة، تم تحولت لتصبح تابعة لوزارة التشغيل والتضامن الوطني، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوي والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات.

**و من الأهداف الأساسية لهذا الجهاز:<sup>1</sup>**

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الإشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
- وتلعب الوكالة دورا توجيهيا اعلاميا كبيرا بفضل شبكتها عبر كامل ولايات الوطن وذلك من خلال حملات إعلامية وتحسيسية متواصلة.
- أسلوب المرافقة الفردية الذي اتبعته مع كل شاب مبادر.
- الجهود التي بذلتها الوكالة لمعرفة إمكانيات كل منطقة في الجزائر والفرص التي توفرها في مجال الاستثمار .

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة وتحديد قوانينها، والذي تم الغاؤه بصدور المرسوم 1 التنفيذي 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003.

كما تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بمجموعة من المهام تتمثل في الآتي :

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تسيير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به كمخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع المرشحين للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.
- تشجيع كل أشكال التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأولى.

المطلب الثاني: شروط الاستفادة من خدمات الوكالة و نفقاتها.

من بين الشروط المحددة: <sup>1</sup>

بالنسبة للاستفادة من الإعانة المقدمة من طرف الوكالة: يستفيد من إعانة الوكالة، والتي تمنح مرة واحدة عند

انطلاق المشروع، صاحب المشروع الذي يستوفي مجموع الشروط التالية:

- أن يتراوح عمر الشاب بين 19 سنة و 35 سنة، وعندما يحدث الاستثمار ثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل (بما في ذلك الشباب ذوو المشاريع الشركاء في المقاولة) يمكن رفع سن مسير المقاولة إلى 40 سنة كحد أقصى.

- أن يكون ذو تأهيل مهني أو مهارة ذات الصلة بالنشاط المرتقب ممارسته.

- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.

- ألا يكون شاغلا وظيفية مأجورة وقت تقديم طلب الإعانة بطالا.

- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل.

<sup>1</sup> - المادة 2، المرسوم التنفيذي 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003.



أما فيما يتعلق بالقرض البنكي :

يجب على الشاب صاحب المشروع الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض ودفع اشتراكاتهم فيه .

- لا يبلغ ولا يطبق قرار منح مختلف أشكال الإعانة المقدمة من الوكالة إلا بعد موافقة البنوك.

**شروط التأهيل في حالة استثمار التوسيع:**

- جمع 03 سنوات من النشاط في المناطق العادية و 6 في المناطق الخاصة.
- تسديد نسبة 70% من القرض البنكي.
- تسديد كامل القرض في حالة تغير البنك أو طريقة التمويل من ثلاثي إلى ثنائي.
- تسديد نسبة 70 % من القرض بدون فائدة في حالة التمويل الثنائي.
- تسديد مستحقات القرض بدون فائدة بانتظام.
- تقديم الحصيلة الجبائية لمعرفة التطور الايجابي للمؤسسة المصغرة.

**إيرادات و نفقات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.**

يتم تحديد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 الذي عنونه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب" المتمم و المعدل، حيث يحدد هذا المرسوم كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص للخزينة رقم 302-087 في كتابات أمين الخزينة الرئيسي، و يكون الوزير المكلف بالتشغيل أمرا رئيسيا بالصرف من هذا الحساب.

يضع الأمر الرئيسي بالصرف، من أجل سد حاجات تسيير هذا الحساب، تحت تصرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، التخصيصات الضرورية لانجاز الأهداف الموكلة لهذه الهيئة في مجال دعم خلق نشاطات المؤسسات المصغرة، وحسب المادة 4: يقيد في الحساب رقم 302-087 ما يأتي:

**أولاً: في باب الإيرادات:**

- 1- تخصيصات ميزانية الدولة.
- 2- حاصل الرسوم الخاصة المؤسسة لصالح الصندوق بموجب قوانين المالية.
- 3- حاصل تسديدات القروض غير المكافأة الممنوحة للشباب ذوي المشاريع.
- 4- جزء من رصيد حساب التخصيص رقم 302-049، الذي عنوانه "الصندوق الوطني لترقية الشباب" عند إقفاله.
- 5- حاصل الاستثمارات المحتملة من أموال الصندوق. جميع الموارد أو المساهمات الأخرى.

**ثانياً: في باب النفقات:**

- 1- منح القروض بدون فائدة لصالح الشباب ذوي المشاريع، لإنشاء مؤسسات مصغرة وكذا:
- 2- تخفيض نسب فوائد القروض الممنوحة للشباب ذوي المشاريع.
- 3- علاوة ممنوحة بصفة استثنائية للمشاريع التي تتسم بخصوصية تكنولوجية قيمة.
- 4- التكفل بالدراسات والخبرات وأعمال التكوين التي تنجزها أو تطلبها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والضمانات الواجب منحها للبنوك والمؤسسات المالية.
- 5- مصاريف التسيير المرتبطة بتنفيذ البرامج والأعمال المذكورة أعلاه، لا سيما تلك المرتبطة بسير الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- 6- يحدد قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالتشغيل، قائمة الإيرادات والنفقات المقيدة في هذا الحساب.
- 7- توضح بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالتشغيل، كيفية متابعة و تقييم حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب".
- 8- يعد الأمر الرئيسي بصرف هذا الحساب برنامج العمل، يبين من خلاله الأهداف المسطرة و آجال تحقيقها.

### المطلب الثالث: أشكال الدعم و التسهيلات التي تمنحها الوكالة

1- أشكال الدعم المالي و التسهيلات التي تمنحها الوكالة: إن هدف الوكالة هو التخفيض من حدة البطالة في طبقة الشباب، و الاستفادة من كفاءتهم و خبرتهم، ثم ترقية المؤسسة الصغيرة، و زيادة ثروة البلاد في المرحلة الثانية.

و حتى يتم ذلك في أحسن الظروف، قامت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتقديم إعانات مالية و جبائية للشباب المقاول، من أجل تشجيعهم على القيام بالمشاريع الخاصة من جهة و ترقية المؤسسات الصغيرة من جهة أخرى.

### 2- صيغ التمويل: تعرف الوكالة نوعين من الصيغ<sup>1</sup>:

أ- التمويل الثنائي: يتكون رأس المال من المساهمة المالية الشخصية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع، وقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة وفق مستويين هما:

- الشاب المستثمر بمساهمة شخصية تتراوح من 71 الى 72 من المبلغ الاجمالي للاستثمار.
- الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب بقرض بدون فائدة بنسبة 28 الى 29.

ب- التمويل الثلاثي: ويشمل المساهمة المالية لصاحب المشروع، و القرض بدون فائدة تمنحه الوكالة، وقرض

بنكي تتحمل الوكالة تغطية جزء من فوائده بحيث:

- البنك يتم بقرض نسبته 70 القرض البنكي مخفض ب 100.
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بقرض بدون فائدة بنسبة 28 الى 29.
- الشاب المستثمر بمساهمة شخصية بنسبة تتراوح من 1 الى 2.

يتوقف مستوى التغطية حسب طبيعة النشاط و موطنه، ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة، و يتعلق بمستويين.

والجدول الموالي يوضح صيغ التمويل المعتمدة تبعا لتعديلات 2011.

<sup>1</sup> - <http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/le-dispositif-de-soutien-lemploi-des-jeunes/>

الجدول رقم 3 : صيغ التمويل المعتمدة من طرف ANSEJ تبعا لتعديلات 2011.

التمويل الثنائي				
المستوى الأول: قيمة الاستثمار الإجمالية تقل عن 5.000.000 دج				
المساهمة الشخصية		القرض بدون فوائد (الوكالة)		
71%		29%		
المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار من 5.000.000 دج الى 10.000.000 دج				
المساهمة الشخصية		القرض بدون فوائد (الوكالة)		
72%		28%		
التمويل الثلاثي				
المستوى الأول: قيمة الاستثمار الإجمالية تقل عن 5.000.000 دج				
القرض بدون فوائد (الوكالة)		المساهمة الشخصية		القرض البنكي
29%		1%		70%
المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار من 5.000.000 دج الى 10.000.000 دج				
قرض بدون فائدة (اعانة الوكالة)		المساهمة الشخصية للمقاول		القرض البنكي
28%		1%		71%
		مناطق خاصة		مناطق أخرى
		مناطق أخرى		مناطق خاصة
		2%		71%
		1%		70%

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

ونلاحظ أن إجمالي نسبة المساهمة الشخصية والقرض بدون فائدة (والذي يمكن اعتباره أيضا كمساهمة خاصة باعتباره يمنح دون فوائد) تصل في اغلب الحالات إلى حد إلى 30 % ومن المعروف انه حتى يكون المشروع متوازنا ينبغي أن تصل المساهم الخاصة على الأقل إلى هذه النسبة، وبالتالي تكون الوكالة قد ضمنت نسبيا التوازن المالي للمشروع.

– كما نلاحظ أيضا أن مستويات الهيكل المالي الذي جاءت على اثر تعديلات 2011، جاءت أساسا لترفع من قيمة الاستثمار وأيضا لتخفيض نسبة المساهمة الشخصية نظرا للحاجات التي لوحظت خلال تمويل المشاريع والتي تشكل احد أهم العقبات للمقاولين، وبالتالي تخفيف العبء على الشباب المستثمرين ولا سيما أنهم بطالين.

**الإعانات المالية والامتيازات الجبائية:** تمنح هذه الإعانات والامتيازات على مرحلتين<sup>1</sup>:

#### مرحلة الانجاز :

- **الإعانات المالية:** بالإضافة إلى القرض بدون فائدة المذكور في الجدولين أعلاه، تمنح ثلاثة قروض بدون فائدة أخرى للشباب أصحاب المشاريع:
- قرض بدون فائدة 500.000 دج موجه للشباب حاملي شهادات التكوين المهني لاقتناء ورشات متنقلة لممارسة نشاطات الترخيص وكهرباء العمارات ودهنها والتدفئة والتكييف والزجاج وميكانيك السيارات.
- قرض بدون فائدة 500.000 دج موجه للتكفل بإيجار المحلات المخصصة لإحداث أنشطة مستقرة.
- قرض بدون فائدة يمكن أن يبلغ (1.000.000) لفائدة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي للتكفل بإيجار المحلات الموجهة لإحداث مكاتب جماعية لممارسة النشاطات المتعلقة بمحالات طبية، ومساعدتي القضاء، والخبراء والمحاسبين... الخ.
- هذه القروض الثلاثة لا تجمع، وتمنح فقط للشباب أصحاب المشاريع الذين يلجئون إلى تمويل ثلاثي وفي مرحلة إحداث النشاط فقط.
- تمنح الوكالة أيضا إعانة بـ 10% من قيمة الاستثمار ذو الطابع التكنولوجي المحض.
- تخفيض نسبة الفائدة 100%.

<sup>1</sup> – <http://www.ansej.org.dz/?q=ft/content/le-dispositif-de-soutien-lemploi-des-jeunes/>

• الامتيازات الجبائية: وتشمل:

تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.

– الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط.

– الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشأة للمؤسسات المصغرة.

**مرحلة الاستغلال:** و تمنح الامتيازات الجبائية للمؤسسة المصغرة لمدة 03 ثلاث أو 06 سنوات بداية من انطلاق

النشاط بالنسبة للهضاب العليا أو المناطق الخاصة أو 10 سنوات بالنسبة لمنطقة الجنوب، و تتمثل في:

– الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات و البناءات الإضافية لمدة "3 سنوات، 6 سنوات أو 10

سنوات" حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ إتمامها.

– إعفاء كامل من الضريبة الجزافية الوحيدة، لمدة "3 سنوات، 6 سنوات أو 10 سنوات" حسب موقع

المشروع، ابتداء من تاريخ استغلالها.

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

– عندما تقوم المؤسسة المصغرة بخلق ثلاثة مناصب عمل غير محددة المدة فان مدة الإعفاء تمدد لسنتين.

– الاستفادة من تخفيض الضريبة الجزافية الوحيدة المستحقة عند نهاية مرحلة الإعفاء، وذلك خلال الثلاث

"3 سنوات الأولى من الإخضاع الضريبي: السنة الأولى من الإخضاع الضريبي 70%، السنة الثانية 50%

السنة الثالثة 25%.

لا يمكن للمقاولين الذين استفادوا من الامتيازات الجبائية، في إطار مختلف أجهزة دعم التشغيل المذكورة

في المادة أعلاه، الاستفادة من جهاز دعم الاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار إلا بعد:

– انتهاء فترة الإعفاء فيما يخص مرحلة الاستغلال، الممنوحة في إطار نظام جهاز دعم التشغيل.

– التخلي عن امتيازات جهاز دعم التشغيل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> – الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

### المبحث الثاني : الاعتبارات الواجبة لمنح القرض من طرف بنك الوطني الجزائري

قبل أن يقبل البنك الوطني الجزائري على آخر خطوة و المتمثلة في منح القرض، يتبع من أجل ذلك مجموعة إجراءات و الاعتبارات من خلالها يتعرف على أمور عن العميل، قبل أن يمنحه القرض و ذلك لضمان التحصيل التام للقرض.

#### المطلب الأول: مراحل منح القرض

يبر منح القرض بعدة مراحل تم إنجازها في سبعة مراحل رئيسية و هي:

#### 1- الفحص الأولي لطلب القرض:<sup>1</sup> بعد تقديم طلب القرض يقوم البنك الوطني الجزائري بفحص

مبدئي لهذا الطلب لتحديد مدى صلاحيته وفقا لسياسة الإقراض المنتهجة في البنك، خاصة من حيث الغرض من القرض و آجال استحقاقه و أسلوب السداد.

و ما يساعد عملية الفحص المبدئي للطلب الانطباعات التي يتركها المقترض خلال لقاءه مع المسؤولين بالبنك، حيث تبرز شخصيته و قدرته بشكل عام و كذا النتائج التي تسفر عنها زيارة المؤسسة، و خاصة حالة أصولها و ظروف تشغيلها. و على ضوء ذلك يمكن للبنك أن يتخذ قرار مبدئي إما بالمتابعة في استكمال دراسة طلب القرض أو الاعتذار عن قبوله، و ذلك بتبيان الأسباب للعميل حتى يحس بالجدية في معالجة طلبه.

#### 2- التحليل الائتماني للقرض: يتضمن استيفاء المعلومات التي يتم الحصول عليها من المصادر

المختلفة لمعرفة إمكانيات المقترض الائتمانية من حيث شخصيته و سمعته و قدرته على تسديد القرض استنادا على المعاملات السابقة بالبنك، و مدى ملائمة رأس ماله من خلال التحليل المالي بالإضافة إلى الظروف الاقتصادية المختلفة التي يمكن أن تنعكس على نشاط المنشأة.

#### 3- التفاوض مع المقترض: بعد أن تم القيام بتحليل متكامل لعناصر المخاطر الائتمانية المحيطة بالقرض

المطلوب بناء على ما تم تجميعه من معلومات و من تحليل مالي للقوائم المالية الخاصة بمدير مؤسسة، يمكن أن يحدد مقدار القرض و الغرض المرغوب استخدامه فيه، و كيف يتم صرفه و طريقة تسديده، ومصادر التسديد و الضمانات، ومعدل الفائدة و العمولات المختلفة.

<sup>1</sup> - محمد صالح الحناوي، السيدة عبد الفتاح عبد السلام، المؤسسات المالية، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، مصر، 1998، ص 280.

وبعد عمليات التفاوض بين البنك الوطني الجزائري و مدير المؤسسة يتم الاتفاق على كل هذه العناصر وصولا إلى ما يحقق مصالح كل واحد منهما.<sup>1</sup>

**4- اتخاذ القرار:** تكون نهاية مرحلة التفاوض إما بقبول العميل التعاقد أو عدم قبوله لشروط البنك وفي حالة القبول بالتعاقد يتم إعداد مذكرة لاقتراح الموافقة على طلب القرض و التي كثيرا ما تتضمن المعلومات و البيانات الأساسية عن طالب القرض، وفي حالة كونه منشأة تكون المعلومات حول مديونيتها لدى الجهاز المصرفي و حالتها الضريبية، ونوع القرض و الغرض منه، والضمانات المقدمة و كيفية التسديد ومصادره، وملخص الميزانية عن السنوات الثلاثة الأخيرة مع التعليق، و مؤشرات السيولة و الربحية والنشاط و المديونية، و الرأي الائتماني وتوصيات خاصة بالقرض. و على ضوء هذه المذكرة يتم الموافقة على منح المقترض القرض من طرف السلطة الائتمانية المختصة.

**5- صرف القرض:** لبدء استخدام القرض يشترط توقيع المقترض على اتفاقية القرض، و كذا تقديمه للضمانات المطلوبة و تنفيذ التعهدات و الالتزامات التي تنص عليها الاتفاقية الخاصة بالقرض.

**6- متابعة القرض و المقترض:** الهدف من وراء هذه المتابعة الاطمئنان على السير الحسن للمنشأة و عدم حدوث أي تغير في مواعيد التسديد المحددة، ومن خلال المتابعة أيضا يمكن أن تظهر بعد التصرفات من المقترض تتطلب اتخاذ إجراءات قانونية للحد منها حفاظا على حقوق البنك، أو قد تتطلب تأجيل التسديد أو تجديد القرض مرة أخرى.

**7- تحصيل القرض حسب النظام المتفق عليه:** إذا فحسب النظام المتفق عليه يقوم البنك بتحصيل مستحقاته، و هذا إن لم تعترضه إحدى الظروف السابقة عند مرحلة المتابعة و هي الإجراءات القانونية، تأجيل الدفع، أو تجديد القرض لفترة.

<sup>1</sup> - منير إبراهيم الهندي، إدارة البنوك التجارية، المكتب العربي الحديث، 1996، الطبعة الثالثة، ص 242.



المطلب الثاني: معايير منح القرض<sup>1</sup>

تعد عملية منح الائتمان من أهم وأخطر ما يقوم به المصرف من عمليات، و قبول المخاطرة الائتمانية هي من أهم وظائف البنك و التي يجب عليه دراستها و تقييمها بدقة، و من أجل ذلك تعتمد البنوك على معايير أساسية عند قرار منح و تحديد قيمته و شروطه، و تتمثل فيما يلي:

**1- شخصية العميل:** و تتمثل في المميزات التي تبيّن مدى استعداده و رغبته بالوفاء بالتزاماته، فشخصية المدير هي من أهم العناصر عند منح القرض، و التعرف عليها يكون من خلال انتظامه من عدمه على تسديد ديونه، و يمكن التعرف عليها أيضا من خلال تعامله مع البنوك الأخرى والموردين الذين يقومون بالتوريد إليه و نشرة الغرفة التجارية التي تصدر شهريا و التي تضم أسماء التجار الذين لم يسددوا ديونهم و شهادة من المحكمة التجارية التي ينتمي نشاط المدير إلى دائرتها لإثبات خلو ذمته من الديون، إضافة إلى مكانة المؤسسة و مركزها في السوق التجارية والخبرة والسمعة التجاريين.

**2- المقدرة على الدفع:** تعني دراسة مقدرة المقترض على متابعة أعماله و إدارتها بشكل سليم، بحيث تضمن للبنك الوطني الجزائري الاستخدام الحسن للأموال المقدمة له، و بالتالي تسديد المستحقات في أجالها و يعتبر هذا العامل من أهم أعمال الباحث الائتماني الفنية حيث تعتمد على خبرته و الأساليب التي يعتمدها في الحكم على قدرة مدير المؤسسة على الدفع، كما يمكن أن تقاس كفاءة العميل الإدارية من خلا دراسة سياسته الخاصة في تسعير منتجاته المختلفة و مدى قدرته على مواكبة المنافسة و التنبؤ بالمتغيرات التي تطرأ على الطلب للسلع و تنوع منتجاته، و مدى قدرته كذلك على المحافظة على رأس المال.

**3- رأس المال أو المركز المالي:** على مدير مؤسسة صوفاكت أن يتمتع برأس مال مناسب لإمكانية استرجاع البنك لمستحقاته، و أيضا تمتعه بمركز مالي سليم، لأن العكس يعني تعرضه لأزمات مالية قد تؤدي به للإفلاس و يتم دراسة و تحليل القوائم المالية خاصة بمؤسسة صوفاكت من طرف البنك الوطني الجزائري من أجل التأكد من سلامة مركزه المالي، و من بين المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها من أجل الحكم على المركز المالي: نسبة حقوق الملكية إلى إجمالي الأصول، نسبة حقوق الملكية إلى الأصول الثابتة، نسبة التداول، نسبة السيولة عائد الاستثمار و معدل دوران الأصول الثابتة.

<sup>1</sup> - محمد عبيدات، أساسيات الإدارة المالية، دار المستقبل للنشر والتوزيع، ص 21-22.

**4- الضمانات:** يقدم الضمان من طرف مدير المؤسسة سواء كان عيني كالرهن الحيازي على المؤسسة أو شخصيا لمقابلة بعض الاختلالات في المعايير السابقة.

**5- الظروف العامة:** أن يتمتع مدير المؤسسة بشخصية و سمعة حسنة و على قدرة دفع عالية، إضافة إلى مركز مالي سليم، لكن كل هذا لا يعتبر كاف لمنح القرض، ذلك كون التقلبات الاقتصادية تتحكم إلى حد كبير في ذلك، لأنها يمكن أن تكون سببا في تغير قدرة العميل على تسديد مستحقاته.

لذا وجب الاهتمام بدراسة الدورات التجارية و مركز المدير منها وقت طلب القرض، و يتضمن ذلك دراسة نوع المنافسة و مدى سهولة أو صعوبة دخول منتجين جدد، مما يصعب من تصريف المنتجات أو البيع بأسعار منخفضة و مقدار الرقابة الحكومية على المنتجات وأسعارها...إلخ.

إضافة إلى العوامل السابقة الذكر هناك عامل سادس و هو الحاسة الائتمانية للباحث التي تحكم على المعايير الخمسة السابقة، ذلك لأنه هو من يقرر منح القرض من عدمه.

### المطلب الثالث: شروط منح الإقراض

ينبغي أن تنص سياسات الإقراض على حد أقصى لقيمة القرض الذي يمكن أن يقدمه البنك، وعلى ما إذا كان من الممكن إتباع سياسية المشاركة في القروض خاصة في الحالات التي تفوق فيها قيمة القروض الحد الأقصى المنصوص عليه، والذي عادة ما يتمثل في نسبة مئوية معينة من رأسمال البنك بما في الاحتياطي المتجمع كذلك يجب أن تنص السياسة على حد أقصى لتاريخ استحقاق القروض التي يقدمها البنك، وما إذا كان من الممكن إتباع إستراتيجية تعويم معدل الفائدة أو الالتزام بمعدل فائدة ثابت طوال فترة القرض، وعادة ما نص السياسة كذلك على الظروف التي ينبغي فيها مطالبة العميل بتقديم مرهونات لضمان القرض، و أنواع الأصول التي يمكن قبولها، ونسبة القرض لإلى قيمة الأصل المرهون والتي تتفاوت بتفاوت طبيعة الأصل ومدى تعرض قيمة السوقية للتقلب و الإجراءات التي ينبغي اتخاذها إذا ما انخفضت القيمة السوقية للأصل المرهون، كما يتوقع أن تنص سياسة الإقراض على بدائل لأخرى لضمان مستحقات البنك ومن الأمثلة على تلك البدائل تقديم طرف ثالث كضامن للعميل، والنص في عقد الإقراض على حق البنك في استرداد قيمة القرض فور إخلال العميل بأي شروط التعاقد.

النقاط الأساسية لمنح القرض للعميل:

أ- يقدم مدير المؤسسة بطلب سلفة مبينا به الآتي:

1- مهنة المقترض وعنوانه.

2- المبالغ المطلوبة وأجلها.

3- الضمانات المقدمة إذا كان هناك الحد الأقصى المقترح للرصد للمدين.

4- بيان مركز المؤسسة في البنك (المديونية و الضمانات).

5- بيان بالسلفات التي صرح بها للمدين في الأعوام السابقة واسم الضامن ومقدار التعهد.

ب- يقوم قسم الاستعلامات بتجميع معلومات عن العميل فإذا كان العميل يتعامل مع البنك لأول مرة

تطلب الأمر معرفة ما يأتي:

1- سمعة العميل المالية وهل يدفع في المواعيد؟

2- هل سبق أن توقف عن الدفع؟

3- هل سبق أن عمل ضد بروتسور (عدم الدفع)؟

ج- يقوم قسم التحليل بتحليل ميزانية البنك وحسابات الإرباح و الخسائر.

د- تتم مراجعة سلامة القرض و اقتراح الترتيبات لرد القرض.

هـ- اتخاذ القرار بمنح القرض وتنفيذ عملية صرف المبلغ سواء على دفعة واحدة أو فتح اعتماد.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - سيد الهواري، إدارة البنوك (دراسة في الأساسيات) مكتبة عين الشمس، القاهرة، ص 140.

## المبحث الثالث: ميكانيزم البنك الوطني الجزائري كنموذج لتمويل المشروعات الوكالة الوطنية لدعم

### و تشغيل الشباب

في هذا المبحث سوف نتطرق لدراسة كيفية الحصول على قرض من طرف البنك BNA من خلال دراسة مختلف المراحل و الوثائق المطلوبة.

### المطلب الأول: الوثائق المطلوبة

إن تقديم القروض من قبل البنك يحض بأهمية كبيرة من الناحية الاقتصادية من اجل المساهمة في التنمية الاقتصادية وهذا برغم من الأخطار التي سيمكن أن تنجم من جراء منح هذه القروض، ولهذا على المؤسسة تقديم مجموعة من الوثائق، تتمثل في:

#### أ- طلب القرض Demande De Crédit:

في هذا الطلب تبين المؤسسة نوع القرض، مبلغ القرض، مدته، الغرض منه. فهو عبارة عن وثيقة تكتبها المؤسسة وفي حالة قبوله تحضر بقية الوثائق المطلوبة.

#### 1- الوثائق الإدارية:

- مستخرج من السجل التجاري Registre De Commerce
- La Carte Fiscale
- شهادة الإعفاء من الضريبة Extrait De Rôle.
- شهادة الضمان الاجتماعي.

#### 2- الوثائق التقنية: وتتمثل فيما يلي:

- شهادة تبين الاختصاص في مجال "صناعة الأغذية النسيجية.
- بيان القانون التأسيسي للمؤسسة في Le Status.
- الضمانات الممكن تقديمها.
- الخبرة و الكفاءة.

#### 3- الوثائق المالية: وهي:

- وتتمثل في الميزانية المالية .

### المطلب الثاني: دراسة الملف

في دراسة ملف طلب القرض يقوم المكلف بالدراسات في البنك بتحويل الميزانيات المقدمة من قبل المؤسسة إلى ميزانيات مالية باستعمال وسائل التحليل المالي كرأسي المال العامل و احتياجات رأسي المال العامل في المرحلة أولى.

في المرحلة الثانية سيراقب البنكي رأسي مال المؤسسة المنجز فعليا ودراسة ملاءته من خلال حركت حسابه لدى البنك حيث يجب أن يكون رأس المال الأعمال الحقيقي و المودع لدى البنك متقاربان.

وقبل إعطاء القرض ينبغي على المؤسسة إحضار الضمانات بعد إمضاء اتفاقية بينها و بين البنك و التي تحتوي على معلومات عن مقدم طلب المؤسسة (اسمها، مقرها.....) ونوع القرض المطلوب من قبلها وتحديد العمولات و الضمانات المقدمة و غيرها من الشوط المتفق عليها.

وفيما يلي عرض لميزانيات الثلاث سنوات الأخيرة المقدمة من قبل المؤسسة حيث يقوم البنك بتحويلها إلى ميزانية مالية و اتخاذ القرار فيما يخص طلب القرض.

### المطلب الثالث: اتخاذ القرار بشأن القرض

على ضوء تحليل البيانات المتاحة والمفاوضات مع العميل فإن القرار الذي يقترحه الموظف المختص قد يأخذ احد الصور الآتية:

قبول أو رفض أو الحصول على معلومات إضافية و في الحالة الأخيرة ينبغي مقارنة تكلفة الحصول على معلومات إضافية مع مقدار التخفيض المحتمل في الخسائر نتيجة لتوافر تلك المعلومات.

وإذا ما أشارت التوقعات إلى أن تجميع معلومات إضافية يعتبر قرار غير اقتصادي فإنه ينبغي الاعتماد على الخبرة لوضع طلب العميل ضمن الطلبات المقترح قبولها أو ضمن الطلبات المقترح رفضها.

وفي كثير رفض أحد طلبات الاقتراض ينبغي أن يعطي العميل مبررا مقنعا لقرار الرفض وفي كثير من الحالات لا يعتبر القرار الذي اقترحه الموظف المختص نهائيا حتى يعرض على مدير إدارة الإقراض، بل وربما يحتاج إقراره إلى الرجوع إلى اللجنة التنفيذية للمقروض والهدف من ذلك هو التأكد من كافة التدابير قد اتخذت لحماية البنك ضد المخاطر غير المتوقعة، والتأكد من أن العائد الذي سيحصل عليه البنك يتعادل مع المخاطر التي بتعرض لها.

## خلاصة:

يمكن القول أن التمويل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تحسن اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف المسطرة يعد شيء إيجابي يساعدها على تخطي المشاكل المالية كما يتيح لها ضمان الاستمرارية. إلا أنه يجب تنبيه أصحاب هذه المؤسسات، على أن البنك الوطني بعدما يقدم تمويلا للمؤسسة، يقوم بعدة زيارات ميدانية مستمرة في أماكن تواجدها، وذلك قصد التأكد من انضباط العمل فيها وتفقد الأصول الثابتة فيها، خاصة وأنّ الضمان الوحيد لهذه القروض بالنسبة للبنك هو رهن الإستثمارات، فلا مجال إذا للتحايل مع البنك والثقة فيه.

خاتمة عامة

إن التحولات العميقة التي يشهدها الاقتصاد حاليا أدت إلى ازدياد أهمية النشاطات البنكية التي لم يعد مجالها محصورا في نطاق ضيق يتكون من مجموعة من المتعاملين ولكن أصبحت العملية اليومية مستمرة تهم قطاعا واسعا من الأفراد و المؤسسات. في خضم التحولات الاقتصادية و انعكاساتها على النظام البنكي أصبح هذا الأخير يلعب دورا أساسيا حيث يعمل على توفير الظروف الملائمة التي تسمح للاقتصاد بالتطور في ظل وضع يتميز بالاستقرار، وبالإضافة إلى ذلك يعمل على تدبير وسائل التمويل اللازمة.

و في هذا الإطار حاولنا القيام بدراسة تكون موضوعية بقدر الإمكان في بحثنا هذا تحت عنوان "اليات تمويل المقاولاتية في الجزائر"، حيث توصلنا إلى أن البنوك لها أهمية كبيرة ودور فعال وأساسي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تقديم القروض بأشكالها المختلفة للمؤسسات للقيام بالمشاريع الاستثمارية، مع الأخذ بعين الاعتبار المخاطر المترتبة عنها، لذلك يتخذ البنك مجموعة من الإجراءات الوقائية كتبيين سياسة إقرارية محددة من أجل أخذ القرار المناسب لمنح القروض كما يشترط على العملاء مجموعة من الضمانات لتفادي المخاطر التي قد تنجم عن هذه القروض و قد أخذنا البنك الوطني الجزائري لولاية تيسمسيلت كحالة لمعرفة كيف يقوم هذا البنك بتمويل مشاريع مؤسسات الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب.

وعلى هذا فإنه من الضروري توفير معطيات إحصائية دقيقة ومعرفة وافية للحاجيات والتغيرات المستقبلية حتى يكون في استطاعتنا إجراء دراسة على جانب كبير من الموضوعية والفعالية لاتخاذ القرار الأحسن والأمثل لهذه المشاريع الاستثمارية.

ومن خلال معالجتنا لموضوع اليات التمويل من طرف بنك الوطني الجزائري توصلنا إلى النتائج التالية:

- ✓ إن الهدف الرئيسي للبنك هو خدمة الاقتصاد الوطني و كذا ضمان استمرارية المنشآت الاقتصادية.
- ✓ و ذلك من خلال سياسة إقرائية فعالة تعتبر وسيلة مناسبة لتحويل رأس مال من شخص إلى آخر.
- ✓ تنظيم عمل البنك في إطار قانوني فيما يخص تمويل زبائنها بمختلف أنواع القروض و هذا بقروض الاستغلال و قروض الاستثمار للمؤسسات.
- ✓ يشرع البنك في دراسة طلب القرض المقدم من طرف الزبون من كل جوانبه الاقتصادية و المالي وكذا مدى قدرة المؤسسة على التسديد.
- ✓ تحفظ البنك من تمويل بعض المشاريع الاستثمارية رغم أهميتها في الاقتصاد الوطني و هذا راجع إلى ارتفاع درجة المخاطرة.



- ✓ لأجل هذا نقدم مجموعة من التوصيات:
- ✓ تقديم الدعم من طرف الدولة وهذا لتشجيع الإنتاج المحلي و الحد من المنافسة الخارجية.
- يجب أن تكون تسهيلات في الضمانات المقدمة للبنك من طرف المؤسسة مقابل حصولها على التمويل المطلوب.
- ⇐ المتابعة الفعلية لاستعمال القروض الممنوحة للمؤسسات من أجل التقليل من المخاطر من جهة ومن جهة ثانية ضمان عدم تحويل هذه القروض إلى وجهة غير تلك التي من أجلها منح القرض.
- وفي الأخير تجدر الإشارة إلى أن دراسة هذا الموضوع ذات أهمية بالغة في ظل التحولات الاقتصادية التي نعيشها حالياً. لذا يجب الاهتمام بالمشاريع الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و إعطائها نفس جديد و هذا لمواكبة التطورات التي يشهدها العالم.
- و منه فالإحاطة بجميع مختلف جوانب الموضوع غير ممكن وهذا يفتح المجال للطلبة في السنوات المقبلة للتوسع في جوانبه المختلفة لأنها تبقى في تطور دائم.
- وعليه أرجوا أن نكون وفقنا في اختيار الموضوع ومعالجته، و أشكر الله تعالى و أحمده الذي وفقنا لإتمام هذا العمل.

## قائمة المراجع

← مراجع باللغة العربية:

- 1- اسماعيل شعبان، ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها في العالم، تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، منشورات مخبر الشراكة و الاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، 2003.
- 2- انفال قادري، دور التكوين في تفعيل التوجه المقاوالاتي لدى خريجي الجامعات، جامعة ورقلة سنة 2014-2015.
- 3- أيت عيسى عيسى-المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر آفاق و قيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا-العدد السادس.
- 4- بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، 2007.
- 5- بن الطاهر حسين، خذري توفيق، المقاومة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر-المسارات والمحددات-مداخلة. مقدمة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، 5-6 ماي 2013.
- 6- بن بوزيد شهرزاد: دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (دراسة حالة الشركات ذات م.م.للخدمات العامة و التجارة أل دوداح، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2011/2012.
- 7- بن زايد مبارك، أ.م. زايد عبد الوهاب، الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ودورها في تحفيز المقاوالاتية، جامعة طاهري محمد - بشار- الجزائر- مجلة اقتصاديات المال والأعمال، 2017.
- 8- بن موسى بشير: إستراتيجية تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر كآلية لدعم التنمية المستدامة على مستوى التشغيل و البيئة، ملتقى وطني حول: واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، يومي 05-06 ماي 2013 جامعة الوادي.
- 9- بوبكر نعرورة، و آخرون، المشاكل و الصعوبات التي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني بعنوان: واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، يوم 05-06/05/2013، جامعة الوادي.
- 10- خذري توفيق، حسين بن الطاهر المقاومة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية - المسارات والمحددات، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي 05/06/2013.
- 11- خذري توفيق، عماري علي، المقاوالاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة، خنشلة: 2009.
- 12- رحمانى اسماء، دور براءة الاختراع في دعم تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة بومرداس، 2008-2009.
- 13- سروار هوبوم، المشروعات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية، تجربة اليونيدو، مجلة التعاون الاقتصادي بين الدول الإسلامية، 2002.
- 14- سلمان ناصر، عواطف محسن، تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية، الملتقى الدولي الأول لمعهد العلوم الاقتصادية حول الاقتصاد الإسلامي، الواقع و الرهانات المستقبل، غرداية- يوم 23-24 فيفري 2011.
- 15- سيد الهواري، إدارة البنوك (دراسة في الأساسيات) مكتبة عين الشمس، القاهرة.

- 16- شبوطي حكيم، الدور الاقتصادي و الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، إعانات اقتصادية و إدارية، العدد03-جامعة المدية جوان، 2008.
- 17- صندرة صايبي، سيرورة إنشاء المؤسسة، أساليب المرافقة، دار المقاولية، قسنطينة 2008-2009.
- 18- الطاهر لطرش، تقنيات البنوك، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2000.
- 19- عمران عبد الحكيم، إستراتيجية البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة : دراسة حالة البنوك العمومية بولاية المسيلة، رسالة ماجستير، تخصص إستراتيجية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة مسيلة، 2007.
- 20- قريشي يوسف، سلامي منيرة، التوجه المقولاي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصديري مرياح، ورقة العدد 8، 2010.
- 21- كتوش عاشور، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية -ملتقى الدولي يومي 17-18 أفريل، سنة 2006.
- 22- لبحيري نصيرة، بوعروج لمياء، إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مداخلة ضمن الملتقى الربع حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية الاقتصادية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سكيكدة 14/13 أفريل 2008.
- 23- لفقيير حمزة، دور التكوين في دعم الروح المقاولانية لدى الافراد، جامعة برج بوعرييج مجلة الاقتصاد الجديد العدد 12، 2015.
- 24- مجد بوزيدي، ادارة المخاطر في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة بومرداس، 2008-2009.
- 25- المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق ل 03 جانفي 2004، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2 158-10 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30 و 50) سنة .
- 26- لونييسي ريم، المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولانية في الجزائر لنيل شهادة الماجستير سنة 2014-2015.
- 27- لؤي محمد زكي رضوان، المنشآت الصغيرة و المتوسطة السعودية، الواقع و معوقات التطوير، ندوة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الوطن العربي: الإشكاليات وآفاق التنمية القاهرة، جمهورية مصر العربية 18-22 يناير 2004.
- 28- ليث عبد الله القهوي، المشاريع الريادية الصغيرة و المتوسطة في عملية التنمية -دار الحامد لنشر و التوزيع-الاردن-طبعة الخلاوة.
- 29- مجدوب يحومي وأ.عمار عريس.استراتيجية الذكاء الاقتصادي لاستدامة المقاولانية مع الاشارة لحالة الجزائر، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، جوان، 2017.
- 30- محمد الصغير قريشي، واقع مراقبة التسيير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة الباحث العدد09، جامعة ورقلة 2011.

- 31- محمد صالح الخناوي، ابراهيم إسماعيل سلطان، الإدارة المالية و التمويل، الدار الجامعية للطباعة والنشر و التوزيع، الإسكندرية، 1999.
- 32- محمد صالح الخناوي، السيدة عبد الفتاح عبد السلام، المؤسسات المالية، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، مصر، 1998.
- 33- محمد عبيدات، أساسيات الإدارة المالية، دار المستقبل للنشر والتوزيع.
- 34- المرسوم التنفيذي رقم 04-14 من 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء والمحدد لهيكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، معدل.
- 35- المرسوم التنفيذي رقم 10 - 158 مؤرخ في 7 رجب 1431 الموافق 22 يونيو سنة 2010 يتم و يعدل المرسوم التنفيذي رقم 14-12 مؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق 3 جانفي سنة 2004 يحدد شروط إعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 50 - سنة و مستوياتها، جريدة رسمية عدد 39، المادة 2.
- 36- المرسوم التنفيذي رقم 11-134 من 22 مارس 2011 والمعدل للمرسوم التنفيذي رقم 04-14 من 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط 2 ومستوى الإعانات الممنوحة للمستفيدين من القروض المصغرة.
- 37- المرسوم التنفيذي رقم 84-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 جويلية سنة 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني 1 للتأمين عن البطالة، جريدة رسمية عدد، 44 مادة 1 - 2.
- 38- المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة وتحديد قوانينها، والذي تم الغاؤه بصدر المرسوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- 39- المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ذي القعدة 1424 هـ الموافق ل 30 ديسمبر 2003 المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50).
- 40- مسعداوي يوسف، التجارب الدولية في مجال تأطير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة البليدة- بدون ذكر صفحة- على شكل pdf.
- 41- منير إبراهيم الهندي، إدارة البنوك التجارية، المكتب العربي الحديث، 1996، الطبعة الثالثة.

⇐ مراجع باللغة الفرنسية:

42- ben abad el taibfarhat (économie contemporaine) revue académique, Semestrielle, éditée par l'institut des sciences économiques et des sciences de gestion – khemis miliana –Algérie N° 08 octobre 2010.

43- <http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/le-dispositif-de-soutien-lemploi-des-jeunes-le-16/04/2016/>.

44- <http://www.elmouwatin.dz/>

45- Jean-Pierre Boissin, " Du concept à la mise en oeuvre des Maisons de l'Entrepreneuriat : Bilan des sept premières structures et ouverture des doctorants à l'Entrepreneuriat ", France, 2006.

46- Khaled bouabdeallah et abdallah zouache, Entrepreneuriat et Développement économique ; cahier du CREAD n 73, 2005.

47- Kirzner, Perception, opportunity and profit: Studies in the theory of entrepreneurship, Chicago university press, 1979.

48- Kirzner, competition and entrepreneurship, Chicago university press, 1973.

49- Mohamed BAYAD et Malek Bourguiba, de l'universalisme à la contingence : Réflexion sur l'intention entrepreneuriale.

50- Mory siomy, développement des compétences des leaders en promotion de la culture entrepreneuriale et de l'entrepreneuriat: le cas de rendez vous entrepreneuriat de la francophonie, Thèse pour l'obtention de philosophie doctorat (ph.D.), Université Laval, Québec, octobre, 2007.

51- Pierre-André Julien et Michel Marhesnay Op.cit

52- Thomas K. McCraw, Prophet of Innovation: Joseph Schumpeter and Creative Destruction, Belknap Press, 2007.

53- [www.insee-fr/entrepreneuriat.com/](http://www.insee-fr/entrepreneuriat.com/)

54- [www.petite-entreprise.com](http://www.petite-entreprise.com)



**الفصل الأول:**  
**الإطار النظري للبطالة**



**الفصل الثاني :**  
**مدخل الى المقاولاتية**

## الفصل الثالث:

دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم

تشغيل الشباب لهالة تسميات

## شكر وتقدير

اللهم لك الحمد حمدا كثيرا، طيبا مباركا فيه، ولك الحمد كما ينبغي

لجلال وجهك وعظيم سلطانك، ولك الحمد على ما أنعمت علينا من قوّة صبر في انجاز هذا العمل.

نشكر كل من علّمنا حرفا ولقّنا درسا وأعطانا نصحا، نتقدم بالشكر الجزيل الى كل أساتذة معهد العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ونُخص بالذكر الأستاذ المشرف كروش نورالدين

كما لا ننسى كل من ساهم من قريب أو بعيد في انجاز هذا

العمل المتواضع ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة أو دعاء

الى كل هؤلاء نقول

## شكرا

الطالب:

براهيم ناشف

# إهداء

ساندني إلى نور القلوب وسيد الوجود سيدنا محمد ع  
صلى الله عليه وسلم

لا يمكن أن أقول إلا ما قاله خالقنا سبحانه وتعالى

بسم الله الرحمن الرحيم

'وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحساناً'

إلى التي جعل الله الجنة تحية أقدامها

إلى من حملتني في أحضانها وضعت من أجل تربيته وتعليمي

إلى رمز المحبة والحنان، إلى التي لو تبذل علي يوماً بنصيحة

أو دعوة طالحة.

إلى ريحانة حياتي وبهجتها أهدي هذا العمل المتواضع متمنياً أن تكون

فخورة بي، الصدر الحنون أمي الغالية رحمها الله

إلى أروع أب أعجز به إلى من سمر الليالي لتربيته وتعليمي

إلى من لا أستطيع رد فضله طول حياتي وكان لي درع أمان مرشدي

وسندي في هذه الحياة، والذي حفظه الله وأطال عمره

إلى إخوتي من الأصغر إلى الأكبر

إلى أعمامي وعماتي وأخوالي وخالاتي

إلى أصدقاء الدرب الجامعي

إلى كل طلبة السنة ثانية ماستر جميع التخصصات

إلى كل من من بعيد أو من قريب

ببراهيم

الملخص:

حاولنا من خلال دراستنا هذه تناول الأهمية التي تؤديها ظاهرة المقاولاتية في عملية التنمية الاقتصادية، نظرا لما تلعبه من دور مهم يؤثر بالإيجاب على التنمية الاقتصادية، وقد اتبعنا في إعداد هذا العمل على المنهج الوصفي التحليلي معتمدين على إحصائيات إستقيناها من مصادر مختلفة داخل ولاية تيسمسيلت، وقد توصلنا الى نتائج متمثلة في أن للمقاولاتية دور مهم وفعال يسهم في الارتقاء بالتنمية الاقتصادية من خلال رفع الناتج المحلي الاجمالي وتنويع النسيج الصناعي بالاضافة الى دورها في توفير مناصب الشغل وامتصاص البطالة، أيضا ومن خلال الفصل التطبيقي توصلنا أن مساهمة المقاولاتية بولاية تيسمسيلت تبقى ضعيفا ولا يرقى إلى المستوى المأمول والمنتظر من هذه الظاهرة، وهذاراجع الى صغر الولاية وبعدها عن المناطق الإستراتيجية ونقص روح المقاولاتية عند معظم مواطنيها.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، المسار المقاولاتي، التنمية الاقتصادية، النمو الاقتصادي،النسيج الصناعي.

Dans le cadre de cette étude, nous avons tenté d'examiner l'importance de l'entreprenariat dans le processus de développement économique, compte tenu de son rôle majeur dans le développement économique. Nous sommes venus au fait que la construction d'un rôle important et efficace contribue à l'avancement du développement économique, le PIB de l'augmentation et à la diversification du tissu industriel, ainsi que son rôle dans la création d'emplois et de réduire les possibilités de chômage, ainsi que par la section d'application personnalisée que nous avons réalisé. État Pioneering est encore faible Tissemsilt et non pas au niveau souhaité et attendu de ce phénomène, et Hmmarajha au petit état et loin des zones stratégiques et le manque de leadership alors que la plupart de ses citoyens.

المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت  
معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير  
قسم العلوم التسيير

الموضوع:

المقاولاتية كآلية لتقليل من حدة البطالة  
دراسة حالة  
(الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب (ANSEJ))

مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم المالية

-تخصص إدارة أعمال-

إشراف الأستاذ:

- كروش نور الدين

إعداد الطالبين:

- ناشف ابراهيم

السنة الجامعية: 2018/2019



## الإهداء

إن الحمد لله نحمده و نستعينه ونستغفره و نتوب إليه ونعوذ بالله من شرور انفسنا  
وسيئات أعمالنا من يهده الله فهو المهتدي و من يضل فلن تجد له وليا مرشدا  
و أسلم على خاتم الأنبياء و المرسلين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والسلام وعلى  
آله و صحبه أجمعين أما بعد:

أهدي عملي المتواضع هذا إلى أعز ما لدي في الوجود والدي الكرمين أطال الله في  
عمرهما و أدامهما بالصحة والعافية أن شاء الله و إلى كل إخواتي و أخواتي رمز العطاء  
و المحبة وإلى جدتي أطال الله في عمرها

و إلى كل الأصدقاء و الأحباب و أسرة الإتحاد الوطني للطلبة الجزائريين  
و إلى كل أساتذة معهد العلوم الإقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي  
تيسمسيلت خاصة الدكتور دراجي عيسى و الدكتور كروش نورالدين و إلى لم يينخل  
علينا بنصائحه مشرفي الدكتور خيثر الهواري

وإلى كل من سعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي وإلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل  
المتواضع راجيا من الله عز وجل أن يديمه و يجعله وردة علم تتفتح لكل باحث عن  
رائحة الحقيقة.

جعلال أحمد



## الإهداء

أهدي ثمرة هذا العمل إلى الذين قال فيهم الله تعالى :

"ولاتقل لهما أف ولاتنهرهما وقل لهما قولاً كريماً"

و قال فيهم " وقل ربّي رحمهما كما ربياني صغيراً"

أمي أطال الله في عمرهما و أبي رحمه الله

إلى إخواني وأخواتي وكل الأقارب

إلى كل من علمني حرفاً وبالأخص أساتذة معهد العلوم الإقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير وإلى كل أساتذة المركز الجامعي تيسمسيلت وخاصة الأستاذ

المشرف خيشر الهواري و إلى كل الأصدقاء الذين درسو معي في كل الأطوار و

إلى كل الذين أعرفهم وإلى كل الأصدقاء و الأحباب وإلى كل من ساعدني على

إنهاء هذه المذكورة سواء من قريب أو من بعيد .

العاطب أعمار

## شكر وتقدير

قال تعالى: [ولئن شكرتم لأزيدنكم] سورة إبراهيم الآية (07)

لا بد لنا قبل أن نمضي أن نقدم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا

أقدس رسالة في الحياة، إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم و المعرفة.

"كن عالما، فإن لم تستطع فكن متعلما، فإن لم تستطع فأحب العلماء، فإن لم تستطع فلا تبغضهم"

وأخص التقدير والشكر:

الأستاذ الدكتور خيشر الهواري الذي تفضل لإشراف على هذا البحث فجزاه الله عنا كل خير

و له منا جزيل الشكر.

كل التقدير والاحترام للأساتذة الكرام الذين تفضلوا علينا بقبول مناقشة هذا العمل.

إلى كل من وقف على المنابر وأعطى من حصيلة فكره لينير دربنا

والشكر موصول إلى كل أساتذة قسم العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

بالمركز الجامعي تيسمسيلت.

## الملخص

ليس هناك من شك أنّ جميع المشاريع الاستثمارية بمختلف مستوياتها سواء الجديدة منها أو القائمة تحتاج للتمويل المناسب حتى تنمو وتحقق دخلاً وربحاً مقبولين.

فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحتاج إلى التمويل في فترات حياتها بدءاً بتأسيس المشروع و انطلاقه، وأثناء تطويره وتنميته وتحديثه، وكذلك في حالة استعداد المشروع إلى الانطلاق نحو الأسواق التصديرية.

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

ولهذا تلجأ المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى البنك لتمويل نشاطاتها المتمثلة في نشاطات الاستثمار ونشاطات الاستغلال عن طريق طلب قروض لتمويل هذه النشاطات، إلا أن هذه القروض تتعرض لمخاطر جمة مما يجعل البنك يستند على مجموعة من الإجراءات للتقليل منها وضمان استرجاع أمواله.

و بهذا يعتبر البنك ذا أهمية بالغة بنسبة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتغطيته احتياجاتها اللازمة لمختلف نشاطاتها الاقتصادية.

قائمة المحتويات

الاهداء ..... Erreur ! Signet non défini.

شكر وتقدير..... III

الملخص ..... IV

قائمة المحتويات ..... 2

قائمة الجدول ..... 5

قائمة الأشكال ..... 5

قائمة الاختصارات ..... Erreur ! Signet non défini.

مقدمة عامة..... Erreur ! Signet non défini.

الفصل الأول: الأسس النظرية للمقاولاتية ..... Erreur ! Signet non défini.

المبحث الأول: ماهية المقاولاتية ..... **Erreur ! Signet non défini.**

المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية ..... **Erreur ! Signet non défini.**

المطلب الثاني : خصائص المقاولاتية ..... **Erreur ! Signet non défini.**

المطلب الثالث: أنواع المقاولات وأشكال المقاوليين ..... **Erreur ! Signet non défini.**

المبحث الثاني: ماهية المقاول ..... **Erreur ! Signet non défini.**

المطلب الاول: مفهوم المقاول ..... **Erreur ! Signet non défini.**

المطلب الثاني : خصائص و مميزات المقاول ..... **Erreur ! Signet non défini.**

المطلب الثالث: المقاول حسب النظريات المقاولتية ..... **Erreur ! Signet non défini.**

المبحث الثالث: الأسس النظرية للمقارنة المقاولاتية ..... **Erreur ! Signet non défini.**

المطلب الأول: نموذج تكوين الحد المقاولاتية L, SOKOL ET A, SHAPERO .... Erreur !

**Signet non défini.**

المطلب الثاني: نظرية السلوك المخطط ل ajzen 1991 ... Erreur ! Signet non défini.

المطلب الثالث: النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط ajzen ونموذج SOKOL ET SHAPERO

6.....

9..... خلاصة:

10 ..... الفصل الثاني: آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

12 ..... المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

12 ..... المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

17 ..... المطلب الثاني : تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

19 ..... المطلب الثالث: خصائص ومميزات المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

20 ..... المبحث الثاني: طرق تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

21 ..... المطلب الأول: مصادر تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

23 ..... المطلب الثاني: أساليب تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

26 ..... المطلب الثالث: مشاكل تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

31 ..... المبحث الثالث :الآليات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

31 ..... المطلب الأول : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (Ansej) :

31 ..... المطلب الثاني :الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

36 ..... المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

الفصل الثالث: آلية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر دراسة حالة (BNA-ANSEJ)

40 ..... لولاية تيسمسيلت

42 ..... المبحث الأول : الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ.

- 42 .....المطلب الأول: تقديم وكالة ANSEJ
- 43 .....المطلب الثاني: شروط الاستفادة من خدمات الوكالة و نفقاتها.
- 46 .....المطلب الثالث : أشكال الدعم و التسهيلات التي تمنحها الوكالة.
- 50 .....المبحث الثاني : الاعتبارات الواجبة لمنح القرض من طرف بنك الوطني الجزائري
- 50 .....المطلب الأول: مراحل منح القرض.
- 52 .....المطلب الثاني: معايير منح القرض
- 53 .....المطلب الثالث: شروط منح الإقراض:
- المبحث الثالث: ميكانيزم البنك الوطني الجزائري كنموذج لتمويل المشروعات الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب
- 55 .....المطلب الأول: الوثائق المطلوبة
- 56 .....المطلب الثاني: دراسة الملف
- 56 .....المطلب الثالث: اتخاذ القرار بشأن القرض.
- 57 .....خاتمة عامة
- 57 .....قائمة المراجع

### قائمة الجداول

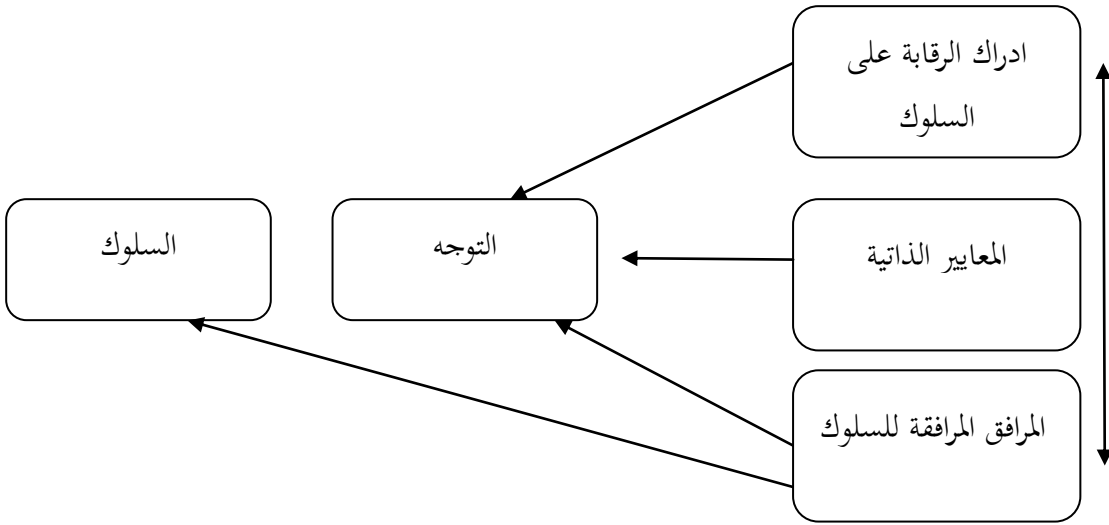
- الجدول رقم 1 : صيغ التمويل ANGEM حسب تعديلات 2011 ..... 50  
 الجدول رقم 2 : الهيكل التمويلي لتمويل المؤسسات المصغرة من طرف CNAC ..... 38  
 الجدول رقم 3 : صيغ التمويل المعتمدة من طرف ANSEJ تبعا لتعديلات 2011 ..... 62

### قائمة الأشكال

- إذا كان السلوك تحت الرقابة الإدارية للشخص، فمتغيرة إدراك الرقابة على السلوك تكون مرتبطة مباشرة بالتوجه وبنفس مستوى المتغيرات الأخرين المعايير الذاتية والموافق المرافقة للسلوك.<sup>1</sup>
- اما إذا كان السلوك جزئي تحت الرقابة الإدارية للشخص، أو إن لم يكن تحت الرقابة، فهنا تكون هذه المتغيرات متصلة مباشرة بالسلوك وهذا ما يظهر بالنقاط المتقطعة في الشكل
- وتتضمن هذه المتغيرات الأخذ بعين الاعتبار درجة المعارف التي يمتلكها الفرد ومؤهلاته الخاصة، وكذلك الموارد والفرص الضرورية اللازمة لتحقيق السلوك المرغوب
- ولا يمكن للفرد أن يتحكم في متغيرة الرقابة على سلوكه إذ لم يتوفر الأعلى القليل من المعلومات حول السلوك الذي يريد تنبيهه، أو إذا كانت الموارد الضرورية والمتوفرة لديه دائمة التغير كما يظهره الشكل رقم 2 ادناه.

<sup>1</sup>- Tounés 2003, Op.Cit. , PP167-169.

الشكل رقم 1: نظرية السلوك المخطط لـ AJZEN 1991.



Source : Founés 2003, Op.Cit. , P167.

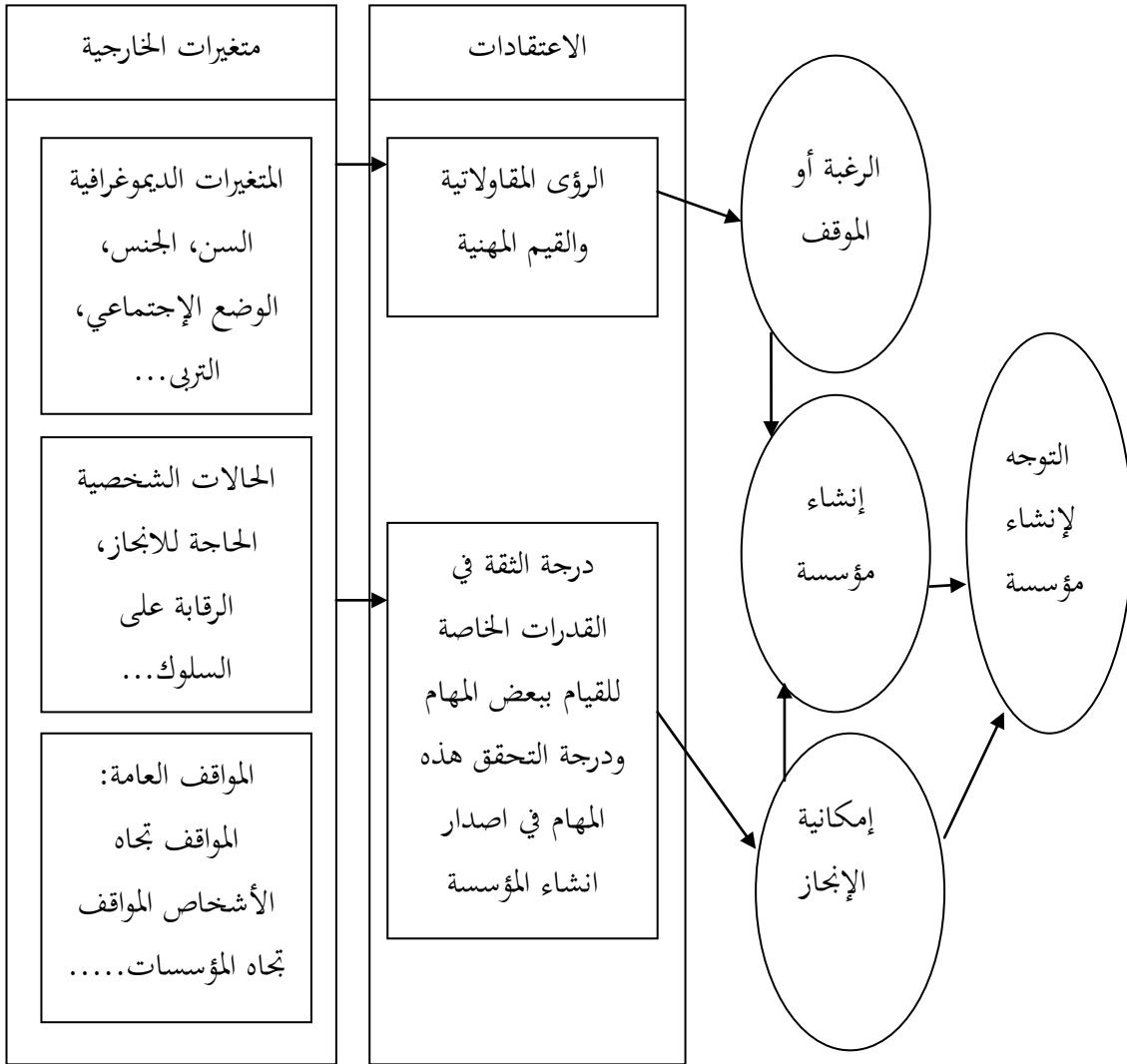
### المطلب الثالث: النموذج الموحد لنظرية السلوك المخطط AJZEN ونموذج SOKOLET SHAPERO

قام بمجموعة من الباحثين بمطابقة نموذج نظرية السلوك المخطط Ajzen مع نموذج تكوين الحدث المقاولاتي Sokol Et A, Shapero 1982 ليصبح لدينا نموذج يعبر عن المتغيرات المستعملة في شكل واحد<sup>1</sup> كما يظهر في شكل رقم (3) أدناه:

<sup>1</sup> - Jean-Pierre Boissin, " Du concept à la mise en oeuvre des Maisons de l'Entrepreneuriat : Bilan des sept premières structures et ouverture des doctorants à l'Entrepreneuriat ", France, 2006, p.32.



الشكل رقم 2: نموذج موحد لنظرية السلوك المخطط ونموذج تكون الحدث المقاولاتي.



Source : Jean-Pierre Boissin, Sandrine EMIN, une moindre fibre entrepreneuriale chez les femmes des l'université ? , 8ème : CONGRÈS INTERNATIONAL FRANCOPHONE ET PME " L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales", 25, 26,27 Octobre 2006, Haute école de gestion (HEC) Fribourg, Suisse, p32.

يعتبر نموذج Ajzen الأساس للنماذج المفسرة لتشكيل الرغبة لدى الأفراد للقيام بأي سلوك، وقام كل من Shapero et Sokol ببناء نموذجهما ليشيد إليه، لذا فإن النموذجين متقاربين إلى حد بعيد، لذا سنعتمد على النموذج الموحد للنموذجين، وذلك لمحاولة تفسير أهم العوامل المؤثرة في تشكيل النية لدى طلبة الجامعات للتوجه نحو العمل المقاولاتي،

ولقد قام العديد من الباحثين بإثبات صحة هذا النموذج الموحد في تفسير سلوك أنما المؤسسات حيث معظم هذه الدراسات تم إجراءهما على الطلبة وكان الهدف هو قياس مدى توجههم نحو المقاولاتية حسب هذا النموذج الموحد فإنه المتغيرات الحاجي من متغيرات ديموغرافية كالسن، الجنين، الوضع الاجتماعي... إلخ وسمات الشخصية مع الحاجة للإنجاز الرقابة على السلوك،....بالإضافة إلخ.

المرفق العامة: المرافق تجاه الأشخاص المرافق تجاه المؤسسات... إلخ كلها تساهم في صد الفرد بمعتقدات مثل الرؤى المقاولاتية والقيم المهنية ودورها الثقة في القدرات الخاصة للقيام وتعطيه الرغبة والثقة بامكانية الإنجاز وكل هذه النقاط المهمة تحي عند الفرد التوجه لإنشاء مؤسسة أي التوجه المقاولاتي.

## خلاصة:

من خلال هذا الفصل حاولنا حوصلة وذكرهم المفاهيم والتعاريف والتي تتعلق خاصة بمقاولاتية والمقاول وقد تم تناول هذه المفاهيم من خلال ثلاثة مباحث، الأول تعلق بالمقاولاتية حيث حاولنا سرد أهم التعاريف التي حاولنا تعريفها من وجهات نظر مختلفة، كما تعرضنا لخصائصها وأشكالها وأنواع المقاولات وكيفية تعمق في الموضوع ونقترب من عنوان بحثنا ومن خلال المبحث الثاني حاولنا تقديم أهم المفاهيم والتعريفات حول المقاول حتى تبين دوري وأهمية بالنسبة للمقاولاتية ومن خلال المبحث الثالث حاولنا التعرّيج على أهم النظريات والنماذج التي ناقشت كيفية انتقال الأفراد للمقاولاتية

ويمكن القول أن نظرة المفكرين والباحثين إلى المقاولاتية اختلفت بحسب البيئة والحالة الاقتصادي على السائدة ولقد ركز أغلبيتهم على أن المقاولاتية هي حركة إنشاء وإستغلال فرص أعمال و ذلك عن طريق انشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة المضافة والثروة.

**الفصل الثاني:**

**آليات تمويل المؤسسات الصغيرة**

**والمتوسطة**

تمهيد:

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعدة خصائص و السمات تميزها عن غيرها من المؤسسات الكبرى و قد أهلتها هذه الخصائص لكي تحتل مكانة في اقتصاديات الدول، و بالرغم من هذه الخصائص التي تمتاز بها هذه المؤسسات إلا أن ذلك لم يشفع بها للحصول على الموارد اللازمة لتطوير نشاطها، بالإضافة إلى الأهمية الاقتصادية و الاجتماعية في تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية. للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و بعض السياسات التي تحفز عن تحقيقها في كونها لا تتطلب رؤوس أموال ضخمة، بحيث تعتبر هذه المؤسسات دورا مهما في الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية.

إلا أنها تعاني من مشاكل و معوقات خاصة بالتمويل، لا بد عليها من مواجهة العقبات التي تعترض لها هذا إضافة إلى مصادرها الداخلية إذن مشكل التمويل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعد واحد من أهم العقبات التي تواجهها، فأصحابها عادة ما يكون من المهنيين الصغار لا تتوفر لديهم مدخرات مالية كافية التي تمكنهم من إنشاء مؤسساتهم الخاصة، لقد قسمنا بحثنا إلى ثلاث مباحث و هي:

- المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- المبحث الثاني: تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- المبحث الثالث: الآليات الداعمة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

### المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تمثل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة منطلقا أساسيا لزيادة الطاقة الإنتاجية و المساهمة في تحقيق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية للمعظم الدول المتقدمة و النامية على حد سواء رغم الصعوبات التي تواجهها و العراقيل إلا أنها تبقى من أهم المجالات التي تعتمد عليها اقتصاديات هذه الدول و من هذا المنطلق يهدف المبحث إلى إبراز أهم المفاهيم المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

### المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

يشير مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة جدلا كبيرا بين الاقتصاديين، ففي الحقيقة ليس هناك تعريفا<sup>1</sup> واحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و منها تمثل هذه المؤسسات وحدات غير متجانسة و متنوعة وهذا ما يفسر تعدد المفاهيم المعطاة لها،<sup>2</sup> إن تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هو عامل أساسي لوضع سياسات و تشريعات و خدمات جيدة لهذا القطاع،<sup>3</sup> وذلك لان الحكم على مشروع بكونه صغيرا أو متوسطا أو كبيرا تحكمه عدة ضوابط ومعايير و يتعين أن تؤخذ في الاعتبار الظروف التي تعمل فيها المؤسسات و البيئة المحيطة به و مرحلة تطور المجتمع و أعرافه و تقاليده.

يعرف جميع الدارسين و الباحثين في مجال تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بصعوبة وضع الحدود الفاصلة التي تميز هذه المؤسسات عن غيرها من المؤسسات الكبيرة و التي تطرح إشكالا مهما لدى الدراسة وهذا لتوفر مجموعة من التعاريف التي تعيق توحيد مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الذي يوافق جميع الدول و الأنشطة، أهم هذه الأسباب ما يلي:<sup>4</sup>

**أولا- اختلاف درجة النمو الاقتصادي للدول:** حيث تتميز الدولة المتطورة بدرجة نمو اقتصادي عالية و متزايدة كما تتمتع بتكنولوجيا جد صناعية جد متطورة، أما الدول المتخلفة فتتميز بدرجة نمو اقتصادي بدرجة بطئ و متذبذب و اقتصاد هش و ضعيف، لهذا فالمؤسسة التي تصنف ضمن المؤسسات الصغيرة في دول المتطورة

<sup>1</sup> - ليث عبد الله القهوي -المشاريع الريادية الصغيرة و المتوسطة في عملية التنمية -دار الحامد لنشر و التوزيع-الاردن-طبعة الحلاوة، ص، 14-19.

<sup>2</sup> - بن موسى بشير، إستراتيجية تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر كآلية لدعم التنمية المستدامة على مستوى التشغيل و البيئة، ملتقى وطني حول، واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، يومي 05-06 ماي 2013 جامعة الوادي ص 03.

<sup>3</sup> - مسعداوي يوسف، التجارب الدولية في مجال تأطير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة البليدة-بدون ذكر صفحة-على شكل pdf.

<sup>4</sup> - ben abad el taibfarhat (économie contemporaine) revue académique, Semestrielle, éditée par l'institut des sciences économiques et des sciences de gestion - khemis miliana -Algérie N° 08 octobre 2010 p 252-253.

كالو.م.أ أو فرنسا يمكن أن تصنف كمؤسسة متوسطة أو كبيرة في الدول النامية مثل الجزائر أو مصر، و هذا ناتج عن حجم الإمكانيات المادية المتوفرة للمؤسسات في الدول من رؤوس أموال و تكنولوجيا ضخمة عكس المؤسسات في العالم الثالث التي تفتقر لهذه الإمكانيات.

**ثانيا- اختلاف طبيعة الأنشطة الاقتصادية:** إن اختلاف النشاط الاقتصادي للمؤسسات يؤدي حتما إلى اختلاف الهيكل التنظيمي و المالي للمؤسسات، فلو قمنا بآء جراء مقارنة بين مؤسسات القطاع الصناعي و مؤسسات القطاع التجاري فنجد أن الأولى تتميز بهيكل تنظيمي معقد يفرضه نوع النشاط الاقتصادي حيث تتعدد مراكز اتخاذ القرار، كما تتطلب عدد كبير من العمال، و رؤوس أموال و معدات ضخمة عكس المؤسسات التجارية التي تتميز ببساطة الهيكل التنظيمي في أغلب الأحيان، لهذا فآءه يمكن تصنيف المؤسسة الصناعية الصغيرة أو المتوسطة كمؤسسة كبيرة في القطاع التجاري نظرا لحجم استثماراتها و رؤوس أموالها، و بالرغم من العراقيل التي تحول دون تحديد تعريف شامل للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة فآءن مختلف الباحثين و المهتمين بتنمية هذا القطاع يتفقون على توفر مجموعة من المعايير الكمية و النوعية التي يمكن الاعتماد عليها إلى تحديد تعريف شامل يميز المؤسسة الصغيرة و المتوسطة سواء كان ذلك عن طريق تحديد حجمها أو الخصائص التي تتميز بها عن المؤسسات الكبرى، و تتمثل هذه المعايير فيما يلي:

**1- المعايير الكمية:** و تتمثل في مجموعة من المؤشرات التقنية، الإحصائية و النقدية و التي تسمح لنا بتحديد حجم المؤسسات مثل: عدد العمال، حجم الإنتاج، رأس المال، رقم الأعمال... الخ.

**2- المعايير النوعية:** ترتكز هذه المعايير على خصائص و مميزات هذه المؤسسات مثل:

استقلالية إدارة و ملكية المؤسسة، محدودية السوق التي تسيطر عليها المؤسسة، صغر الحجم بالمقارنة مع المؤسسات العاملة في نفس النشاط... الخ.<sup>1</sup>

لقد أصبح من الصعب إيجاد تعريف موحد لهذا النوع من المؤسسات إذ يختلف من دولة إلى أخرى اعتمادا على عدة معايير أخرى للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و هي:<sup>2</sup>

**3- معيار العمال و الموظفين:** و يعتبر من أكثر المعايير انتشارا و استعمالا لتفرقة بين المؤسسات الكبيرة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

<sup>1</sup> محمد الصغير قريشي، واقع مراقبة التسيير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة الباحث العدد09، جامعة ورقلة 2011، ص 170.

<sup>2</sup> آيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر آفاق و قيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا-العدد السادس، ص 273.

4- معيار رأس المال الثابت ومستمر: يعتبر رأس مال في المؤسسات أحد المعايير الكمية للتمييز بين الصناعات الكبيرة و الصناعات الصغيرة و المتوسطة.

5- معيار المبيعات و الإيرادات: يستخدم هذا المعيار لدى العديد من الدول للتمييز بين أحجام المؤسسات كما يتميز بصلاحيته للتطبيق على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الصناعية و التجارية و الخدمية.

6- معيار الإنتاج: زيادة في المنتوجات ويعيبه تأثير القيمة بالأسعار مما يعطي نتائج مظلمة في حالة الارتفاع الكبيرة في الأسعار.<sup>1</sup>

على الرغم من كل هذه الاختلافات السابقة التي تحول دون وجود تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، إلا أن جميع الباحثين يتفقون على أهم الخصائص التي تميزها عن غيرها من المؤسسات الكبرى بسبب الآراء التي طرحت بشأن تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة واضحاً لهذا النوع من المؤسسات،<sup>2</sup> و على الرغم من أن إسهام قطاع الخدمات في الاقتصاديات الوطنية المتقدمة يؤدي إلى ظهور آراء حول مجتمع ما بعد الصناعة.<sup>3</sup>

1- تعريف الأمم المتحدة: يستند برنامج الأمم المتحدة للتنمية و التجارة "الاونكتاد" في تعريفه إلى حجم العمالة حيث، يعرف المشروع الصغير بأنه، ذلك المشروع الذي يعمل فيه من 20 إلى 100 عامل فأقل، أما المشروع المتوسط فهو معرف بأنه ما زاد عن 100 إلى 500 عامل.

2- تعريف الاتحاد الأوروبي: ويصف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مشروع العاملين من 100 إلى 500 عامل،<sup>4</sup> و قال "جورجيا" بأن هناك أكثر من (55) تعريفاً للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في (75) دول و يتم تعريف المنشآت الصغيرة و المتوسطة اعتماداً على مجموعة من المعايير منها عدد العمال، حجم رأس المال أو خليط من المعيارين معاً، و هناك تعريفات أخرى تقوم استخدام حجم المبيعات أو معايير أخرى.

3- تعريف البنك الدولي: ويعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، باستخدام معيار عدد العمال و الذي يعتبر معياراً مبدئياً، و تعتبر المنشأة الصغيرة إذا كانت توظف أقل من 50 عاملاً و هناك العديد من الدول العالم التي تستخدم هذا المعيار لتعريف المنشآت الصغيرة و المتوسطة ففي الولاية المتحدة الأمريكية، إيطاليا، فرنسا.

<sup>1</sup> - بن بوزيد شهرزاد، دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (دراسة حالة الشركات ذات م.م. للخدمات العامة و التجارة ألدوداح، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2012/2011، ص، 29-30.

<sup>2</sup> - كتوش عاشور- متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية -ملتقى الدولي يومي 17-18 أبريل، سنة 2006، ص 1033.

<sup>3</sup> - سروار هوبوم، المشروعات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية، تجربة اليونيدو، مجلة التعاون الاقتصادي بين الدول الإسلامية، 2002، ص 22.

<sup>4</sup> - ليث عبد الله القهوي- مرجع سبق ذكره، ص، 14-19.



تعتبر المنشأة الصغيرة و المتوسطة إذا كانت توظف حتى 499 عاملا في السويد لغاية 200 عاملا في كندا و استراليا 99 عاملا.

**4- تعريف اليابان:** تعتبر اليابان و الهند المشروع صغيرا إذا كان عدد العمال به اقل من 300 عاملا و موظف و هكذا وقد يستخدم المعيارين معا كما هو الحال بعض الدول مثل المملكة المتحدة و لباكستان و بعض الدول العربية كالسعودية و الكويت و مصر و يرجع ذلك إلى استخدام أحد المعيارين دون الآخر قد يؤدي إلى عدم الدقة في تصنيف المشاريع و ذلك لأسباب، قد يكون عدد العاملين و الموظفين بالمشروع قليل جدا و قد يكون العكس من ذلك و على أي حال فان الجمع بين المعارين يعد ضروريا للخروج بمعيار جديد يعرف بمعيار رأس مال إلى العمل يحسب بقسمة حجم رأس مال اللازم لتوظيف و تشغيل عامل واحد و بالرغم من ذلك تظل قضية التعرف و الاتفاق على معيار معين محل جدل و خلاف بين المهتمين بشؤون المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

**5- تعريف بريطانيا:** قانون الشركات البريطاني المشروع الصغير بأنه هو ذلك يفى بشرطين أو أكثر من الشروط الثلاث التالية:

- حجم التداول السنوي لا يزيد عن 8 مليون جنيه إسترليني و حجم رأس مال لا يزيد عن 3,8 مليون جنيه إسترليني و عدد العمال لا يزيد عن 250 عامل كما حدد الاتحاد الأوروبي تعريفا كليا للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة في المحددات التالية:

- حجم تداول لا يزيد عن 16 مليون جنيه و رأس مال لا يزيد عن 08 مليون و حجم عاملة لا يزيد عن 250 عامل هذا من جهة و من جهة أخرى، فان هناك عدد من المعايير النوعية والتي يتعين على المشروع الصغير أن يستوفها أهمها:<sup>1</sup>

أ- محدودية الحصة السوقية: فالمشروع الصغير يحتل في العادة حصة سوقية محدودة لا تمكنه من التأثير على أسعار المنتجات التي يقدمها.

ب- استقلالية المشروع: يتمتع غالبا صاحب المشروع باستقلالية كاملة في إدارة شؤون مشروعه و ليس عليه أن يعود لجهة أعلى منها إداريا لاتخاذ القرار.

<sup>1</sup> - ليث عبد الله القهوي- مرجع سبق ذكره، ص، 14-19.

ت- شمولية الإدارة: بمعنى صاحب المشروع يمارس أو يشارك في جميع الأعمال الإدارية حيث لا يوجد في العادة النمط الإداري المتبع للمشاريع الكبيرة و بالتالي لا يوجد تعويض للسلطات.

### 6- تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:<sup>1</sup>

لقد مر تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بعدة مراحل وذلك استجابة للمتغيرات التي شهدتها الاقتصاد الوطني، ويمكن سرد تعريف التعريف الحالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، و الذي كان عن طريق المشرع الجزائري حيث صدر القانون رقم 01-18 المؤرخ في 27 رمضان 1422هـ -12 ديسمبر سنة 2011 م المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وهو التعريف القانوني و الرسمي للجزائر فحسب المادة الرابعة من القانون المشار إليها انفا تعريف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات التي:

تشغل 01 إلى 250 شخص رقم أعمالها السنوي أقل من 02 مليار دج أو أن إيراداتها السنوية أقل من 500 مليون دج، تستوفي معايير الاستقلالية، كما أشارت المادة الخامسة من نفس القانون إلى تعريف المؤسسة المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 عاملا، ويكون رقم أعمالها ما بين 200 مليار دج أو أن تكون إيراداتها ما بين 100 و500 مليون دج، أما المادة السادسة من نفس القانون فتعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 شخصا و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دج أو لا يتجاوز مجموع إيراداته السنوية 100 مليون دج، وأخيرا تعرض المادة السابعة من القانون السالف الذكر التي تعرف المؤسسة المصغرة بأنها مؤسسة تشغل من عامل إلى تسعة عمال و تحقق رقم أعمال أقل من 20 مليون دج أو لا يتجاوز مجموع إيراداتها السنوية عشرة ملايين دج.

ويمكن إعطاء تعريف العام للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة، فان جميع أنواع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لها هدف واحد هو إنتاج السلع اللازمة لإشباع حاجات البشرية و يرى البعض بأن معظم المؤسسات بدأت حسب التسلسل التقليدي، حيث بدأت من صناعات حرفية يدوية ثم تطورت إلى صناعات صغيرة و متوسطة.<sup>2</sup> و من خلال ما تم عرضه من التعاريف السابقة، نستنتج تعريفا شاملا للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة هو ذلك التعريف الذي يعمل على إبراز خصائص الأساسية و الحقيقية لهذه المؤسسات و الذي يعتمد في بناءه

<sup>1</sup> - بوبكر نعرو، و آخرون، المشاكل و الصعوبات التي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني بعنوان: واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، يوم 05-06/05/2013، جامعة الوادي، ص 4.

<sup>2</sup> - شبوطي حكيم، الدور الاقتصادي و الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، إعانات اقتصادية و إدارية، العدد 03-جامعة المدينة جوان، 2008، ص 212.

على المزج بين كل من المعايير الكمية و النوعية على حد سواء و في هذا الإطار تعرف أيضا على أنها تلك المؤسسات التي تتميز بقلّة عدد عمالها و صغر حجم رأس مال المستثمر وانخفاض طاقتها الإنتاجية ومحدودية أسواقها و التي تكون غالبا محلية، جاءت من أجل إنتاج السلع و الخدمات و توفير الحجات للمجتمع و الفرد وذلك من أجل القضاء على البطالة، وتحقيق الرفاهية.

### المطلب الثاني : تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

تنقسم المؤسسات المتوسطة و الصغيرة إلى عدة تصنيفات، وهذا بسبب تنوع المجالات و الأنشطة التي تعمل من خلالها و فيها هذه المؤسسات، ويمكن تلخيص أهم الأشكال التي يمكن أن تكون عليها المؤسسات المتوسطة و الصغيرة فيما يلي:

#### أولاً: تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة على أساس توجهها.<sup>(1)</sup>

يمكن تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب توجهها إلى:

◀ **المؤسسات العائلية: (المنزلية):** تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية أو المنزلية بكون مكان إقامتها هو المنزل حيث تستخدم في العمل الأيدي العاملة العائلية، ويتم إنشاؤه بمساهمة أفراد العائلة، وتنتج منتجات تقليدية لسوق بكميات محدودة، أو تنتج أجزاء من السلعة لفائدة مصنع موجود في نفس المنطقة وترتكز في بعض الفروع خاصة كالنسيج وتصنيع الجلود.

◀ **المؤسسات التقليدية:** يقترب أسلوب تنظيم المؤسسات التقليدية من النوع الأول من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كونها تستخدم العمل العائلي وتنتج منتجات تقليدية أو قطاعا لفائدة مصنع ترتبط معه في شكل تعاقد تجاري، وقد تلجئ هذه المؤسسات أيضا في عملها إلى الاستعانة بالعمل الأجير وهي صفة تميزها بشكل واضح عن المؤسسات المنزلية ويميزها أيضا عن هذه الأخيرة كون مكان إقامتها هو محل مستقل عن المنزل حيث تتخذ ورشة صغيرة مع بقاء اعتمادها على الأدوات اليدوية البسيطة في تنفيذ عملها. إن النوعين السابقين من المؤسسات يعتمدان على كثافة عمل أكبر في الإنتاج بينما يستخدمان تجهيزات بكميات أقل نسبيا وقليلة التطور من الناحية التكنولوجية، ولهذا فان معدل التركيب العضوي لرأس المال يكون فيها منخفض، سواء من الناحية التسييرية للإدارة أو من ناحية النظام المحاسبي والتسويق وغيرها.

<sup>1</sup> - مجد بوزيدي، ادارة المخاطر في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة بومرداس، 2008-2009، ص 50.

◀ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتطورة وشبه المتطورة: تتميز هذه المؤسسات عن غيرها من النوعين السابقين في اتجاهها إلى الأخذ بفنون الإنتاج الحديثة سواء من ناحية التوسع في استخدام رأس مال الثابت، أو من ناحية تنظيم العمل، أو من ناحية المنتجات التي يتم صنعها بطريقة منظمة ومنتظمة، وطبقا لمقاييس صناعة حديثة وحسب الحاجات العصرية وتختلف بطبيعة الحال درجة تطبيق التكنولوجيا بين كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وشبه المتطورة من جهة والمتطورة من جهة أخرى، بالنسبة لهذه التشكيلة من المؤسسات ينصب عمل مقرر السياسة التنموية في البلدان النامية، على توجيه سياساتهم نحو ترقية وإنعاش المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتطورة والشبه المتطورة وذلك من خلال:

- العمل على تحديث قطاع المؤسسات الحرفية والمنزلية المتواجدة بإدخال أساليب وتقنيات جديدة واستعمال الأدوات والآلات المتطورة.

إنشاء وتوسيع أشكال جديدة متطورة وعصرية من المؤسسات تستعمل تكنولوجيا متقدمة تعتمد على الأساليب الحديثة في التسيير.

✓ ثانيا : تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة على أساس طبيعة الإنتاج.

يمكن أن نصنف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة من خلال هذا المعيار إلى:<sup>(1)</sup>

◀ مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية: يتمثل نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن هذا التصنيف في إنتاج السلع الاستهلاكية مثل: المنتجات الغذائية، الملابس، النسيج، المنتجات الجلدية، التبغ وبعض المنتجات الكيميائية وغير ذلك من السلع الاستهلاكية، وتنضم هذه المنتجات الى الصناعات التالية: الصناعة الغذائية الصناعات الفلاحية، صناعة النسيج والجلد، صناعة الورق وانواعه.

◀ مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة: يدمج في هذا التصنيف كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتجة للسلع التالية: معدات فلاحية، قطع غيار، اجزاء الآلات وغيرها، وتنظم هذه المنتجات الى الصناعات التالية: الصناعية الميكانيكية و الكهربائية، الصناعات الكيميائية والبلاستيكية، صناعة مواد البناء، المحاجر و المناجم.

◀ مؤسسات إنتاج سلع التجهيز: يتطلب صناعة سلع التجهيز تكنولوجيا مركبة، ويد عامله مؤهلة ورأسمال أكبر مقارنة بالصناعات السابقة، وهذا ما يجعل مجال تدخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضيق

<sup>1</sup> - يوسف قريشي، مرجع سابق، ص: 25.

بحيث يشمل بعض الفروع البسيطة فقط، كإنتاج وتركيب بعض المعدات والادوات البسيطة، وذلك خاصة في البلدان الصناعية.

✓ **ثالثاً: تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة على أساس الشكل القانوني.**

ويمكن أيضاً أن نميز نوع آخر من المؤسسات المتوسطة و الصغيرة، ويصنف هذا النوع على أساس الشكل القانوني الذي تنتسب إليه المؤسسة، وهي:

◀ **التعاونيات:** تعد الجمعيات التعاونية من المشاريع الاختيارية التي تؤمن من قبل مجموعة من العناصر البشرية، بهدف تأمين احتياجات الأعضاء من الخدمات و السلع الضرورية بأقل تكلفة ممكنة.

◀ **المؤسسات العامة:** هي المؤسسات التابعة للقطاع العام، تمتاز بإمكانيات مالية ومادية كبيرة.

◀ **المؤسسات الخاصة:** هي المؤسسات تخضع للقانون الخاص، ويندرج تحتها صنفين أساسيين وهما المؤسسات الفردية و الشراكة.

**المطلب الثالث: خصائص ومميزات المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.**

تتميز المؤسسات المتوسطة و الصغيرة على المؤسسات الكبيرة بمجموعة خصائص ومميزات، والتي يمكن اختصارها في: (1)

◀ **الجمع بين الإدارة و الملكية،** حيث أن صاحب أو أصحاب المؤسسة غالباً ما يكون أو يكونون هم مديروها و من ثم يتمتعون باستقلال في الأداء و قضاء ساعات طويلة من العمل اليومي.

◀ **صغر حجم رأس المال نسبياً نظراً لصغر حجم المؤسسة** مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، ولأنها لا تحتاج لمساحة كبيرة لأداء نشاطها و لانخفاض احتياجاتها من البنية الأساسية و الاعتماد على تكنولوجيا بسيطة عند بدايتها.

◀ **تُقدّم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة السلع و الخدمات التي تتناسب مع متطلبات السوق المحلي و المستهلك المحلي مباشرة** مما يساهم في تعميق التصنيع المحلي و توسيع قاعدة الإنتاج.

◀ **منتجات بعض هذه المؤسسات تستخدم مدخلات لمشروعات أخرى؛**

<sup>1</sup> - رحمان اسماء، دور براءة الاختراع في دعم تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة بومرداس، 2008-2009، ص:06.

◀ تساهم بشكل فعال وكبير في توفير فرص العمل للشباب و الباحثين عن العمل وبالتالي تُحدّ بشكل كبير من ظاهرة البطالة.

◀ بساطة الهيكل التنظيمي حيث تدار المؤسسة من قبل صاحبها و العلاقة بين وظائف المؤسسة تكون أقل رسمية، كما أن درجة المخاطرة فيها ليست كبيرة.

◀ لا يحتاج العاملون إلى مؤهلات عالية للعمل في هذه المؤسسات لمحدودية رأس المال المستثمر و بساطة التكنولوجيا المستخدمة.

◀ معظم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تكون محلية أو جهوية النشاط و تكون معروفة بشكل كبير في المنطقة التي تعمل بها، و غالبا ما ترتبط بخصائص محددة لتلك المنطقة. و هو ما يجعلها في عالقة وثيقة بالمجتمع المحلي، كما يجعل علاقتها شخصية مع مختلف عناصر بيئتها من عملاء وموردين وزبائن.

المبحث الثاني: طرق تمويل المؤسسات المتوسطة والصغيرة.

المطلب الأول: مصادر تمويل المؤسسات المتوسطة والصغيرة.

ليس هناك من شك في أن جميع المؤسسات على مختلف مستوياتها و مهما كان حجمها و طبيعة نشاطها سواء كانت مستحدثة أو قديمة تحتاج للتمويل المناسب و المهارات الإدارية الملائمة حتى تنمو و تحقق دخلا و ربحا مقبولين، وقد أصبح تطور المؤسسات المتوسطة والصغيرة، يشكل مفتاحا مهما لتحقيق التنمية المتكافئة، وخصوصا بالنسبة للفئات و المجتمعات الفقيرة و الأقل حظا.

لا بد من الإشارة هنا إلى أن المؤسسات المتوسطة و الصغيرة تحتاج إلى التمويل في فترات حياتها، بدءا بتأسيسها و انطلاقتها، و أثناء تطورها وتنميتها و تحديثها، وكذلك في حالة استعدادها للعمل نحو الأسواق التصديرية، و تحتاج المؤسسات المتوسطة و الصغيرة للتمويل في مجالات البحث و التدريب و متابعة الأسواق و مساندة تطورات الإنتاج، إضافة إلى الحالات التي تتعرض فيها المؤسسة لأي حدث استثنائي، ويمكن حصر مصادر تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة في: (1)

✓ أولا: التمويل من المصادر الداخلية.

تعتمد المؤسسات المتوسطة و الصغيرة كغيرها من المؤسسات على مصادرها الداخلية، قبل لجوئها إلى المصادر الخارجية، و تتمثل المصادر الداخلية في ما يلي:

◀ رأس المال \* الأموال الشخصية\*: ويسمى أيضا بالأموال الخاصة ويتكون من الأموال الشخصية التي يحصل عليها صاحب المشروع من خلال علاقاته مع المحيط مثل العائلة و الأصدقاء بالإضافة إلى مساهمة الشركاء و يكون هذا الجزء من الأموال ضروري في مرحلة الانطلاق و النمو، وهو أيضا عامل مهم لأن المساهمة الشخصية تترجم ثقة صاحب المشروع في مشروعه، كما تحافظ على استقلالته المالية.

◀ التمويل الذاتي: يعتبر التمويل الذاتي من أهم مصادر التمويل الأكثر استعمالا من طرف المؤسسة وذلك للمرونة في هذا النوع من التمويل، وذلك لتلبية الاحتياجات التمويلية وكذا جاهزيته عند الطلب، فالتمويل الذاتي، يمثل الفرق بين صافي التدفقات النقدية، كمداحيل بعد تخفيض التكاليف للمؤسسة خلال السنة و قيمة

1 - لبحري نصيرة، بوعروج المياء، إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مداخلة ضمن الملتقى الربيع حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية الاقتصادية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سكيكدة 14/13 أفريل 2008، ص : 5-6.

الأرباح الموزعة على المساهمين، و الاهتلاكات والمؤونات التي تدخرها المؤسسة لمواجهة المخاطر المستقبلية، ويعتبر التمويل الذاتي من أهم مصادر التمويل الداخلي وبديلا تمويليا أمام المؤسسة لشراء أصول جديدة ودون الحاجة إلى الاقتراض من مصادر خارجية.

ويكمن الفرق بين التمويل عن طريق رأس المال\*الأموال الخاصة\* و التمويل الذاتي، في أن النوع الأول يكون في بداية نشاط المؤسسة أي عند تأسيس المؤسسة، فإن المتطلبات المالية التي يوفرها المستثمر في ذلك الوقت تدخل ضمن الأموال الخاصة، أما النوع الثاني من التمويل الداخلي - فإنه يتم خلال دورة حياة المشروع أو المؤسسة أي بعد مرحلة التأسيس والانطلاق، فإن التمويل هنا يكون بناء على صافي التدفقات والأرباح التي حققتها الشركة، مثلا كالأرباح المحتجزة أو الغير موزعة أو المؤونات و الاهتلاكات.

#### ✓ ثانيا : التمويل من مصادر الخارجية.

عادة لا تستطيع المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و تغطية كل احتياجاتها التمويلية من المصادر الداخلية، لذلك فهي تلجأ إلى المصادر الخارجية و المتمثلة فيما يلي: (1)

◀ **الائتمان التجاري:** حيث يعتبر الائتمان التجاري نوع من أنواع التمويل القصير الأجل، والذي تحصل عليه المؤسسات المتوسطة و الصغيرة من الموردين، وهي تمثل قيمة المشتريات الآجلة للبضائع و المواد الأولية التي تحصل عليها المؤسسة من الموردين، و بالتالي فإنه يعتبر مصدرا آليا للتمويل لأنه مرتبط بالتغير في حجم المشتريات و لكن رغم ذلك فيمكن أن يصبح هنا التمويل مكلفا جدا بالنسبة للمؤسسة المقترضة، إذا لم تقم بتسديد قيمة المشتريات في الآجال المحددة، مما يسيء إلى سمعتها في السوق.

◀ **الائتمان المصرفي:** وهو يمثل القروض القصيرة الأجل عامة التي تحصل عليها المؤسسة من البنوك لتمويل احتياجاتها القصيرة الأجل و القروض المتوسطة و الطويلة الأجل لتمويل استثمارها، و يتمثل الائتمان المصرفي في تلك الثقة التي يوليها البنك للمؤسسة بوضع تحت تصرفها مبلغ من المال أو تقديم تعهد من طرفه لفترة محددة يتفق عليها الطرفين.

◀ **التمويل من المصادر الخارجية الغير رسمية:** يعتبر هذا النوع من التمويل من أكثر المصادر شيوعا لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وخاصة في الدول النامية وذلك بسبب التعقيدات التي يجدها أصحاب

<sup>1</sup> - عمران عبد الحكيم، إستراتيجية البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة : دراسة حالة البنوك العمومية بولاية المسيلة، رسالة ماجستير، تخصص إستراتيجية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة مسيلة، 2007، ص: 13.



المؤسسات المتوسطة في الحصول على التمويل من الجهات الرسمية، والتمويل الغير رسمي هو ذلك التمويل الذي يتم من خلال قنوات تعمل غالبا خارج الإطار القانوني للدولة.

◀ **التمويل عن طريق مؤسسات المتخصصة في الدعم و الجمعيات المهنية:** رغبة من الحكومة في ترقية وتنمية قطاع المؤسسات المتوسطة و الصغيرة، قامت هذه بإنشاء مجموعة من المؤسسات و الهيئات الحكومية بالإضافة إلى الجمعيات المهنية التي تسعى إلى تزويد هذا النوع من المؤسسات بالدعم و المساعدات المالية و الفنية.

◀ **عقود تحويل الملكية:** الذي يعبر عن قيام مؤسسات المالية بشراء أو خصم ديون المؤسسات التجارية التي تعمل في حقل الساع الاستهلاكية، أو قيام البنوك التجارية بشراء حسابات مدينين، كالسندات و الفواتير الموجودة لدى المؤسسات التجارية أو الصناعية، و التي تتراوح مدتها ما بين 30 إلى 120 يوم و الهدف من هذه العملية هو توفير السيولة النقدية بشكل مستمر.

### المطلب الثاني: أساليب تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

تعتبر مشكلة التمويل أهم و أبرز المشكلات التي توجه المؤسسات المتوسطة و الصغيرة، إذا كثيرا ما تعود لتختفي بعد مدة قصيرة من نشأتها، لأنها تفتقر إلى المهارات الأساسية في إدارة الأمور المالية أو لنقص التمويل و تختلف أساليب تمويل هذه المؤسسات باختلاف المرحلة التي تمر بها و الغرض المراد من التمويل ويمكن أن نميز مجموعة من الأساليب التقليدية و المستحدثة.

#### ✓ أولا : الأساليب التقليدية في تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.

نميز في هذا الأسلوب نوعين من التمويل فنجد التمويل الطويل و المتوسط الأجل و التمويل قصير الأجل:

◀ **التمويل طويل الأجل و التمويل المتوسط الأجل:** يكون التمويل طويل الأجل موجه إلى تمويل النشاطات الاستثمارية خارج الاستغلال التي تتطلب أموال، وذلك من أجل توسيع المؤسسة \* المشروع\* أو إقامة مشروع جديد، و يتجسد التمويل طويل الأجل في قروض التي تمنحها البنوك المتخصصة مثل البنوك العقارية التي تمنح قروضا قد تصل إلى عشرين عاما، وذلك لتمويل عمليات البناء و استصلاح الأراضي و إقامة مشروعات الري و الصرف، إلى جانب البنوك الصناعية و الزراعية، أما التمويل المتوسط الأجل فتمنحه البنوك من خلال القروض و لمدة تتراوح بين سنة و 5 سنوات، و تلجأ المؤسسات المتوسطة و الصغيرة إلى التمويل المتوسط الأجل \* إلى جانب التمويل طويل الأجل\* بغرض تمويل الجزء الدائم من استثماراتها في الرأسمال العامل المتداول و الإضافات على وجوداتها الثابتة.

وتشمل مصادر التمويل متوسط الأجل قروض المدة، تتراوح مدة هذا القرض بين 3 و5 سنوات، الأمر الذي يعطي المقترض الاطمئنان و الأمان و يقلل من مخاطر إعادة التمويل، ويمكن الحصول على مثل هذه القروض من بنوك التمويل المتوسطة و الطويلة الأجل، ومن البنوك المتخصصة، ونجد أيضا قروض التجهيزات وتمنح هذه القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وعندما تقدم على شراء آلات أو تجهيزات، تمول الجهة المقرضة ما بين 70% إلى 80% من قيمة التجهيزات التي يمكن تسويتها بسرعة، مثل الشاحنات و السيارات والباقي يبقى كهامش أمان للممول.<sup>(1)</sup>

◀ **التمويل القصير الأجل:** نقصد بالتمويل القصير الأجل تمويل نشاط الاستغلال، بمعنى تمويل العمليات التي تقوم بها المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في الفترة القصيرة والتي لا تتعدى في الغالب 12 شهرا ويوجه هذا التمويل لتغطية الاحتياطات التي تبرز على مستوى حسابات المدينين والدائنين والعلاقة بين مجموع هاته الكتل من الحسابات تشكل ما يعرف برأس المال العامل، ونعتمد في التمويل قصير الأجل على السلفيات البنكية حيث تعتبر القروض البنكية الوسيلة الثانية التي تعتمد عليها المؤسسات المتوسطة و الصيغة في تمويل دورتها الاستغلالية، حيث تضمن السلفيات البنكية للمؤسسة تسهيلات الصندوق السحب على المكشوف، تسيقات على البضائع.<sup>(2)</sup>

ويعتمد أيضا التمويل القصير الأجل على الائتمان و الشراء بالآجل، ويكون هذا الأسلوب متاحا لشراء المباني، المكائن و المعدات، فقد يوافق الباعة بيع التجهيزات بالآجال، و أحيانا يكون ممكن بالنسبة للمواد الخام و الأولية " برسم البيع " أي يعطي البائع للمؤسسة الفرصة بتسديد ثمن البضاعة بعد التصرف فيه \* بيعها لصالحها\* بالإضافة إلى الاقتراض من السوق الغير رسمي، أي عن طريق القنوات التي تعمل خارج إطار القانون السمي في الدولة كما ذكرنا سابقا.

✓ **ثانيا: الأساليب المستحدثة في تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة.**

بالموازاة مع الأساليب التقليدية المعتمدة في تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و التي سبق التعرض لها هناك أساليب مستحدثة لتمويل هذه المؤسسات و المتمثلة في:

◀ **التمويل التجاري التأجيري:** ويقصد به التمويل عن طريق التأجير، ويعرف بأنه عبارة عن إتفاق بين طرفين يخول أحدهما حق الانتفاع بأصل مملوك للطرف الآخر، مقابل دفعات دورية لمدة زمنية محددة، المؤجر

<sup>1</sup> - محمد صالح الحناوي، ابراهيم إسماعيل سلطان، الإدارة المالية و التمويل، الدار الجامعية للطباعة والنشر و التوزيع، الإسكندرية، 1999، ص: 294.

<sup>2</sup> - الطاهر لطرش، تقنيات البنوك، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2000، ص: 57.

هو الطرف الذي يحصل على الدفعات الدورية مقابل تقديم الأصل، في حين أن المستأجر هو الطرف المتعاقد على الانتفاع بخدمات الأصل مقابل سداده لأقساط التأجير للمؤجر، وينقسم إلى ثلاثة أنواع:

• **فالنوع الأول** هو ذلك النوع من التأجير الذي تكون فيه مدة عقد الإيجار أقل من العمر الإنتاجي للأصل المؤجر، ومن أمثلة ذلك: تأجير السيارات، الحسابات الالكترونية، معدات البناء... الخ ويسمى بالتأجير التشغيلي.

• **أما النوع الثاني** فهو طويل نسبيًا و مقارنة بالنوع الأول، حيث يكون فيه عقد غير قابل للإلغاء فهو يستعمل في تأجير الأراضي... الخ ويسمى بالتأجير التمويلي، أما النوع الثالث فهو البيع و إعادة التأجير، هو عقد بين مؤسسة مالكة لبعض الأصول حيث تقوم ببيع أصولها إلى مؤسسة مالية كشركات التأمين أو شركات مالية أو تأجيرية، بشرط أن يقوم الطرف الشاري بتأجير هذه الأصول إلى المؤسسة التي باعتها إياها.

◀ التمويل عن طريق البنوك الإسلامية: هناك صيغ تمويل متعددة تستعملها البنوك الإسلامية في تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و منها:

- المشاركة
- المراجعة
- البيع الآجل
- السلم
- المضاربة
- الإستصناع

## المطلب الثالث: مشاكل تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

تعد المشاكل المالية من أهم المعوقات التي تحد من أنشطة هذه الصناعات، بحيث تحتل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مكانة إستراتيجية في اقتصاديات الدول النامية، كما أسلفنا، نظرا للدور الذي يمكن أن تؤدي لتحقيق معدلات نمو عالية، إلا أن إشكالية تمويل هذه المؤسسات، تعد من بين أهم الصعوبات التي تواجهها و تحول بينها و بين تحقيق دورها الفعال المتمثل في توفير عمل و المساهمة في تنمية اقتصادية، مما يتطلب من الأجهزة الحكومية لهذه الدولة إعادة النظر في الآليات و السياسات المالية المطبقة بما على أساس الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة إلى حققت نجاحا كبيرا في ميدان ضمان التمويل لمؤسساتها الصغيرة و المتوسطة.

## أولا: مشكلة التمويل:

يشكل تمويل مشكل كبير لتمويل هذه المؤسسات، بحيث لم يعد مطروحا في الدول المتقدمة، بنفس الحدة و التعقيد التي نجدها في الدول النامية، وقد يرجع سبب ذلك أن الدول المتقدمة كانت دائما السبقة في تطبيق إحدى السياسات، وإنشاء أنسب الآليات التي تتوافق و الخصائص المالية لمؤسساتها الصغيرة و المتوسطة، وهذا ما تفتقر إليه الدول النامية، حيث تعمل جاهدة على إيجاد انسب الحلول للحد من إشكالية لتمويلها، إذن يعد توفير رأس مال اللازم شرطا أساسيا لقيام أي مشروع كان صناعيا، زراعيا أو خدميا فالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة تحتاج إلى رأس مال جاري متوفر بالقدر الذي يمكنها من العمل بانتظام على مدار العام، وكذا من خلال مراحل تمويلها الثلاث التي تختلف فيها الحاجة لرأس مال حسب كل مرحلة، بدءا بمرحلة التأسيس، مروراً بمرحلة التشغيل و انتهاء بمرحلة التجديد و النمو، أو الإحلال و التوسع، قد تختلف مصادر التمويل من مرحلة لأخرى حسب حاجة المشروع إلى ذلك وكانت مدخرات الأفراد، كمصادر تمويل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة غير كافية فلا بد من البحث عن مصادر أخرى تتمثل في المصادر الرسمية وتشمل على المصاريف الإسلامية والنمو التمويلية. والمصادر غير رسمية، وتتمثل في فريق معرضين و موردي المواد الأولية و غيرهم.

ومجمل القول فان مشكلة التمويل تعتبر أولى المشكلات المواجهة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة وعلى الرغم من قلة و بساطة حجم رأس مال اللازم، و تكمن الصعوبات في عدم القدرة هذه المؤسسات على زيادة رأس مال، سواء عن طريق المدخرات الشخصية أو عن طريق الاستفادة من الائتمان البنكي مقابل منح الضمانات اللازمة للبنوك أو المؤسسات التمويلية و حتى و أن حصلت على الائتمان فيكون قرضا فصيّر الأجل بفترة سماح لا تتجاوز السنة مقابل ضمانات صعبة التقديم، فالبنوك التقليدية خاصة في الدول النامية، لا توجد

لديها ثقافة، تكييف القروض الممنوحة مع احتياجات طالبها وخصوصياتهم، خاصة إن كانوا من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، التي من خصوصيتها ضعف رأس مال، و بالتالي مطالبة تلك البنوك بتوفير رؤوس الأموال كبيرة، كذلك عدم امتلاكها لضمانات كافية في حين تستوجب البنوك بتقديم ضمانات أكثر قيمة القرض، وكذا احتياجات القروض طويلة الأجل لتمويل تأسيسها مع فترة سماح كافية للانطلاق.<sup>1</sup>

بحيث تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف البلدان، خاصة النامية منها، الكثير من المشكلات والمعوقات، التي تحد من قدرتها على الحركة والتي تعوق نموها وتطورها وارتقاءها في جميع بلاد العالم تقريبا مع مراعاة أن نوعية هذه المشكلات ونطاقها أو مداها، ودرجة حدتها أو صعوبتها إنما تختلف من دولة إلى أخرى تبعا لاختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الخاصة، بكل دولة على حدة، كذلك فإنه ينبغي ملاحظة أن خطورة مشكلات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويعتبر التعرف على المشكلات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أمرا ضروريا حتى يمكن من رسم السياسات ووضع البرامج الكفيلة بتطويرها وتنميتها حتى تلعب الدور التنموي المنوط بها.

وقد مكن تصنيف المشكلات التي تتأثر بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من زاوية البيئة الخاصة التي تعيشها هذه المؤسسات سواء البيئة الداخلية (الظروف الداخلية والخاصة بكل مؤسسة) والبيئة الخارجية (الظروف الخارجية للمؤسسات).

### ثانيا: مشاكل و معوقات الحصول على تراخيص التشغيل:

يقتضي منح تراخيص التشغيل استيفاء صاحب المؤسسة لاشتراطات صحية وأمنية معينة تستغرق وقتا طويلا بسبب عمليات المعاينة التي تقوم بها الجهات المختصة للتأكد من تحقق الاشتراطات خاصة في حالة إبداء ملاحظات واشتراط استيفائها بالكامل قبل منح الترخيص، وعادة ما يجد أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة صعوبة في الوفاء بالمتطلبات الأمنية والصحية نظرا لضيق مساحات الورش والمحال الصغيرة من ناحية، وارتفاع تكلفة توفيرها من ناحية أخرى، مما يعرضهم لمخالفات وجزاء لعدم مراعاة الاشتراطات الواجبة، كما يضطر عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلى العمل بصورة غير رسمية - أي دون الحصول على ترخيص رسمي لمزاولة النشاط، مما يؤدي إلى عدم استقرار أوضاع المؤسسات وانخفاض الكفاءة الإنتاجية ومستوى جودة السلعة

<sup>1</sup> - سلمان ناصر، عواطف محسن، تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية، الملتقى الدولي الأول لمعهد العلوم الاقتصادية حول الاقتصاد الإسلامي، الواقع و الرهانات المستقبل، غرداية-يوم 23-24 فيفري 2011 ص08-09.

أو الخدمة المقدّمة، حيث يتردّد صاحب المؤسسة في تطوير النشاط تحوّفاً من احتمال اكتشاف وضعه غير القانوني وحرمانه، من الاستمرار في العمل.<sup>1</sup>

### ثالثاً: مشاكل و معوقات التأمينات الاجتماعية:

حيث تشترط هيئة التأمينات الاجتماعية على صاحب العمل التأمين على كافة العاملين بالمؤسسة أيا كان عددهم، وقد يتقاعس أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عن ذلك بسبب قصور الوعي وعدم إدراك مفهوم التأمينات الاجتماعية أو عدم الرغبة في تحمل أقساط التأمين أو لعدم استقرار العمالة وسرعة دورانها، كما قد يتأخر بعضهم في سداد ما عليهم، من مستحقات للتأمينات الاجتماعية إذا لم تتوفّر لديهم السيولة الكافية مما يعرضهم إلى دفع غرامات وفوائد تأخير تضيف أعباءً جديدة عليهم.

### رابعاً: مشكلة الضرائب:

أحياناً لا يمسك أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دفاتر حسابية منتظمة، ولذا تلجأ مصلحة الضرائب إلى التقدير الجزائي لأرباحهم مع الميل للمغاللات في التقدير بسبب الشك في صحة بيانات الإقرارات المقدمة لهم ويترتب على ذلك دخول صاحب المؤسسة في سلسلة طويلة من الإجراءات للاعتراض على التقدير والإحالة إلى اللجان الداخلية ولجان الطعن، وقد ينتهي الأمر برفض الطعن وتأييد تقدير مصلحة الضرائب، وقد يعجز صاحب المؤسسة عن الوفاء بالدين ويضطر إلى إعلان إفلاسه والتوقف عن النشاط، كما قد يشكل هذا الدين قيда على المؤسسة في حالة الرغبة في الاقتراض من البنوك لشراء آلات أو إجراء توسعات في النشاط، حيث يؤدي تدخل الحكومات ونقابات العمال في سوق العمل وذلك لتحديد الحد الأدنى للأجور، ولسن الالتحاق بالعمل ولتنظيم تشغيل الإناث والأطفال ونظم الإجازات والمكافآت، إلى تقييد فرص العمل التي يمكن أن توفرها المؤسسات الصغيرة، حيث يخاف صاحب المؤسسة من الشكاوى المحتمل، أن يتقدم بها العمال لجهات الاختصاص بدعوى عدم الحصول على الحد الأدنى من الأجر أو تجاوز عدد ساعات العمل الرسمية، ويتفادى صاحب المؤسسة هذه المشاكل عن طريق الاعتماد على العمالة الأسرية والمؤقتة والموسمية، وكذلك العمالة الوافدة غير الحاصلة على ترخيص عمل، مع عدم الإبلاغ عن العمالة الفعلية المتواجدة بالمؤسسة. وتؤدي هذه الاعتبارات إلى ارتفاع معدل الغياب والانقطاع عن العمل وانخفاض إنتاجية العاملين، فضلاً عن صعوبة الحصر الدقيق للعمالة الفعلية الملحقمة بقطاع

<sup>1</sup> - لؤي محمد كبي رضوان: المنشآت الصغيرة والمتوسطة السعودية، الواقع ومعوقات التطوير، ندوة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي: الإشكاليات وآفاق التنمية القاهرة، جمهورية مصر العربية 18-22 يناير 2004، ص 117-118.

الأعمال الصغيرة،<sup>1</sup> غالباً ما يجد المستثمر الجديد صعوبة كبيرة في تدبير المكان الملائم وفي المباني اللازمة لإنشاء مؤسسته. ففي الكثير من البلدان النامية لا تتولى الحكومات عملية إقامة مناطق صناعية تلائم احتياجات صغار المستثمرين، ومن ثم فإن العبء الأكبر في تدبير المكان الملائم والأبنية اللازمة يقع على عاتق المستثمر نفسه، مما يتطلب منه تجميد جزء من رأسماله، هذا بالإضافة إلى بعض الصعوبات الأخرى التي ترتبط بعدم توفر البنى التحتية والمرافق الأساسية.

#### خامساً: مشاكل تسويقية:

تعاني المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من مشكلات وصعوبات<sup>2</sup> تسويقية في السوق المحلي والخارجي بسبب المنافسة القوية التي تتعرض لها من جانب المشروعات الكبيرة ومؤسسات التجارة الخارجية التي تستورد منتجات مماثلة، ويضعف من صعوبة الأمر تفضيل الجهات الحكومية وبعض فئات المجتمع التعامل مع المؤسسات الكبيرة لاعتبارات الجودة والسعر ولضمان انتظام التوريد بالكميات المطلوبة وفي المواعيد المقررة ولتفادي المشكلات الإدارية والمالية الناتجة عن التعامل مع عدد كبير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -على مستوى الأسواق المحلية المحدودة - مشكلة ضعف القوة الشرائية للمستهلكين الناتجة عن انخفاض مستويات الدخل مما يؤدي إلى ضعف الإيرادات البيعية بسبب صغر الكميات المطلوبة واضطرار المؤسسة للبيع بأسعار رخيصة نسبياً، وبصفة عامة، فإن صاحب المؤسسة الصغيرة يفتقر إلى الوعي التسويقي ويعاني من نقص كفاءات رجال البيع والتسويق وقصور المعلومات عن أحوال السوق ومستويات الأسعار وطبيعة السلع والخدمات المنافسة، ولا سيما بالنسبة لأسواق التصدير، كما تنقصه الإمكانيات المادية للإنفاق على الترويج وتنشيط المبيعات، مثل الاشتراك في المعارض والإعلان في المجلات والجرائد والتلفزيون وإقامة اتصالات وثيقة مع الأسواق ومنافذ التسويق البعيدة، ولذلك يضطر صاحب المؤسسة الصغيرة والمتوسطة إلى الاعتماد على الوسطاء من التجار في عملية التسويق وإلى قبول أسعار منخفضة إلى حد كبير مما ينعكس سلباً على معدلات الربحية. أضف إلى ذلك عدم قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تقديم خدمات ما بعد البيع أو توفير تسهيلات الدفع للعملاء.

<sup>1</sup> - صفوت عبد السلام عوض الله: مرجع سبق ذكره، ص. 65-67.

<sup>2</sup> - شعيب أتشي، مرجع سبق ذكره، ص 27.

سادسا: مشكلة و معوقات الائتمان:

تتمثل أهم المشكلات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية في الائتمان فلا تحظى بنفس فرص الحصول على الموارد المالية اللازمة من القطاع المالي كما هو الشأن في المؤسسات الكبيرة، فغالبا ما تحجم مؤسسات التمويل، لا سيما البنوك التجارية، عن تزويد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باحتياجاتها، من التمويل سواء لأغراض التكوين الرأسمالي أو التوسع أو لمواجهة نفقات الاستغلال، ويرجع ذلك لزيادة درجة المخاطرة في عمليات إقراض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب غياب الضمانات المناسبة.

إن عدم وجود الضمانات الكافية يعتبر من السلبيات التي أثرت في إيجاد التمويل المصرفي اللازم لهذا القطاع وبالتالي تقلص فرص الحصول على الموارد المالية بالنسبة لهذه المؤسسات خاصة في البلدان النامية. وإذا وجدت هذه المؤسسات فعادة ما تكون محدودة الإمكانيات، فضلا على أنها تضع شروطا للإقراض في الغالب ما تكون صعبة بالنسبة لصاحب المشروع الصغير، ومن هذه الشروط طلب ضمان عيني الذي نادرا ما يتوفر للطالب القرض.

كما تعاني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من توفر النقد الأجنبي، وفي الغالب فإن الحصول عليه يمثل مشكلة كبرى ومعقدة للغاية، كون أن سياسات النقد الأجنبي في معظم الدول النامي غالبا ما تبحح إلى تشجيع المؤسسات الصناعية المكثفة لرأس المال بدرجة أكبر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وهو ما يؤدي بصغار المستثمرين اللجوء إلى السوق الموازي. لاقتناء ما تحتاج إليه من النقد الأجنبي لتمويل مستورداتها من الآلات والمعدات والخامات وقطع الغيار وتسديد مصاريف الخدمات الأجنبية.



### المبحث الثالث: الآليات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعد كل من Cnac, Angem, Ansej من بين البرامج المرافقة التي اعتمدها الدولة لإنشاء مؤسسات مصغرة و خلق مناصب الشغل، وفيما يلي سيتم تقديم كل برنامج على حدى.

#### المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) :

وضعت الدولة جهاز تنظيمي يخلف جهاز إدماج وترقية الشباب محاولة منها تحقيق ما لم يحققه هذا الجهاز، وأعطت له جميع الصلاحيات اللازمة وسمي بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. وسوف نتطرق لتقديم الوكالة و شروط الاستفادة من خدماتها و أهم المتدخلين في عملها في الفصل الثالث و الذي هو اساس بحثنا في هذا الموضوع.

#### المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

يعتبر القرض المصغر أداة فعالة في محاربة التهميش الاجتماعي الذي تعاني منه بعض فئات المجتمع، خاصة تلك الفئات غير المؤهلة للاستفادة من القروض البنكية، ونظرا لدوره المهم في تشجيع روح المقاولاتية، تدعيم المبادرة الفردية ونشر ثقافة الاعتماد على النفس في استحداث مناصب شغل ذاتية تتجسد في شكل أنشطة اقتصادية صغيرة تساهم في فك العزلة و إعادة الإدماج الاجتماعي و الاقتصادي لهذه الشريحة، وفي إطار هذا المسعى قامت الدولة باستحداث الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

#### تقديم الوكالة: شروط الاستفادة من خدماتها و أهم المتدخلين في عملها:

تشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتحسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة، وسنعرض فيما يلي مختلف العناصر التي تخص إطارها العام.

**التعريف بالوكالة ومهامها:** أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، وهي هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطات الوكالة وفقا لأحكام هذا المرسوم.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 04-14 من 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء والمحدد لهيكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، معدل.

ويتضمن الدور الرئيسي للوكالة في تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح مشاريعهم المجسدة في المناطق الريفية والحضرية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمنزلي، وخاصة لدى فئة الإناث وتنمية روح المقاولات التي تسعد الأفراد على اندماجهم الاجتماعي وبالتالي فهو موجه إلى: البطالين المسجلين في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بما فيهم أولئك الذين انتهت مدة استفادتهم من حقوقهم، المرأة الماكثة في البيت، الأشخاص الذين ينشطون في القطاع غير الرسمي، حاملي شهادات التكوين المهني، الحرفيين والمواطنين القاطنين بالقرى و البوادي.

وبصفة عامة فإن هذا الجهاز موجه إلى الفئات من المواطنين الذين لا يمكنهم الاستفادة من القرض في إطار المؤسسات المصغرة، وذلك بسبب شرط السن أو التأهيل أو بسبب القدرة المالية الشخصية. وتشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة، وتمثل مهامها الأساسية في:

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- تدعيم المستفيدين وتقديم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم.
- تبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة بمختلف الإعانات التي تمنح لهم.
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة.
- تساعد المستفيدين عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.
- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك في إطار التركيب المالي للمشاريع وتنفيذ خطة التمويل .

شروط الاستفادة من خدماتها: هناك جملة من الشروط:<sup>1</sup>

بالنسبة للاستفادة من الإعانة المقدمة من طرف الوكالة: يستفيد من الإعانات المنصوص عليها في إطار القرض المصغر المواطنون الذين يستوفون الشروط المجتمعة التالية:

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق.
- عدم امتلاك دخل أو امتلاك مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة.
- إثبات مقر الإقامة.

<sup>1</sup> - المادة 2، المرسوم التنفيذي رقم 04-14 من 22 جانفي 2004.

- امتلاك شهادة تثبت الكفاءة المهنية أو وثيقة معادلة معترف بها أو التمتع بمهارة مهنية مؤكدة تتوافق مع النشاط المرغوب إنجازه.
- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء النشاطات.
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية حسب صيغ التمويل المتبعة.
- الاشتراك في صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة في حالة طلب المقاول لقرض بنكي.
- الالتزام بتسديد القرض ونسبة الفوائد للبنك حسب جدول زمني محدد.
- الالتزام بتسديد مبلغ السلفة بدون فوائد للوكالة حسب جدول زمني محدد .
- بالنسبة للاستفادة من تخفيض نسبة فائدة القرض المصغر: يتمثلون في:
  - العمال الذين فقدوا مناصب عملهم أو الذين على وشك أن يفقدوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية .
  - طالبي منصب شغل، سواءً
  - بتأهيل (أو بدونه) أو بتكوين (أو بدونه).
  - المستفيدين من الشبكة الاجتماعية القادرون على ممارسة نشاط، بشرط أن يتنازلوا عن حقوقهم في الاستفادة من منح الشبكة الاجتماعية.
  - نساء يرغبن في ممارسة مهنة أو بصدد ممارسة مهنة (خاصة بالبيت أو في وسط ريفي).
  - أشخاص معنويون أو طبيعيين قد استفادوا من برامج دعم تشغيل الشباب.
  - كل الأشخاص الآخرون الذين يرغبون في ممارسة نشاطات الإنتاج، التصنيع، التوزيع للسلع و الخدمات و ذلك: بصفة فردية أو بدون مساعدة أجير (مثلا: العائلات المنتجة) أو بصفة فصيلة، مؤقتة، غير مستقرة بمكان واحد، بالبيت أو مهن أخرى .
  - مقاولون صغار يعملون في إطار برنامج الأشغال العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة.
- الأشخاص غير المؤهلين للاستفادة من برنامج القرض الصغير: وهم الشركات الصناعية، التجارية أو الخدماتية المسجلة بالسجل الوطني للتجارة، باستثناء المؤسسات الأحادية، ذات المسؤولية المحدودة، الشركات و المؤسسات الحرفية، المهن الحرة، المستفيدين من القرض المصغر الذين لم يحترموا الالتزامات السابقة إزاء البنوك..
- أهم المتدخلين في عمل الوكالة صندوق الضمان المشترك للقروض: وفق المرسوم التنفيذي رقم 04-16 في 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء والمحدد لهيكل صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة، تتمثل مهامه

في ضمان القروض المصغر و الممنوحة من طرف البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة في الصندوق، للمستفيدين الذين تحصلوا على إعانات الوكالة . يغطي الصندوق بناءً على طلب من البنوك والمؤسسات المالية المعنية المبالغ المستحقة التي لا تزال في أصل الدين والفوائد المستحقة حتى تاريخ إعلان الخسائر التي تتجاوز 85 % للانخراط في الصندوق، يجب على المنخرط أن يدفع قسط الانخراط 5.0 % للمقاولين و 5.0 % للبنوك والمؤسسات المالية (الدفع السنوي)، وينخرط المقاول في الصندوق بعد إشعار الموافقة البنكية ويشرع في دفع الاشتراك في الحساب المركزي للصندوق.<sup>1</sup>

أشكال الدعم المالي والتسهيلات التي تمنحها الوكالة (أي صيغ التمويل والإمميزات الجبائية):<sup>2</sup>

### صيغ التمويل:

تشرف الوكالة على تسيير صيغتين للتمويل، تسمح كل صيغة، بحكم فئة معينة من السكان فيؤدي ذلك إلى نوع من خصوصياتها، بتمويل أنشطة محددة، كما يستقطب أيضاً التخصص في المشاريع، مما يزيد من رفع فعالية هاتين الصيغتين والمتمثلتين في:

**تمويل شراء مواد أولية:** قرض بقيمة 100.000 دج بدون فوائد موجه لشراء المادة الأولية يتم تسديده على مدى 24 إلى 36 شهراً. قررت الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة رفع قيمة القرض الذي تمنحه لاقتناء المواد الأولية من 100.000 دج إلى 250.000 دج دون فوائد سنة 2013 لصالح الشباب المقاولين بولايات الجنوب.

**التمويل الثلاثي:** قرض بقيمة لا تتعدى 1000.000 دج من أجل اقتناء عتاد صغير ومادة أولية لإنشاء مؤسسة، ويتم تسديده على مدى 12 إلى 60 شهراً (من سنة إلى خمس سنوات) وتكون نسبة المساهمة. ويمكن توضيح الصيغتين في الجدول الموالي:

<sup>1</sup> - [http://www.elmouwatin.dz/IMG/pdf/fgmmc\\_\\_ar\\_.pdf](http://www.elmouwatin.dz/IMG/pdf/fgmmc__ar_.pdf) 21/04/2016.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 11-134 من 22 مارس 2011 والمعدل للمرسوم التنفيذي رقم 04-14 من 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط 2 ومستوى الإعانات الممنوحة للمستفيدين من القروض المصغرة.

الجدول رقم 1 : صيغ التمويل ANGEM حسب تعديلات 2011.

تمويل شراء المواد الأولية		
قرض لا يتجاوز 100.000 دج		
المساهمة الشخصية	القرض بدون فوائد (الوكالة)	
0%	100%	
قرض لا يتجاوز 250.000 دج بالجنوب		
المساهمة الشخصية	القرض بدون فوائد (الوكالة)	
0%	100%	
التمويل الثلاثي لا يتجاوز 10.000.000 دج		
كل الأصناف: نسبة الفائدة 5 % من النسبة التجارية مناطق خاصة (الجنوب و الهضاب العليا)		
القرض بدون فوائد (الوكالة)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
29%	1%	70%
كل الأصناف: نسبة الفائدة 10 % من النسبة التجارية (بقية المناطق)		
قرض بدون فائدة (اعانة الوكالة)	المساهمة الشخصية للمقاول	القرض البنكي
28%	1%	70%

المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

ومن الجدول نلاحظ أن في تمويل الثنائي أي التمويل لشراء المواد الأولية فان المساهمة الشخصية منعدمة في حين يساهم ب 1 % إذا كان التمويل ثلاثي، و في كلا الحالتين نلاحظ المساهمة الضئيلة جدا للمقاول، وهذا ضمن الإجراءات التحفيزية لإنشاء مؤسسة.

الامتيازات الجبائية: تماثل هذه الامتيازات تلك الممنوحة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) .

محاولة لوضع حد لتفاقم مشكلة البطالة ومواجهة الاختلال الحاد في سوق العمل، أنشأت السلطات العمومية في الجزائر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والذي دعم في سنة 2003 بالجهاز الجديد لإنجاز نشاطات البطالين ذوي المشاريع و الذين يتراوح أعمارهم ما بين 35-50 سنة، إضافة إلى إنشاء صندوق الكفالات المشتركة لضمان أخطار القروض.

تقديم الصندوق وشروط الاستفادة من خدماتها و أهم المتدخلين في عمله: يعتبر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من بين أساليب المرافقة المقاولاتية الذي يعنى ويرافق المشروعات الصغيرة والمصغرة في الجزائر من مجرد أفكار وأراء إلى حقيقة مجسدة في الواقع، من خلال الامتيازات و التحفيزات الممنوحة.

**التعريف بالصندوق ومهامه:** تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. أنشئ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الذي يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و يوضح تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل والتضامن الاجتماعي. يقوم الصندوق بالمهام التالية: التأمين عن البطالة، التكوين التحويلي، مراكز البحث عن الشغل مراكز دعم العمل الحر، مساعدة المؤسسات المواجهة للصعوبات، جهاز تشجيع ودعم ترقية الشغل و جهاز لإحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين أصحاب المشاريع البالغين 30 و 50 سنة<sup>1</sup>.

جهاز دعم لإحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين البالغين 30 و 50 سنة: بمقتضى المرسوم الرئسي رقم 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 و المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 33 و 50 سنة، وبالتالي فالصندوق أخذ منحى جديد.

يتمثل في تقديم الدعم المالي لإعادة إدماج البطالين في ميدان التشغيل من خلال دعم إنشاء المؤسسات

المصغرة إضافة إلى تقديم الاستشارات و بعض الامتيازات الجبائية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 84-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 جويلية سنة 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني 1 للتأمين عن البطالة، جريدة رسمية عدد، 44 مادة 1-2، ص 6.

<sup>2</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ذي القعدة 1424هـ الموافق ل 30 ديسمبر 2003 المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50).

شروط الاستفادة من خدمة جهاز الدعم للبطالين البالغين 30 إلى 50 سنة: يستفيد من تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ضمن هذا الجهاز كل شخص يستوفي الشروط التالية:

- أن يبلغ من العمر ما بين (30) و خمسين (50) سنة.
- أن يقيم بالجزائر.
- أن لا يكون شاغلا منصب عمل مأجور عند إيداعه طلب إعانة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ شهر واحد على الأقل بصفة طالب شغل.
- أو أن يكون مستفيدا من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- أن يتمتع بمؤهل مهني أو يمتلك قدرات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- أن يكون قادرا على رصد إمكانيات مالية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه.
- أن لا يكون قد مارس نشاطا لحسابه الخاص منذ 12 شهرا على الأقل.
- أن لا يكون قد استفاد من تدبير إعانة في إطار إحداث نشاط .

أهم المتدخلين في عمل الصندوق: يؤطر الصندوق و يساهم في التمويل الثلاثي للمشاريع، أي المقاول، البنك و الصندوق ولهذا يستوجب وجود الوسيط الذي يقوم بضمان القرض المقدم للمقاول.

صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض البطالين ذوي المشاريع: أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03/04 المؤرخ في 3 جانفي 2004، المتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الاستثمارية للبطالين المقاولين في هذا الجهاز، ويعتبر هذا الصندوق ضمانا للمقاول و تأمينا للبنك في أن واحد حيث يغطي بناء على تعجيل البنوك، باقي الديون المستحقة من الأصول و الفوائد عند تاريخ التصريح بتسديد الدين وذلك في حدود 70 % أما عن كيفية الانخراط.

بالنسبة للمقاول: الحصول على شهادة القابلية المسلمة من طرف مصالح CNAC ، الحصول على الموافقة البنكية، دفع حقوق الانخراط المحددة ب 35 % من قيمة القرض دفعة واحدة في حساب صندوق الكفالة و التي تغطي كل مدة القرض.

بالنسبة للبنك: كل بنك يقوم بتمويل عمليات جهاز إحداث النشاطات دفع اشتراك سنوي يقدر ب 11 % من القرض الممنوح المتبقي.<sup>1</sup>

أشكال الدعم المالي والتسهيلات التي يمنحها الصندوق: ونخص الصيغ والإمميزات الجبائية:

صيغ التمويل: يقوم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتمويل المشاريع بالاعتماد على صيغة التمويل الثلاثي:<sup>2</sup>

- المساهمة المالية الشخصية لصاحب المشروع.
- قروض بدون فائدة يمنحها الصندوق الوطني للتأمين في البطالة.
- قرض بنكي و هذا وفق الهيكل المالي الموضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 2: الهيكل التمويلي لتمويل المؤسسات المصغرة من طرف CNAC.

التمويل الثلاثي		
المستوى الأول: قيمة الاستثمار الإجمالية تقل عن 5.000.000 دج		
المساهمة الشخصية	القرض بدون فوائد (الوكالة)	القرض البنكي
29%	01%	70%
المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار من 5.000.000 دج الى 10.000.000 دج		
قرض بدون فائدة (اعانة الوكالة)	المساهمة الشخصية للمقاول	القرض البنكي
28%	2%	70%

المصدر: منشورات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة القرض البنكي 70 % و تبقى ثابتة مهما اختلف مستوى القرض، في حين تتراوح نسبة المساهمة الشخصية بين 1 % و 2 % أما الصندوق فما بين 28 % و 29% وهذا حسب قيمة الاستثمار.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 10 - 158 مؤرخ في 7 رجب 1431 الموافق 22 يونيو سنة 2010 يتم و يعدل المرسوم التنفيذي رقم 14 - 12 مؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق 3 جانفي سنة 2004 بحدد شروط إعانات الممنوحة للبطالين ذوى المشاريع البالغين ما بين 35 - 50 سنة و مستوياتها، جريدة رسمية عدد 39، المادة 2، ص 16.

<sup>2</sup> - [http://www.elmouwatin.dz/spip.php?page=imprimer&id\\_article=6651](http://www.elmouwatin.dz/spip.php?page=imprimer&id_article=6651) le 21/04/2016.



الإعانات المالية والامتيازات الجبائية: بالنسبة للإعانات المالية و الامتيازات الجبائية فهي نفسها المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب.<sup>1</sup>

### خلاصة:

لقد قمنا من خلال هذا الفصل بدراسة أهم الأسس النظرية المتعلقة بموضوع المؤسسات المتوسطة والصغيرة التي تبني من خلالها الدراسة التي سوف نقوم بها على هذه المؤسسات بدءا من توضيح اختلاف الآراء حول تعريف هذه المؤسسات و المعايير التي تحكم هذا التعريف و الأسباب التي تصعب من خلالها تحديد تعريف موحد لها و الأهمية التي تكسبها هذه المؤسسات و الاقتصاديات التي تهدف إلى تطبيقها وصولا إلى أهم الميزات و الخصائص التي تميز هذه المؤسسات على المؤسسات الأخرى و التي يمكن أن تكون عليها.

كما تطرقنا في هذا الفصل إلى التعرف إلى تعدد المصادر و الأساليب التمويلية التي تسعى من خلالها الدول إلى تمويل هذه المؤسسات، و تطرقنا كذلك إلى مشاكل التي تقف أمام هذه المؤسسات و التي تبطئ من عملها ، كما تعرفنا على الآليات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من وكالات.

و كحوصلة شاملة وجدنا أنه وبالرغم من اختلاف المختصين و الباحثين حول وضع تعريف موحد لهذه المؤسسات بسبب تعدد المعايير و الأسباب المراد بها هذا التعريف و كذا الأشكال التي يمكن أن تكتسبها هذه المؤسسات إلا أنهم أجمعوا على الدور الذي تلعبه المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و الأهمية البالغة التي تكتسبها في البنية الاقتصادية و الاجتماعية للاقتصاديات التي تعاني من الاختلالات في جميع مجالات و على جميع الأصعدة على ضرورة دعم و تنمية هذه المؤسسات لمواجهة المشاكل و التحديات التي تواجهها.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 02-04 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 03 جانفي 2004، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2-158-10 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطلين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) و (50) سنة.

**الفصل الثالث: آلية تمويل  
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في  
الجزائر دراسة حالة (ANSEJ-  
BNA) ولاية تيسمسيلت**

## تمهيد:

يعتبر التمويل من أبرز المشكلات والعوائق التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة وذلك نظرا لخصوصيتها خاصة نقص الموارد المالية ورأسمال وصغر حجمها وكثافة العمالة... الخ، مما يجعلها في حاجة ماسة للتمويل الدائم والمستمر.

لهذا عمدت الدولة الجزائرية على توفير العديد من برامج الدعم المالي والفني للقضاء على هذه الصعوبات والرفع من قدرة هذه المؤسسات على المنافسة والاستمرار والمساهمة في التنمية المحلية والوطنية، ومن بين هذي البرامج الوكالة الوطنية لدعم الشباب.

وسيتم في هذا الجانب التطبيقي إجراء دراسة تطبقه على كيفية تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت عن طريق بنك الوطني الجزائري. بالإلمام بجوانبه في هذا الفصل من خلال ثلاث مباحث وهي كالتالي:

## المبحث الأول: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ.

وضعت الدولة جهاز تنظيمي يخلف جهاز إدماج و ترقية الشباب محاولة منها تحقيق ما لم يحققه هذا الجهاز، وأعطت له جميع الصلاحيات اللازمة وسمي بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

## المطلب الأول: تقديم وكالة ANSEJ .

**التعريف بالوكالة و مهامها:** تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، وقد وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة، تم تحولت لتصبح تابعة لوزارة التشغيل والتضامن الوطني، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوي والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات.

و من الأهداف الأساسية لهذا الجهاز:<sup>1</sup>

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الإشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
- وتلعب الوكالة دورا توجيهيا اعلاميا كبيرا بفضل شبكتها عبر كامل ولايات الوطن وذلك من خلال حملات إعلامية وتحسيسية متواصلة.
- أسلوب المرافقة الفردية الذي اتبعته مع كل شاب مبادر.
- الجهود التي بذلتها الوكالة لمعرفة إمكانيات كل منطقة في الجزائر والفرص التي توفرها في مجال الاستثمار .

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة وتحديد قوانينها، والذي تم الغاؤه بصدور المرسوم 1 التنفيذي 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003.

كما تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بمجموعة من المهام تتمثل في الآتي :

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تسيير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به كمخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع المرشحين للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.
- تشجيع كل أشكال التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأولى.

المطلب الثاني: شروط الاستفادة من خدمات الوكالة و نفقاتها.

من بين الشروط المحددة: <sup>1</sup>

- بالنسبة للاستفادة من الإعانة المقدمة من طرف الوكالة: يستفيد من إعانة الوكالة، والتي تمنح مرة واحدة عند انطلاق المشروع، صاحب المشروع الذي يستوفي مجموع الشروط التالية:
- أن يتراوح عمر الشاب بين 19 سنة و 35 سنة، وعندما يحدث الاستثمار ثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل (بما في ذلك الشباب ذوو المشاريع الشركاء في المقاولة) يمكن رفع سن مسير المقاولة إلى 40 سنة كحد أقصى.

- أن يكون ذو تأهيل مهني أو مهارة ذات الصلة بالنشاط المرتقب ممارسته.
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.
- ألا يكون شاغلا وظيفية مأجورة وقت تقديم طلب الإعانة بطالا.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل.

<sup>1</sup> - المادة 2، المرسوم التنفيذي 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003.

أما فيما يتعلق بالقرض البنكي :

يجب على الشاب صاحب المشروع الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض ودفع اشتراكاتهم فيه .

- لا يبلغ ولا يطبق قرار منح مختلف أشكال الإعانة المقدمة من الوكالة إلا بعد موافقة البنوك.

**شروط التأهيل في حالة استثمار التوسيع:**

- جمع 03 سنوات من النشاط في المناطق العادية و 6 في المناطق الخاصة.
- تسديد نسبة 70% من القرض البنكي.
- تسديد كامل القرض في حالة تغير البنك أو طريقة التمويل من ثلاثي إلى ثنائي.
- تسديد نسبة 70 % من القرض بدون فائدة في حالة التمويل الثنائي.
- تسديد مستحقات القرض بدون فائدة بانتظام.
- تقديم الحصيلة الجبائية لمعرفة التطور الايجابي للمؤسسة المصغرة.

**إيرادات و نفقات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.**

يتم تحديد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 الذي عنونه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب" المتمم و المعدل، حيث يحدد هذا المرسوم كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص للخزينة رقم 302-087 في كتابات أمين الخزينة الرئيسي، و يكون الوزير المكلف بالتشغيل أمرا رئيسيا بالصرف من هذا الحساب.

يضع الأمر الرئيسي بالصرف، من أجل سد حاجات تسيير هذا الحساب، تحت تصرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، التخصيصات الضرورية لانجاز الأهداف الموكلة لهذه الهيئة في مجال دعم خلق نشاطات المؤسسات المصغرة، وحسب المادة 4: يقيد في الحساب رقم 302-087 ما يأتي:

**أولاً: في باب الإيرادات:**

- 1- تخصيصات ميزانية الدولة.
- 2- حاصل الرسوم الخاصة المؤسسة لصالح الصندوق بموجب قوانين المالية.
- 3- حاصل تسديدات القروض غير المكافأة الممنوحة للشباب ذوي المشاريع.
- 4- جزء من رصيد حساب التخصيص رقم 302-049، الذي عنوانه "الصندوق الوطني لترقية الشباب" عند إقفاله.
- 5- حاصل الاستثمارات المحتملة من أموال الصندوق. جميع الموارد أو المساهمات الأخرى.

**ثانياً: في باب النفقات:**

- 1- منح القروض بدون فائدة لصالح الشباب ذوي المشاريع، لإنشاء مؤسسات مصغرة وكذا:
- 2- تخفيض نسب فوائد القروض الممنوحة للشباب ذوي المشاريع.
- 3- علاوة ممنوحة بصفة استثنائية للمشاريع التي تتسم بخصوصية تكنولوجية قيمة.
- 4- التكفل بالدراسات و الخبرات و أعمال التكوين التي تنجزها أو تطلبها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الضمانات الواجب منحها للبنوك و المؤسسات المالية.
- 5- مصاريف التسيير المرتبطة بتنفيذ البرامج و الأعمال المذكورة أعلاه، لا سيما تلك المرتبطة بسير الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- 6- يحدد قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية و الوزير المكلف بالتشغيل، قائمة الإيرادات و النفقات المقيدة في هذا الحساب.
- 7- توضح بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية و الوزير المكلف بالتشغيل، كيفية متابعة و تقييم حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب".
- 8- يعد الأمر الرئيسي بصرف هذا الحساب برنامج العمل، يبين من خلاله الأهداف المسطرة و آجال تحقيقها.

### المطلب الثالث: أشكال الدعم و التسهيلات التي تمنحها الوكالة

1- أشكال الدعم المالي و التسهيلات التي تمنحها الوكالة: إن هدف الوكالة هو التخفيض من حدة البطالة في طبقة الشباب، و الاستفادة من كفاءتهم و خبرتهم، ثم ترقية المؤسسة الصغيرة، و زيادة ثروة البلاد في المرحلة الثانية.

و حتى يتم ذلك في أحسن الظروف، قامت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتقديم إعانات مالية و جبائية للشباب المقاول، من أجل تشجيعهم على القيام بالمشاريع الخاصة من جهة و ترقية المؤسسات الصغيرة من جهة أخرى.

### 2- صيغ التمويل: تعرف الوكالة نوعين من الصيغ<sup>1</sup>:

أ- التمويل الثنائي: يتكون رأس المال من المساهمة المالية الشخصية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع، وقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة وفق مستويين هما:

- الشاب المستثمر بمساهمة شخصية تتراوح من 71 الى 72 من المبلغ الاجمالي للاستثمار.
- الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب بقرض بدون فائدة بنسبة 28 الى 29.

ب- التمويل الثلاثي: ويشمل المساهمة المالية لصاحب المشروع، و القرض بدون فائدة تمنحه الوكالة، وقرض

بنكي تتحمل الوكالة تغطية جزء من فوائده بحيث:

- البنك يتم بقرض نسبته 70 القرض البنكي مخفض بـ 100.
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بقرض بدون فائدة بنسبة 28 الى 29.
- الشاب المستثمر بمساهمة شخصية بنسبة تتراوح من 1 الى 2.

يتوقف مستوى التغطية حسب طبيعة النشاط و موطنه، ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة، و يتعلق بمستويين.

والجدول الموالي يوضح صيغ التمويل المعتمدة تبعا لتعديلات 2011.

<sup>1</sup> - <http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/le-dispositif-de-soutien-lemploi-des-jeunes/>



الجدول رقم 3 : صيغ التمويل المعتمدة من طرف ANSEJ تبعا لتعديلات 2011.

التمويل الثنائي				
المستوى الأول: قيمة الاستثمار الإجمالية تقل عن 5.000.000 دج				
المساهمة الشخصية		القرض بدون فوائد (الوكالة)		
71%		29%		
المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار من 5.000.000 دج الى 10.000.000 دج				
المساهمة الشخصية		القرض بدون فوائد (الوكالة)		
72%		28%		
التمويل الثلاثي				
المستوى الأول: قيمة الاستثمار الإجمالية تقل عن 5.000.000 دج				
القرض بدون فوائد (الوكالة)		المساهمة الشخصية	القرض البنكي	
29%		1%	70%	
المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار من 5.000.000 دج الى 10.000.000 دج				
قرض بدون فائدة (اعانة الوكالة)		المساهمة الشخصية للمقاول		القرض البنكي
مناطق خاصة		مناطق خاصة	مناطق الأخرى	مناطق أخرى
28%		1%	2%	71%
70%				

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

ونلاحظ أن إجمالي نسبة المساهمة الشخصية والقرض بدون فائدة (والذي يمكن اعتباره أيضا كمساهمة خاصة باعتباره يمنح دون فوائد) تصل في اغلب الحالات إلى حد إلى 30 % ومن المعروف انه حتى يكون المشروع متوازنا ينبغي أن تصل المساهم الخاصة على الأقل إلى هذه النسبة، وبالتالي تكون الوكالة قد ضمنت نسبيا التوازن المالي للمشروع.

– كما نلاحظ أيضا أن مستويات الهيكل المالي الذي جاءت على اثر تعديلات 2011، جاءت أساسا لترفع من قيمة الاستثمار وأيضا لتخفيض نسبة المساهمة الشخصية نظرا للحاجات التي لوحظت خلال تمويل المشاريع والتي تشكل احد أهم العقبات للمقاولين، وبالتالي تخفيف العبء على الشباب المستثمرين ولا سيما أنهم بطالين.

**الإعانات المالية والامتيازات الجبائية:** تمنح هذه الإعانات والامتيازات على مرحلتين<sup>1</sup>:

#### مرحلة الانجاز :

- **الإعانات المالية:** بالإضافة إلى القرض بدون فائدة المذكور في الجدولين أعلاه، تمنح ثلاثة قروض بدون فائدة أخرى للشباب أصحاب المشاريع:
  - قرض بدون فائدة 500.000 دج موجه للشباب حاملي شهادات التكوين المهني لاقتناء ورشات متنقلة لممارسة نشاطات الترخيص وكهرباء العمارات ودهنها والتدفئة والتكييف والزجاج وميكانيك السيارات.
  - قرض بدون فائدة 500.000 دج موجه للتكفل بإيجار المحلات المخصصة لإحداث أنشطة مستقرة.
  - قرض بدون فائدة يمكن أن يبلغ (1.000.000) لفائدة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي للتكفل بإيجار المحلات الموجهة لإحداث مكاتب جماعية لممارسة النشاطات المتعلقة بمحالات طبية، ومساعدتي القضاء، والخبراء والمحاسبين... الخ.
  - هذه القروض الثلاثة لا تجمع، وتمنح فقط للشباب أصحاب المشاريع الذين يلجئون إلى تمويل ثلاثي وفي مرحلة إحداث النشاط فقط.
  - تمنح الوكالة أيضا إعانة بـ 10% من قيمة الاستثمار ذو الطابع التكنولوجي المحض.
  - تخفيض نسبة الفائدة 100%.

<sup>1</sup> – <http://www.ansej.org.dz/?q=ft/content/le-dispositif-de-soutien-lemploi-des-jeunes/>

• الامتيازات الجبائية: وتشمل:

تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.

– الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط.

– الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشأة للمؤسسات المصغرة.

**مرحلة الاستغلال:** و تمنح الامتيازات الجبائية للمؤسسة المصغرة لمدة 03 ثلاث أو 06 سنوات بداية من انطلاق

النشاط بالنسبة للهضاب العليا أو المناطق الخاصة أو 10 سنوات بالنسبة لمنطقة الجنوب، و تتمثل في:

– الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات و البناءات الإضافية لمدة "3 سنوات، 6 سنوات أو 10

سنوات" حسب موقع المشروع، ابتداء من تاريخ إتمامها.

– إعفاء كامل من الضريبة الجزافية الوحيدة، لمدة "3 سنوات، 6 سنوات أو 10 سنوات" حسب موقع

المشروع، ابتداء من تاريخ استغلالها.

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

– عندما تقوم المؤسسة المصغرة بخلق ثلاثة مناصب عمل غير محددة المدة فان مدة الإعفاء تمدد لسنتين.

– الاستفادة من تخفيض الضريبة الجزافية الوحيدة المستحقة عند نهاية مرحلة الإعفاء، وذلك خلال الثلاث

"3 سنوات الأولى من الإخضاع الضريبي: السنة الأولى من الإخضاع الضريبي 70%، السنة الثانية 50%

السنة الثالثة 25%.

لا يمكن للمقاولين الذين استفادوا من الامتيازات الجبائية، في إطار مختلف أجهزة دعم التشغيل المذكورة

في المادة أعلاه، الاستفادة من جهاز دعم الاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار إلا بعد:

– انتهاء فترة الإعفاء فيما يخص مرحلة الاستغلال، الممنوحة في إطار نظام جهاز دعم التشغيل.

– التخلي عن امتيازات جهاز دعم التشغيل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> – الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

### المبحث الثاني : الاعتبارات الواجبة لمنح القرض من طرف بنك الوطني الجزائري

قبل أن يقبل البنك الوطني الجزائري على آخر خطوة و المتمثلة في منح القرض، يتبع من أجل ذلك مجموعة إجراءات و الاعتبارات من خلالها يتعرف على أمور عن العميل، قبل أن يمنحه القرض و ذلك لضمان التحصيل التام للقرض.

#### المطلب الأول: مراحل منح القرض

يبر منح القرض بعدة مراحل تم إنجازها في سبعة مراحل رئيسية و هي:

#### 1- الفحص الأولي لطلب القرض:<sup>1</sup> بعد تقديم طلب القرض يقوم البنك الوطني الجزائري بفحص

مبدئي لهذا الطلب لتحديد مدى صلاحيته وفقا لسياسة الإقراض المنتهجة في البنك، خاصة من حيث الغرض من القرض و آجال استحقاقه و أسلوب السداد.

و ما يساعد عملية الفحص المبدئي للطلب الانطباعات التي يتركها المقترض خلال لقاءه مع المسؤولين بالبنك، حيث تبرز شخصيته و قدرته بشكل عام و كذا النتائج التي تسفر عنها زيارة المؤسسة، و خاصة حالة أصولها و ظروف تشغيلها. و على ضوء ذلك يمكن للبنك أن يتخذ قرار مبدئي إما بالمتابعة في استكمال دراسة طلب القرض أو الاعتذار عن قبوله، و ذلك بتبيان الأسباب للعميل حتى يحس بالجدية في معالجة طلبه.

#### 2- التحليل الائتماني للقرض: يتضمن استيفاء المعلومات التي يتم الحصول عليها من المصادر

المختلفة لمعرفة إمكانيات المقترض الائتمانية من حيث شخصيته و سمعته و قدرته على تسديد القرض استنادا على المعاملات السابقة بالبنك، و مدى ملائمة رأس ماله من خلال التحليل المالي بالإضافة إلى الظروف الاقتصادية المختلفة التي يمكن أن تنعكس على نشاط المنشأة.

#### 3- التفاوض مع المقترض: بعد أن تم القيام بتحليل متكامل لعناصر المخاطر الائتمانية المحيطة بالقرض

المطلوب بناء على ما تم تجميعه من معلومات و من تحليل مالي للقوائم المالية الخاصة بمدير مؤسسة، يمكن أن يحدد مقدار القرض و الغرض المرغوب استخدامه فيه، و كيف يتم صرفه و طريقة تسديده، ومصادر التسديد و الضمانات، ومعدل الفائدة و العمولات المختلفة.

<sup>1</sup> - محمد صالح الحناوي، السيدة عبد الفتاح عبد السلام، المؤسسات المالية، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، مصر، 1998، ص 280.

وبعد عمليات التفاوض بين البنك الوطني الجزائري و مدير المؤسسة يتم الاتفاق على كل هذه العناصر وصولا إلى ما يحقق مصالح كل واحد منهما.<sup>1</sup>

**4- اتخاذ القرار:** تكون نهاية مرحلة التفاوض إما بقبول العميل التعاقد أو عدم قبوله لشروط البنك وفي حالة القبول بالتعاقد يتم إعداد مذكرة لاقتراح الموافقة على طلب القرض و التي كثيرا ما تتضمن المعلومات و البيانات الأساسية عن طالب القرض، وفي حالة كونه منشأة تكون المعلومات حول مديونيتها لدى الجهاز المصرفي و حالتها الضريبية، ونوع القرض و الغرض منه، والضمانات المقدمة و كيفية التسديد ومصادره، وملخص الميزانية عن السنوات الثلاثة الأخيرة مع التعليق، و مؤشرات السيولة و الربحية والنشاط و المديونية، و الرأي الائتماني وتوصيات خاصة بالقرض. و على ضوء هذه المذكرة يتم الموافقة على منح المقترض القرض من طرف السلطة الائتمانية المختصة.

**5- صرف القرض:** لبدء استخدام القرض يشترط توقيع المقترض على اتفاقية القرض، و كذا تقديمه للضمانات المطلوبة و تنفيذ التعهدات و الالتزامات التي تنص عليها الاتفاقية الخاصة بالقرض.

**6- متابعة القرض و المقترض:** الهدف من وراء هذه المتابعة الاطمئنان على السير الحسن للمنشأة و عدم حدوث أي تغير في مواعيد التسديد المحددة، ومن خلال المتابعة أيضا يمكن أن تظهر بعد التصرفات من المقترض تتطلب اتخاذ إجراءات قانونية للحد منها حفاظا على حقوق البنك، أو قد تتطلب تأجيل التسديد أو تجديد القرض مرة أخرى.

**7- تحصيل القرض حسب النظام المتفق عليه:** إذا فحسب النظام المتفق عليه يقوم البنك بتحصيل مستحقاته، و هذا إن لم تعترضه إحدى الظروف السابقة عند مرحلة المتابعة و هي الإجراءات القانونية، تأجيل الدفع، أو تجديد القرض لفترة.

<sup>1</sup> - منير إبراهيم الهندي، إدارة البنوك التجارية، المكتب العربي الحديث، 1996، الطبعة الثالثة، ص 242.

المطلب الثاني: معايير منح القرض<sup>1</sup>

تعد عملية منح الائتمان من أهم وأخطر ما يقوم به المصرف من عمليات، و قبول المخاطرة الائتمانية هي من أهم وظائف البنك و التي يجب عليه دراستها و تقييمها بدقة، و من أجل ذلك تعتمد البنوك على معايير أساسية عند قرار منح و تحديد قيمته و شروطه، و تتمثل فيما يلي:

**1- شخصية العميل:** و تتمثل في المميزات التي تبين مدى استعداده و رغبته بالوفاء بالتزاماته، فشخصية المدير هي من أهم العناصر عند منح القرض، و التعرف عليها يكون من خلال انتظامه من عدمه على تسديد ديونه، و يمكن التعرف عليها أيضا من خلال تعامله مع البنوك الأخرى والموردين الذين يقومون بالتوريد إليه و نشرة الغرفة التجارية التي تصدر شهريا و التي تضم أسماء التجار الذين لم يسددوا ديونهم و شهادة من المحكمة التجارية التي ينتمي نشاط المدير إلى دائرتها لإثبات خلو ذمته من الديون، إضافة إلى مكانة المؤسسة و مركزها في السوق التجارية والخبرة والسمعة التجاريتين.

**2- المقدرة على الدفع:** تعني دراسة مقدرة المقترض على متابعة أعماله و إدارتها بشكل سليم، بحيث تضمن للبنك الوطني الجزائري الاستخدام الحسن للأموال المقدمة له، و بالتالي تسديد المستحقات في أجالها و يعتبر هذا العامل من أهم أعمال الباحث الائتماني الفنية حيث تعتمد على خبرته و الأساليب التي يعتمدها في الحكم على قدرة مدير المؤسسة على الدفع، كما يمكن أن تقاس كفاءة العميل الإدارية من خلا دراسة سياسته الخاصة في تسعير منتجاته المختلفة و مدى قدرته على مواكبة المنافسة و التنبؤ بالمتغيرات التي تطرأ على الطلب للسلع و تنوع منتجاته، و مدى قدرته كذلك على المحافظة على رأس المال.

**3- رأس المال أو المركز المالي:** على مدير مؤسسة صوفاكت أن يتمتع برأس مال مناسب لإمكانية استرجاع البنك لمستحقاته، و أيضا تمتعه بمركز مالي سليم، لأن العكس يعني تعرضه لأزمات مالية قد تؤدي به للإفلاس و يتم دراسة و تحليل القوائم المالية خاصة بمؤسسة صوفاكت من طرف البنك الوطني الجزائري من أجل التأكد من سلامة مركزه المالي، و من بين المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها من أجل الحكم على المركز المالي: نسبة حقوق الملكية إلى إجمالي الأصول، نسبة حقوق الملكية إلى الأصول الثابتة، نسبة التداول، نسبة السيولة عائد الاستثمار و معدل دوران الأصول الثابتة.

<sup>1</sup> - محمد عبيدات، أساسيات الإدارة المالية، دار المستقبل للنشر والتوزيع، ص 21-22.

**4- الضمانات:** يقدم الضمان من طرف مدير المؤسسة سواء كان عيني كالرهن الحيازي على المؤسسة أو شخصيا لمقابلة بعض الاختلالات في المعايير السابقة.

**5- الظروف العامة:** أن يتمتع مدير المؤسسة بشخصية و سمعة حسنة و على قدرة دفع عالية، إضافة إلى مركز مالي سليم، لكن كل هذا لا يعتبر كاف لمنح القرض، ذلك كون التقلبات الاقتصادية تتحكم إلى حد كبير في ذلك، لأنها يمكن أن تكون سببا في تغير قدرة العميل على تسديد مستحقاته.

لذا وجب الاهتمام بدراسة الدورات التجارية و مركز المدير منها وقت طلب القرض، و يتضمن ذلك دراسة نوع المنافسة و مدى سهولة أو صعوبة دخول منتجين جدد، مما يصعب من تصريف المنتجات أو البيع بأسعار منخفضة و مقدار الرقابة الحكومية على المنتجات وأسعارها...إلخ.

إضافة إلى العوامل السابقة الذكر هناك عامل سادس و هو الحاسة الائتمانية للباحث التي تحكم على المعايير الخمسة السابقة، ذلك لأنه هو من يقرر منح القرض من عدمه.

#### المطلب الثالث: شروط منح الإقراض

ينبغي أن تنص سياسات الإقراض على حد أقصى لقيمة القرض الذي يمكن أن يقدمه البنك، وعلى ما إذا كان من الممكن إتباع سياسية المشاركة في القروض خاصة في الحالات التي تفوق فيها قيمة القروض الحد الأقصى المنصوص عليه، والذي عادة ما يتمثل في نسبة مئوية معينة من رأسمال البنك بما في الاحتياطي المتجمع كذلك يجب أن تنص السياسة على حد أقصى لتاريخ استحقاق القروض التي يقدمها البنك، وما إذا كان من الممكن إتباع إستراتيجية تعويم معدل الفائدة أو الالتزام بمعدل فائدة ثابت طوال فترة القرض، وعادة ما نص السياسة كذلك على الظروف التي ينبغي فيها مطالبة العميل بتقديم مرهونات لضمان القرض، و أنواع الأصول التي يمكن قبولها، ونسبة القرض لإلى قيمة الأصل المرهون والتي تتفاوت بتفاوت طبيعة الأصل ومدى تعرض قيمة السوقية للتقلب و الإجراءات التي ينبغي اتخاذها إذا ما انخفضت القيمة السوقية للأصل المرهون، كما يتوقع أن تنص سياسة الإقراض على بدائل لأخرى لضمان مستحقات البنك ومن الأمثلة على تلك البدائل تقديم طرف ثالث كضامن للعميل، والنص في عقد الإقراض على حق البنك في استرداد قيمة القرض فور إخلال العميل بأي شروط التعاقد.

النقاط الأساسية لمنح القرض للعميل:

أ- يقدم مدير المؤسسة بطلب سلفة مبينا به الآتي:

1- مهنة المقترض وعنوانه.

2- المبالغ المطلوبة وأجالها.

3- الضمانات المقدمة إذا كان هناك الحد الأقصى المقترح للرصد للمدين.

4- بيان مركز المؤسسة في البنك (المديونية و الضمانات).

5- بيان بالسلفات التي صرح بها للمدين في الأعوام السابقة واسم الضامن ومقدار التعهد.

ب- يقوم قسم الاستعلامات بتجميع معلومات عن العميل فإذا كان العميل يتعامل مع البنك لأول مرة

تطلب الأمر معرفة ما يأتي:

1- سمعة العميل المالية وهل يدفع في المواعيد؟

2- هل سبق أن توقف عن الدفع؟

3- هل سبق أن عمل ضد بروتسور (عدم الدفع)؟

ج- يقوم قسم التحليل بتحليل ميزانية البنك وحسابات الإرباح و الخسائر.

د- تتم مراجعة سلامة القرض و اقتراح الترتيبات لرد القرض.

هـ- اتخاذ القرار بمنح القرض وتنفيذ عملية صرف المبلغ سواء على دفعة واحدة أو فتح اعتماد.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - سيد الهواري، إدارة البنوك (دراسة في الأساسيات) مكتبة عين الشمس، القاهرة، ص 140.



## المبحث الثالث: ميكانيزم البنك الوطني الجزائري كنموذج لتمويل المشروعات الوكالة الوطنية لدعم

### و تشغيل الشباب

في هذا المبحث سوف نتطرق لدراسة كيفية الحصول على قرض من طرف البنك BNA من خلال دراسة مختلف المراحل و الوثائق المطلوبة.

### المطلب الأول: الوثائق المطلوبة

إن تقديم القروض من قبل البنك يحض بأهمية كبيرة من الناحية الاقتصادية من اجل المساهمة في التنمية الاقتصادية وهذا برغم من الأخطار التي سيمكن أن تنجم من جراء منح هذه القروض، ولهذا على المؤسسة تقديم مجموعة من الوثائق، تتمثل في:

#### أ- طلب القرض Demande De Crédit:

في هذا الطلب تبين المؤسسة نوع القرض، مبلغ القرض، مدته، الغرض منه. فهو عبارة عن وثيقة تكتبها المؤسسة وفي حالة قبوله تحضر بقية الوثائق المطلوبة.

#### 1- الوثائق الإدارية:

- مستخرج من السجل التجاري Registre De Commerce
- La Carte Fiscale
- شهادة الإعفاء من الضريبة Extrait De Rôle.
- شهادة الضمان الاجتماعي.

#### 2- الوثائق التقنية: وتتمثل فيما يلي:

- شهادة تبين الاختصاص في مجال "صناعة الأغذية النسيجية.
- بيان القانون التأسيسي للمؤسسة في Le Status.
- الضمانات الممكن تقديمها.
- الخبرة و الكفاءة.

#### 3- الوثائق المالية: وهي:

- وتتمثل في الميزانية المالية .

### المطلب الثاني: دراسة الملف

في دراسة ملف طلب القرض يقوم المكلف بالدراسات في البنك بتحويل الميزانيات المقدمة من قبل المؤسسة إلى ميزانيات مالية باستعمال وسائل التحليل المالي كرأسي المال العامل و احتياجات رأسي المال العامل في المرحلة أولى.

في المرحلة الثانية سيراقب البنكي رأسي مال المؤسسة المنجز فعليا ودراسة ملاءته من خلال حركت حسابه لدى البنك حيث يجب أن يكون رأس المال الأعمال الحقيقي و المودع لدى البنك متقارين.

وقبل إعطاء القرض ينبغي على المؤسسة إحضار الضمانات بعد إمضاء اتفاقية بينها و بين البنك و التي تحتوي على معلومات عن مقدم طلب المؤسسة (اسمها، مقرها.....) ونوع القرض المطلوب من قبلها وتحديد العمولات و الضمانات المقدمة و غيرها من الشوط المتفق عليها.

وفيما يلي عرض لميزانيات الثلاث سنوات الأخيرة المقدمة من قبل المؤسسة حيث يقوم البنك بتحويلها إلى ميزانية مالية و اتخاذ القرار فيما يخص طلب القرض.

### المطلب الثالث: اتخاذ القرار بشأن القرض

على ضوء تحليل البيانات المتاحة والمفاوضات مع العميل فإن القرار الذي يقترحه الموظف المختص قد يأخذ احد الصور الآتية:

قبول أو رفض أو الحصول على معلومات إضافية و في الحالة الأخيرة ينبغي مقارنة تكلفة الحصول على معلومات إضافية مع مقدار التخفيض المحتمل في الخسائر نتيجة لتوافر تلك المعلومات.

وإذا ما أشارت التوقعات إلى أن تجميع معلومات إضافية يعتبر قرار غير اقتصادي فإنه ينبغي الاعتماد على الخبرة لوضع طلب العميل ضمن الطلبات المقترح قبولها أو ضمن الطلبات المقترح رفضها.

وفي كثير رفض أحد طلبات الاقتراض ينبغي أن يعطي العميل مبررا مقنعا لقرار الرفض وفي كثير من الحالات لا يعتبر القرار الذي اقترحه الموظف المختص نهائيا حتى يعرض على مدير إدارة الإقراض، بل وربما يحتاج إقراره إلى الرجوع إلى اللجنة التنفيذية للمقروض والهدف من ذلك هو التأكد من كافة التدابير قد اتخذت لحماية البنك ضد المخاطر غير المتوقعة، والتأكد من أن العائد الذي سيحصل عليه البنك يتعادل مع المخاطر التي بتعرض لها.

## خلاصة:

يمكن القول أن التمويل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تحسن اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف المسطرة يعد شيء إيجابي يساعدها على تخطي المشاكل المالية كما يتيح لها ضمان الاستمرارية. إلا أنه يجب تنبيه أصحاب هذه المؤسسات، على أن البنك الوطني بعدما يقدم تمويلا للمؤسسة، يقوم بعدة زيارات ميدانية مستمرة في أماكن تواجدها، وذلك قصد التأكد من انضباط العمل فيها وتفقد الأصول الثابتة فيها، خاصة وأنّ الضمان الوحيد لهذه القروض بالنسبة للبنك هو رهن الإستثمارات، فلا مجال إذا للتحايل مع البنك والثقة فيه.

خاتمة عامة

إن التحولات العميقة التي يشهدها الاقتصاد حاليا أدت إلى ازدياد أهمية النشاطات البنكية التي لم يعد مجالها محصورا في نطاق ضيق يتكون من مجموعة من المتعاملين ولكن أصبحت العملية اليومية مستمرة تهم قطاعا واسعا من الأفراد و المؤسسات. في خضم التحولات الاقتصادية و انعكاساتها على النظام البنكي أصبح هذا الأخير يلعب دورا أساسيا حيث يعمل على توفير الظروف الملائمة التي تسمح للاقتصاد بالتطور في ظل وضع يتميز بالاستقرار، وبالإضافة إلى ذلك يعمل على تدبير وسائل التمويل اللازمة.

و في هذا الإطار حاولنا القيام بدراسة تكون موضوعية بقدر الإمكان في بحثنا هذا تحت عنوان "اليات تمويل المقاولاتية في الجزائر"، حيث توصلنا إلى أن البنوك لها أهمية كبيرة ودور فعال وأساسي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تقديم القروض بأشكالها المختلفة للمؤسسات للقيام بالمشاريع الاستثمارية، مع الأخذ بعين الاعتبار المخاطر المترتبة عنها، لذلك يتخذ البنك مجموعة من الإجراءات الوقائية كتبيين سياسة إقرارية محددة من أجل أخذ القرار المناسب لمنح القروض كما يشترط على العملاء مجموعة من الضمانات لتفادي المخاطر التي قد تنجم عن هذه القروض و قد أخذنا البنك الوطني الجزائري لولاية تيسمسيلت كحالة لمعرفة كيف يقوم هذا البنك بتمويل مشاريع مؤسسات الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب.

وعلى هذا فإنه من الضروري توفير معطيات إحصائية دقيقة ومعرفة وافية للحاجيات والتغيرات المستقبلية حتى يكون في استطاعتنا إجراء دراسة على جانب كبير من الموضوعية والفعالية لاتخاذ القرار الأحسن والأمثل لهذه المشاريع الاستثمارية.

ومن خلال معالجتنا لموضوع اليات التمويل من طرف بنك الوطني الجزائري توصلنا إلى النتائج التالية:

- ✓ إن الهدف الرئيسي للبنك هو خدمة الاقتصاد الوطني و كذا ضمان استمرارية المنشآت الاقتصادية.
- ✓ و ذلك من خلال سياسة إقرائية فعالة تعتبر وسيلة مناسبة لتحويل رأس مال من شخص إلى آخر.
- ✓ تنظيم عمل البنك في إطار قانوني فيما يخص تمويل زبائنها بمختلف أنواع القروض و هذا بقروض الاستغلال و قروض الاستثمار للمؤسسات.
- ✓ يشرع البنك في دراسة طلب القرض المقدم من طرف الزبون من كل جوانبه الاقتصادية و المالي وكذا مدى قدرة المؤسسة على التسديد.
- ✓ تحفظ البنك من تمويل بعض المشاريع الاستثمارية رغم أهميتها في الاقتصاد الوطني و هذا راجع إلى ارتفاع درجة المخاطرة.

- ✓ لأجل هذا نقدم مجموعة من التوصيات:
- ✓ تقديم الدعم من طرف الدولة وهذا لتشجيع الإنتاج المحلي و الحد من المنافسة الخارجية.
- يجب أن تكون تسهيلات في الضمانات المقدمة للبنك من طرف المؤسسة مقابل حصولها على التمويل المطلوب.
- ⇐ المتابعة الفعلية لاستعمال القروض الممنوحة للمؤسسات من أجل التقليل من المخاطر من جهة ومن جهة ثانية ضمان عدم تحويل هذه القروض إلى وجهة غير تلك التي من أجلها منح القرض.
- وفي الأخير تجدر الإشارة إلى أن دراسة هذا الموضوع ذات أهمية بالغة في ظل التحولات الاقتصادية التي نعيشها حالياً. لذا يجب الاهتمام بالمشاريع الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و إعطائها نفس جديد و هذا لمواكبة التطورات التي يشهدها العالم.
- و منه فالإحاطة بجميع مختلف جوانب الموضوع غير ممكن وهذا يفتح المجال للطلبة في السنوات المقبلة للتوسع في جوانبه المختلفة لأنها تبقى في تطور دائم.
- وعليه أرجوا أن نكون وفقنا في اختيار الموضوع ومعالجته، و أشكر الله تعالى و أحمده الذي وفقنا لإتمام هذا العمل.

## قائمة المراجع

← مراجع باللغة العربية:

- 1- اسماعيل شعبان، ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها في العالم، تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة، منشورات مخبر الشراكة و الاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، 2003.
- 2- انفال قادري، دور التكوين في تفعيل التوجه المقاوالاتي لدى خريجي الجامعات، جامعة ورقلة سنة 2014-2015.
- 3- أيت عيسى عيسى-المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر آفاق و قيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا-العدد السادس.
- 4- بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، 2007.
- 5- بن الطاهر حسين، خذري توفيق، المقاومة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر -المسارات والمحددات-مداخلة .مقدمة ضمن الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، 5-6 ماي 2013.
- 6- بن بوزيد شهرزاد: دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (دراسة حالة الشركات ذات م.م.للخدمات العامة و التجارة أل دوداح، مذكرة ماجستير في علوم التسيير،جامعة الجزائر، 2011/2012.
- 7- بن زايد مبارك، أ.م. زايد عبد الوهاب، الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ودورها في تحفيز المقاوالاتية، جامعة طاهري محمد - بشار- الجزائر- مجلة اقتصاديات المال والأعمال، 2017.
- 8- بن موسى بشير: إستراتيجية تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر كآلية لدعم التنمية المستدامة على مستوى التشغيل و البيئة، ملتقى وطني حول: واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، يومي 05-06 ماي 2013 جامعة الوادي.
- 9- بوبكر نعرورة، و آخرون، المشاكل و الصعوبات التي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر،الملتقى الوطني بعنوان: واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، يوم 05-06/05/2013، جامعة الوادي.
- 10- خذري توفيق، حسين بن الطاهر المقاومة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية - المسارات والمحددات، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي 05/06/2013.
- 11- خذري توفيق، عماري علي، المقاوالاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة، خنشلة: 2009.
- 12- رحمانى اسماء، دور براءة الاختراع في دعم تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة بومرداس، 2008-2009.
- 13- سروار هوبوم، المشروعات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية، تجربة اليونيدو، مجلة التعاون الاقتصادي بين الدول الإسلامية، 2002.
- 14- سلمان ناصر، عواطف محسن، تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية، الملتقى الدولي الأول لمعهد العلوم الاقتصادية حول الاقتصاد الإسلامي، الواقع و الرهانات المستقبل، غرداية- يوم 23-24 فيفري 2011.
- 15- سيد الهواري، إدارة البنوك (دراسة في الأساسيات) مكتبة عين الشمس، القاهرة.



- 16- شبوطي حكيم، الدور الاقتصادي و الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، إعانات اقتصادية و إدارية، العدد03-جامعة المدية جوان، 2008.
- 17- صندرة صايبي، سيرورة إنشاء المؤسسة، أساليب المرافقة، دار المقاولية، قسنطينة 2008-2009.
- 18- الطاهر لطرش، تقنيات البنوك، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2000.
- 19- عمران عبد الحكيم، إستراتيجية البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة : دراسة حالة البنوك العمومية بولاية المسيلة، رسالة ماجستير، تخصص إستراتيجية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة مسيلة، 2007.
- 20- قريشي يوسف، سلامي منيرة، التوجه المقولاي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصديري مرياح، ورقة العدد 8، 2010.
- 21- كتوش عاشور، متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية -ملتقى الدولي يومي 17-18 أفريل، سنة 2006.
- 22- لبحيري نصيرة، بوعروج لمياء، إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مداخلة ضمن الملتقى الربع حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كرهان جديد للتنمية الاقتصادية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سكيكدة 14/13 أفريل 2008.
- 23- لفقيير حمزة، دور التكوين في دعم الروح المقاولانية لدى الافراد، جامعة برج بوعرييج مجلة الاقتصاد الجديد العدد 12، 2015.
- 24- مجد بوزيدي، ادارة المخاطر في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة بومرداس، 2008-2009.
- 25- المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق ل 03 جانفي 2004، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2 158-10 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30 و 50) سنة .
- 26- لونييسي ريم، المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولانية في الجزائر لنيل شهادة الماجستير سنة 2014-2015.
- 27- لؤي محمد زكي رضوان، المنشآت الصغيرة و المتوسطة السعودية، الواقع و معوقات التطوير، ندوة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الوطن العربي: الإشكاليات وآفاق التنمية القاهرة، جمهورية مصر العربية 18-22 يناير 2004.
- 28- ليث عبد الله القهوي، المشاريع الريادية الصغيرة و المتوسطة في عملية التنمية -دار الحامد لنشر و التوزيع-الاردن-طبعة الخلاوة.
- 29- مجدوب يحومي وأ.عمار عريس.استراتيجية الذكاء الاقتصادي لاستدامة المقاولانية مع الاشارة لحالة الجزائر، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، جوان، 2017.
- 30- محمد الصغير قريشي، واقع مراقبة التسيير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة الباحث العدد09، جامعة ورقلة 2011.

- 31- محمد صالح الخناوي، ابراهيم إسماعيل سلطان، الإدارة المالية و التمويل، الدار الجامعية للطباعة والنشر و التوزيع، الإسكندرية، 1999.
- 32- محمد صالح الخناوي، السيدة عبد الفتاح عبد السلام، المؤسسات المالية، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، مصر، 1998.
- 33- محمد عبيدات، أساسيات الإدارة المالية، دار المستقبل للنشر والتوزيع.
- 34- المرسوم التنفيذي رقم 04-14 من 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء والمحدد لهيكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، معدل.
- 35- المرسوم التنفيذي رقم 10 - 158 مؤرخ في 7 رجب 1431 الموافق 22 يونيو سنة 2010 يتم و يعدل المرسوم التنفيذي رقم 14-12 مؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق 3 جانفي سنة 2004 يحدد شروط إعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 50 - سنة و مستوياتها، جريدة رسمية عدد 39، المادة 2.
- 36- المرسوم التنفيذي رقم 11-134 من 22 مارس 2011 والمعدل للمرسوم التنفيذي رقم 04-14 من 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط 2 ومستوى الإعانات الممنوحة للمستفيدين من القروض المصغرة.
- 37- المرسوم التنفيذي رقم 84-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 جويلية سنة 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني 1 للتأمين عن البطالة، جريدة رسمية عدد، 44 مادة 1 - 2.
- 38- المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة وتحديد قوانينها، والذي تم الغاؤه بصدر المرسوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- 39- المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ذي القعدة 1424 هـ الموافق ل 30 ديسمبر 2003 المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50).
- 40- مسعداوي يوسف، التجارب الدولية في مجال تأطير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة البليدة- بدون ذكر صفحة- على شكل pdf.
- 41- منير إبراهيم الهندي، إدارة البنوك التجارية، المكتب العربي الحديث، 1996، الطبعة الثالثة.

⇐ مراجع باللغة الفرنسية:

42- ben abad el taibfarhat (économie contemporaine) revue académique, Semestrielle, éditée par l'institut des sciences économiques et des sciences de gestion – khemis miliana –Algérie N° 08 octobre 2010.

43- <http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/le-dispositif-de-soutien-lemploi-des-jeunes-le-16/04/2016/>.

44- <http://www.elmouwatin.dz/>

45- Jean-Pierre Boissin, " Du concept à la mise en oeuvre des Maisons de l'Entrepreneuriat : Bilan des sept premières structures et ouverture des doctorants à l'Entrepreneuriat ", France, 2006.

46- Khaled bouabdeallah et abdallah zouache, Entrepreneuriat et Développement économique ; cahier du CREAD n 73, 2005.

47- Kirzner, Perception, opportunity and profit: Studies in the theory of entrepreneurship, Chicago university press, 1979.

48- Kirzner, competition and entrepreneurship, Chicago university press, 1973.

49- Mohamed BAYAD et Malek Bourguiba, de l'universalisme à la contingence : Réflexion sur l'intention entrepreneuriale.

50- Mory siomy, développement des compétences des leaders en promotion de la culture entrepreneuriale et de l'entrepreneuriat: le cas de rendez vous entrepreneuriat de la francophonie, Thèse pour l'obtention de philosophie doctorat (ph.D.), Université Laval, Québec, octobre, 2007.

51- Pierre-André Julien et Michel Marhesnay Op.cit

52- Thomas K. McCraw, Prophet of Innovation: Joseph Schumpeter and Creative Destruction, Belknap Press, 2007.

53- [www.insee-fr/entrepreneuriat.com/](http://www.insee-fr/entrepreneuriat.com/)

54- [www.petite-entreprise.com](http://www.petite-entreprise.com)



### مقدمة:

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي تواجه الدول النامية والمتطورة على حد سواء، ذلك باختلاف ثقافتها وأنظمتها الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية لما لها من انعكاسات عميقة على الفرد والمجتمع، فهي تشكل تهديدا واضحا لاستقرارها وتماسك مجتمعاتها. بالرغم من أن هذه الظاهرة هي أكثر بروزا وتأثيرا في البلدان النامية نتيجة ضعف هياكلها الاقتصادية ومستوى دخولها القومية وحركة الاستثمارات فيها، إلا أنها في العقود الأخيرة أصبحت تهدد بآثارها الوخيمة الدول المتقدمة على الرغم من التطور الصناعي والتكنولوجي الذي وصلت إليه، وقد حظيت مشكلة البطالة باهتمام كبير من قبل المهتمين والباحثين في المجال الاقتصادي، هذا من أجل إيجاد انسب الحلول لها، كما تعمقت الدراسات والأبحاث لمحاولة إيجاد حل لها.

لكن رغم ذلك فالشباب الجزائري يرغب في الحصول على مناصب شغل مستقرة والنفور من إنشاء أعمال الخاصة بالمقارنة مع البلدان الأخرى خاصة فئة خرجي الجامعات وهذا ما يؤدي إلى زيادة نسبة البطالة كل سنة، مما لا يمكن من إيجاد مناصب شغل للجميع، إلا أنه وجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها دور مهم في ترقية نمو اقتصادي قادر على خلق مناصب وهذا بالمساهمة في رأس المال الاجتماعي، الثقافي.. إلخ كما أنها تشكل عنصر مهم في اقتصاد من خلال قيامها بالإبداع، خاصة في القطاعات كثيفة المعرفة.

فوجد الحكومة قامت بعدة مبادرات تهدف إلى تشجيع الشباب وصغار المستثمرين للتوجه نحو هذا القطب الاستثماري الجديد نظرا لما يمكن أن تلعبه تلك المؤسسات مستقبلا إذا حظيت بالعناية الكافية ويظهر ذلك من خلال إتباع سياسات نقدية مثل (ANSEJ، ANGEM)، وإنشاء هياكل تهتم خصيصا بدعم وتأهيل هذه المؤسسات في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي.

وفي هذا الإطار تأتي هذه المذكرة لمناقشة هذا الموضوع من خلال طرح الإشكالية التالية:

❖ ما مدى مساهمة المقاولاتية في القضاء على البطالة وتوفير مناصب الشغل ؟

### الأسئلة الفرعية:

للإجابة على هذه الإشكالية يجب البحث والإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي البطالة؟ وماهي أسبابها؟ وكيفية قياسها ومعالجتها؟

- ماذا نقصد بالمقاولاتية؟ وماهي خصائصها؟

- من هو المقاول؟ وماهي سماته وخصائصه؟ وما هي دوافعه؟

. ما هي المقاولاتية؟ وأهم تصنيفاتها؟

### فرضيات الدراسة:

من أجل تحليل الإشكالية محل الدراسة يتطلب إختبار صحة الفرضية الرئيسية التالية:

- تلعب المقاولاتية دورا مهما في القضاء على البطالة.

- تلعب الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ دورا مهما في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل كبير في رفع نسبة التشغيل والحد من البطالة.

### أهداف الدراسة:

- التعرف على موضوع المقاولاتية وخصائصها.

- التعرف على موضوع البطالة. وسبل علاجها.

- الإلمام بشخصية المقاول وصفاته وأنماطه ودوافعه.

- كشف دور المقاولاتية في توفير مناصب شغل والقضاء على البطالة من خلال تحليل المؤشرات المعروفة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

### أسباب إختيار الموضوع:

لقد غلب على إختيارنا لهذا الموضوع أسباب شخصية نابعة من تحليلنا و مكتسباتنا العلمية و أيضا من تجاربنا المعاشة، بحيث كانت هذه الأسباب كالتالي:

- ميولنا الشخصي إلى البحث في هذا الموضوع.
- لأنه كان ضمن مجموعة من المواضيع الأخرى من طرف أستاذ طالما احببناه وتعلقنا به .
- إيماننا الشخصي بأن المقاولاتية هي الركيزة الأساسية في تطور إقتصاديات الدول.
- إيماننا الشخصي التام بأن المقاولاتية هي السبيل الوحيد في تطوير شخصيتنا وتحقيق أهدافنا في الحياة .

### صعوبات الدراسة:

- من بين أبرز الصعوبات التي وجدها في إعداد هذا الموضوع، كانت:
- عدم توفر المراجع خاصة في موضوع المقاولاتية.
- عدم منح الإحصائيات وتهرب الإدارات من منحها لنا.
- التضارب الكبير و التناقض بين البيانات المقدمة لنا في الإدارات.

### المنهج المتبع:

مازجنا بين عدة مناهج في تقديم موضوعنا هذا، فإتبعنا المنهج الوصفي في تقديم موضوع التنمية الإقتصادية والمقاولاتية، كما إتبعنا المنهج السردى في تقديم ماهية المقاولاتية ، كما إتبعنا المنهج الوصفي التحليلي في دراسة وربط دور المقاولاتية في القضاء على البطالة وتوفير مناصب الشغل.

### أدوات الدراسة:

إعتمدنا في دراستنا على أدوات الملاحظة العلمية، وعدة مقابلات شخصية مع موظفي الإدارات التي لها علاقة بموضوع دراستنا

### هيكلية المذكرة:

لقد تناولنا هذا الموضوع من خلال ثلاث فصول، تطرقنا في الفصل الاول منه إلى الإطار النظري للبطالة، بحيث قسمناه الى ثلاث مباحث، خصصنا أول مبحث فيه إلى تقديم ماهية البطالة والذي ركزنا فيه على تعريف البطالة، أسبابها وأنواع البطالة

كما حاولنا من خلال المبحث الثاني تقديم آثار البطالة الاقتصادية والاجتماعية والحلول النظرية للحد منها والقضاء على مشكلة البطالة وذكر أهم التوصيات التي من شأنها أن تجعل من عملية مكافحة البطالة أمرا ممكنا.

أما المبحث الثالث فقد حاول من خلاله التطرق لقياس البطالة و النظريات الاقتصادية المفسرة لها وذكر الانتقادات التي واجهتها

في حين كان تقديم الفصل الثاني في ثلاث مباحث أيضا تناولنا فيها مدخل الى المقاولاتية، بحيث تناولنا في المبحث الأول مفهوم المقاولاتية وخصائصها وتعريف المقاول وخصائصها ودوافعه، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه مفهوم المقاول، وتصنيفاتها، كما خصصنا المبحث الثالث لنقدم فيه بعض التجارب الدولية حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل (تجربة اليابانية، الفرنسية، والأمريكية).

أما الفصل الثالث فقمنا بتقسيمه أيضا إلى ثلاث مباحث، تناولنا في المبحث الأول نظرة عامة حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، أما المبحث الثاني فقد تناولنا فيه دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ في توفير مناصب أما المبحث الثالث فدرسنا من خلالها دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القضاء على مشكلة البطالة وتوفير مناصب الشغل.



تمهيد :

تعد مشكلة البطالة من أخطر المشاكل التي عرفها المجتمع، وهذا نتيجة للآثار السلبية التي تخلفها سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى الدول، ونظرا للتطور السريع والمتزايد الذي يعرفه العالم اليوم في مجال التكنولوجيا فقد ساهم في الاستغناء على الأيدي العاملة في شتى المجالات، إذ أن تعطل جزء من أفراد القوى العاملة يحرم المجتمع من الاستفادة من كفاءاتهم وقدراتهم الذهنية والبدنية ويضعف فرصة تحسين الدخل الفردي ولذا ونظرا لخطورة هذه الظاهرة ولأبعادها المختلفة، سنخصص فصل لبحث الجوانب النظرية لهذه المشكلة وإعطاء فكرة واضحة عن حجم المشكلة.

للتوضيح أكثر قمنا بتقسيم هذا الفصل الذي يتمحور على ثلاث مباحث:

المبحث الأول:الاطار النظري للبطالة

المبحث الثاني: آثار البطالة والحلول النظرية للحد منها

المبحث الثالث: قياس البطالة والنظريات المفسرة لها

## المبحث الأول: الإطار النظري للبطالة

تعتبر ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي يواجهها العالم اليوم، ومن خلال هذا المبحث سوف نتطرق إلى عدة تعاريف، مختلف أسبابها وأنواعها، وطرق قياسها.

### المطلب الأول: تعريف البطالة

نظرا لانتشار ظاهرة البطالة سنحاول التطرق إلى مفاهيمها المختلفة وكذا طرق قياسها.

#### تعريف البطالة

يمكن تعريف البطالة على أنها:<sup>1</sup> " التوقف (التعطّل) الجبري لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، برغم القدرة والرغبة في العمل والإنتاج".

يعتبر المكتب الدولي للعمل (BIT):<sup>2</sup> " أن كل شخص يبلغ الخامسة عشرة من العمر في بطالة إذا كانت تتوفر فيه ثلاثة شروط: أن يكون بلا عمل، أن يكون جاهزا لأن يعمل في استخدام مأجور أو غير مأجور ويكون يفتش عن العمل. أي أن يكون قد اتخذ إجراءات خلال مرحلة سابقة نوعية ( تسجيل في مكتب توظيف، ترشيحات بالقرب من المستخدمين... الخ خلال الشهر السابق للتحقيق) ".

البطالة حسب الديوان الوطني للإحصائيات (ONS):<sup>3</sup> " يعتبر الشخص بطالا إذا توافرت فيه المواصفات التالية :

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل ( بين 15-64 سنة ) .

<sup>1</sup> خالد واصف الوزني، أحمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، الطبعة السابعة، دار وائل للنشر، عمان-الأردن - 2004، ص 265.

<sup>2</sup> ب.برنييه، إ.سيمون، أصول الاقتصاد الكلي، ترجمة عبد الأمير إبراهيم شمس الدين، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، القاهرة-مصر - 1989، ص 313.

<sup>3</sup> نوال بن فايزة، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة: 1990-2005 حالة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص: اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص 4.

- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، وتشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاوّل عملا 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 ومؤهلا لذلك ."

تعرف منظمة العمل الدولية (OIT):<sup>1</sup> "المتعطلين عن العمل بأنهم الأشخاص الذين هم في سن العمل، القادرون عليه، الباحثون عليه، ويقبلونه عند الأجر السائد، لكنهم لا يجدونه ."

كما تعرف البطالة على أنها:<sup>2</sup> " عدم توظيف عامل من عوامل الإنتاج " .فقد تتوفر الأرض الزراعية الصالحة ولا تستغل لسبب أو لآخر، وقد تتوفر الثروات المعدنية ولكنها تبقى معطلة تحت الأرض، وقد تتوفر النقود وتبقى مكتنزة في البيوت أو البنوك ولا تستثمر....

ومن خلال كل ما سبق يمكن إعطاء مفهوم شامل للبطالة:

هم مجموعة الأشخاص في السن القانوني للعمل، والذين لديهم القدرة والرغبة على العمل لكنه غير موفر، بسبب انعدام عامل من عوامل الإنتاج.

### المطلب الثاني: أسباب البطالة

البطالة مثلها مثل أي متغير اجتماعي يصعب ردها إلى عامل واحد، وفيما يلي عرض لأهم أسبابها:<sup>3</sup>

- الزيادة السكانية: حيث أن زيادة عدد السكان سنويا يسبب ضغطا على موارد الدول، ومن ثم فقد لا تتناسب فرص العمل المتاحة مع تلك الأعداد المتزايدة.

<sup>1</sup> سميرة العابد، زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات. مجلة الباحث، عدد 11 / 2012، جامعة باتنة - الجزائر - ص 75 .

<sup>2</sup> علي خالفي، المدخل إلى علم الاقتصاد مفاهيم - مصطلحات - أسئلة، بدون طبعة، دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 183.

<sup>3</sup> منصف شرفي، ورقة بحثية: رؤية مستقبلية لمواجهة مشكل البطالة في الجزائر، جامعة منتوري - قسنطينة -، ص 5.

- عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين: فأعداد الخريجين من الجامعات والمعاهد التعليمية المختلفة تتزايد سنويا ومع ذلك يعجز سوق العمل عن استيعابهم.
- الاتجاه نحو تقليص الوظائف الحكومية نتيجة تطبيق برامج الخصخصة والإصلاح الاقتصادي.
- عدم استعداد الشباب لممارسة العديد من الأعمال المهنية والحرفية التي هي دون الأعمال المكتتبية والإدارية في الترتيب الوظيفي.
- انتشار الأمية وتدني المستوى التعليمي وتخلف برامج التدريب، وفشل برامج التنمية في العناية بالجانب الاجتماعي.
- الاعتماد على استيراد منتجات الدول الغنية ذات المميزات التنافسية والتي بالضرورة ستقضي على الصناعة المحلية وبالتالي تزيد أعداد المتعطلين وترفع معدلات البطالة أضعافا عما هي عليه.
- انتشار ظاهرة الفساد الإداري والمحسوبية في تشغيل الباحثين عن العمل.
- تفاقم آثار الثورة العلمية التكنولوجية على العمالة حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري.

### هناك أسباب أخرى هي:<sup>1</sup>

- الأزمات الاقتصادية التي تؤدي بدورها إلى التراكم في الإنتاج ولا يقابلها الزيادة في الاستهلاك بسبب الاكتفاء والإشباع من تلك المنتجات في داخل البلد من جهة، وصعوبة الحصول على الأسواق الخارجية لتصريف تلك البضائع من جهة أخرى، مما يدفع أصحاب الشركات والمعامل إلى أن يقوموا بتسريح مجموعة كبيرة من العاملين بحجة تلك الأزمة.
- المنافسة الحادة والقوية بين أصحاب الشركات ذات الإنتاج المشترك على أساس الجودة والسعر، مما يؤدي بمجموعة كبيرة من أصحاب تلك الشركات إلى غلق شركاتهم لعدم قدرتهم على تحمل تلك المنافسة بسبب تكاليف الإنتاج وأسعار السوق، وهذا يؤدي إلى تسريح أعداد هائلة من العاملين في تلك الشركات.

<sup>1</sup> أحمد محمد إسماعيل البريفكاني، خمي ناصر رشيد، جاسم محو سلو الأرتوشي، ظاهرة البطالة بين خريجي كليات جامعة دهوك ( الأسباب والمعالجات )، تنمية الرافدين العدد 100 مجلد 32، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل -، 2010، ص 223.

- سوء السياسة الإدارية الحكومية في تخطيط القوى العاملة الموجودة لديها وتنظيمها على أساس الكفاءة والأداء الإداري يؤدي إلى التخبط وسوء الإنتاج وضعف نوعيته.

أما أسباب التي ساهمت في زيادة معدل البطالة في الجزائر:

للبطالة أسباب متعددة لا يمكن حصرها، إلا أننا نحاول جاهدين الإشارة إلى أهمها:<sup>1</sup>

فقد كشفت الفترة الممتدة بين 1986 و1994 إلى ظهور مقتضيات اقتصادية جديدة من خلال التنافسية وعن هشاشة الاقتصاد بسبب أزمة المديونية، حيث أن انخفاض سعر برميل النفط إلى مستويات 10 دولارات في سنة 1986، بالإضافة إلى تراجع القدرة الشرائية للدولار بنحو نصف قيمته كان لهما انعكاسات مأساوية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي.

وتميزت هذه الفترة بتنفيذ ثلاثة برامج استقرار مع صندوق النقد الدولي أدت إلى إعادة جدولة لديون الخارجية في سنة 1994 وتبني برنامج التعديل الهيكلي.

وتميزت هذه المرحلة الانتقالية التي كانت ستسمح بالخروج من الاقتصاد المسير إداريا إلى اقتصاد السوق. بتدهور جميع المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية حيث:

- كان النمو الناتج الخام سلبيا بالقيمة الحقيقية (- 3,4%).
- انخفاض دخل الفرد بنسبة (15,7%).
- ارتفاع التضخم بمعدل سنوي قدره 23% بين سنة 1987 وسنة 1994.
- انخفاض دخل الأسر بنسبة 02% بالقيمة الحقيقية بسبب التقلص الشديد لمداخيل الأجراء.
- انخفضت المساعدات المالية انخفاضا قاسيا.
- ارتفعت نسبة البطالة بداية من سنة 1987 فبلغت نسبة 28% في سنة 1994.

<sup>1</sup> حري مخطارية، مكانة وأهمية المؤسسة الصغيرة في القضاء على البطالة، شهادة الماجستير، كلية العلوم لإنسانية والعلوم الاجتماعية، تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسة، جامعة ابن خلدون - تيارت-، 2006/2007، ص 21.

المطلب الثالث: أنواع البطالة

يمكن تمييز عدة أنواع من البطالة نذكرها فيما يلي:

**الفرع الأول: البطالة الاحتكاكية:**<sup>1</sup> وهي تحدث عندما يقوم الأشخاص بتغيير أعمالهم بشكل طوعي، أو أن يصبحوا غير مرغوب فيهم في مجال عملهم أو أنهم قد أوقفوا عن العمل لمدة قصيرة.

والبطالة الاحتكاكية هي بطالة مؤقتة لأنها تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، وهذا النوع من البطالة يتم تجاهله عند تقدير البطالة الكلية.

**الفرع الثاني: البطالة الهيكلية:**<sup>2</sup> قد ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتغيرات الهيكلية في الاقتصاد القومي، التي تؤدي إلى عدم التوافق بين ما هو متاح من وظائف والباحثين عنها، وتبقى تلك الوظائف شاغرة لعدم وجود العمالة المؤهلة لها.

وللبطالة الهيكلية العديد من الأسباب منها:<sup>3</sup>

- تغيرات الطلب على العمالة يتبعها تغير مستويات المهارة للوظائف. حيث تتقدم بعض المهارات ويتزايد الطلب على البعض الآخر مما يؤدي إلى عدم كفاية عرض العمل ذلك الطلب المتزايد.
- التغيرات المفاجئة في الإنفاق العسكري والإنفاق الحكومي كثيرا ما يحفز على زيادة الطلب، وتزايد فرص العمل في مجالات معينة مع وجود فائض عرض لفرص العمل في مجالات أخرى.
- العوائد التنظيمية: تقلل من رغبة قطاع الأعمال في توفير فرص التدريب الذي يحتاج إلى تحسين العلاقة بين فرص العمل والعمالة الموجودة. وتتأثر البطالة الهيكلية بكل من فئات العمر والجنس في المجتمع من قوة العمل. كما أن تدفق الشباب من العمال يؤدي إلى تزايد البطالة الهيكلية، فالشباب يغيرون أعمالهم كثيرا ما بين مختلف الوظائف وبين العمل والتعليم بدرجة أكبر من غيرهم من العمال الكبار.

<sup>1</sup> بسام الحجار، علم الاقتصاد والتحليل الاقتصادي، الطبعة الأولى، دار المنهل اللبناني، بيروت- لبنان-، 2010، ص 190.

<sup>2</sup> وحيد مهدي عامر، السياسات النقدية والمالية والاستقرار الاقتصادي ( النظرية والتطبيق )، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، الإسكندرية- مصر-، 2010م، ص 155.

<sup>3</sup> المرجع السابق، ص-ص 155، 156.

فإن كانت نسبتهم من إجمالي قوة العمل مرتفعة أدى ذلك إلى زيادة المعدل الكلي للبطالة. وكذلك فإن وجود أكثر من مصدر للكسب للعائلة قد يؤدي إلى تزايد معدل البطالة.

**الفرع الثالث: البطالة الدورية:**<sup>1</sup> إن الأزمات الاقتصادية التي يعاني منها الاقتصاد القومي سواء كانت بشكل أزمة ركود أو تضخم اقتصادي، لا بد وان تقود إلى ظهور هذا النوع من البطالة، وهذا يعني أن هذا النوع يتأثر بحركة الاقتصاد القومي والتغيرات التي تحدث فيه، ففي حالة الرواج والازدهار الاقتصادي قد يختفي هذا النوع من البطالة، حيث يقترب الاقتصاد من حالة الاستخدام الشامل، بينما في ظل حالة الركود والتدهور الاقتصادي قد يعاني الاقتصاد من ظهور هذا النوع من البطالة.

ويمكن تحليل تلك العلاقة بالشكل الآتي:

عندما يزداد الطلب الكلي في اقتصاد ما ومعدل كبير، فإن ذلك يدفع الوحدات الإنتاجية الموجودة في الجسم الاقتصادي لزيادة إنتاجيتها، ومن أجل تحقيق ذلك لا بد عليها أن تقوم بتشغيل المزيد من القوى العاملة (زيادة الطلب على العمل) وهذا الاتجاه سوف يؤدي إلى زيادة الأجور وما يترتب على ذلك من ارتفاع تكاليف الإنتاج الأمر الذي يدفع تلك الوحدات إلى زيادة أسعار منتجاتها (بروز ظاهرة التضخم) وهذا يعني أن زيادة الطلب أدت إلى انخفاض البطالة ولكنها بنفس الوقت أدت إلى بروز ظاهرة التضخم.

أما في حالة الركود الاقتصادي، فإن ذلك يعني انخفاض الطلب الكلي وهذا ما يدفع الوحدات الإنتاجية إلى تقليص إنتاجها وهذا بالضرورة سوف يؤدي إلى انخفاض الطلب على العمل وانخفاض الأجور وظهور البطالة.

**الفرع الرابع: البطالة الموسمية:**<sup>2</sup> وتحدث هذه البطالة بين عمال بعض المهن، التي يتصف العمل فيها بالموسمية، كمهنة الزراعة مثلا حيث يزداد الطلب على العمال في مواسم معينة، في فصل الصيف مثلا، ويضعف في مواسم أخرى، مثل فصل الشتاء. مثال ذلك أيضا العاملون في بعض مرافق الخدمات السياحية كالفنادق وغيرها.

<sup>1</sup> محمود حسين الوادي، أحمد عارف العساف، وليد أحمد صافي، الاقتصاد الكلي، بدون طبعة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان-الأردن، بدون سنة، ص-ص 191، 192.

<sup>2</sup> أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2002، ص-ص 301، 302.

الفرع الخامس: البطالة المقنعة:<sup>1</sup> وهي حالة العمالة الناقصة كما أو نوعا. فالعمالة الناقصة كما هي حالة اشتغال الفرد أسبوعيا عددا من الساعات أقل من عدد الساعات الاعتيادية، كما هو الحال في موظفي عدد من الدوائر الحكومية الذين لا يقضون في العمل الفعلي أكثر من أربع ساعات يوميا. والعمالة الناقصة نوعا هي حالة اشتغال الفرد في عمل دون مستوى مؤهلاته وخبراته، كما هو حال كثير من خريجي الجامعات الذين يقبلون بأعمال متواضعة نسبيا مثل العمل على سيارات الأجرة ونحوه انتظارا لعمل أفضل.

الفرع السادس: البطالة السافرة (الصريحة):<sup>2</sup> وتتمثل بالشكل الواضح لفائض العرض في سوق العمل مقارنة بالطلب عليه، يرجع تزايد هذا النوع إلى عدم ملاحقة الزيادات في فرص العمل للتدفقات المستمرة إلى سوق العمل نتيجة للنمو السكاني السريع، والبطالة السافرة يمكن أن تكون احتكاكية ودورية وهيكلية ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر حسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد الوطني، وفي البلدان الصناعية يتزايد حجم ومعدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري.

الفرع السابع: البطالة التكنولوجية:<sup>3</sup> وتسمى كذلك بالبطالة الفنية، ويسببها إدخال تكنولوجيات جديدة تحل محل العمل اليدوي مما يعني الاستغناء عن جزء من العمال ويتركون إلى الراحة الإجبارية، وهذا النوع من البطالة يوجد في الدول النامية التي أخذت بنظام اقتصاد السوق.

الفرع الثامن: البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية:<sup>4</sup> البطالة الاختيارية هي حالة يتعطل فيها العامل بمحض اختياره وإرادته، حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل به، إما لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ مع وجود مصدر آخر للدخل والإعاشة)، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجرا أعلى وظروف عمل أحسن، فقرار التعطل هنا اختياري، لم يجبره عليه صاحب العمل.

<sup>1</sup> أحمد الأشقر: مرجع سابق، ص 302.

<sup>2</sup> مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2009، ص 236.

<sup>3</sup> المرجع السابق، ص 238.

<sup>4</sup> رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، بدون طبعة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1998، ص - ص 29، 30.



أما حالة البطالة الإجبارية فهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبيري، أي من غير إرادته أو اختياره، وهي تحدث عن طريق تسريح العمال، أي الطرد من العمل بشكل قسري، رغم أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد، وقد تحدث البطالة الإجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف، رغم بحثهم الجدي عنه وقدرتهم عليه وقبولهم لمستوى الأجر السائد. وهذا النوع من البطالة يسود بشكل واضح في مراحل الكساد الدوري في البلدان الصناعية، وقد تكون البطالة الإجبارية احتكاكية أو هيكلية.

المبحث الثاني : آثار البطالة والحلول النظرية للحد منها

البطالة يمكن وصفها بأنها داء يسري في عروق ودماء اقتصاديات العالم فان أصاب أي اقتصاد في العالم بنسب مرتفعة تتجاوز 5% من مجمل القوى البشرية العاملة في أي مجتمع فإنه يمكن القول بأن مراحل وعوارض التراجع قد بدأت بالظهور على جسم الاقتصاد وبتزايد تلك النسبة إلى معدلات أو مستويات أعلى سيخلف آثارا سيئة على صحة الاقتصاد لذلك البلد من دون أدنى شك. الأمر الذي يتطلب من الساسة والمفكرين الاقتصاديين الوقوف عند تلك الظواهر من أجل دراستها وتحليل أسبابها لكي يتم اختيار العلاج.

إن سلامة الوضع الاقتصادي هو انعكاس طبيعي لسلامة بقية القطاعات الإنتاجية والخدمية الأخرى وبعبارة أخرى إن سلامة الوضع الاقتصادي يعكس مدى التكامل والتناغم الحاصل ما بين المكونات الأساسية لأي مجتمع على وجه البسيطة مثل المكون الاجتماعي والمكون السياسي والمكون الاقتصادي. ولهذا علينا أن ندق ناقوس الخطر عندما نلاحظ أن مؤشرات البطالة أخذت باتجاه تصاعدي وعلينا أن نجتمع ونستحث الهمم لمعالجة مثل تلك الأزمات. ولكي نفهم مدى خطورة البطالة ارتأينا أن نتدارس تأثيرات البطالة على الأعمدة والمكونات الرئيسية لأي مجتمع سواء أكان متقدما أم ناميا. ولهذا الغرض فإننا سوف نتناول تلك الآثار وفق السياق التالي:<sup>1</sup>

المطلب الاول : الاثار الاقتصادية

يقول البرفسور لودفينغف وسميزس عليكم أن تتذكروا أنه في السياسات الاقتصادية لا توجد معجزات. لقد قرأتم في كثير من الصحف والخطب حول ما سمي بـ"المعجزة الاقتصادية الألمانية وان كل بلد يستطيع أن يمر بمعجزة مماثلة

من النهوض الاقتصادي، على الرغم من إصراري على القول بأن النهوض الاقتصادي لا يتأتى عن معجزة إلا أنه يتأتى عن تطبيق سياسات اقتصادية سليمة. وعليه يجب أن تكون الحكومة راعية ليس للناس أنفسهم ولكن للأحوال التي تسمح للأشخاص والمنتجين والتجار والعمال ورجال الأعمال والمدخرين والمستهلكين من متابعة ما يصبون إليه من أهداف بسلام. فإذا ما فعلت الحكومة ذلك وليس أكثر من ذلك فسوف يصبح الناس قادرين على العناية بأنفسهم أفضل كثيراً مما يمكن للحكومة أن تفعل.

وللبطالة تأثيرات اقتصادية واجتماعية عديدة حيث تؤدي البطالة الى الظواهر التالية:

<sup>1</sup>-المطوع، خليل احمد، المشروعات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون الخليجي، مؤتمر منتدى الدوحة السادس للديمقراطية والتنمية والتجارة الحرة، المنعقد في الدوحة من ( 11 - 13 ابريل - 2006م )، الدوحة - قطر.

- ❖ البطالة تؤدّي إلى انتقاد الأمن الاقتصادي حيث يفقد العامل دخله وربما الوحيد، ممّا يعرضه لآلام الفقر والحرمان هو وأسرته.
- ❖ تسبب البطالة معاناة اجتماعية وعائلية ونفسية بسبب الحرمان وتدني مستويات الدخل.
- ❖ تدفع البطالة الأفراد إلى تعاطي الخمر والمخدرات وتصيبه بالاكتئاب والاعتراّب الداخلي.
- ❖ تدفع البطالة الأفراد إلى ممارسة العنف والجريمة والتطرف.
- ❖ تؤدّي البطالة إلى إهدار في قيمة العمل البشري وخسارة البلد للناتج القومي.
- ❖ تؤدّي البطالة إلى زيادة العجز في الموازنة العامة بسبب مدفوعات الحكومة للعاطلين ( صندوق دعم البطالة ).
- ❖ تؤدّي البطالة إلى خفض في مستويات الأجر الحقيقية.
- ❖ تؤدّي البطالة إلى انخفاض في إجمالي التكوين الرأسمالي والناتج المحلي وهذا ما يؤدي بمرور الزمن إلى انخفاض نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.
- ❖ تؤدّي البطالة إلى شلّ الحياة في بعض القطاعات الإنتاجية بسبب لجوء العمّال أحيانا إلى الإضرابات والمظاهرات.
- ❖ تؤدّي البطالة إلى دفع العديد من الكفاءات العلمية وشريحة واسعة من المتعلمين إلى الهجرة الخارجية بحثا عن مصادر دخل جديدة لتحسين قدرتهم المعيشية ولتلبية طموحاتهم الشخصية التي يتعذر تحقيقها في مجتمعاتهم التي تعج بإعداد العاطلين عن العمل.
- ❖ تؤدّي البطالة إلى خلق اختلالات كبيرة في مفهوم المواطنة والارتباط بالوطن حيث يسود الفهم الخاطيء إذا لم يكن الوطن قادرا على إعالي أو حمايتي فلماذا انتمي إليه.

ومن هنا ننطلق في النظر إلى السياسات الاقتصادية السليمة التي يجب تبنيها ليتمكن المجتمع من الاستمرار في طريقه نحو التطور والتقدم وتحقيق معدلات نمو اقتصادية تضيف على سياسة التنمية المزيد من فرص تحولها من سياسة تنمية بحتة إلى تحقيق عامل الاستدامة الكفيل برفد الاقتصاد بجميع العناصر الضرورية لتأمين النمو الاقتصادي وبالنسب المعقولة. فلا يمكن ترك الحابل على الغارب كما يقول المثل الى القطاع الخاص باتخاذ عنصر المبادرة وحيدا دون ضوابط وقوانين تحد من طموحاته وتهدبها باتجاه السياسة التنموية المنشودة وكما لا يمكن إطلاق يد القطاع العام هكذا دون وجود عامل المنافسة من قبل القطاع الخاص والرقابة النوعية لكي يتمكن القطاع العام من مواصلة التطور والاندفاع نحو الأمام تحت مظلة التطور وتحسين الجودة الإنتاجية. فإذن أن إتباع سياسات اقتصادية سليمة ستمكن الاقتصاد من تدعيم فرص نموه وثباته حتى في حالة وقوع الأزمات.

المطلب الثاني : الاثار الاجتماعية

تعتبر البطالة من الأمراض الاجتماعية التي يواجهها المجتمع لما يترتب على تلك الظاهرة من آثار اجتماعية سيئة، تتمثل في أمراض وشور اجتماعية ومشاكل عائلية قد تؤدي إلى تفكك المجتمع الذي تنشر فيه وتستفحل ويؤدي إلى انقسام هذا المجتمع وتشوه القيم الأخلاقية والاجتماع.

حيث تفيد الإحصاءات العلمية أن للبطالة آثارها السيئة على الصحة النفسية والجسدية وأن نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل تعزيهم جملة من الخصائص السايكولوجية التي نتوقف عند العوض منها:<sup>1</sup>

- ❖ يفقد العاطلون عن العمل إلى تقدير الذات ويشعرون بالفشل.
- ❖ الإحساس بانخفاض قيمتهم وأهميتهم الاجتماعية وأنهم أقل من أقرانهم الذين يزاولون أعمالاً وانشطة إنتاجية.
- ❖ وقد وجد أن نسبة منهم يسيطر عليها الملل وأن يقظتهم العقلية والجسمية منخفضة.
- ❖ أن البطالة تعيق عملية النمو النفسي بالنسبة للشباب الذين ما زالوا في مرحلة النمو والنضوج العقلي.
- ❖ أن البطالة تولد عند الفرد شعوراً بالنقص بالإضافة إلى أنه يورث الأمراض الاجتماعية الخطيرة كالرذيلة والسرقعة والنصب والاحتيال.
- ❖ كما وأن الفرد العاطل عن العمل يشعر بالفراغ وعدم تقدير المجتمع فتنشأ لديه العدوانية والإحباط وكما أن البطالة تحرم المجتمع من الاستفادة من طاقة أبنائه حيث أن الأسر التي يفقد فيها الزوج وظيفته فإن التأثير يمتد بدوره إلى الزوجات وبقية أفراد الأسرة سلبي مما ينعكس بدوره على العلاقة الأسرية ومعاملة الأبناء داخل اهم مكون من مكونات المجتمع العام.

- كما أن البطالة تؤثر في مدى إيمان الأفراد وقناعتهم بشرعية الامتثال للأنظمة والمبادئ والقواعد السلوكية المألوفة في المجتمع. وبذلك فإن البطالة لا يقتصر تأثيرها على تعزيز الدافعية والاستعداد للانحراف وإنما تعمل أيضاً على إيجاد فئة من المجتمع تشعر بالحرية في الانحراف. ووفقاً لهذه القناعة والإيمان فإن انتهاك الأنظمة والمعايير السلوكية العامة أو تجاوزها لا يعد عملاً خطأً أو محظوراً في نظرهم لأنهم ليسوا ملزمين بقبولها أو الامتثال لها.

<sup>1</sup>-نافع، شريف، شبكة الأخبار العربية - محيط (مقال)، 6 - 6 - 2007م.

- إن الفقر والبطالة يؤديان إلى حالة من شعور الرفض والعداء تجاه المجتمع وعدم الإيمان بشرعية أنظمتها والامتثال لها مما يؤدي إلى الانحراف والسلوك الإجرامي وبخاصة فيما يتعلق بجرائم الاعتداء على النفس. لذا فإن ضعف الضوابط الأسرية وتأثير القيم العامة الذي ينتج من ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع يؤدي إلى ضعف الاستعداد والقابلية للامتثال والتكيف مع الأنظمة والضوابط الاجتماعية وهذا الوضع يكون سبباً رئيساً في زيادة نسبة الجريمة، وبخاصة جرائم الاعتداء على الأملاك (السرقه، النشل، وسرقه السيارات)، التي يصعب في الغالب السيطرة عليها من قبل المؤسسات المعنية بالضبط الإداري (الأجهزة الأمنية).

- تؤدي حالة البطالة لدى الأفراد إلى التعرض لكثير من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي إضافة إلى أن كثيراً من العاطلين عن العمل يتصفون بحالات من الاضطرابات النفسية والشخصية. فمثلاً يتسم كثير من العاطلين بعدم السعادة وعدم الرضا والشعور بالعجز وعدم الكفاءة مما يؤدي إلى اعتلال في الصحة النفسية لديهم. إضافة إلى أن العاطلين عن العمل يتعرضون للضغوط النفسية أكثر من غيرهم بسبب معاناتهم من الضائقة المالية، التي تنتج من جراء البطالة. وقد اعدت دراسات وابحاث وتجارب في هذا الخصوص كالدراسة التي قام بها كل من (Waters & Moore) حيث أكدت على وجود علاقة بين البطالة وحالة التوتر النفسي عند الفرد وذلك من خلال مقارنة الحالة النفسية بين الأفراد العاطلين والعاملين إذ دلت نتائج الدراسة على أن حالة التوتر النفسي ترتفع بشكل ملحوظ لدى العاطلين عن العمل مقارنة بالعاملين. وتجدر الإشارة إلى أن الوظائف السيكولوجية لدى الأفراد (Psychological Functions) تؤدي دوراً أساسياً في الحفاظ على التوازن والاستقرار النفسي حيث ترتبط هذه الوظائف بحالة العمل والتعطل عند الفرد. فالعمل يدعم ويعزز الوظائف التالية:<sup>1</sup>

- ❖ تنظيم وجدولة الوقت.
- ❖ اللقاء والاتصال الاجتماعي.
- ❖ المشاركة في تحقيق أهداف أو مقاصد عامة.
- ❖ تحقيق الذات - المكانة والهوية.
- ❖ أداء وممارسة أنشطة معتادة.

لذا فإنه في حالة البطالة والتعطل يفتقد الفرد هذه الوظائف على اعتبار أنه ليس هناك ما يدفعه أو يتطلب منه القيام بها، الأمر الذي يؤدي به إلى الشعور بعدم الانتماء والعزلة مما يحد من توافقه وتفاعله مع المجتمع. كما

<sup>1</sup> - الفقر والبطالة وراء نمو أعمال اليمين المتطرف الالمانى (مقال)، مؤسسة دويتشه فيلة الألمانية، ألمانيا الاتحادية، 17 - 10 -

ثبت أن العاطلين عن العمل ممن تركوا مقاعد الدراسة بهدف الحصول على عمل ثم لم يتمكنوا من ذلك يغلب عليهم الاتصاف بحالة من الملل والوحدة والشعور بالغضب نحو المجتمع إضافة إلى الشعور بحالة من البؤس والعجز. علماً أن بعض الدراسات أكدت ازدياد وجود حالة الشعور بعدم الرضا عن الحياة لدى العاطلين عن العمل أكثر مما هي عليه لدى العاملين بدوام كامل.

لذا تحدث حالة البطالة خلافاً في عملية التكيف النفسي - الاجتماعي للفرد مع مجتمعه، الأمر الذي يؤصل الشعور الدائم بالفشل والإخفاق مما يدفع إلى العزلة وعدم الانتماء وبهذا يصبح الفرد عرضة للإصابة بحالة الاكتئاب التي تؤدي بالفرد إلى اللجوء لتعاطي المخدرات وسيلة للخروج أو الهروب من معاناة الواقع ومواجهته علماً أن الاكتئاب يعد من أهم العوامل النفسية الدافعة إلى الإدمان وذلك لما يلازم حالة الاكتئاب النفسي من توتر وإحساس بالعجز عن مواجهة الضغوط الخارجية .

### المطلب الثالث : الحلول النظرية للحد من البطالة

بات من المؤكد أن البطالة داء خطير إذا أصاب اقتصاد أي بلد فانه حتما سوف يصيبه في مقتل فيما لو غض الطرف عنه وتباطأ وتعثرت جهود الحد من انتشاره ومعالجته بشكل علمي مدروس. وليس من المنطقي والعدل ان تلقي تبعات وتكاليف المعالجة على قطاع ما بعينه دون بقية القطاعات الأخرى حيث انه كما معروف في علم الاقتصاد أن جميع القطاعات المنتجة للسلع والخدمات بشقيها العام والخاص ترتبط بمصير مشترك تؤثر وتتأثر فيما بينها. وعليه فان طرق معالجة البطالة تتقاسمها جميع القطاعات دون استثناء لان الجميع تقع عليه واجبات والتزامات كما لهم من حقوق.

إن مشكلة البطالة من اخطر المشكلات التي تواجه اقتصاديات العالم النامي عموماً واقتصاديات البلدان العربية خصوصاً نظراً لما لها من آثار سلبية خطيرة على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية فعلى المستوى الاقتصادي تفقد الأمة عنصراً هاماً من عناصر التنمية ألا وهو عنصر الموارد البشرية وذلك سواء من خلال تعطيل قدراتهم نتيجة البطالة أو من خلال هجرتهم إلى الخارج أما على المستوى الاجتماعي فان البطالة توفر الأرض الخصبة لنمو المشكلات الاجتماعية وجرائم العنف والسرقة والقتل والاعتصاب والانتحار . وفيما يلي أهم التوصيات التي من شأنها أن تجعل من عملية مكافحة البطالة أمراً ممكناً فيما لو خلصت النية وتوفير القابلية على التضحية من اجل الجميع دون التركيز على المنافع والعوائد الخاصة ومنها<sup>1</sup> :

<sup>1</sup>- أحمد الأشقر: مرجع سابق، ص 310.

1- يقوم علاج مختلف صنوف البطالة على إيجاد فرص عمل كافية يوظف فيها العاملون قدراتهم لأقصى حد بما يحقق كفاءة إنتاجية عالية ومتزايدة من ناحية ويوفر كسباً مرتفعاً ومنتامياً يكفل إشباع الحاجات الأساسية للناس في المجتمع وارتقاء مستوى الرفاه البشري مع الزمن من ناحية أخرى. ويعني هذا الهدف المركب خلق فرص عمل أفضل من المتاحة حالياً على جانبي الإنتاجية والكسب على حد سواء وأكثر بكثير من المطلوب لمجرد مواجهة البطالة السافرة بحيث يمكن للمشتغلين فعلاً في أي نقطة زمنية الانتقال لأعمال أعلى إنتاجية وأوفر كسباً.

2- يتعين الارتقاء بنوعية رأس المال البشري من خلال الاستثمار المكثف في التعليم والتدريب المستمرين وفي الرعاية الصحية مع إيلاء عناية خاصة للمستضعفين الفقراء والنساء حتى يتأهل الأفراد في سوق العمل لفرص العمل الأفضل. وهذه مهمة تاريخية ليس لها إلا الدولة وعلى حد وفائها بهذه المهمة سيتحدد مدى خدمتها لغاية التقدم.

3- وحيث لا يُتوقع أن يتمكن رأس المال الكبير من خلق فرص العمل الكافية لمواجهة تحدى البطالة نظراً لتركيزه على الأنشطة الاقتصادية كثيفة رأس المال وخفيفة العمالة فيتعين توفير البنية المؤسسية المواتية لقيام المشروعات الصغيرة بدور مهم في خلق فرص العمل مع تخليق تضافر فعال بين المشروعات الصغيرة وقطاع الأعمال الحديث. ويطلب تحقيق ذلك الهدف، تمكين عموم الناس خاصة الفقراء من الأصول الإنتاجية بالإضافة إلى رأس المال البشري. ويأتى على رأس القائمة الائتمان بشروط ميسرة والأرض والماء في المناطق الريفية حيث يعيش أكثر الفقراء. كذلك يتعين توفير البيئة القانونية والإدارية لتسهيل قيام المشروعات الصغيرة ورعايتها حيث تتسم هذه المشروعات بالضعف وارتفاع احتمال الفشل. ويمثل ذلك التوجه - إن قام - تحولاً جذرياً في بيئة الاستثمار الحالية التي توفر الحوافز كل الحوافز لرأس المال الكبير بينما تترك المستثمر الصغير قليل الحيلة بالتعريف يزرح تحت ثقل أقسى العوائق التمويلية والإدارية والتسويقية.

4- وقد تتطلب مكافحة البطالة - خاصة في البداية - توفير فرص عمل من خلال الإنفاق الحكومي على مشروعات البنية الأساسية مما يحقق غرضاً مزدوجاً:

أ. تشغيل مكسب للفقراء.

ب. تحسين البنية الأساسية والتي هي بحاجة لتطوير ضخمة ومستدام .

5- ويتضح من التوجهات الموصى بها ضخامة العبء الملقى على الدولة ولن يقوم به طرف آخر مما يثير مفارقة قوية بين الحد من دور الدولة في سياق إعادة الهيكلة الرأسمالية في إطار سياسات التكيف الهيكلي من ناحية وبين مهام الدولة في حفز التنمية المولدة لفرص العمل الكافية لمكافحة فعالة للفقر من ناحية أخرى. وفي النهاية فإن بلوغ التوجهات الإستراتيجية السابقة غاياتها في مكافحة البطالة يتطلب تغييرات مؤسسية بعيدة المدى في البنية الاقتصادية والسياسية تشمل<sup>1</sup>:

أ. زيادة كفاءة سوق العمل في سياق تدعيم تنافسية الأسواق عامة وضبط نشاطها في إطار من سيادة القانون التامة.

ب. إصلاح الخدمة الحكومية وإقامة نظم فعالة للضمان الاجتماعي.

ت. إصلاح نظم الحكم لتصبح معبرة عن الناس بشفافية ومسؤولة أمامهم بفعالية.

ث. تمكين وتقوية مؤسسات المجتمع المدني الجماهيرية بحق حتى يصبح لعموم الناس وللفقراء خاصة صوت مسموع في الشأن العام.

ج. دعم وتشجيع القطاع الخاص المحلي ليأخذ دوره في المشاركة في تقليل نسب البطالة عن طريق مساهمته في خلق فرص عمل تناسب وقدراته.

ح. التوسع في برامج التدريب وإعادة التدريب والتأهيل للقوى البشرية العاملة وتلك التي تقف في طابور البحث عن فرصة للعمل.

خ. الارتقاء بمستوى التعليم والصحة والإسكان والرعاية الاجتماعية من خلال الاستثمارات الموجهة والمدروسة باتجاه البنية التحتية.

د. إصدار القوانين الخاصة بجذب الاستثمار الأجنبي مع مراعاة تحديد سبل ووسائل الاستثمار الأجنبي بحيث لا تؤدي إلى نتائج ضارة وسلبية على الاقتصاد حيث أن رأس المال الأجنبي لا يهتم إلا بتحسين مستويات عوائده الربحية سواء عن طريق الاستفادة من الامتيازات الممنوحة له أو من خلال مساهماته في تهريب رؤوس الأموال إلى

<sup>1</sup>- أحمد الأشقر: مرجع سابق، ص 313.



الخارج دون إعادة استثمارها من جديد في اقتصاد الدولة المضيفة. فضلا عن دور رأس المال الأجنبي الذي يعمل وفق أجندته التي تكفل له حماية عوائده المتحققة فضلا عن سياساته التشغيلية من خلال استخدام العمالة الخارجية التي تتسم بالكفاءة المتطورة والابتعاد عن استخدام العمالة المحلية الا في حدود العمل الغير ماهر الأمر الذي يضعف من إمكانية استفادة العمالة المحلية من تطوير إمكانياتها.

ذ. العمل على وضع قاعدة معلومات حديثة للقوى العاملة تشتمل على التصنيفات والتفريعات الأساسية، وذلك نظراً لأهميتها في تسهيل عملية البحث العلمي، ولدعم دقة نتائجه في تمثيل الواقع ووصفه وتقييمه .

ر. نظراً لارتفاع نسبة تمثيل المرأة في التركيبة السكانية ومحدودية خيارات العمل المتاحة لها في الوقت الراهن يتعين إتاحة الفرصة أمامها بشكل أكبر للإسهام في قوة العمل وذلك من خلال توسيع مجالات نطاق عمل المرأة وتنويعها وعدم حصرها في مهن محددة.

ز. اتخاذ الإجراءات المناسبة لتسهيل حركة انتقال الأيدي العاملة من مهنة الى أخرى ، وإزالة ما يعترض هذه الحركة من صعوبات تتعلق باعتباريات اجتماعية أو نفسية معينة أو إدارية ، و تحقيق نمو متوازن في نسب العمالة الوطنية في جميع المناطق بإتباع سياسة مناسبة لتوطين الصناعة وفق ظروف كل منطقة.

س. اتخاذ الإجراءات والوسائل لزيادة عائد الصادرات و تجنب التقلبات العنيفة في هذا العائد و تشجيع الاستعانة برأس المال الأجنبي ووضع التسهيلات المناسبة له حتى لا تتعرض سياسات العمالة الى صعوبات تؤدي الى فشلها نتيجة اختلال في ميزان المدفوعات في الدولة.

ش. وأخيرا فان مستوى حجم الاستثمارات و بالتالي مدى سرعة التغلب على البطالة أو مدى امتصاص العاطلين يتوقف على مدى كفاية رأس المال اللازم لحجم الاستثمارات المطلوبة و اتخاذ الوسائل الكفيلة بتقيد الاستهلاك وإعادة توزيعه بحيث تتجه كل زيادة ممكنة من الناتج القومي إلى الاستثمار، وفي مقدمة هذه الوسائل إتباع سياسة مالية فعالة و سياسة هادفة للأجور وسياسة إدارية حازمة

المبحث الثالث: قياس البطالة و النظريات الاقتصادية المفسرة لها

المطلب الاول : قياس البطالة

إن التعرف على ظاهرة البطالة يتطلب بالضرورة قياسها لبيان حجم المشكلة، لذا وجب التفرقة بين مقياسين لها، هما المقياس الرسمي والعلمي و سنوضحهما كما يلي:

أولاً: المقياس العلمي للبطالة

وفقا لهذا المقياس:<sup>1</sup> فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل، وبالتالي يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، وفي هذه الحالة يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي، ويحدث ذلك إما بسبب عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الاستخدام الأمثل لها.

والاستخدام الأمثل لقوة العمل يتطلب ألا تقل إنتاجية العامل عن حد أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة المحتملة وتعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع.

يتم حساب معدل البطالة كما يلي:

$$\text{معدل البطالة} = 1 - \frac{\text{الإنتاجية المتوسطة الفعلية}}{\text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}}$$

ثانياً: المقياس الرسمي للبطالة:

عادة ما يقاس من قبل الجهات الرسمية كنسبة من القوة العاملة ( الفئة النشطة ) في المجتمع عند زمن معين، وهو يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة النشطة، حيث:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> علي عبد الوهاب نجما، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها - دراسة تحليلية تطبيقية -، بدون طبعة، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2005، ص 14.

<sup>2</sup> شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص: اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص- ص 7، 9.

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{عدد أفراد الفئة النشطة}} \times 100$$

الفئة النشطة تحتوي على الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون، إذن العناصر التي تتضمنها الفئة النشطة هي:

**1. العاملون:** هم الأفراد الذين يعملون مقابل أجر عند الغير، أو في مؤسسة خاصة، أو الذين يعملون طول الوقت أو لبعض الوقت.

**2. العاطلون:** هم الأفراد القادرون على العمل ويبحثون عنه ولكن ليس لديهم وظيفة.

**ملاحظة:** هناك عناصر تستبعد من الفئة النشيطة وهي:

- الأفراد دون سن معينة: تختلف من دولة إلى أخرى فمثلا في الجزائر يستبعد الأطفال دون 15 سنة.
- الأفراد فوق سن معينة: هي سن التقاعد وغالبا ما تكون 60 أو 65 سنة.
- الأفراد من فئات معينة: التي هي غير قادرة على العمل لأسباب مختلفة كالمرضى وطلبة المدارس.....
- الأفراد الذين لا ينافسون غيرهم في مجال العمل: كربات البيوت مثلا فهم لا يطالبون المجتمع بوظائف.

يتم قياس معدل البطالة في البلدان المتقدمة عن طريق المعلومات الإحصائية التي تقوم بها مختلف مكاتب إحصاءات العمل، ونظرا لصعوبة سؤال كل فرد، يتم القيام بأخذ عينة من العائلات وتحليلها. مثلا: يقوم مكتب إحصاءات في الولايات المتحدة الأمريكية باستبيان عينة من العائلات تتوزع على مختلف المناطق، حيث توجه أسئلة مباشرة لكل فرد يزيد سنه عن 16 سنة ( ما عدا الأفراد الموجودين في المستشفيات والسجون )، وعند الإجابة يصنف المحيب في إحدى الفئات التالية:

**1. فئة " يعمل ":** تضم كل من لهم عمل خلال الأسبوع في الوقت الذي يتم فيه الاستبيان، ويسجل أيضا من يعملون جزئيا حتى لو عملوا ساعة واحدة في الأسبوع.

2. فئة " لا يعمل ": تضم كل الذين يبحثون عن عمل ومستعدون له في أي وقت وكذلك الذين سرحوا من عملهم بشكل مؤقت وينتظرون العودة للعمل، والذين ينتظرون إلحاقهم في وظيفة جديدة خلال أربعة أسابيع.

3. فئة " خارج قوة العمل ": كل شخص لا تنطبق عليه شروط الفئة الأولى والثانية يعد من الفئة الثالثة مثل: المتقاعدين، الطلبة في الثانوي والجامعي، ربات البيوت.....

لكن ليس من السهل دائما قبول صحة معدل البطالة، وهذا بسبب عدم وجود وسيلة للتأكد تماما من صحة ما يقوله بعض المتعطلين. بالإضافة إلى وجود أفراد يصنفون ضمن قائمة البطالين وهم غير جادين في البحث عن فرص العمل لوجود نظام الضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة للدول النامية نجد أن عملية قياس البطالة أكثر صعوبة لعدم توفر البيانات لدى الجهات الرسمية، والتي يستدل منها إلى حجم البطالة، وذلك لعدم وجود إعنات تحفز المتعطلين على تسجيل أنفسهم من ناحية. أو لعدم توفر وسائل ملائمة لجمع المعلومات على نحو يسمح بتكوين قواعد بيانية يمكن الاعتماد عليها من ناحية أخرى.

### المطلب الثاني: النظريات الاقتصادية للبطالة في الفكر التقليدي

تتضمن مجموعة من النظريات نذكرها فيما يلي:<sup>1</sup>

الفرع الأول: نظرية حد الكفاف : تحدد هذه النظرية الأجور التي تدفع كثمن لخدمات عنصر العمل بأدنى حد لمستوى المعيشة يسمى بحد الكفاف (لكي لا يتمكن العامل من الإنجاب إلا بالقدر الذي يضمن استمرار عرض العمل في مقابل الطلب عليه، ويسمى الأجر في هذه الحالة بالأجر الطبيعي أو الثمن الطبيعي للعمل. إلا أن الانتقاد الموجه لهذه النظرية هو أن أجر الكفاف أمر نسبي يختلف من مجتمع لآخر تبع العادات المجتمع وتقاليد، وقد أخذ بهذه النظرية عدد من باحثي الاقتصاد في الغرب كآدم سميث ودافيد ريكاردو.

الفرع الثاني: نظرية رصيد الأجور: تعتبر هذه النظرية تكملة للنظرية السابقة. في توقف معدل الأجور وفقًا لهذه النظرية على العلاقة بين عدد السكان ورأس المال. فيؤدي ازدياد السكان مع ثبات رأس المال المحصص للأجور

<sup>1</sup>مقراني حميد، أثر الإنفاق الحكومي على معدلي البطالة والتضخم في الجزائر(1988-2012)، شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص: اقتصاد كمي، جامعة محمد بوفرة - بومرداس-، 2014-2015، ص-ص74،73.

إلى زيادة عرض العمل ومنه إلى انخفاض الأجور، وقد ناد يجونس تيوار تميل بهذا الرأي فأشار إلى أن عدد السكان يزداد بمعدل يفوق معد لزيادة رأس المال، وبذلك يقل الرصيد السنوي الذي تتكون منه المدخرات، ولهذا يرى أن هناك اتجاه قوي ومستمر نحو انخفاض الأجور.

**الفرع الثالث: النظرية الماركسية:** ينتقد الفكر الماركسي النظام الرأسمالي الذي يجزم بأن البطالة هي حالة عرضية نادرة الوقوع، ف با لنسبة للفكر الماركسي الأزمات ماهي إلا مظهر من مظاهر نقص الاستهلاك لدى الطبقة العاملة، لأن قيمة الأجور لا تتساوى وقيمة الإنتاج، أي أن الرأسمالية تنتج أكثر مما تدفع من أجور حيث يرى ماركس أن قيمة السلعة تتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاجها، فهو يرى أن لكل سلعة قيمتين: استعمالية هو تبادلية، وهو ما ينطبق على العمل كسلعة . ويتحدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية لاستمرار الطبقة العاملة، وتحديد قوة عملها . كما يرى أن وجود عدد من العاطلين، يمنع ارتفاع الأجور عنا لحد الأدنى الكافي للبقاء . فالمحرك الأساسي لهيكل سوق العمل وفقاً للنظرية الماركسية هو حجم الاستثمارات، فبزيادتها يزداد الطلب على العمل و تنخفض البطالة والعكس صحيح . أي أن البطالة دالة متناقصة فيحجم الاستثمارات.

**الفرع الرابع: النظرية الكلاسيكية و النيو كلاسيكية :** تقوم النظرية الكلاسيكية على عدد من الفرضيات والدعائم الأساسية:<sup>1</sup>

- آمن الكلاسيك بفكرة الحرية بوصفها دعامة أساسية للنشاط الاقتصادي، حيث تشمل حرية العمل، حرية التعاقد و حرية مزاوله أي نشاط اقتصادي، إضافة إلى سيادة المنافسة الكاملة في كافة الأسواق.
- يرى روبرتمالتس في نظريته المتشائمة للسكان أنهم يتزايدون بنسبة متوالية هندسية في حين أن الموارد الغذائية تتزايد بنسبة متوالية حسابية.
- يؤمن الكلاسيك بسيادة التوظيف الكامل لكافة عناصر الإنتاج؛ بما فيها عنصر العمل.

**الفرع الخامس: النظرية الكينزية:** أثرت أزمة الكساد 1929 في تغيير فكر كينز و تشكي لو عيه الجديد، و لعلمن أنهما لمظاهر الناتجة عنا لأزمة تفاقم ظاهرة البطالة ترتبطا لبطالة عند كينز بانخفاض مستوى الطلب الكلي، إذ أن الصفة المميزة لمفهوم البطالة في التحليل الكينزي سببها اختلاف تحليل دالة عرض العمل عند كينز عنه في

<sup>1</sup> دادن عبد الغني، بن طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، عدد 2012/10، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ص 177.

التحليلا لكلاسيكي والنيوكلاسيكي، حيث يفترض كينز في نظريته العامة أن العمال يرفضون حصول انخفاض في أجورهم النقدية من اجل تحقيق رفع مستوى الاستخدام . في حين لا يعترضون على انخفاض أجورهم الحقيقية عند ارتفاع المستوى العامل لأسعار مع بقاء معدلا لأجر النقدي ثابتاً.

### المطلب الثالث: النظريات الاقتصادية للبطالة في الفكر الحديث

ظهرت عدة نظريات حديثة تقوم بالتطوير و التعديل و هي أكثر قدرة على تفسير الظواهر الحديثة.

#### الفرع الأول: نظرية تجزئة سوق العمل

ظهرت هذه النظرية على يد الاقتصاديين M .Piore(1997),P.B Doeringer، وذلك بعد الدراسات العديدة التي قاما بها على الاقتصاد الأمريكي، وهما من الأوائل الذين قاموا بتطوير معنى السوق الداخلي. تفترض هذه النظرية وجود نوعين من السوق:<sup>1</sup>

أولاً: سوق رئيسي ( ابتدائي ): يتميز بالأجور المرتفعة، إمكانيات الترقية، استقرار العمل وظروف عمل حسنة.

ثانياً: سوق ثانوي: عكس السوق السابق فأجوره منخفضة، ونجد فيه عدم استقرار العمل، عدم إمكانيات الترقية، فالعمال في هذا السوق معرضون للبطالة.

أضاف M .Piore على أن هناك تفرقة داخل السوق الرئيسي بين سوق رئيسي عالي وسوق رئيسي متدني، حيث:

أولاً: السوق الرئيسي العالي: يتميز بمناصب شغل تتطلب تكوين ذو مستوى عالي، حركية عالية من عمل لآخر، ومن مؤسسة لأخرى.

ثانياً: السوق الرئيسي المتدني: مشكل من هيكل أجور تقليدي، نظام ترقية داخلي متطور، استقرار قوي للشغل، تكوين أساسي وتقني ناقص.

<sup>1</sup> شلاي فارس، مرجع سابق، ص- ص 32، 33.

الفرع الثاني: نظرية البحث عن العمل

طبقا لهذه النظرية ترجع معدلات البطالة في المجتمع إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم والتفرغ من أجل البحث وجمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص العمل، الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها، ومن ثم فإنه وفقا لهذه النظرية فإن البطالة السائدة في الاقتصاد تعد سلوكا اختياريا، كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل فيما بين الأنشطة والاستخدامات المختلفة، ومن ناحية أخرى فإن رجال الأعمال يفضلون الاحتفاظ بوظائف شاغرة لبعض الوقت بدلا من شغلها، وذلك بهدف التأكد من العثور على أفضل العناصر الملائمة. وقد أسهمت هذه النظرية في تفسير فترات البطالة، والسبب في إطالتها بين فئات معينة مقارنة بفئات أخرى من قوة العمل، وينطبق ذلك على الشباب الوافدين الجدد إلى سوق العمل، حيث أن انعدام خبراتهم تزيد معدل تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على قدر أكبر من المعلومات. وبالتالي يتسم هؤلاء الأفراد بقدر أكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى، مما يرفع معدل البطالة بينهم أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة.<sup>1</sup>

الفرع الثالث: نظرية اختلال التوازن

تعتبر من النظريات الحديثة حيث:<sup>2</sup> ظهرت هذه النظرية على يد الاقتصادي الفرنسي E.Malinvad، كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينات. و يركز تحليله للبطالة على سوقين اثنين هما: سوق السلع وسوق العمل. و تقوم هذه النظرية على فرض جمود الأسعار و الأجور في الأجل القصير، و يرجع ذلك إلى عجزهما عن التغير بالسرعة الكافية لتحقيق توازن سوق العمل. ونتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة الاختلال تتمثل في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب، مما يقود إلى البطالة الإجبارية. ويمكن أن ينطبق نفس التحليل على سوق السلع والخدمات، لا يكون عن طريق الأسعار والأجور بل عن طريق الكميات.

لا تقتصر النظرية على البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل فحسب، و إنما تسعى أيضا لتحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل و سوق السلع، وبتفاعل هذين السوقين ينتج عنه نوعين من البطالة هما:

<sup>1</sup>مقراني حميد، مرجع سابق، ص 77.

<sup>2</sup>سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية - حالة الجزائر - شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التنسيير، تخصص: تقنيات كمية، جامعة فرحات عباس-سطيف-، 2009-2010، ص-ص 31، 32.

**النوع الأول:** ويتميز بوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه، و يترتب على ذلك عدم قيام أصحاب العمل أو رجال الأعمال بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج لا يمكن تصريفه و هو ما يتطابق مع التحليل الكينزي.

**النوع الثاني:** في هذه الحالة تقترن البطالة في سوق العمل بوجود نقص في العرض من السلع عن الطلب عليها، و تكون أسباب البطالة في ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال، مما يدفع المستخدمين إلى عدم زيادة كل من عرض السلع و مستوى التشغيل بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات، و هو ما يتطابق مع التحليل الكلاسيكي.

على الرغم من أهمية هذه النظرية في تحليل البطالة التي تتوقف على طبيعة الاختلال الذي تعاني منه الأسواق المختلفة، إلا أنها واجهت العديد من الانتقادات، أهمها:

- أنها تفرض تجانس عنصر العمل.
- وجود سوق واحدة للسلع والذي يترتب عليه بطالة كينزية أو كلاسيكية.
- تحمل العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية وتغيرها عبر الفترات الزمنية، حيث تدرس هذه المتغيرات في الأسواق المختلفة داخل كل فترة زمنية.
- تعتبر أن هذه الاختلالات هي اختلالات وقتية.

### الفرع الرابع: نظرية رأس المال البشري

يعتبر Becker من مؤسسي هذه النظرية سنة 1964م، إذ يفسر اختيار الوظيفة على أساس الفوائد التي يجنيها العامل من ورائها، قصد تحسين إنتاجيته والاستفادة من أكبر دخل ممكن، وبالتالي سيضحي الأفراد بالوقت الضروري بهدف التكوين، من أجل رفع قدراتهم ومؤهلاتهم، باعتبار أن اليد العاملة المؤهلة لها حظوظ أكبر في سوق العمل.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>فيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة -، شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، فرع: تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري-قسنطينة-، 2009-2010، ص 26.



خلاصة:

تعد مشكلة البطالة من أهم الرهانات التي يواجهها العالم بالبطالة أزمة بكل المقاييس لا يجب تجاهلها أو تأجيل التخلص منها لوقت آخر لأنه في كل يوم يمضي تتزايد في معدلاتها بطريقة رهيبية ومخيفة وبالتالي يزداد الخطر سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي ومع كثرة أسباب البطالة إلا أنها تختلف من بلد لآخر وكل دولة لها طرق خاصة في مواجهة هذا الشبح المؤرق للكثيرين، لذا يجب الحرص على حل هذه المشكلة بشكل سريع حتى لا يتم انتشار الأضرار الناتجة عنها من سرقة وقتل وغيرها.

يكتسي موضوع المقاولاتية وإنشاء المؤسسات في الآونة الأخيرة أهمية بالغة في مختلف القطاعات والأنشطة ، نظرا لآثاره القيمة على مستوى تطور الأمم ورفاهيتها ، فهي أداة هامة من أدوات التعامل مع التطورات البيئية الدولية الجديدة، سواء كان ذلك يتعلق بالمشاريع الفردية أو الاقتصاديات الوطنية، حيث أصبحت المقاولاتية في المجتمع المورد الأساسي لإمكانية توفير مناصب شغل والمفتاح لتحقيق النمو للأفراد.

والهدف من هذا الفصل هو معرفة أن المقاولاتية وإنشاء الأعمال الخاصة أصبحت أحد الحلول المهمة للخروج من مشكلة البطالة والدفعة بعجلة النمو.

ولهذا قمنا بتقديم لمحة عامة عن المقاولاتية لكونها الوسيلة التي تساهم مساهمة فاعلة في تطوير التنمية الاقتصادية وتوفير مناصب العمل، كما تم عرض بعض التجارب الدولية التي لها علاقة بالموضوع بغية معرفة أهدافها وطريقة معالجة المعطيات وأهم النتائج المتوصل إليها، إذ قسمنا هذا الفصل إلى ثلاث مباحث.

. المبحث الأول: ماهية المقاولاتية

. المبحث الثاني : تعريف المقاولاتية وتصنيفها

. المبحث ثالث: دور المقاولاتية في توفير مناصب شغل والقضاء على البطالة.

عرف موضوع المقاولاتية اهتماما كبيرا من طرف الحكومات وهذا كونها أصبحت تمثل أحد أقطاب الاقتصاد وقاطرات نموه، وهذا ما يؤكد تزايد الملتقيات العلمية والمؤتمرات الدولية التي تناقش الموضوع في مختلف المحافل والمناسبات وكذا الإعانات والتسهيلات التي تمنحها الدولة لتشجيعها.

لذا سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم المقاولاتية وخصائصها وكذا مفهوم المقاول وخصائصه بإضافة إلى أهم دوافعه.

### المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية

كلمة مقاولتيه أو بالترجمة الإنجليزية «**Entrepreneurship**»، هي كلمة فرنسية الأصل مشتقة من الكلمة «**Entrepreneur**» والتي ترجمت من قبل الكنديين إلى «**Entrepreneurial**»، فالمقاولاتية (Entrepreneurship) تتضمن فكرة التجديد والمغامرة.

لهذا عرفها hrober على أنها السيرورة التي تهدف الى انتاج منتج جديد ذو قيمة وذلك بإعطاء الوقت والجهد اللازمين مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك بمختلف انواعها (المالية، نفسية، اجتماعية) وبمقابل ذلك يتم الحصول على اشباع مادي ومعنوي.

وهذا التعريف يشير بصراحة الى فكرة تحمل المخاطر التي تنجم عن المغامرة باقتراح منتج جديد على المستهلك قد يلقي القبول كما قد يلقي الرفض.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - لفقيه حمزة، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الافراد، جامعة برج بوعرييج مجلة الاقتصاد الجديد العدد 12، 2015، ص 11.

أما alain fayol فقد حددها على انها حالة خاصة، يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها بخصائص تتصف بتواجد الخطر والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تختص بتقبل التغيير.<sup>1</sup>

أما بالنسبة ساكسونيون فقد استعملوا المصطلح عند سنوات التسعينات، إذ نجد أن البروفسور howard stevenson بجامعة harvad يوضح بأن المقاولاتية عبارة عن مصطلح يعطي التعرف على فرص العمل من طرف الأفراد أو المنظمات ومتابعتها وتحسينها.<sup>2</sup>

وأصبح مفهوم المقاولاتية شائع الإستعمال ومتداولاً بشكل واسع، بعد ان تناول العديد من الإقتصاديين والإداريين مسألة المبادرة الفردية والمقاولة ويعتبر بيرداكر من الأوائل الذين أشاروا الى ذلك في سنة 1985 من خلال تطرقه الى تحول الإقتصاديات الحديثة .

كما تعرف المقاولاتية على انها عملية انشاء منظمات جديدة وحتى يتسنى لنا فهم هذه الظاهرة يتوجب علينا دراسة العملية التي تؤدي الى ولادة وظهور هذه المنظمات، بمعنى آخر مجموعة النشاطات التي تسمح للفرد بانشاء مؤسسة جديدة.<sup>3</sup>

وكما تعرف المقاولاتية على انها " الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير

---

<sup>1</sup> - خدري توفيق، حسين بن الطاهر المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية - المسارات والمحددات، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي 06/05/2013، ص 5.  
<sup>2</sup> - صندرة صابهي، سيورة إنشاء المؤسسة، أساليب المرافقة، دار المقاولة، قسنطينة 2008-2009 ص 6-7.  
<sup>3</sup> - بن زايد مبارك، أ.م. زايد عبد الوهاب، الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ودورها في تحفيز المقاولاتية، جامعة طاهري محمد - بشار - الجزائر - مجلة اقتصاديات المال والأعمال، 2017 ص 4.

مؤسسة قائمة بذاتها. إذ أنه عمل اجتماعي بحث على حد قول "Marcel Mauss (1923-1924) ويعرف "Beranger" المقاولاتية يمكن أن تعرف بطريقتين:<sup>1</sup>

-على أساس أنها نشاط: أو مجموعة من الأنشطة والسيرورات 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.

وأعطى الإتحاد الأوروبي سنة (2003) التعريف التالي للمقاولاتية<sup>2</sup> " هي الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما، عن طريق مزج المخاطرة والإبتكار والإبداع والفعالية في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة"

بينما عرف المرصد العالمي للمقاولاتية في مارس (2014) المقاولاتية بأنها "المبادرات الفردية او الجماعية التي تنتج سلعا وخدمات لغرض تحقيق ربح، وعرف نفس المرصد المقاول بانه الشخص الذي يقوم بإنشاء نشاط وتشغيله وتحمل مخاطرة بصرف النظر عن حجم المشروع، وفيما إذا كان المشروع مسجلا بصفة شخصية أو إعتبارية أو غير منظم"<sup>3</sup>

إذن فالمقاولاتية هي العمليات الإجتماعية التي يقوم بها المقاول لإنشاء مؤسسة جديدة، أو تطوير مؤسسة قائمة في اطار القانون السائد، من اجل إنشاء ثروة

ومن خلال التعاريف السابقة الذكر يمكن أن نستنتج أن مفهوم المقاولاتية يتمحور في النقاط التالية:

<sup>1</sup> - Michel Coster, Entrepreneur et entrepreneuriat, Actes de la Journée du 06 Juin 2002. Organisées par E M Lyon, Eclly Cadres et Entrepreneuriat, Mythes et Réalités, Les Cahier de Cadres 2003.3

<sup>2</sup> - مولاى حاجة مباركة، ايت احمد جميلة، الرغبة المقاولاتية عند الطلبة، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة سعيدة 2015-2016، ص12

<sup>3</sup> - بسمة فتحي عوض بروهوم، دور حاضرات الاعمال ولتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الاعمال، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة فلسطين الحبيبة، 2015، ص 49.

- المقاولاتية تنطرق الى المفاول على أساس أنه شخص يتفرد بخصائص معينة.
- المقاولاتية عموما تتحدث عن الإبداع.
- المقاولاتية هي خلق القيم.
- المقاولاتية تهتم بالمؤسسات ذات نسبة النمو المرتفعة.
- المقاولاتية تتضمن المخاطرة.
- المقاولاتية تهتم بالمسيرين الملاك<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني : خصائص المقاولاتية

تتميز المقاولاتية بجملة من الخصائص التي تتمثل كالتالي<sup>2</sup>:

- ◀ تتسم المقاولاتية بأنها عملية إنشاء مؤسسة أو مشروع غير نمطي يتميز بالإبداع الذي هو عامل جوهري ورهان نجاح المقاولاتية لما له من تأثير إيجابي وقدرة على فرض وخلق مكانة للمنتوجات جديدة أو منتوجات محسنة في السوق.
- ◀ رأس مال معقول، الأمر الذي يجلب الأفراد الذين يميلون إلى الإبداع والإبتكار، ويرغبون في الإشراف المباشر على أمواهم
- ◀ إستقلالية الإدارة بحيث يكون صاحب المقاوله هو مديرها وهو صاحب سلطة القرار
- ◀ قلة التدرج الوظيفي إعتبارا لعدد العاملين، مما يساعد على إتخاذ القرار بسهولة وسرعة كما يمكن من إستقرار اليد العاملة بها<sup>3</sup>.
- ◀ سرعة التكيف مع الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية، عكس المؤسسات الضخمة.

<sup>1</sup> - لفقيه حمزة، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الافراد، مرجع سبق ذكره، ص 119.

<sup>2</sup> شقرون محمد، دور المقاولاتية في ترقية المشاريع الصغيرة المنتجة، مذكره ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2014-2015، ص 06

<sup>3</sup> - مولاي الحاجه مباركة، ايت احمد جميلة، مرجع سبق ذكره، ص 15

- ◀ يعتبر المقاول هو القوة المحركة للمقاولاتية .
- ◀ في روح المقاولاتية يوجد نظرة أو فكرة أفضل من الحالة الحاضرة .
- ◀ إرتفاع نسبة المخاطرة في المقاولاتية، لأنها تقدم منتوجات جديدة مرهونة إلى حد كبير بمدى نسبة قبولها في السوق .
- ◀ تحتاج المقاولاتية من المقاول رسم وتطوير نظرة إستراتيجية لكي يحققها ويطبقها على أرض الواقع ويضمن النجاح لمشروعه.
- ◀ تتميز المقاولاتية بالفردية وروح المبادرة.
- ◀ يعتبر الإبداع مهم لنجاح المقاولاتية، وقد يكون الإبداع تكنولوجي، طريقة جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة، التسويق أو التوزيع.
- ◀ المقاولاتية هي مولد للتنمية الإقتصادية فهي تساهم في تجديد وتنويع النسيج الصناعي والإقتصادي وتشجيع التطور التكنولوجي وهذا بفضل ما تخلقه من مشاريع متنوعة في الميدان الإقتصادي، إنتاجية كانت أو خدماتية.
- ◀ للمقاولاتية مهمة تتمثل في خلق الثروة والقيمة المضافة ورفع مستوى التنمية الإقتصادية وخلق مناصب عمل
- ◀ المقاولاتية هي نموذج تفعيل إقتصادي فهي تساهم في بعث حركية وإنتعاش إقتصادي وهذا من خلال ما تقدمه من مشاريع جديدة .
- ◀ المقاولاتية هي بديل أصبحت الدول تشجعه وتستعمله من أجل خلق مناصب شغل وزيادة نموها الإقتصادي وتنويع إقتصادها.

#### أولاً:تعريف المقاول

إن مفهوم المقاول تطور مع مرور الزمن ففي فرنسا وخلال العصور الوسطى كانت كلمة المقاول تعني الشخص الذي يشرف على مسؤوليته ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد ثم أصبح يعني الشخص الجريء الذي يسعى من أجل تحمل مخاطر اقتصادية.

عرف دراكر المقاول بأنه: هو الذي ينظم وينفذ الفرص ، وهو الذي يحصل على الموارد والعمالة والمواد والموجودات الأخرى بتوافق لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل <sup>1</sup> .

كما عرف شومبيتر المقاول(1950) بأنه :ذلك الشخص الذي لديه الإدارة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكارات ناجحة" <sup>2</sup>

كما يمكن استنتاج تعريف المقاول بأنه :ذلك الشخص الذي يملك مهارات البناء المؤسسي بجانب مهارات إدارية وإبداعية تساعده في بناء التنظيم أو إدارة المؤسسة

#### ثانياً:خصائص المقاول:

من خلال مختلف التعاريف والمفاهيم التي قدمت للمقاول يمكن أن نستنتج مجموعة من الخصائص والتي تتمثل في مايلي <sup>3</sup>:

<sup>1</sup> محمد جودت ناصر غسان العمري ، خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية ، مجلة منشورة في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، عام 2011، ص 147

<sup>2</sup> -Borreziga amina,mezicane amina ,la culture entrepreneuriale chez les entrepreneurs algeriens , colloque natinal sur : les stratégies d' organisation et d' accompagnement des pme en Algérie , universite kasdi merbah ouargla , p4

<sup>3</sup> فايز جمعة صالح النجار،عبد الستار محمد علي ،الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة ،ط1، دار حامد للنشر والتوزيع 2008 ، عمان ص 10



1. الاستعداد والميل للمخاطر: ويمثل أهم عنصر في الصفات الشخصية للمقاول لأن مختلف التعاريف والدراسات تناولت عنصر المخاطرة، ويعتقد البعض أن المقاولين هم الناس الذين تستند أعمالهم على إبداع منتج جديد أو خدمة جديدة، ولكن الشخص الذي لديه الشجاعة أن يبدأ عملاً جديداً أو فريداً.
2. الرغبة في النجاح: يعرف المقاولون أهدافهم جيداً ويعملون بمثابة لتحقيق تلك الأهداف إنهم منظمون على أنهم يختلفون في درجة الرغبة في النجاح، ويملكون درجات أكبر من الأشخاص العاديين حيث يقدمون مسؤولية ذاتية لأعمالهم ووظائفهم.
3. الثقة بالنفس: إن المقاولون يستطيع أن يجعلوا من أعمالهم أعمالاً ناجحة لأنهم يملكون شعوراً متفوقاً وإحساساً بأنواع المشاكل المختلفة بدرجة أعلى، كما أظهرت مختلف الدراسات أن المقاولون يملكون الثقة بالنفس وقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.
4. الاندفاع للعمل: عادة ما يظهر المقاولون مستوى من الاندفاع نحو العمل أعلى من الآخرين حتى إن هذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب والشاق كما أن المقاولون يملكون دافعا ذاتيا للتميز والتألق في مواجهة التحديات .
5. الالتزام: لا بد من المقاولون من إدامة تركيزهم على أهدافهم، وعدم تخليهم عن تخطيط أنشطتهم المختلفة، ويمكن لكن إنسان أن ينجح في العمل الحر بشرط أن يتعلم من أخطائه وأخطاء الآخرين.
6. التفاؤل: يملك أصحاب الأعمال الصغيرة خاصية التفاؤل، فهم غير متشائمين إنهم متفائلون أكثر من غيرهم فهم يتعلمون من أخطائهم ويعتبرون أن الفشل حلقة في سلسلة النجاح.

تعرف الدوافع بأنها: هي التي تتفاعل عند الشخص خلال المسار المقاولاتي القبلي (بمعنى قبل الإنشاء الفعلي للمؤسسة).<sup>1</sup>

ويقسم الباحث هذه الدوافع إلى:

### 1- الدوافع الاقتصادية: ويمكن تلخيصها في دافع واحد ألا وهو تعظيم الربح (الدخل) لكن وجدت

الدراسات مؤخرا، بأن الربح ليس الدافع الوحيد لإنشاء مؤسسة.

### 2- الدوافع النفسية: وهي تنتج لحدوث اضطرابات في الحياة اليومية للفرد. ومن بين هذه العوامل يؤكد

الباحث على عامل الانشغالات النفسية، التي تؤثر بشكل كبير على نفسه الفرد، حيث يضيف ويقول

أنه لكي يتجه الفرد نحو مسار المقاتلة، فلا بد أن تتدخل في حياته إثارة نفسية قوية، أو حدوث

اضطراب في محيطه، أو يتلقى صدمة في حياته الخاصة والمهنية مثل عدم الأمن الاجتماعي،

الإهمال.... إلخ .

### 3- الدوافع الاجتماعية والثقافية: وهي تتولد من الدين المعتنق، العائلة، الإطار السياسي الاقتصادي،

والنظام التربوي .

فإذا كان رأس المال ضروري لكل نشاط مقاولاتي، فالثقافة والدين يمنحان الفرد رأس المال الروحي ورأينا

كيف يؤثر الدين على اتجاهات الأفراد، كما أشار weber في تحليله. والعائلة تؤثر أيضا على توجه

الأفراد لإنشاء مؤسسة خاصة إذا كان أحد الأبوين مقاول، بالإضافة لشبكة علاقات ومعارف الفرد

(أصدقاء، عائلة، معارف من الدراسة أو العمل،..... إلخ).

<sup>1</sup> سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة في علوم التسيير، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2008، ص 70-71.

كما يتطلب العمل المقاوالاتي سواء نظام اقتصاد السوق، والحرية السياسية، فلا يمكننا رؤية مؤسسات حرة دون وجود حقوق تضمن حرية التبادل، حماية الأشخاص والسلع فحرية المقاول وحرية التعبير هما أساس المسار المقاوالاتي القبلي.

- وعند ذكر وخصائص المقاول لابد من ذكر أهم شيء يلزم ان يتوفر في المقاول ألا وهي الروح المقاوالاتية، لذلك سوف نتطرق إلى التعريف بها.

\* **الروح المقاوالاتية:** ما يميز روح المقاوالاتية تداخلها مع مفهوم روح المؤسسة إلا أن هذا الأخير عبارة عن "مجموعة من المواقف الإيجابية والعامة تجاه مفهوم المؤسسة والمقاول.

أما روح المقاوالاتية أشمل من ذلك حيث إضافة إلى ذلك نجد المبادرة وحب العمل<sup>1</sup>

وتعرف بأنها عبارة عن العقلية التي تؤدي بالفرد السلبي إلى الأخذ بالمبادرة لمواجهة التحديات وليصنع بنفسه مستقبه المهني الشخصي<sup>2</sup>

**تعرف أيضا بأنها:** مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاوالاتية وتعكس سلوك وتصرف الشخصية المقاوالاتية لم يتم الاتفاق حولها، ولقد قام الباحثان<sup>3</sup> في حصرها في النقاط التالية: التحدي والإصرار، المخاطرة واقتحام الغموض، المبادرة، استكشاف الفرص، الإبداع والتجديد، الاستقلالية.

<sup>1</sup> Jeanine Bille education a l' entrepreneur la tet developpement de l'esprit d'entreprendre aupres des etudiants des ecoles de management : le cas de l' escpau ، 5eme congrés de l' académie de l' Entrepreneuriat sherbrooke، université de parais ، 3-5 octobre 2007، p11

<sup>2</sup> Safiah Abderhamane : caractérisques de l'entrepreneurship fémimn Au MALI ، Mémoire magister. université de kuebec ، canada، 1997 ، p16

<sup>3</sup> لطيفة برني ، اليمين فالتا: البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز الروح المقاوالاتية، أيام العلمية الدولية حول المقاوالاتية التكوين وفرص الأعمال ، أيام 08-07-06 أفريل 2010، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بسكرة ص12

#### المطلب الأول: تعريف المقاولات

المقاولات: هي مجموعة من الأنشطة والمهام التي تهدف إلى خلق وتطوير المؤسسة بشكل أكثر عمومية لخلق نشاط معين.<sup>1</sup>

"المقاولات: هي ذلك النشاط الذي ينصب على إنشاء مشروع أو أعمال جديدة تقدم شيء جديد أو خلق أو ابتكار نشاط اقتصاديا أو إداريا متميز من خلال العمل على إدارة الموارد بكفاءة أهلية متميزة وتحمل المخاطر المصاحبة بما يساهم في تعظيم قيمة المخرجات التي تتحقق".<sup>2</sup>

كما يعرفها GARTNER: بأنها المراحل التي تقود لإنشاء منظمة جديدة، فالمقاولات حسب هذا المنظور هي مجموعة من المراحل التي تقود لإنشاء مؤسسة بمعنى النشاطات التي من خلالها يقوم المنشئ بتعبئة وتركيب موارد لاستغلال الفرصة ويجسدها على مشروع مهيكلي.<sup>3</sup>

#### . تعريف القانون التجاري الجزائري للمقاولات

ذكرت المادة الثانية من القانون التجاري عدة أنواع من المقاولات إذ تنص إلى جوار طائفة الأعمال التجارية المنفردة، هناك طائفة أخرى من الأعمال ولم يعتبرها تجارية إلا إذا تمت على وجه المقاولات، أي أن العبرة هنا بشكل التنظيم الذي يتم به العمل فهي هيئة غرضها تحقيق هذه الأعمال، ويمتد هذا التكرار بوسائل مادية، معنوية، بشرية، فنصت المادة 549 القانون المدني الجزائري والتي تقابلها المادة 646 من التقنين المصري على أنها "عقد يتعهد

<sup>1</sup> Alain fayolle ، **le métier de créateur d'entrepris** ، tone2 ، les éditions d' organisation ، 2003 ، p16

<sup>2</sup> عبد العزيز بدر الندوي ، بناء أنموذج لتحديد خصائص الريادي باعتماد على العمليات الادارية قراءة وتحليل نظري ، بحث مقدم إلى المؤتمر العاشر ، كلية العلوم الإقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الزيتونة الأردنية ص 4

<sup>3</sup> سلامي منيرة ، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر ، مذكرة ماجستير غير منشورة في علوم التسيير ، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، الجزائر ، 2008 ، ص 43

بمقتضاه أحد المتعاقدين بأن يضع شيئا أو أن يؤدي عملا مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر" ونصت المادة الثانية من القانون التجاري على 11 مقالة تجارية.<sup>1</sup>

نلاحظ مما سبق أن المادة 549 من القانون المدني ركزت على عنصرين:

• **عنصر التكرار:** يشترط القانون لكي تكسب المقاوله الصفة التجارية أن تقوم بالعمل التجاري على سبيل

التكرار والإحتراف، والمعنى منه هو تكرار العمل التجاري

بصور متصلة ومعتادة فمقاوله النقل مثلا تقوم بنقل الأشخاص متكررة متخذة من ذلك العمل التجاري

حرفة معتادة لها؛

• **وعنصر التنظيم:** لا بد من أن تتوفر على وسائل مادية مثل الآلات وطاقة بشرية من العمال، وأن تعمل

المقاوله في إطار منظم وقانوني سعيا وراء الربح، فمقاول النقل يلجا إلى إستغلال وسائل النقل وعلى

استخدام العمال بشكل منظم مضاربا على عمل الإنسان وعمل الآلات بغية تحقيق الربح مخاطرا برؤوس

أمواله.<sup>2</sup>

تختلف المقاولات من حيث حجمها الإقتصادي مثل مقاوله كبرى التي تشمل عدة أشخاص، كما هناك مقاوله

متوسطة التي لا يكون فيها أشخاص كثر وحجم المشروع متوسط، وهناك المقاوله الصغرى التي تشمل شخص

واحد و المشروع يكون ذو حجم بسيط .

<sup>1</sup> في اعتقادنا أن المشرع الجزائري لم يحصر الصفة التجارية في المقاولات التي عددها فحسب، بل مدها إلى كل نشاط يتخذ شكل مقاوله وأراد أن يخلع عليه الصفة التجارية .

<sup>1</sup>-عمار عمورة، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري، دار المعرفة، الجزائر، 2000، ص 66.

<sup>2</sup>-عمار عمورة، مرجع سابق، ص 66.

### المطلب الثاني: تصنيف المقاولات في القانون التجاري الجزائري

نص القانون التجاري الجزائري على 11 نوع من المقاولات سنحاول ذكرها فيما يلي:

- مقاولات صناعية: تعتبر مقاولات الإنتاج، التحويل أو الإصلاح من المقاولات التجارية بنص الفقرة 4 من المادة 2 من القانون التجاري الجزائري، والمقصود منها تحويل<sup>1</sup>
- المواد الأولية أو المنتجات إلى سلع صالحة لسد حاجات الإنسان، أيضا هي تمتد إلى عملية إصلاح السلع المصنوعة، فلا فرق في ذلك إن كان صاحب المصنع قد اشترى السلعة لصنعها أو أنها سلمت إليه ليتولى صنعها أو تحويلها أو إصلاحها ويردها للعميل، فهي إذن تتطلب امتهان الأعمال الصناعية عن طريق التكرار في إطار مهني منتظم.
- مقاولات استخراجية: إن جميع المعادن الطبيعية من ذهب أو فضة أو بترول أو حديد أو ملح أو ماء أو استغلال المناجم و أي منتوجات أخرى كانت على سطح الأرض أو في باطنها كقلع الأحجار وتثبيتها للبناء أو صيد السمك وإقامة مصنع تصبير أو ما يشبه ذلك تعد عمليات صناعية استخراجية، فإذا تمت في شكل منتظم أو مستمر أي في شكل مقاولات اعتبر العمل في نظر المشرع الجزائري تجاريا.
- مقاولات التأمين: نصت الفقرة 10 من المادة 2 على أنه يعد عملا تجاريا فحسب الموضوع كل مقاولات للتأمين، ويفهم من نص المادة أن المشرع لم يفرق بين التأمين التبادلي والتأمين ذا الأقساط الثابتة إذ أن كلاهما يكتب الصفة التجارية فالتأمين بأقساط ثابتة هو الذي تقوم به عادة شركة أموال تجارية تتعهد فيه المؤمن له في الحدود

<sup>1</sup>-على بن غانم، الوجيز في القانون التجاري وقانون الأعمال، مرقم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 69

المتفق عليها بينهما بتعويض الضرر الناتج من حوادث معينة كالحريق أو السرقة أما التامين التبادلي هو الذي يتفق فيه مجموعة من الأشخاص معرضين لأخطار مشابهة على تعويض الضرر الذي يجل بأحدهم عند وقوع الخطر من مجموع الاشتراكات التي يدفعونها سنويا والتي تشكل فيما بينهم صندوق ضمان كموظفي وزارة التعليم التي تجمعهم مهنة التعليم.<sup>1</sup>

● **مقولة تأجير المنقولات والعقارات:** إن تأجير المنقولات والعقارات إذا تم على سبيل التكرار وأخذ شكل مقولة تخلع عليه الصفة التجارية لأنه يرمي من خلال هذه العمليات إلى المضاربة وتحقيق الربح وأعتبر المشروع كل من يقوم بمثل هذه الأنشطة تجارا ومن ثم ألقى على عاتقهم التزامات التاجر حماية لكل من يتعامل معهم .

● **مقولة البناء و الحفر وتمهيد الأرض:** نصت الفقرة 5 من المادة 2 من القانون التجاري الجزائري أن كل مقولة تقوم بأعمال البناء الحفر أو تمهيد الأرض تعد أعمالا تجارية، فهي تشمل ترميم المباني، رصف الطرق، إقامة الجسور، إنشاء الأنفاق وغيرها، وعلى هذا الأساس يشترط لإعتبارها عملا تجاريا أن يكون قد تعهد بتوريد الأشياء اللازمة للبناء.<sup>2</sup>

كذلك لا بد أن يتم على وجه الإحتراف فإذا قام المتعهد بعملية عارضة خاصة بإنشاء المباني فإن عمله لا يعتبر تجاريا.

● **مقاولات تداول المنتجات والخدمات :** نجد في هذه المقاولات عدة أنواع منها:

✓ مقاولات استغلال المخازن العمومية: هي المقاولات التي تستلم البضائع للإيداع بمقابل سند لأمر يطلق عليه اسم سند الخزن الملحق بوصول إيداع هذه البضائع ، ويجوز لهذه المخازن قبول أية بضاعة شريطة أن

تكون مشروعة طبقا للفقرة 11 من المادة 2

<sup>1</sup>-على بن غانم، مرجع سابق، ص 69

<sup>2</sup>-عمار عمورة، مرجع سابق، ص ص 73-74

✓ مقاولات استغلال النقل والإنتقال: هي المقاولات التي يقصد بها نقل البضائع والحيوانات ويقصد بالإنتقال، انتقال الإنسان بوسائل النقل المختلفة، فيوجد النقل البري، النهري، الجوي، البحري ويكون داخليا أو خارجيا (وطنيا) إذن يعد النقل عملا تجاريا متى تم على سبيل المقابلة بصرف النظر عن الشخص القائم به سواء كان فردا أو شركة تابعة للقطاع العام أو الخاص.

• مقاولات لتداول الإنتاج الفكري: نجد فيها:

✓ مقاولات الملاهي العمومية : واعتبرتها الفقرة 9 من نفس المادة السابقة على أنها من المقاولات التجارية هذا ويقصد بها المقاولات الخاصة بتسليية الجمهور مقابل اجر كالسينما ، الغناء ، المسرح ، ولا تكتسب صفة التجارة إلا إذا تمسكت بمباشرة عملها على شكل مقابلة مع تحقيق الربح و أن تضارب على عمل الغير.

✓ مقاولات الإنتاج الفكري ( النشر): تتميز في كونها تختص بها دار النشر ويتمثل عملها في شراء حق التأليف من المؤلف قصد بيعه وتحقيق الربح وما المقاول إلا وسيط بين المؤلف و بين الجمهور فهي تكون على أساس المضاربة سعيا لتحقيق الربح.<sup>1</sup>

• مقاولات بيع السلع الجديدة بالمزاد العلني بالجملة أو الأشياء المستعملة بالتجزئة: نصت المادة 2 فقرة 12 على أنه يعتبر عملا تجاريا بحسب موضوعه كل مقابلة لبيع السلع الجديدة بالمزاد العلني، ويقصد بمقابلة البيع للأمكنة أو المحلات

المعدة لبيع المنقولات أو البضائع المملوكة للغير بطريق المناذاة العلنية والتي تعمل على بيع الأموال المنقولة بجملة إذا كانت جديدة أو بالتجزئة إذا كانت مستعملة لمن يقدم أعلى ثمن، ويتلقى الوسيط أجر يكون في العادة نسبة مئوية من ثمن البيع على أن يكون البيع إراديا فلا يعتبر البيع بالمزاد العلني للأموال المحجوزة عليها بناء

<sup>1</sup>-عمار عمورة، مرجع سابق، ص 74



على طلب أحد الدائنين أن يبيع دائرة الجمارك للأموال المتروكة أو المصادرة إلا ما صدر على وجه المقاوله فضلا عن توافر المضاربة في عمله.<sup>1</sup>

يتضح من استقراء أحكام المادة 2 من القانون التجاري الجزائري أن الأعمال التجارية بحسب موضوعها تحوي طائفتين من الأعمال، و قد جاءت على سبيل المثال: أعمال تجارية منفردة و التي يعتبرها المشرع تجارية بغض النظر عن صفة القائم بها بحيث تعد تجارية حتى ولو باشرها الشخص مرة واحدة، وأعمال تجارية على شكل المقاوله أو منشآت تجارية فهاته تعرض خدماتها بصفة مستمرة للجمهور، ولذلك تستلزم تنظيما معينا بهدف ممارسة مهنة معينة.

### المطلب الثالث: تصنيفات المقاوله

تختلف شخصيات وميول أفراد المجتمع حتى المستوى المعرفي والثقافي، مما يؤدي إلى تنوع توجههم المقاولاتي عند اتخاذهم لقرار إنشاء مشروع، وبالتالي سنجد نسيج متنوع من المقاولات وتم اعتماد عدة معايير للتصنيف.

#### أ- التصنيف القديم للمقاوله

قبل ظهور التصنيفات الحديثة، كانت المقاولات تصنف بشكل بسيط فكانت تشمل:

#### 1- المقاولات المنتجة

وهي مقاولات تقدم منتجات في نهاية دورتها الانتاجية، وهي:

-**المقاوله الصناعيه:** وهي التي تقتني مواد أولية أو نصف مصنعة وتصنعها فتنج من خلالها منتجات تامة

الصنع، جاهزة للاستهلاك أو الاستعمال في تصنيع منتجات أخرى ويتم بيعها في السوق.

-**مقاوله الصيد البحري:** وهي التي تعمل على صيد الأسماك قبل بيعها في السوق للمستهلك.

<sup>1</sup>-نادية فضيل، القانون التجاري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة،الجزائر،سنة 2013، ص 55.

-المقاوله الفلاحيه: وهي التي تزاوّل نشاطها الاقتصادي بالميدان الفلاحي، حيث تنتج منتجاتها فلاحيه من خضر وفواكه وحبوب...الخ.<sup>1</sup>

### 2 - المقاولات الغير منتجة

وهي مقاولات لا تقدم شيء ملموس بل غير ملموس وتشمل:

-المقاوله التجارّيه: هي مقاوله متخصصه في شراء وإعادة بيع سلع بشكل مباشر، أي دون اللجوء إلى أي طريقة لتحويلها إلى سلع أخرى جاهزة.

-المقاوله الخدمائيه : وهي مقاوله تقوم بإنتاج وبيع سلع غير محسوسه (خدمات)

-مقاوله المهن الحره: وهي التي تقوم بنشاط مدي مطابق لمهنه حره مقننه ذات نفع عام كمكاتب الدراسات الحره ومكاتب الموتقين وعيادات الأطباء...الخ

### ب- التصنيف الحديث للمقاوله

التصنيف الحديث للمقاوله يعتمد على معايير متعدده أهمها:

#### 1- معايير اقتصاديه

سوف نعتد على عوامل اقتصاديه في هذا التصنيف:

#### -التصنيف حسب القطاعات الاقتصادية:

يعتمد هذا التصنيف على معيار القطاع الإقتصادي، وعلى هذا الأساس يمكن التمييز بين مجموعه من المقاولات

حسب نوع القطاع الاقتصادي الذي تزاوّل فيه أنشطتها، وهذه القطاعات الإقتصادية إجمالاً هي كما يلي:

\* القطاع الأولي: ويشمل الفلاحة والصيد البحري واستخراج المعادن.

\* القطاع الثانوي: ويضم الصناعه والبناء والأشغال العموميه.

<sup>1</sup> خليل عبد الله سعد الدين، إدارة مراكز التدريب، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 200، ص 34.

\*القطاع الثالث: أي قطاع الخدمات (كالنقل والتجارة).

### -التصنيف حسب فرع النشاط الاقتصادي:

زيادة على التصنيف حسب القطاع الاقتصادي، من المفيد الاعتماد على معيار فرع النشاط الاقتصادي المرتبط بالتصنيف القطاعي.

فالقطاع الاقتصادي يتكون من مجموعة من المقاولات التي تزاوّل نفس النشاط الاقتصادي الرئيسي، أما فرع النشاط الاقتصادي فهو يتكون من مجموعة المقاولات التي توفر نفس السلعة أو نفس الخدمة.<sup>1</sup>

وعلى هذا الأساس يمكن التمييز بين أنواع متعددة داخل قطاع اقتصادي معين، ففي القطاع الأولي مثلاً، يمكن تصنيف المقاولات إلى مقاولات الحبوب، مقاولات مشتقات الحليب، مقاولات الحوامض، مقاولات صيد الأسماك، مقاولات استخراج المعادن. وكذلك الحال بالنسبة للقطاع الثانوي: مقاولات صناعة الأدوية مقاولات النسيج.

والقطاع الثالث: مقاولات النقل، مقاولات الفنادق، البنوك.<sup>2</sup>

### 2- معايير أخرى

يمكن الاعتماد على عوامل أخرى للتصنيف تكون غير اقتصادية مثل:

-التصنيف حسب الحجم: يأخذ هذا التصنيف بعين الاعتبار حجم المقاوله والذي يمكن قياسه بالاعتماد على

معايير جزئية كـمبلغ الرأس المال المالي، ومستوى رقم المعاملات، وحجم اليد العاملة مع اختلاف في الحد الأدنى والحد الأقصى لقيم هذه المؤشرات من بلد إلى آخر.

\* **المقاولات الصغيرة جداً:** وهي مقاوله يشتغل فيها عمال يعدون على رؤوس الأصابع (4 على الأكثر) وتحقق رقم معاملات صغير جداً.

<sup>1</sup> خليل عبد الله سعد الدين، مرجع سابق، ص 34.

<sup>2</sup> خليل عبد الله سعد الدين، مرجع سابق، ص 35.

\* **المقاولات الصغيرة:** وهي مقاوله تشغل عددا صغيرا من العمال (بين 4 و 20) وتحقق أرقام معاملات صغيرة.

\* **المقاولات المتوسطة:** وهي مقاوله تشغل عددا متوسطا من العمال (بين 20 و 100) وتحقق رقم معاملات متوسط.

\* **المقاولات الكبرى:** وهي مقاوله تشغل أعداد غفيرة من العمال (أكثر من 100)، تحقق رقم معاملات مرتفع.<sup>1</sup>

\* **المجموعة:** وهي مجموعة شركات تشمل الشركة الأم وشركات تابعة لها، وهنا يكون دور الشركة الأم هو تسيير الشركات ومراقبتها.

#### -التصنيف حسب الملكية:

يعتمد هذا التصنيف على نوعية الجهات التي تمتلك أصول المقاوله، وعلى هذا الأساس تصنف المقاولات إلى:

\* **مقاولات خاصة:** وهي مقاولات يملكها القطاع الخاص سواء كانت مقاوله فردية أو عائلية أو شركة مساهمة.

\* **مقاولات عمومية:** وهي مقاولات يملكها القطاع العام سواء كان إدارة مركزية أو جماعات محلية.

\* **مقاولات شبه عمومية:** وهي مقاولات يمتلك أسهمها القطاع العام والقطاع الخاص بنسب متفاوتة.

#### -التصنيف حسب الجنسية:

يعتمد هذا التصنيف على معيار جنسية مالكي أصول المقاوله، وعليه فإن المقاولات تصنف إلى ما يلي:

\* **المقاولات الوطنية:** ويملك أصولها مواطنون من البلد الذي تتواجد فيه المقاوله إذا كانت المقاوله خاصة أو

يملك أصولها القطاع العام إذا كانت المقاوله عمومية.

\* **المقاولات الأجنبية:** ويملك أصولها أشخاص أجنبى أو قطاع عام أجنبى، خاصة فيما يسمى بالاستثمارات

الأجنبية المباشرة أو الشركات المتعددة الجنسيات.

<sup>1</sup> محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، مصر، 2003، ص 47.

\* المقاوله المختلطة: ويملك أصولها أشخاص أجانب ومواطنون محليون بنسب مختلفه.<sup>1</sup>

-التصنيف حسب الهدف:

\*مقاوله التشغيل الذاتي:هدف هذه المقاوله هو أن يشغل المقاول نفسه.

\*المقاوله الاجتماعيه:هدفها خدمت المجتمع.

\* مقاوله عموميه: هي تقدم خدمة عامه.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>سلطاني محمد رشدي: التسيير الاستراتيجي في المؤسسات الصغيره والمتوسطه، رساله لنيل شهاده الماجستير، كلية العلوم الاقتصاديه وعلوم التسيير و العلوم التجاريه، تخصص إدارة أعمال، جامعة محمد بوضياف، المسيله ، الجزائر، 2006.

<sup>2</sup> - سلطاني محمد رشدي، مرجع سابق، ص 26.

### المبحث الثالث: دور المقاولاتية في توفير مناص شغل والقضاء على البطالة.

اهتمت كل الدول على اختلاف توجهاتها الاقتصادية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وسعت إلى تشجيعها وتسهيل نشاطها، باعتماد مجموعة من الآليات والسبل الهادفة إلى ترفيتها، وتوفير الدعم المالي اللازم لها وسيتم من خلال هذا المبحث، عرض بعض التجارب فيما يتعلق بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا من خلال إبراز الدور الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها في القضاء على البطالة والرفع من الطاقة الإنتاجية.

#### المطلب الأول: دراسة التجربة الفرنسية

اهتمت فرنسا كغيرها من باقي دول العالم، بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما أدى إلى تعاضد دورها الاقتصادي خاصة فيما يخص التشغيل، حيث إنها تعتبر أكبر ممتص لليد العاملة المؤجرة إضافة إلى مساهمتها في الرفع من القيمة المضافة، هذا وتمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما يفوق 99.8% من مجموع المؤسسات الفرنسية. وعليه سيتم من خلال هذا المطلب، عرض التجربة الفرنسية فيما يتعلق بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا من خلال إبراز الدور الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها في القضاء على البطالة والرفع من الطاقة الإنتاجية، وكذا أهم الأرقام المتعلقة بالسوق البديلة من حيث حجم الأموال المرفوعة، المتداولة وعدد المؤسسات المدرجة.<sup>1</sup>

#### 1. المؤسسات الصغير والمتوسطة في فرنسا ومساهمتها الاقتصادية

شهدت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطورا هائلا في فرنسا، سواء من حيث العدد، أو حيث مساهمتها في النشاط الاقتصادي، وعليه سيتم من خلال هذه النقطة عرض تطور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في

<sup>1</sup>- كروش نوردين، تكيف آليات سوق الأوراق المالية وفق المتطلبات المالية للمؤسسات الاقتصادية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، مدرسة العليا لتجارة، الجزائر، 2016، ص: 86

فرنسا، وكذا دورها على مستوى التنمية الاقتصادية من خلال مساهمتها في التشغيل، رقم الأعمال والقيمة المضافة.

### 1-1. التعريف الفرنسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعتمد فرنسا كغيرها من الدول الأخرى على عدة معايير كمية من أجل تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تعرفها على أنها تلك المؤسسات التي توظف أقل من 250 عامل، ورقم أعمالها لا يتجاوز الخمسين (50) مليون أورو، أو مجموع خزيرتها السنوية لا يتجاوز 43 مليون أورو.

### 1-2. تطور المؤسسات الصغير والمتوسطة الفرنسية ومساهمتها الاقتصادية

يمكن توضيح وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بباقي المؤسسات من خلال الجدول الآتي<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> - كروش نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص: 88.

الجدول رقم (1): خصائص المؤسسات الفرنسية مع نهاية سنة 2011

المجموع	المؤسسات المصغرة *	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	المؤسسات ذات الحجم المتوسط ***	المؤسسات الكبيرة ***	
<b>المؤسسات باعتبار النشاط في القطاعات المالية والتأمينات</b>					
3 144 065	3 001 329	137 534	4 956	243	عدد المؤسسات
3 303 592	3 014 756	210 320	47 863	30 653	عدد الوحدات القانونية
14 934	2 925	4 153	3 363	4 493	عدد العمال الأجراء بالآلاف
12322	3539	3654	3048	4084	عدد العمال بالدوام الكامل بالآلاف
<b>المؤسسات دون النشاط في القطاعات المالية والتأمينات</b>					
3 092 676	2 951 600	136 068	4 794	214	عدد المؤسسات
3 237 174	2 963 702	207 383	46 689	19 400	عدد الوحدات القانونية
14 135	2 884	4 115	3 289	3 847	عدد العمال بالآلاف
12 582	2 501	3 619	2 981	3 480	عدد العمال بالدوام الكامل بالآلاف
3 763	522	788	1 039	1 384	رقم الأعمال (مليار دولار)
1 036	220	234	237	344	القيمة المضافة خارج الضريبة

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد المؤسسات الناشطة في فرنسا بنهاية سنة 2011 بلغ ما يفوق ثلاثة

ملايين (3.144.065)، توظف ما يقارب 15 مليون عامل (14.934.000). تمثل منها المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة والمصغرة ما نسبته 99.83% أي ما يفوق 3.138.863 مؤسسة، وتوظف ما يفوق



47.40% من عدد العمال أي أكثر من 7.078.000 عامل، وتفوق هذه النسبة 69.91% من العمالة

في حال احتساب العمال الناشطين في المؤسسات ذات حجم المتوسط.

بالنسبة لرقم الأعمال، تسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة بما يفوق 35.61% من رقم الأعمال

الإجمالي، لترتفع هذه النسبة بما يفوق 63.22% من رقم الأعمال الإجمالي يأخذ المؤسسات ذات الحجم المتوسط

بعين الاعتبار.

نفس الشيء ينطبق على المعيار القيمة المضافة، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة تساهم بما يفوق

43.82% من القيمة المضافة الإجمالية، لترتفع هذه النسبة إلى ما يفوق 66.70% من إجمالي القيمة المضافة

باحساب المؤسسات ذات الحجم المتوسط.

النسب سالفة الذكر تبرز الدور الكبير للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النشاط الاقتصادي الفرنسي، إذ أنها

تساهم بقسط كبير في حل مشكلة البطالة من خلال العدد الكبير من العمال الذين تستقطبهم. كما أنها تساهم

في توفير مختلف متطلبات أفراد المجتمع من مختلف السلع والخدمات، وهو ما يبرزه رقم أعمالها المرتفع. إضافة إلى

أنها تساهم في تحقيق النمو الاقتصادي للدولة من خلال مساهمتها الكبيرة في الرقع من القيمة المضافة.

المؤشرات السابقة تعكس من جهة أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالنسبة للاقتصاد الفرنسي، ومن جهة

أخرى إلى الاهتمام الكبير الذي توليه السلطات العليا لهذا النوع من المؤسسات، الشيء الذي يبرزه في مختلف

الآليات الداعمة لهذه المؤسسات

والرامية إلى ترفيتها وتطويرها، ومنها إنشاء سوق مالية خاصة بتا لمساعدتها على تمويل احتياجاتها وفتح آفاق

جديدة لنموها وتوسيعها.

اهتمت اليابان بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وسعت لإيجاد المناخ المناسب لها من أجل نموها وتطورها وتوسيع مجالات نشاطها، وهذا لما حققه هذه المؤسسات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، إذ تسهم بقدرة كبيرة في التشغيل وتوفير متطلبات المجتمع الياباني من مختلف السلع والخدمات، وكذا دورها في الرفع من القيمة المضافة للاقتصاد المحلي.

وعليه، سيتم من خلال هذه المطلب، عرض أهم الأرقام المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليابانية،<sup>1</sup>

### 1. المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان

سيتم من خلال هذه النقطة، عرض التعريف الياباني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا أهم الأرقام المتعلقة بعددها ومساهمتها الاقتصادية في التشغيل، رقم الأعمال والقيمة المضافة.

#### 1-1. التعريف الياباني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعتمد اليابان في تعريفها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على معيار عدد العمال وحجم رقم أعمالها، كما أنها تميز في هذا بين مجموعة من القطاعات، ويمكن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفق النشاط الممارس من خلال جدول التالي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - كروش نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص: 93 .

<sup>2</sup> - كروش نور الدين، نفس المرجع، ص: 94 .

الجدول رقم(2): التعريف الياباني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب نوع نشاطها

نوع النشاط	حجم رأس المال(مليون ين)	عدد العمال
قطاع الصناعة وغيره	أقل من 300	أقل من 300 عامل
التجارة بالجملة	أقل من 100	أقل من 100 عامل
التجارة بالتجزئة	أقل من 50	أقل من 50 عامل
قطاع الخدمات	أقل من 50	أقل من 100 عامل

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه، الاختلاف في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب مجال نشاطها، اذ يتراوح عدد العمال ما بين 50 عاملا بالنسبة للمؤسسات الناشطة في قطاع التجارة بالتجزئة، و 300 في تلك الناشطة في قطاع الصناعة. أما من حيث حجم رأس المال فهو يتراوح ما بين الخمسين مليون ين ياباني بالنسبة لقطاع التجارة بالتجزئة، والثلاثمائة مليون ين ياباني لتلك المؤسسات الناشطة في قطاع الصناعة.

## 2-1- وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليابانية

تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة اليابانية ما يزيد عن 99.7% من مجموع المؤسسات الكلي، بما يفوق 4 198 000 مؤسسة، منها مل يزيد 1494 800 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، ويمكن تمثيل تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليابانية خلال الفترة 2009 - 2012 من خلال الجدول التالي أدناه:<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- كروش نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص: 95.

الجدول رقم(3): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليابانية خلال الفترة 2009-2012.

السنة	2009	2010	2011	2012
عدد المؤسسات ( بالآلاف)	1 578.4	1 535.3	1 515.3	1 494.8
نسبة التغير(%)	-	-2.70	-1.30	-1.40

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه، العدد المعتبر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليابانية خلال الفترة 2009-

2012، إذ قدر سنة 2009 بما يفوق 1 578 400 مؤسسة، لينخفض من سنة 2012 إلى حوالي

1 494 800 مؤسسة أي بنسبة انخفاض إجمالية قاربت 5.30%.

تنشط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليابانية في عديد الأنشطة، والتي من أهمها الصناعة، البناء، التجارة سواء

بالجملة أو تجزئة، ويمكن عرض أهم مجالات نشاط هذه المؤسسات من خلال الجدول الأتي:<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- كروش نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص: 95

الجدول رقم (4): مجالات نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليابانية خلال سنة 2006

المجموعة		المؤسسات الكبيرة		المؤسسات الصغيرة والمتوسطة				نوع النشاط
				المصغرة منها				
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
100	2286	0.1	2	91.2	2 085	99.9	2 284	المناجم والمحاجر
100	525457	0.1	271	94.2	495 193	99.9	525 186	البناء
100	493 380	0.7	299 3	83.9	413 942	99.3	490 081	الصناعة
100	3 935	2.3	89	59.4	2 337	97.7	3 846	الكهرباء، الغاز والماء
100	67204	1.5	1023	59.4	40 033	98.5	66 181	الاعلام الألي والاتصال
100	135478	0.6	774	71.1	96 363	99.4	134 704	النقل والخدمات الملحقة
100	1405011	1.5	21084	68.9	925 863	98.5	1 383 927	تجارة الجملة والتجزئة
100	88.831	0.4	370	80.0	71 088	99.6	88 461	المالية والتأمينات
100	379719	0.1	307	94.7	359 462	98.9	379 412	العقارات وتأجير السلع
100	219470	0.7	1546	74.3	163 145	99.3	217 924	البحث العلمي والمهني
100	711733	1.0	6778	67.7	482 083	99.0	704 955	خدمات الايواء والأكل
100	480617	0.3	1363	87.2	418 948	99.7	479 254	خدمات التسلية والترفيه
100	161287	1.2	1910	69.3	111 764	99.8	159 377	التعليم والتربية
100	358997	2.4	8475	42.4	152 104	99.6	350 522	الرعاية الصحية والاجتماعية
100	33357	0.9	292	51.6	17 218	98.1	33 065	الخدمات المركبة
100	356156	2.1	7636	68.9	245 486	97.9	348 520	باقي الخدمات
100	5422918	1.0	55219	73.7	3 997 114	99.0	5 367 699	المجموع

يلاحظ من خلا الجدول أعلاه، أن عدد المؤسسات الخاضعة للناشطة في اليابان لسنة 2012 قد تجاوز 5 422 918 مؤسسة، منها ما يفوق 5 367 699 مؤسسة مصغرة، وصغيرة ومتوسطة، أي بنسبة فاقت 99%، في حين أن عدد المؤسسات المتوسطة والمصغرة قد جاوز 1 370 585 مؤسسة، بنسبة مئوية قاربت 25.3% من إجمالي عدد المؤسسات.

تتركز أنشطة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليابانية في قطاع التجارة بالجملة والتجزئة، بما يفوق نسبة 33.42% من مجموع هذه المؤسسات، خدمات الإيواء والأكل بنسبة 16.26%، خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية بنسبة 14.48% أما قطاع الصناعة فلا يحتل سوى 5.65% من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أي ما يعادل 76 139 مؤسسة.

### 3-1 المساهمة الاقتصادية للمؤسسات الصغير والمتوسطة اليابانية

تسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليابانية بدرجة كبيرة من تحقيق التنمية الاقتصادية المتوازنة والدائمة في اليابان، من خلال تأثيرها الكبير على مختلف المتغيرات الاقتصادية، والتي من أهمها:<sup>1</sup>

. توظف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة في اليابان ما يقارب 24 330 621 عامل منتظما وهذا خلال سنة 2012، أي بنسبة مئوية فاقت 62.7% من مجموع عامل القطاع الخاص، 18405070 عامل ينشطون في المؤسسات صغيرة والمتوسطة، أما المؤسسات الكبيرة فتوظف ما يعادل 37.3% من العمال، أي ما يقارب 14 451 983 عامل.

<sup>1</sup>- كروش نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص: 96.

. تسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتلك المصغرة بقدر مهم في القيمة المضافة تقارب 51 574 بليون ين ياباني، بنسبة فاقت 56.3% من مجموع القيمة المضافة للقطاع الخاص.

. تسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليابانية بما يزيد عن 50% من الناتج المحلي الإجمالي.

. تسهم كذلك في تنشيط التجارة الخارجية اليابانية من خلال مساهمتها في ما يقارب 53.8% من إجمالي الصادرات اليابانية.

### المطلب الثالث: التجربة الأمريكية

سيتم من خلال هذا المطلب محاولة القاء الضوء على التجربة الأمريكية فيما يخص ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال هذا عرض أهم الأرقام المتعلقة بعدد هذا النوع من المؤسسات ونموه، إضافة الى مساهمته على مستوى الاقتصاد الأمريكي

#### 1- وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأمريكية

تسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأمريكية- التي توظف من خمسمائة (500) عمال- في توظيف ما يزيد عن 50% من عمال القطاع الخاص، كما أنها تسهم في استحداث ما يزيد عن 65% من وظائف الجديدة للقطاع الخاص، وهذا راجع إلى عددها الكبير جدا مقارنة مع باقي المؤسسات، إذ أنها تمثل ما يفوق 99% من مجموع المؤسسات الأمريكية.<sup>1</sup>

#### 1-1- تعريف الولايات المتحدة الأمريكية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يمكن عرض تعريف الولايات المتحدة الأمريكية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال الجدول الآتي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- كروش نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص:100.

<sup>2</sup>- كروش نور الدين، نفس المرجع.

الفلاحة	مؤسسات التصدير والخدمات		كل أنواع الصناعات	المعيار
	القيمة القصوى	القيمة المعتادة		
أقل من 500 عامل	أقل من 500 عامل	أقل من 500 عامل	أقل من 500 عامل	عدد العمال
أقا من 250000 دولار	أقل 25 مليون دولار	أقل من 7 مليون دولار	-	الإيرادات السنوية

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية يختلف باختلاف نوع النشاطات الذي تمارسه، كما أنه تم الاعتماد على معيار عدد العمال في المؤسسة إضافة إلى الإيرادات السنوية من أجل تحديد حجم هذه المؤسسات.

إضافة إلى المعايير الكمية، يجب مراعاة استقلالية المؤسسة من حيث الملكية وطبيعة الإدارة عند تعريف هذا النوع من المؤسسات (المعايير النوعية).

### 1-2- تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأمريكية

يمكن توضيح تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية في الفترة ما بين 1991 و

2008 من خلال الجدول الآتي: <sup>1</sup>

<sup>1</sup>- كروش نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص:101.



الجدول رقم (6): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الو.م.أ خلال الفترة 1991-2008

السنة	1991	1992	1993	1994	1995	1996
عدد المؤسسات	5051025	5095356	5193642	5276964	5369068	5478047

السنة	1997	1998	1999	2000	2001	2002
عدد المؤسسات	5541918	5579177	5607743	5652544	5657774	5697759

السنة	2003	2004	2005	2006	2007	2008
عدد المؤسسات	5767127	5885784	5983546	6022127	6049655	5930132

يتضح من خلال الجدول أعلاه، التطور والنمو المستمر في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأمريكية خلال

الفترة 1991-2008، إذ قفز من 5 051 025 مؤسسة سنة 1991، إلى ما يقارب 5 930 132

مؤسسة سنة 2008، أي بمعدل نمو إجمالي قارب 17.40%، أي ما بمعدل نمو سنوي متوسط قارب الواحد

بالمئة (1%).

كما يمكن عرض عدد المؤسسات بناء على عدد عمالها خلال سنة 2008 من خلال الدول أدناه:<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- كروش نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص: 101.

الجدول رقم(7): عدد المؤسسات في الو.م.أ حسب عدد العمال خلال سنة 2008

النسبة	عدد المؤسسات	عدد العمال
61.01	3 617 764	من 1 الى 4 عمال(بما في ذلك بدون عمال)
17.61	1 044 065	من 5 إلى 9 عمال
10.68	633 141	من 10 إلى 19 عامل
8.88	526 307	من 20 إلى 99 عامل
1.52	90 386	من 100 إلى 499 عامل
0.31	18 469	أكثر من 500 عامل
100	5 930 132	العدد الكلي للمؤسسات

تسيطر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتلك المصغرة على عدد المؤسسات الأمريكية الناشطة في القطاع الخاص، إذ تتجاوز نسبتها 99.69 % من مجموع المؤسسات، وهذا بما يقارب 5 911 663 مؤسسة، أما المؤسسات الكبيرة فلا تتجاوز نسبتها 0.31%، أي ما يعادل 18 469 مؤسسة.

أما من حيث قطاع النشاط الذي تنشط فيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأمريكية، فهو على النحو الآتي:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - كروش نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص: 102.

الجدول رقم(8): مجال نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأمريكية خلال سنة 2008.

النسبة	العدد	نوع النشاط
0.37%	21 911	الفلاحة، الغابات والصيد
0.36%	21 288	المناجم والمحاجر، البترول والغاز
0.10%	5 756	الخدمات
12.84%	761 474	البناء
4.75%	281 644	الصناعة
5.54%	328 784	تجارة الجملة
11.69%	693 137	تجارة التجزئة
2.87%	169 937	النقل والإيواء
1.23%	72 749	الإعلام الآلي
4.27%	253 388	المالية والتأمينات
4.78%	283 642	العقارات وخدمات التأجير والاستئجار
13.01%	711 725	الخدمات المهنية، العلمية والتقنية
0.47%	27 609	إدارة الشركات والمؤسسات
5.60%	332 190	خدمات التعليم
1.33%	78 620	الرعاية الصحية والمساعدة الاجتماعية
10.47%	620 965	الفن والترفيه والاستجمام
1.95%	115 376	السكن وخدمات الأكل
8.04%	476 854	الخدمات الأخرى
11.25%	667 019	الغير مصنعة أعلاه
0.22%	12 924	المجموع
<b>100</b>	<b>5 930 132</b>	

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه تنوع مجالات نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأمريكية وتلك المصغرة، حيث تأتي في المقدمة كل من الخدمات المهنية، العلمية والتقنية بنسبة فاقت 13.01%، قطاع البناء بنسبة 12.84% تجارة التجزئة بنسبة 11.69%، الرعاية الصحية والمساعدة الاجتماعية بنسبة 10.47% .

### 3-1. المساهمة الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأمريكية:

تسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأمريكية بشكل كبير في تطوير الاقتصاد الأمريكي، وتحقيقه لمعدلات نمو معتبرة، من خلال مساهمتها الفعالة على مستوى كل من:<sup>1</sup>

. تسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأمريكية في تحقيق التنمية والرفاهية لمختلف أفراد المجتمع، إذ أنها تشارك بما يعادل 65% من الناتج المحلي الإجمالي الأمريكي، في حين تبلغ هذه النسبة 60% في كل من الصين واليابان و52% في دول الاتحاد الأوربي

- تسهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأمريكية في تصدير، حيث أنها تصدر ما مقداره 30% من مجموع الصادرات الأمريكية خلال الفترة ما بين 1997 أو 2007،

حيث أنه خلال هذه الفترة قفزت صادرات هذه المؤسسات من 152.9 بلون دولار سنة 2007 الى 306.6 بلون دولار سنة 2007 (أي بمعدل نمو قارب 105.5%).

- تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأمريكية أكبر مستحدثات لمناصب شغل جديدة، إذ أنها تسهم في خلق ما يقاب 65% من المناصب الجديدة، كما أنها توظف قرابة 50% من عمال القطاع الخاص الأمريكي.

<sup>1</sup>- كروش نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص: 103.

حاولنا من خلال الفصل الثاني الإلمام بأهم المفاهيم والتعريفات والتي كان يجب عرضها خلال دراستنا، والمتعلقة بمهية المقاولاتية والمقاول، ودوافع ، بالإضافة إلى التطرق إلى أهم خصائص المقاولاتية ،بالإضافة إلى تعريف المقاوله وتنصفاها .

كما تم الاعتماد في دراستنا على بعض التجارب الدولية التي لها صلة بالموضوع والذي كان ذلك من خلال المبحث الثالث،وقمنا بعرض أهم ما يميز هذه التجارب على دراستنا الحالية ودورها فالمساهمة الاقتصادية وتوفير مناصب الشغل وكذا القضاء على البطالة.

في حين خلصت هذه الدراسات السابقة إلى نتائج فمعظمها كان اهتمامها بمجال المقاوله باعتبارها أصبح يعد المورد الأساسي لإمكانية توفير مناصب عمل والنهوض بعجلة التنمية الاقتصادية.

## الفصل الثالث

دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب لولاية تيممسيكت

إن انتشار ظاهرة البطالة في الجزائر، أدى بالسلطات إلى إتباع مجموعة من التدابير للحد من هذه الظاهرة وشق طريق الشباب نحو عالم الشغل، ومن بين هذه التدابير الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي تقوم بتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل بلوغ الأهداف ودمج الشباب في عالم الشغل، وحل العديد من المشاكل أهمها تخفيض نسبة البطالة وإنشاء ومتابعة العديد من المشاريع الصغيرة وتطويرها على أساس أنها مساهم فعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

تشهد الساحة الاقتصادية تغيرات متسارعة ومتفاوتة الحدّة نظرا للتغير الاقتصادي الراهن للدولة فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لعبت دورا أساسيا في تحقيق التنمية بجانبها الاقتصادي والاجتماعي، فساهمت في توفير مناصب عمل من خلال المكانة التي تحتلها في معالجة أحد معضلات التنمية المحلية، ألا وهي مشكلة البطالة باستحداث مناصب عمل جديدة والتشجيع للدخول في عالم الشغل.

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من بين المصادر الهامة لتمويل الشباب أصحاب الأفكار الاستثمارية الذين لديهم قدرات إبداعية ورغبة في العمل، عن طريق منحهم قروض بدون فائدة لمختلف المشاريع الاستثمارية، كما تهدف الوكالة إلى تشجيع الأنشطة الإنتاجية والخدمية من طرف الشباب ذوي المشاريع.

للتوضيح أكثر قمنا بتقسيم هذا الفصل الذي يتمحور على ثلاث مباحث، المبحث الأول يحتوي على مطلبين والمبحث الثاني والثالث يحتوي على ثلاث مطالب.

**المبحث الأول:** نظرة عامة حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

**المبحث الثاني:** الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في التشغيل

**المبحث الثالث:** دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رفع نسبة التشغيل

المبحث الأول: نظرة عامة حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب \*ANSEJ

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مؤسسة وطنية اقتصادية لها فروع في كل الولايات من أجل إدماج الشباب في الحياة العملية وتوفير فرص شغل لهم، فاستحدثت الوكالة سنة 1999 وعرفت على أنها ذات طابع خاص ووضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، يتولى الوزير المكلف بالتشغيل متابعة نشاطاتها، فهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

المطلب الأول: مفهوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

يتم تعريف هذه الوكالة حسب مرسوم تنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 08 سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي المعدل و المتمم، عملا بأحكام المادة 16 من الأمر رقم 96-14 المؤرخ في 08 صفر 1417 الموافق 24 يونيو 1996 و المذكور أعلاه، تحدث هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم، تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتدعى في صلب النص "الوكالة".

أولا: نشأة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

أنشئت الوكالة بمقتضى قانون مؤرخ رقم 96/296 في 08 سبتمبر 1996، طبقا لهذا المرسوم أنشئت هيئة ذات طابع خاص بما تعرف بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتدعيم وتشجيع ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة.

فرع تيسمسيلت تأسست في ديسمبر، 1997 مقرها في الجزائر هي عبارة عن مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية، لها ملحقتين في كل من دائرة تيسمسيلت ودائرة ثنية الحد.

1- ملحقة ثنية الحد مستكلفة بكل من : بلدية ثنية الحد، اليوسفية، سيدي بوتشنت، برج الأمير عبد القادر.

2- ملحقة تيسمسيلت مستكلفة بالبلديات الأخرى 18 (بلدية)، ولكل ملحقة من هاتين الملحقتين مرافقة تقوم بمرافقة الشباب ولكل من هاتين المرافقتين رئيس يعرف برئيس مصلحة المرافقة.<sup>1</sup>

1- مرسوم تنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي المعدل والمتمم، ص31.



ثانيا: تعريف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

الوكالة الوطنية هي هيئة ذات طابع خاص، موضوعة تحت سلطة رئيس الحكومة، تسمى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وتدعى في صلب النص «الوكالة»، يتولى الوزير المكلف بالتشغيل بمتابعة نشاطها، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ولها فروع محلية.

فتعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مؤسسة عمومية، تساعد على خلق مشاريع وتطويرها لفائدة الشباب الفاعلين في النشاطات المنتجة للسلع والخدمات، الذين لا تتجاوز أعمارهم 40 سنة حيث يعادل مبلغ الاستثمار أو يقل عن 10 ملايين دينار.<sup>1</sup>

يكون مقر الوكالة بمدينة الجزائر ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير من الوزير المكلف بالتشغيل، ويمكن أن تحدث الوكالة أي فرع جهوي أو محلي بناء على قرار مجلسها التوجيهي، عرف جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في الأواني الأخيرة جملة من التدابير، أدرجت خلال مجلس الوزراء المنعقد في 22 فبراير لتقرير هذه الآلية التي تهدف إلى تشجيع ودعم أصحاب الأفكار الاستثمارية الراغب في إنشاء مشروع استثماري تصل تكلفتها إلى 10000000 دج من خلال منح الامتيازات تشجيعية و تسهيلات عديدة تتمثل في:

- 1- مساعدة مجانية (استقبال، إعلام، مرافقة و تكوين)
- 2- امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة ، وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الانجاز).
- 3- الإعانات المالية (قروض بدون فائدة، تخفيض نسب الفوائد البنكية).

ثالثا: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

تكلف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالمهام الآتية:<sup>2</sup>

- 1- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- 2- تقوم بمنح إعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
- 3- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب وبالامتيازات التي يحصلون عليها.

<sup>1</sup> منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حقق مشروعك" ما يجب معرفته لإنشاء مؤسستكم"، ص 1.

<sup>2</sup> مرسوم تنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996، ص: 31-48.

4- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بانجاز الاستثمارات.

5- تشجع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية الأنشطة وتوسيعها ولذا تكلف الوكالة بالخصوص بما يلي:

أ- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطهم.

ب- تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا.

ج- تقدم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي ورصد القروض.

د- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة انجاز المشاريع واستغلالها.

هـ- تبرم اتفاقيات مع كل هيئة، أو مقاوله أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب انجاز برامج تكوين الشباب أصحاب المشاريع لحساب الوكالة.

حتى تؤدي مهامها بفعالية، يمكن أن تقوم بما يلي:

\*- تكلف جهات متخصصة بإعداد دراسات الجدوى، وقوائم نموذجية خاصة بالتجهيزات.

\*- تنظم دورات تدريبية لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتحديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير.

\*- تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها.

\*- تطبق كل تدبير يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة.

\*- المشاركة في التظاهرات ذات الصلة بنشاط الوكالة.

\*- ضمان مراقبة تحصيل القروض بدون فائدة.

ومن مجالات تمويل المشاريع التي تخدمها الوكالة هي كالتالي<sup>1</sup>:

1- المشاريع الإنتاجية: أساسها التحويل أي تحويل المواد الخام إلى منتج نهائي أو وسيط أي تلك المشاريع

التي تخلق قيمة مضافة، وبدورها تنقسم إلى نوعان:

أ- المشروعات التي تنتج سلعا استهلاكية مثل الصناعات الصغيرة واليدوية و ورشات

الإنتاج التي تستخدم الموارد المحلية.

<sup>1</sup>- معلومات متحصل عليها من مكتب الأستاذة المرافقة للشباب.

ب- المشاريع التي تنتج سلعا إنتاجية لأجزاء تساهم في إنتاج سلعة أخرى كالصناعات الوسيطة لصناعات السيارات.

## 2- المشروعات الخدمية: وهي المشروعات التي تقدم خدمة ما لصالح الآخرين مقابل

أجر، حيث تقوم نيابة عنهم بتقديم خدمة كانوا سيقومون بها بأنفسهم أو لا يستطيعون القيام بها مثل خدمات المواصلات والصيانة والإصلاح و التنظيف.

## رابعاً: أهداف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب:

إن للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب أهداف مختلفة تسعى إلى تحقيقها من خلال تأدية كل مصلحة لمهامها الخاصة من أجل اكتمال الأفكار المسطرة من طرف الشاب وفي ما يلي بعض الأهداف:

- 1- القضاء على البطالة.
- 2- مرافقة الشباب أصحاب المشاريع لإنشاء مؤسسات مصغرة وهذا لزيادة الاقتصاد الوطني وتقليل الاستيراد وزيادة الاقتصاد المحلي.
- 3- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- 4- تشجيع كل الإجراءات الرامية إلى ترقية وتشغيل الشباب.
- 5- تقديم مساعدات مجانية (استقبال- إعلام- مرافقة- توجيه).
- أ- امتيازات جبائية(الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة ومن الضرائب خلال مرحلة الاستغلال).
- ب- الإعانات المالية (قروض بدون فائدة، تخفيض نسب الفوائد البنكية).
- 6- تنظيم عمليات الإشهار والإعلام حول جهاز دعم وتشغيل الشباب لفائدة الشرائح المعنية، على مستوى البلديات ومؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والمؤسسات الجامعية.
- 7- إجراء حملات إعلامية وتحسيسية متواصلة.
- 8- بذل كل الجهود لمعرفة إمكانية كل منطقة والفرص التي توفرها في مجال الاستثمار.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - مرسوم تنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996، ص: 30-49.

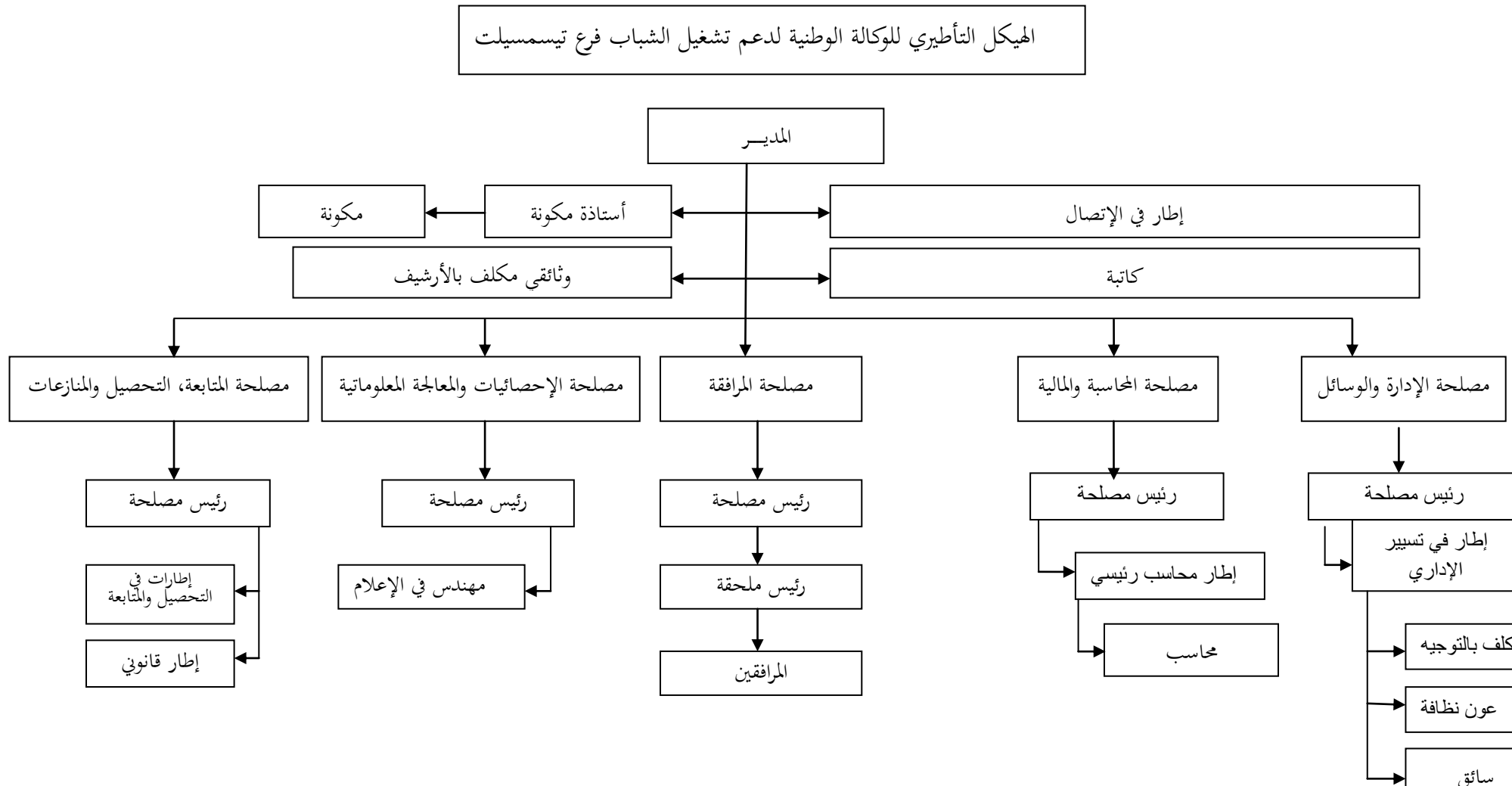
## الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

### المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

يهدف هذا القرار إلى تحديد التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي تدعي في صلب النص(الوكالة) تطبيقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1417 الموافق 08 سبتمبر 1996، و المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي، يتضمن تنظيم الوكالة الداخلي.

يشمل فرع تيسمسيلت على خمسة مصالح في تسيير نشاطها، ويوضح ذلك من خلال المخطط التالي:

الشكل رقم (01): الهيكل التأطيري للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تيسمسيلت:



المصدر: مسودات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تيسمسيلت

ومن خلال هذا المخطط سوف نقوم بشرح أهم المهام لكل من المصالح التالية:<sup>6</sup>

**1- مدير الوكالة:** يقوم بتسيير الوحدة، وتأتي تحت سلطته:

أ- الهياكل المركزية للوكالة: وهي المصالح المختلفة كمصلحة الإدارة والوسائل، مصلحة المحاسبة والمالية... الخ

ب- الهياكل المحلية للوكالة: وهي الفروع الولائية التي تقوم بمرافقة أصحاب المشاريع عبر كافة مراحل إنجاز مشاريعهم الإستثمارية، وملحقات الفروع الولائية.

ولديه مساعده وهو المصلحة الرابطة بين مدير الوكالة والمصالح الأخرى من مهامه:

\*- يستقبل الشباب ويوجههم كتوجيهه مثلا إلى مصلحة الإدارة والوسائل لأنها المصلحة يوجه إليها الشاب من أجل إيداع الملف.

\*- تنظيم مواعيد المدير.

\*- استقبال الصادر والوارد.

**2- إطار في الاتصال:** هو الذي يقوم بسماع مشكلة الشاب ودراستها من أجل إلقاء حل لها.

\*- الإلمام بمعلومات خاصة بالوكالة.

\*- الحضور في الأيام الإعلامية والمعارض.

**3- قسم التكوين:** والذي يتكون من أستاذة مكونة و مكونة ومن مهامهم:

أ- تكوين الشباب في مجال استثماره.

ب- يعطي فكرة على الوكالة وكيف تسير المشاريع والقروض الممنوحة من طرف الوكالة.

ج- كما يجب أيضا أن تكون لديه أفكار عن كل مصلحة من أجل توصيل الفكرة للشباب صاحب المشروع.

**4- كتابة:** وهي المسؤولة عنا لأعمال الإدارية والكتابية والقيام بأعمال سكرتارية، والقيام بأي أعمال أخرى يسندها إليها المدير أو وكيله.

**5- وثنائي مكلف بالأرشيف:** وهو المكلف بحفظ وجمع الأرشيف وضمان المحافظة عليه طبقا للتنظيم المعمول به في الوكالة.

**6- مصلحة الإدارة والوسائل:** وهي المصلحة التي تقوم ب:

أ- السهر على التسيير الحسن للمؤسسة.

ب- التكلف بشراء الوسائل الخاصة بالمكاتب.

<sup>6</sup> - معلومات متحصل عليها من مصلحة الاصغاء والتوجيه.

ج- وللقيام بالعمليات التالية يجب أن تكون لها ميزانية من أجل تسيير المؤسسة.

د- مكلفة بإصلاح الأجهزة الخاصة بالمؤسسة.

هـ- مكلفة بإدارة المكتب الخاص بالموارد البشرية.

و- استقبال الملفات الخاصة بالموظفين.

ي-تقوم بتأمين الموظفين الجدد في المؤسسة.

وتتكون مصلحة الإدارة والوسائل من:

\*- رئيس مصلحة

\*- إطار في تسيير الإداري

\*- مكلف بالتوجيه

\*- عون نظافة

\*- سائق

#### 7- مصلحة المحاسبة والمالية:

أ- إعداد ميزانية الوكالة وضمان متابعتها وتنفيذها ومراقبتها.

ب- مسك محاسبة الوكالة طبقا للتنظيم المعمول به.

ج- ضمان مسك الدفاتر وسجلات الوكالة طبقا للتنظيم المعمول به.

د- تدعيم الحصيلة المحاسبية والجبائية للوكالة.

هـ- الحرص على التموين المنتظم للحسابات البنكية لتمويل الشباب أصحاب المشاريع.

و- ضمان تسيير طلبيات التمويل وتموين الحسابات الخاصة بتمويل المشاريع لتمويل المؤسسات المصغرة.

ي-مراقبة كل العمليات المرتبطة بتمويل المشاريع<sup>7</sup>.

و تتكون مصلحة المحاسبة والمالية من:

\*- رئيس مصلحة.

\*- إطار محاسب رئيسي.

\*- محاسب.

<sup>7</sup> - وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مجموعة النصوص التشريعية و التنظيمية، لجهاز دعم تشغيل الشباب، نوفمبر 2011، ص 47.

**8- مصلحة المرافقة:** حيث من مهام رئيس المصلحة:

- أ- مرافقة الشباب أصحاب المشاريع.
  - ب- مراقبة الملحقين التابعين إليه.
  - ج- يقوم بإجراء الإحصائيات حول ماهو جديد.
  - د- يقوم بدراسة مشاكل الشباب وإيجاد حلول لها ويرشد الشباب.
  - هـ- يجب أن يكون ملم بالمعلومات الخاصة بالوكالة .
  - ي- كما يجب أن يكون على اتصال دائم مع المدير من أجل اطلاعه على كل ما يحدث في الوكالة كما يقوم أيضا بتوجيه المرافقين التابعين إليه.
- وتتكون مصلحة المرافقة من:
- \*- رئيس مصلحة.
  - \*- رئيس ملحقة.
  - \*- المرافقين.

**9- مصلحة الإحصائيات والمعالجة المعلوماتية:**

- أ- دراسة كل ما يتعلق بالمؤسسات الصغيرة وتشجيع روح المقاولاتية عند الشباب.
  - ب- استقبال ومعالجة وتحليل الإحصائيات المتعلقة بإنشاء المؤسسات المصغرة.
  - ج- تسيير وتطوير النظام المعلوماتي.
  - د- ترقية استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال<sup>8</sup>.
- وتتكون هذه المصلحة من:
- \*- رئيس مصلحة.
  - \*- مهندس في الإعلام.

**10- مصلحة المتابعة، التحصيل والمنازعات:** يقوم بمتابعة الشاب صاحب الفكرة بعد ما تمنح له الوكالة الحق

في استعمال الشيك الأول حسب الرصيد الموجود في حسابه البنكي رفقة المحضر القضائي لمعرفة ماهو نوع العتاد الذي تم اقتنائه ورهنه ثم يمنح له الشيك الثاني بنسبة 70% لاستكمال الطلبية، بعد ما يياشر الشاب عمله تبدأ

<sup>8</sup> - وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مرجع سبق ذكره، ص47.



## الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

عملية تحصيل القرض عبر أقساط تدفع كل ستة أشهر وفي حالة عدم التسديد تقوم هذه المصلحة بمتابعته قضائيا من طرف المحكمة<sup>9</sup>.

وتتكون هذه المصلحة من:

أ- رئيس مصلحة.

ب- إطارات في التحصيل والمتابعة.

إطار قانوني.

---

<sup>9</sup> - معلومات متحصل عليها من مصلحة الإصغاء والتوجيه.

## المبحث الثاني : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في التشغيل.

إن التحول الذي عرفته السياسة الاقتصادية في الجزائر بداية من العقد الأخير من القرن العشرين الذي أدى إلى تطور ونمو المؤسسات المصغرة مما جعل الاهتمام بترقيتها أداة فعالة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية قد أعطى للدولة ومختلف هيئاتها دافعا أكبر لدراسة طرق وسياسات دعمها وتمويلها ومن أجل بلوغ الأهداف كان ثمة استحداث وكالات لدعم الاستثمار وتمويل المشاريع من بينها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ).

### المطلب الأول: طرق التمويل المتبعة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في توفير مناصب الشغل

يعتبر التمويل والدعم بنوعيه المادي والجبائي الركيزة الأساسية للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، إذ تمثل الوكالة نوعين من الاستثمار هما استثمار الإنشاء ويتعلق هذا الاستثمار بإحداث مؤسسات مصغرة جديدة في جميع النشاطات باستثناء النشاط التجاري من طرف صاحب أو أصحاب المشاريع.

أولاً: شروط التأهيل الواجب توفرها في المستثمر للاستفادة من التمويل ينبغي استيفاء الشروط التالية:<sup>10</sup>

1- أن يكون الشاب بطالا.

2- أن يتراوح سنه بين 19-35 سنة.

3- يحدث الاستثمار ثلاثة مناصب شغل دائمة على الأقل يمكن رفع سن مسير المؤسسة إلى أربعين سنة كحد أقصى.

4- أن يكون لديه تأهيل مهني أو مهارة ذات الصلة بالنشاط المرقب ممارسته.

5- تقديم مساهمة شخصية لتمويل المشروع الاستثماري.

ثانياً: أشكال التمويل المقترحة: يعتمد تمويل المشاريع الاستثمارية للشباب هي هذا الإطار على شكلين أساسيين شرط لا يتجاوز كلفة الاستثمار ملايين دج و هما:<sup>11</sup>

1- التمويل الثلاثي : وهو عبارة عن تركيبة مالية تتمثل في ثلاثة أطراف و هو صاحب المشروع، و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، و المؤسسات المصرفية. . والجدول التالي يوضح هذه الصيغة:

<sup>10</sup>-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، دليل إنشاء المؤسسة، ص 05.

<sup>11</sup>- المرجع نفسه، ص07.

## الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

الجدول رقم (9): صيغة التمويل الثلاثي:

مصدر التمويل	المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة(الوكالة)	القرض البنكي
المستوى الأول: مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 5000.000 دج	% 01	%29	% 70
المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار من 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج	% 02	%28	% 70

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة مساهمة كل طرف في الهيكل التمويلي للمشروع وفق مستويين حددها القانون من خلال المرسوم التنفيذي رقم 11/103، لا سيما المادة الثالثة التي تنص على أن "يتوقف الحد الأدنى للأموال الخاصة على مبلغ استثماري المراد إحداثه أو توسيعه، و المادة الرابعة التي تنص على أن "يتراوح مبلغ القروض بدون فائدة حسب تكلفة الاستثمار لإحداث أو توسع الأنشطة، حيث تكون المساهمة الشخصية تمثل 1% وتساهم الوكالة الوطنية (قرض بدون فائدة) 29%، والقرض البنكي 70%، هذا في المستوى الأول، أما في المستوى الثاني فتمثل المساهمة الشخصية 2% ونسبة الوكالة 28% والقرض البنكي 70%، حيث أن في المستوى الأول مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 5000000 دج، وأما في المستوى الثاني يتراوح بين 5000000 و 10000000 دج، ونلاحظ أن هناك تخفيض من التكاليف الخاصة بالمشروع، كما كان عليه من قبل صدور المرسوم التنفيذي، حيث تم تخفيض مستوى المساهمة الشخصية من 5% إلى 1% من تكلفة الاستثمار، وأما بالنسبة إلى الوكالة من 25% إلى 29% عندما يكون المشروع في المستوى الأول، و من 20% إلى 28% من تكلفة الاستثمار في المستوى الثاني.

**2- التمويل الثنائي:** وهي تركيبة مالية تقتصر على المساهمة المالية لصاحب المشروع والقرض بدون فائدة التي تمنحه الوكالة، دون اللجوء إلى المؤسسات المصرفية و ذلك حسب مستويين، حسب الجدول التالي:

الجدول رقم(10): هيكل التمويل للمشروع حسب صيغة التمويل الثنائي:

مصدر التمويل	المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة
المستوى الأول مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 5000.000 دج	%71	%29
المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار من 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج	%72	%28

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

أ- في المستوى الأول: عندما يكون المبلغ 500000 دج فان المساهمة الشخصية تكون 71% ومساهمة الوكالة الوطنية تكون 29%.

## الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

ب-المستوى الثاني: فيكون المبلغ من 500000 إلى 1000000 دج، حيث تكون المساهمة الشخصية 72% ومساهمة الوكالة الوطنية 28%، بحيث نلاحظ أن أصحاب المشاريع الاستثمارية في هذه الصيغة يتحملون عبئاً أو التكلفة الناتجة عن انسحاب البنوك بمفردهم، وهذا ما يشكل عائقاً بالنسبة لأصحاب المشاريع الاستثمارية مما يجعلهم لا يقبلون على هذه الصيغة من التمويل على عكس صيغة التمويل الثلاثي.

### 3-الإعانات و الامتيازات: تمنح نوعان من الإعانات المالية خلال مرحلتين:

أ- مرحلة الانجاز: خلال هذه المرحلة يستفيد صاحب المشروع من:

-الإعانات المالية: بإضافة إلى القرض بدون فائدة المذكور أعلاه، تمنح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بثلاث قروض أخرى للشباب أصحاب المشاريع من خلال:

-قرض بدون فائدة 500000 دج موجهة للشباب حاملي شهادة التكوين المهني.

-قرض بدون فائدة 500000 دج لتكفل بانجاز المحلات المخصصة لإحداث أنشطة مستقرة.

-قرض بدون فائدة يمكن أن يبلغ مليون دج لفائدة الشباب حاملي شهادة التعليم العالي.

ب-تخفيض نسبة الفوائد البنكية: في إطار التمويل الثلاثي تدفع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب جزءاً من الفوائد على القرض البنكي بحيث كانت تمنح معدلات مختلفة حسب النشاط أما في الوقت الحالي أصبحت تمنح 100% لكل قطاع.

### 4-الامتيازات الجبائية: تتمثل في:

-الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيز و الخدمات التي تدخل مباشرة في أنجاز المشروع.

-تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة و التي تدخل مباشرة في أنجاز الاستثمار.

-الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشئة للمشاريع الاستثمارية.

ثالثاً: مرحلة الاستغلال: و تشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمشاريع الاستثمارية لمدة ثلاث سنوات

انطلاقاً من النشاط، وستة سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة، وتتمثل في الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات و الضريبة على الدخل الإجمالي و الرسم على النشاطات المهنية، وتمتد فترة الإعفاء لمدة سنتين عندما يتعهد الشباب المستثمر بتوظيف ثلاثة عمال على الأقل لمدة غير محدودة، و الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحيث تنفذ بالنسبة للنشاطات الحرفية و المؤسسة المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم ممتلكات ثقافية، بإضافة إلى هذه من

## الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

دفع الضرائب تأتي تدابير جديدة لدعم هذا الامتياز بإخضاع المشاريع الاستثمارية الجديدة لدفع الضريبة بصفة تدريجية بعد نهاية مدة الإعفاء و هذا على الشكل التالي:

1- السنة الأولى من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 70%.

2- السنة الثانية من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 50%.

3- السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 25%.

ويحدد هذا التخفيض كما يأتي.

\*-20% بالنسبة للمستخدمين الذين يوظفون طالبي العمل الذين سبق لهم العمل في المنطقة الشمالية من البلاد.

\*-52% بالنسبة للمستخدمين الذين يوظفون طالبي لأول مرة بمنطقة شمال البلاد.

\*-53% بالنسبة لجميع أنواع التوظيف التي تتم في المناطق الواقعة بالمهضاب العليا و الجنوب.

يستفيد المستخدم من هذا التخفيض ما دامت علاقة العمل قائمة في حدود ثلاث سنوات كحد أقصى تتكفل ميزانية الدولة بفارق الاشتراك في الضمان الاجتماعي المترتب على التخفيض.

لا يطبق التخفيض المنصوص عليه بموجب هذه المادة في حالة توظيف أجنبي لا يقيمون بصفة فعلية و اعتيادية ودائمة في مفهوم التشريع المعمول به.

**المطلب الثاني: تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في خلق مناصب الشغل**

إن تنامي المشاريع الاستثمارية عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، راجع إلى الدعم المالي الممنوح من طرف الوكالة لمختلف المشاريع وإلغاء نسب الفوائد من طرف جميع أطراف التمويل، بالإضافة إلى مختلف الامتيازات الضريبية.

**أولا: ملفات ومشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للفترة 2000-2017.**

الجدول التالي يوضح تطور عدد الملفات مقارنة بعدد المشاريع الممولة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب خلال الفترة 2000-2017.

الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

الجدول رقم (11): تطور عدد الملفات مقارنة بعدد المشاريع الممولة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (2000-2017):

2001		2000		
عدد المشاريع	عدد الملفات	عدد المشاريع	عدد الملفات	
0	0	0	0	الفلاحة و الصيد
13	3	12	3	البناء و أشغال عمومية
0	0	2	1	كيمياء و بلاستيك
0	0	0	0	الطاقة
2	1	0	0	الفندق، مطاعم، و مقهى
0	0	0	0	الري
17	6	9	3	صناعة غذائية
0	0	0	0	مواد البناء
18	8	4	2	خدمات غير سلعية لجماعات
64	31	19	9	النقل
114	49	46	18	المجموع

2005		2004		2003		2002	
عدد المشاريع	عدد الملفات	عدد المشاريع	عدد الملفات	عدد المشاريع	عدد الملفات	عدد المشاريع	عدد الملفات
8	4	0	0	0	0	4	2
21	5	0	0	11	3	13	3
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	2	1	0	0
7	3	14	7	10	5	7	3
4	1	4	1	4	1	0	0
13	4	6	2	35	12	25	9
0	0	3	1	0	0	0	0
49	22	14	7	29	14	18	8
6	3	0	0	24	12	58	29
108	42	41	18	115	48	125	54
2010		2009		2007		2006	

الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

عدد الملفات	عدد المشاريع	عدد الملفات	عدد المشاريع	عدد الملفات	عدد المشاريع	عدد الملفات	عدد المشاريع
0	0	4	2	8	4	10	5
7	2	15	4	29	8	22	7
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
6	3	4	2	14	7	19	9
4	1	0	0	0	0	0	0
9	3	14	4	21	8	32	11
5	2	0	0	0	0	7	2
35	15	42	19	63	30	82	36
4	2	0	0	8	4	28	14
70	28	79	31	143	61	2	84
2014		2013		2012		2011	
عدد المشاريع	عدد الملفات	عدد المشاريع	عدد الملفات	عدد المشاريع	عدد الملفات	عدد المشاريع	عدد الملفات
110	54	19	10	10	5	5	2
166	44	154	41	75	20	35	10
0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0
10	5	4	2	12	6	2	1
40	10	40	10	24	6	0	0
108	32	40	13	64	20	30	10
6	2	0	0	0	0	0	0
302	133	144	62	126	52	54	23
400	200	124	62	139	69	22	11
1142	480	525	200	450	158	158	58
المجموع		2017		2016		2015	
عدد المشاريع	عدد الملفات	عدد المشاريع	عدد الملفات	عدد المشاريع	عدد الملفات	عدد المشاريع	عدد الملفات
491	238	104	52	91	45	118	53
1419	379	157	43	334	88	355	95

### الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

4	2	0	0	0	0	0	0
2	1	0	0	0	0	0	0
146	71	10	5	10	5	15	7
224	56	12	3	40	10	52	13
819	262	94	29	129	40	173	56
42	14	3	1	6	2	12	4
2961	1291	431	175	622	284	928	401
2048	1022	6	3	100	50	1046	523
8156	3336	817	311	1332	524	2699	1152

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

نلاحظ من خلال الجدول تطور عدد المشاريع والملفات من سنة إلى أخرى المدعومة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث كانت في السنوات الأولى مشاريع قليلة جدا بالنسبة لسنة 2000 كانت 48 مشروع و18 ملف تم أصبحت تتزايد، حيث أصبحت في السنوات الأخرى في ارتفاع متذبذب فكانت في سنة 2015 عدد المشاريع مرتفع وصل إلى 2699 مشروع وبلغ عدد الملفات 1152 ملف مقارنة بسنة 2014 الذي كان بقيمة أقل في سنة 2017، وقدر نحو 817 مشروع و311 ملف نظرا لتوجه الشباب لهيئات أخرى كالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، وكذا سياسة التقشف المتبعة من طرف الدولة وإعادة دراسة المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

**ثالثا: تطور المشاريع الممولة من طرف هذه الوكالة وكذا اليد العاملة المتوقعة:**

الجدول التالي يوضح المشاريع الممولة من الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ومناصب العمل المتوقعة في مختلف الأنشطة الاقتصادية خلال الفترة الممتدة من 2011-2017.



## الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

الجدول رقم (12): تطور المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب واليد العاملة المتوقعة خلال الفترة (2011-2017):

2013		2012		2011		
عدد المناصب المتوقعة	عدد المؤسسات	عدد المناصب المتوقعة	عدد المؤسسات	عدد المناصب المتوقعة	عدد المؤسسات	
308	154	368	184	186	93	الزراعة و الصيد البحري
183	61	276	92	138	46	الصناعة التقليدية
545	109	570	114	250	50	البناء والأشغال العمومية
51	17	111	37	51	17	الصناعة والصيانة
08	4	20	10	08	40	الأعمال الحرة
531	177	2139	713	810	270	الخدمات
1626	522	3484	1150	1443	480	المجموع
2016		2015		2014		
عدد المناصب المتوقعة	عدد المؤسسات	عدد المناصب المتوقعة	عدد المؤسسات	عدد المناصب المتوقعة	عدد المؤسسات	
50	25	96	48	160	80	الزراعة و الصيد
84	28	102	34	159	53	الصناعة التقليدية
35	7	140	28	260	52	البناء والأشغال العمومية
72	24	156	52	129	43	الصناعة والصيانة
10	5	10	5	24	12	الاعمال الحرة
63	21	117	39	213	71	الخدمات
314	110	621	206	945	311	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

نلاحظ من خلال الجدول أن تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بوتيرة متسارعة مقارنة بالسنوات الأولى لإنشائها، فبلغت 1150 مؤسسة في سنة 2012 بقدرتها عمالة متوقعة قدرها 3484 عامل مما يساهم في القضاء على البطالة بهذه الولاية، لكن نلاحظ تذبذب في عدد المشاريع وعدد المؤسسات ابتداء من عام 2013 حيث بلغ عدد المشاريع 522 بعمالة متوقعة تقدر بـ 1626 عامل، لتبدأ في التناقص إلى غاية 2017 عزوف الشباب في الاستثمار عن طريق هذه الوكالة، بسبب ملاحظتهم لفشل نسبة معتبرة من المشاريع بسبب سياسة

## الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

الدولة المنتهجة في إعادة دراسة المشاريع وكذا طرق التمويل، وتناقص المقدرات المالية لها، وكذا فشل بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب ضعف الكفاءة وعدم نجاعة الإدارة، وعدم تكافؤ الخبرات، الإهمال النصب والسرقة... الخ.

فتوجه المستثمرين إلى هيئات أخرى من أجل تمويل استثماراتهم على غرار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار .ANDI

### المطلب الثالث: تقييم المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تيسمسيلت ومساهمتها في التشغيل

إن المشاريع تكون ناجحة عند توفر البيئة الملائمة من دعم وتسويق وفعالية الإنتاج، وتكون خاسرة عندما يكون عدم تحقيق فوائد والحصول على الأهداف المرجوة ويرجع ذلك نقص الدعم أو ضعف في الإنتاج، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وفرت لأصحاب المشاريع أجواء استثمارية ملائمة للدخول لعالم الشغل.

#### أولاً: تقييم مدى نسبة نجاح أو فشل المشاريع في الفترة (2011-2016):

إن أردنا تقييم المشاريع يجب تقييم مدى فشل المشروع بالعجز عن تغطية التكاليف بالمقابل عدم تحقيق عوائد وكذا ظروف التمويل والإنتاج وضعف النشاط... الخ، أما إذا كان المشروع ناجحاً يركز أساساً على توفير وسائل التمويل بالدرجة الأولى ثم تأتي مؤسسات التسويق لتحقيق العائد المالي بالمقابل يجب توفير اليد العاملة المؤهلة لنجاح المشروع بصفة عامة. والجدول التالي يوضح عدد مشاريع الوكالة والمناصب المتوقعة خلال الفترة 2011-2016.

#### الجدول رقم (13): عدد مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والمناصب المتوقعة خلال الفترة 2011-2016:

2016	2015	2014	2013	2012	2011	
110	206	311	522	1150	480	عدد المشاريع
314	621	945	1626	3484	1443	عدد المناصب المتوقعة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على عمال الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

إن أردنا تقييم المؤسسات والمشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فنقول حسب الجدول الموضح أعلاه أن خلال الفترة الممتدة بين 2011-2016 فإن عدد المؤسسات الناجحة سنة 2011 قد بلغت 480 مؤسسة، لترتفع عام 2012 إلى 1150 مشروع، وابتداءً من سنة 2013 بدأت هذه المشاريع في

## الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

الانخفاض عاما تلو الأخر على مدى ثلاثة أعوام ليبلغ سنة 2016 حوالي 110 مؤسسة، فمن خلال المعلومات التي تحصلنا عليها حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (تيسمسيلت) نستطيع إعطاء تقييم للوكالة المحلية كما يلي:

\*- تولي الدولة الجزائرية أهمية كبرى للاستثمارات وذلك واضح من خلال مبالغ الاستثمار الضخمة للمخططات التنموية الممتدة من الفترة 2001 إلى يومنا هذا، والتي تسعى من خلالها إلى تحقيق جملة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء وخاصة فيما يتعلق بالتشغيل.

\*- تراهن الدولة من خلال استحداث أجهزة وهيكل التشغيل المختلفة وخاصة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ إلى نشر الفكر المقاو لاتي للشباب ودفعة لإنشاء مؤسسات مصغرة، وهذا من خلال المساهمة الفعلية في خلق الثروة وتوزيع الناتج القومي للبلاد عن طريق توفير مناصب شغل.

\*- استطاعت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (تيسمسيلت) تحقيق عدد معتبر من المشاريع منذ بداية نشاطها، مما ساهم في تراجع البطالة من جهة وتحقيق نسبة معتبرة في التشغيل عبر كافة بلديات الولاية.

\*- إن صيغ الأكثر استقطابا للتمويل هي صيغة التمويل الثلاثي، وهي مساهمة صاحب المشروع، وقرض الوكالة وكذا القرض البنكي.

\*- إن البنوك تتحمل النسبة الكبرى من تمويل المشاريع لذلك يرجع رأي القبول أو الرفض للمشاريع للبنوك في الدرجة الأولى.

\*- تهدف الوكالة إلى توجيه أصحاب المشاريع إلى قطاع البناء والإشغال العمومية وقطاع الخدمات والقطاع الفلاحي، لأن هذه القطاعات تستجيب لسوق العمل وضمان لاسترداد الديون في الوقت المحدد وهذا النوع هو السائد محليا في ولاية تيسمسيلت.

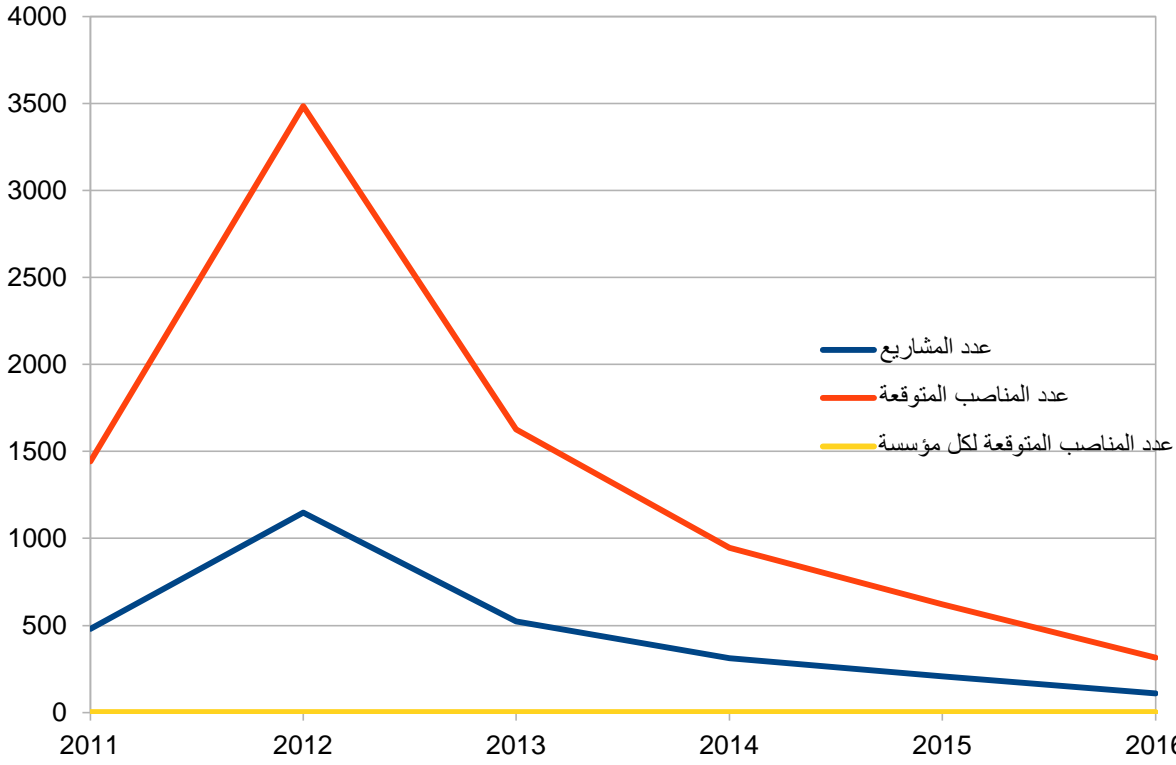
\*- ترفض البنوك 60% من مشاريع الشباب وخاصة الموجهة للمناطق النائية.

\*- إن الهيئات الداعمة للقطاع لا تملك القدرة على مراقبة ومتابعة خطوات إنجاز المشاريع الممولة من طرف الوكالة لضمان إنجازها في الوقت المحدد.

ثانيا: مساهمة مشاريع الوكالة في توفير اليد العاملة:

إن الوكالة المحلية لدعم تشغيل الشباب وفرت لأصحاب المشاريع أجواء استثمارية استثنائية للإقبال على الوكالة من أجل إنشاء مؤسساتهم، والجدول التالي يوضح تطور مناصب العمل المتوقعة.

الشكل رقم (2): تطور مناصب العمل المتوقعة في الفترة (2011-2016):



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على عمال الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وعمال مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نلاحظ من خلال المنحنى أن عدد العمالة يتماشى مع عدد المشاريع وقد سجلت سنة 2012 أكبر سنة من استيعاب حجم العمالة مقارنة بسنة 2011، ثم لتبدأ بالانخفاض سنة وراء سنة نتيجة لفشل معظم المشاريع الممولة من طرف الوكالة، وعدم جدية أصحاب المشاريع للحفاظ على مشاريعهم وكذا اليد العاملة في مؤسساتهم نظرا لعدة عوامل سلبية وإيجابية نذكر منها:

وتتمثل فيما يخص ظروف التمويل:

1- نسبة معتبرة من أصحاب المؤسسات صرحوا على أن ظروف التمويل كانت بين سيئة وسيئة جدا وتعود أسباب ذلك إلى:

أ- كثرة الإجراءات الإدارية الخاصة بملف القرض و إنجاز المؤسسة.

ب- صعوبة توفير الحصة التمويلية الذاتية و تحقيق ضمانات البنك.

واقترضى توفير الضمان المطلوب من البنك واللجوء في كثير من الحالات إلى رهن السكن العائلي.

## الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

فيما يخص إنجاز واستغلال المشروع:

2- بعد الحصول على القرض يبقى إنجاز واستغلال المشروع يطرح صعوبات كثيرة أمام الشباب حيث ظروف

إنجاز واستغلال المشروع تبقى صعبة أو صعبة جدا.

وتعود أسباب ذلك إلى:

أ- عدم كافية مصادر التمويل

ب- المنافسة الشديدة في القطاع

ج- صعوبة الحصول على التجهيزات

3- معدلات الوفاة والفشل والإفلاس عالية.

4- الضعف المالي.

5- تكاليف الإنتاج عالية.

6- تكاليف الإدارية عالية.

7- تكاليف التمويل عالية.

8- قدرة محدودة على امتصاص أثار المخاطر المالية.

9- صعوبة تكوين احتياطات عالية للنمو.

10- الضعف القانوني والسياسي للأعمال الصغيرة.

لكن رغم كل هذا فإن لمشاريع الوكالة إيجابيات نذكر منها:

1- إظهار وتنمية المهارات والمبادرات الفردية.

2- القدرة على الانتشار بين المناطق الجغرافية الواسعة.

3- هي منظمات تابعة للدولة.

4- سهولة ومتطلبات التكوين.

5- الطابع الشخصي للخدمات مع الزبون.

6- الحرية لصاحب العمل.

**ثالثا: الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:**

إن أكبر مشكلة تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي عدم قدرتها على الاستمرار، وهذا ما يؤدي إلى

وفاتها وفشلها في الوصول إلى أهدافها المسطرة، وذلك يعود إلى عدة أسباب أهمها تعرضها لمشكلة التمويل، حيث

## الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

لا تجد هذه المؤسسات من يقرضها، فهي كانت تتلقى الدعم في بداية نشاطها من قبل الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة أما بعدها فيجب عليها العمل على توفير احتياجاتها المالية بنفسها، وهذا كله راجع إلى نقص عملية المرافقة والمشكلة الثانية التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتمثل في مشكل العقار وهو مشكل يواجه اغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

### المبحث الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رفع نسبة التشغيل

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المحرك الأساسي في اقتصاديات الكثير من الدول الرائدة في هذا المجال والتي تعتبر قدوة يهتدى بها، في حين إن الجزائر تعتبر دولة حديثة في تجربة إنشاء هذا النوع من المؤسسات وذلك راجع للظروف التي عايشتها في سنوات التسعينيات، والتي أثرت على مختلف المجالات الاقتصادية فخرجت الجزائر منهارا ومحطمة وقد تبنت هذه الأخيرة في سنة 2001 برنامج الإنعاش الاقتصادي الذي أرادت منه بعث الحياة في الاقتصاد الجزائري وقد تم إنشاء بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من اجل إحياء هذا الاقتصاد.

#### المطلب الأول: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت

تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 98% من المؤسسات المتواجدة في الجزائر، من خلال هذا سنحاول التطرق إلى تطورها وواقعها في ولاية تيسمسيلت ومدى مساهمتها في الناتج المحلي من خلال المعطيات المتحصل عليها من مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

#### أولاً: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت:

تشهد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى ولاية تيسمسيلت اهتماما كبيرا من طرف السلطات المحلية، ويتجلى ذلك في إنشاء مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية سنة 2008 على مستوى الولاية، التي تهدف إلى دراسة التدابير المتعلقة بدعم وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية والإمام بخريطة توزيع هذه المؤسسات، بالإضافة إلى تغطية مختلف التظاهرات الاقتصادية وكذا جمع جميع المعلومات المتعلقة بها.

#### ثانياً: تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط (2008-2017):

تنشط في ولاية تيسمسيلت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية والصناعة التقليدية أو النشاطات الحرفية.

تسمح لنا هذه الدراسة بتوضيح التطور الحاصل في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب انتشارها العمودي ومدى تركيزها بين فروع النشاط الاقتصادي ابتداء من سنة 2008 إلى غاية 2017.

## الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

الجدول رقم (14): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط (2008-2017)، الوحدة: مؤسسة.

2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	قطاع النشاط
230	212	204	175	164	164	102	29	31	23	الفلاحة
29	26	23	21	19	16	16	15	13	39	الري
1560	1548	1106	1096	1027	950	845	779	684	616	البناء والأشغال العمومية
362	360	345	335	314	292	285	182	135	107	الصناعة التحويلية
2280	2273	1922	1900	1778	1758	1385	733	527	356	خدمات
4461	4419	3600	3527	3302	3180	2633	1738	1390	1141	مجموع المؤسسات

المصدر: مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

من خلال الجدول نلاحظ أن الفروع الاقتصادية التي تنشط فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت هي خمس فروع هامة، يحتل المرتبة الأولى قطاع الخدمات فحسب الجدول نلاحظ أن في سنة 2008 بلغ عدد المؤسسات الناشطة في هذا القطاع قدرت بـ 356 مؤسسة ليصل في ظرف ثلاث سنوات إلى الضعف ليرتفع بوتيرة متسارعة ابتداء من عام 2011، حيث بلغت عدد المؤسسات فيه 1385 مؤسسة ليصل في نهاية 2017 إلى إجمالي 2280 مؤسسة.

أما القطاع الثاني فهو البناء والأشغال العمومية كانت عدد المؤسسات الناشطة فيه سنة 2008 قد بلغت 616 مؤسسة لتبلغ في سنة 2013 إلى أكثر من 1000 مؤسسة، حيث تواصل تطورها تدريجيا إلى أن بلغ سنة 2017 إلى أكثر من 1500 مؤسسة.

أما قطاع الصناعة التحويلية تستثمر فيه عدد معتبر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كان عددها في سنة 2008 قد وصل إلى 107 مؤسسة، ليتضاعف إلى أكثر من ثلاث مرات خلال عشرة سنوات تقريبا.

يبقى النشاط الحساس الذي تولي له الدولة الأهمية الكبرى هو قطاع الفلاحة، لكن رغم سياسة التشجيع المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية والتسهيلات الكبرى للاستثمار في هذا القطاع يبقى الاستثمار فيه دون الآمال المرجوة على المستوى الوطني بصفة عامة والمستوى المحلي بصفة خاصة، رغم كل البرامج المقترحة من سنة 2001 إلى يومنا هذا للنهوض بهذا القطاع .

والشكل التالي يوضح تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت (2008-2017):



الشكل رقم (3): تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت (2008-2017):



المصدر: مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

يتبين من خلال معطيات الشكل أعلاه أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تزايد مستمر حيث بلغت منذ إنشاء مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية آنذاك، مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الآن قد بلغ 1141 مؤسسة سنة 2008 ليصل لأكثر من الضعف سنة 2011 ليبلغ 2633 مؤسسة ليواصل ارتفاعها لكن بشكل بطيء حتى سنة 2015 حيث بلغ 3600 مؤسسة، ثم يشكل تطورها قفزة معتبرة ليبلغ سنة 2016 أكثر من 4400 مؤسسة ليواصل هذه المرة تطورها أبطئ ليصل 4461 مؤسسة سنة 2017 وبصفة عامة نستنتج أن تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتم بشكل متذبذب خلال فترة عشرة سنوات الماضية.

**ثالثا: تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة في ولاية تيسمسيلت حسب التصنيف الجديد:**

تسمح لنا هذه الدراسة من متابعة تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب التصنيف الجديد في الجزائر، والجدول التالي يبين عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب التصنيف الجديد في ولاية تيسمسيلت:

## الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

الجدول رقم (15): تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة في ولاية تيسمسيلت حسب التصنيف الجديد إلى غاية سنة 2017:

تصنيف المؤسسات	رقم الأعمال	عدد المؤسسات
المؤسسات المصغرة	اقل من 20 مليون دينار جزائري	3532
المؤسسات الصغيرة	من 20 مليون إلى 200 مليون دينار جزائري	914
المؤسسات المتوسطة	من 200 مليون دينار إلى 02 مليار دينار جزائري	14
المؤسسات الكبرى	اكثر من 02 مليار دينار جزائري	01

المصدر: مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

يحتل قطاع المؤسسات المصغرة على حصة الأسد بـ 3532 مؤسسة من إجمالي المؤسسات الخاصة بهذا القطاع، وهذا ما يدل على إقبال نسبة معتبرة من المستثمرين للنشاط في هذا الصنف من المؤسسات في الولاية أما المؤسسات الصغيرة حسب الجدول تنشط في هذا القطاع 914 مؤسسة، وتحتل المرتبة الثانية في الولاية، أما المؤسسات المتوسطة يقدر عددها حسب إحصائيات عام 2017 بـ 14 مؤسسه تحتل المرتبة الثالثة من حيث عدد المؤسسات، أما المؤسسات الكبرى فتوجد مؤسسة واحدة، فيما يخص واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية فتشير الإحصائيات الموجودة لدينا أن معظم المؤسسات تنتشر في بلدية تيسمسيلت، والعدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لهذه السنة بلغ 4461، أغلب المؤسسات في الولاية تركز بنسبة كبيرة على قطاع الخدمات حيث بلغ عددها حوالي 2280 مؤسسة، وكذا البناء و الأشغال العمومية حيث بلغ عددها حوالي 1560

مؤسسة، كما نلاحظ نقص في باقي القطاعات الأخرى، فمعظم المؤسسات في الولاية إنتاجها ضعيل وذلك راجع لأسباب عديدة كتأثر المؤسسة بالمحيط في الولاية.

### المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل

بعدما تطرقنا لتحليل وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها حسب التصنيف الجديد من حيث عدد المؤسسات، وكيفية توزيعها العمودي على الفروع الاقتصادية، نقوم فيما يلي بدراسة دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية ونقصد بذلك توفير مناصب العمل، لأن مشكل البطالة يعتبر من أكبر العوامل التي تهدد التنمية الاجتماعية.

أولاً: تطور اليد العاملة في الفروع الاقتصادية في الولاية لسنة 2017:

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية بتوظيف عدد لا بأس به من البطالين، فانطلاقاً من سنة 2008 حتى نهاية سنة 2017 بلغت عدد المناصب حوالي 16244 عاملاً، يتوزعون على مختلف الفروع الصناعية، والجدول التالي يبين توزيع العمالة حسب النشاط الاقتصادي.

الجدول رقم (16): توزيع العمالة حسب النشاط الاقتصادي إلى غاية سنة 2017:

قطاع النشاط	المناصب المتوقعة	النسبة %
الفلاحة والري	460	5.15
الري	58	0.65
البناء والأشغال العمومية	7800	34.96
الصناعة التحويلية	1086	8.19
خدمات	6840	51.05
المجموع	16244	100

المصدر: أنظر الملحق رقم 02.

إذا قمنا بتحليل هذا الجدول على أساس تقسيم النشاط الاقتصادي إلى القطاعات الثلاث المتكونة من القطاع الأول، والقطاع الثاني، والقطاع الثالث، فنلاحظ توزيع غير عادل للعمالة بين هذه القطاعات فنستنتج ما يلي:

ترتكز نسبة التشغيل في القطاع الثالث (الخدمات) بنسبة تقدر بـ 51% من العمال.

أما القطاع الثاني (الصناعة) يشكل نسبة 43.13% حيث يحمل قطاع البناء والأشغال العمومية نسبة 34.96% منها، وإذا قمنا بالتوزيع النسبي لمؤسسات هذا الأخير الذي يضم فرعين صناعيين، فنجد الصناعات التحويلية تحتوي على نسبة 8.19%، من المهم الإشارة لفرع البناء والأشغال العمومية حيث يحتل المرتبة الأولى في اليد العاملة ويرجع ذلك لسياسة الدولة الرامية لتدارك التأخر المتعلق بهذا النشاط لاسيما في مجال بناء السكن، مما شجع على قيام مقاولات خاصة في هذا الشأن نظراً للدينامكية التي يعرفها هذا القطاع في ولاية تيسمسيلت.

أما بالنسبة للنشاط الفلاحي فيستحوذ على القطاع الثالث في مناصب الشغل الذي وصل خلال سنة 2017 إلى 460 عاملاً وهو يمثل نسبة 5.80%، من مجموع العمال، علاوة على ذلك يبقى التوظيف في القطاع الفلاحي ضعيف جداً في فروع هذا النشاط، حيث يمثل قطاع الري 0.65%، رغم الطابع الجغرافي الفلاحي الذي تزخر به ولاية تيسمسيلت ويجب إعادة النظر في هذا القطاع الهام.

## الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

ثانيا: توزيع العمالة حسب التصنيف الجديد للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة.

تسمح لنا هذه الدراسة من متابعة توزيع العمالة حسب التصنيف الجديد في الجزائر للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة، حيث أن الجدول الموالي يبين لنا توزيع العمالة وفق شكل المؤسسة:

**الجدول (17):** تعداد مناصب الشغل وفق التصنيف الجديد للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة إلى غاية 2017:

تعداد مناصب الشغل	عدد العمال	تصنيف المؤسسات
5467	من 01 إلى 09 عامل	المؤسسات المصغرة
2734	من 10 إلى 49 عامل	المؤسسات الصغيرة
1411	من 50 إلى 249 عامل	المؤسسات المتوسطة
407	أكثر من 250 عامل	المؤسسات الكبرى

المصدر: أنظر الملحق رقم 01.

يحوز قطاع المؤسسات المصغرة على العدد الكبير من اليد العاملة التي تقدر بـ 5467 منصب عمل من إجمالي مناصب العمل الإجمالية، وهذا ما يدل على مساهمة المؤسسات المصغرة الخاصة بالعمالة في الولاية.

أما المؤسسات الصغيرة حسب الجدول تنشط في هذا القطاع بطاقة عمالة تقدر بـ 2734 منصب وتحتل المرتبة الثانية في التوظيف بالولاية، أما المؤسسات المتوسطة فتساهم بقدرتها تشغيلية تقدر بـ 1411 منصب وهي تحتل المرتبة الثالثة في التشغيل واليد العاملة، أما المؤسسات الكبرى فتوجد مؤسسة واحدة توظف 407 عامل.

من خلال دراستنا للعمالة في ولاية تيسمسيلت لاحظنا أن قطاع الخدمات هو الذي يوفر النسبة الأكبر من مناصب الشغل يليه القطاع الصناعي ثم الفلاحي، ليبقى القطاع التجاري شبه منعدم نظرا للطابع الجغرافي الذي تستحوذ عليه الولاية، وأيضا عدم وجودها في منطقة تسمح لها بالنهوض في هذا القطاع، لكن القطاع الأهم في الولاية يبقى هو القطاع الفلاحي، فيجب على السلطات التنفيذية بالولاية تقديم تسهيلات وفتح الأبواب في هذا المجال للنهوض بهذا القطاع وتحسينه نظرا للمقدرات التي تزخر بها المنطقة بشكل عام والولاية بشكل خاص، من أجل الرفع من نسبة العمالة بولاية تيسمسيلت.

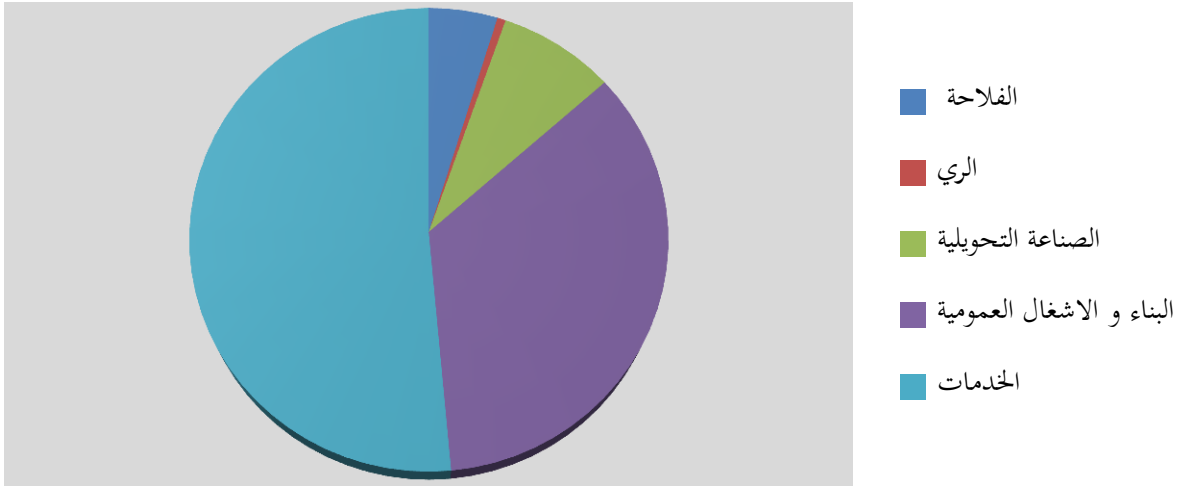
ثالثا: توزيع مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأكثر استقطابا للعمالة وأكثر تنوعا بنشاطاتها الاقتصادية، مما قد يشير إلى

مساهمتها في امتصاص البطالة بالولاية وهذا ما يبينه الشكل التالي:

الشكل رقم (4): توزيع مناصب الشغل حسب النشاط الاقتصادي:

توزيع العمالة حسب النشاط الاقتصادي



المصدر: مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لقد نتج عن إعادة هيكلة المؤسسات العمومية تفكيك الاستثمارات الكبيرة إلى استثمارات صغيرة تتوزع عموديا وأفقيا، حيث سمحت بإنشاء العديد من الوحدات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة، العمومية والخاصة، التي حلت محل المؤسسات الكبيرة، بسبب الطلب المتزايد عن العمل بتوفيرها لمناصب شغل في فترات قصيرة وتكاليف منخفضة نظرا لصغر حجم الاستثمارات الذي يساعد على سرعة الإنجاز والتحكم في التكاليف وفي التسيير.

فرغم هذا النوع من المؤسسات يتميز بالانخفاض المستمر، إلا أنه استطاع حتى نهاية سنة 2017 أن يوفر 10019 منصب عمل، وهذا راجع لكونها توقّر في المتوسط من 50 إلى 250 عامل يتوزعون بشكل غير عادل على مختلف القطاعات الاقتصادية، حيث يظهر أن أهم القطاعات التي تنشط فيها المؤسسات العمومية هي الخدمات والصناعة والأشغال العمومية والتي تمثل مجتمعة أكثر من 85%، وقطاع الخدمات يوفر لوحده نصف مناصب الشغل ثم يليه قطاع الصناعة، مما يدل أن الدولة مازالت تسيطر على هذا القطاع.

## الفصل الثالث دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

يشغل قطاع الخدمات الحيز الأكبر من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة تقدر بـ 51% بولاية تيسمسيلت، يليه قطاع البناء بنسبة 34.96%، ثم يليه قطاع الصناعة التحويلية بنسبة 8.19%، ثم قطاع الفلاحة بنسبة 5.15%، و يأتي في القطاع الأخير الري بنسبة 0.65%.

رابعا: مساهمة النشاطات الحرفية في التشغيل في الولاية:

إن قطاع الصناعة التقليدية والحرفية قد عرف تزايدا هاما حيث بلغ عدد المسجلين في غرفة الصناعة التقليدية والحرف 3080 مسجل خلال الفترة الممتدة من 1998-2017.

الجدول رقم (18): تطور عدد الحرفيين من سنة 1998 إلى غاية سنة 2017:

السنوات	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
عدد الحرفيين	35	156	93	75	53	25	52	35	42	48	62
السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	المجموع	
عدد الحرفيين	111	144	348	314	280	256	625	217	109	3080	

المصدر: مديرية السياحة والصناعة التقليدية

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الحرفيين الذين ينشطون في قطاع الصناعة التقليدية قد شهد تطورا هاما ابتداء من بداية النشاط بالولاية سنة 1998، بلغ عدد المسجلين 35 حرفي ليصل في سنة 2017 إلى 3080 حرفي مسجل بغرفة الصناعة التقليدية حسب تصريحات عمال الصناعة التقليدية يتوزع نشاط الحرفيين على قطاع الصناعة التقليدية لإنتاج المواد وأخرى لإنتاج الخدمات وكذا مؤسسات حرفية فنية، يشمل على كثير من المؤسسات الفردية والعائلية والصغرى خاصة إذ تشغل كل ورشة في المتوسط 03 عمال على الأكثر.

المطلب الثالث: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل

لقد ساهم تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت في خلق نسبة معتبرة من مناصب عمل تقدر 10019 عامل حسب تصريح الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء.

أولا: واقع العمالة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يسمح لنا هذا المعيار بتحليل الزيادة أو النقصان في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأثره على تغير حجم العمالة، خلال الفترة 2008-2017.

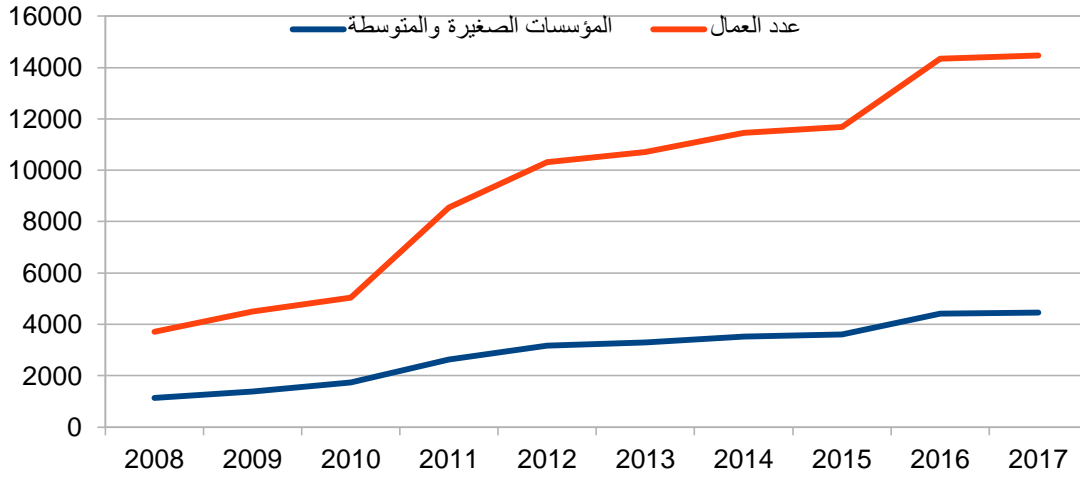
الجدول رقم (19): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل خلال الفترة 2008-2017

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية تيسمسيلت.

قطاع النشاط	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	1141	1390	1738	2633	3180	3302	3527	3600	4419	4461
حجم العمالة	2562	3120	3303	5913	7142	7415	7922	8086	9925	10019
مناصب العمل لكل مؤسسة	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2

نلاحظ أن فرص العمل التي تقدمها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تتعدى 3 مناصب لكل مؤسسة وذلك بداية من 2008، ما يؤكد على أن هذا النوع من المشاريع هو عبارة عن مؤسسات صغرى، لا توظف في أحسن الأحوال 10 عمال، ففي سنة 2008 استطاعت أن توفر منصب عمل واحد ثم ارتفع سنة 2011 إلى ثلاث مناصب لينخفض مجددا ما بين 2012 إلى 2014 إلى منسبين، ثم ليرتفع سنة 2015 إلى ثلاث مناصب لينخفض مجددا إلى منسبين وهذا ما يدل في التذبذب الواضح في قطاع العمالة وهذا حسب نشاط هذه المؤسسات ولتوضيح تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا عدد مناصب الشغل التي وفرتها خلال فترة الدراسة حسب المنحنى التالي:

الشكل (5): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل خلال الفترة 2008-2017:



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات مديريةية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

يُظهر الشكل السابق أن تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية خلال سنة 2008 كان ينشط بحوالي 1141 مؤسسة تمكنت من توظيف عدد معتبر من الشباب قدر بـ 2562 عاطل عن العمل، ثم بدأ الأمر يرتفع تدريجياً إلى أن بلغ الضعف سنة 2011، ما كان عليه قبل ثلاث سنوات سابقة، في المقابل بلغ عدد العمال 5913 منصب، ليواصل عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ارتفاعه إلى غاية 2016، حيث بلغ 4419 مؤسسة بقدرته تشغيلية تقدر بـ 9925 عامل وهذا نظراً لإقبال الشباب على مختلف الهيئات للاستفادة من مختلف صيغ الاستثمار المقترحة، ونلاحظ خلال الفترة الممتدة من 2016 إلى 2017 أن حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقدر بـ 4461 مؤسسة وفرت حوالي 10019 منصب عمل أي تطور المؤسسات زاد بـ 42 مؤسسة، بطاقة عمالية تقدر بـ 94 عامل أي أن كل مؤسسة توظف من 02 إلى 03 عامل على الأكثر، معناه أن معظم الشباب ينشط في المؤسسات المصغرة وتبقى القدرة التشغيلية لهاته المؤسسات دون الهدف المنشود.



**خلاصة الفصل:**

من خلال دراستنا لهذا الفصل إلى دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تيسمسيلت، في البداية تطرقنا إلى نظرة عامة للوكالة من خلال نشأتها وتعريفها وهيكلها التنظيمي، وخصصنا جزء في هذا الفصل لدراسة واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية بصفة عامة ومدى مساهمتها في الواقع في خلق مناصب الشغل، وتناولنا أيضا الدور الذي تلعبه الوكالة في توفير اليد العاملة، وتم التوصل الى مجموعة من النتائج هي:

- تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مؤسسة عمومية تساعد على خلق المشاريع وتطويرها لفائدة الشباب وتشجيعهم لدخول عالم الشغل.

- الهدف الأساسي للوكالة هو ديمومة مشاريع استثماراتها والسعي لتوفير أكبر قدر لفرص العمل.
- يوجد نوعان من التمويل، تمويل ثنائي و تمويل ثلاثي، وأبجع صيغ التمويل هو التمويل الثلاثي.
- الوكالة استطاعت تحقيق عدد معتبر من المشاريع منذ بداية نشاطها على مستوى ولاية تيسمسيلت، لكن معظم المشاريع فشلت لعدم كفاية التمويل وصعوبة تسويق المنتج.
- تنوع الاستثمارات على خمس فروع اقتصادية يحتل المرتبة الأولى قطاع الخدمات.
- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بنسبة معتبرة قدرتها 10019 منصب عمل خلال 2008-2017.

- تبقى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل ضعيفة بسبب فشل معظم الاستثمارات وغياب إستراتيجية ناجحة من خلال حركية النصوص التشريعية لم تواكبها حركية مماثلة على مستوى الأجهزة التنفيذية لذا فالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في وضعية غير ملائمة لمواجهة التحديات التي تفرضها العولمة.
- وجود اختلالات كبيرة في الأهداف المسطرة من طرف الوكالة من جهة، وتطلعات الشباب المستثمر من جهة أخرى



تعد مشكلة البطالة من أخطر المشاكل في الوقت الراهن، نتيجة لما ينجر عنها من اختلالات اقتصادية وآفات اجتماعية خطيرة تهدد استقرار المجتمع، والجزائر كغيرها من الدول ما زالت تعاني من هذه المشكلة هذا ما رفع التحدي أمام الحكومة من أجل العمل على تخفيض البطالة في الجزائر وهذا باعتماد على مجال المقاولاتية كإستراتيجية للقضاء على البطالة وتوفير مناصب الشغل فقمنا بتحليل تطور وضعية التشغيل خلال الفترة (2008-2017) حيث بينت الدراسة أن هناك تراجع محسوس في معدلات البطالة وزيادة فرص التشغيل، ويرجع هذا السبب إلى زيادة الاستثمارات والمشاريع المبرمجة من طرف الدولة في إطار البرامج التنموية، وقد نتج عن هذه البرامج زيادة فرص الشغل خاصة في قطاع البناء والأشغال العمومية ولكن يبقى أثر تطبيق هذه البرامج على زيادة معدلات فرص التشغيل ضئيلا ومحدودا، بالمقارنة مع الموارد المالية المخصصة له.

وكي نسقط ما درسناه في الجانب النظري ونجيب على اشكالتنا الرئيسية المطروحة سابقا والمتمثلة في:

❖ " ما مدى مساهمة المقاولاتية في القضاء على البطالة وتوفير مناصب الشغل ؟ "

اختبار الفرضيات:

. لقد ساهمت المقاولاتية في الحد من ظاهرة البطالة ولعبت دورا مهما في رفع نسبة التشغيل و تحقيق النمو الاقتصادي.

. في إطار سياسة البرامج التنموية التي اتخذتها الجزائر لمواجهة البطالة ركزت الدولة على إعطاء الدعم الكامل لبرامج التشغيل وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

- تمكنت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من استحداث مناصب شغل في جميع القطاعات وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الأخيرة.

الاقتراحات والتوصيات:

نظرا للتراجع الذي عرفته معدلات البطالة، والإنشاء المكثف لمناصب الشغل بفعل دور المقاولاتية يمكن تقديم بعض الاقتراحات للمحافظة على هذا التقدم:

- 1- مواصلة دعم المشاريع التنموية التي من شأنها خلق مناصب الشغل.
- 2- التنسيق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل.
- 3- البحث عن آليات جديدة لمكافحة البطالة.
- 4- ضرورة شفافية المنظومة الإحصائية الجزائرية للقيام بالتوقع العقلاني للمتغيرات الاقتصادية.
- 5- اعتماد برامج إرشادية وتدريبية تضمن توفير فرص العمل لهؤلاء الشباب العاطلين.
- 6- وضع تخصص خاص بالمقاولاتية يدرس فالجامعات وأيضا كمقياس يدرس في كل التخصصات.

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
49	خصائص المؤسسات الفرنسية مع نهاية سنة 2011	01
52	التعريف الياباني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب نوع نشاطها	02
53	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليابانية خلال الفترة 2009-2012	03
54	مجالات نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليابانية خلال سنة 2006	04
57	تعريف الولايات المتحدة الأمريكية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	05
58	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الو.م.أ خلال الفترة 1991-2008	06
59	عدد المؤسسات في الو.م.أ حسب عدد العمال خلال سنة 2008	07
56	مجال نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأمريكية خلال سنة 2008.	08
76	صيغة التمويل الثلاثي	09
76	هيكل التمويل للمشروع حسب صيغة التمويل الثنائي	10
79	تطور عدد الملفات مقارنة بعدد المشاريع الممولة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (2000-2017)	11
82	تطور المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب واليد العاملة المتوقعة خلال الفترة (2011-2017)	12
83	عدد مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والمناصب المتوقعة خلال الفترة 2011-2016	13
89	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط (2008-2017)	14
91	تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة في ولاية تيسمسيلت حسب التصنيف الجديد إلى غاية سنة 2017	15
92	توزيع العمالة حسب النشاط الاقتصادي إلى غاية سنة 2017	16
93	تعداد مناصب الشغل وفق التصنيف الجديد للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة إلى غاية 2017	17
95	تطور عدد الحرفيين من سنة 1998 إلى غاية سنة 2017	18
96	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل خلال الفترة 2008-2017	19

قائمة الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الهيكل التأطيريللووكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تيسمسيلت:	70
02	تطور مناصب العمل المتوقعة في الفترة (2016-2011)	85
03	تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت (2017-2008)	90
04	توزيع مناصب الشغل حسب النشاط الاقتصادي	94
05	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل خلال الفترة 2017-2008	97

## قائمة المراجع:

- . خالد واصف الوزني، أحمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، الطبعة السابعة، دار وائل للنشر، عمان-الأردن- 2004.
- . ب,برنييه، إ.سيمون، أصول الاقتصاد الكلي، ترجمة عبد الأمير إبراهيم شمس الدين، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، القاهرة-مصر- 1989، ..
- . نوال بن فايزة، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة: 1990-2005 حالة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص: اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2008-2009.
- . سميرة العابد، زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات. مجلة الباحث، عدد 11 / 2012، جامعة باتنة - الجزائر. .
- . علي خالفي، المدخل إلى علم الاقتصاد مفاهيم- مصطلحات- أسئلة، بدون طبعة، دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- . منصف شرفي، ورقة بحثية: رؤية مستقبلية لمواجهة مشكل البطالة في الجزائر، جامعة منتوري- قسنطينة -.
- . أحمد محمد إسماعيل البريفكاني، خمي ناصر رشيد، جاسم محو سلو الأرتوشي، ظاهرة البطالة بين خريجي كليات جامعة دهبوك ( الأسباب والمعالجات )، تنمية الرفادين العدد 100 مجلد 32، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل -، 2010.
- . حري مخطارية، مكانة وأهمية المؤسسة الصغيرة في القضاء على البطالة، شهادة الماجستير، كلية العلوم لإنسانية والعلوم الاجتماعية، تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسة، جامعة ابن خلدون - تيارت-، 2006/2007، .
- . بسام الحجار، علم الاقتصاد والتحليل الاقتصادي، الطبعة الأولى، دار المنهل اللبناني، بيروت- لبنان-، 2010.
- . وحيد مهدي عامر، السياسات النقدية والمالية والاستقرار الاقتصادي ( النظرية والتطبيق )، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، الإسكندرية- مصر-.
- . محمود حسين الوادي، أحمد عارف العساف، وليد أحمد صافي، الاقتصاد الكلي، بدون طبعة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان-الأردن، بدون سنة، ص-ص .
- . أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2002.

مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان-الأردن-، 2009..

. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، بدون طبعة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1998،

. المطوع، خليل احمد، المشروعات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون الخليجي، مؤتمر منتدى الدوحة السادس للديمقراطية والتنمية والتجارة الحرة، المنعقد في الدوحة من ( 11 - 13 ابريل - 2006م )، الدوحة - قطر.

- نافع، شريف، شبكة الأخبار العربية - محيط ( مقال )، 6 - 6 - 2007م.

. الفقر والبطالة وراء نمو أعمال اليمين المتطرف الالماني ( مقال )، مؤسسة دويتشه فيلة الألماني، ألمانيا الاتحادية، 17 - 10 - 2006م.

. علي عبد الوهاب نجما، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها - دراسة تحليلية تطبيقية -، بدون طبعة، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2005.

. شلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص: اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2004-2005.

. مقراني حميد، أثر الإنفاق الحكومي على معدلي البطالة والتضخم في الجزائر(1988-2012)، شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص: اقتصاد كمي، جامعة محمد بوفرة - بومرداس-، 2014-2015.

. دادن عبد الغني، بن طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، عدد 2012/10، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

. سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية - حالة الجزائر - شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص: تقنيات كمية، جامعة فرحات عباس-سطيف-، 2009-2010.

. قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة -، شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، فرع: تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري-قسنطينة-، 2009-2010.

. لفقير حمزة، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الافراد، جامعة برج بوعرييج مجلة الاقتصاد الجديد العدد 12، 2015.



- خدري توفيق، حسين بن الطاهر المقاولة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية - المسارات والمحددات، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي 06/05/2013، 2013

- صندرة صايبي، سيرورة إنشاء المؤسسة، أساليب المرافقة، دار المقاولة، قسنطينة 2008-2009.

- بن زايد مبارك، أ.م. زايد عبد الوهاب، الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ودورها في تحفيز المقاوالاتية، جامعة طاهري محمد - بشار- الجزائر- مجلة اقتصاديات المال والأعمال، 2017.

<sup>1</sup> -Michel Coster, Entrepreneur et entrepreneuriat, Actes de la Journée du 06 Juin 2002. Organisées par E M Lyon, Eclly Cadres et Entrepreneuriat, Mythes et Réalités, Les Cahier de Cadres 2003.3

. مولاي حاجة مباركة، ايت احمد جميلة، الرغبة المقاوالاتية عند الطلبة، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة سعيدة 2015-2016، ص12

- بسمة فتحي عوض برهوم، دور حاضنات الاعمال ولتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الاعمال، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة فلسطين الحبيبة، 2015، ص 49.

. شقرون محمد، دورالمقاوالاتية في ترقية المشاريع الصغيرة المنتجة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2014-2015.

. محمد جودت ناصر غسان العمري، خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية، مجلة منشورة في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، عام 2011، ص 147

. Borreziga amina,mezicane amina ,la culture entrepreneuriale chez les entrepreneurs algeriens , colloque natinal sur : les stratégies d'organisation et d'accompagnement des pme en Algérie , universite kasdi merbah ouargla

. فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد علي، الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع ..2008

. سلامي منيرة ، التوجه المقاوالاتي للمرأة في الجزائر ، مذكرة ماجستير غير منشورة في علوم التسيير ، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر ، 2008 ،

Jeanine Bille education a l' entrepreneur la tet developpement de l'esprit d'entreprendre aupres des etudiants des ecoles de management : le cas de l' escpau ، 5eme congrés de l' académie de l' Entrepreneuriat sherbrooke. université de parais ، 3-5 octobre 2007.

· Safiah Abderhamane : caractérisques de l'entrepreneurship féminin Au MALI ، Mémoire magister، université de kuebéc ، canada، 1997 .

· لطيفة برني ، اليمين فالتا : البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز الروح المقاوالاتية ، أيام العلمية الدولية حول المقاوالاتية التكوينية وفرص الأعمال ، أيام 06-07-08 أبريل 2010، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بسكرة .

Alain fayolle ، **le métier de créateur d'entrepris** ، tone2 ، les éditions d'organisation ، 2003 ، p16

· عبد العزيز بدر النداوي ، بناء أتمودج لتحديد خصائص الريادي بإعتماد على العمليات الادرية قراءة وتحليل نظري، بحث مقدم إلى المؤتمر العاشر ، كلية العلوم الإقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الزيتونة الأردنية

· سلامي منيرة ، التوجه المقاوالاتي للمرأة في الجزائر ، مذكرة ماجستير غير منشورة في علوم التسيير ، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر ، 2008 ،

. عمار عمورة، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري، دار المعرفة، الجزائر، 2000.

. على بن غانم، الوجيز في القانون التجاري وقانون الأعمال، مرقم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.

. نادية فضيل، القانون التجاري الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، الجزائر، سنة 2013.

. خليل عبد الله سعد الدين ، إدارة مراكز التدريب ، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2000 ،.

. محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، مصر، 2003.

. سلطاني محمد رشدي: التسيير الاستراتيجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية، تخصص إدارة أعمال، جامعة محمد بوضياف، المسيلة ، الجزائر، 2006.

. كروش نوردين، تكييف آليات سوق الأوراق المالية وفق المتطلبات المالية للمؤسسات الاقتصادية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، مدرسة العليا لتجارة، الجزائر، 2016.

. مرسوم تنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي المعدل والمتمم.

. منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، **حقق مشروعك** " ما يجب معرفته لإنشاء مؤسستكم"،.

- مرسوم تنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996،.

- مرسوم تنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996، .

. وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية، لجهاز دعم تشغيل الشباب، نوفمبر 2011،.

. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، دليل إنشاء المؤسسة.

# فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الفهرس
	الشكر
	الاهداء
1	الملخص
1	فهرس المحتويات
1	قائمة الأشكال
1	قائمة الجداول
أ- د	المقدمة العامة
<b>الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة</b>	
1	تمهيد
2	المبحث الأول: الاطار النظري للبطالة
2	المطلب الاول: تعريف البطالة.
3	المطلب الثاني : أسباب البطالة
6	المطلب الثالث : أنواع البطالة
10	المبحث الثاني أثار البطالة والحلول النظرية للحد منها
10	المطلب الأول : الأثار الاقتصادية
12	المطلب الثاني: الأثار الاقتصادية
14	المطلب الثالث: الحلول النظري للحد من البطالة
18	المبحث الثالث: قياس البطالة والنظريات المفسرة لها
18	المطلب الأول: قياس البطالة
20	المطلب الثاني : النظرية الاقتصادية للبطالة في الفكر القديم
22	المطلب الثالث : النظرية الاقتصادية للبطالة في الفكر الحديث
22	ملخص الفصل الأول

الفصل الثاني: مدخل الى المقاولاتية	
27	تمهيد
28	المبحث الأول : ماهية المقاولاتية
28	المطلب الأول: مفهوم المقاولاتية
31	المطلب الثاني: خصائص المقاولاتية
33	المطلب الثالث: تعريف المقاول وخصائصه
37	المبحث الثاني: تعريف المقاولاتية وتصنيفها
37	المطلب الأول: تعريف المقاولاتية
39	المطلب الثاني: تصنيف المقاولاتية في القانون التجاري
42	المطلب الثالث: تصنيفات المقاولاتية
47	المبحث الثالث : دور المقاولاتية في توفير مناصب الشغل والقضاء على البطالة
47	المطلب الأول : دراسة التجربة الفرنسية
51	المطلب الثاني :دراسة التجربة اليابانية
56	المطلب الثالث: دراسة التجربة الأمريكية
62	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت	
64	تمهيد
65	المبحث الأول: نظرة عامة حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
65	المطلب الأول: مفهوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
69	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
75	المبحث الثاني: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في التشغيل
75	المطلب الأول: طرق التمويل المتبعة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في توفير مناصب الشغل

78	المطلب الثاني: تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في خلق مناصب الشغل
83	المطلب الثالث:
88	المبحث الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رفع نسبة التشغيل
88	المطلب الأول: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت
91	المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل
96	المطلب الثالث: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل
98	خلاصة الفصل
100	الخاتمة العامة
	المراجع