

هاجر بوزيان الرحماني

المقاوماتية



العالم يقرأ

★★ للنشر و التوزيع ★★

وزارة التعليم العالي

والبحوث العلمي

جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

كتاب بيداغوجي موجه لمستوى السنة الأولى ماستر جميع

التخصصات

المقاولة لآتية

من إعداد الأستاذة : هاجر بوزيان الرحماني



العالم يقرأ

للنشر والتوزيع

السنة الجامعية

2021 2020

سنة الإصدار : السداسي الأول 2022

الترقيم الدولي: 4-6-9762-9931-978

إسم المؤلف : هاجر بوزيان الرحماني

مصمم الغلاف : أحمد الشافعي ملكي

العالم يقرأ للنشر و التوزيع

الهاتف : 06 69 98 07 74

العنوان : عين تموشنت

حساب الفيسبوك : العالم يقرأ للنشر و التوزيع

حساب الأنستغرام : theworld.reads-edtion

البريد الالكتروني : theworldreads.edtion@gmail.com

جميع حقوق الطبع و النشر محفوظة

الفهرس

الصفحة	المحتوى
III-I	الفهرس
أ	مقدمة
01	الفصل الأول: مقارنة نظرية للمقاولاتية
02	تمهيد
02	المبحث الأول: ماهية المقاول
02	المطلب الأول: المرجعية النظرية للمقاولاتية
04	المطلب الثاني: تصنيفات المقاول
07	المطلب الثالث: مصطلحات وتعريف مقارنة
10	المبحث الثاني: مدخل للمقاول القائد
10	المطلب الأول: مفهوم المقاول
15	المطلب الثاني: مفهوم القيادة
18	المطلب الثالث: القائد الجديد
24	المطلب الرابع: دور المقاول القائد في عملية التغيير على مستوى المؤسسة
33	الفصل الثاني: مناخ أعمال المقاولاتية بالجزائر
34	تمهيد
35	المبحث الأول: مفهوم المقاولاتية، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر
35	المطلب الأول: التطور التاريخي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر
37	المطلب الثاني: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمقاول بالجزائر
40	المطلب الثالث: أهداف خلق ودعم المؤسسات الصغيرة، المتوسطة والمقاولاتية
41	المطلب الرابع: خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
42	المبحث الثاني: تحديات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وتطورها بالجزائر

42	المطلب الأول: تطور تعداد المشروعات المقاولاتية بالجزائر
44	المطلب الثاني: تحديات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر
47	المبحث الثالث: تدابير المساعدة والدعم لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
48	المطلب الأول: أجهزة إنشاء ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
49	المطلب الثاني: المشاتل و مراكز التسهيل
59	الفصل الثالث: أجهزة تمويل ودعم المقاولاتية بالجزائر
60	تمهيد
61	المبحث الأول: وكالات تمويل ومرافقة المقاولاتية
61	المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
69	المطلب الثاني : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
74	المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة
80	المبحث الثاني: صناديق ضمان القروض
80	المطلب الأول: مؤسسات رأس مال الإستثمار
85	المطلب الثاني: صناديق وكالات تمويل ودعم المؤسسات الصغيرة
86	المطلب الثالث: صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (fgar)
91	المطلب الرابع: صندوق ضمان قروض الاستثمار (CGCI)
99	المطلب الخامس: الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (-AN DPME)
100	الفصل الرابع: محيط المقاولاتية بالجزائر
101	تمهيد

101	المبحث الأول:قطاع الصناعة
101	المطلب الأول:الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار(ANDI)
103	المطلب الثاني:الصندوق الوطني للاستثمار(CNI).
104	المطلب الثالث:الديوان الوطني للقياسة القانونية(ONML)
106	المبحث الثاني:قطاع التعليم العالي
106	المطلب الأول :لوكالة الوطنية لثمين نتائج البحث والتطوير التكنولوجي(ANVREDET)
107	المطلب الثاني:حاضنات الأعمال
110	المبحث الثالث: قطاع السياحة
110	المطلب الأول:الصندوق الوطني لترقية نشاطات الصناعة التقليدية
111	المطلب الثاني:مجال ممارسة نشاطات الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر
113	المطلب الثالث:إحصائيات حول قطاع الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر
119	المبحث الرابع:قطاع التشغيل والضمان الاجتماعي
119	المطلب الأول:برامج وكالة التنمية الاجتماعية بالجزائر لدعم المقاولات الاجتماعية
121	المطلب الثاني:جهاز أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة
123	المبحث الخامس:قطاع الشؤون الدينية
123	المطلب الأول: الإطار النظري لصندوق الزكاة
127	المطلب الثاني :عرض حصيلة صندوق الزكاة في الجزائر
131	المطلب الثالث:آلية القرض الحسن لتمويل المؤسسات والمشاريع المقاولاتية
134	خاتمة
137	المراجع

المقدمة

إن من أهم القضايا الحديثة والتي تشغل الحكومات في الوقت الراهن قضية تبني نظام اقتصادي يقوم على المؤسسات الصغيرة، كونها تتعامل مع ظروف بيئية تتسم بالديناميكية وسرعة التغيير وحدثته، في ظل اعتبار المنظمة تمثل نظاما مفتوحا، تنمو وتتطور وتتفاعل مع فرص وتحديات بيئتها التي تنشط بها وهذا من أجل ضمان الاستقرار والتلاؤم مع الظروف والأوضاع المحيطة والحاصلة من حولها مما يحتم على الحكومة الجزائرية دعم النشاط المقاوطني بقوة لازدواجية دورها الاقتصادي والاجتماعي، الأمر الذي يتطلب منها تبني استراتيجيات قوية تسمح لهكذا نوع من المقاولات الاستمرار والمحافظة على موقعها التنافسي وتطويره في حاضرها ومستقبلها.

فالمقاولة تتسم عموما بقدرتها العالية على التأقلم والتكيف مع خصوصيات أي منطقة ومستلزمات نمو أي قطاع. سواءا من حيث المدخلات (الموارد) أو من حيث المخرجات.

لذلك كانت القناة التي وقع عليها الاختيار وسعت من خلالها الحكومة الجزائرية لتطوير قطاع الصناعة الغذائية خاصة من ناحية احتواء القطاع الموازي الذي يفرض هيمنته عليه، دعم خلق ونمو المقاولة النسوية باعتبار أن هذا القطاع صناعة خفيفة تتطلب مؤسسات صغيرة ومصغرة لتلاؤم النشاط مع خصوصية وامكانيات المقاول وما يمارسه.

وقد تجسد كل ذلك من خلال كل الأجهزة والبرامج التي سطرته الحكومة كالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر مثلا التي بدورها سطرت قروض بدون فوائد لاقتناء مواد أولية في العديد من فروع نشاط التصنيع الغذائي.

وبدورنا، نسعى من خلال هذا الكتاب البيداغوجي الموجه لكل الطلبة الجامعيين بالأخص مستويات الماستر على اختلاف تخصصاتها ل:

- رفع مستوى انجذاب خريجي الجامعات بالجزائر نحو انشاء مؤسسته الخاصة.
- تشخيص بيئة الأعمال عموما بالجزائر من حيث دعمها لقيام مقاولة ناجعة.
- تحديد الآليات الأنسب لتعزيز وتمكين أدوار المقاولة في تحقيق تنوع اقتصادي مستدام.
- تحديد مدى فعالية المقاولة في خلق مناصب الشغل خاصة لحاملي الشهادات

الجامعية. وكذا دفع قاطرة النمو على المستوى الكلي من خلال تحقيق تنوع اقتصادي يكفل ارتفاع حجم الإنتاج وتنوعه إلى جانب تنوع الوظائف المصاحبة لذلك.

- تسليط الضوء على أهمية ربط الجامعة و مخرجاتها بسوق الشغل.
 - تـمـيـن قـدـرات وكـفـاءـات المـقـاـولـة لـدى فـئـة خـريـجـي الـجـامـعـة و ما يـسـاهـم في تـجـسـيد اسـتـراـتـيـجـيـات الـدـولـة للـقـضـاء عـلى الـبـطـالـة.
 - تـحـقـيـق تـنـوع اـقـتـصـادـي قـائـم عـلى تـمـيـن و خـلـق مـقـاـولـات مـتـكـيـفـة مـع التـغـيـير.
 - اـكـتـشـاف أـهـم التـحـديـات و العـقـبـات الـتي تـحـول دـون تـوسـع هـكـذا نـوع مـن المـقـاـولـات و كـذا الـحـلـول لـذـلـك.
- وهذا من خلال الفصول الأربعة التي تضمنها هذا الكتاب .

الفصل الأول
مقاربة نظرية
للمقاولاتية

تمهيد:

يعتبر المقاول القائد بوابة العبور نحو احتواء أي تغيير يطرأ على المنظمة ، كونه يتمتع بمجموعة خصائص تؤهله لإحداث تغيير خاص به من جهة وتبني إدارة تغيير من جهة أخرى. ولعل أبرز هذه السمات نذكر: المرونة، التجديد والتجدد، نزعة التغيير، الابتكار والإبداع.

هذه الصفات تؤهله لتولي قيادة فعالة لمنظّمته انطلاقاً من النشأة وصولاً لذروة النجاح والاستمرارية، لذلك خصصت هذه الصفحات لتصفح مفهوم المقاول وحلقة الوصل بينه وبين القيادة.

نحاول من خلال هذا الفصل إبراز مفهوم كل من المقاولاتية، روح المقاولاتية وكذا تبيان العوامل والمعوقات التي تساهم في ظهور أو اندثار المقاول.

المبحث الأول: ماهية المقاول

لقي هذا المفهوم رواجاً كبيراً في الآونة الأخيرة و توجد عدة مقاربات التي تناولت هذا الموضوع و سوف نحاول من خلال هذا المبحث تقريب مفهوم المقاول والمقاول وتحدد الفروق بينها وبين مختلف المصطلحات المتداولة الأخرى.

المطلب الأول: المرجعية النظرية للمقاولاتية

نظراً لاستعمال مصطلح المقاولاتية في حالات مختلفة، ولأنها أصبحت مجالاً للبحث، فلا نجد تعريفاً واحداً يشملها، فهناك عدة مقاربات ناقشت المفهوم، وهي ذات وجهات نظر مختلفة. وسنركز على تعريف المقاولاتية استناداً إلى ثلاثة مدارس رئيسية.

● التعريف على أساس الفرص واستغلالها:

يعرف Shane and Venkataraman المقاولاتية على أنها « عملية اكتشاف، تقييم واستغلال الفرص التي تسمح بإنتاج منتجات أو خدمات جديدة، أو عمليات إنتاجية، أو استراتيجيات، أو أشكال تنظيمية، أو أسواق جديدة للمنتجات، أو مدخلات لم تكن موجودة ».

● التعريف على أساس إنشاء مؤسسات جديدة: يتأسس هذا الاتجاه William B.

Gartner الذي يعتبر المقاولاتية بأنها «عملية إنشاء مؤسسات جديدة وخروجها إلى حيز الوجود» (Steve Gedeon, 2010, p20). يحدد هذا الاتجاه أربعة متغيرات هي: الفرد، العملية، البيئة والتنظيم .

● الازدواجية بين الثنائية الفرد- القيمة: يترأس هذا الاتجاه Bruyat وتتمحور المقاولاتية حول « دراسة العلاقة التي تربط بين الفرد وخلق القيمة في ديناميكية من التغيير الإبداعي (Amina Omrane, et autre, p5) ينطلق النموذج من منظورين، الأول من الفرد ويعتبره الشرط الضروري لخلق القيمة (Raouf Jaziri, 2009, p11)، أما المنظور الثاني فيعتبر أن خلق القيمة تؤدي إلى جعل الفرد مرتبطا بالمشروع الذي أنشأه، وتحتل القيمة مكانة كبيرة في حياته، كما أنها تؤثر عليه وهي قادرة على تغيير صفاته وقيمه ومواقفه».

يمكن من خلال المقاربات الثلاثة تعريف المقاولاتية بأنها تعني عملية الاستحداث أو البدء في إنشاء مؤسسة جديدة من خلال اكتشاف واستغلال الفرص المتاحة في السوق بهدف تقديم قيمة معينة.

كما تعرف على أنها «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 مؤسسة قائمة بذاتها. إذ أنه عمل اجتماعي بحث¹² على حد قول «Marcel Mauss» «1924-1923»

ويعرف «Beranger» وآخرون المقاولية (Entrepreneuriat) المشتقة من (Entrepreneurship) والمرتكزة على إنشاء وتنمية أنشطة.

فالمقاولية يمكن أن تعرف بطريقتين:

- 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.

أما «Alain fayol» فقد حددها على أنها « حالة خاصة، يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم التأكد أي تواجد الخطر، والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكات ذات قاعدة تخصص بتقبل التغيير وأخطار مشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي.

أما بالنسبة للإنجلو ساكسون وخاصة الأمريكيون فقد استعملوا المصطلح منذ سنوات التسعينات، إذ نجد أن البروفيسور «Howard Stevenson» بجامعة Harvard يوضح بأن: «المقاولاتية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعتها وتجسيدها»

إذن فالمقاولاتية هي: «الأفعال و العمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة، أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، من اجل إنشاء ثروة، من خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر، و التعرف على فرص الأعمال، و متابعتها و تجسيدها على ارض الواقع».

وحسب كل من «Julien» و«Marchesney» فهو الذي يتكفل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية: يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يحب حل المشاكل ويحب التسيير، الذي يصارع الروتين ويفرض المصاعب والعقبات وهو الذي يخلق معلومة هامة.

المطلب الثاني: تصنيفات المقاولاتية

قبل تحديد مختلف التصنيفات التي تعرفها المقاولاتية، يجب قبلا تحديد الخصائص التي تتمتع بها هذه المقاولاتية باعتبارها عامل أساسي في تحديد الصنف الذي تنتمي إليه أي مقاولاتية.

أولا/ خصائص المقاولاتية

تملك المقاولاتية أهمية في الأداء الإقتصادي ومن المفيد تحديد العلاقة الفارقة بينهما، لأن كل من الأعمال الصغيرة والمقاولاتية تخدم مختلف الوظائف الإقتصادية وتؤمن فرصا مختلفة، وعموما فإن هناك ثلاث خصائص تشكل علامة فارقة بين المقاولاتية من جهة والأعمال الصغيرة من جهة أخرى، تتمثل في الآتي:

- الإبداع: يتركز نجاح المقاولات على الإبداع مثل منتج جديد، طريقة جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة، أو التسويق أو التوزيع. أما المنظمات الصغيرة فتؤسس وتقدم المنتج أو الخدمة وتميل إلى الإنتاج بالطريقة التي تؤسسها، وهذا لا يعني أنها لا تعمل شيئاً جديداً ولكنها تميل إلى المحلية، ولا تعمل إلى التوجه نحو العالمية؛
- إمكانية النمو: المقاولات تملك قدرة قوية وإمكانية النمو، أكثر من الأعمال الصغيرة، وكذلك تتركز على الإبداع، بينما المشروعات الصغيرة والمتوسطة قد تكون فريدة فقط من الناحية المحلية فهي في الغالب محدودة في إمكانية النمو؛
- والأهداف الإستراتيجية: إن المشروع المقاولي عادة يذهب إلى أبعد من الأعمال الصغيرة في الأهداف، حيث نراه يملك أهداف إستراتيجية ترتبط بالنمو، تطوير السوق، الحصة السوقية، المركز السوقي، رغم أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تملك بعض الأهداف تكون عادة مرتبطة بالمبيعات وبعض الأهداف المالية؛¹

ثانياً/التصنيف القديم للمقاولات

قبل ظهور التصنيفات الحديثة، كانت المقاولات تصنف بشكل بسيط فكانت تشمل:

1. المقاولات المنتجة:

وهي مقاولات تقدم منتجات في نهاية دورتها الانتاجية، وهي:

-المقاولات الصناعية: وهي التي تقتني مواد أولية أو نصف مصنعة وتصنعها فتنتج من خلالها منتجات تامة الصنع، جاهزة للاستهلاك أو الاستعمال في تصنيع منتجات أخرى ويتم بيعها في السوق.

- مقاولات الصيد البحري: وهي التي تعمل على صيد الأسماك قبل بيعها في السوق للمستهلك.

- المقاولات الفلاحية: وهي التي تزاوّل نشاطها الاقتصادي بالميدان الفلاحي، حيث تنتج منتجات فلاحية من خضر وفواكه وحبوب... الخ.²

1 - سعد عبد الرسول محمد، الصناعات الصغيرة كمدخل لآزمنة المجتمع المحلي، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، مصر، 1998، ص 35-36.

2 خليل عبدالله سعد الدين، إدارة مراكز التدريب، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 200، ص 34.

2. المقاولات الغير منتجة:

وهي مقاولات لا تقدم شيء ملموس بل غير ملموس وتشمل:

-المقاوله التجاريه: 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 الحرة: وهي التي تقوم بنشاط مدني مطابق لمهنه حرة مقننه ذات نفع عام كمكاتب الدراسات الحرة ومكاتب الموثقين وعيادات الأطباء... الخ

ثالثا/التصنيف الحديث للمقاوله

التصنيف الحديث للمقاوله يعتمد على معايير متعدده أهمها المعيار اقتصاديه:نعتمد هنا على العوامل الاقتصادية

1. 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 الصناعة والبناء والأشغال العمومية.

*القطاع الثالث: أي قطاع الخدمات (كالنقل والتجارة).

2. 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.³

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.⁴

المطلب الثالث: مصطلحات وتعريف مقاربة

هناك مجموعة من المفاهيم تتداخل وتعريف المقاولاتية ندرج منها:

أولاً/روح المقاولاتية: ما يميز روح المقاولاتية تداخلها مع مفهوم روح المؤسسة إلا أن هذه الأخيرة عبارة عن «مجموعة من المواقف الإيجابية والعامّة تجاه مفهوم المؤسسة والمقاول.

فروح المقاولاتية تعتبر المحرك و الدافع إلى إيجاد الفكرة الجادة وتحويلها لخلق القيمة و الثروة، هذا ما نبحت عنه في المقاولون التي تتمثل في مجموعة من المؤهلات و القدرات المترجمة إلى تصرف شخصي مقاولاتي ينحصر في العناصر الآتية:⁵

- اكتشاف الفرص والعمل على اقتناصها؛
- إيجاد الأفكار الجديدة الخلاقة التي تسمح برفع التحدي؛
- اتخاذ القرارات الصائبة؛
- المبادرة والمبادأة وتحقيق السبق؛
- استقراء المعلومات والتدقيق فيها؛

3 خليل عبدالله سعد الدين، مرجع سابق، ص 34.

4 خليل عبد الله سعد الدين، مرجع سابق، ص 35.

5 فالتة اليمين، لطيفة برني 07/08/2010

- اقتحام الغموض والتعامل مع حالات ومواقف عدم التأكد في المحيط؛
- التصرف على أساس توقعات محسوبة؛
- يتحمل المخاطر ولا يخشى الفشل؛
- يحدث 5لتغيير الذي يسمح بتحقيق مكاسب جديدة؛
- المرونة في التعامل مع الأحداث و المتغيرات.

ثانيا/ مفهوم المؤسسة الناشئة: هي مؤسسة صغيرة أو متوسطة مسيرها مقال تتميز بسرعة نموها مقارنة بأي مؤسسة صغيرة أخرى وجلبها المكثف للتكنولوجيا الحديثة التي تصب مباشرة في إحداث طفرة في نموها. وبالتالي خلق العدد الأكبر من مناصب العمل، تحقيق تنمية محلية، تنوع اقتصادي، جلب عملة صعبة،..

ثالثا/ المقاولاة الاجتماعية:

استمدت هذه التسمية من دورها الاجتماعي الفعال. فالمقاولاة هي مشروع إقتصادي هدفه تحقيق ربح وتحسين الدخل الشخصي للمقاول ولها دور اقتصادي مهم في أي دولة، إلا أنه لها دور اجتماعي جد مهم أيضا، إذ المقاولاة مؤسسة اقتصادية، اجتماعية ومالية مستقلة بذاتها، يمكن اعتبارها العمود الفقري لكل مجتمع من خلال:

- محاربة البطالة من خلال الدعم المباشر وغير المباشر لهذه الشريحة
- خلق مناصب عمل عبر كل مؤسسة صغيرة تتطلب عمال جدد مع كل مرحلة من تطورها.
- جذب المدخرات الصغيرة.
- احتواء الاقتصاد غير الرسمي.
- تمكين المرأة وتفعيل دور المرأة الماكثة بالبيت عبر كل القروض والتسهيلات المقدمة لهذه الفئة.

رابعاً/الفرق بين المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة⁶

يكمن الفرق بين إنشاء المؤسسات و المقاولاتية من خلال نقاط التوافق و الاختلاف التالية :

نقاط الاتفاق:

- كلاهما عبارة عن إنشاء مؤسسة بصفة قانونية.
- كلاهما له نسبة مخاطرة.
- منشئوهما يتوقعون ربح من وراء إنشاءهما .
- قد تصبح المؤسسة المقاولاتية مؤسسة نمطية إذا قلدت منتجاتها بشكل واسع ، في ظل عدم تطويرها.

نقاط الاختلاف:

- تتسم المقاولاتية بأنها إنشاء مؤسسة غير نمطية، فهي تتميز بالإبداع .
- ارتفاع نسبة المخاطرة في المقاولاتية لأنها تأتي بالجديد، وبمعدلات عوائد مرتفعة في حالة قبول المنتج في السوق
- أرباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار قبل تقليدها - مقارنة بالمؤسسة النمطية التي تطرح منتجات عادية .
- تتميز المقاولاتية بالفردية، مقارنة بإنشاء المؤسسات هذه الأخيرة التي يمكن إنشاؤها مع مجموعة الشركاء . هذا ما يمكن المقاول من ممارسة التسيير بشكل مباشر ومستقل بدل الاعتماد على مجلس للإدارة، وهو ما يسمح له بتجسيد أفكاره على أرض الواقع.

6 د.غردى، محاضرات في مقياس المقاولاتية، مطبوعة بيداغوجية، جامعة بليدة 2017/2018، ص2، ص7.

المبحث الثاني: مدخل للمقاول القائد

لا يمكن ذكر المقاولاتية أو تعريفها دون التعرّيج على محورها الذي تدور حوله المتمثل في المقاول. لكن يجب تحديد أي مقاول يمكن التعويل عليه أكثر في قيادة منظمته.

المطلب الأول: مفهوم المقاول

أعطيت للكلمة ذات الأصل الفرنسي «entrepreneur» ثلاث ترجمات ابتداءً بـ «منظم» إلى الترجمة الموالية المتمثلة في «المقاول» لتليها الثالثة في خضم التسعينيات من القرن الماضي بـ «الريادي (القيادي)»، هذا الاختلاف وسع نظرة عديد المفكرين و الممارسين للمقاولاتية الممارسة من قبل الرجال أم النساء.

إذ تطور هذا المفهوم مع مرور الزمن. ففي فرنسا وخلال العصور الوسطى كانت كلمة المقاول تعني الشخص الذي يشرف على مسؤولية ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد، ثم أصبح يعني الفرد الجريء الذي يسعى من أجل تحمل مخاطر اقتصادية .

أما خلال القرنين السادس عشر والسابع عشر فقد كان يعد الفرد الذي يتجه إلى أنشطة المضاربة.

وتم تحديد معالمها من خلال التعريف الآتي حسب hisrich et Peters 1991:

« نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل استغلال موارد وحالات معينة، تحمل المخاطرة و قبول الفشل، إنه مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل الضروري، مع تحمل الأخطار المالية، النفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك، والحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي».⁷

كما اعتبر SayJ.B(1803) من أوائل المنظرين لهذا المفهوم الذي يرى أن المقاول هو ذلك الشخص المبدع الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج، بهدف خلق منفعة جديدة.

7 محمد قوجيل، 2016، ص14.

وحسب كل من «Julien» و«Marchesney» فهو الذي يتكفل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية: يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يجب حل المشاكل ويجب التسيير، الذي يصارع الروتين ويرفض المصاعب والعقبات وهو الذي يخلق معلومة هامة.

غير أن المقاول ليس بالشخص الخيالي، وإنما هو عبارة عن شخصية تتصرف بمفردها وبشكل مستقل «مقاوم، متمرد، ومبدع».

ولتحديد أحسن لمفهوم المقاول يستحسن التعرّيج على أهم المقاربات النظرية التي تناولت الموضوع وعرفت اختلافات عديدة.

1. المقاربة الوظيفية :

هذه المقاربة التي يمثلها «Shumpeter» وهو الأب الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظريته «التطور الاقتصادي»، هذا الأخير اعتبر المقاول شخصية محورية في التنمية الاقتصادية، يتحمل مخاطر من أجل الإبداع، وخاصة خلق طرق إنتاج جديدة.

اذ عرف شومبتر المقاول (1950) بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار وبالتالي فوجود قوى الريادة «التدمير الخلاق»^{8*} في الأسواق والصناعات المختلفة تنشأ منتجات ونماذج عمل جديدة، وبالتالي فإن الرياديين يساعدون ويقودون التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل.

2. المقاربة التي تركز على الفرد الهادف إلى إنتاج المعرفة:

والتي تركز على الخصائص البسيكولوجية للمقاول مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك بالإضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية وقد سلط weber الضوء على أهمية نظام القيم ودورها في إضفاء الشرعية وتشجيع أنشطة المقاولاتية كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي.

8 * عندما يكون النظام الاقتصادي في حالة توازن بين العرض والطلب ، فان رائد الأعمال (المقاول) هو الذي يكسر حالة التوازن المسيطرة وذلك من خلال ما يقدمه من ابتكارات جديدة وأساليب إنتاج حديثة وأسواق ناشئة ، حيث يتمكن رواد الأعمال من كسر القيود والحواجز والجمود والركود السائد في الأنظمة الاقتصادية بما يطرحونه من ابتكارات وأساليب جديدة فيتبعهم الآخرون فتحدث النقلة الاقتصادية الايجابية .

3. المقاربة العملية أو التشغيلية :

والتي أظهرت القيود المفروضة على المقاربة السابقة، واقترحت على الباحثين الاهتمام بماذا يفعل المقاول، وليس شخصه.

وعليه فالمقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة، وبشكل مستقل - إذا كان لديه الموارد الكافية - على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع، بالاعتماد على معلومة هامة، من أجل تحقيق عوائد مالية، عن طريق المخاطرة، ويتصف بالإضافة إلى ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التسييرية، والقدرة على الإبداع . و بهذا يقود التطور الاقتصادي للبلد .

يفهم من التعريف أعلاه أن المقاولاتية لها مجموعة من الصفات والميزات وجب أن تتوفر في المقبل عليها(المقاول) و التي تتمثل في:

- سلوك ناتج عن وعاء معرفي وثقافي مكتسب من التعليم عبر الأطوار التعليمية والبيئية بمعية الفطرة؛
- صفة الابتكار للأفكار والتجديد؛
- استخدام الأساليب الإدارية التي تنظم وترفع من مستوى الأداء الشامل باستخدام الموارد المتاحة؛
- تعزيز ما يسمى بروح المقاولاتية في ذاتية المقبل عليها (الدافعية النفسية)؛
- تسمين الوقت الذي يعتبر التكلفة التي لا تعوض في حالة عدم استغلاله في المقاولاتية؛
- تقبل المخاطرة و تحمل تبعاتها من إيجاب و سلب من خلال:
- ✓ خلق القيمة المضافة للمقاول والاقتصاد الوطني المادي منه والمعنوي؛
- ✓ تحمل المخاطر المالية، المهني، العائلي، النفسية والاجتماعية الأخرى المصاحبة لذلك؛

- ربط الفكرة باحتياجات البيئة المحلية والخارجية، وتجسيدها لخلق القيمة للوصول إلى الرضا المالي والشخصي.

الاختلاف بين مفهوم المدير والمقاول/

دائماً ما يتم الخلط بين مفهومي المدير والمقاول فكل مقاول مدير والعكس غير صحيح. وفي مايلي جدول يبرز أهم الفروقات بين المدير والمقاول.

جدول رقم(1):مقارنة بين المدير والمقاول القائد

المقاول القائد	المدير
مبدع ومتجدد.	يتعامل مع نظام جامد.
مبادر للتغيير، اذ يغير في الأوضاع إلى أن يصل لما يراه مناسباً.	يحافظ على بقاء الأوضاع على ما هي عليه. فهو يقبل الوضع القائم كما هو.
يسأل ماذا ولماذا .	يسأل كيف ومتى.
مرن ويستجيب للتغيرات	متجه لحل المشاكل بطريقة منهجية
يبحث عن التغيير. فهو تجريبي.	ملتزم بالقوانين والقواعد والسياسات (سلطوي)

<p>يعمل أصح الأشياء في أغلب الأوقات يركز على العنصر البشري و الإنسان يتميز ببعده النظر المستقبلي و القدرة على التخطيط يعتمد على الثقة . يتحمل الأخطاء والمشاكل. يعمل خارج القوانين والسياسات والإجراءات. التأثير من خلال المشاركة. يركز على النظرة والخطط الاستراتيجية. يكسب اتباعاً يطبق الأفكار. يصنع الأبطال. يرقى بالمؤسسة إلى آفاق عالية . يستخدم أسلوب زميل إلى الزميل . يعمل بنفسه . يتعامل بحكمه ويشرك الآخرين في الإدارة. يقنع اتباعه. التخطيط وبعده النظر المستقبلي. يهتم بروح الفريق و معنوياته.</p>	<p>يستخدم أسلوب الرئيس والمرؤوس. يحافظ على عمل الأشياء بنفس الطريقة. يعتمد على الرقابة. يتعد عن المشاكل والأخطاء. يركز على النظام والقوانين. يبحث عن التوقعات والتكهن. يركز على الخطوات والجداول الزمنية تخطيطه قصير ويعتمد على الوقت الحاضر ينتظر من الآخرين الإلتزام بالقوانين يعمل الأشياء بطريقة صحيحة العنصر البشري :الهياكل والسياسات والاجراءات. يحكم المجموعات. اهتماماته عادة ما تكون الخطوات التنفيذية والبرامج. مخرجاته هي النظام. قراراته مبنية على الماضي وعلى التجارب. يتأس بعض الموظفين. يحاول أن يكون بطلاً.</p>
<p>يشرح الطريقة</p>	<p>يعرف الطريقة</p>
<p>يقول نحن</p>	<p>يقول أنا</p>

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على الموقع الالكتروني(//<https://mawdoo3.com>)

كما هو الحال بالنسبة لتعدد تعاريف المقاول ، كان الوضع بالنسبة لمصطلح القيادي الذي في كثير من الأحيان يستعملان للتعبير عن نفس الشخص. الأمر يستدعي التعرّيج على مفهوم كل من القيادة، النظريات التي أشارت لذلك وأنواع القيادة.

المطلب الثاني : مفهوم القيادة

يتمحور حول قدرة المدير على التأثير في المرؤوسين للعمل بحماس وثقة لإنجاز الأعمال المكلفين بها وكذا القدرة التي يمتلكها شخص على التأثير على أفكار الآخرين واتجاهاتهم وميولهم (هايمان وهليون .

وحسب «أوردري تيد O.TEAD» القيادة هي : « ذلك النشاط الذي يمارسه الشخص للتأثير في الناس ، وجعلهم يتعاونون لتحقيق بعض الأهداف التي يرغبون في تحقيقها »¹.

ولقد عرفها جيبسون GIBBSON بأنها : « أحد أشكال الهيمنة التي بموجبها يقبل التابعون طواعية التوجيه والرقابة من قبل شخص آخر » .

ونرى أن التعريفات السابق الإشارة إليها توضح أن هناك عددا من الشروط اللازم توافرها في القيادة من أهمها :

- توافر جماعه من الأفراد وهو ما يسمى بالعنصر الإنساني في المنظمة .
- توافر عدد من الأفراد لديهم القدرة على التأثير الإيجابي في سلوك الآخرين والمرؤوسين (القادة) .
- ضرورة وجود هدف تسعى هذه الجماعة من الأفراد إلى تحقيقه .

1 عبد الفتاح دياب حسين، برنامج القيادة الفعالة، من خلال الموقع الإلكتروني (-) <https://basaer-on-line.com> ص7.

وفي ما يلي أهم المدارس التي تناولت مفهوم الريادي (القيادة)

جدول رقم(2):تعريف الريادي حسب مختلف المدارس الفكرية

المدراس الفكرية	تعريف الريادي	الباحثين
المدرسة الاقتصادية	الريادي متخصص في استعمال الحدس لاتخاذ القرارات المرتبطة باستغلال الموارد النادرة	Casson (1991)
المدرسة السلوكية	يعرف الريادي بأنه الشخص الذي يقوم بمجموعة من الأنشطة بطريقة مناسبة من اجل إنشاء المؤسسة	Gartner (1988)
المدرسة النفسية (السمات)	يعرف الريادي على أساس مجموعة من السمات النفسية	Shaver et Scott (1991)
المدرسة العملية	يعرف الريادي بأنه الشخص الذي يقوم بتطوير واستغلال الفرص وإنشاء المؤسسة من أجل الاستغلال	Bugrave et Hofer ((1991

المصدر: عمارة شريف، 2018، ص6.

أولا/عناصر القيادة / وتتمثل في :

- قائد يمتلك قدرات ومهارات عالية .
- قائد يجب أن يكون له تابعون لتحقيق هدف معين .
- القائد لديه قوة للتأثير في الأداء التابعين له .
- هدف يسعى إليه القائد الحقيقي .

- الموقف الذي تمارس المجموعة فيه أعمالها .

ثانيا/مصادر قوة القيادة :قوة التأثير على الأفراد تأتي من مصادر متعددة على النحو التالي:

- القوة الشرعية أو القانونية التي تستمد من مركز القائد في المركز التنظيمي .

- قوة الإكراه والإجبار .

- قوة المكافأة .

- قوة الخبرة التي يمتلكها القائد

- قوة الإعجاب نتيجة إعجاب تبايعه ببعض صفاته الشخصية .

فالمدير يعتبر مسمى وظيفي يحصل عليه من خلال الترقية والتي قد تأتي من سنوات خبرته العديدة بالإضافة إلى تقدمه العلمي والتخطيط والتوجيه وانه يتصف بالشخصية القوية كما أن الهدف الأساس هو توجيه وإدارة فريق المؤسسة لتحقيق أهداف المؤسسة الذي يعملون من أجلها . أما القائد فيعرف بالشخص الذي يبدع ويجدد ويتميز في اي عمل يقوم به .

ثالثا/أنواع القيادة:2

- القيادة الديكتاتورية: حيث يتمتع القائد بالسلطة المطلقة وإجبار الأفراد وتهديدهم.
- القائد الأوتوقراطي(المتسلط) الذي يقوم بالتفرد بعملية صنع القرار ووضع السياسات والخطط دون مشاركة المرؤوسين الى جانب تميزه بالحزم الشديد وتحديد دقيق للواجبات الممنوحة لكل فرد.ونقطة الاختلاف بينه وبين القائد الديكتاتوري تكمن في كونه أكثر نشاط وفعالية .

- القائد الديمقراطي: يتميز بأسلوب مشاركة العاملين في عملية صنع القرار والتخطيط ووضع السياسات
 - القيادة الشخصية: الاتصال عن طريق المباشر بين القائد والأفراد.
 - القيادة الأبوية: العلاقة المباشرة بين القائد والأفراد ومدى اهتمام القائد براحة ورفاهية الأفراد التابعين له، ويؤخذ على هذا النوع صعوبة التنمية واستقلال الجماعة واعتمادهم على أنفسهم.
 - القيادة غير الرسمية: تكون داخل مجموعات التنظيم الاجتماعي غير الرسمي دون أن ترتبط بوظيفة رسمية في الهيكل التنظيمي.
- كما يمكن تعداد مجموعة من أنواع المقاولين تبعاً لمعايير درجة الاعتماد على عنصر التجديد في ممارسة وظائفهم اليومية من قيادة، تسيير وإدارة مقاولتهم الخاصة.

المطلب الثالث : القائد الجديد

(1) تغيير دور القيادة من الإستراتيجية إلى الرؤية.³

- كل المنظرين اليوم يريدون من القادة أن يركزوا على تطوير رؤية لمنظمتهم أكثر من تصميم إستراتيجية للعمل.
- الناس لا يتكون لديهم ارتباط عاطفي قوي تجاه الإستراتيجية لأنها تجيب عن ماذا ولا تجيب عن لماذا بينما معرفة لماذا أكثر أهمية من معرفة ماذا.
- يقول كارل البريخت: «الذين يطمحون لأدوار القيادة في هذه البيئة الجديدة يجب عليهم ألا يستصغروا عمق الحاجة الإنسانية للمعنى: إنها أكثر الحاجات الإنسانية الملحة، إنها ميل فطري لن يزول».

3 احمد بن عبد المحسن العساف، مهارات القيادة وصفات القائد، من خلال الموقع الالكتروني (<https://hrdis.com/cussion.com/downloadfile/5764/1/1286914924>)، ص19.

• الرؤية: حسب «جاي كونغر» هي «صورة عقلية تصف الحالة المستقبلية المرغوبة، أو حلم مثالي يمتد بعيداً»

أما «بيرت نانوس» فيصفها بأنها: «صورة واقعية وقابلة للتصديق لمستقبل جذاب لمنظمتك» و يتم تحديدها من خلال منهجية رباعية الخطوات :

(1) فهم الواقع والوضع الحالي للمنظمة :

- ما العمل الذي نحن فيه: ما هي الرسالة الحالية؟ ما هي القيمة التي أضفناها للمجتمع؟ ما هي طبيعة المجال الذي نعمل فيه؟ ما هو التميز للمنظمة عن غيرها؟ ما المطلوب للوصول إلى النجاح.

- كيف نعمل: ما هي القيم والثقافة التنظيمية السائدة الآن, ما هي نقاط القوة والضعف في عمل المنظمة؟

- تدقيق الرؤية: هل للمنظمة رؤية واضحة ومعلنة؟ ما هو مصير المنظمة بناء على رؤيتها هذه خلال 10 سنوات قادمة؟ هل يوافق رموز المنظمة على هذا الاتجاه؟ هل الهياكل والعمليات ونظم المعلومات تدعم الاتجاه الحالي للمنظمة؟

(2) فحص الواقع ورسم حدود الرؤية :

- من هم أكبر المساهمين والمتأثرين بالمنظمة؟ وما هي احتياجاتهم؟ وهل تم استيفاؤها؟

- كيف نعين الحدود للرؤية الجديدة: ما هي الحدود الزمانية والمكانية والاجتماعية لرؤيتك؟ ماذا يجب أن تنجز الرؤية؟ وكيف ستقيس نجاحها؟ ما هي القضايا الحساسة التي يجب أن تتصدى لها رؤيتك؟

(3) تأسيس محتوى الرؤية وتحديد موقع المنظمة في البيئة الخارجية المستقبلية:

- ما هي التطورات المستقبلية المؤثرة على الرؤية: ما هي نوعية التغيرات الكبرى المتوقعة في نوعية الاحتياجات والرغبات التي تلبها المنظمة؟ ما هي التغيرات المتوقعة في تشكيلة المتأثرين؟ ما هي التغيرات الكبرى المتوقعة في البيئات الاقتصادية والاجتماعية ذات الصلة في المستقبل؟

- حدد طرق للتعامل مع هذه المتغيرات مع ترتيبها حسب الأولوية في إمكانية الحدوث.

4) اختيار الرؤية:

-تحديد عدة خيارات للرؤية.

-أيها تنسجم مع معايير الرؤية الجيدة: هل الرؤية تقودك نحو المستقبل؟ هل ستؤدي لمستقبل أفضل للمنظمة؟ هل تتناسب مع تاريخ وثقافة وقيم المنظمة؟ هل تلهم الحماسة وتشجع على الالتزام؟ هل تعكس تفرد المنظمة وتميزها ومبادئها، هل هي طموحة بما فيه الكفاءة؟

ثانيا/أنواع المقاولين تبعا لمعيار التجديد : هذا التصنيف قام به العالمان الاقتصاديان «ميلر» و«سنو»، حيث خلاصا الى أربعة أنماط من المقاولين تبعا لمعيار العلاقة (مقاول-تجديد).⁴

- **المقاول الباحث عن التجديد** : يبحث دائما عن التجديد رغم عدم تأكده التام من قدرته على تجسيده على ارض الواقع.
- **المقاول المجدد** : يبحث عن التجديد بشكل نظامي، حيث يمتلك هذا المقاول درجة عالية من اليقظة التكنولوجية والتنافسية.
- **المقاول المتبوع للتجديد** : هو المقاول الذي يتابع التجديد الذي يظهر على مستوى السوق بطريقة نظامية واستباقية دائمة، وهو النمط السائد لدى اليابانيين والمؤسسات اليابانية. وفي هذا الإطار يقوم المجددون بفتح المجالات لأنشطة جديدة ومنتوجات مختلفة، أما المتبعون فيقومون بإدخال تحسينات على مستوى التجديد.
- **المقاول المتفاعل مع التجديد**: المقاول هنا يتبنى استراتيجية تنمية ناجحة عن رد فعل، حيث يتكيف مع الوقائع التي تحدث وييدي لها ردود أفعال تتلاءم والأفعال التي تحدث.

4 سندرة صايبي، 2015، ص 12.

ثالثا : الفرق بين القيادة والإدارة :⁵

- الحديث عن القيادة قديم قدم التاريخ، بينما الحديث عن الإدارة لم يبدأ إلا في العقود الأخيرة من القرن التاسع عشر ومع ذلك فالقيادة فرع من علم الإدارة .
- تركز الإدارة على أربع عمليات رئيسية هي: التخطيط، التنظيم، التوجيه والإشراف، الرقابة في حين تركز القيادة على ثلاث عمليات رئيسية هي:
 - (أ) تحديد الاتجاه والرؤية.
 - (ب) حشد القوى تحت هذه الرؤية .
 - (ج) التحفيز وشحن الهمم .
- القيادة تركز على العاطفة بينما الإدارة تركز على المنطق.
- تهتم القيادة بالكليات « اختيار العمل الصحيح » بينما تهتم الإدارة بالجزئيات والتفاصيل «اختيار الطريقة الصحيحة للعمل » .
- يشتركان في تحديد الهدف وخلق الجو المناسب لتحقيقه، ثم التأكد من إنجاز المطلوب وفق معايير وأسس معينة.

5 احمد بن عبد المحسن العساف، مهارات القيادة وصفات القائد، من خلال الموقع الالكتروني(<https://hrdiscussion.com/downloadfile/5764/1/1286914924>)، ص5.

جدول رقم (3): نظريات القيادة

نظرية السمات	نظرية ليكرت
<p>المقاول القائد يولد ولا يصنع أي صفاته وسماته خلقت معه من أول يوم جاء للحياة ولا يمكن اكتساب هذه الصفات عن طريق التعليم أو التدريب ، وتتركز هذه النظرية على المعايير والخصائص الشخصية للقائد مثل:</p> <p>1. الذكاء: فالقادة أكثر ذكاء من أتباعهم بشكل عام.</p> <p>2. الطموح: المقاول القائد لا حدود لطموحه.</p> <p>3. المثابرة وقوة العزيمة: ومصدرها الإصرار على تحقيق الهدف.</p> <p>4. النضوج الاجتماعي: حيث إنهم قادرون على التعامل مع المواقف المتناقضة وتكوين العلاقات الاجتماعية الحسنة مع الآخرين، ولديهم مقدرة على الاعتزاز بالنفس واحترام الذات.</p> <p>5. ذاتية الدوافع والاهتمام بالإنجاز: حيث تنبع الدوافع من داخلهم وتسيطر عليهم الرغبة في العمل والإنتاج.</p> <p>6. التفاؤل الدائم والمرح: فالمقاول ينظر للحياة نظرة إيجابية تجعله دائم الفرح والسعادة.</p> <p>7. مراعاة العلاقات الإنسانية: فيدرك القادة أنهم يعتمدون على عدد من الأفراد في تنفيذ العمل، وبالتالي يحاولون تنمية العلاقات الإنسانية بين العاملين.</p>	<p>استطاع ليكرت أن يميز بين أربعة أنظمة للقيادة وهي:</p> <p>- النظام التسلسلي الاستغلالي: يتصف القائد بدرجة عالية من المركزية ولا يشقون بالأفراد يتخذ القائد كل القرارات دون الرجوع إلى رأي المرؤوسين.</p> <p>- النظام التسلسلي العادل: أقل من مركزية من التسلسلي الاستغلالي ويسمح أحيانا بالمشاركة في اتخاذ القرارات تحت رقابة.</p> <p>- النظام الديمقراطي الاستشاري: يثق القائد في المرؤوسين ممن في عملية اتخاذ القرارات ويحق بنفسه اتخاذ القرارات الهامة ويفوض قدرًا كبيراً من سلطته.</p> <p>- النظام الديمقراطي بالمشاركة: يثق القائد بمرؤوسه ويسمح لهم بالمشاركة الكاملة في صنع القرار ويتخذ في الغالب القرارات بالإجماع.</p>
نظرية استمرارية القيادة	نظرية السلوك
تعتمد هذه النظرية على ان القائد يواجه صعوبات عديدة عند تحديد الأسلوب المناسب لاتخاذ القرارات من حيث مشاركة القائد والمرؤوسين.	تتم بسلوك القائد ومن الممكن تطوير وتنمية سلوك القائد وركزت هذه النظريات على تحليل سلوك القائد في العمل
نظرية التفاعل:	نظرية الشبكة الإدارية

<p>تعد على جانبي لسلوك القائد هما: أ- الاهتمام بالأفراد. ب- الاهتمام بالعمل الإنتاجية.</p>	<p>عبارة عن دمج لكل من نظرية السمات والمواقف. فهي ترى أن القيادة عملية تفاعلية تناغمية ذات تأثير متبادل بين كل من السمات الشخصية للقائد (نظرية السمات) والظروف المحيطة به من خلال البيئة التي يعيش فيها (نظرية المواقف).</p>
<p>النظرية التحويلية¹</p>	<p>النظرية الظرفية الموقفية</p>
<p>• القائد التحويلي صاحب رؤية ورسالة واضحة. • وظيفته نقل الناس من حوله نقلة حضارية، ويدير أتباعه بالمعاني والقيم. • أهدافه عالية ومعايير مرتفعة.</p>	<p>مفادها أن فاعلية القيادة تتأثر بشخصية القائد وأسلوبه وبشخصية الجماعة والموقف، مما يجعل نجاح القائد مرهون بمدى التوافق بين نمط القيادة المستخدمة وطبيعة الموقف وهذا سبب إقتران مصطلح المواقف بالنظرية. بمعنى، يتم اختيار القائد بناء على العوامل الخارجية وليس على أساس صفاته الشخصية وحدها، باعتبار المواقف هي التي تبرز القادة وتكشف عن إمكاناتهم الحقيقية، وحسن تصرفهم على اختلاف المواقف التي تواجههم مع مختلف الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وحتى السياسية.²</p>

ويمكن تحديد أهم العوامل المؤثرة على القيادة الموقفية في عمر القائد وخبرته، درجة العلاقة بينه وبين المرؤوسين ومستوى الشفافية بينهم اللذين يحددان قوة منصب القائد ولكن بتداخل كل من نوع الوظيفة الذي يتولاها هذا القائد و الوقت المطلوب لاتخاذ القرار.

رابعا/ كيف تعرف إذا كنت قائد؟⁶

- (1) هل تستخدم صلاحياتك وتطبق سلطتك؟
- (2) هل يشعر أفرادك بالأمن والقوة إلى جانبك؟ «إن بإمكان نابليون أن يأخذنا معه إلى نهاية العالم» أحد جنوده، «إذا لم أعجب الناس هنا فسأرحل» ديغول.
- (3) هل تتميز بجيوية ونشاط دائمين وتضحية كبيرة ومواهب مميزة؟
- (4) هل تتميز بالحضور في كل زمان ومكان؟

6 احمد بن عبد المحسن العساف، مهارات القيادة وصفات القائد، من خلال الموقع الالكتروني (<https://hrdiscussion.com/downloadfile/5764/1/1286914924>)، ص 20.

- (5) ما هي قيمة الخدمة الاجتماعية عندك؟ وهل تعرف ما هي حاجات الناس من حولك؟
- (6) هل لديك القدرة على التركيز الذهني؟
- (7) هل لديك القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات؟
- (8) هل لديك ثقافة أفقية عريضة + امتداد عامودي متخصص؟ قادة الرأي.
- (9) أيهما أولى عندك: كسب القلوب أم كسب المواقف؟
- (10) هل تعترف بالخطأ وتراجع قصورك الذاتي دائماً؟

المطلب الرابع: دور المقاول القائد في عملية التغيير على مستوى المؤسسة

يعتبر تغييراً كل تحول من حال إلى آخر، أما فيما يتعلق بالتغيير في مجال المنظمة أي من الجانب الإداري فهو يعني التحرك من الوضع الحالي إلى وضع مستقبلي أكثر كفاءة وفعالية* وهذا من أجل التفاعل مع البيئة بهدف المحافظة على المركز التنافسي وتطويره. (محمد فتحي، 2003، ص 228)

وكتيجة للأهمية التي يوليها الفرد داخل المنظمة لهذه الظاهرة، فقد تعرض إلى مفهوم التغيير التنظيمي عدد كبير من الكتاب والباحثين، وذلك لتحديد مفهوم ومعنى واضحين له، وإعطائه تعريفات كل حسب فلسفته، وسوف نتطرق إلى أهمها من خلال عرضها في ما يلي، ومن ثم إعطاء ملخص حولها للإمام بمفهوم التغيير.

أولاً/ مفهوم التغيير التنظيمي

كما عرّفه «أندرو سيزولاقي» و«مارك جي والاس» (ANDREW et MARK) بقولهما:

«هو عملية تسعى إلى زيادة الفعالية التنظيمية عن طريق توحيد حاجات الأفراد للنمو والتطور مع الأهداف التنظيمية باستخدام معارف وأساليب من العلوم السلوكية». (موسى اللوزي، 1999، ص 17)

في هذا التعريف وضح الباحثان على اعتماد التغيير أساليب من العلوم السلوكية حتى تضمن المنظمة فعاليتها التنظيمية.

كما عرّفه سكينز (SKIBBINS) على أنه (خليل محمد حسن الشماع و خضير كاظم حمود، 2005، ص 103) الأسلوب الإداري لتحويل المنظمة إلى حالة بناء أفضل في مجال تطويرها المتوقع مستقبلا .

من التعاريف السابقة نلاحظ بان التغيير التنظيمي يعتبر تصرف مخطط ومسطر وهادف، يسعى إلى تحقيق كفاءة وفعالية المنظمة وتحقيق بيئة داخلية وخارجية تضمن وجود حالة تنظيمية جيدة لها القدرة على حل المشاكل، وهذا على عكس التغيير التنظيمي الذي يعتبر تغير طبيعي وتلقائي وعفوي في مسار المنظمة دون تخطيط مسبق، ناجم عن التغيرات البيئية أو المناخية الداخلية والخارجية التي تؤثر على عمليات المنظمة.

ثانيا/ الأسباب الحقيقية وراء التغيير التنظيمي

تعدد التحديات والقضايا التي تواجهها منظمة اليوم، ويأتي في مقدمة هذه التحديات عدم الاستقرار البيئي، فالتغيير عملية مستمرة وبالتالي فإن كل منظمة تجد نفسها في حالة مستمرة من محاولة التوافق والانسجام مع التغيرات الحاصلة، فمثل هذه التغييرات قد تحدث بفعل القوى الخارجية مثل المنافسة أو الظروف الاقتصادية والضغوط الحكومية، كما أن البعض الآخر قد يحدث نتيجة لتغير القوى داخل التنظيم ذاته. (جمال الدين محمد المرسي، 2003، ص 551)

كما أشرنا سابقا فإن المنظمة في يومنا هذا تعيش في ظل مواجهة ارتفاع حدة التغيرات والمستجدات والضغوط ذات الطبيعة الإيكولوجية (البيئية)، والتي تفرض عليها إحداث التغيير التنظيمي، (revue gestion 2000,1999 ,p51) من هذا المنطلق يمكن تقسيم أسباب التغيير إلى أسباب خارجية وأخرى داخلية كما يلي:

- الأسباب الخارجية: وتتمثل في النقاط التالية:

- تعتبر العولمة من العوامل المحدثة للتغيير كما تعتبر الدعامة الأساسية للتبديلات الفجائية التي تطرأ في المجال الاقتصادي والسياسي والتكنولوجي وفي الظواهر الاجتماعية كأول عوامل التغيير الخارجية. (غسان منير حمزة سنو وعلي أحمد الطراح، 2002، ص 197)

- يمكن القول أن العولمة تؤسس لحكم شمولي يسود العالم في جميع ميادين الحياة ويساعدها على ذلك تفوقها التكنولوجي والمعلوماتي من خلال النمو المتسارع والانفجار الكمي والنوعي للمعلومات والمعرفة The knowledge explosion وظهور حدة المنافسة على الإنتاجية والنوعية.

- المشاكل الاجتماعية وتسببها في الانشقاق والإختلالات الثقافية والقضايا الاجتماعية الجديدة التي انتشرت مؤخرا كالبطالة والصحة، فسلوك الأفراد قد تعرض لتغيرات سريعة وذلك نظرا لحدوث تغيرات في اتجاهاتهم ومداركهم ودوافعهم وشخصياتهم كنتيجة حتمية لتغير الظروف البيئية المحيطة.

- التطور السريع للسلع والخدمات وسيطرة اقتصاد السوق مع البحث عن نموذج تنظيمي يركز على الكفاءة والفعالية والإنتاجية.

- خترق التكنولوجيا التي تأتي بمهارات جديدة مما يتطلب من المنظمة ضرورة التغيير من أجل تحقيق التوافق بينها وبين بيئتها والسيطرة عليها أو على جزء منها لصالحها.

- التغيرات المستمرة في سوق القوى العاملة على جميع المستويات سواء من ناحية العدد (الكم)، أو التركيب النوعي للكفاءات وهذا نظرا للتغيير المستمر في هيكل ونظم التعليم والتنمية والتدريب.

- التغيير في ظروف السوق أو العميل المستهدف والتطور المستمر والسريع فيها ولحاجاتهم (تغير الأذواق).

- بالإضافة إلى التغيرات في البيئة السياسية والتشريعية للدولة التي تنشط فيها المنظمة.⁷

الأسباب الداخلية :

هناك تغيرات تحدث على مستوى العمل فالعمل يتغير، مما أدى بالمنظمة بالحاجة إلى التوجه نحو رفع مستوى العامل بالتدريب المستمر، ومنحه صلاحيات أكثر من خلال التوجه نحو اللامركزية وتطوير الأساليب المتبعة من قبل الإدارة بوجود فريق قيادة حقيقي يتولى قيادة العملية

7 صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2003، ص 361.

التغييرية ويتحمل المسؤولية بالإضافة إلى الضبط والتنظيم الدائم وتوفير اتصالات قوية تسير وفق شبكات داخلية، ومواكبة الحداثة في الأدوات الإدارية. (مجلة الإداري، 2001، ص 89).

- من الممكن أن تتضمن القوى الداخلية عوامل تنظيمية أو إجرائية أو سلوكية، فقد يتعلق العنصر التنظيمي بمشكلة نقل المعلومات من قمة المنظمة إلى مستوياتها الدنيا، كما يظهر العامل السلوكي في العجز في تحقيق الاتصال الفعال.

العوامل الإجرائية فقد تنشأ من الفشل في اتخاذ القرارات، أو تأخر في وصول المعلومات (الإيصال) أو عدم فعالية الأسلوب القيادي، ومن أمثلة الفشل البارزة في اتخاذ القرار نجد: عدم قيام أحد المديرين بطلب المساعدة الفنية من مدير آخر بسبب المنافسة (الغيرة) بحيث من الممكن الوصول إلى قرار بدون التعاون إلا أن هذا الوضع ليس الأفضل لاتخاذ القرارات. (أندرو دي سيزولاقي وجي والاس، 1999، ص 556).

تظهر الحاجة للتغيير التنظيمي عند حدوث مستجدات جديدة في بيئة العمل الداخلية وإمكانيات وقدرات المنظمة وأهدافها، أو عندما تُواجه مشكلات ذاتية داخل المنظمة مما ينتج عنه عدم ملائمة التنظيم الحالي للتعامل مع التغيرات الحادثة في البيئة أو عدم التوافق بين عناصر التنظيم مما يتطلب ضرورة إحداث تغيير وتطوير تنظيمي في المنظمة. (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2003، ص 379).

بعد استعراضنا لأهم الأسباب المؤدية أو الدافعة إلى التغيير في المنظمة نلاحظ أن لها تأثيراً على الأفراد والجماعات في التنظيم، ففي حالة التغيير استجابة لضغوط خارجية هنا لا يكون للأفراد بالمنظمة قدر كافي من المعلومات عن أسباب ودوافع التغيير خاصة إذا لم يكن في الإمكان التصريح بمصادر الضغط الخارجي بسبب المنافسة، في هذه الحالة قد يتخذ العاملون أحد الموقفين من التغيير:

1- عدم الاكتراث واللامبالاة، حيث لا يشعرون باقتناع عقلي أو منفعة واضحة في التزامهم بمتطلبات التغيير.

2- موقف المعارضة والمقاومة إذا شعروا بتهديد مصالحهم واستقرارهم، وهنا يأتي دور الإدارة في اكتساب ثقة الأفراد واستقطاب تعاونهم من أجل تحقيق التغيير إذا تمكنت من إقناعهم بدوافعه وبينت ارتباطه بمصالحهم.

أما إذا كان التغيير لأسباب داخلية فإن احتمال معرفة الأفراد بالرغبة في التغيير وتوقعهم لحدوثه يكون أكبر، وبالتالي إذا أتضح لهم عدم تناقض اتجاهات التغيير مع أهدافهم ورغباتهم فلن يقاوموه، وعادة يكون للأفراد دور أهم في نمط التغيير من أجل السيطرة على المناخ الخارجي حيث يكونون هم وسيلة التغيير وأداته الرئيسية.⁸

ثالثا/أهداف التغيير التنظيمي: كل منظمة تصمم وتبحث عن التغيير وتضع البرامج لذلك فهي تسعى إلى إنجاز الأهداف التي رسمتها لنفسها، ومن أهداف برامج التغيير التنظيمي نجد:

1. زيادة قدرة المنظمة على التكيف مع محيطها الداخلي والخارجي للبقاء والارتقاء والنمو.
2. خلق قيم وأوضاع تنظيمية وأنماط سلوكية حتى تتمكن المنظمة من تأدية رسالتها وتحقيق أهدافها .
3. البقاء والاستمرارية في النشاط ثم التوسع والانتشار في محيط تميزه المنافسة الشديدة.
4. الوصول إلى جودة الخدمة لنيل رضا الزبائن خصوصا وأفراد المجتمع عموما.

رابعا/مجالات التغيير

يمكن أن تحدث إدارة المنظمة العديد من التغييرات، يمكن تصنيفها في أربعة مجالات رئيسية وهي:

- **التغيير الاستراتيجي:** ويشمل هذا المجال من التغيير استراتيجيات المنظمة والتي تشمل إستراتيجية المنظمة ككل واستراتيجيات الإدارات الفرعية والاستراتيجيات الوظيفية. ويمكن القول أيضا أن التغيير الاستراتيجي هو التغيير في قرارات المنظمة المتعلقة بعملية تخصيص الموارد، وأيضا تغيير الأهداف المسطرة. ومثال عن هذا التغيير تقديم المنظمة لمنتجات جديدة أو دخول أسواق جديدة.

- **التغيير الهيكلي أو البنوي:** يمس هذا المجال من التغيير في الأساس طرق العمل، العلاقات بين الأفراد، الأدوار، عمليات اتخاذ القرار، كما يمس أيضا تغيير الهيكل التنظيمي للمنظمة، وهاكل الإدارات الفرعية وتوزيع الوظائف، إضافة إلى الأنظمة المتبعة في المنظمة مثل نظام

8 عبد الرحمن توفيق، 2004، ص 57-58 .

المكافآت، تقييم الأداء، ونظم الرقابة. ويمس كذلك خطوط الاتصال وتدفق العمل

- **التغيير التكنولوجي:** هو إدخال وسائل إنتاج حديثة وأكثر تطوراً، أو تغيير طرق وخطوط الإنتاج، وهذا فيما يتعلق بالتغيير التكنولوجي على مستوى الوظيفة الإنتاجية، وإضافة له يشمل هذا المجال من التغيير اقتناء وسائل اتصال حديثة واستعمال تقنيات متطورة من أجل تطوير طرق ووسائل الاتصال في المنظمة، وتستطيع المنظمة أيضاً أن تطور كافة معاملاتها وأنشطتها بواسطة التغيير التكنولوجي ومن الأمثلة على ذلك الدفع بالوسائل الالكترونية والقيام بكافة المعاملات بواسطة الانترنت.

- **التغيير الإنساني:** يحاول كل من التغيير التكنولوجي والتغيير الهيكلي تحسين الجانب التنظيمي عن طريق تغيير وضعية العمل، ومن جهة أخرى يحاول التغيير الإنساني تغيير سلوك الأفراد، فالمنظمة تمثل أولاً وقبل كل شيء نماذج إنسانية، وعليه فإن عملية تغيير في أي مجال يجب أن تتوافق أولاً مع تغيير الأفراد وذلك لأن على الأفراد أن يفهموا التغييرات ويكونوا راغبين وقادرين على تنفيذها.

وأياً كان مجال التغيير فإنه يؤثر على الأفراد بطريقة أو أخرى. ويأخذ التغيير الإنساني شكلين هما: (علي السلمي، ص: 257-258).

- تغيير الأفراد بالاستغناء عن بعضهم وإحلال غيرهم في محلهم.

- التغيير النوعي للأفراد، وذلك برفع مهاراتهم وتنمية قدراتهم أو تعديل أنماط سلوكهم وقيمهم وكل الجوانب البسيكولوجية في العمل من خلال نظم التدريب والتنمية البشرية وتطبيق قواعد المكافآت والجزاءات التنظيمية.

خامساً/ دور المقاول المدير في التغيير

إن الشروع في العملية التغييرية يتوقف الأمر على القيادة الإدارية فالقائد التغييرية هو المبادر لإحداثها وبالتالي هو مستعد لتحمل كل المخاطر التي تحملها العملية فكلما كان التغيير شاملاً كلما كانت المخاطرة أكبر ونجاحه يتوقف على درجة تقبل الأفراد و دعمهم له

تقع مسؤولية بناء رؤية التغيير على المسؤول الأول، كما قد تكون على مسؤولية المدير و نوابه، لكن في الأساس هي مسؤولية المدراء القياديين الذين يتمثل دورهم في إدارة و توجيه المؤسسة.

فالمقاول الجيد هو الذي تكون له القدرة على التأثير في سلوك الأفراد و تحديد الاتجاهات و الأهداف و دفع العمال لإحداث التغيير الايجابي و تحقيق الفعالية ، بحيث توضح ما هو مطلوب من تغيرات و تعمل الإدارة على تنفيذها، هذا يعني تلازم كل من الإدارة و القيادة لتحقيق الفعالية لتنظيمية.⁹

فالإدارة الجيدة للمؤسسات العاملة في البيئات المتغيرة لم تعد تكتفي بوجود مدراء يركزون عملهم على التسيير اليومي ، بل فرضت قادة و أصحاب رؤى يدركون ما يقومون به و يحضرون مستقبل مؤسساتهم من خلال غرس ثقافة التغيير المستمر في أوساط العاملين ، مما يمكنهم كذلك من لعب دور قادة التغيير .

حتى يستطيع المقاول التغيير إدارة التغيير لمؤسسة ما نحو الأفضل يجب أن يتميز بالخصائص التالية:¹⁰

- خلق رؤية و رسالة للمؤسسة،
- التمتع بثقة ذاتية عالية،
- تمتع بوعي خال من الصراعات الداخلية،
- حضور واضح و نشاط بدني،
- لتعامل مع الغموض و المواقف المعقدة،
- وصول الى المرؤوسين لتحقيق انتاجية عالية تفوق الأهداف المتوقعة،
- محب للمخاطر و غير محب للاستقرار الذي لا يؤدي إلى التطوير.

المقاول التغييري يشجع الأفراد بتحريك سلوكهم نحو المبادرة إلى التغيير من خلال المهام التالية:¹¹

- تحديد الحاجة إلى التغيير بعد القيام بعملية التشخيص المتضمن العناصر التالية: الثقافة،

9 عبد الوهاب سويسي ، 2009 ، ص 75.

10 يسعد فايزة، ص 30.

11 علاء محمد سيد قنديل، 2010، ص 194.

الإستراتيجية،الاقتصادية،التنظيمية،التقنية،

- تحديد هدف التغيير حسب الوضع المرغوب،
- إعداد رؤيا مشتركة و الإستراتيجية أو الإستراتيجيات التي تأخذ في الاعتبار العوامل المستهدفة و الوسائل و الموارد اللازمة،
- التعريف بمشروع التغيير لدى كافة الأطراف المعنية،
- ضمان تنفيذ مخطط العملية بمشاركة كافة الأفراد و إدارة التحول إلى الوضع المرغوب أي التركيز على تغيير تشاركي مبدع،
- المتابعة و الرقابة على كافة مراحل العملية التغييرية لقياس النتائج المتوصل إليها،
- الإعلان عن النتائج المحققة و الفروقات مع ما هو متوقع لاستدراك النقائص.

سادسا/التحديات التي تواجه المقاولين القادة التحويليين،و موقف المقاول التحويلي منها:

في ظل التقدم العلمي و التطور التقني فرضت التحولات العالمية أمام القيادات التحويلية العديد من التحولات التي أجبرت على هؤلاء مواجهتها بحكمة و بغض النظر،هذه التحديات تتمثل في المنافسة و العولة و الجودة الشاملة و التحديات التكنولوجية و يمكن القول أن موقف القائد التحويلي من التحديات المستقبلية في ظل متغيرات القرن الجديد تتمثل في التأثير على العاملين من خلال بث روح الفريق الواحد بينهم و تشجيعهم على فهم و رؤية رسالة المنظمة و الاستجابة لاستراتيجيات تحقيقها و العمل نحو إنجاز أهدافها،و يفترض أن يعمل القائد التحويلي على إشباع حاجات العاملين الإنسانية المتعلقة بالتغيير و تزويدهم بالقوة للتغلب على المعوقات التي تحول دون إشباع تلك الحاجات.و يتولى القائد التحويلي بناء علاقات طيبة مع العاملين لتحقيق تغيرات جوهرية في أداء المنظمة و تطوير قدرتها على المنافسة ،حيث لا بد أن يفرق القائد بين أسلوب الإدارة وأسلوب القيادة الذي يجب أن يتبناه،بالإضافة إلى ما هو مكلف به من مهام إدارية ليحسن التعامل مع إدارة التغيير.

بيئة الأعمال التي لا تساعد على التطور تنعكس سلبا على هذا المقاول وبالتالي تنعكس

بدورها على اعتماد إدارة تغيير على مستوى المنظمة المقاولاتية.

لذلك، لدعم تبني إدارة تغيير في بيئة أعمال غير منتظمة توجب دعم طموح شريحة المقاولين القادة من خلال السعي الدائم للقضاء على أهم العراقيل التي يعرفونها كالبيروقراطية ومشكل الوعاء العقاري.

الفصل الثاني
مناخ أعمال
المقاولة بالجزائر

تمهيد:

إن دافع معظم المقاولين لإنشاء مؤسسة هو الرغبة في الحصول كسب مادي سريع والخروج من دائرة البطالة، رغم امتلاك المقاوله مزايا كثيرة تصب في مصلحة المقاول والدولة معا. كذلك الحال بالنسبة لغالبية المقاولين الجزائريين. فان كان هدف الدولة من دعمها لهذا نشاط هو تنويع الاقتصاد الوطني وزيادة مداخيل الخزينة. فالمقاول الجزائري الهدف الأول إن لم نقول الوحيد الذي يسعى لتحقيقه هو الهروب من شبح البطالة.

ولأن اقتصادنا ثري ، ويملك العديد من الثروات الخام والقطاعات العذراء التي لم تستغل بعد. ففرص تطور النشاط المقاولاتي قوية. الأمر الذي لا نلمسه في الميدان.

فقطاع الخدمات يهيمن على مشاريع المقاولاتية ونجد الشباب يتهافت على هكذا مشاريع ويعزف في دخول قطاعات مهمه لاقتصادنا كالصناعات التحويلية، تكنولوجيا المعلومات، ..

يمكن إرجاع هذا الأمر لعدم تتطلب قطاع الخدمات لمؤهلات علمية وخبرة مهنية على عكس بقية القطاعات. كذلك غياب ثقافة العمل المقاولاتي في أوساط الشباب الجزائري .

لذلك يجب تشخيص بيئة أعمال المقاولاتية في جزائر وتحديد أهمام التحديات التي يعرفها هذا النشاط لتمكين الجهات الوصية من إيجاد حلول ناجعة وفعالة للوضع.

المبحث الأول: مفهوم المقاولاتية، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر

المبحث الثاني: تحديات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وتطورها بالجزائر

المبحث الثالث: تدابير المساعدة والدعم لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر

المبحث الأول: مفهوم المقاولاتية، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر

في إطار النهوض بالاقتصاد الوطني وتحقيق تنوع اقتصادي تبنت الدولة مجموعة من الإصلاحات الإقتصادية، هدفت من خلالها إلى توفير الإطار القانوني والتشريعي للقطاع الخاص، وإنشاء العديد من أجهزة الدعم التي سعت من خلالها إلى توفير الشروط الضرورية لمساعدة المقاول على إنشاء مؤسسته.

المطلب الأول: التطور التاريخي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر

يختلف الخبراء في تحديد مراحل التطور لكن يمكننا تحديد حسب معيار التشريع إلى أربعة مراحل¹²:

- **المرحلة الأولى (1963-1982):** اعتماد الجزائر غداة الاستقلال النظام الاشتراكي الذي يقوم على تحكم الدولة في القوى الاقتصادية للتنمية وإعطاء الأولوية للقطاع العام على الخاص أدى إلى تهميش دور قطاع PME-PMI وبقي تطور القطاع الخاص محدودا على هامش المخططات الوطنية.

- **المرحلة الثانية (1982-1988):** حظي القطاع الخاص لأول مرة بعد صدور قانون الاستثمار لسنة 1982 بدور في تحقيق أهداف التنمية الوطنية إلا أنه لم يشجع على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة بسبب تحديد سقف الاستثمارات مما أدى إلى توجيه جزء من الادخار الخاص نحو نفقات غير منتجة أو مضاربية.

- **المرحلة الثالثة: انطلاقا من سنة 1988 إلى 2000:**¹³ بسبب النتائج السلبية المسجلة على مستوى مختلف القطاعات دفعت إلى تبني اقتصاد السوق كخيار بديل. ومن أجل ذلك:

- صدر قانون النقد والقرض في 14 أبريل 1990 مكرسا مبدأ حرية الاستثمار الأجنبي وتشجيع كل أشكال الشراكة؛

- صدر قانون ترقية الاستثمار في 05-10-1993 لتعزيز إرادة تحرير الاقتصاد والذي نص

12 مديرية الصناعة والمناجم ولاية المسيلة، من خلال الموقع الإلكتروني (<http://dim-msila.dz/?p=73>).

13 مديرية الصناعة والمناجم ولاية المسيلة، من خلال الموقع الإلكتروني (<http://dim-msila.dz/?p=73>).

على المساواة بين المستثمرين الوطنيين والأجانب أمام القانون، الحق في الاستثمار بحرية، إنشاء وكالة لدعم الاستثمارات ومتابعتها (APSI)؛

- صدر الأمر رقم 03-01 في سنة 2001 الخاص بتطوير الاستثمار والقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في 2001-12-12 والذي يهدف إلى تحسين المحيط الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المرحلة الرابعة: تشجيع الاستثمار الخاص وتطويره بعد 2001 :

- القانون الخاص بتطوير الاستثمار رقم 03-01 الصادر في 20 أوت 2001¹⁴: جاء ليعدل ويتمم قانون 93-12 وهو القانون المتعلق بتطوير الاستثمار مناخه وآلية عمله، وهذا بغرض الوصول إلى استحداث نشاطات جديدة وتوسيع القدرات الإنتاجية أو إعادة هيكلة رأس المال للمؤسسات العمومية والمساهمة فيه، كما شمل المفهوم الجديد الخصخصة الكلية والجزئية والاستثمارات المدرجة في منح الامتيازات أو الرخصة في هذا القانون، و شمل القانون على مايلي: المساواة بين المستثمرين المحليين والأجانب وإلغاء التمييز ما بين القطاع العام والخاص، وإنشاء شبك موحد لا مركزي على شكل وكالة وطنية لتطوير الاستثمارات (ANDI) تضم كل الهيئات ذات العلاقة بالاستثمار، وإصدار التراخيص و فتحت لهم فروع عبر كامل ولايات الوطن وتنوي فتح فروع أخرى في الخارج بحيث أنها تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي بالإضافة لإنشاء المجلس الوطني للاستثمار. وهو تحت سلطة رئيس الحكومة يكلف بإعداد إستراتيجية تطوير الاستثمار و يقترح تدابير تحفيزية للاستثمار ومسايرة التطورات الملحوظة.

- القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة القانون رقم 18-01 الصادر في 12 ديسمبر سنة 2001 : وهو القانون الذي يعطي الشرعية للإستراتيجية المتخذة لصالح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، حيث حددت أحكامه المفهوم الدقيق للمؤسسات وعلى أساسه يتم دعم هذه المؤسسات و ترقيتها من قبل مختلف السلطات العمومية عن طريق اتخاذ عدة تدابير أهمها : تحسين نوعية المعلومات الصناعية التجارية الاقتصادية و المهنية

14 برنو نور الهدى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مراحل تطورها ودورها في التنمية، المركز الديمقراطي العربي، من خلال الموقع الإلكتروني (https://democraticac.de/?p=40830).

المتعلقة بالقطاع ، تسهيل الوصول إليها وتشجيع بروز مؤسسات جديدة والحث على تنافسيتها و المساعدة على تحسين آرائها بتوفير المناخ الاستثماري الملائم و مساعدة المؤسسات بتكوين الموارد البشرية الملائمة، وتشجيع روح المقاول و الإبداع فيها و لتحقيق هذا تم إبرام بروتوكول تعاون بين وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي بغرض ربط المؤسسة بالبحث العلمي بتسهيل حصول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على الخدمات المالية اللازمة لاحتياجاتها عن طريق تحسين أداء البنوك في معالجة ملفات تمويلها، و تسويق و تصدير السلع والخدمات التي تنتهجها المؤسسات بترقية نوعية منتجاتها لتحسين معايير الإنتاج الدولية.

المطلب الثاني: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمقاولاتية بالجزائر

أولا/المؤسسات الصغيرة : حسب القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الصادر في ديسمبر 2001 المادة 04، تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات يشغل من 01 إلى 250 شخص، لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 02 مليار دينار، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دينار، وتستوفي معايير الإستقلالية.

وفي تعريف آخر: تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها «كل وحدة إنتاج أو وحدة الخدمات الصناعية ذات حجم صغير تتمتع بالتسيير المستقل وتأخذ إما شكل مؤسسات خاصة أو عامة، وهذه الأخيرة هي مؤسسات محلية».

وحسب برنامج التأهيل «ميذا» تعرف على أنها في «المقام الأول، عملية تعلم مستمر، والتفكير، والمعلومات والتبادل الثقافي من أجل الحصول على مواقف جديدة، وردود فعل وسلوكيات رجال الأعمال، وأساليب إدارة ديناميكية ومبتكرة».¹⁵

فالمشرع الجزائري أسس تعريفه على الجمع بين معياري اثنين هما عدد العمال و معيار رقم الأعمال أو الحصيلة السنوية في تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (وهي نفسها المعايير المعتمدة لدى الاتحاد الأوروبي) حسب الجدول التالي:

15 الوكالة المحلية لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال الموقع (<http://www.andpme.org.dz/index.php/fr>).

الجدول رقم (4) : معايير تحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر

المؤسسات	عدد العمال	رقم الأعمال (دج)	الحصيلة السنوية
المتوسطة	250-50	400 مليون . 04 مليار دج	200 مليون دج . 01
الصغيرة	10-49	أقل من 400 مليون دج	أقل من 200 مليون دج
المصغرة	01-09	أقل من 40 مليون دج	أقل من 20 ملايين دج

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المؤرخ في 10 يناير 2017، الجريدة الرسمية عدد 02، 11 يناير 2017، ص 06.

بذلك، تعرف كل من المؤسسة المصغرة، الصغيرة والمتوسطة في القانون الجزائري كالتالي:

- المؤسسة المصغرة : هي مؤسسة تشغل من عامل (1) إلى تسعة (9) عمال وتحقق رقم أعمال أقل من (20) مليون دينار أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية عشر (10) ملايين دينار.

- المؤسسة الصغيرة : هي مؤسسة تشغل ما بين 10 إلى 49 ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مائتي (200) مليون دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية عشرة (100) ملايين دينار.

- المؤسسة المتوسطة : هي مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخص ويكون رقم أعمالها ما بين مائتي (200) مليون وملياري (2) دينار أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين مائة (100) وخمسمائة (500) مليون دينار.

ثانيا/المقاولاتية في القانون التجاري الجزائري:

حدد القانون التجاري الأعمال التجارية في المواد 2، 3، 4 وقسمها إلى أعمال تجارية حسب الموضوع، حسب الشكل، وبالتبعية، وتندرج المقاولات تحت أعمال تجارية حسب الموضوع.

تعريف القانون التجاري الجزائري للمقولة:

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 المقولة، 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 بمقتضاه أحد المتعاقدين بأن يضع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر» ونصت المادة الثانية من القانون التجاري على 11 مقولة تجارية

نلاحظ مما سبق أن المادة 549 من القانون المدني ركزت على عنصرين:

- **عنصر التكرار:** يشترط القانون لكي تكسب المقولة الصفة التجارية أن تقوم بالعمل التجاري على سبيل التكرار والإحتراف، والمعنى منه هو تكرر العمل التجاري بصور متصلة ومعتادة فمقولة 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 المقولة في إطار منظم وقانوني سعيا وراء الربح، فمقاول النقل يلجأ إلى إستغلال وسائل النقل وعلى استخدام العمال بشكل منظم مضاربا على عمل الإنسان وعمل الآلات بغية تحقيق الربح مخاطرا برؤوس أمواله.¹⁶

تختلف المقاولات من حيث حجمها الإقتصادي مثل مقولة كبرى التي تشمل عدة أشخاص، كما هناك مقولة متوسطة التي لا يكون فيها أشخاص كثر وحجم المشروع متوسط، وهناك المقولة الصغرى التي تشمل شخص واحد و المشروع يكون ذو حجم بسيط .

16 -عمار عمورة، مرجع سابق، ص 66.

المطلب الثالث: أهداف خلق ودعم المؤسسات الصغيرة، المتوسطة والمقاولاتية

يرمي إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة إلى تحقيق عدة أهداف نذكر منها:¹⁷

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

- استحداث فرص عمل جديدة بصورة مباشرة و هذا لمستحدثي المؤسسات، أو بصورة غير مباشرة عن طريق استخدامهم لأشخاص آخرين، ومن خلال الاستحداث لغرض العمل يمكن أن تتحقق الاستجابة السريعة للمطالب الاجتماعية في مجال الشغل.

- إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم جراء الإفلاس لبعض المؤسسات العمومية، أو بفعل تقليص حجم العمالة فيها جراء إعادة الهيكلة أو الخصوصية و هو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة.

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

- يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية، مما يجعلها أداة هامة لترقية و تميم الثروة المحلية، و إحدى وسائل الاندماج و التكامل بين المناطق.

- يمكن أن تكون حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة و المتفاعلة معها و التي تشترك في استخدام نفس المدخلات.
- تمكين فئات عديدة من المجتمع تمتلك الأفكار الاستثمارية الجيدة و لكنها لا تملك القدرة المالية و الإدارية على تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعية.

- تشكل إحدى مصادر الدخل بالنسبة لمستحدثيها و مستخدميها، كما تشكل

17 مديرية الصناعة والمناجم ولاية المسيلة، من خلال الموقع الالكتروني (<http://dim-msila.dz/?p=73>).

مصدرا إضافيا لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الاقتطاعات و الضرائب المختلفة.
 - تشكل إحدى وسائل الإدماج للقطاع غير المنظم و العائلي.

المطلب الرابع: خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

للمؤسسات الصغيرة المتوسطة من الخصائص ما يؤهلها لتحقيق الأهداف سالفة الذكر، و التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

- صغر الحجم و قلة التخصص في العمل، مما يساعد على المرونة و التكيف مع الأوضاع الاقتصادية المحلية و الوطنية، و يمكن أن تكون دولية في ضل العملة و التفتح الاقتصادي العالمي.

- الضآلة النسبية لرأسمال هذه المؤسسات مما يسهل عملية التمويل خصوصا إذا كان المستحدث أو المستحدثين يمتلكون نصيبا من رأس المال بصورته العينية أو النقدية.

- سرعة الاستجابة لحاجيات السوق، ذلك أن صغر الحجم عموما و قلة التخصص و ضآلة رأس المال كلها عوامل تسمح بتغير درجة و مستوى النشاط أو طبيعته، على اعتبار أنه سيكون أقل كلفة بكثير مما لو تعلق الأمر بمؤسسة كبرى.

- قدرة هذه المؤسسات على الاستجابة للخصوصيات المحلية و الجهوية، تبعا لدرجة و فرة عناصر الإنتاج و مستوى القاعدة الهيكلية.

- دقة الإنتاج و التخصص مما يساعد على اكتساب الخبرة و الاستفادة من نتائج البحث العلمي مما يساعد على رفع مستوى الإنتاجية و من خلالها تخفيض كلفة الإنتاج.

- سرعة الإعلام و سهولة انتشار المعلومة داخل هذا النوع من المؤسسات يمكنها من التكيف بسرعة مع الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية.¹⁸

18 مديرية الصناعة و المناجم ولاية المسيلة، من خلال الموقع الإلكتروني (<http://dim-msila.dz/?p=73>).

المبحث الثاني: تحديات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وتطورها بالجزائر

مناخ عمل أي مؤسسة يتميز بالتغير، خاصة في عصر التكنولوجيا والعولمة الذي نعيش فيه، واقتصادنا الوطني لم يعرف توجه نحو دعم القطاع الخاص إلا في مطلع التسعينات من القرن الماضي. الأمر الذي خلق تأخر في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وانتشارها بالمستوى المطلوب.

المطلب الأول: تطور تعداد المشروعات المقاولاتية بالجزائر

بخصوص تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر من أهم السياسات التي اتبعتها الجزائر لتشجيع المقاولاتية وإعطاء دفع جديد للقطاع الخاص، فتشير الإحصائيات أنه انطلاقا من سنة 2001 عرف تعداد هذه المؤسسات الخاصة تطورا ملحوظا، أي بعد صدور القانون التوجيهي سنة 2001 الذي سمح بإدخال تعديلات جديدة تسمح بترقية استثمارات هذا القطاع، وتذليل الصعوبات التي تواجه المقاولاتية، فخلال سنة 2019 تم إحصاء 339 193 مؤسسة مقارنة مع 245 348 مؤسسة سنة 2001، كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (5): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2001-2019)

2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	طبيعية المؤسسات
293 946	269 806	245 842	225 449	207 949	189 552	179893	المؤسسات الخاصة
666	739	874	778	778	778	778	المؤسسات العامة
116 347	106 022	96 072	86 732	79 850	71 523	64677	الصناعة التقليدية
410 959	376 767	342 788	312 959	288 577	261 853	245348	المجموع
2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	طبيعية المؤسسات
949 656	583 601	511 550	856 511	478 815	398 455	013 392	المؤسسات الخاصة
542	545	557	572	557	591	626	المؤسسات العامة

194 562	676 175	764 160	881 146	135 623	131 505	887 126	الصناعة التقليدية
053 852	777 804	832 711	309 659	619 072	494 587	519 526	المجموع
2019		2018		2017	2016	2015	طبيعة المؤسسات
542 918		1141602		1074236	339 780	895 716	المؤسسات الخاصة
243		261		267	438	532	المؤسسات العامة
274 554		260652		242322	233298	142 217	الصناعة التقليدية
339 193 1		1141863		1074503	1 014 075	934 569	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على النشريات الاحصائية لوزارة الصناعة والمناجم لسنوات مختلفة.

وتتوزع المؤسسات ص و م التابعة للقطاع الخاص على مجموعة من قطاعات النشاط الإقتصادي، حيث تتركز في قطاع الخدمات الذي يمثل أكثر من النصف (54.67%)، يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 28,32%، ثم قطاع الصناعات التحويلية بنسبة 15,44%، وذلك يرجع لتفضيل المستثمرين لقطاع الخدمات باعتباره قطاعا مربحا غير مكلف بالنسبة للقطاعات الأخرى، أما قطاع الأشغال العمومية فيرجع لكثرة الصفقات والمشاريع والبرامج العمومية فيه كبرامج السكنات، أما قطاع الصناعات التحويلية فيعود للمنتجات الاستهلاكية ذات الطلب العالي كالمصبرات والعصائر.

الجدول رقم (6) : توزيع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المعنوية الخاصة

حسب طبيعة النشاط الاقتصادي

النسبة	مجموع المشاريع	م ص م خاصة	م ص م عمومية	قطاع النشاط
1,11	7 481	7 387	94	الزراعة
0,46	3066	3064	2	الهيدروليك، الطاقة، المناجم
28,32	190 170	190 155	15	البناء والأشغال العمومية
15,44	103 693	103 621	72	الصناعة التحويلية

54,67	367 100	367 040	60	الخدمات
100	671 510	671 267	243	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على النشرة الإحصائية لوزارة الصناعة والمناجم رقم 36، ص 9.

وتشير الدراسات إلا أنه على الرغم من التطور المستمر لهذه المؤسسات في الجزائر، إلا أن هذا النمو لا يمكن اعتباره سريعاً. ويرجع ذلك إلى الصعوبات التي لا تزال تواجهها، وفي مقدمتها صعوبة الحصول على الائتمان المصرفي الذي يعتبر واحد من العقبات الرئيسية في هذا القطاع.

المطلب الثاني: تحديات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر

إن التغيرات الحاصلة في الأنظمة والأدوات الاقتصادية في العقد الأخير من القرن العشرين ساهمت في إعادة تشكيل معادلة القوى السياسية والاقتصادية على الصعيد العالمي، كما أن التغيرات التكنولوجية والتغير السريع لأذواق المستهلكين... سيؤثر حتماً على المؤسسات الكبيرة والصغيرة معاً سواء من حيث رؤيتها المستقبلية للأهداف والأنشطة أو للأسواق. وفي ظل تنامي ظاهرة العولمة فإن هناك العديد من التحديات التي قد تعيق نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. أهمها: ¹⁹

- التكتلات الاقتصادية العالمية : نعلم أن الأقطاب الثلاثة (مجموعة شمال أمريكا- الاتحاد الأوروبي- مجموعة(asean) أصبحت تسيطر على العلاقات الاقتصادية بين الدول ، و منه ستؤثر حتماً على نشاط المؤسسة الصغيرة. — منظمة التجارة العالمية: والتي تحث على التجارة العالمية مما يزيد من شدة المنافسة أمام المؤسسات الصغيرة؛

- اتفاقيات الشراكة مع الدول الأجنبية : والتي تقود إلى إلغاء الرسوم الجمركية على منتجات الدولتين المتشاركتين؛

- ضآلة حجم التمويل وضعف التمويل الاسلامي : وهذا راجع لعدم وجود مرونة لمنح

19 مديرية الصناعة والمناجم ولاية المسيلة، من خلال الموقع الإلكتروني (<http://dim-msila.dz/?p=73>).

القروض للمؤسسات الصغيرة من طرف القطاع المصرفي نتيجة شروط القروض والضمانات المفروضة، بالإضافة إلى عدم وجود تنوع في قنوات الائتمان حسب نوع واستخدام القرض ودرجة أهمية الصناعة؛ كذلك، صيغ التمويل الإسلامي حديثة بالقطاع المصرفي الجزائري تتطلب حزم كبير من الدولة لدججه مع منتجات التمويل التقليدي واستخلافه مستقبلا.

- عدم وجود سياسة موحدة لتنمية ودعم المؤسسات الصغيرة: حيث تحتاج هذه المؤسسات إلى استراتيجية واضحة وسياسة موحدة بين مختلف القطاعات التي تصب في خلق ودعم المقاولاتية؛

- مشكل العقار بالجزائر ، إذ هناك صعوبة في إيجاد المكان الدائم والمناسب لإقامة المؤسسة بسبب ارتفاع أسعار المباني والأراضي أو انعدامها بالإضافة إلى ارتفاع تكلفة الحصول على مقومات عوامل الإنتاج الأخرى؛

- صعوبة الإجراءات الإدارية والتنفيذية لقبول المشروع.

بالإضافة إلى ما سبق نجد كذلك بعض المشاكل المرتبطة ببيئة المؤسسة الداخلية مثل :

- غياب أو ضعف نظام المعلومات وسوء التحكم في تقنيات التسيير يجعل المؤسسة الصغيرة غير قادرة على المنافسة والتكيف مع المتغيرات البيئية، بالإضافة إلى أن انعدام أو صعوبة الحصول على المعلومة الاقتصادية ينعكس سلبا على تجسيد فرص الاستثمار؛

- القصور في الجوانب الفنية وضعف المهارات الإدارية، سياسة التوسع غير المخطط، ضعف الخبرة التسويقية، عدم توافر فرص التدريب الجيد...إلخ.

وعليه هناك مجموعة من العراقيل تحول دون تأسيس المقاولاتية في الجزائر في:

- عراقيل تتعلق بالفرد و هي :

✓ ضعف التعليم و التكوين لدى الفرد المقاول؛نقص الخبرة؛

✓ ذهنية الفشل المسبق والاتكالية على الأولياء من جهة والقطاع العام من جهة أخرى؛

- ✓ نقص الدافعية(التحفيز) الذاتية أو الخارجية التي تحذو به إلى المقاولاتية؛
- ✓ الخوف من التبعات السلبية في حالة إفلاس المؤسسة.
- عراقيل تتعلق بالوسط الخارجي :
- ✓ عراقيل متعلقة بالضريبة و التعامل الضريبي؛
- ✓ عراقيل متعلقة بالقنوات التوزيعية التي تسوق السلعة عبرها؛
- ✓ صعوبة الحصول على المساحات المتعلقة بالعمار الصناعي المنجز عليه المشروع؛²⁰
- ✓ التعقيد الإداري المولد للبيروقراطية السلبية؛
- ✓ عدم وجود تسويق من قبل المؤسسات الإعلامية لهذه المؤسسات الناجحة كنموذج؛
- ✓ عراقيل متعلقة بآليات التمويل؛

20 خالد رجم، حمزة بن ناصف، العربي عطية، 2017، ص76.

المبحث الثالث: تدابير المساعدة والدعم لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعمل الحكومة الجزائرية جاهدة لدعم نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمقاولاتية عموما وذلك من خلال تأسيس مجموعة أجهزة تسهر على ذلك إلى جانب إعداد برامج مختلفة تسهر على: ²¹

- انعاش النمو الاقتصادي .
- ادراج تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ضمن حركية التطور و التكيف التكنولوجي.
- تشجيع بروز مؤسسات جديدة و توسيع ميدان نشاطها.
- ترقية توزيع المعلومة ذات الطابع الصناعي والتجاري والاقتصادي والمهني والتكنولوجي المتعلقة بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- تشجيع كل الأعمال الرامية إلى مضاعفة عدد مواقع الاستقبال المخصصة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- تشجيع تنافسية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- تحسين أداء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- الحث على وضع أنظمة جبائية قارة و مكيفة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- ترقية اطار تشريعي و تنظيمي ملائم لتكريس روح التقاؤل وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تبني سياسات تكوين و تسيير الموارد البشرية تفضل و تشجع الابداع و التجديد و ثقافة التقاؤل.

21 مديرية الصناعة والمناجم ولاية المسيلة، من خلال الموقع الالكتروني (<http://dim-msila.dz/?p=73>).

- تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على الأدوات والخدمات المالية الملائمة لاحتياجاتها.
- تحسين الآداءات البنكية في معالجة ملفات تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- تشجيع التحاق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الوطنية بالتجار العالمي للمناولة.
- ترقية عمليات الشراكة مع كبار أرباب العمل سواء أكانوا وطنيين أم أجانب.
- تنسيق نشاطات بورصات المناولة و الشراكة الجزائرية فيما بينها.
- تشجيع قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في ميدان المناولة.

المطلب الأول/أجهزة إنشاء ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

عرفت قطاع المؤسسات الصغيرة ككل تداول العديد من الوزارات التي أطرته، مما أنتج تغيرات كثيرة في أسماء ومهام هذه الأجهزة.

- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI).
- الصندوق الوطني للاستثمار.
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- صندوق ضمان القروض (FGAR).
- صندوق ضمان القروض الاستثمار (CGCI).
- الديوان الوطني للقياسة القانونية (ONML).
- الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ANDPME).

- الصندوق الوطني لتنمية الصيد البحري وتربية المائيات.
- مؤسسات رأس مال الإستثمار.
- المالية الجزائرية للمساهمة (finalep).
- الصندوق الوطني لترقية نشاطات الصناعة التقليدية.

المطلب الثاني: المشاتل و مراكز التسهيل

سعت الجزائر ممثلة في وزارة الصناعة والمناجم (الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة سابقا) إلى وضع الأطر القانونية والتشريعية والتنظيمية اللازمة لإنشاء وإقامة حاضنات الأعمال على شكل محاضن (مشاتل) المؤسسات ومراكز التسهيل وقد تمثل هذا الإطار القانوني في المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25 فبراير 2003 والذي يتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، والمرسوم التنفيذي رقم 03-79 المؤرخ في 25 فبراير 2003 والذي يتضمن القانون الأساسي لمراكز التسهيل، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري بناء على المشرع الفرنسي، قد تضمن مفهوم المحاضن في المشاتل.

أولا/ مشاتل المؤسسات

1- تعريف مشاتل المؤسسات :

هي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. وتهدف إلى مساعدة ودعم إنشاء المؤسسات التي تدخل في إطار سياسة ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

وتتخذ المشاتل أحد الأشكال التالية:²²

- **المحضنة** : هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات.
- **ورشة الربط** : وهي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة

22 مديرية الصناعة والمناجم ولاية المسيلة، من خلال الموقع الالكتروني (<http://dim-msila.dz/?p=73>).

الصغيرة والمهنة الحرفية.

- نزل المؤسسات : هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمية إلى ميدان البحث.

2- أهداف مشاتل المؤسسات :

- تطوير التآزر مع المحيط المؤسسي.
- المشاركة في الحركة الاقتصادية في مكان تواجدها.
- تقديم الدعم لمنشئي المؤسسات الجدد.
- ضمان ديمومة المؤسسات المرافقة.
- تشجيع المؤسسات على تنظيم أفضل.
- العمل على أن تصبح على المدى المتوسط، عاملا استراتيجيا في التطور الاقتصادي في مكان تواجدها.

مهام مشاتل المؤسسات :

- استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات الحديثة النشأة لمدة معينة وكذا أصحاب المشاريع.
- تسيير وإيجار المحلات: حيث تقوم المشاتل بوضع محلات تحت تصرف المشاريع تتناسب مساحتها مع طبيعة المشتلة واحتياجات نشاطات المشروع.
- تقديم الخدمات: حيث تقدم المشتلة خدمة التوطين الإداري والتجاري للمؤسسات حديثة النشأة وللمتعهدين بالمشاريع.
- وضع تحت تصرف المؤسسات المحتضنة تجهيزات المكتب ووسائل الاعلام الآلي. ويمكن أن تختار المشتلة تطوير استعمال التكنولوجيات الحديثة الأكثر تقدما.

- مساعدة المؤسسات على تجاوز الصعوبات و العراقيل التي تواجهها.
 - تقديم ارشادات خاصة: حيث تتولى المشتلة مرافقة ومتابعة أصحاب المشاريع قبل إنشاء مؤسساتهم وبعده.
- وزيادة على وظيفة الاستشارة في الميدان القانوني والمحاسبي والتجاري والمالي، تقدم المشتلة لأصحاب المشاريع دعما يتمثل في تلقينهم مبادئ تقنيات التسيير خلال مرحلة إنضاج المشروع.

4- لجنة اعتماد المشاريع : للمشتلة لجنة اعتماد مؤهلة للقيام بما يأتي :

- دراسة مخططات الأعمال للأجراء المستقبليين الحاملين للمشاريع في المشتلة.
 - دراسة كل أشكال المساعدة والمتابعة،
 - إعداد مخطط توجيهي لمختلف قطاعات النشاطات التي تحتضنها المشتلة،
 - دراسة واقتراح وسائل وأدوات ترقية مؤسسات جديدة وإقامتها.
- تمويل مشاتل المؤسسات :** تمول عن طريق مساهمات الدولة، عائدات الايجار والأتاوى المدفوعة مقابل الخدمات المقدمة من المشتلة والهبات والوصايا.
- مراكز تسهيل المؤسسات :** وهي مؤسسات عمومية ذات طابع اداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تقوم بإجراءات إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا حاملي المشاريع وإعلامها ومرافقتها.

اولا/ أهداف مركز التسهيل

1. وضع شبك يتكيف مع احتياجات منشي المؤسسات والمقاولين.
2. تطوير ثقافة التقاول.
3. ضمان تسيير الملفات التي تحض بمساعدات الصناديق المنشأة لدى وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الإستثمار.

4. تقليص آجال إنشاء المؤسسات وتوسيعها واستردادها،
5. تشجيع تطوير التكنولوجيات الجديدة لدى أصحاب المشاريع والمقاولين .
6. مكان التقاء بين عالم الأعمال والمؤسسات والإدارات المركزية أو المحلية .
7. الحث على تتمين البحث عن طريق توفير جو للتبادل بين حاملي المشاريع ومراكز البحث وشركات الإستشارة ومؤسسات التكوين والأقطاب التكنولوجية والصناعية والمالية.
8. تشجيع تطوير النسيج الإقتصادي المحلي .
9. ترقية تعميم المهارة وتشجيعها.
10. تتمين الكفاءات البشرية وعقلنة استعمال الموارد المالية.
11. انشاء قاعدة معطيات حول الكثافة المكانية لنسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحول ترقب التكنولوجيات،
12. نشر الأجهزة الموجهة لمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها .
13. مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للإندماج في الإقتصاد الوطني والدولي.

ثانيا/ مهام مراكز التسهيل

- دراسة الملفات التي يقدمها حاملو المشاريع أو المقاولون والإشراف على متابعتها.
- مساعدة المستثمرين على تخطي العراقيل التي تواجههم أثناء مرحلة تأسيس الإجراءات الإدارية.
- تجسيد اهتمامات أصحاب المؤسسات في أهداف عملية وذلك بتوجيههم حسب مسارهم المهني.
- مرافقة أصحاب المشاريع والمقاولين في ميداني التكوين والتسيير.
- تشجيع نشر المعلومة بمختلف وسائل الإتصال المتعلقة بفرص الإستثمار والدراسات

القطاعية والإستراتيجية والدراسات الخاصة بالفروع.

- تقديم خدمات في مجال الإستشارة في وظائف التسيير والتسويق واستهداف الأسواق وتسيير الموارد البشرية وكل الأشكال الأخرى المحددة في سياسة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- دعم تطوير القدرة التنافسية.
- المساعدة على نشر التكنولوجيات الجديدة.

ثالثا/ خدمات مركز التسهيل

إن مركز التسهيل يتدخل من أجل مساعدة حاملي المشاريع وأفكار المشاريع بالطرق التالية :

- الإستقبال والتوجيه
- الإعلام
- التكوين في:
- كيفية إنشاء وتسيير مؤسسة
- كيفية إعداد مخطط الأعمال
- التسويق
- المحاسبة والمالية.
- المرافقة في:
- تخطي العراقيل التي تواجه حاملي المشاريع في مرحلة الإجراءات الإدارية.
- المرافقة في عملية تكوين وتأهيل المؤسسة.
- المرافقة في تحضير مخطط الأعمال.

– المرافقة في تقديم الملف المالي.

– المرافقة في مرحلة انطلاق النشاط والتسويق.

ثانيا/برنامج التأهيل

1. تعريف إعادة التأهيل :

إعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي في المقام الأول، عملية تعلم مستمر، والتفكير، والمعلومات والتبادل الثقافي من أجل الحصول على مواقف جديدة، وردود فعل وسلوكيات رجال الأعمال، و أساليب إدارة ديناميكية ومبتكرة.

تمر عملية إعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبر عدة خطوات، ولكن كل مؤسسة لها طريقها الخاصة في التطور، وفقا لخصوصياتها. و في هذا السياق تحدد أربع خطوات رئيسية:

الخطوة 1 :

الاستفاقة هي خطوة تمهيدية تهدف إلى رفع مستوى وعي صاحب المشروع للتعرف على نقائصه و نقائص مؤسسته، و التحقق من خلال التشخيص القبلي والذي يعد عملية إعادة التأهيل أولية و سريعة يتم من خلالها التشخيص و المصادقة على مشاكل المؤسسة.

الخطوة 2 :

إن اعتماد أفضل الممارسات الإدارية ، وإنشاء تنظيم فعال ، فمن خلال هذه المرحلة لإيجاد أو تحسين وظائف العمل إذا لم تكن موجودة أو أنها تفتقر إلى التنظيم. الشركة في طور التشكل.

الخطوة 3:

تطوير وظيفي على هذا المستوى تبدأ المؤسسة في تأهيل نفسها وترتيب إجراءات محددة استنادا إلى الإنجازات التي حققتها في الخطوات السابقة.

هذه الإجراءات تشمل ما يلي :

تعزيز الموارد البشرية على مختلف المستويات ، يقوم رئيس المؤسسة بتحديد المسؤوليات ، العمل

في إطار جماعي و زرع الثقة حسب الكفاءات.

- فهم عميق للسوق ولتموقع المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.
- تنفيذ أدوات التسيير وأساليب العمل في مجالات مختلفة حسب القطاع.
- الإجراءات في هذا المجال قد تؤثر على إدارة المشاريع في مؤسسة بناء، إطلاق جدول أو تسيير الإنتاج في مؤسسة صناعية، وتسيير المخزون وحساب التكاليف.
- هذه القائمة ليست شاملة، والإجراءات مشخصة فقط للاحتياجات الحقيقية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الخطوة 4 : (التوقع والمطابقة للمعايير الدولية) :

- في هذه المرحلة، يضع رئيس المؤسسة نفسه في حالة ترقب حول مستقبل مؤسسته ويلتزم بالإجراءات الملائمة وهي:
- تطبيق أنظمة الجودة من أجل المصادقة حسب المعايير الدولية مثل الإيزو 9001، برنامج الرصد العالمي، آيزو 22000، الخ.
- تأشير اللجنة الأوربية، ومخططات نشاط التصدير
- إعداد إستراتيجية للمؤسسة، ومشاريع الشراكة
- البحث والتطوير، واليقظة التكنولوجية.

باختصار، إعادة التأهيل ليست عملية فريدة، محدودة في الوقت. ولا توجد أي مؤسسة باستطاعتها القول «لقد أتمت إعادة تأهيلي»، وخاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار التغيرات الدائمة التي تتدخل في المحيط التقني، التجاري والمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. في هذا المعنى لا يمكننا الحد من إعادة التأهيل في المصادقة و التي تحتاج بنفسها إلى الحفاظ عليها وتحسينها.

2. تعريف البرنامج الوطني لإعادة تأهيل المؤسسات

البرنامج الوطني لإعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هو الأداة التي وضعتها السلطات الجزائرية للسماح لنسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النمو ولعب دورا قياديا في التنمية الوطنية. وينطلق من الحاجة المعلنة من طرف رؤساء المؤسسات للدعم العمومي لمواجهة التغيرات الحالية وامتصاص العجز المالي للمؤسسات الجزائرية فيما يخص التسيير و توفير المرافق.

هناك مجموعة من تدابير المرافقة ذات طابع غير المادي و مموله بشكل كلي أو جزئي من طرف السلطات صاحب برنامج إعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

المرجعية القانونية : البرنامج الوطني لإعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنصوص عليه في قانون توجيه و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم **18-2001** المؤرخ في **18** ديسمبر **2001** وبصفة خاصة المادة **18**.

هدف البرنامج :

تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتمكينها من مسايرة المعايير الدولية في التنظيم والإدارة، لتمكينها من مواجهة تحديات العولمة ، و انفتاح الأسواق ، والتغيرات التكنولوجية. وهذا بالعمل من خلال مرافقة ودعم وضعت في أعقاب التشخيص أو التشخيص القبلي الأولي.

الفئة المستهدفة :

1- **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النحو الذي حدده القانون على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و هي:**

- مؤسسة إنتاج السلع والخدمات.

- الموظفة من **1** إلى **250** عامل.

- و التي لا يتجاوز رقم أعمالها **2**مليار دينار أو التي لا يتجاوز مجموع ميزانيتها السنوية **500** مليون دينار جزائري.

2- هياكل لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مثل الجمعيات المهنية ومكاتب الدراسات.

ينقسم البرنامج الوطني لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى جزأين:

الجزء: 1 الدعم المباشر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

● الإجراءات الرئيسية :

- إجراء التشخيصات القبلية والتشخيصات.
- وضع خطط لإعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المختارة.
- تنفيذ خطط لإعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المختارة.

● إجراءات خاصة :

- إجراء أبحاث و دراسات حول السوق.
 - المرافقة لإدخال نظم الجودة والاعتماد في هذه النظم.
 - خطط الدعم لتكوين موظفي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - دعم المواصفات والمقاييس والملكية الصناعية.
 - دعم الابتكار التكنولوجي والبحث والتطوير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- إجراءات تقديم الدعم المباشر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الممولة بحوالي 80% من قبل البرنامج الوطني لإعادة تأهيل.

الجزء : 2 تدابير فورية لصالح محيط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- إنشاء دراسات حول فروع الأنشطة الصناعية.
- إعداد دراسات لتحديد المواقع الإستراتيجية حسب فروع الأنشطة الصناعية.

- إعداد دراسات عامة حسب كل ولاية.
 - تقوية القدرات الالامادية لتدخل الجمعيات المهنية للمساعدة في ترويج ودعم وترقية البرنامج.
 - تحسين الوساطة المالية بين المصارف والمؤسسات المالية لتسهيل عملية حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على القروض المصرفية ووضع ترتيبات لتقديم الدعم المالي.
 - إعداد وتنفيذ خطة وبرنامج الاتصال والتوعية.
 - إعداد و نشر المجالات الخاصة حول كيفية إعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - المتابعة وتقييم العمليات المنفذة زيادة على السهر على تداعيات البرنامج.
- على الرغم من الجهود المبذولة في مجال دعم المقاولاتية وبعد مرور أكثر من 20 سنة، تبقى النتائج المتحصل عليها متواضعة ولا تعكس بالقدر الكافي الجهود التي تبذلها الدولة، بالنظر إلى مناخ الأعمال الذي لا يزال يشكل حجرة عثرة سير الأعمال، وبالرغم من مختلف التحسينات التي تحاول الجزائر إدراجها في كل مرة، إلا أنها لم تحسن من مكانتها وترتيبها الدولي، بل صنفت في المراتب الأخيرة عربيا دوليا لعدة مرات. الأمر الذي يستوجب فعلا توحيد كل الجهود والبرامج المسطرة وتفادي الحلول الظرفية.

الفصل الثالث

أجهزة تمويل ودعم

المقاولاتية بالجزائر

تمهيد:

أكدت الندوة الدولية التي انعقدت في شهر ديسمبر 2002 تحت عنوان «التجربة الجزائرية في القرض المصغر» على العديد من العراقيل التي تقف في وجه جهود الدولة لتفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمقاولاتية، أبرزها عدم ضمان إجراءات المرافقة و دعم المقاولين في مرحلة نضج المشاريع ومتابعة الأنشطة الممولة .

فكان على ضوء توصيات هذه الندوة، إضافة إلى تلك المنبثقة عن المؤتمر الدولي حول الفقر الذي انعقد عام 2000، إنشاء جهاز آخر لتمويل القرض المصغر إلى جانب الأجهزة الأخرى، تعمل كل الأجهزة المسطرة على دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومرافقة الشباب ودعمهم في تقوية مقاولتهم حتى مرحلة الانجاز.

المبحث الأول : وكالات تمويل ومرافقة المقاولاتية .

وقد من هنا نحاول من خلال هذا المبحث إبراز مدا نجاعة برامج التمويل المسطرة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في تتمين وتفعيل المقاولاتية بالجزائر.

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر تندرج تحت وصاية وزارة التضامن الوطني ودعم المرأة، لذلك فهي تساهم بقوة في دعم المرأة المقاولاتية من جهة وخلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الموازية للمقاولات النسوية من جهة أخرى.

المطلب الأول : الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996، وهي هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، موضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالتشغيل، أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بهدف مرافقة الشباب ذوي المشاريع قصد إحداث أنشطة إنتاجية وخدمية أو توسيعها وفق مقاربة اقتصادية تهدف إلى خلق الثروة ومناصب عمل.¹

1. هي وكالة ذات طابع عمومي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أنشأت بموجب مرسوم صادر سنة 1996 من مهامها الأساسية:²

- مرافقة الشباب البطال (من 19 إلى 40 سنة) لإنشاء وتوسيع مؤسسات مصغرة في مجال إنتاج السلع والخدمات وتقديم توجيهات مجانية من استقبال، اعلام، مرافقة وتكوين.
- ترقية ونشر الفكر المقاولاتي.
- تمنح اعانات مالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).

1 وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: مسار إنشاء مؤسسة مصغرة، ص 01.

2www.ansej.org.dz/images/flayer/presentation_ar.pdf

- منح امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة و تخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز و الإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال) خلال كل مراحل مرافقة الشباب البطل.

مهام الوكالة :

- تقديم الاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في إنشاء النشاطات.
- تزويد الشباب ذوي المشاريع، بكافة المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بنشاطاتهم.
- تطوير العلاقة مع مختلف شركاء الجهاز(بنوك، مصالح الضرائب، صناديق الضمان الاجتماعي للأجراء ولغير الأجراء...).
- تطوير الشراكة بين القطاعات لتحديد فرص الاستثمار مع مختلف القطاعات.
- ضمان تكوين متعلق بالمؤسس لصالح الشباب ذوي المشاريع.
- تشجيع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية إحداث الأنشطة وتوسيعها.

الأهداف الأساسية :

- تعزيز ودعم إحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من طرف الشباب ذوي المشاريع.
- تشجيع أنواع الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية المبادرة المقاولاتية.

شروط التأهيل :

- أن يتراوح سن الشاب أو الشابة ما بين 19 و 35 سنة، في الحالات الاستثنائية وعندما يحدث الاستثمار ثلاث مناصب عمل دائمة على الأقل (بما في ذلك الشباب ذوي المشاريع الشركاء في المقاوله) يمكن رفع سن مسير المقاوله المحدثه إلى 40 سنة كحد أقصى.
- أن يكون أو يكونوا ذوي شهادة تأهيل مهني/ أو لديهم مؤهلات معرفية معترف بها.

- أن يقدم أو يقدموا مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.
- أن لا يكون مسجلا على مستوى مركز تكوين أو معهد أو جامعة عند تقديم طلب الإعانة، ما عدا في حالة ما إذا تعلق الأمر بتحسين مستوى نشاطه.
- أن لا يكون قد استفاد من إعانة بعنوان إحداث النشاطات.

المبلغ الأقصى للاستثمار :

- يحدد المبلغ الأقصى للاستثمار بعشرة ملايين دينار جزائري، سواء في مرحلة الإنشاء أو التوسيع.
- لقروض الغير مكافأة والمكملة للمشروع لا تدخل في حساب الحد الأقصى للاستثمار.³

التحسيس والإعلام :

حصول الشاب على كافة المعلومات الخاصة بالجهاز من مرافقة، تكوين، امتيازات، وفرص الاستثمار، وذلك عن طريق حضور إحدى التظاهرات التي تنظمها الوكالة بصفة دورية أو عبر الاطلاع على البوابة الرقمية للوكالة أو التقرب المباشر من إحدى فروع ملحقات الوكالة التي تغطي كافة التراب الوطني.

تكوين فكرة المشروع :

إن فكرة المشروع يجب أن تكون نتيجة الدراسة والتقصي الناجع لفرص الاستثمار وكذا توافرها مع مؤهلاتكم (العلمية أو المهنية) وقدراتكم على تجسيدها.

دراسة المشروع ومخطط الأعمال :

بعد اتمام مرحلة التسجيل تبدأ مرحلة التعمق في دراسة المشروع وعملية إنجاز مخطط الأعمال بعد دعوتكم من طرف الوكالة، بمعية الإطار المكلف بمرافقة مشروعكم من خلال جمع كل المعلومات اللازمة فيما يخص:

3 مقابلة مع رئيس مصلحة المرافقة، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع الشلف.

- العتاد المراد اقتنائه.
- مقر النشاط ولا سيما محيط المؤسسة المصغرة والمراد إنشاؤها.
- دراسة السوق.
- اختيار التقنيات.
- الموارد البشرية.
- الدراسة المالية.

تقديم المشروع أمام لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع :

خلال هذه المرحلة تقومون بعرض مشروعكم أمام لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع، لدراسته والفصل فيه سواء بالقول بالقبول أو التأجيل أو الرفض المعلن.

- حالة القبول: إيداع ملفكم الإداري والمالي.
- حالة التأجيل: عليكم برفع التحفظات الموضوعية من طرف اللجنة من أجل إعادة عرض المشروع مرة أخرى أمام اللجنة.
- حالة الرفض: يمكنكم تقديم طعن لدى الملحقة في غضون 15 يوما بعد الحصول على قرار رفض اللجنة.

الموافقة البنكية والإنشاء القانوني للمؤسسة المصغرة :

- ودع ملفكم لدى البنك فيما يخص التمويل الثلاثي من طرف ممثل الوكالة للحصول على الموافقة البنكية.
- عد الحصول على الموافقة البنكية، انتم ملزمون بالقيام بالإنشاء القانوني لمؤسستكم المصغرة.⁴

4 مقابلة مع مرافق ومكّون الشاب المقاول في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

تكوين الشاب المستثمر :

قبل تمويل مشروعكم، يجب عليكم إتباع تكوين فيما يخص تقنيات تسيير المؤسسة المصغرة، الذي تتكفل به الوكالة داخليا عن طريق مكوبيها⁵

انجاز المشروع والدخول في مرحلة الاستغلال :

بعد تمويل المشروع من طرف الوكالة وإتباع كل الإجراءات المعمول بها بخصوص هذه المرحلة، يجب عليكم الحصول على العتاد وتركيبه مباشرة النشاط.

صيغة التمويل : للجهاز صيغتين للتمويل:

- صيغة التمويل الثلاثي.

- صيغة التمويل الثنائي.

إنشاء مؤسسة مصغرة بالتمويل الثلاثي:

التركيبة المالية : يتم التمويل الثلاثي بمشاركة كل من الشاب المستثمر، البنك والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ويتكون من:

-المساهمة الشخصية للشاب المستثمر.

قرض غير مكافئ تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

-قرض بنكي بنسبة فائدة منخفضة 100 بالمائة لكل القطاعات والنشاطات، يتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع.

5 مقابلة مع مرافق ومكوّن الشاب المقاول في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

الهيكـل المالي للتمويل الثلاثي :

المستوى الأول:

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

المستوى الثاني:

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
من 5.000.001 دج إلى 1.000.000 دج	28 %	02 %	70 %

إنشاء مؤسسة مصغرة بتمويل الثنائي:

التركيبـة المالية: في صيغة التمويل الثنائي تتشكل التركيبـة المالية من:

- المساهمة الشخصية للشباب المستثمر.
- رض غير مكافئ تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.⁶

المستوى الأول:

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

6 مقابلة مع مكّون الشباب المقاول في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع الشلف

المستوى الثاني:

قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	المساهمة الشخصية
من 5.000.001 دج إلى 1.000.000 دج	28 %	72 %

2 عدد المؤسسات المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب : حسب آخر الإحصائيات الصادرة عن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وصل عدد المشاريع الممولة منذ بداية نشاط الوكالة سنة 1997 إلى غاية سنة 2019، مشروع بقيمة مالية دج، توفر مجموع المشاريع الممولة منصب شغل.

أما عن توزيع المشاريع الممولة حسب قطاعات النشاط الإقتصادي، فكما يتضح من الجدول أدناه، يسيطر قطاع الخدمات على مجموع المشاريع الممولة بحصة %28,98، يليه قطاع نقل البضائع بحصة %15,85، وبذلك يستحوذ هذين القطاعين على ما يقارب %45 من مجموع المشاريع الممولة، وهذه النسبة تعكس اهتمام وميول الشباب نحو هذه القطاعات التي تتناسب مع مؤهلاتهم وطموحاتهم وتخوفهم من المشاريع الإنتاجية التي تتطلب جهدا وتكلفة أكبر، ليأتي في المرتبة الثالثة قطاع الفلاحة بحصة %14,03، ثم قطاع الحرف بحصة %11,86، قطاع البناء والأشغال العمومية بحصة %8,58، الصناعة بحصة %6,30، ويقل عدد المشاريع الممولة المنتمية إلى باقي القطاعات.

الجدول رقم (7): توزيع المشاريع الممولة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب قطاع النشاط الإقتصادي خلال الفترة (1997-2019)

قطاع النشاط	عدد المشاريع الممولة	النسبة	مناصب الشغل المستحدثة	القيمة المالية
الفلاحة	58 141	% 15	137 498	216 230 359 728
الحرف التقليدية	43 130	% 11	126 514	110 871 903 821

134 870 488 891	101 121	% 9	34 889	البناء والاشغال العمومية
3 323 563 996	2 057	-	560	الهيدروليك
129 921 151 276	78 721	% 7	27 352	الصناعة
29 204 228 877	24 350	% 3	10 573	الصيانة
7 499 507 851	5 549	0,29	1 131	الصيد
32 084 560 550	26 714	% 3	11 917	المهن الحرة
354 292 552 702	252 806	% 28	108 561	الخدمات
33 767 158 812	24 132	% 3,5	13 385	نقل التبريد
145 557 153 559	96 237	% 14,7	56 530	نقل البضائع
46 707 206 849	43 698	% 5	18 997	نقل المسافرين
912 836 329 244 1	397 919	100	166 385	المجموع

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم، نشرية المعلومات الإحصائية رقم 36، افريل 2020، ص 25.

جدول رقم 8: مجمل الشهادات الصادرة عن وكالة دعم تشغيل الشباب منذ النشأة لغاية 31/12/2019

النشاط	مجموع الشهادات	النسبة	شهادات التاهيل	شهادات المطابقة
الفلاحة	136 600	% 19,01	136 364	236
التقليدية	80 810	% 11,25	80 558	252
البناء والاشغال العمومية	49 997	% 6,96	49 198	799
هدروليك	1 598	% 0,22	1 564	34
الصناعة	63 676	% 8,86	63 141	535
الصيانة	7 295	% 1,02	7 256	39
الصيد	2 261	% 0,31	2 256	5
المهن الحرة	14 023	% 1,95	13 496	527

546 1	234 615	% 32,87	236 161	خدمات
136	23 174	% 3,24	23 310	نقل التبريد
561	73 004	% 10,24	73 565	نقل البضائع
361 1	27 853	% 4,07	29 214	نقل المسافرين
031 6	712 479	% 100	718 510	المجموع

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم، نشرية المعلومات الإحصائية رقم 36، ماي 2020، ص 26.

تولي الوكالة أهمية كبيرة لعملية تكوين مؤسسي ومسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وذلك من خلال إقامة إما دورات تكوينية على مستوى مقراتها تتراوح مدتها من 3 إلى 7 أيام، يتلقى من خلال المكون (المقاول المستقبلي) كل المعلومات الضرورية من أجل خلق مؤسسة ذات أسس قوية.

أو من خلال المشاركة في المنتقيات والورشات التي تهتم بذلك.

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

تم إنشاء الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 04/14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني، مهمتها تطبيق السياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية بالتمويل بقروض مصغرة وتقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المحسدة، والدعم موجه لفئة البطالين أو الذين لديهم عمل غير دائم والذين ليس لهم دخل، ويشمل ذلك المرأة الماكثة بالبيت والتي تريد القيام بنشاط منزلي يضمن لها مدخولا.

فبرنامج القرض المصغر يندرج في إطار التنمية الاجتماعية المستهدفة من طرف السلطات العمومية و التي تهتم بترقية قدرات الأفراد و الفئات السكانية للتكفل بذاتهم، لبلوغ مستوى معيشي نزيه ومنصب شغل معتبر، بتطبيق سياسة اجتماعية جديدة، هدفها

الأساسي تخفيض الكلفة الاجتماعية من أجل الانتقال لاقتصاد السوق.⁷

الإطار القانوني والتشريعي : عقب التوصيات المنبثقة عن الملتقى الدولي خلال ديسمبر عام 2002 حول « التجربة الجزائرية في القرض المصغر » تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بموجب:⁸

- المرسوم الرئاسي رقم 133-11 المؤرخ في 22 مارس 2011، المتعلق بجهاز القروض المصغرة.
- المرسوم التنفيذي رقم 14-04 من 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء والمحدد لهيكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ، معدل ؛
- المرسوم التنفيذي رقم 134-11 من 22 مارس 2011 والمعدل للمرسوم التنفيذي رقم 15-04 من 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط ومستوى الإعانات الممنوحة للمستفيدين من القروض المصغرة؛
- المرسوم التنفيذي رقم 16-04 من 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء و تحديد هيكل صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة.

أ. أهداف الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة :

- المساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية من خلال تشجيع العمل الحر، و العمل في البيت والحرف والمهن ، ولا سيما الفئات النسوية .
- رفع الوعي بين سكان ريف في مناطقهم الأصلية من خلال إبراز المنتجات الاقتصادية والثقافية ، من السلع والخدمات ، المولدة للمداخيل والعمالة .

7 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر من خلال الموقع الإلكتروني(<https://www.angem.dz/ar/article/cadre-de-creation>).

8 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر من خلال الموقع الإلكتروني(<https://www.angem.dz/ar/article/cadre-de-creation>).

- تنمية روح المقاولتية ، لتحل محل الإتكالية ، وبالتالي تساعد على الإدماج الاجتماعي والتنمية الفردية للأشخاص.
- دعم توجيه ، ومرافقة المستفيدين في تنفيذ أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم ومرحلة الاستغلال
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على إحترام الاتفاقيات والعقود التي تربطهم مع الوكالة الوطنية لتسيير الوطنية ANGEM .
- تكون حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة في مجال تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل والمؤسسات الجد المصغرة .
- دعم تسويق منتجات القروض المصغرة عن طريق تنظيم المعارض عرض/بيع.

ب. مهام الوكالة :

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للقوانين والتشريعات المعمول بها.
- دعم ، توجيه ومرافقة المستفيدين في تجسيد أنشطتهم ، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم .
- إبلاغ المستفيدين الذين أهلت مشاريعهم في الجهاز ، بمختلف الإعانات الممنوحة.
- متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على إحترام الاتفاقيات والعقود المتعلقة بالوكالة ومساعدتهم لدى المؤسسات والهيئات المتعلقة بتجسيد مشاريعهم بما في ذلك الشركاء الماليون للبرنامج .
- الحفاظ على العلاقة المستمرة مع البنوك والمؤسسات المالية فيما يخص تمويل المشاريع

- ، وتنفيذ مخطط التمويل و متابعة تنفيذ واستغلال الديون المستحقة في الوقت المحدد .
- تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة فيما يخص تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل .
 - تنظيم المعارض (معرض - بيع) جهوية ووطنية لمنتجات لقرض المصغر.
 - التكوين المستمر للموظفين المسؤولين بتسيير الجهاز .

ج. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بالأرقام :
وفي ما يلي حصيلة جل الخدمات التي قامت بها الوكالة لغاية 30 سبتمبر من سنة 2020.

حصيلة الخدمات المالية
إلى غاية 30 سبتمبر 2020

2. توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس			1. توزيع القروض الممنوحة حسب نمط التمويل		
النسبة (%)	العدد	جنس المستفيد	النسبة %	عدد القروض الممنوحة	نمط التمويل
63.57%	587213	نساء	90.38%	834896	عدد السلف بنون فراد لشراء المادة الأولية
36.43%	336575	رجال	9.62%	88892	عدد السلف بنون فراد لإنشاء مشروع
100.00%	922911	المجموع	100.00%	923788	المجموع
4. توزيع القروض حسب الشريحة العمرية			3. توزيع القروض الممنوحة حسب قطاع النشاط		
النسبة (%)	العدد	الشريحة العمرية	النسبة %	العدد	القطاع
35.85%	331161	18-29 سنة	13.60%	125655	الزراعة
31.31%	289237	30-39 سنة	39.64%	366210	الصناعة الصغيرة
18.41%	170044	40-49 سنة	8.70%	80388	النشاء والأشغال العمومية
10.39%	95949	50-59 سنة	19.87%	183533	الخدمات
4.05%	37397	فما فوق 60 سنة	17.59%	162515	الصناعة التقليدية
100.00%	923788	المجموع	0.50%	4596	تجارة
			0.10%	891	الصيد البحري
			100.00%	923788	المجموع
6. حصيلة التمويل للفئات الخاصة			5. توزيع القروض الممنوحة حسب مستوى التعليم		
الجنس / العدد		الفئات	النسبة (%)	العدد	مستوى التعليم
المجموع	رجال	نساء	15.55%	143657	دون المستوى
1638	1048	590	1.51%	13918	متوسط
1891	1825	66	14.92%	137806	ليثانوي
402	228	174	49.91%	461037	متوسط
95	86	9	14.07%	130005	تكنوي
63	2	61	4.04%	37365	جامعي
770	769	1	100.00%	923788	المجموع
4859	3958	901			

المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، عن طريق الموقع الإلكتروني (portail/dz.angem.www) (/ar/php.index) 11/2020.

يهيمن عنصر النساء على القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بنسبة تفوق 60 بالمائة ويعود ذلك لاهتمام الوكالة بشريحة النساء بوجه خاص من خلال القرض الموجه للماكنات بالبيوت بقيمة 100.000 دج ابتداء من سنة 2011. مع التأكيد أن هذه الفئة تغلب عليها فئة الشباب.

أما بالنسبة للعلاقة الموجودة بين المستوى التعليمي والقروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر نستقرؤها من خلال شهادات التعليم الخاصة بالحاصلين على قروض الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، حيث نجد ذوي المستوى التعليمي المتوسط

يستحوذون على قروض الوكالة بالغالبية الساحقة بنسبة قاربت النصف في حين أصحاب المستوى الجامعي في المقام الأخير بنسبة تكاد لا تذكر رغم هيمنة العنصر النسوي على هذه الفئة.

أيضا، الصناعات الصغيرة قبي مقدمة النشاطات الممولة من طرف الوكالة بنسبة 39.64 بالمائة كما هو مبين في الجدول السابق، باعتبار هذه الصناعات الصغيرة لا تتطلب رأس مال كبير وغالبا ما تكون تقليدية مما يحفز أصحابها خاصة العنصر النسوي للاقتراب من الوكالة والحصول على قروض منها لتنمية نشاطاتهم.

المطلب الثالث: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة :

تم إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي)، يعمل على تحقيق الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي إذ تعمل على تمويل مشاريع البطالين (إنشاء، توسيع) البالغين من العمر بين (30-50) سنة ويصل التمويل فيه إلى 10 ملايين دينار.

أولا/الإطار القانوني لجهاز دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) وخمسين (50) سنة:

هذا الجهاز جاء لدعم مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وقد عرف تسلسل في القوانين والمراسيم التي حددت مساره كالتالي:

- القانون رقم 21-04 المؤرخ في 17 ذي القعدة 1425هـ الموافق لـ 29 ديسمبر 2004م ، المتضمن قانون المالية لسنة 2005 قانون المالية 2004 المادة 52 منه (الجريدة الرسمية رقم 85 الصادرة في 29 ديسمبر 2004)
- المرسوم الرئاسي رقم 514-03 المؤرخ في 06 ذي القعدة 1424هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2003 المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين

خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة (الجريدة الرسمية رقم 84 الصادرة في 31 ديسمبر 2003).

● المرسوم التنفيذي رقم 02-04 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424هـ الموافق لـ 03 جانفي 2004 المحدد لشروط منح الإعانات للبطلين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة و مستوياتها (الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة في 11 جانفي 2004).

● المرسوم التنفيذي رقم 03-04 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424هـ الموافق لـ 03 جانفي 2004 المتضمن إنشاء صندوق الكفالة المشتركة لضمان مخاطر قروض إستثمارات البطلين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة و تحديد قانونه الأساسي (الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة في 11 جانفي 2004).

● القانون رقم 16-05 المؤرخ في 29 ذوالقعدة 1426هـ الموافق لـ 31 ديسمبر 2005 المتضمن قانون المالية لسنة 2006 تعديل المادة (52) من قانون المالية لسنة 2004 (الجريدة الرسمية رقم 02 الصادرة في 15 جانفي 2006).

● القانون رقم 21-04 المؤرخ في 17 ذي القعدة 1425 هـ الموافق لـ 29 ديسمبر 2004 المتضمن قانون المالية لسنة 2005 (الجريدة الرسمية رقم 85 الصادرة في 29 ديسمبر 2004).

● القانون رقم 24-06 المؤرخ في 06 ذي الحجة 1427هـ الموافق لـ 26 ديسمبر 2006 المتضمن قانون المالية لسنة 2007 (الجريدة الرسمية رقم 85 الصادرة في 27 ديسمبر 2006) - المادة (75) المتعلقة بتعديل المادة (54) من قانون المالية لسنة 2005

● المرسوم التنفيذي رقم 470-05 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1426هـ الموافق لـ 12 ديسمبر

2005 المحدد لطرق تنفيذ الامتيازات الضريبية و الجمركية المخصصة لاستثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة (الجريدة الرسمية رقم 81 الصادرة في 31 ديسمبر 2005).

القرار الوزاري المشترك الصادر في 09 أكتوبر 1991 المحدد لقائمة المناطق الواجب ترقيةها

● المرسوم التنفيذي رقم 06-485 المحدد لطرق سير حساب الرصد الخاص رقم -302 089 المعروف بإسم « الصندوق الخاص بتنمية مناطق الجنوب » (الجريدة الرسمية رقم 84 الصادرة في 24 ديسمبر 2006).

● المرسوم التنفيذي رقم 06-486 المحدد لطرق سير حساب الرصد الخاص رقم -302 116 المعروف بإسم « الصندوق الخاص بالتنمية الإقتصادية للهضاب العليا » (الجريدة الرسمية رقم 84 الصادرة في 24 ديسمبر 2006).

ثانيا/الإطار القانوني لجهاز دعم إحداث النشاطات و توسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين سنة (50) :⁹

● المرسوم الرئاسي رقم 03 - 514 المؤرخ في 06 ذي القعدة 1424 الموافق ل 30 ديسمبر 2003 المتمم و المعدل بموجب المرسوم الرئاسي رقم 10 - 156 المؤرخ في 07 رجب 1431 الموافق ل 20 جوان 2010 المتعلق بدعم إحداث النشاطات و توسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة (جريدة رسمية رقم 39 صادرة بتاريخ 23 جوان 2010).

● المرسوم التنفيذي رقم 04 - 02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق ل 03 جانفي 2004 المتمم و المعدل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10 - 158 المؤرخ في 07 رجب 1431 الموافق ل 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين

9 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من خلال الموقع الالكتروني(www.cnac.dz).

ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة (جريدة رسمية رقم 39 صادرة بتاريخ 23 جوان 2010).

وقد عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية.¹⁰

1. تعويض البطالة : إبتداء من سنة 1994 ، شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية

من مهن الصندوق الأولى ، دفع تعويض البطالة الذي استفاد منه لغاية أواخر سنة 2006 :

- أكثر من 189.830 عاملا مسرّحا من مجموع 201.505 مسجّلا، أي بنسبة استيفاء 94 بالمائة.
- يناهز عدد المستفيدين الذين تمّ توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محدّدة المدّة أو بقاءهم بالمؤسّسات المؤهلة للتصفية 5.275 مستفيدا.
- أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمّت في الفترة الممتدّة بين سنتي 1996 و 1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي ، عند ذاك ، بدء منحى الانتساب في التقلص.

2. الإجراءات الاحتياطية:

انطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004 ، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص و ت ب) بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل و المساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين تمّ توظيفهم و تكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين- منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات و معدّات مخصصة لهذا الشأن ، بهذا تمّ تسجيل النتائج الآتية:

10 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من خلال الموقع الالكتروني(www.cnac.dz).

- أكثر من 11.583 بطّالا تمّ تكوينهم من طرف المستشارتين - المنشطين في مجال تقنيات البحث عن الشغل
- أكثر من 2.311 بطّالا تمت مرافقتهم في إحداث مؤسّساتهم المصغّرة
- أكثر من 12.780 بطّالا تابعوا منذ سنة 1998 تكوينات لإكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية.
- منذ سنة 2004 ، و بتقلّص عدد المسجّلين في نظام التأمين عن البطالة ، تمّ تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع و المؤسّسات المدجّجة في إجراءات ترقية التشغيل.

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

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

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

جدول رقم(9): المؤسسات الصغيرة الممولة من طرف الصندوق الوطني

للتأمين على البطالة

منذ الانشاء لغاية 31/12/2019				2019			النشاطات	
القيمة المالية مليون دج	عدد مناصب الشغل	نسبة المراة %	عدد المشاريع الممولة	القيمة المالية مليون دج	عدد مناصب الشغل	نسبة المراة %		عدد المشاريع الممولة
9513	55436	% 11,1	23144	11145,19	5158	% 7,4	2285	فلاحة
4707	37553	% 22,6	14383	4495,31	2685	% 23,4	1062	الصناعة التقليدية
3496	27486	% 2,5	8589	1347,48	687	% 5,4	224	البناء و الأشغال العمومية
2446	1174	% 5,2	347	78,57	24	% 18,2	11	الري
5444	34205	% 21,9	11767	2833,85	1223	% 23,6	419	الصناعة
2743	2179	% 2,3	898	235,56	113	% 2,2	45	الصيانة
3391	1755	% 0,4	490	203,45	86	% 0	27	الصيد البحري
5219	2670	% 47,7	1228	981,03	389	% 54,9	173	المهن الحرة
11242	66497	% 17,2	31348	2422,55	1124	% 21,0	458	الخدمات
39 118	69670	% 1,5	45850	8,25	4	% 0	2	نقل البضائع
00 29	18569	% 1,2	12234	157,29	83	% 0	42	نقل المسافرين
50524	317194	% 10,3	150278	23 908,52	11576	15,20 %	4748	المجموع عند 31/12/2019

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم، نشرية المعلومات الإحصائية، ماي 2020، رقم 36، ص 27.

تبرز أرقام الجدول أن النشاط الذي سجل أعلى نسبة في المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة كان في نشاط الفلاحة سنة 2019 وحتى منذ نشأته لغاية 31/12/2019.

والملاحظ أن النشاط الفلاحي تصدر أيضا نسبة التشغيل في كلا الفترتين ويمكن إرجاع ذلك للفئة العمرية التي يتعامل معها الصندوق (50-30 سنة). فاحتمال بقاء الشاب في بطالة لغاية بلوغه 30 سنة ضعيف في ظل وجود العديد من الأجهزة والبرامج التي تعمل على امتصاص هكذا البطالة. وأيضا التقلب الشديد للنشاط الفلاحي من حيث المرودية مما يمكن لفلاح مستقر أن يصبح في حالة بطالة خلال هذه الفئة العمرية.

المبحث الثاني: صناديق ضمان القروض

تطرح العديد من المشاكل فيما يتعلق بتمويل مشاريع خلق مؤسسة من بينها، الضعف الفادح في الصناديق الخاصة، الغياب أو العجز، في بعض الحالات، في تقديم ضمانات للبنك من قبل أصحاب المشاريع. أنشأت الدولة أجهزة ضمان القروض البنكية الموجهة للاستثمار للتغلب على الصعوبات نذكر منها ؛

المطلب الأول: مؤسسات رأس مال الإستثمار

رأس مال الإستثمار هو أسلوب تمويل من خلال إمتلاك مساهمات قليلة و مؤقتة في رأس مال مؤسسة ما. فإنه يأخذ لها لها عدة أشكال منها:

- تخاطر مؤسسة رأس المال لتمويل المؤسسة؛
- رأس المال التطوير موجه لتطوير المؤسسة؛

يساعد تدخل مؤسسة رأس مال الإستثمار على تعزز الصناديق الخاصة للمؤسسة الممولة، وتحسين قدرات الاقتراض من البنوك. الميزة لرأس مال الاستثمار بالنسبة لشاب صاحب مشروع هي أن يكون لديه شريك مالي يوفر له أيضا الخبرة ومهارات التسيير.

تتم عملية تدخل مؤسسة رأس مال الإستثمار «دون أخذ ضمانات حقيقية أو شخصية»، وبالتالي «تشارك في الأرباح والخسائر حسب مساهمتها¹¹».

يحدد القانون في الجزائر نسبة مساهمة مؤسسة رأس مال الإستثمار ب 49% على أقصى حد في رأس مال المؤسسة ومدة المساهمة تتراوح ما بين 5 و 7 سنوات.

هناك ستة مؤسسات رأس المال الخطر عملياتية أو في طور الإنشاء. كلها فروع تابعة لبنوك عمومية؛ بنك التنمية الريفية ، البنك الوطني الجزائري ،بنك الجزائر الخارجي،، البنك الجزائري للتنمية ،بنك التنمية المحلية والقرض الشعبي الجزائري.

الإجراء الذي يجب أن يتبعه أصحاب المشاريع للحصول على التمويل هو نفسه عند خلق مؤسسة، توسيع النشاط أو استرجاع شركة. يمكن لأصحاب المشاريع اللجوء إلى واحدة من هذه الشركات الاستثمارية للمساهمة في رأس مال المؤسسة المراد خلقها. يمكنهم إيجاد

11 وزارة الصناعة والمناجم من خلال الموقع الالكتروني (<http://www.mdipi.gov.dz>).

الإرشادات والمعلومات الدقيقة لهذا الغرض على مستوى وكالات البنوك العمومية في أماكن إقامتهم.

من هذه الشركات :

المالية الجزائرية للمساهمة (**finalep**): الرائد الحقيقي للرأسمال الإستثماري في الجزائر، تعتبر المالية الجزائرية المساهمة (المالية الجزائرية الأوروبية للمساهمة سابقا) - فينالب التجربة الأولى في هذا الميدان. أنشأت في 30 جوان 1991 في أعقاب الإصلاحات التي أجريت في النظام المصرفي و المالي الجزائري من أجل تعزيز الرأسمال الإستثماري .

اذ يعتبر رأسمال الاستثماري شكل من أشكال التمويل الخاص الموجه للمؤسسات غير المسعرة بالبورصة، ويعرف على أنه مساهمة المؤسسات المختصة في هذا النوع من التمويل في رأسمال مؤسسات أخرى بحاجة إلى التمويل ، ولمدة محدودة الزمن، إذ أنهم لا يشاركون في إدارة الشركة لكن يساعدون بكفاءتهم التقنية في تسيرها ويمارسون مراقبة مهمة نوعا ما من أجل تحقيق قيمة مضافة نتيجة التنازل عن أسهمهم¹² .

ينقسم رأس مالها بين الشركاء : بنك التنمية المحلية و القرض الشعبي الجزائري، والذي شهد عدة زيادات متتابة حتى الوصول إلى المستوى الحالي بقيمة 1.200.000.000 دج.

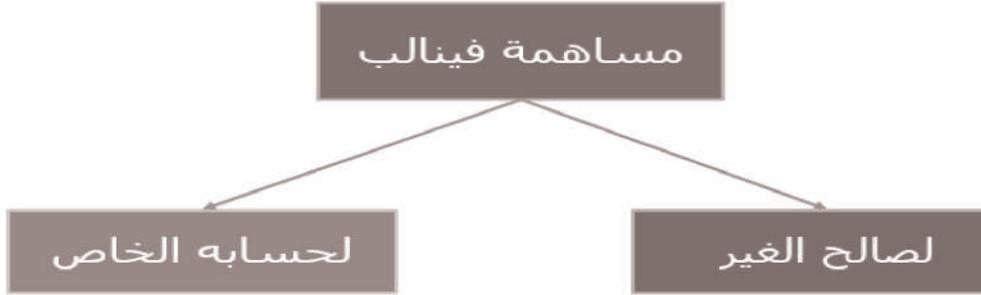
كما تتدخل فينالب عبر كامل التراب الوطني تساهم في تطوير و ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خاصة ذات الطابع الصناعي.

السياسة الجديدة لإعادة التوجيه الإستراتيجي لفينالب وتنبع من رغبتها القوية في التمركز و تعزيز علاقاتها مع شركائها. تتميز الإستراتيجية الجديدة لفينالب برغبتها في التميز برؤيتها في ظل نسج اقتصادي متطلب، والذي يتم في اطاره تعزيز القوة الترويجية مما يعكس تطور إنجازاتها الأخيرة.

12 المالية الجزائرية للمساهمة (FINALEP) من خلال الموقع الإلكتروني (<https://www.finalep.dz>).

المهمة الرئيسية لفينالاب، شركة الرأسمال الاستثماري، هي المساهمة في تعزيز رأسمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك لحسابها الخاص أو لصالح الغير، بغية الخروج منه لاحقا.

شكل رقم(1):تطور محفظة فنالاب **finalep**



المصدر: المالية الجزائرية للمساهمة (**finalep**) من خلال الموقع الالكتروني (<https://www.finalep.dz>).

الهدف الرئيسي لشركة « فينالاب » هي الحصول على حصص اجتماعية أو أسهم عن طريق المساهمة في رأسمال الشركات الصغيرة والمتوسطة.

ولهذا فهي قادرة على التدخل في مختلف مراحل حياة الشركة من خلال الأشكال التالية:

* رأسمال المخاطرة

* رأسمال التنمية

من اجل أخذ المساهمات في رأسمال الشركات، يمكن لـ « فينالاب » استعمال أموالها الخاصة وكذلك الموارد الخارجية : صناديق استثمار الولاية المنشأة من قبل السلطات العامة، بموجب قانون المالية التكميلي لعام 2009.

المعنيون بالشركة : كل صاحب مشروع يزاول نشاطه في محيط القطاع الإنتاجي و الخدماتي و يستوفي شروط الاستفادة:

- المساهمة في تقليل الواردات و الزيادة في الصادرات باستثناء مجال المحروقات.
- خلق قيمة مضافة عالية.

- إستعمال الموارد و المواد الأولية المحلية.
- المشاركة في الحد من البطالة و خاصة لدى الشباب الخريجين من مراكز التكوين والجامعات.
- المساهمة في التوازن الإقليمي والتنمية المحلية.
- النشاط في إقتصاد المعرفة و الطاقات المتجددة.
- النشاط في الصناعات التي تحترم البيئة.

شروط: يشترط على المؤسسات الممولة أن تأخذ: ¹³

- الصيغة القانونية لشركات ذات رؤوس أموال (شركة ذات المسؤولية المحدودة أو شركة ذات أسهم).
- نسبة المساهمة لا تتجاوز 15% من رأسمالها في تمويل نفس المؤسسة.
- مساهمة ذات أقلية لا تتجاوز نسبة 49% من رأسمال نفس المؤسسة
- ابرام وثيقة ميثاق المساهمين /الشركاء يتم التفاوض عليه مسبقا، وتضم:
- مدة المساهمة.

- شروط وسبل الخروج والتنازل على الأسهم والحصص الاجتماعية، ...

- مجموعة من البنود الموجهة لتنظيم وحماية حقوق المستثمر صاحب الأقلية وضمان حق الشفعة للمساهمين /الشركاء المؤسسين.

13 المالية الجزائرية للمساهمة (FINALEP) من خلال الموقع الالكتروني (<https://www.finalep.dz>)

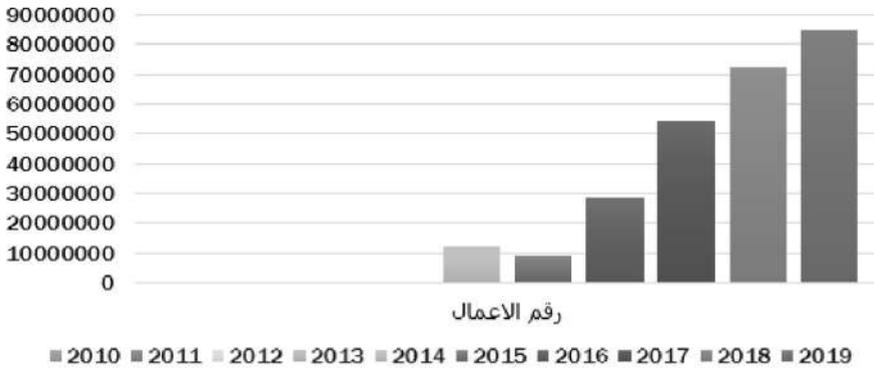
شكل رقم(2):تطور محفظة فنالب finalep



المصدر: المالية الجزائرية للمساهمة (finalep) من خلال الموقع الالكتروني (<https://www.finalep.dz>).

الفترة الأخيرة عرفت الشركة المالية تطور ملحوظ تطورت من خلاله محفظة مساهمات « فينالب » بطريقة مستدامة للغاية على مدى السنوات الأربع الماضية (-2017-2016-2019)، مما يعتبر مؤشرا إيجابيا للجهود المبذولة على المستوى التسويقي والترويجي. أما بالنسبة لرقم الأعمال كان الوضع كالتالي:

شكل رقم(3):تطور محفظة رقم أعمال finalep



المصدر: المالية الجزائرية للمساهمة (finalep) من خلال الموقع الالكتروني (<https://www.finalep.dz>).

يمكن إرجاع نمو رقم الأعمال للشركة في السنوات الأخيرة لنمو محفظتها المالية من جهة وإصرار الدولة على بذل كل الجهود لإزالة العراقيل أمام المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عامة.

المطلب الثاني: صناديق وكالات تمويل ودعم المؤسسات الصغيرة

أنشأت هذه الصناديق في إطار دعم مهام كل من وكالة دعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وصندوق التأمين على البطالة.

1. صندوق الضمان المشترك للقروض الصغيرة: 14

يهدف الصندوق إلى ضمان القروض المصغرة الممنوحة من قبل البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة في الصندوق للمستفيدين الذين تلقوا إخطار بمساعدات الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة.

2. صندوق الضمان المشترك للمخاطر / القروض للشبان أصحاب المشاريع .

تم إنشاء الصندوق لزيادة تعزيز البنوك في المخاطرة في تمويل المؤسسات التي أنشئت في إطار أجهزة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

ضمان الصندوق يكمل ذلك الذي سبق تقديمه من قبل الجهاز، وهي :

- أولاً التعهد بالمعدات و / أو رهن العتاد لفائدة البنوك، وثانياً لفائدة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛

- وضع التأمين على مختلف الأخطار لصالح البنك؛

- تحسب المساهمة في الصندوق على أساس القرض البنكي الممنوح (0.35%) من القرض الممنوح.

3. صندوق الضمان المشترك على أخطار / قروض استثماراً أصحاب المشاريع العاطلين البالغين في السن 35-50 سنة:

تم إنشاء الصندوق لزيادة تعزيز البنوك في المخاطرة في تمويل المؤسسات التي أنشئت في إطار أجهزة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

14 وزارة الصناعة والمناجم من خلال الموقع الإلكتروني (<http://www.mdipi.gov.dz>).

ضمان الصندوق يكمل ذلك الذي سبق تقديمه من قبل الجهاز، وهي :
 -أولا التعهد على المعدات و / أو رهن العتاد المتحرك للبنوك ,وثانيا لفائدة الصندوق؛
 - وضع التأمين عن مختلف الأخطار لصالح البنك.

تحسب المساهمة في الصندوق على أساس القرض البنكي الممنوح (0.35%) من قيمة القرض الممنوح.

المطلب الثالث:صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة(fgar):

أنشئ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 06 رمضان 1423 الموافق ل 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة. صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة هو مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة الصناعة والمناجم، و يتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية. انطلق الصندوق في النشاط بصورة رسمية في 14 مارس 2004.

هو موجه للإستثمارات خارج أجهزة الدعم المذكورة سابقا لإنشاء وتوسيع نشاط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على النحو الذي حدده القانون التوجيهي بتاريخ 12 ديسمبر 2001.

الحد الأدنى لقيمة الضمان لكل مشروع هو5 ملايين دج والحد الأقصى لها هو (50) مليون دينار. الحد الأقصى 50 مليون دينار يعني الضمان الممنوح وليس تكلفة المشروع. لا يمنح الضمان إلا بعد تحليل المشروع من قبل الصندوق. لا يعطى الضمان النهائي إلا بعد إخطار بالموافقة على تمويل المشروع من قبل البنك.

ينشط الصندوق في جميع أنحاء الوطن من خلال المديریات الولائية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة حيث لديها في كل واحدة من يمثلها. لمزيد من المعلومات،

من أهدافه:

يهدف صندوق ضمان القروض إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للإستثمارات المجدية، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات

الصغيرة التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك.

فنسبة الضمان للصندوق تتراوح ما بين 10 % و 80 % من القرض البنكي، والمبلغ الأدنى للضمان يساوي 04 ملايين دينار والأقصى يساوي 50 مليون دج. يغطي الضمان الممنوح 80 % من مجموع القرض البنكي المحدد للمؤسسة.¹⁵

كما يمنح الضمانات لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تنجز استثمارات في المجالات التالية:

- إنشاء المؤسسات
- تجديد التجهيزات.
- توسيع المؤسسة.

فهو يعمل على تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التمويل البنكي أثناء إنطلاق مشاريع خلق أو توسيع النشاط من خلال توفير ضمانات للبنوك، من أجل إكمال الترتيبات المالية المتعلقة بالمشاريع.

ضمان هذا الصندوق يأتي لكتمل الضمانات الفعلية التي يطلبها البنك لزبائنه لتحريك القروض الممنوحة. كما قد يملأ هذا الضمان نقص الضمانات العقارية والتعهد على المعدات لصالح البنك و في بعض الحالات يعوّضه.¹⁶

المؤسسات الصغيرة المعنية بالاستفادة من خدمات الصندوق fgar:

إن كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإنتاجية الجزائرية مؤهلة للاستفادة من ضمانات الصندوق وتعطى الأولوية إلى المؤسسات التي تعرض مشاريع تتجاوب مع أحد هذه المعايير:

- المؤسسات التي تساهم بالإنتاج، أو التي تقدم خدمات غير موجودة في الجزائر.

15 مديرية الصناعة والمناجم ولاية المسيلة، من خلال الموقع الإلكتروني (<http://dim-msila.dz/?p=73>).

16 وزارة الصناعة والمناجم من خلال الموقع الإلكتروني (<http://www.mdipi.gov.dz>).

- المؤسسات التي تعطي قيمة مضافة معتبرة للمنتجات المصنعة.
 - المؤسسات التي تساهم في تخفيض الواردات.
 - المؤسسات التي تساهم في رفع الصادرات.
 - المشاريع التي تسمح باستخدام المواد الأولية الموجودة في الجزائر.
 - المشاريع التي تحتاج إلى تمويل قليل بالمقارنة بعدد مناصب الشغل التي ستخلقها.
 - المشاريع التي توظف يد عاملة مؤهلة.
 - المشاريع التي تنشأ في مناطق بها نسبة بطالة كبيرة.
 - المشاريع التي تسمح بتطوير التكنولوجيا الحديثة.
- أما المؤسسات الغير مؤهلة: هي المؤسسات التي لا يمكنها الاستفادة من ضمانات الصندوق هي:
- المؤسسات التي لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
 - المؤسسات التي استفادت من دعم مالي من الدولة.
 - المؤسسات المسعرة في البورصة.
 - شركات التأمين.
 - الوكالات العقارية.
 - الشركات التي تنشط في مجال التجارة فقط.
 - القروض التي تهدف إلى إعادة تمويل قروض قديمة.
 - المشاريع التي تحدث تلوث كبير للبيئة.

كيفية التغطية:

يتعلق الأمر بضمان تسديد جزء من الخسارة التي يتحملها البنك في حالة عدم تسديد القرض.

تصل نسبة الضمان الى 80٪ من القرض البنكي تحدد النسبة المتعلقة بكل ملف حسب تكلفة القروض و درجة المخاطرة.

المبلغ الأقصى للضمان يساوي 100 مليون دينار.

ملاحظة: تحديد مبلغ الضمان لا يعني تحديد مبلغ القروض و لا كلفة المشروع.

المدة القصوى للضمان هي 7 سنوات.

يأخذ البنك الأجهزة المكونة للمشروع كضمان.

تكلفة منح الضمان من طرف fgar:

يأخذ الصندوق علاوة من مبلغ القروض كتكلفه دراسة المشروع، وفي حالة عدم منح الضمان يرد هذا المبلغ لصاحبه.

يأخذ الصندوق علاوة التزام من مبلغ القرض. تسدد هذه العلاوة في مرة واحدة عند منح الضمان.

مسار طلب الحصول على الضمان: الخطوات الأساسية تلخص فيما يلي:

- مقابلة مع صندوق الضمان من أجل التعريف بالمشروع.
- يقوم الصندوق بإرسال وصل استلام يؤكد من خلاله قابلية المشروع للحصول على الضمان أم لا في حالة القابلية بطلب منكم تقديم دراسة دقيقة عن المشروع دراسة الملف المقدم.
- إرسال وثيقة فتح الملف إلى المؤسسة.
- دراسة الطلب من طرف لجنة الالتزامات على مستوى الصندوق من أجل الموافقة أو عدمها على الطلب الضمان.

- في حالة الموافقة يرسل إلى المؤسسة عرض بمنح الضمان يعتبر بمثابة قبول مبدئي لمنح الضمان في انتظار الحصول على التمويل البنكي.
- اتفاقية القرض بين المؤسسة و البنك.
- منح شهادة الضمان إلى البنك.

قراءة بالأرقام لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة fgar:

لغاية 31/12/2019 قام الصندوق بضمان قروض 2845 مشروع بمبلغ مالي فاق 90 مليار دج ليساهم من خلال ذلك في خلق 84263 منصب عمل.

وقد توزعت على مختلف القطاعات كما يبينه الجدول الموالي:

جدول رقم(9): توزيع المشاريع المضمونة من الصندوق لغاية 31/12/2019

المجموع	التوسع	الانشاء	
2845	1579	1266	عدد الضمانات
311 490 674 494	152 513 141 658	158 977 532 837	التكلفة الاجمالية للمشاريع
197 678 887 229	105 265 476 200	92 413 411 029	قيمة قروض
% 63	% 69	% 58	متوسط نسبة التمويل
90 173 345 044	55 323 309 216	34 850 035 828	قيمة الضمان
% 46	% 53	% 38	نسبة متوسط الضمان
31 695 376	35 036 928	27 527 674	متوسط قيمة الضمان
84 263	57 197	27 066	عدد المناصب مستحدثة
3 696 648	2 666 454	5 873 699	استثمار/منصب
2 345 975	1 840 402	3 414 373	قروض/منصب
1 070 142	967 241	1 287 595	ضمان /منصب

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم، نشرية المعلومات الإحصائية رقم 36، ماي 2020، ص 19.

ملاحظة:التوسع يضم أيضا ملفات التجديد وتجديد التجهيزات.

كبقية الصناديق، عرف صندوق ضمان القروض نمو من حيث عدد القروض والضمانات التي قدمها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وساهم بذلك في تخفيف حدة البطالة بسوق العمل عن طريق إزالة أهم عائق أمام المؤسسات الناشئة وهو ضمان القرض البنكي.

المطلب الرابع: صندوق ضمان قروض الاستثمار (CGCI)

هي شركة تم إنشاؤها بمبادرة من السلطات العامة بموجب المرسوم الرئاسي 134-04 المؤرخ 19 أبريل 2004 الذي يحمل قوانين صندوق ضمان ائتمانات الاستثمار لدعم إنشاء وتطوير الشركات الصغيرة والمتوسطة عن طريق تسهيل الوصول إلى الائتمان (كائن اجتماعي قانوني). ويبلغ رأس مالها المسجل 30 مليار دينار ، واكتتاب ما يصل إلى 20 مليار DA ، 60 ٪ مملوكة من قبل الخزنة و 40 ٪ من البنوك (BNA ، BEA ، CPA ، BDL ، وبنك CNEP).

بالإضافة إلى ذلك ، يتم منح إمكانية لجميع البنوك ومؤسسات الائتمان في المكان ، للحصول على حصة في رأس مال الصندوق (المادة 8 من المرسوم الرئاسي). إن رسالتها من خلال الهيمنة العامة واستيعاب ضمانها المالي لضمان الدولة بموجب قانون المالية لعام 2009 يعزز توقيعها على الضامن وجعلها مؤسسة من الدرجة الأولى.

في عام 2011 ، افتتحت صندوق ضمان قروض الاستثمار مرحلة جديدة من تنويع عروضها بعد قرار السلطات العامة بتفويض إدارة صندوق الضمان المخصص لتغطية التمويل الزراعي. يستند هذا القرار إلى المادة 36 من CFL المؤرخة 18 يوليو 2011 ، والتي تنص على إمكانية قيام الصندوق بدعم مخاطره على الأموال التي تقابلها الدولة.

في هذا السياق ، يُسمح لصندوق ضمان قروض الإستثمارات بإدارة الأصول ، نيابةً عن الدولة وأي وكالة مانحة أخرى ، صناديق ضمان متخصصة تهدف إلى ضمان تمويل مختلف قطاعات النشاط. تتم إدارة هذه الأموال بموجب اتفاقية موقعة بين صندوق ضمان قروض الاستثمار والداعم المالي.

المهام والأنشطة:

الغرض من الصندوق هو ضمان البنوك ومؤسسات الائتمان لخطر التخلف عن سداد أرصدة الاستثمار بفترة استحقاق تقل عن أو تساوي 7 سنوات ، بما في ذلك فترات التأجيل وعقود الإيجار التي تقل مدتها عن 10 سنوات متعاقد عليها من قبل الشركات الصغيرة والمتوسطة لتمويل مشاريعها الاستثمارية الإنتاجية للسلع والخدمات المتعلقة بإنشاء و / أو تمديد و / أو تجديد معدات الإنتاج الخاصة بها.

يتم تعيين الحد الأقصى لمستوى الاعتمادات المؤهلة لضمان CGCI على 350 مليون DA. (ثلاثمائة و خمسون مليون دينار).

تم تحديد الحد الأقصى للضمان عند 250 مليون درهم موزعاً بنسبة 80٪ (جزء مضمون) للقروض الممنوحة لتمويل المشروعات الاستثمارية المتعلقة بالإبداع و 60٪ عندما يتعلق الأمر بالقروض التي مُنحت للشركات الصغيرة والمتوسطة النامية (تمديد وتجديد المعدات) على النحو المحدد في المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 04-134 المؤرخ 19 أبريل 2004.

يتم تحديد الأقساط المدفوعة للصندوق ، المستحقة لأغراض الاحتياط من المخاطر ، بنسبة 0.50 ٪ على الرصيد المتبقي من الرصيد المتبقي. يتم دفعها بشكل ثابت (على مدار فترة الائتمان بالكامل) أو سنويًا وفقًا لأحكام المواد 14 و 15 و 16 من المرسوم الرئاسي المذكور أعلاه.

يمكن أن يضمن الصندوق أيضًا القروض الممنوحة من البنوك غير المساهمين وفقًا للمادة 10 من المرسوم الرئاسي المذكور أعلاه والشروط العامة لضمان CGCI.

يتم أخذ حقوق الضمان الحقيقية و / أو الشخصية من قبل البنوك الشريكة في حدود العناصر المكونة للمشروع. في حالة المطالبة ، فإن تحقيق الضمانات والرسوم ذات الصلة المنصوص عليها في اتفاقية الائتمان يفيد مؤسسة الائتمان و صندوق ضمان ائتمانات الاستثمار بما يتناسب مع حصتها من المخاطر.

أهداف الصندوق: 17

يهدف الصندوق إلى ضمان تسديد القروض البنكية التي تستفيد منها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وهي تلك المتعلقة بتمويل الاستثمارات المنتجة للسلع والخدمات المتعلقة بإنشاء تجهيزات المؤسسة وتوسيعها وتجديدها، وكون المستوى الأقصى للقروض القابلة للضمان 50 مليون دينار.

مستوى تغطية الدين غير المدفوع محدد بـ:

- 80% عندما يتعلق الأمر بقرض ممنوح لمؤسسة قيد الإنشاء.
- 60% عندما يتعلق الأمر بقرض ممنوح لمؤسسة، بهدف توسيع نشاطها، تطويرها أو تجديدها تجهيزاتها.

التشريع:

1- لمرسوم الرئاسي رقم 04-134 المؤرخ 19 أبريل 2004 الذي يتضمن قوانين CGCI-PME Spa: الذي يحدد النظام الأساسي لصندوق ضمان قروض الاستثمار للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2- قانون التوجيه للشركات الصغيرة والمتوسطة رقم 01-18 الصادر في 12 ديسمبر 2001: والغرض من هذا القانون هو تحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم المشار إليها فيما يلي باسم «الشركات الصغيرة والمتوسطة» وتدابير المساعدة والدعم لتعزيزها.

3- القانون رقم 21-2008 المؤرخ 30 ديسمبر 2008 بشأن قانون المالية لعام 2009: المادة 64 - ضمان صادر عن صندوق ضمان قروض الاستثمار للبنوك والمؤسسات المالية لتغطية اعتمادات الاستثمار التي تمنحها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم ، على النحو المحدد في المرسوم الرئاسي رقم 2004 -134 من 19 أبريل 2004 ، يتم استيعابها لضمان الدولة.

17 مديرية الصناعة والمناجم ولاية المسيلة، من خلال الموقع الإلكتروني (<http://dim-msila.dz/?p=73>).

4- الأمر رقم 01-09 المؤرخ 22 يوليو 2009 بشأن قانون المالية التكميلية لعام 2009:

المادة : (103) - الحد الأقصى لمستوى الضمان المالي الممنوح من قبل صندوق ضمان ائتمانات الاستثمار - الشركات الصغيرة والمتوسطة - شركة مساهمة (-CGCI-PME spa) لتغطية القروض التي تعاقدت عليها الشركات الصغيرة والمتوسطة لتمويل زيادة استثماراتهم من 50 مليون دينار إلى 250 مليون دينار.

المادة: 104- صندوق الضمان لأرصدة الاستثمار للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم محول بإنشاء كيانات مخصصة لتغطية مخاطر ائتمانات الاستثمار وفقاً للقطاعات المحددة (السياحة ، الأغذية الزراعية ، التقنيات الحديثة ، إلخ).

5 - القانون رقم 08-13 المؤرخ 30 ديسمبر 2013 الذي يحكم قانون المالية لعام 2014:

المادة 65 - صندوق الضمان للائتمانات الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم - الشركات الصغيرة والمتوسطة محول بمنح ضمان للشركات التي يقل إجمالي أصولها عن مليار أو يساويها مليار (1,000,000,000) م.¹⁸

دستور ملف ضمان الاشتراك: يتكون ملف الاشتراك في صندوق ضمان قروض الاستثمار من:

- طلب الضمان المقدم على شكل من أشكال الصندوق ومرفق بالوثائق التأسيسية التالية:
- 1- نسخة من إذن الائتمان الممنوح.
- 2- الميزانية العمومية لآخر ثلاث (03) سنوات مالية (أصول ، مطلوبات ، TCR) لحالة تطوير أو تمديد نشاط الشركة.
- 3- الميزانية العمومية الافتتاحية وحساب الأرباح والخسائر لآخر ثلاث سنوات مالية (حالة الإنشاء أو تطوير أو تمديد النشاط).
- 4- تقرير الائتمان الموجز للبنك يسلط الضوء على الجوانب التالية:

صاحب المشروع : التدريب العمري ، الخبرة ، التراث ؛

الهيكل القانوني: الشكل ، توزيع رأس المال ، ملكية الشركات الأخرى من قبل الشركاء ؛
عقد الشركات الأخرى من قبل الشركاء ؛

18 من خلال الموقع (<https://www.investdz.com/2019/05/cgci-pme.html>).

المشروع: طبيعة الاستثمار ، وقطاع النشاط ، وهيكل المشروع ، وهيكل التمويل ، ومخطط (ANDI) ، والغرض (الإنشاء أو التطوير) ، وربحية المشروع وسداد الائتمان.

النشاط المفصل (السوق): المنتجات ، العملاء ، الموردين ، المنافسون ؛

تجهيزات الإنتاج: الخصائص الرئيسية ، طرق الملكية (المعدات المملوكة أو التأجير).

المديونية: جدول الالتزامات المصرفية وغيرها ، أنواع القروض ، جداول السداد ؛

تعليقات بخصوص توقعات الإنتاج: الافتراضات ، العقود التي تم الحصول عليها أو المخطط لها ، طريقة التسويق.

معايير الأهلية للحصول على ضمان مالي من CGCI :

جميع ائتمانات أو عقود إيجار الاستثمار متوسطة الأجل التي تفي بمعايير الأهلية المحددة أدناه مؤهلة للحصول على ضمان الصندوق:

بالنسبة للشركات:

إن الائتمان الاستثماري الممنوح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم على النحو المحدد في قانون التوجيه بشأن تشجيع الشركات الصغيرة والمتوسطة رقم 01/18 المؤرخ 12/12/2001 مؤهل للحصول على ضمان الصندوق. تلبية ، على وجه الخصوص ، المعايير التالية:

- 1- مؤسسة في طور الانشاء ، أو الشركة لديها ما لا يقل عن الميزانية العمومية المعتمدة و / أو شهادة مالية في مسألة تطوير أو تمديد النشاط.
- 2- شركة تابعة لجميع قطاعات النشاط باستثناء:
 - أ- المشروعات التي استفاد تركيبها المالي من نظام دعم ودعم من الدولة والقطاع الزراعي وقطاع صيد الأسماك
 - ب- الأنشطة التجارية .
 - ت- قروض الاستهلاك.
- الشركة التي يبلغ حجم مبيعاتها السنوية باستثناء الضرائب أقل من 2 مليار دينار ،
- الشركة التي لا يتجاوز مجموع ميزانيتها السنوية 01 مليار درهم (1 000 000 000 دينار).
- مؤسسة مستقلة: شركة لا يملك رأس مالها 25٪ أو أكثر من شركة واحدة أو أكثر لا تستوفي تعريف الشركات الصغيرة والمتوسطة.

يتم تقييم هذه المعايير في تاريخ تقديم طلب إلى صندوق ضمان قروض الاستثمار على أساس أحدث وثائق المحاسبة المعروفة ؛ لآخر سنة مالية لم يتم إغلاقها لأكثر من اثني عشر شهراً في ذلك التاريخ.

بالنسبة للقرض: تتمثل المؤهلات للحصول على ضمان صندوق ضمان قروض الاستثمار في:

- الائتمان الاستثماري الملموس (الأثاث ، العقارات ، المعدات ، التطوير) الذي تساوي فترة السداد الأولية أو تقل عن سبع (07) سنوات ، بما في ذلك الفترة المؤجلة ؛

- تأجير المعدات التي لا تتجاوز مدة سدادها الأولية عشر (10) سنوات.

- يبلغ الحد الأقصى للضمان ، المقدر بـ 80٪ أو 60٪ وفقاً لطبيعة المشروع الاستثماري (الإنشاء أو التطوير) ، مبلغاً قدره 250 مليون ديناراً جزائرياً بحد أقصى قدره 350 مليون دينار جزائري.

- طلب من مؤسسة الائتمان ضمان الامتثال لقواعد الحيطة التي عادة ما تتم ملاحظتها عند منح الائتمان في اختيار الشركة التي تتلقى الائتمان المضمون.

الأهداف: 19

يهدف الصندوق إلى ضمان تسديد القروض البنكية التي تستفيد منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي تلك المتعلقة بتمويل الاستثمارات المنتجة للسلع والخدمات المتعلقة بإنشاء تجهيزات المؤسسة وتوسيعها وتجديدها، وكون المستوى الأقصى للقروض القابلة للضمان 50 مليون دينار. مستوى تغطية الدين غير المدفوع محدد بـ :

- 80% عندما يتعلق الأمر بقرض ممنوح لمؤسسة قيد الإنشاء.

- 60% عندما يتعلق الأمر بقرض ممنوح لمؤسسة، بهدف توسيع نشاطها، تطويرها أو تجديدها تجهيزاتها.

19 من خلال الموقع (<https://www.investdz.com/2019/05/cgci-pme.html>).

حصيلة مهام صندوق ضمان قروض الاستثمار للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:
 نحاول من خلال الجدول تمييز وتيرة نشاط الصندوق في اطار تنفيذ مهامه الموكلة له
جدول رقم(10): حصيلة CGCI حسب قطاع النشاط جدول لغاية 31/12/2019

النسبة %	عدد الملفات	القطاع
50%	843	الصناعة
18%	299	البناء والاشغال العمومية
18%	301	الخدمات
8%	131	النقل
6%	97	الصحة
100%	1671	المجموع(كل البنوك)

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم، نشرية المعلومات الإحصائية رقم 36، أفريل 2020، ص 20.

نلاحظ من الجدول أعلاه، مكانة قطاع الصناعة لدى الصندوق. فتقديمه لـ 843 ضمان لقروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أصل 1671 ضمان، يترجم ذلك بقوة (50 بالمائة). في حين قطاع الصحة احتل المرتبة الأخيرة بـ 97 فقط.

المطلب الخامس: الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ANDPME):

و هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وتقع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة والذي يرأس مجلس التوجيه و المراقبة كما هو

منصوص في المرسوم 05-165 المؤرخ في 3 ماي 2005

الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي أداة الدولة في تنفيذ السياسة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لهذا فمهامها هي :

- تنفيذ إستراتيجية القطاع في تعزيز وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تنفيذ البرنامج الوطني لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعته.
- ترقية الخبرة والإستشارة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- متابعة ديمغرافية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث الإنشاء و التوقيف و تغيير النشاط.
- إنجاز دراسات حول فروع قطاعات النشاطات الاقتصادية و المذكرات الظرفية الدورية .
- جمع واستغلال ونشر معلومات محددة في ميدان نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الرابع
محيط المقاولاتية
بالجزائر

تمهيد:

نقصد بالمحيط مختلف القطاعات التي تدعم وتساهم في نمو وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على حد سواء . وذلك من خلال مختلف الوزارات التي تمثلها.

المبحث الأول: قطاع الصناعة

بالاضافة للوزارة التي تعتبر الممثل الاول للحكومة، هناك مجموعة مهمة من الاجهزة تعمل على دعم ومساندة المقاولاتية بالجزائر.

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)

شهدت الوكالة التي أنشأت في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال التسعينات والمكلفة بالاستثمار تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. حولت لهذه المؤسسة الحكومية التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار من 1993 إلى 2000 ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مهمة تسهيل وترقية واصطحاب الاستثمار.

تعد بديلا عن الوكالة الوطنية لترقية ومتابعة ودعم الاستثمار، وقد أنشأت الوكالة البديلة بموجب قانون الاستثمار الجديد في 20 أوت 2001، وتضطلع بالمهام الآتية:

- ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها؛
- استقبال المستثمرين المقيمين وغير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم؛
- تسهيل القيام بالشكليات التأسيسية للمؤسسات وتجهيز المشاريع؛
- منح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيب المعمول به؛
- التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرين خلال مدة الإعفاء.

المزايا التي تمنحها الوكالة

النظام العام

- مرحلة الإنجاز (03 سنوات)
 - الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة فيما يخص السلع و الخدمات غير المستثناة.
 - الإعفاء من الحقوق الجمركية فيما يخص التجهيزات المستوردة غير المستثناة.
 - الإعفاء من دفع حق نقل الملكية على المقتنيات العقارية.
 - مرحلة الاستغلال (إعفاء لمدة 03 سنوات)
 - الضريبة على أرباح الشركات (IBS)
 - الرسم على النشاط المهني (TAP)
- هذه المدة يمكن أن تمتد إلى خمس (05) سنوات بالنسبة للمشاريع الإستثمارية التي تخلق أكثر من 100 منصب شغل.

النظام الإستثنائي

المناطق التي تستدعي التنمية

- مرحلة الإنجاز (03 سنوات)
 - الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة بالنسبة للسلع و الخدمات الغير المستثناة.
 - الإعفاء من الحقوق الجمركية على السلع المستوردة الغير المستثناة.
 - حقوق التسجيل 2%
 - الإعفاء من دفع حقوق نقل الملكية بعوض على المقتنيات العقارية.
- مرحلة الاستغلال (إعفاء لمدة 10 سنوات)
 - الضريبة على أرباح الشركات (IBS)
 - الرسم على النشاط المهني (TAP)

عدد المؤسسات المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:

قبل الخوض في عدد المقاولات الناشئة بمساعدة الوكالة ورعايتها، ووجب استعراض حوصلة حول المؤسسات التي تم التصريح بها لدى الوكالة دون اعتبار لشكلها القانوني أو حجمها.

الجدول رقم (11): تطور عدد المشاريع المصرح بها في إطار ANDI حسب قطاع

قطاع النشاط	عدد المشاريع	%	القيمة بمليون دينار جزائري	%	مناصب الشغل	%
الزراعة	1 342	2,12%	260 750	1,82%	55 240	4,49%
البناء	11 031	17,44%	1 331 679	9,31%	242 428	19,68%
الصناعة	12 698	20,08%	8 373 763	58,56%	538 558	43,73%
الصحة	1 093	1,73%	221 383	1,55%	25 968	2,11%
النقل	29 267	46,28%	1 164 966	8,15%	158 780	12,89%
السياحة	1 266	2,00%	1 228 830	8,59%	77 158	6,26%
الخدمات	6 531	10,33%	1 272 057	8,90%	125 014	10,15%
التجارة	2	0,00%	10 914	0,08%	4 100	0,33%
الاتصالات	5	0,01%	436 322	3,05%	4 348	0,35%

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار منشورات على الموقع www.andi.dz

تشير آخر الإحصائيات أن عدد المشاريع الممولة من قبل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار منذ بداية نشاطها سنة 2002 إلى غاية سنة 2017، وصل إلى 63235 مشروع، بقيمة مالية إجمالية 14300664 مليون دينار جزائري، ونتج عنها توفير 1231594 منصب شغل.

وكما يتضح من الجدول أعلاه، يحتل قطاع النقل المرتبة الأولى بنسبة 46,28%، ويأتي في المرتبة الثانية قطاع الصناعة بنسبة 20,08%، وفي المرتبة الثالثة قطاع البناء بنسبة 17,44%، ثم قطاع الخدمات بنسبة 10,33%، في حين تسجل كل من قطاعات الفلاحة، الصحة، السياحة، الاتصالات، والتجارة أقل عددا من حيث المشاريع المصرح بها.

جدول رقم(12): تطور عدد المؤسسات الصغيرة في إطار ANDI حسب النشاط الاقتصادي خلال الفترة 2018/2019

مشاريع	النقل	BTPH	الصناعة	الخدمات	السياحة	الصحة	الفلاحة	المجموع
2018	3	927	2291	255	299	123	226	4124
2019	43	780	1 524	269	176	89	148	3029

100,00	4,89	2,94	5,81	8,88	50,31	25,75	1,42	2018 (%) حصّة
-26,55	-34,51	-27,64	-41,14	5,49	-33,48	-15,86	1333,33	التطور (%)
1673943	82833	56544	310079	65923	1035412	121535	1617	2018 مليون دج
797 138	37 357	921 32	133 200	55 870	462 107	722 71	961 3	2019
100	4,69	4,13	16,71	7,01	57,97	9,00	0,50	2018 (%) حصّة
143044	9292	4814	17407	7377	91722	12300	132	التشغيل 2018
77389	574 2	923 2	151 8	463 5	49 698	940 7	640	2019
100	3,33	3,78	10,53	7,06	64,22	10,26	0,83	2018 (%) حصّة

المصدر: وزارة الصناعة والمناجم، نشرية المعلومات الإحصائية، ماي 2020، رقم 36، ص 16.

يظهر جليا من خلال الجدول النمو السلبي للمقاولات الناشئة في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من سنة 2018 إلى سنة 2019، حيث سجلت الفترة نموا سالباً قدر بـ 26.55 وهي نسبة معتبرة.

وكان القطاع أكثر تضرراً من هذا النمو السالب هو قطاع السياحة بنسبة -41.14 بالمائة ويليها قطاع الفلاحة بنسبة -34.51 بالمائة في المرتبة الثانية.

الأمر انعكس سلباً على نمو عدد مناصب الشغل بين السنتين، الذي عرف بدوره سقوط

حر فاق النصف. ويمكن إرجاع ذلك للظروف الاستثنائية التي عرفتتها سنة 2019 من الناحية السياسية (حراك شعبي) أثر بوضوح على دواليب الاقتصاد.

المطلب الثاني: الصندوق الوطني للاستثمار (CNI).

تم تأسيس الصندوق الوطني للاستثمار على مستوى كل ولاية بموجب أحكام المادة 100 من قانون المالية لسنة 2009 بغلاف مالي يقدر بمليار دينار جزائري لكل ولاية، يهدف إلى تدعيم إنشاء

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها من خلال تمويل البنوك لرأس المال المؤسسات والمشاركة في رأس مال المؤسسة في حدود 50 مليون دينار وهو ما يمثل 49 بالمائة من رأس المال المؤسسة.

أهداف الصندوق

- المساهمة في رأس مال المؤسسة (التمويل المشترك).
- منح قروض طويلة المدى وبشروط تماشى ونمط المشاريع الممولة.
- دعم عمليات تطهير المؤسسات وتكييفها مع المتطلبات الجديدة.

المطلب الثالث: الديوان الوطني للقياسة القانونية (ONML)

هو مؤسسة عمومية، تحت إشراف وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، ذات استقلال مالي تم إنشاؤها سنة 1986 بمقتضى المرسوم رقم 86-250 المؤرخ في 30 سبتمبر 1986.

مهامه الرئيسية:

العمل على التأكد من وثوقية وسلامة أجهزة القياس التي تتطلب تأهيل خاص و التي لها اثر على عدالة التبادل التجاري، الصحة، الأمن، البيئة، نوعية الإنتاج الصناعي كما توجد هيئات تابعة للديوان منها 04 ملحقات جهوية: وسط، شرق، غرب، جنوب و 36 فرع عبر الولايات. و بتعداد بلغ 211 موظف التي يمثل فيها الموظفين التقنيين 71 %¹.

أهداف الديوان: إلى جانب مهامه هناك مجموعة من الأهداف يسعى لتحقيقها أبرزها:²

1. حماية الأمن العام.
2. وحماية الاقتصاد الوطني.
3. التجارة الوطنية والدولية.
4. وحماية المستهلك.

1 وزارة الصناعة والمناجم، من خلال الموقع الالكتروني (<http://dz.gov.mdipi.www>)
2 مديرية الصناعة والمناجم ولاية المسيلة، من خلال الموقع الالكتروني (<http://dim-msila.dz/?p=73>).

كم يتمتع الديوان بمجموعة من الأدوات الخاضعة للمراقبة القياسية هي :

- أدوات الوزن
 - أدوات القيس البعدي
 - عدادات الطاقة الكهربائية
 - عدادات الغاز
 - عدادات المياه
 - عدادات توربينية
 - عدادات القياس الكيلومصري (التاكسى متر)
 - محلات انفلات غازالمركبات
 - موزعات الوقود (عداد الحجم)
 - الصهاريج والخزانات و البراميل و الممونات الموجهة للنقل وتخزين المحروقات.
 - الكروماتوجراف.
 - دليل السرعة (رادار الطريق)
- جميع أدوات القياس الواردة في نظام القياس الحيوي (جس درجة الحرارة، وناقلات الحرارة و ناقلات الضغط و الحواسب). المتنوعة وفقا للتنظيم في الديوان.³

3 وزارة الصناعة والمناجم، من خلال الموقع الالكتروني (<http://dz.gov.mdipi.www>)

المبحث الثاني: قطاع التعليم العالي

تطور دور الجامعة في دعم نمو المقاولاتية من خلال استحداث دار مقاولاتية على مستوى كل مؤسسة جامعية تسهر بالدرجة الأولى على نشر الوعي المقاولاتي وغرس روح المقاول القائد في عقل كل طالب.

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتطوير التكنولوجي (ANVREDET)

وهي مؤسسة صناعية وتجارية، وضعت تحت إشراف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مهمتها الرئيسية في تشجيع المشاريع الاجتماعية والاقتصادية المبتكرة من خلال إنشاء شركات ناشئة مبتكرة أو نقل التكنولوجيا.

شروط الأهلية:

الشرط الوحيد لقبول مشروع في عملية دعم الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتطوير التكنولوجي "ANVREDET" هو امتلاك مشروع مبتكر.

مجالات التدريب:

الملكية الفكرية، الابتكار، التسويق، الإدارة والاتصالات.

عنصر التكوين:

قامت الوكالة بإعداد برنامج تكوين غني تحت شعار: «درب نفسك على ابتكار أفضل». ويهدف هذا التكوين لتوحيد لغة ريادة الأعمال بين قادة المشروع.

أهداف التكوين هي:

تعزيز روح الفريق مع ابتكارات الألعاب؛

إدارة الإجراءات الإدارية والفنية للملكية الفكرية؛

إتقان جوانب الاتصالات التجارية؛

إدارة المخاطر والترقب؛

إتقان جوانب التواصل بين الأشخاص.

تمويل المشروع :

يتم تمويل المشاريع المدعومة من قبل الوكالة من قبل الصندوق الوطني للبحث العلمي والتنمية التكنولوجية.

تتم دراسة منحة هذا الأخير لمرافقة قادة المشروع وليس مقابل أجر.

الفوائد والمساعدات الممنوحة:

- المساعدة في حماية حقوق الملكية الفكرية؛
- تجميع خطة العمل؛
- الإقامة في حاضنة الوكالة.
- النماذج.
- جعل قائد المشروع على اتصال مع النظام البيئي للابتكار؛
- الترقية والاتصال للمشاريع المبتكرة؛
- التكوين، والتدريب والمتابعة.

المطلب الثاني: حاضنات الأعمال

تعرف الجمعية الوطنية الأمريكية لحاضنات الأعمال (NABIA) على أنها هيئات تهدف إلى مساعدة المؤسسات المبدعة الناشئة ورجال الأعمال الجدد، وتوفر لهم الوسائل والدعم الأمني، الخبرات، الأماكن، الدعم المالي، لتخطي أعباء ومراحل الانطلاق والتأسيس، كما تقوم بعمليات تسويق ونشر منتجات هذه المؤسسات وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية رائدة في هذا المجال حيث يعود تاريخ أول حاضنة Batavia إلى 1959.

وتعد تجربة الجزائر في مجال حاضنات الأعمال متأخرة نوعا ما مقارنة بالدول النامية و العربية، حيث لم يصدر مرسوم ينظم نشاط هذه الأخيرة حتى سنة 2003 باستثناء القانون 180/ 01

المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2001، والذي أشار إلى مشاركت المؤسسات .

فحاضنة المؤسسات هي: حاضنة للأعمال أو مسرع بدء التشغيل هي بنية دعم لمشاريع إنشاء الأعمال. يمكن أن تقدم الحاضنة الدعم من حيث السكن والنصيحة والتمويل خلال المراحل الأولى من عمر الشركة.

الحاضنات الجزائرية أنكوب مي " EMBUCNI "

إنها أول حاضنة أفريقية تم إطلاقها في الجزائر العاصمة، بهدف دعم الشباب بأفكار مستقلة عن جنسيتهم وتقديم «الحلول الإفريقية للاحتياجات الإفريقية»، وفقا لمؤسسيها المشاركين. سيؤدي ذلك إلى التوجهات والتوصيات، وهذا بالإضافة إلى ملف استضافة مؤقت للتشغيل الذي سيكون لديه الوقت الكافي لبناء وتعزيز قدراته قبل مغادرة الحضانة. تهدف هذه الشركة إلى تطوير الشركات الجزائرية الناشئة على الصعيد الدولي من خلال شبكة الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (TIC) بما في ذلك تطبيقات الهاتف المحمول.

مشثلة الأعمال: تعرف أيضا باسم الحاضنة، هي عبارة عن هيكل عام للدعم، الاستضافة ومرافقة قادة المشاريع التي أنشأها وزارة الشركات الصغيرة والمتوسطة من بين مهامها:

- تقديم المشورة الشخصية والمالية والقانونية والضريبية والتجارية والفنية.
- تنظيم جميع أشكال النشاطات، المساعدات والتدريبات المحددة ومتابعة قادة المشروع حتى نضوج وإنشاء شركتهم؛
- تعمل الى الآن أربعة حاضنات، من خلال تفعيلها في المدن التالية: وهران، عنابة، غرداية، وبرج بوعريرج. تعمل على تقديم المساعدات إلى المبادرين بشكل رئيسي في: استضافة قادة مشاريع محددة المدة وتقديم الخدمات التالية:
- مكاتب أو مباني ثابتة المدة.
- أثاث المكاتب وأجهزة الكمبيوتر.

- التوثيق، وسائل الاتصال والنسخ التصويري، شبكة الإنترنت، فاكس الهاتف
نسخ المستندات والطباعة.
- **مرافقة مشروع المبادرين في جميع الخطوات من طرف كل من:**
المؤسسات المالية، أموال المساعدة والدعم والولايات والبلديات والمنظمات الأخرى
ذات الصلة بمشروعاتها.

حاضنة «تكنو بريدج» سايبير بارك سيدي عبد الله:
من أجل تعزيز ديناميكية وطنية في مجال ريادة الأعمال، تهدف الوكالة الوطنية لترقية الحظائر
التكنولوجية وتطويرها، (ANPT) تحت إشراف وزارة البريد والاتصالات والتكنولوجيا
الرقمية)، إلى إنشاء عدد كبير من الحاضنات في البلاد. ومثلها مثل حاضنة في سايبير بارك
سيدي عبد الله (الجزائر العاصمة)، فإن هذه الهياكل تعتبر بحق عناصر فاعلة في الابتكار
ومركزا لريادة الأعمال المبتكرة.

المبحث الثالث: قطاع السياحة

قد يبدو للبعض أن القطاع السياحي قطاع خدماتي ومنه مساهمته في دعم المقاولاتية لا تتعد في تحسين جودة الخدمات الوسيطة.

لكن على العكس من ذلك، للقطاع دور مهم في دعم المقاولاتية من بدايتها لنهايتها المتمثلة في النمو المستمر وذلك من خلال من مختلف الحرف التقليدية التي تعتبر اللبنة الأولى لقيام مقاولات حرفية.

المطلب الأول: الصندوق الوطني لترقية نشاطات الصناعة التقليدية

سوف نتطرق من خلال هذا المحور إلى إلقاء نظرة موجزة على قطاع الصناعات التقليدية والحرف في الجزائر من خلال تقديم التعريف التشريعي لها في الجزائر، وما هي النشاطات التي تدخل في هذا الإطار، إضافة إلى تطرقنا إلى مختلف الإجراءات التي مست دعم و تنمية هذا القطاع، ومختلف الإحصائيات الخاصة به.

أولاً: تعريف الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر:

يهدف الأمر رقم 01-96 المؤرخ في 19 شعبان 1416 الموافق ل 10 يناير 1996 لتعريف الصناعة التقليدية و الحرف و تنظيم ممارسة النشاطات التقليدية والحرف وقواعدها ومجالها وكذا واجبات الحرفيين و امتيازاتهم والمقصود بالصناعة التقليدية والحرف التي عرفها في مادته الخامسة بأنها: « كل نشاط إنتاج أو إبداع أو تحويل أو ترميم فني أو صيانة أو تصليح أو أداء خدمة يطغى عليها الطابع اليدوي والذي يُمارس بصفة رئيسية و دائمة أو بشكل مستقر أو متنقل أو معرضي، وفي أحد مجالات النشاط التالية:⁴

● صناعة تقليدية وفنية؛

● صناعة تقليدية لإنتاج المواد؛

4 الأمر رقم 01-96 المؤرخ في 19 شعبان 1416 هـ الموافق ل 10 يناير 1996 ، المحدد للقواعد . التي تحكم الصناعة التقليدية والحرف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 03، ص 04.

● صناعة تقليدية للخدمات.

وبالكيفيات التالية:

- إمّا فرديا؛
- أو في إطار تعاونية للصناعة التقليدية؛
- أو في إطار مقاولة للصناعة التقليدية والحرف.

أمّا فيما يتعلق بالحرفي فهو طبقا للمادة 10 من الأمر رقم 96/01 « كلّ شخص طبيعي مسجل في سجل الصناعة التقليدية والحرفة يمارس نشاطاً تقليدياً كما هو محدد في المادة 05 من ذات الأمر يثبت تأهيلا ويتولى بنفسه ومباشرة تنفيذ العمل وإدارة نشاطه وتسييره وتحمل مسؤوليته».⁵

المطلب الثاني: مجال ممارسة نشاطات الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر

تنقسم الصناعة التقليدية حسب ما جاء في المادة السادسة من الأمر رقم 96/01 السابق ذكره إلى مجالات كالتالي:⁶

الصناعة التقليدية والصناعة التقليدية الفنية: وهما كلّ صنع يغلب عليه العمل اليدوي ويستعين فيه الحرفي أحيانا بآلات لصنع أشياء نفعية و/ أو تزيينية (ديكور) ذات طابع تقليدي، تكتسي طابعا فنيا يسمح بنقل مهارة عريقة، وتعتبر الصناعة التقليدية بأتمّا فنية عندما تتميز بأصالتها، وطابعها الانفرادي وإبداعها.

الصناعة التقليدية الحرفية لإنتاج المواد: أو صناعة تقليدية نفعية حديثة، وهي كلّ صنع مواد استهلاكية عادية لا تكتسي طابعا فنيا خاصا وتوجه للعائلات و للصناعة و للفلاحة.

5 نفس المرجع، ص 05.

6 نفس المرجع، ص 05.

الصناعة التقليدية الحرفية للخدمات: وتتم بمجمل النشاطات التي يمارسها الحرفي والتي تخضع لتراتب تشريعية خاصة.

أولا/الاطار القانوني للصندوق الوطني لترقية نشاط الصناعة التقليدية:

جاء بعد صدور المادة 184 من قانون المالية لسنة 1992 المتعلقة بحساب التخصيص رقم 066-302 المعنون بالصندوق الوطني لترقية نشاطات الصناعة التقليدية.

إيلاء أهمية خاصة من السلطات العمومية للصندوق الوطني لترقية نشاطات الصناعة التقليدية حيث عرف انتعاشا من خلال ارتفاع مداخله التي وصلت إلى 300 مليون دينار جزائري سنويا خلال الخماسي 2010-2014. كما عرف توسيع مدونة النشاطات المعنية بالدعم من خلال القرار الوزاري المشترك الصادر بتاريخ 6 سبتمبر 2009 والمتضمنة دعم النشاطات الإنتاجية، تنمية الصناعة التقليدية ترقية نشاطات الصناعة التقليدية.

الدعم المباشر لفائدة الحرفيين لأجل رفع القدرات الإنتاجية حيث وصل عدد الحرفيين المستفيدين إلى 2442 حرفي منهم 756 حرفي مستفيد خلال سنة 2013 و1686 حرفي مستفيد سنة 2014.

جدول رقم(13):دعم الانتاج الحرفي من طرف الصندوق الوطني لترقية نشاط الصناعة التقليدية 2014

عدد المستفيدين	المبلغ المخصص دج	نسبة المستفيدين رجال	نسبة المستفيدين مساء
1668	685380108.08	37.72	62.28

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على: وزارة السياحة، احصائيات الصناعة التقليدية، 2015، ص5.

تبرز أرقام الجدول الهيمنة والأغلبية للجانب النسوي على المقاولات المدعمة من طرف الصندوق الوطني لترقية الصناعة التقليدية. فقد فاقت النسبة 62 بالمائة سنة 2014.

المطلب الثالث: إحصائيات حول قطاع الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر.

شهد قطاع الصناعة التقليدية والحرف اهتماما خاصا في الجزائر منذ صدور الأمر الرئاسي التوجيهي (الأمر 01-96) الذي أعطى للقطاع إطارا قانونيا وتنظيما، وحدد الخطوط العريضة لطرق تنمية الصناعة التقليدية والحرف، بالإضافة إلى الجهود لإعادة تعريف الأسواق الوطنية والدولية بالمنتجات الجزائرية التقليدية من خلال تنظيم المعارض والصالونات، والأعياد المحلية وأسابيع الصناعة التقليدية الجزائرية.⁷

في مارس 1997، تم إصدار القانون الأساسي النموذجي لتعاونية الصناعة التقليدية والحرف، الذي يحدد المبادئ العامة التي تحكم التعاونيات، وكيفية إدارتها وتسييرها، وفي أبريل من نفس السنة، صدر المرسوم التنفيذي رقم 97 - 140، ليحدد قائمة نشاطات الصناعة التقليدية والحرف، بالإضافة إلى مراسيم تنفيذية أخرى تعمل على تنظيم القطاع والحرفيين على حد سواء.⁸

كما شهد القطاع لأول مرة ابتداء من سنة 2001 إعداد وتبني خطة عمل لتنمية الصناعة التقليدية والحرف آفاق 2010، حيث اعتمدت هذه الإستراتيجية كخطوة أولى على تقييم وفحص شامل عن وضعية القطاع، تبعتها مباشرة تحديد الأهداف المتوخاة منه، ومن تم سُنّرت على أساسها أهم الإجراءات الواجب اتخاذها للوصول إلى الأهداف المنتظرة، والتي تمثلت في: الرفع من نسبة التشغيل، ضمان تغطية الاحتياجات الأساسية للسكان، تحسين جودة السلع والخدمات والرفع من الإنتاجية، المشاركة في جهود التكامل الاقتصادي، الرفع من الصادرات خارج المحروقات، تشجيع تطوير نشاطات مهنية وتقنية رفيعة المستوى المعرفي، والمساهمة في التنمية الاقتصادية المحلية.⁹

7 جعيل جمال، اسماعيل زحوط: "الحرف والصناعات التقليدية كفرص لترقية السياحة الداخلية بالجزائر" مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول فرص ومخاطر السياحة الداخلية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، ص 06.

8 شيبان آسيا: "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية - حالة الصناعة التقليدية والحرف في الجزائر" مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص تحليل اقتصادي، جامعة الجزائر، 2008/2009، ص 119.

Plan d'action pour le développement de L'Artisanat-Horizon 2020 (syn-□9 .thèse), ministère du tourisme et de l'artisanat, p 05

نظرا للارتفاع المحتشم في عدد مؤسسات الصناعة التقليدية والحرف والتي وصلت إلى 185.000 نشاط حرفي إلى غاية نهاية سنة 2010 ، قامت الحكومة بتسطير إستراتيجية أخرى لتنمية وتطوير الصناعة التقليدية والحرف المتمثلة في مجموعة من الإجراءات والبرامج القائمة على إعادة النظر في التشريعات والتنظيم وأدوات العمل، ل يتم معالجة المشاكل التي يعاني منها هذا القطاع، والتي تمثلت في إستراتيجية تنمية قطاع الصناعة التقليدية والحرف آفاق 2020.¹⁰

من بين أهم النقاط التي تهدف إليها هذه الإستراتيجية هي :

- تميم دور التجمعات المهنية في تنشيط العمل الحرفي وتأطير الحرفيين؛
- دعم وتعميم الإنتاج المحلي والتجمعات الحرفية؛
- ربط المنظومات الإعلامية القطاعية وتطوير القروض التي تستجيب لحاجيات الحرفيين؛
- إيجاد الميكانيزمات لتمويل البرامج المخصصة لتنمية حرف الإنتاج والخدمات وكذا تمكينهم من المزايا الجبائية الممنوحة في إطار أجهزة تشغيل الشباب؛
- تعميم عملية إصدار العلامات والمقاييس على جميع فروع الصناعة التقليدية والحرف؛
- دعم التكوين في مجال المرافقة والتسويق والترويج والمقاييس والمواصفات.

حيث تهدف هذه الإستراتيجية إلى خلق 230.000 نشاط حرفي جديد، خلق 570.000 منصب شغل ليصل العدد الكلي إلى 960.000 منصب، وذلك في آفاق

سنة 2020.¹¹ ويطمح البرنامج إلى أن تصل نسبة التشغيل في هذا القطاع إلى 25 % سنة 2025.¹²

أما عن النتائج المحققة على أرض الواقع، فهناك ارتفاع ملحوظ في عدد الصناعات التقليدية، إذ أنه وحسب نشریات المعلومات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فهذه الصناعات تُصنف مع المهن الحرة ضمن المؤسسات ذات الشكل أشخاص طبيعيين، حيث تشير الإحصائيات إلى أنه رغم استحواد المؤسسات ذات الشكل أشخاص معنويين على النسبة الأكبر من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن نسبة ارتفاعها تنخفض من سنة لأخرى ف بعدما كانت تقدر ب 59.07 % سنة 2012،¹³ أصبحت نسبتها تعادل 56.34% في نهاية سنة 2016.¹⁴ وذلك على حساب ارتفاع نسبة المؤسسات ذات الشخصية الطبيعية من 40.93 % سنة 2012 إلى 43.66 % في نهاية سنة 2016.¹⁵ هو ما يثبت مدى اتجاه الحكومة الجزائرية نحو هذا النوع من الصناعات الذي رغم بساطته وقلة تكلفته إلا أن تأثيره على التنمية الاقتصادية يكون فعالا.

وفيما يلي توضيح لتطور الصناعة التقليدية بين سنتي 3102 و 4102.

11 Plan d'action pour le développement de L'Artisanat-Horizon 2020 (synthèse), ibid, p 08

12 جعيل جمال، إسماعيل زحوط، مرجع سابق ذكره، ص 10.

Bulletin d'information statistique de la PME, donnée du 1^{er} semestre 2013, n ° 23, novembre 2013, p 10

Bulletin d'information statistique de la PME, donnée de l'année 2016, n ° 30, Mai 2017, p 8

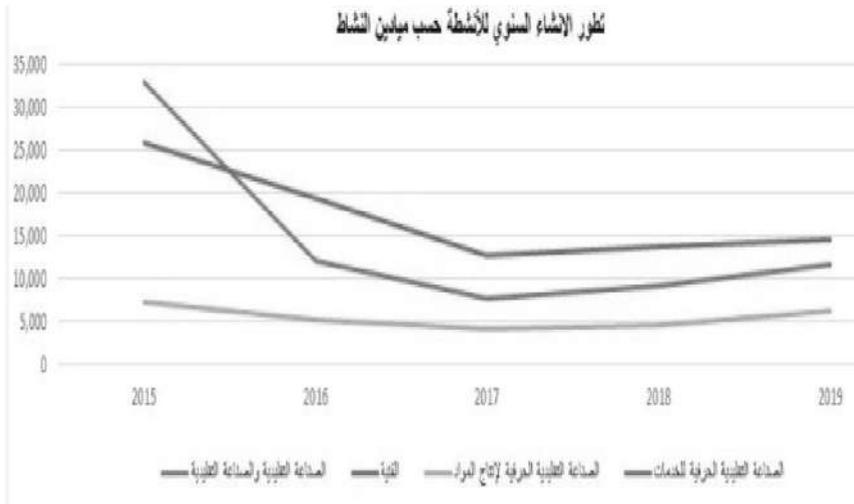
Bulletin d'information statistique de la PME, donnée du 1^{er} semestre 2013, n ° 23, novembre 2013, p 10

جدول رقم (41): تطور عدد نشاطات قطاع الصناعة التقليدية

المجموع العام				عدد النشاطات						المجال
سنة 2014		سنة 2013		المؤسسات		التعاونيات		الحرف الفردية		
النسبة %	العدد	%	العدد	سنة 2014	سنة 2013	سنة 2014	سنة 2013	سنة 2014	سنة 2013	
50	32 871	39	19 884	00	00	00	00	32 871	19 884	الصناعة التقليدية والصناعة التقليدية الفنية
11	7 136	13	6 868	00	00	00	00	7 136	6 868	الصناعة التقليدية الحرفية لإنتاج المواد
36	25 667	48	24 888	00	00	00	00	25 667	24 888	الصناعة التقليدية الحرفية للخدمات
100	65 674	100	51 640	00	00	00	00	65 674	51 640	المجموع

المصدر: وزارة السياحة، إحصائيات الصناعة التقليدية لسنة 2014، ص3.

من الملاحظ من خلال الجدول المهيمنة المطلقة للحرف الفردية على الأنماط الثلاثة للصناعة التقليدية للسنتين 2013 و2014 على التوالي. كما يبرز الجدول النمو القوي للصناعات التقليدية الفنية سنة 2014 مقارنة بسنة 2013. أين أصبحت تمثل نصف المجموع العام لعدد نشاطات الصناعات التقليدية. على حساب التراجع الذي سجلته الصناعات التقليدية الحرفية للخدمات.



المصدر: وزارة السياحة والصناعة التقليدية من خلال الموقع الإلكتروني (www.mtatf.gov.dz/?page_id=1103)

يعزز المخطط ما جاء في الجدول، إذ تحتل الصناعة التقليدية لإنتاج المواد المرتبة الأخيرة من حيث النمو وهذا ما يشير لانجذاب الأفراد نحو الحرف الخدماتية بالدرجة الأولى ويمكن إرجاع ذلك لسهولة إنشائها وقلة تكلفتها والجهد المبذول فيها.

جدول رقم (15): تطور مناصب الشغل في قطاع الصناعة التقليدية

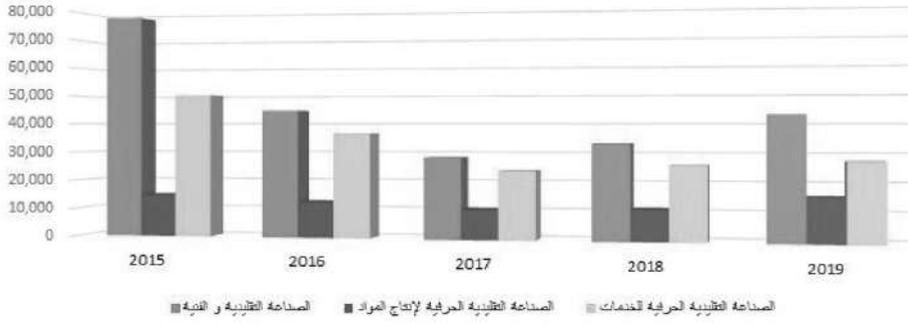
المجال	2015	النسبة	2016	(%)	2017	(%)
الصناعة التقليدية والفنية	77 932	55	44 670	48	28 360	45
الصناعة التقليدية الحرفية لإنتاج المواد	14 763	10	12 665	13	10 455	17
للخدمات الصناعة التقليدية الحرفية	50 276	35	36 662	39	23 915	38
المجموع	142 971	100	93 997	100	62 730	100
السنوات	2018	(%)	2019	(%)		
الصناعة التقليدية والفنية	33 296	47	43 178	50		
الصناعة التقليدية الحرفية لإنتاج المواد	11082	16	15 578	18		
للخدمات الصناعة التقليدية الحرفية	25 927	37	27 453	32		
المجموع	305 70	100	86 209	100		

المصدر: وزارة السياحة والصناعة التقليدية من خلال الموقع الإلكتروني (https://www.mtatf.gov.dz/?page_id=1103)

(gov.dz/?page_id=1103)

وهذا ما يوضحه المخطط الموالي

مناصب الشغل المستحدثة في الصناعة التقليدية



المصدر: وزارة السياحة والصناعة التقليدية من خلال الموقع الالكتروني (https://www.mtatf.gov.dz/?page_) (id=1103)

عرفت مناصب العمل المنشأة من خلال قطاع الصناعة التقليدية بكل فروعها تقهقرا واضحا من بداية سنة 2016. فخلال الفترة (2015-2019)، سنة 2015 سجلت أعلى عدد لمناصب العمل في كل من حرفية المواد، الخدمات والفنية.

والملاحظ أن الصناعة التقليدية للحرفية الفنية سجلت بدورها أعلى مناصب العمل على حساب حرفية الخدمات في المرتبة الثانية.

المبحث الرابع: قطاع التشغيل والضمان الاجتماعي

رغم مساهمة القطاع في تنمية المقاولاتية من خلال صندوقين وهما صندوق التأمين على البطالة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، اللذين يحتلان المراتب الأولى وطنيا من خلال المساهمة في خلق، دعم ومرافقة المقاولات بصفة عامة.

يساهم أيضا القطاع من خلال شقه الاجتماعي ببرنامجين ممثلين بجهازين .

المطلب الأول: برامج وكالة التنمية الاجتماعية بالجزائر لدعم المقاولاتية الاجتماعية

تعريف بالوكالة: هي هيئة عمومية ذات طابع خاص تتمتع باستقلالية إدارية ومالية تضمن لها المرونة والشفافية في تسيير برامجها. أنشأت الوكالة سنة 1996 ، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 2 جوان 1996، قصد التخفيف من حدة الإنعكاسات السلبية الناتجة عن مخطط التعديل الهيكلي على الفئات الاجتماعية الضعيفة ويتمثل هدفها الأساسي في مكافحة الفقر والبطالة والتهميش الذي يمس الفئات الاجتماعية المحرومة.¹⁶

تنشط وكالة التنمية الاجتماعية تحت وصاية وزارة التضامن الوطني و الأسرة وقضايا المرأة بحيث تخضع مختلف نشاطاتها للمتابعة الميدانية.

تتمثل مهام وكالة التنمية الاجتماعية المحددة بموجب قانون تأسيسها، في ترقية واختيار وتمويل عن طريق المساعدات و الإعانات أو أي وسيلة أخرى ملائمة:

- النشاطات و المشاريع الموجهة لصالح الفئات الاجتماعية المحرومة و الهشة.
- كل مشروع أشغال أو خدمات ذات المنفعة العمومية و الاجتماعية و الاقتصادية المتضمن الاستعمال المكثف لليد العاملة المبادر به من طرف الجماعات المحلية، أو المجموعات السكانية أو أي هيئة عمومية أو خاصة قصد ترقية و تنمية التشغيل.
- النشاطات التي تساهم في تطوير المؤسسات المصغرة.
- مكلفة بالبحث و جلب و جمع كل أنواع المساعدات المالية و التبرعات و الهبات،

16 وكالة التنمية الاجتماعية عبر الموقع الإلكتروني (<http://www.ads.dz/agence>). (html#content4-172).

سواء كانت ذات طابع وطني أو أجنبي أو متعدد الأطراف من أجل تحقيق مشاريعها التنموية الاجتماعية.

وقد ساهمت الوكالة في دعم المقاولاتية والمقاولات النسوية بشكل خاص من خلال مختلف البرامج المسطرة من طرفها حيث تمكنت من خلق مقاولات نسوية، دعم حاملي مشاريع مقاولاتية وتكوين المقبلات على انشاء مقاولتهم الخاصة.¹⁷

جدول رقم(16): توزيع مشاهمة الوكالة في دعم المقاولاتية لغاية 31/12/2018

العدد	النشاط
175	خلق مقاولات نسوية
160	حاملة مشروع مقاولات نسوية
163	تكوين امرأة في مبادئ المقاولاتية

المصدر: Les Celluels de Proximité de solidarité, En quelques chiffres, 3eme edition : 02/2019, p13

أولا/ جهاز الجزائر البيضاء:

هو برنامج منبثق من برامج الأشغال ذات المنفعة العمومية التي تقتضي يدا عاملة كثيفة، يعمل على تشجيع الشباب طالبي العمل بدون دخل وبدون تأهيل، لاسيما الذين تم إقصائهم من المنظومة التربوية وذلك بمساهمة الجمعيات والسلطات المحلية، من أجل خلق نشاطات مصغرة في مجال تنظيف الأحياء والشواطئ في موسم الاصطياف وبالتالي تحسين الإطار المعيشي للسكان.

1. شروط التأهيل:

أ/ بالنسبة للمقاول/ يجب أن تتوفر الشاب المقاول على الشروط التالية:

● بطل مسجل في البلدية المعنية بالطلب.

● السن ما بين 18 و 40 سنة،

Les Celluels de Proximité de solidarité, En quelques chiffres, 3eme edition 17
02/2019, p13

- مستوى التعليم أدنى.

ومن المزايا التي يحصل عليها هذا المقاول ما يلي:

- إبرام أربع عقود لمدة ثلاثة أشهر،

- الحصول على بطاقة حربي،

- الاستفادة من التغطية الاجتماعية لسنة كاملة.

ب/ بالنسبة للعامل: يتحصل العامل بدوره في إطار هذه المقاولاتية الاجتماعية على مجموعة

مزايا تتطلب منه الشروط التالية:

- بطل مسجل في البلدية المعنية

- السن ما بين 18 و 59 سنة،

- دون مستوى.

ومن المزايا التي يحصل عليها هذا العامل ما يلي:

- يتقاضى أجر حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون لمدة 12 شهر،

- إقتناء خبرة في ميدان الصيانة،

- ضمان الاستفادة من التغطية الاجتماعية لسنة كاملة.

المطلب الثاني: جهاز أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب المرسومين التنفيذييين رقم 232-96 المؤرخ في 29 جوان 1996، المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد قانونها الأساسي ورقم 330-96 المؤرخ في 07 أكتوبر 1996 المتضمن المصادقة على اتفاقية القرض رقم AL-4006 المبرم بين الجزائر والبنك العالمي للإنشاء والتعمير (BIRD) لتمويل مشروع دعم الشبكة الاجتماعية (الفترة بين 1997-2000). تمت المواصلة في تنفيذ هذا الجهاز منذ سنة 2001 على نطاق أوسع اعتمادا على الأموال العمومية للدولة. يستهدف هذا الجهاز الفئات

السكانية الموجودة بالولايات والبلديات ذات نسبة بطالة مرتفعة وتفتقر إلى المنشآت القاعدية. ويتوجه نحو المؤسسات المصغرة والمقاولين الصغار في الولايات المعينة.

ويهدف إنشاء هذا الجهاز إلى ما يلي:

- استحداث مكثف لمناصب الشغل المؤقتة (مناصب الشغل الانتظاري) ؛
- صيانة وترميم المنشآت القاعدية العمومية ذات الأثر الاجتماعي الاقتصادي ؛
- ترقية القطاع الخاص لاسيما المقاولات الصغرى المحلية.

كما تحدّد مبالغ أجور مناصب الشغل في إطار جهاز الأشغال العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (بما في ذلك الأعباء الاجتماعية) حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون والتي يجب أن تمثل حوالي 60% من الكلفة الإجمالية للمشاريع.

ويستفيد المقاول في إطار هذا البرنامج من:

- الاستفادة من برنامج عمل للمقاولين الصغار،
- عدم تطلب يد عاملة مؤهلة.

أما العامل :

- الاستفادة من أجر حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون لمدة ثلاثة أشهر،
- ضمان الاستفادة من التغطية الاجتماعية لسنة كاملة.

المبحث الخامس: قطاع الشؤون الدينية

للزكاة في الجزائر دور ريادي في تطوير المجتمع الجزائري ومع الشريحة المهمشة وذلك عن طريق البحث عن عمليات الاستثمار بإقامة مشاريع تخرجها من دائرة الفقر، وتسهم في العملية التنموية ويخفف من أزمة البطالة، وعلى الرغم من المشاكل والعراقيل التي تواجه مؤسسة صندوق الزكاة فإنه حقق إنجازات عديدة منذ إنشائه فبالإضافة إلى الإعانات التي يقدمها للمعوزين والمحتاجين منذ إنشائه، وقد حقق آمال الكثير من الشباب العاطلين عن العمل من خلال تمويل مشاريعهم الاستثمارية.

تساهم الزكاة في توظيف المال و تنمية ثروة أي المجتمع كان من خلال الدور الذي تلعبه في تحقيق مصلحة الفرد و الجماعة على حد سواء كونها أداة من خلال النقاط التالية:

- (1) طاردة للاكتناز: يكون ذلك من خلال اقتطاع المبلغ المالي وضخه في دواليب الاقتصاد.
- (2) دافعة للاستثمار: من خلال الأجهزة التي تسير عملي منح وأخذ الزكاة، تتنوع مختلف القطاعات الجاذبة للاستثمار.
- (3) ممولة للمشاريع الصغيرة: رغم أن القيمة المالية للزكاة التي يدفعها الفرد صغيرة الا أن عملية تجميعها تساهم في تكوين ثروة يمكن عبر التقسيم العادل لها تمويل أكبر عدد من المشروعات الصغيرة.

المطلب الأول: الإطار النظري لصندوق الزكاة

يعتبر صندوق الزكاة مؤسسة دينية اجتماعية تقوم على ترشيد أداء الزكاة ، في إطار أحكام الشريعة الإسلامية والقوانين السري العمل بما في مجال الشريعة الإسلامية، حيث يلعب هذا الجهاز دورا مهما في التخفيف من الفقر والبطالة وفي حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والمالية للأفراد والمجتمعات

1. تعريف صندوق الزكاة: صندوق الزكاة مؤسسة دينية اجتماعية تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، والتي تضمن له التغطية القانونية بناء على القانون المنظم لمؤسسة المسجد.¹⁸

2. إستراتيجية استثمار أموال الزكاة: إن التوجه الحديث لصندوق الزكاة نحو تطبيق معاصر يسمح بالقضاء على الفقر ومحاوله جعل الفقير مركزي لا محتاجا، أصبح الاهتمام المتزايد باستخدام آلية استثمار أموال الزكاة لما لها من قدرة على تحقيق هذه الأهداف ومن أهم هذه الاستراتيجيات ما يلي:¹⁹

*** التمويل عن طريق التأجير:** بقصد بالتمويل عن طريق التأجير تملك الصندوق لأصول مادية كالآلات مثلا ويقوم بتأجيرها لمتمول الفقير، على أن تكون الحيازة للمتمول والملكية للصندوق، وقد يأخذ هذا النوع شكلين هما:

الشكل الأول: التأجير التشغيلي: يمتلك الصندوق المعدات والعقارات المختلفة، ثم يقوم بتأجيرها إلى المتمولين حسب حاجاتهم، وبالتالي فهو يصلح لجميع أنواع الأصول المعمرة.

الشكل الثاني: التأجير المتناقص المنتهي بالتملك: من خلال هذه الصيغة يقوم المتمول بشراء العين المؤجرة بناء على أقساط إضافية يدفعها للصندوق إلى جانب مبلغ التأجير.

*** التمويل عن طريق المشاركة:** المشاركة أسلوب تمويلي يشترك بموجبه الصندوق مع المتمول الفقير في تقديم المال اللازم لمشروع ما أو عملية ما، على أن توزع نتيجة الاستثمار بين الصندوق والمتمول الفقير بنسب معلومة متفق عليها في عقد التمويل. وتأخذ المشاركة شكلين أساسيين هما:

18 فارس مسدور، تجربة صندوق الزكاة الجزائري في مكافحة الفقر، الموقع الرسمي لمديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية قسنطينة، مأخوذ من الموقع الإلكتروني ([http : www.darwakfconstantine.org/indx.php?option=com wrapper@ Itemid =101@long :ar](http://www.darwakfconstantine.org/indx.php?option=com_wrapper@Itemid=101@long:ar))

19 موسى سعداوي، محمد بولعسل، مرجع سبق ذكره، ص 9-7.

أ. المشاركة في رأس مال المشروع.

ب. المشاركة المتناقصة المنتهية بالتملك.

* **التمويل عن طريق المضاربة:** المضاربة على أن يدفع الرجل إلى الرجل المال على أن يعمل فيه على جزء من الربح كما تعرف بأنها عبارة عن عقد شراكة بمال من احد الجانبين وعمل من الآخر وأركانها اثنين لا تصلح بدونهما هما الإيجاب والقبول.

* **التمويل بالقرض الحسن:** قد نجد نشاطات استثمارية بسيطة يحتاج أصحابها التي تمويل لضمان استمرار تلك النشاطات، لكن إمكانية رد المال المقترض من الممول غالبا ما يكون ضعيفة، لذا فقد يلجأ صندوق الزكاة إلى اعتماد هذا النوع من التمويل إذا ثبت لديه ضرورة الحفاظ على منصب الشغل المرتبطة بالنشاط البسيط الذي يحتاج إلى هذا النوع من التمويل.

* **الدور التنموي لصندوق الزكاة في تمويل المشاريع الاستثمارية في الجزائر**

أولاً: نشأة صندوق الزكاة في الجزائر وتنظيمه: كانت فكرة إنشاء صندوق الزكاة في الجزائر من طرف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف سنة 2002، وللوصول إلى هذه الفكرة تم إنشاء لجنة مختصة لتقديم أحسن الأساليب لتنظيم الزكاة في الجزائر وقد مرت على عدة مراحل لغاية الوصول إلى الهدف المنشود. فصندوق الزكاة مؤسسة دينية اجتماعية تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، والتي تضمن له التغطية القانونية بنا على القانون المنظم لمؤسسة المسجد،²⁰

ثانياً: أدوات الرقابة في نشاط الصندوق: لكل مواطن ولكل هيئة الحق في الإطلاع على مجموع الإيرادات المتأتية من جمع الزكاة، وكيف تم توزيعها، وذلك عن طريق:²¹

* التقارير التفصيلية التي تنشر في كل وسائل الإعلام.

20 صبرينة يونسى وهشام بن عزة، مرجع سبق ذكره ، ص 34.

21 الموقع الرسمي لوزارة الشؤون الدينية، تاريخ الاطلاع: 12/12/2020، <https://www.marw.dz/?q>

- * وضع القوائم التفصيلية تحت تصرف أي هيئة أو جمعية للاطلاع على قنوات صرف الزكاة.
 - * نشر الأرقام بالتفصيل على موقع الوزارة على الإنترنت.
 - * اعتماد نشرية صندوق الزكاة كأداة إعلامية تكون في متناول كل الجهات والأفراد.
 - * لا بد على المركزي أن يساعد الجهاز الإداري للصندوق في الرقابة على عمليات جمع الزكاة، وذلك بإرسال القسائم أو نسخها منها إلى لجان المداولات المختلفة على كل المستويات.
 - ويتم صرف أموال الزكاة بناء على المداولات النهائية للجنة الولائية للزكاة لصالح الفئات التالية الذكر على حسب ما يجمع كل مسجل كما يلي:²²
 - الإعانات المالية المباشرة للعائلات الفقيرة: وهذا حسب الأولوية، وذلك بإعطائها مبلغا سنويا أو سداسيا كل ستة أشهر أو فصليا كل ثلاثة أشهر.
 - الاستثمار لصالح الفقراء: جزء من أموال الزكاة سيخصص للاستثمار، وذلك دائما لصالح الفقراء، كأن نتمد طريقة القرض الحسن، أو شراء أدوات العمل للمشاريع المصغرة.
- النسب المختلفة لصرف الزكاة في الجزائر يمكن توضيحها في الجدول التالي:

الجدول رقم(17): نسب صرف الزكاة في الجزائر

نسبة حصيلة الزكاة		البيان
الحصيلة أقل من 5 ملايين دج	الحصيلة أكثر من 5 ملايين دج	
87.5 %	50 %	الفقراء والمساكين

22 عبد الله بن منصور، عبد الحكيم بزوية، "صندوق الزكاة الجازيري كآلية لمعالجة ظاهرة الفقر"، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي الثاني حول المالية الإسلامية، صفاقس- الجمهورية التونسية، ص، تاريخ الاطلاع 11/02/2020، 5، <http://www.katakji.com>.

37 %	/	مصارييف تنمية حصيلة الزكاة كالقروض الحسنة
<p style="text-align: center;">12.5 % توزع كما يلي:</p> <p style="text-align: center;">4.5 % لتغطية تكاليف لجنة النشاطات الولائية.</p> <p style="text-align: center;">6 % لتغطية تكاليف لجنة النشاطات القاعدية.</p> <p style="text-align: center;">2 % تصب في الحساب الوطني لتغطية تكاليف نشاطات الصندوق على المستوى الوطني.</p>		مصارييف تسيير الصندوق

المصدر: الغلم مريم، “ دور الاقتصاد التضامني في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية دراسة حالة الصندوق الجزائري نموذجاً-2014-2003 ” مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى اسطنبولي، معسكر، 2016-2015، ص 134.

النسبة الأكبر من الزكاة توزع لفائدة الفقراء والمساكين على شكل مساعدات مالية، حيث تبلغ 87.5% في حالة إذا لم تتعدى حصيلة الزكاة 5 ملايين دج، وتصل إلى 50% من الحصيلة الإجمالية في حالة إذا تعدت الحصيلة 5 ملايين دج، حيث أن نسبة 37.5% من حصيلة الزكاة المخصصة لتنمية حصيلة الزكاة توزع لفائدة الشباب البطال من الفقراء على شكل قروض حسنة.

المطلب الثاني: عرض حصيلة صندوق الزكاة في الجزائر

لقد سجل صندوق الزكاة بداية من فترة التأسيس إلى آخر إحصائيات يمكننا الوصول إليها نتائج معتبرة على الرغم من حداثة قياسا بالتجارب المسجلة في كثير من الدول العربية والإسلامية ورغم ذلك فهناك إحصائيات جد مطمئنة ومشجعة تحسب للقائمين على هذه المؤسسة ونذكر منها:

الجدول رقم(18): حصيلة الزكاة خلال الفترة (2003-2017)

السنوات	زكاة الفطر	زكاة المال +زكاة الزروع والثمار	الحصيلة الإجمالية
---------	------------	---------------------------------	-------------------

56 122 571,95	30 394 399,45	25 728 172,50	2003
239 853 995,98	124 937 833,98	114 916 162,00	2004
508 656 551,75	336 484 562,09	172 171 989,66	2005
686 440 187,46	471 219 298,10	215 220 889,36	2006
732 514 125,32	474 350 709,24	258 163 416,08	2007
654 451 244,60	413 490 487,10	240 960 757,50	2008
936 683 237,40	631 713 772,40	304 969 465,00	2009
899 192 808,57	577 118 689,07	322 074 119,50	2010
1 199 129 470,74	825 729 959,74	373 399 511,00	2011
1 306 642 511,54	861 937 032,54	444 705 479,00	2012
1 294 152 265,34	854 952 617,53	439 199 647,81	2013
1 318 759 818,43	881 196 737,23	437 563 081,20	2014
1 251 113 386,08	777 695 831,08	473 417 555,00	2015
1 267 174 889,67	751 856 010,67	515 318 879,00	2016
1 402 333 348,81	836 811 368,72	565 521 980,09	2017

المصدر: سفيان بن قديدح، عبد النور بغزوز، «إسهامات الزكاة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية-دراسة حالة حصيلة الزكاة الوطنية إلى غاية 2017»، مقال منشور في مجلة 2018-3n، vol 34، les cahiers du cread.

مما يلاحظ على أن حجم الحصيلة الوطنية في تزايد من سنة إلى أخرى وهذا إنما يدل على سعى القائمين على هذه المؤسسة من جهد وتوفيق من الله، ورغم أن هذه الحصيلة ضخمة وهائلة ولكن تبقى بعيدة كل البعد عن الرقم الحقيقي الذي يمكن الوصول إليه أو الذي يخرج المزكين الجزائريين، وهذا يتطلب مجهودات جبارة للحصول على أكبر حصيلة ممكنة لتحقيق الأهداف المرجوة من هذا الصندوق.

وبالنسبة لتطور عدد المستفيدين من الزكاة خلال الفترة (2003-2017): سنحاول توضيح تطور عدد الطلبات وكذا عدد المستفيدين من مختلف فئات الزكاة كما هو مبين من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم(19): تطور عدد الطلبات والمستفيدين من الزكاة خلال الفترة(2003-2017)

السنة	زكاة المال		زكاة الزروع والثمار		زكاة الفطر		الاجموع	
	عدد الطلبات	عدد المستفيدين	عدد الطلبات	عدد المستفيدين	عدد الطلبات	عدد المستفيدين	مجموع المستفيدين	مجموع الطلبات
2003	5842	5581	427	427	22911	21997	29180	28005
2004	39106	27465	5064	2835	146406	98558	190576	128858
2005	74325	62564	3991	3991	120376	11462	198692	178017
2006	98429	80934	15026	8596	146586	138885	260041	228415
2007	105195	85511	16279	9651	172618	150522	294092	245684
2008	99278	76586	18348	7348	159653	145946	277279	229580
2009	96396	79667	12880	9806	202082	186330	311358	275803
2010	106645	84428	12653	6394	180218	165476	299516	256298
2011	128354	106510	13075	7052	181942	169634	323371	283196
2012	128383	103419	14106	8228	190940	178855	333371	290502
2013	150555	106915	45341	11393	186564	168325	382460	286633
2014	116844	94888	37709	16096	172045	161224	326598	272208
2015	133876	107876	18633	15083	159876	150039	311926	272998
2016	130058	116015	11666	11086	171925	161406	313649	288507
2017	100794	87801	26248	20897	169425	160134	296467	268832

المصدر: سفيان بن قديدح، عبد النور بغزوز، «إسهامات الزكاة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية-دراسة حالة
 حصيلة الزكاة الوطنية إلى غاية 2017»، مقال منشور في مجلة-3n, vol 34, les cahiers du cread,
 2018

يتضح من خلال الجدول أنه على العموم قد شهد صندوق الزكاة ارتفاعا متصاعدا في عدد العائلات التي تكفل بها منذ إنشائه إلى غاية 2017، حيث بلغ عدد العائلات التي تم التكفل بها سنة 2003 حوالي 28005 لتصل سنة 2017 إلى 268832، وهذا يرجع إلى الجهود التي تبذلها وزارة الشؤون الدينية والأوقاف من خلال عملية الرقابة وتطوير آليات التوزيع.

بالنسبة للمبالغ المخصصة للقرض الحسن على المستوى الوطني:

عملا بالشعار الذي رفعته وزارة الشؤون الدينية والأوقاف «لا نعطيه لبقى فقيرا إنما ليصبح مزيكا» ورغم ما أبداه من اعتراض لبعض فقهاء الجزائر بشأنه تم تخصيص جزءا من أموال الزكاة لتمويل المشاريع الاستثمارية بصيغة القرض الحسن وما يلاحظ أنه شهد تطورا عبر الفترة (2003-2014) كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم(20): تطور عدد المستفيدين من القرض الحسن على المستوى الوطني خلال الفترة (2003-2014)

السنة	مبالغ القرض الحسن	عدد الطلبات	عدد المستفيدين
2003	348752204	7	7
2004	4612222628	1193	186
2005	7607937691	1796	516
2006	9461600142	2167	730
2007	6792624137	1855	841
2008	109012109	1958	652
2009	1427363138	2084	715
2010	6138200176	2604	849
2011	6021583270	3462	1123
2012	5219829293	5135	1340
2013	7156410235	6439	1311
2014	2678526254	1234	517

المصدر: سفيان بن قديدح، عبد النور بغزوز، «إسهامات الزكاة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية-دراسة حالة حصيلة الزكاة الوطنية إلى غاية 2017»، مقال منشور في مجلة 2018-3، n^o3، les cahiers du cread، vol 34

يتضح من خلال الجدول أن المبالغ المخصصة للقرض الحسن شهدت تذبذبا منذ إنشاء صندوق الزكاة، فقد شهدت زيادة خلال السنوات الأولى لتتخف خلال سنتي 2007 و2008، وقد وصلت ذروتها سنة 2012، لتعاود الانخفاض مرة أخرى خلال السنوات الأخيرة بسبب عدم استقرار حصيلة الصندوق إضافة إلى بعض المشاكل الأخرى.

أما فيما يخص المشاريع الممولة عن طريق القرض الحسن فقد كانت الطلبات في تزايد مستمر لكن الصندوق لم يستطع تلبية سوى عدد محدود من الطلبات وذلك حسب المبالغ المخصصة لهذا الغرض.

المطلب الثالث: آلية القرض الحسن لتمويل المؤسسات والمشاريع المقاولاتية

1- المشاريع ذات الأولوية في التمويل عن طريق القرض الحسن: نظرا لخصوصية تعاملات صندوق الزكاة، فإن المشاريع التي يفضل أن يمولها لا بد أن تتميز بمجموعة من الخصائص هي:

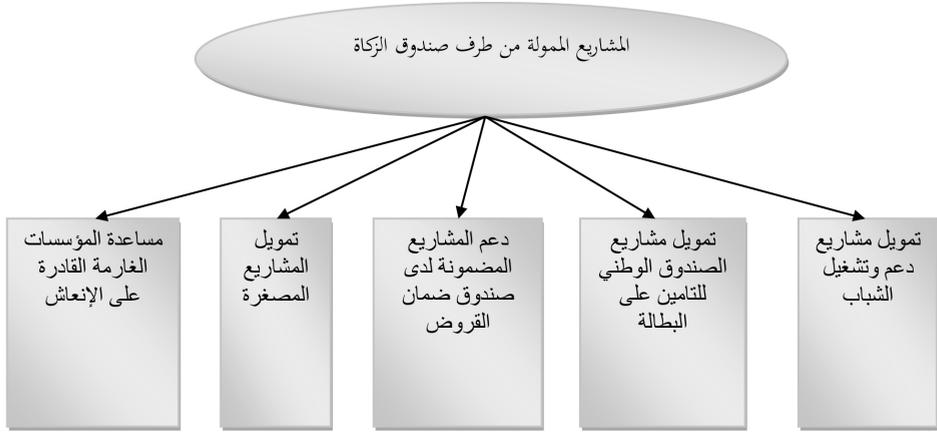
- **مشاريع ذات آثار اجتماعية إيجابية:** حيث لا يبقى الممول فقيرا عند نهاية العقد، بل يصبح قادرا على دفع الزكاة، وفوق كل هذا وذاك قد يوظف فقراء في مشروعه يستغنون عن طلب الزكاة.

- **مشاريع ذات آثار اقتصادية محفزة:** وقد يتجسد ذلك من خلال التخفيف من ضغط البطالة على ميزانية الدولة، تلبية لحاجات اقتصادية لا يمكن أن تلي إلا من خلال المشاريع المصغرة والصغيرة والمتوسطة.

3- مشاريع تحترم قواعد الشريعة الإسلامية: حيث إن الصندوق لا يمول مشاريع مدمرة للمجتمع، وبالتالي يجب أن يكون المشروع الممول حلالا 100%.

نص الاتفاقية المبرمة بين الوقف والزكاة وبنك البركة الجزائري على أن تقوم مؤسستي الوقف والزكاة بتمويل بعض المشاريع الممثلة في الشكل التالي:

الشكل رقم (3): المشاريع الممولة من طرف مؤسستي الوقف والزكاة



المصدر: سايح جبور علي، «دراسة الدور التمويلي لمؤسسات الوقف والزكاة للمشاريع الصغيرة، الصغيرة والمتوسطة في الجزائر»، جامعة الشلف، الجزائر، ص 569. بتصرف

إلا أننا نلاحظ أن مؤسستي الوقف والزكاة لم تتكفل بتمويل كل المشاريع، بل اكتفت فقط بعدد محدود من هذه المشاريع وذلك بسبب القدرات التمويلية المحدودة لمؤسستي الوقف والزكاة وأيضا نلاحظ أن بعض هذه المشاريع لها مصادر تمويلية أخرى خاصة من الهيئات الحكومية. وفي هذا الإطار قام صندوق الزكاة بتخصيص ما نسبته 37.5% من موارد لتقديم قروض حسنة للشباب ولتمويل مشاريعهم الصغيرة.

تسخر الدولة كل امكانياتها وأجهزتها لدعم المؤسسات الصغيرة والمقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال اشراك وتسخير جميع قطاعاتها ووزارتها .

فنجد أن كل قطاع يملك جهاز، وكالة أو صندوق، كل حسب خصوصيته تمارس في ايطار صلاحياتها وامكانياتها كل ما من شأنه دفع النشاط المقاولاتي للأمام .

وان كان قطاع الصناعة في المقدمة من حيث عدد الأجهزة الممولة والمرافقة. فلا لا يمكن اغفال بأي شكل من الأشكال دور ومساهمة بقية القطاعات

فكل من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة والصندوق الوطني لترقية نشاط الصناعة التقليدية في خلق عدد مهم من المقاولاتية .

ويتم ذلك من خلال تقديم التمويل والدورات التكوينية لكل صاحبة فكرة مشروع انطلاقا من الاستقبال لغاية انجاز المشروع.

الخاتمة

تعتبر المقاوله عموما قاطرة التنمية الشاملة لأي اقتصاد لعدة اعتبارات، أبرزها خصائصها لا متناهية من مرونة الإنشاء، الدخول والخروج وكذا صغر رأس المال الذي تتطلبه. إلى جانب انعكاساتها على المجتمع عموما والفئة الهشة خصوصا.

ولان نجاح أي مقاوله مرهون بقائدها المقاول، هذا الأخير الذي يتطلب استثمار جدي في رأس المال البشري خاصة لدى خريجي الجامعات، أصبح من الضروري تكيف بيئة الأعمال بالجزائر وما يساعد على خلق هكذا قادة مقاولين يخلقون ويدفعون مؤسستهم نحو النجاح الدائم .

وأياضا: غالبية المقاولين الجزائريين لا يمتلكون مؤهلات علمية والخبرة المهنية لإدارة المشاريع، وهو ما يفسر تزايد المشاريع الخدمانية التي لا تتطلب مؤهلات علمية وخبرة مهنية على حساب القطاعات الإنتاجية القادرة على النهوض بالاقتصاد الوطني، والخروج من دائرة الاعتماد على قطاع المحروقات الذي يشكل المصدر الرئيسي للدخل الوطني.

هنا يأتي دور الجامعة التي يعول عليها كثيرا في غرس روح المقاولاتية لدى شبابنا حامل الشهادات العليا ورفع مستوى الوعي الثقافي بالعمل المقاولاتي لديهم وتوجيههم نحو خلق مؤسستهم الخاصة كدافع لمحاربة شبح البطالة الذي يهددهم فور خروجهم لعالم الشغل.

لذلك، يتطلب الوضع الراهن تكاثف وتكافل كل المؤسسات التي من شأنها دعم طموح شريحة المقاولين من خلال السعي الدائم للقضاء على أهم العراقيل التي يعرفونها كالبيروقراطية ومشكل الوعاء العقاري.

وفي هذا الإطار تبنت الدولة مجموعة من الإصلاحات الإقتصادية هدفت من خلالها إلى توفير الإطار القانوني والتشريعي للقطاع الخاص، وإنشاء العديد من أجهزة الدعم التي سعت من خلالها إلى توفير الشروط الضرورية لمساعدة المقاول على إنشاء مؤسسته.

إلا أنه على الرغم من الجهود المبذولة في مجال دعم المقاولاتية وبعد مرور أكثر من ٢٠ سنة، تبقى النتائج المتحصل عليها متواضعة ولا تعكس بالقدر الكافي الجهود التي تبذلها الدولة، بالنظر إلى مناخ الأعمال الذي لا يزال يشكل حجرة عثرة سير الأعمال، وبالرغم من مختلف التحسينات التي تحاول الجزائر إدراجها في كل مرة، إلا أنها لم تحسن من مكانتها وترتيبها الدولي، بل صنفت في المراتب الأخيرة عربيا دوليا.

وعليه يجب على الجهة الوصية من خلال كل الأجهزة المسطرة لدعم وخلق النشاط المقاولاتي بالجزائر العمل على:

✓ التركيز على جانب الإعلام والتوجيه الذي يعتبر أول عناصر تشجيع المبادرات الفردية ونشر ثقافة المقاولاتية وإنعاش الحس المقاولاتي عند الشباب؛

✓ ادراج مقياس المقاولاتية ابتداء من السنة أولى جامعي.

✓ تفعيل كل الاتفاقيات المبرمة مع الجامعات ومراكز التكوين المهني المخصصة للتعريف بآليات دعم المقاولاتية والخدمات التي تقدمها وشرح كيفية إنشاء مؤسسات استثمارية وضمان سيرورة نجاحها وسيرها.

✓ العمل على وضع برامج تكوين لمستخدمي الوكالات والمتخصصين في مجال مرافقة المقاولين الشباب في مختلف مراحل المرافقة: الاستقبال، مبادئ دراسات الجدوى، الجانب الإداري، جانب التسيير، والتسويق...؛

✓ العمل على تفعيل الاتفاقيات المبرمة مع مختلف الهيئات المتدخلة في إنشاء المؤسسات والتنسيق والتكامل فيما بينها؛

✓ إنشاء مراكز معلومات محلية تعمل على توفير مختلف المعلومات التي يحتاجها المقاول عن قطاعات النشاط الإقتصادي وفرص الإستثمار المتاحة على المستوى المحلي ومختلف المعلومات المتعلقة بالأسواق وتطورها؛

✓ توجيه المشاريع الجديدة في مختلف الفروع الإقتصادية حسب خصوصية ومؤهلات كل منطقة وحاجيات التنمية فيها؛

✓ تفعيل واثمين دور حاضنات الأعمال ومشاتل المؤسسات في دعم إنشاء المؤسسات وتوسيعها لتغطية كافة مناطق الوطن؛

✓ التعجيل في اعتماد آليات التمويل الإسلامي لما له من جاذبية كبيرة في أوساط الشباب الجزائري.

✓ اعادة بعث القرض الحسن وكذا اثمين ممتلكات الوقف الجزائري وما يخدم النشاط المقاولاتي.

قائمة المراجع

أولا/المراجع باللغة العربية

01/الجرائد الرسمية:

1. المرسوم التنفيذي رقم 80-03 المؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1423 الموافق ل 25 فبراير سنة 2003 المتضمن إنشاء المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، العدد 13 .
2. المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي ، الجريدة الرسمية ، العدد 52
3. المرسوم التنفيذي رقم 96-المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي ، الجريدة الرسمية ، العدد 52،
4. المادة 21 الأمر رقم 01/03 المتعلق بتطوير الاستثمار، المتعلق بتطوير الاستثمار، الجريدة الرسمية، العدد 47، 2001.
5. المرسوم التنفيذي رقم 14-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي ، الجريدة الرسمية، العدد 06.
6. المرسوم التنفيذي رقم 02/373 المؤرخ في 11/11 2002 والمتضمن صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 74، 74.

02/الكتب:

1. علي عبد الرزاق جلي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية ، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع والنشر والتوزيع، 2008، جامعة الإسكندرية .
2. فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد علي، الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة ، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

3. حسين عبد المطلب الأسرج، المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية، مصر، أبريل 2010.

4. سعاد نائف بنونطي، إدارة الأعمال الصغيرة: أبعاد للريادة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005.

2/ الرسائل والمذكرات:

1. سلامي منيرة، دراسة وتحليل واقع المقاولة النسوية بالجزائر دراسة ميدانية على عينة من المقاولات، أطروحة دكتوراه، جامعة ورقلة، 2015.

2. سلطاني محمد رشدي، التسيير الاستراتيجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، تخصص إدارة أعمال، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2006 .

3. سندرة صايبي، دور المرافقة في دعم المؤسسة الصغيرة، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع قسنطينة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية علوم اقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2005.

4. 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 .

5. محمد فوجيل، دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)، 2016.

المطبوعات:

1. عمارة شريف، محاضرات في مقياس المقاولاتية، مطبوعة، جامعة جيجل، 2018.

2. سندرة صايبي، محاضرات في انشاء المؤسسة، مطبوعة، جامعة منتوري قسنطينة، 2015.

3. د. غردي، محاضرات في مقياس المقاولاتية، مطبوعة بيداغوجية، جامعة بليدة 2018.

-/المواقع الالكترونية

1. ar.wikipedia.org

2. الوكالة المحلية لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال الموقع (http://www.andpme.org.dz/index.php/fr)

3. ..www.maharty.com/vb/archive/index.php?t-843.htm

4. http://al3loom.com/?p=20231



المقاولة

أنت من تقرأ هذه الصفحات، تأكد تماما أنت المقصود بهذه الحروف.
أنت فقط.



يا من رزقك خالق الكون بقدره قابعة في أعماقك.
قدرة تتنقل بين أفكار تحضر وتغيب في مخيلتك
أفكار تنتظر منك خطوة صغيرة صغر المسافة بين عقلك وعضلاتك
أن تحولها لفرصة استثمارية .

فكرة من بين الآلاف من الأفكار التي تحوم من حولك ترفض مبررات
تأجيلك لتجسيدها.

ترفض كسلك، تخوفك، تشاؤمك ، سخطك على محيطك
ترفض كل ما يبقيها مجرد فكرة
فكرة تطمح للتميز على يدك انت
تصقلها، تنميها، تختبرها، وتجسدها لتخلق منها مقولة ناجعة تنقلك
من مسير لمقاول
من عامل لقائد

لتصبح أنت من يوظف، يسير، يدير ، ينتج ويقود منظمات بكل ما تحتويه
لقم النجاح والتميز.
كن واثقا أنه أنت.



I.S.B.N: 978-9931-9762-6-4



العالم يقرأ

★★ للنشر و التوزيع ★★

