

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
معهد العلوم الاقتصادية التجارية ومعلوم التسيير

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستير تخصص

دور الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في تنمية
المؤسسات الصغيرة و ترقية المقاولاتية

تحت إشراف :

أ.سي محمد كمال.

من إعداد :

● بن دحمان بوسيف

لجنة المناقشة

رئيسا	اوجامع ابراهيم	الأستاذ
ممتحنا	سي محمد فايزة	الأستاذة
مشرفا	سي محمد كمال	الاستاذ

السنة الدراسية 2020 - 2021



كلمة شكر

تعجز الكلمات عن شكر من كان لهم الفضل في مساعدتنا لإتمام هذا
البحر ليلقى النور ويصفى في صفح المكتبات .

كل الشكر وجزيله للأستاذ المشرف الأستاذ : "....." على جهده
و صبره معنا لإنجاز هذا العمل ليلقى بمستوى البحر العلمي ويكون
مرجعاً مادناً لطلاب البحر العلمي.

كما لا يفوتني أن أشكر كل من مدّ لي يد المساعدة من قريب أو
بعيد.

إهداء

بعد أن أتممت هذا العمل أهدى ثمار نجاحه الى :
الى سيد الرجال ، الرجل العظيم أبي أعزه الله و أطال في عمره.
الى التي تسقط الألقاب في حضرتها أمي الغالية أمّها الله بوافر
الصحة والعافية.

الى من أشد بهم أزيي إختوي وأختوي

الى رفاء المشوار الدراسي

الى جميع أساتذة قسم

الى كل من هو في القلب و نسيه قلبي أهدي هذا العمل.



بوسيف

مقدمة

مقدمة

سعت الجزائر من خلال المخططات التنموية الجديدة التي تبنتها و شرعت في تمويلها و انجازها منذ سنة 2001 الى تحقيق نوع من الإنعاش الاقتصادي و ذلك لتدارك التأخر في التنمية الناتج عن الازمة الاقتصادية (المالية، السياسية، الامنية) التي مرت بها و ذلك لبعث الاستثمار و النمو الاقتصادي من جديد اذ كان هناك اجماع حول ضرورة الاستثمارات العامة لفاعليتها في تحقيق التنمية الاقتصادية المتكاملة و في اطار هذه البرامج تم وضع مجموعة من الهياكل و الاجهزة التي تسعى الى دعم الاهداف التنموية خاصة في ما يتعلق بالتشغيل و القضاء على البطالة ما استلزم على الدولة توفير الشروط الضرورية لضمان تحقيق الاهداف المرجوة من قضايا التشغيل و ذلك بوضع هياكل قوية و متخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة اليها.

و منه تأتي دراستنا لتسليط الضوء على أحد هذه الهياكل الداعمة لانشاء و متابعة و تمويل المؤسسات الصغيرة و المتمثلة في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي تعمل على تسهيل عملية الاستثمار للشباب البطال من خلال دراسة المشاريع المقدمة من طرف هؤلاء الشباب و تقييمها بالاضافة الى تمويلها الذي يأخذ أشكال مختلفة وصولا الى انشاء مؤسسات مصغرة و صغيرة قابلة للتكيف مع البيئة و انتاج سلع و خدمات موجهة للسوق المحلي و الدولي.

لقد أخذ قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة بالأخص دورا مهما وأساسيا في إستراتيجيات التنمية الاقتصادية في معظم دول العالم، حيث تمثل جزءا كبيرا من قطاع الإنتاج في مختلف الدول سواء المتقدمة أو المتخلفة، ويرى العديد من الاقتصاديين أن تطوير مثل هذه المشاريع وتشجيع إقامتها، يعتبر من أهم روافد عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول بشكل عام والدول النامية بشكل خاص، حيث أصبحت منذ مطلع التسعينات البديل الأقوى أمام العديد من الاقتصاديات وذلك باعتبارها منطلقاً أساسياً لزيادة

الطاقة الإنتاجية من ناحية، والمساهمة في معالجة مشكلتي الفقر والبطالة من ناحية أخرى، وهذا لما تتميز به هذه المؤسسات من خصائص.

والجزائر من الدول التي عرفت السياسة الاقتصادية فيها تحولات عميقة بداية من التسعينات وأفرزت تغيرات هامة خاصة في هيكل الاقتصاد الوطني، والتي سمحت بإعادة الاعتبار للمؤسسات الخاصة والاعتراف بالدور الهام الذي يمكن أن تلعبه في التنمية الاقتصادية، خاصة بعد ظهور الأزمة الاقتصادية بسبب ضعف جهاز الإنتاج، الذي كان يعتمد على مؤسسات لا يمكن التوسع فيها لأنها تتطلب أموال ضخمة لا يمكن توفيرها أمام مشكلة المديونية خاصة بعد إفلاس العديد من المؤسسات العمومية مما أدى إلى حل أغليبتها وخصصتها

وفي هذا السياق أنشئت في سنة 1994، وزارة مكلفة بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والصناعات التقليدية، وترافق معها إصدار العديد من القوانين و إنشاء مجموعة من الهياكل التي تهتم خصيصا بتهيئة المحيط الملائم و الظروف المواتية لتنمية هذه المؤسسات، وحتى تتخطى العقبات والمشاكل التي تقف وراء نموها وتطورها .

ومن أهم هذه الهياكل التي تعزز بها هذا المسعى إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، التي تهدف أصلا إلى تمويل ودعم المؤسسات المصغرة بصفة خاصة، وتشجيع الاستثمار في مثل هذه المؤسسات، وهذا بتوفيرها العديد من أنواع الدعم المالي والمزايا الخاصة من أجل تمويل وتنمية المؤسسات المصغرة في الجزائر.

تلعب المشاريع المقاولاتية الصغيرة والمتوسطة دورا مهما في تحقيق الأهداف التنموية للألفية الجديدة، حيث تساعد تلك المشاريع في التنمية الصناعية وتساعد على تحقيق نمو اقتصادي عادل ومتوازن.

ولقد أدركت الدول العربية ومن بينها الجزائر أهمية المقاولاتية في التنمية الاقتصادية لذا وضعت العديد من الأجهزة والآليات لدعم هذه المشاريع، وتعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من أولى الهيئات التي تم إنشاؤها لتعزيز هذا القطاع.

إشكالية الدراسة :

من خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما هو الدور الذي تقوم به الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في تنمية

المؤسسات المصغرة ودعم المقاولاتية؟

وتتدرج تحت هذه الاشكالية أسئلة فرعية هي:

- ما مفهوم الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ؟
- ما نقصد بالمقاولاتية ؟
- ماذا نعني بالمؤسسات المصغرة ؟

فرضيات الدراسة:

بعدما قمنا بتحديد إشكالية الدراسة قمنا بوضع الفرضيات الخاصة بها جاءت كما يلي:

- تعمل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من خلال مختلف طرق التمويل والإعانات والمزايا التي تقدمها من أجل تنمية المؤسسات المصغرة وتدعيم المقاولاتية.
- تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في زيادة مستويات التشغيل وهذا من خلال تسهيل عملية إنشاء المؤسسات المصغرة و ترقية المقاولاتية من خلال الامتيازات التي تقدمها لمختلف المشاريع .
- إن المؤسسات المصغرة تأخذ جانب كبير من الأهمية في حل العديد من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تعاني منها العديد من الدول، وهذا سر الاهتمام بهذا النوع من المؤسسات.

أسباب اختيار الموضوع

يرجع اختيارنا لهذا الموضوع إلى مجموعة من دوافع تكمن في أن موضوع الدراسة يدخل في صميم طبيعة التخصصنا ،ضف الى ذلك نقص الدراسات السابقة التي تحيط بالجوانب المختلفة التي يتناولها الموضوع بشكل مفصل ودقيق.

أهمية البحث

تبرز أهمية اختيار هذا الموضوع في التعرف على الأهمية و الدور الذي تلعبه الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في تنمية المؤسسات المصغرة وتدعيم المقاولاتية وعليه جاء اختيارنا لهذا الموضوع انطلاقا من الدور الحيوي الذي أخذته الوكالة في مجال التنمية و ترقية

المؤسسات الصغيرة و تدعيم المقاولاتية لكونها تعد من أبرز الهياكل التي تعنى بهذا القطاع، حيث يهتم بحثنا على التعرف على الدور الذي تقوم به الوكالة في تنمية المؤسسات المصغرة والتعرف على الدور الذي تقوم به الوكالة تجاه المشاريع المقاولاتية.

أهداف البحث :

كان سعينا من خلال هذه الدراسة الوصول الى جملة من الأهداف جاء في أولوياتها الوقوف على مفهوم الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب و دورها في تنمية المؤسسات المصغرة، و دعم تشغيل الشباب ومما مدى مساهمتها في ترقية و دعم المقاولاتية و مدى مساهمتها في انعاش الاقتصاد الوطني و دعم الشباب و القضاء على البطالة

المنهج المستخدم في البحث

بهدف الإجابة عن الإشكالية وإثبات صحة الفرضيات المقترحة أو نفيها اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي مكنتنا من التعمق في مختلف جوانب الموضوع.

صعوبات البحث:

لا يخلو أي عمل من صعوبات قد تتسبب في عرقلة سيره أو إنجازه بالصورة التي يريدها الباحث ولأن هذا العمل تزامن مع تفشي وباء كوفيد 19 كان التنقل لجمع الدراسات الخاصة بالدراسة صعبا بسبب الإجراءات الصحية الصارمة التي فرضتها الدولة الى جانب قلة الدراسات الملمة بالموضوع مازاد من صعوبة التخطيط له.

تقسيم الدراسة :

الفصل الأول :

الوكالة الوطنية لتشغيل

الشباب

أولاً: تعريف و نشأة وكالة تشغيل الشباب

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب جهاز يسعى الى معالجة البطالة بطريقة اقتصادية و ذلك بالقيام بخلق العمل عن طريق إنشاء مؤسسات مصغرة و صغيرة و التي تؤثر بشكل كبير على سوق العمل، حيث تساهم في عروض العمل.

وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل و المكمل للأمر رقم : 42/71 المؤرخ في : 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم : 99/62 المؤرخ في 29 : نوفمبر 1962 . مهمتها تنظيم سوق الشغل و تسيير العرض و الطلب، فهي تقرب بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات و أصحاب العمل و هم كل المؤسسات الاقتصادية. باستثناء طبعاً الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي.

جاء القانون رقم : 90/04 المؤرخ في : 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتصويب العمال و مراقبة الشغل ليعزز دور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تصويب العمال و تشغيلهم، باستثناء الأماكن التي لا توجد بها أين رخص للبلديات أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية يعود تسييرها الشخصي وتغطيتها المالية إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،¹

إن دعم الشباب لخلق المؤسسات المصغرة الخاصة بيهم؛ مهمة تقوم بيها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ،لأن الوكالة في مهامها الرئيسية هي الدعم، التوجيه والمرافقة لحاملي المشاريع في إطار مشاريعهم الخاصة بهم، لذا فهيمكلفة بوضع تحت تصرفهم كل

¹الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. العدد 39. السنة السابعة والعشرون. الصادرة بتاريخ:

12 سبتمبر 1990. ص: 2018/04/23. بتاريخ <https://www.joradp.dz/HAR/Index.htm> .

:الالكتروني الموقع. 1225

المعلومات ذات الطابع الاقتصادي، التقني، التشريعي و القانوني المتعمق بمزاولة نشاطهم، و لتحقيق المهمة الموكلة لها تتواجد الوكالة في كل ربوع الوطن ب 51 فرع و 170 ملحقة..
لأكثر من سنة تسهر الوكالة على خلق المؤسسات المصغرة بمبادرة الشباب البطل لتأمين ادماجهم في الحياة العملية، ومرافقتهم في ذلك، و دعم آلاف الشباب المستثمرين لخلق مؤسساتهم المصغرة لأنها تشكل حجر الزاوية الذي تعتمد عليه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

هذه الأخيرة تقوم بتعميم تقوم بتعميم هذا الجهاز حتى يصل إلى كل الشرائح الشابة التي لها الرغبة في خلق مؤسسات مصغرة بعدة وسائط منها:
الموقع الإلكتروني للوكالة: الذي يشمل كل ما يحتاجه المستثمر من معلومات، و خلية الاصغاء والاتصال بمقر الوكالة.

دار المقاولاتية: بالحرم الجامعي التي تسعى لزرع الفكر المقاولاتي، ناهيك عن تأهيل الشاب المستثمر بتكوينه و بكيفية تسيير مؤسسة مصغرة من طرف همكونين معتمدين من طرف المكتب الدولي للعمل¹.

وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، تهدف إلى تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وتلعب في هذا الشأن دور أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات من جهة، و أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العام والخاص من جهة ثانية، باستثناء طبعا الادارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها الاجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومية².

وقد جاء القانون رقم: 19/04 المؤرخ في: 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تتصيب

¹ معلومات مقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

² المادة 3 . المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990

العمال وتشغيلهم باستثناء الاماكن التي ال توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الاقليمية¹

وحتى تواكب التطورات والتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية وحتى تقوم بدورها في توفير فرص عادة الاعتبار يهدف أساسا إلى العمل حسب معايير العمل الدولية، استفادت الوكالة من مخطط تأهيل نكر منه ما يلي²:

- تدعيمها بالامكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل.
- اتخاذ إجراءات عصرنة طرق تسييرها وتدخلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة .
- تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل وأصحاب العمل.

ونشير أن مخطط التأهيل واعادة الاعتبار تمت المصادقة عليه بموافقة الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال وأصحاب منظمات، كما أبدى مكتب الجزائر للمنظمة الدولية للعمل موافقته على تقديم المساعدة ومرافقة تجسيد هذا المخطط الاصلاحى.

ثانيا : مهام وكالة التشغيل

تعتبر الوكالة المحلية للتشغيل الخلية السياسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل، ويمكن تلخيص مهامها كما يلي :

¹الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. العدد 83 .السنة الواحدة والاربعون. الصادرة بتاريخ:

26 ديسمبر 2004 .ص. 09 /23/04/2018 الموقع الالكتروني <https://www.joradp.dz> .

²بن حراث حياة ، سياسات التمويل الموجهة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، اطروحة دكتوراه، 16 كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان- 2012/2013 ،

• استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولي حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا استعداداتهم إلى برامج أخرى .

• تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل.

• واستقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص.

• تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل¹.

ومن خلال المهام المذكورة أعلاه تقوم الوكالة بدورها في التوجيه وتسعى باستمرار إلى تحسينه خاصة ضمن مخطط إصلاح الوكالة في جانبه المتعلق مع المتعاملين .

وفي هذا الاطار فإن استقبال طالب العمل في كل وكالة محلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل يقدم للبطال كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص الشغل المتوفرة ابتداء من كيفية ملء بطاقة السيرة الذاتية ما ألد أجهزة التشغيل الاخرى إن أبدى استعدادا وصولا إلى توجيهه إما لمنصب متوفر وملائم لقدراته وتطويرها التكوين المهني إن كان بدون مؤهلات².

- تنظيم تنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها .

-تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية على

إنشاء برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانات التشغيل بها .

¹بن حراث حياة، سياسات التمويل الموجهة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ص 158.

²الحبيب بن باير، محمد عبد العزيز بن كاملة. مرجع سابق. ص. 148.

-دراسة جميع كفايات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة للخصوصيات
الاولية.

- تقييم برامج التشغيل واثرائها وتعزيزها.

- التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع
والقيام عند الاقتضاء بتكبيفها الضروري.

- تطوير هندسة التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل - .
القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل، أو تكليف
من يقوم بذلك.¹

ثالثا :الهيكل التنظيمي لوكالة التشغيل²

أما من جانب التنظيم فإن الوكالة مهيكلة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن
وتتكون هياكلها من :

المديرية العامة:

يتمثل دورها في تطبيق العالقات والاستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع
المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها الخارجية اين يتم معالجتها.

تصنف وظيفة المدير العام للوكالة إستنادا إلى الوظيفة العليا للدولة ، المكلف بمهمة
لدى رئيس الحكومة حيث يعين المدير العام للوكالة بمرسوم تنفيذي ، بناء على إقتراح الوزير
المكلف بالتشغيل ومع مراعاة هذه الاحكام فان الوزير المكلف بالتشغيل يقوم بإصدار قرار
تعيين أعوان المديرية ومسؤولي الهياكل المركزية ومسؤولي فروع الولايات بناء على إقتراح
من المدير العام. وتنتهى مهامهم حسب الاشكال نفسها ،طبقا لما نصت عليه المادة 13

¹ سعدية زايدي ،سياسات التشغيل في الجزائر- دراسة سوسيوولوجية للامن الوظيفي - ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة
الدكتوراه LMD في علم الاجتماع تنظيم والعمل ،جامعة باتنة 01 ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،سنة
2018-2019 ص 93.

الالكتروني الموقع. للتشغيل الوطنية ا: http://www.anem.dz/ar/. بتاريخ 2018/04/25.²

والمادة 11 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1414 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996.

فمدير الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يتولى عدة مهام تتجلى في :

- يمثل الوكالة إزاء الغير ويمكنه أن يوقع كل العقود الملزمة للوكالة .
- يحرص على إنجاز الاهداف المسندة للوكالة ، ويتولى تنفيذ قرارات مجلس التوجيه .
- يضمن سير المصالح و يمارس السلطة السلمية على جميع موظفي الوكالة، ويعين الموظفين حسب الشروط المنصوص عليها بالتنظيم المعمول به .
- يقاضي أمام العدالة و يقوم بكل إجراء تحفظي .
- يعد البيانات التقديرية الايرادات والنفقات ويعرضها على مجلس التوجيه ليوافق عليه¹.

- يعد الحصيلة و حسابات النتائج و يعرضها على مجلس التوجيه ليوافق عليها .
- يبرم كل صفقة أو عقد أو اتفاقية أو إتفاق في إطار التنظيم المعمول ب ..
- يأمر بصرف نفقات الوكالة .
- يقدم في نهاية كل سنة مالية تقريراً سنوياً عن النشاطات ، مرفقاً بالحصائل وحسابات النتائج ويرفعه إلى الوزير المكلف بالتشغيل بعد موافقة مجلس التوجيه .
- يعد مشروع النظام الداخلي للوكالة ويعرضه على مجلس التوجيه ليوافق عليه، ويحرص على إحترام تطبيقه².

تشتمل الهياكل المركزية على أربعة أقسام تحت إدارة المدير العام للوكالة، تتمثل في قسم تنمية البرامج، قسم الدراسات والاحصائيات و الاعلام الآلي ،، قسم الادارة العامة وقسم

¹ المواد 21-22 ،من المرسوم التنفيذي 296/96.

² المادة 22 من المرسوم التنفيذي 296/96.

المالية والمحاسبة، زيادة على ذلك أمين عام مكلف بالمسائل المرتبطة بتسيير وسير هياكل الوكالة، بالإضافة إلى مستشارين يتم تعيينهم من طرف المدير العام:

- مستشار مكلف بالتدقيق الداخلي.
- مستشار مكلف بالتعاون والشراكة والتكوين
- مستشار بالاتصال و الاصغاء الاجتماعي.
- مستشار مكلف بالشؤون القانونية¹

الوكالات الجهوية للتشغيل:

يمتد اختصاصها الاقليمي الى عدة واليات، وتعد جسر امتدادا بين المديرية العامة والهيكل الخارجية (وكالات ولائية، وكالات محلية) ويهدف الى:

- ضمان التسيير المركزي للمناصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المسؤولية بين المديرية العامة والهيكل الخارجية
- توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات.

الوكالات الولائية للتشغيل:

تعتبر الخلية الاساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو المستخدمين وتتلخص مهامها فيما يلي:

- البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة وهذا العمل من اختصاص "مصلحة طالبي العمل" المتكون من موظفين متخصصين تقع على عاتقهم مهمة التصيب وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيه
- تنفيذ الاجهزة والبرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي مع الشركات وهذا العمل يقدم من طرف مصلحة المستخدمين.

¹المادة 03 ، من قرار رقم 187.

- تقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية وذلك معالجة عروض العمل، استدعاء ومتابعة طالبي العمل
 - المساهمة في تنفيذ تشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة¹.
- يعين الوزير المكلف بالتشغيل طبقا لنص المادة 10 والمادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 3231 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996، أعضاء مجلس التوجيه بقرار، بناء على اقتراح من السلطات التي ينتمون إليها ولفترة ثلاث سنوات قابلة للتجديد وتنتهي عضوية الاعضاء المعينين بحكم وظيفتهم بإنهاء هذه الوظيفة وفي حالة إنقطاع عضوية أحد الاعضاء يستخلف حسب نفس الاشكال ويخلفه العضو الجديد المعين حتى انقضاء مدة العضوية، ينتخب رئيس مجلس التوجيه نظراؤه لمدة سنة واحدة ويساعده نائب الرئيس ينتخب حسب نفس الاشكال ونفس المدة ويعوضه حسب نفس الاشكال. في حالة إنقضاء مدة عضويتها ، ويتولى المدير العام للوكالة أمانة مجلس التوجيه².

ويتكون مجلس التوجيه من الاعضاء التاليين:

- ممثل الوزير المكلف بالتشغيل.
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية
- ممثلان عن الوزير المكلف بالمالية
- ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية
- ممثل الوزير المكلف بالفالحة والتنمية الريفية
- ممثل الوزير المكلف بالصيد البحري والموارد الصيدلية

الالكتروني الموقع. للتشغيل الوطنية ا: <http://www.anem.dz/ar> بتاريخ 2018/04/25.¹

المادة 10 من المرسوم التنفيذي 296/96²

- ممثل الوزير المكلف بالشباب
 - ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة
 - ممثل الوزير المكلف بالاستشراف و الاحصائيات.
 - رئيس الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة أو ممثله
 - المدير العام للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار أو ممثله
 - المدير العام للوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية أو ممثله
 - رئيس الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف أو ممثله
 - رئيس صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها للشباب
 - ذوي المشاريع أو ممثله
 - رئيس الغرفة الوطنية للفالحة أو ممثله
 - رئيس جمعية البنوك و المؤسسات المالية أو ممثله
 - ممثلان عن الجمعيات الشبانية ذات الطابع الوطني و التي يشبه هدفها هدف
- الوكالة¹.

وتتمثل مهام مجلس التوجيه فيما يلي:

يكلف رئيس مجلس التوجيه بإرسال إستدعاء يحدد فيه جدول الاعمال إلى كل عضو قبل 35 يوما على الاقل من تاريخ الاجتماع حيث يجتمع مجلس التوجيه كل ثلاثة أشهر على الاقل بدعوة من رئيسه، أو بإقتراح من ثلثي أعضائه، أو بطلب من الوزير المكلف بالتشغيل إذا دعت الحاجة ، وتحدد شروط عمل المستخدمين ومرتباتهم، بإستثناء أعوان المديرية ، بموجب إتفاقية جماعية.

يداول مجلس التوجيه ويصادق وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها ، على ما يأتي :

0برنامج نشاط الوكالة

¹طبقا للمادة 09 من المرسوم التنفيذي 296/96

- نفقات تسيير الوكالة وتجهيزها
- تنظيم الوكالة و نظامها الداخليان
- المخطط السنوي لتمويل نشاطات الوكالة
- القواعد العامة لاستعمال الوسائل المالية الموجودة
- إنشاء فروع جهوية أو محلية للوكالة
- قبول الهبات والوصاية
- اقتناء البنايات و إستجارها ونقل ملكية الحقوق المنقولة أو العقارية و تبادلها
- المسائل المرتبطة بشروط توظيف مستخدمي الوكالة وتكوينهم
- الحصائل وحسابات النتائج.

ثالثا: المفتشية العامة

تكلف المفتشية العامة التي يسيروها مفتش عام بمساعدة مفتشين، بضمان مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما والمتعلقين بالوكالة وجهاز دعم إنشاء النشاطات من طرف الشباب أصحاب المشاريع.

وبهذا الصدد تكلف بما يأتي:

التوجيه وتقديم الاستشارة لكافة مستخدمي الهياكل المركزية والمحلية من أجل تمكينهم من ممارسة صالحياتهم بصفة حسنة في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها

- تقييم تنظيم وسير الهياكل المركزية والمحلية للوكالة
 - السهر على الحفاظ على وسائل الوكالة ومواردها وعلى استعمالها الحسن والعقلاني.
 - السهر على احترام وتنفيذ قرارات وتوجيهات الوزارة الوصية
 - السهر على احترام وتنفيذ قرارات و توجيهات المديرية العامة للوكالة ضمان مراقبة
- تحصيل القروض دون فائدة الذي تقوم به فروع الوكالة

- ضمان المتابعة المنتظمة للمؤسسات المصغرة الممولة في طور الاستغلال
- معاينة الصعوبات والعراقيل التي تواجهها المؤسسات المصغرة قيد الاستغلال

-إبداء جميع الاقتراحات الرامية إلى ضمان ديمومة المؤسسات المصغرة و نجاعتها
زيادة على ذلك يمكن أن تستدعي المفتشية العامة للوكالة أداء عمل ذو طابع فكري
أو القيام بمهام مراقبة دقيقة حول ملفات محددة أو وضعيات خاصة أو العرائض التي تدخل
في إختصاص الوكالة، تعد تقريراً سنوياً عن نشاطاتها وترسله للمدير العام للوكالة¹

أقسام الهياكل المركزية للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

تشتمل الهياكل المركزية على أربعة أقسام تحت إدارة المدير العام للوكالة، تتمثل في
قسم تنمية البرامج، قسم الدراسات والاحصائيات و الاعلام الالي ، قسم الادارة العامة وقسم
المالية والمحاسبة، زيادة على ذلك أمين عام مكلف بالمسائل المرتبطة بتسيير وسير هياكل
الوكالة، بالإضافة إلى مستشارين يتم تعيينهم من طرف المدير العام:

مستشار مكلف بالتدقيق الداخلي

-مستشار مكلف بالتعاون والشراكة والتكوين

-مستشار مكلف بالاتصال و الاصغاء الاجتماعي

-مستشار مكلف بالشؤون القانونية²

1. قسم تنمية البرامج

يكلف قسم تنمية البرامج بما يأتي :

- تصميم وتطبيق برامج لتطوير الجهاز وتحسين نوعية خدمات الوكالة في
مجال مرافقة الشباب أصحاب المشاريع.

- الحرص على متابعة وتكوين أصحاب المشاريع بهدف ضمان ديمومة
المؤسسات المصغرة المستحدثة ويضم ثالث دوائر

● دائرة متابعة المشاريع .

● دائرة مرافقة وتكوين الشباب أصحاب المشاريع

¹المادة 08 من المرسوم التنفيذي 296/96.

² المادة 03 من القرار 187.

● دائرة الدراسات القانونية والمنازعات¹

2. قسم الدراسات و احصائيات الاعلام الالي :

يكلف قسم الدراسات الاحصائيات والاعلام الالي , بما يأتي

:مؤسسة المصغرة

○ -المبادرة بكل دراسة تتعلق باستقبال ومعالجة و تحليل الاحصائيات المتعلقة

بإنشاء المؤسسات المصغرة

-تسيير و تطوير النظام المعلوماتي و ترقية استعمال تكنولوجيايات الاعلام و الاتصال

و يضم ثالث دوائر

- :دائرة الدراسات الاستشرافية

-دائرة الاحصائيات

-دائرة الاعلام الالي² .

3. قسم الادارة العامة

يكلف قسم الادارة العامة بما يأتي:

- إعداد و اقتراح إعداد و اقتراح إستراتيجية و سياسة تسيير الموارد البشرية و

الوسائل المادية للوكالة إعداد الخطط التقديرية لتعداد المستخدمين

-إعداد و اقتراح مخطط التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعارف و تحويل

مستخدمي الوكالة متابعة ملفات المنازعات المتعلقة بتسيير مستخدمي ووسائل الوكالة

-ضمان تسيير الوسائل العامة و يضم ثالث دوائر

● دائرة الموارد البشرية

● دائرة الوسائل العامة

¹المادة 04 من القرار 187

²المادة 05 من القرار 187

● دائرة التنظيم و العالقات المهنية قسم المالية و المحاسبة

يكلف قسم المالية و المحاسبة, بما يأتي

-إعداد ميزانية الوكالة و ضمان تنفيذها و متابعتها و مراقبتها

-مسك محاسبة الوكالة طبقا للتنظيم المعمول به

-ضمان مسك الدفاتر و سجلات الوكالة طبقا للتنظيم المعمول به

-تدعيم الحصيلة المحاسبية و الجبائية للوكالة و يضم ثالثدوائر :

-دائرة التمويلات.

-دائرة الميزانية و مراقبة الميزانية

-دائرة المحاسبة¹

¹المادة 06 من القرار 187

الفصل الثاني :
المقاولة

أولاً : المقاولاتية

1. مفهوم المقاولاتية

أ. مفهوم المقاول

مفهوم المقاول :يرى Casson Mark أن المقاول هو شخص متخصص في صنع القرار يمتلك معرفة بديهية تمكنه من الاستغلال الأمثل للموارد ، في حين قدم Schumpeter Joseph بعدا جديدا لمفهوم المقاول لة، النادرة والتعامل معها من اجل الوصول إلى أهدافه¹ والمقاو فقد ربط المقاول بالشخص المبدع والمبتكر وادد فهو كل من يستطيع : إنتاج منتج جديد، استحداث أسلوب إنتاج جديد، فتح منفذ جديد للسوق، اكتشاف مصدر جديد للمواد الأولية، تنظيم جديد للإنتاج²

تعددت التعاريف ذات الصلة بمفهوم المقاولاتية إلا أنها متقاربة من حيث المعنى العام والمحتوى، ونذكر من بين أهمها التعريفات التالي:

تتعلق التعاريف الأولى بالتطور التاريخي لمفهوم المقاوله والذي ظهر أول مرة في بداية القرن السادس عشر، إذ اخذ المفهوم وقتها معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشافات العسكرية .إذ بقي هذا المفهوم متداولاً في نفس السياق إلى غاية مطلع القرن الثامن عشر أين دخل مفهوم المقاوله إلى النشاطات الاقتصادية، حيث عرفت المقاوله على أنها ممارسة مختلف الأعمال والأنشطة الاقتصادية التي تحمل في طياتها روح المخاطرة والمغامرة، مع ضمان النجاح من خلال الإدارة المتخصصة³

أصبح مفهوم المقاوله شائع الإستعمال ومتداول بشكل واسع، بعد أن تناول العديد من الإقتصادييين والإداريين مسألة المبادرة الفردية والمقاوله، وبعد "بيتر داركر" من الأوائل الذين

¹ أحمد مروة، برهم نسيم ، الريادة و إدارة المشروعات ، بدون طبعة، ال شركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، 1 القاهرة، . 2007، ص07

²النجار جمعة صالح ، العلي عبد الستار محمد ، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة ، الطبعة الثانية ، دار الحامد ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ص28

³أحمد مروة، برهم نسيم ، الريادة و إدارة المشروعات ، مرجع سبق ذكره ص08

أشاروا إلى ذلك سنة 1985 من خلال إشارته إلى تحول الإقتصاديات الحديثة من إقتصاديات التسيير إلى إقتصاديات مقاوالاتية¹، حيث استخدم مفهوم المقاولة على نطاق واسع في عالم الأعمال اليابانية أين تنتشر مؤسسات الأعمال المقاوالاتية نتيجة التقدم التكنولوجي و السلعي والخدمي، فل قد كانت المقاولة تعني دائماً الإستحداث، أما في حقل إدارة الأعمال فيقصد بإنشاء مشروع جديد أو تقديم فعالية مضافة إلى الإقتصاد .

ويمكن تعريف المقاولة بانها: "حركية إنشاء واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق منظمات جديدة من أجل خلق القيمة² ومن جهة أخرى أصبح موضوع الروح المقاوالاتية يشغل حيز إهتمام كبير من قبل الشباب لأنه يمس مشكلة البطالة.

المقاوالاتية هي القدرة والرغبة في تنظيم و إدارة الأعمال بكافة أنواعها، عن طريق إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطرة المصاحبة، واستقبال المكافئة الناتجة. بغرض الإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماع³.

رکز جلّ التعاريف على إبراز صفات ومزايا مفهوم المقاوالاتية، والتي يمكن حصرها في

الآتي

¹العربي تيقاوي، دور حاضنات الأعمال في بناء القدرة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنموذج للمقاوالاتية، مداخله ضمن الملتقى الدولي حول المقاوالاتية، التكوين وفرص العمل 6-8 أبريل 2010، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ص 09.

².Herv2 BOUGAULT. EWAFILIPAK : « les programmes des mises à niveau des entreprises : TUNISIE, Maroc, Senegal », département de la recherche Agence Française de développement, p :11.

³سلامي منيرة، التوجه المقاوالاتي للمرأة في الجزائر ، التوجه المقاوالاتي للمرأة في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، جامعة 4 قاصدي مرياح ، ورقلة ، الجزائر ، 2008 ، ص

● الإبداع تعتبر المقاوله أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للوصول إلى بمختلف أشكاله

● المقاوله هي جهد موجه للتنسيق بين عمليات الإنتاج والبيع

● المقاوله هي مجموعة من المهارات الإدارية والإبداعية المستندة للمبادرة الشخصية والقدرة على تحمل المخاطرة في ظل بيئة سريعة التغير

● المقاوله تعني الإدراك الكامل للفرص والتحديات

● إن المقاوله هي ج أو مسار يتبعه الفرد المقاول من اجل انجاز عمل مقاولاتي خاص

إن مفهوم المقاولاتية يرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المقاوله لهم إرادة تجريب أشياء جديدة، أو القيام بالأشياء بشكل مختلف ليتماشى ذلك مع قدرم

على التكيف مع التغيير، وهذا عن طريق أفكارهم و التصرف بكثير بالإنفتاح والمرونة¹

وفي نفس السياق الذي ينظر إلى المقاوله من جانب الإبداع والتجديد والذي يعطي

بعدا جديدا لمفهوم المقاوله والمقاول، يمكن تعريف المقاوله ب: المقاوله هي حركية إنشاء واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظماتجديدة من أجل خلق القيمة².

من خلال ما سبق يمكننا القول بأن التعريف الأخير هو أوضح وأشمل تعريف لمفهوم

المقاوله إذ يجمع ما بين الفرصة، والمخاطرة عن طريق اغتنام هذه الفرصة، ثم الإبداع من أجل ضمان النجاح.

مرت المقاولاتية بفترات زمنية مليئة بالإسهامات والنظريات العلمية من قبل الباحثين

والعلماء منذ القرن السادس واستمر البحث في هذا المجال إلى يومنا هذا أين أصبحت

¹ تليجية نورة ، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إطار الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في امتصاص

البطالة و تفعيل النسيج الصناعي، الملتقى الوطني حول 10 الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر و الممارسة

التسويقية، يومي 20-21 ابريل 2004 المركز الجامعي بشار ، جامعة باجي مختار عنابة ، كلية العلوم

الاقتصادية و علوم التسيير ،ص03

² أحمد مروة وبرهم نسيم، الريادة و إدارة المشروعات مرجع سبق ذكره، ص ص 8-9

المقاولاتية أهم أسس التنمية الاقتصادية، وعليه يمكن القول أن ظاهرة المقاولاتية قديمة - متجددة ، لذلك نجد العديد من التعاريف ووجهات النظر للمقاولاتية.

تطور مفهوم المقاولاتية¹ :

المصطلح قديم استعمل أول مرة في بداية القرن السادس عشر في اللغة الفرنسية كلمة (Entrepreneuriat)، والمشتقة من الانجليزية (Entreneurshi) والتي تعني ريادة الأعمال في بعض المصادر والمراجع، وهي تركز على إنشاء أو تنمية أنشطة ما، وقد تضمن المفهوم آنذاك المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشاف العسكرية، وبقي هذا المفهوم في نفس السياق على الرغم من شموله للأعمال التي تحمل روح المخاطرة خارج الحملات العسكرية كالأعمال الهندسية وبناء الجسور ،وأهم المقاربات الحديثة في مجال المقاولاتية :

المقاولاتية ظاهرة تنظيمية :

اعتبر رواد هذا الاتجاه المقاولاتية على أنها إيجاد منظمة أو مؤسسة جديدة ، وأشهر رواده كرتنر Gartner William 1988 حيث يعتبر "أن المقاولاتية هي عملية إنشاء منظمة جديدة، فحسب هذا الاتجاه تشمل المقاولاتية مجموع الأعمال التي يقوم من خلالها المقاول بتجنيد وتنسيق الموارد المختلفة من معلومات موارد مالية وبشري ، ... ، وذلك من أجل تجسيد فكرة في شكل مشروع مهيكّل وأن يكون قادرا على التحكم في تغيير طريقة النشاط ومسايرته لأنشطة مقاولاتية جديدة" ،ويرى ألان فايول أن التعاريف السابقة لم تتناول ما تطرق إليه التعريف الذي جاء به Gartner مع بداية التسعينات من القرن

1. عمر ولد عبدو ،جامعة حسيبة بن بوعلي ، كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية و علوم التسيير ،قسم علوم

التسيير ،الماستر الشلف الجزائر،منصة التعليم عن بعد .

الماضي، حيث يرى نموذج المقاولاتية يتكون من مجموعة الأنشطة التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة، والتي تتمثل فيما يلي :

- البحث عن الفرص .
- تجميع الموارد
- تصميم المنتج موضوع الفكرة .
- إنتاج المنتج .
- تحمل المسؤولية اتجاه الاقتصاد والأفراد

كما عرّف دولنق 1995 **Dollin** المقاولاتية بأنها "عملية خلق منظمة اقتصادية مبدعة من أجل تحقيق الربح أو النمو تحت ظروف المخاطرة وعدم التأكد والاستفادة من فرص جديدة عامة. "

المقاولاتية استغلال للفرص :

مع مطلع التسعينيات من القرن العشرين ظهر تعريف المقاولاتية على سيرورة تحويل الفرص إلى انطلاق الأعمال، " فالمقاولاتية كمجال بحث، يتمثل البحث عن فهم كيف يتم اكتشاف الفرص لإنتاج مواد وخدمات لا توجد حالياً ويتم تحقيقها واستغلالها؟ ومن طرف من؟ وما هي آثار ذلك؟ ". و أهم رواد هذا الاتجاه (Shane) و Venkatarman (2000 يعرفان المقاولاتية بأنها : " العملية التي يتم من خلالها اكتشاف وتثمين لفرص التي تسمح بخلق منتجات وخدمات مستقبلية" .

- تعريف الفرصة:

حسب Casson 1982 تعني الحالات التي تسمح بتقديم منتجات، خدمات ومواد أولية جديدة، بالإضافة أيضا إلى إدخال طرق جديدة في التنظيم، وبيعها بسعر أعلى من تكلفة الإنتاج، عن كطريق المقاول الذي يتصف بالقدرة على اكتشاف الموارد غير المثمنة والتي يقون بشرائها ويعمل على تنظيمها لبيعها على شكل سلع مثمنة، ويرى أن إدراك المقاول لهذه الفرص يولد لديه تصور مقاولاتي لإنشاء مؤسسة بغرض استغلال الفرصة .

كما عرف Venkatarman 1997 المقاولاتية على حقل أكاديمي يسعى لفهم كيف تتبثق وتظهر الفرص التي تؤدي إلى خلق مؤسسة أو مشروع جديد أو سلع وخدمات يتم اكتشافها وابتكارها بواسطة مجموعة من الأشخاص المقاولين .

المقاولاتية من منظور خلق القيمة :

وقد اقترح Morin يندرج ضمن ديناميكية للتغيير ويعرف من منظورين هما :

- **المنظور الأول:** ينطلق من الفرد ويعتبره الشرط الأساسي في خلق القيم فهو العامل الرئيسي في الثنائية إذ يقوم بتحديد طرق الإنتاج، وبالتالي المقاول هو ذلك الشخص في صدد خلق قيمة كإنشاء مؤسسة جديدة، ولولاه لنا يمكن لهذه القيمة أن تتحقق .

- **المنظور الثاني:** يعتبر أن خلق القيمة من خلال المؤسسة التي أنشأها هذا الفرد، تؤدي إلى جعل هذا الأخير مرتبطا بالمشروع المقاولاتي لدرجة أنه يصبح معرفا به، وتحتل القيمة مكانة كبير في حياته، إذ تدفع المقاول لتعلم أشياء جديدة، وهي قادرة على تغيير صفاته وقيمه، فعند قيام الفرد بإنشاء مؤسسة أو تقديم ابتكار فإنه يصبح ملزما بالمشروع الذي أقامه، أما عن القيمة المقدمة فهي تتمثل في مجموع النتائج التقنية، المالية والشخصية التي تقدمها المؤسسة والتي تولد رضا المقاول والأطراف التي تتعامل معه والفاعلة .

لقد تطور مفهوم المقاولاتية وأصبحت تأخذ أكثر من صورة، حيث يري Fayolle

Alain أن هذه الظاهرة يمكن أن تأخذ الأشكال التالية :

- إنشاء مؤسسة أو نشاط من طرف أفراد مستقلين أو من طرف مؤسسات .
- استعادة نشاط أو مؤسسة، تكون في وضع جيد (سليمة) أو تواجه صعوبات من طرف أفراد مستقلين أو من طرف مؤسسات .
- تطوير وإدارة بعض المشاريع (التي في خطر) في المؤسسات .
- القيام بتسيير بعض الوظائف أو المسؤوليات داخل المؤسسات.

المقاولاتية من منظور الابتكار:

بالنسبة لبعض الاقتصاديين يعتبرون أن المقاولاتية هي حلقة ضائعة بين الفكرة وتجسيد الفكرة، فقد ركز شومبيتر من خلال نظريته " التفكير الخلاق" على دور الابتكار في العملية المقاولاتية، رغم أنه لا يوجد إجماع حول مفهومه، إلا أن هناك مفهوم ضيق ومفهوم واسع للابتكار ، فالمفهوم الضيق يعرف الابتكار على أنه مرتبط بالجوانب التكنولوجية، والعييب في هذا المنظور هو تضيق صور ونماذج المقاولاتية، لأن القليل من المقاولين يمكنهم ربطهم ذا التعريف الضيق للابتكار .

أهمية المقاولاتية :

إن الاهتمام الكبير بالمقاولاتية يعكس الأهمية البالغة التي يمكن التي تتميز با هذه الظاهرة وذلك من خلال الآثار الاقتصادية والاجتماعية ، فالمقاولاتية تتسم بدعمها للتنمية الاقتصادية ، من خلال الدور الذي تلعبه، ويمكن تلخيصه فيما يلي :

أ. الآثار الاقتصادية :

- رفع مستوى الإنتاجية في جميع الأعمال والأنشطة :
- خلق فرص عمل جديدة
- الإسهام في تنويع الإنتاج نظرا لتباين مجالات الإبداع لدى المقاولين جديدة في أداء العمل .

- نقل التكنولوجيا

- التجديد وإعادة الهيكلة في المشاريع الاقتصادية وتنميتها وتطويرها

- إيجاد أسواق جديدة

- زيادة القدرة على المنافسة

- المساهمة في النمو السليم للاقتصاد

- توجيه الأنشطة للمناطق التنموية المستهدفة

ب. على المستوى الاجتماعي:

- عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة
- امتصاص البطالة وتأمين فرص العمل
- المساهمة في تشغيل المرأة
- الحد من النزوح الريفي نحو المدن.

ثقافة المقاولاتية:

تلعب ثقافة المقاولاتية دورا هاما في إرساء العملية المقاولاتية وتشجيعها لتحقيق أهداف النمو الاقتصادي، حيث يقترح اليوم عدد من الاقتصاديين ومنظري الفكر المقاولاتي أن تمر عملية خلق الثروة عبر تطوير الثقافة المقاولاتية التي تفضل المبادرة الذاتية في إعطاء الأولوية لتنمية العديد من القيم المقاولاتية .

وحيث يرى Batman سنة 1997 أن الاقتصاديات التي شهدت نموا وازدهارا في أواخر القرن العشرين كلها تتمتع بثقافة الأعمال وهي الثقافة التي يمكن أن توصف بالثقافة المقاولاتية .

تعريف ثقافة المقاولاتية :

هي مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة الأفراد، ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال بإيجاد أفكار مبتكرة، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة إلى التخطيط، اتخاذ القرارات، التنظيم والرقابة، وترسخ هذه الثقافة من خلال ثلاث فضاءات مهمة هي: العائلة، المدرسة والمؤسسة .

يعتبر تعريف Shein.H.E لثقافة المقاولاتية أكثر التعاريف انتشارا وتداولاً ويعرفها بـ: "البنية التي تتشكل من المسلمات الأساسية التي تبتكرها، تكتشفها أو تصوغها مجموعة معينة عندما تتعلم كيف تواجه مشاكل التكيف الخارجي والاندماج الداخلي، وهي مسلمات أدت دورها بشكل جيد لدرجة اعتبرت معها كشيء صالح أو كشيء يلقن للأعضاء بوضعه طريقة صحيحة في الإدراك والتفكير والإحساس في التعامل مع تلك المشاكل" .

ويعرفها سامي فياض العزاوي بأنها: "مجموعة المعتقدات الخفية والظاهرة من الطقوس والشعائر والرموز التي يعتنقها المشاركون، التي يكون لها دور أساسي في كيفية ممارسة تلك الشعائر والطقوس واللغة والروتين والمنافسة ودرجة قبولهم لقادم ومديريهم ودرجة مشاركتهم مع قيم المنظمة كما نجد تعريف لإليوجاك Jacques.E لثقافة المقاوله حيث اعتبرها: "طريقة التفكير والسلوك الاعتيادي والتقليدي وتتميز بتقاسمها واشتراكها بين أعضاء التنظيم وتعلم تدريجيا للأعضاء الجدد في قبولهم في المقاوله " .

فهي تعبر عن مجموعة من الصفات والمواقف المعبرة عن الرغبة في المبادرة والمشاركة في ما يراد القيام به وتنفيذه، إذ ينظر إليها كثقافة خاصة بخلق المشروعات كونا تعمل على إنتاج الجديد وإحداث التغيير، أو كثقافة إنشاء وبناء. ويمكن تقسيم الثقافة المقاولاتية إلى ثلاثة عناصر :

- المسبقات : وهي مجموع المعارف المتقاسمة بواسطة أفراد، والتي يكتسبها الفرد من محيطه والتي تساعد على ظهور الاستعدادات عند الأفراد .

-الاستعدادات: وهي مجموع الخصائص النفسية ، المواقف والقيم التي تظهر عند المقاول (المواقف،الإبداع، الشعور بالمسؤولية، الثقة بالنفس، التضامن، الريادة،....)

-مهارات الخبرة والمعرفة: ومدى حسن التصرف مع الآخرين خاصة في العملية المقاولاتية - .

أهمية ترقية ثقافة المقاولاتية: تتمثل فيما يلي :

جعل المقاولاتية خيارا مرغوبا في المسار المهني خاصة للناك الذي لديهم مهارات وقدرات خاصة وغير عادية .

استدراك التأخر في خلق المؤسسات مقارنة ببلدان أخرى .

تأمين الثروات الاقتصادية خاصة البشرية، واستغلالها لخلق الثروة .

تحفيز التنافسية، الابداع والابتكار من أجل زيادة الإنتاجية والنمو الإقتصادي .

تحسين قدرة الأفراد على التأقلم والاستجابة للتغيرات السريعة التي أصبح يعيشها العالم في شتى المجالات

ويندرج تحت الثقافة المقاولالية عامل التعليم عبر مختلف الأطوار، حيث يعتبر محورا أساسيا في تنمية المقاولالية وتطوير المهارات والسمات العامة لها، لذلك لابد من استثمار دور التعليم في تنمية روح المقاولالية في سن مبكر، من أجل اكتشاف قدرات ومميزات الأشخاص القادرين على القيام بالعملية المقاولالية

ج. مقومات ثقافة المقاولالية:

تتمثل هذه الثقافة في مجموعة من العوامل يمكن تلخيصها فيما يلي :

- المحيط الاجتماعي: يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة والثرية .

- الأسرة: يمكن للأسرة أن تعمل على تنمية القدرات المقاولالية لأبنائها ودفعم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني خاصة إذا كان هؤلاء الآباء يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع الأطفال منذ الصغر على القيام ببعض النشاطات وتحمل بعض المسؤوليات .

- المدرسة: بالإضافة إلى دورها التكويني والتربوي المعتاد يتعين عليها أن تقيم جسور الالتقاء مع المقالة وبالتالي تشكل قاطرة التنمية من خلال انفتاحها على المقاولالية وثقافة المقاولالية لدى التلاميذ والطلبة .

- الدين: يعتبر الدين من بين العوامل الاجتماعية التي يستمد منها الفاعلون الاجتماعيون الكثير من القيم والمعايير، فقيم العمل وإتقانه وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت...إلخ .

- العادات والتقاليد: تعتبر العادات والتقاليد من العوامل المؤثرة على التوجه نحو إنشاء المؤسسات، فالمجتمعات البدوية تمارس الزراعة والرعي مع أبنائها كنشاط يقتاتون منه، أما الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية فيتوارثها الأجيال .

روح المقاولالية:

تعرف روح المقاولاتية على أنها الميزة التي تجعل الأفراد أكثر ارتباطاً بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المقاولاتية لهم إرادة تجريب أشياء جديدة لم تكن سابقاً، والقيام بأشياء بطريقة تختلف عما هو مألوف بفضل تميزهم بقدرتهم وإمكانيتهم للتغيير. وليس بالضرورة أن يكون لهؤلاء الأفراد رغبة في إنشاء مؤسسة، أو تكوين مسار مهني مقاولاتي، لأن هدفهم يسعى لتطوير قدرات خاصة للتماشي والتكيف مع التغيير، وهناك من يرى أن روح المقاولاتية تتجسد في تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها إلى مشروع مقاولاتي.

المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تفرض التغييرات الحالية على المؤسسات أن تركز أكثر فأكثر على الحرف والمهارات الأساسية الفردية في نشاطها، والتوجه نحو تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعمل على استمراريتها وديمومتها، مما يتوجب على المؤسسات والأفراد التعامل مع ظاهرة المقاولاتية بشكل إيجابي داخل المؤسسة لتحقيق هذه الغاية .

الفرق بين المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة :

هناك تشابه بين المشاريع المقاولاتية والمشاريع الصغيرة فكل منهما تمتلك مزايا تخدم وتحقق مختلف الوظائف الاقتصادية وتؤمن فرصاً للعمل والنمو الاقتصادي والاجتماعي، حيث تتميز المشاريع المقاولاتية عن بقية المشاريع باعتمادها على الإبداع والابتكار، وقد أشار العديد من الاقتصاديين إلى وجود نوعين من المشاريع الصغيرة وهما: المشاريع الصغيرة التقليدية أو النمطية و المشاريع الصغيرة النامية أو هي المشاريع المقاولاتية أو غير النمطية وكما يسميها البعض المشاريع الريادية .

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشاريع مقاولاتية، لأن مرحلة النمو التي تمرها الدول تعطي للمؤسسات الصغيرة التقليدية العديد من ميزات المشاريع المقاولاتية.

و تبقى الحاجة إلى المقاولاتية للمحافظة على ديمومة المشاريع الصغيرة حيث أصبحت أصبحت هذه الأخيرة ضرورة في ظل التغييرات العميقة التي أصبح يشهدها العالم، وقد

تميزت الحقبة الأخير خصوصا مع بداية القرن الحالي ميولا كبيرا للاقتصاديات نحو المقاولاتية لما لها من آثار إيجابية من حيث النمو وحماية الاقتصاد من صدمات الشركات العظمى.

2. مهام الوكالة الوطنية لدعم الشباب في تنمية المقاولاتية

نلاحظ أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تأتي على رأس الأجهزة التي تعرفها النساء بنسبة 38% ذلك تعتبر أقدم هياكل دعم المقاولاتية في الجزائر. وتليها بنسب متقاربة كل من الوكالة الوطنية للقرض المصغر بنسبة 28%، حيث أن بعضهن فضلن هذه الوكالة بسبب أن نسبة الفائدة من القرض قليلة والتي تمكنها من تسديد قيمة القرض بسهولة لأن معظم نساء العينة لديهن مشاريع صغيرة لا تحتاج إلى قيمة القرض تكون كبيرة ثم الصندوق الوطني لتأمين على البطالة بنسبة 17% ثم تليها الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بنسبة 10%، أما عن صناديق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهياكل المرافقة المقاولين كالحاضنات ومراكز التسهيل فهن لم يكن لديهن علم بوجودها، ويمكن تفسيرها بسبب نقص الوسائل الإعلامية المخصصة التي تقوم بالتواصل و الاتصال بالمقاولين .

1. المساعدات المالية التي تقدمها الوكالة

تضمن وكالة تشغيل الشباب كجهاز دعم عملية المرافقة و التي تبدأ من مراحل خلق المؤسسة و توسيعها، و يعنى الجهاز بالمشاريع التي لا تفوق تكلفتها الإجمالية 10 ملايين دينار، وقد أنشئت الهيئة أساسا لإجراءات الدعم التالية¹:

أ. المساعدات المالية: وتتمثل في:

- القرض على شكل هبة من 28 إلى 29 بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع
- التخفيض في الضرائب البنكية

ب. المساعدات في الحصول على التمويل¹:

¹ <http://www.mdipi.gov.dz> الموقع على والمناجم الصناعة وزارة

يمول البنك (70 بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع) من خلال إجراء مبسط من لجنة الإنتقاء والتصديق وتمويل المشاريع والضمان على صندوق الضمان المشترك حيث تقدم الهيئة صيغتين في التمويل :

- **مختلطة:** المساهمة الشخصية زائد تمويل الوكالة .
- **التمويل الثلاثي:** المساهمة الشخصية وتمويل الوكالة بالاضافة إلى تمويل البنك حسب الصيغ التالية:
- ج. **المساهمة الشخصية:**
- 1.2 % من التكلفة الإجمالية للمشروع.
- الوكالة من 28 إلى 29 بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع، قرض على شكل هبة.
- البنك 70 بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع.

د. **المزايا الضريبية:**

إعفاءات ضريبة القيمة المضافة، تخفيض التعريفات الجمركية قيد الإنشاء والإعفاء الضريبي أثناء مرحلة الاستغلال للمؤسسات أثناء تركيب المشروع وبعد خلق المؤسسة . وهناك مجموعة من الاجراءات التي يقوم بها صاحب الفكرة من أجل الحصول على دعم حتى يتمكن من إنشاء مشروعة².

2. **المزايا التي تمنحها الوكالة:**

ويستفيد طالبي التمويل في إطار الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب مما يلي³ :

- تخفيض حصة المساهمة الشخصية في تمويل الاستثمار إلى 1 % من مبلغ الاستثمار عندما لا يتجاوز 5 مليون دينار، و 2 % من مبلغ الاستثمار عندما لا يتجاوز 10 مليون دينار.

¹ نفس المرجع السابق

² أنظر الملحق 01

³ tp://www.ansej.org.dz/ الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب

- توسيع الحد الأقصى لمستوى أسعار الفائدة على القروض البنكية (80 ٪ في الشمال و 95 ٪ في الهضاب العليا والجنوب) إلى الأنشطة الخاصة بالبناء، الأشغال العمومية والهيدروليكية و الصناعة التحويلية
- تمديد فترة السماح إلى سنة واحدة بالنسبة للفوائد المؤجلة و ثلاث سنوات بالنسبة لأصل القرض الرئيسي (أي لمدة 8 سنوات بالنسبة للبنك و 5 سنوات للوكالة).
- منح قرض إضافي، إذا لزم الأمر، بدون فائدة بمبلغ 000.500 دج موجه لاستئجار المباني المستخدمة للنشاط، أو لاقتناء ورشة سيارات مجهزة (ميكانيك على سبيل المثال، السباكين والكهربائيين ...) عندما يتعلق الأمر مهنية لخريجي التكوين المهن
- منح قرض إضافي، إذا لزم الأمر، بدون فائدة بمبلغ 000.000.1 دج موجه لاستئجار محل جماعي للأطباء و المحامين و المهندسين المعماريين مع حد أدنى من خريجي الجامعات .
- ادخال مدة ثلاث سنوات، تتطور خلالها المؤسسة الصغيرة تدريجيا في اطار تسديد الضرائب إلى غاية فترة الإعفاء.
- تخصيص حصة من العقود العمومية المحلية للشركات المنشئة في اطار برنامج وكالة دعم تشغيل الشباب في الجزائر

ثانيا : المؤسسات المصغرة

1. مفهوم المؤسسات المصغرة :

لقد كان سائدا فيما سبق الاعتقاد بأن المؤسسات الكبرى هي الوحيدة القادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية ، إلا أن التجارب أثبتت أن للمؤسسات الصغيرة دور مهم في النهوض باقتصاديات الدول وحل العديد من المشاكل التي عجزت عن حلها المؤسسات الكبرى خاصة البطالة .

والمؤسسات الصغيرة استطاعت خلال العشريتين الأخيرتين أن تبرهن على فعاليتها و هذا ماجعلها محط أنظار العديد من الباحثين والمفكرين.

سنستعرض في هذا الفصل الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتطرق إلى مفهومها ومن ثم إعطاء دراسة اقتصادية لخصائصها و مميزاتها ،أهميتها، واقعها في الجزائر.

1- **تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة :** يعرف البنك الدولي هذا النوع من المؤسسات استنادا إلى معيار عدد العمال، و يصنف المؤسسات المصغرة على أنها تلك التي تشغل أقل من 10 عمال، و المؤسسات الصغيرة تلك التي يعمل بها ما بين 10 إلى 50 عامل، أما التي تشغل ما بين 50 إلى 100 عامل فهي تصنف كمؤسسة متوسطة، و ما فوق ذلك فهي مؤسسة كبيرة¹.

2- **تعريف هيئة الأمم المتحدة للمؤسسات الصغيرة:**

لقد استندت هيئة الأمم المتحدة في دراسة لها عن المحاسبة في المؤسسات الصغيرة على معيارين و هما العمالة و الحجم، و ذلك بعدما أفادت بعدم وجود تعريف موحد لهذا النوع من المؤسسات، و قد قسمتها إلى²:

-**المؤسسة المصغرة:** تشغل أقل من 10 أجزاء و تتسم ببساطة الأنشطة و سهولة الإدارة.

-**المؤسسات الصغيرة:** توافق معايير الاستقلالية و تشغل أقل من 50 جزء و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 7 ملايين أورو، أو لا تتعدى ميزانيتها 5 ملايين أورو سنويا.

¹- ايت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: آفاق و قيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، ، ص 273

²- بن يعقوب الطاهر، شريف مراد، المهام و الوظائف الجديدة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إطار معايير التنمية المستدامة، مداخلة ضمن المتلقي الدولي حول التنمية المستدامة و الكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة سطيف، 08/07 أفريل 2008، ص03

3- تعريف بلدان جنوب شرق آسيا للمؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة:

في دراسة قام بها إتحاد شعوب بلدان جنوب شرق آسيا اعتمد كل من بروش وهيمنز على معيار حجم العمال في تعريف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة و التي عرفناها كما يلي:

جدول رقم 01-02: تصنيف المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في بلدان جنوب شرق آسيا.

عدد العمال (عامل)	المعيار الصف
من 1 إلى 09	المؤسسات المصغرة
من 10 إلى 49	المؤسسات الصغيرة
من 49 إلى 99	المؤسسات المتوسطة
100 فأكثر	المؤسسات الكبيرة

المصدر : صفوت عبد السلام عوض الله ، اقتصاديات الصناعات الصغيرة ودورها في تحقيق التنمية - دار النهضة العربية ، مصر 1953 ص 14

4- تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة:

وضع الاتحاد الأوروبي تعريف للمؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة و الذي كان موضع اتفاق بين جميع الدول الأعضاء، و الذي صادقت عليه الجزائر في سنة

¹2000، حيث اعتمدنا هنا و في هذا التعريف على كل من معيار عدد العمال و رقم الأعمال و الحصيلة السنوية لتحديد تعريفها و هذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم 02-02: تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة في الاتحاد الأوروبي .

المعيار الصف	عدد الأجزاء (أجير)	رقم الأعمال (مليون أورو)	الحصيلة السنوية (مليون أورو)
مؤسسة مصغرة	أقل من 10	/	/
مؤسسة صغيرة	أقل من 50	7	5
مؤسسة متوسطة	أقل من 250	لا يتجاوز 40	لا يتجاوز 27

المصدر: حاكمي بوحفص، المؤسسات الصغير و المتوسطة: واقع و آفاق، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، معهد العلوم الاقتصادية، المركز الجامعي سعيدة، 15/14 ديسمبر 2004، ص 211

5- تعريف الولايات المتحدة الأمريكية للمؤسسات الصغيرة:

عرفت سنة 1953 بكونها تلك المؤسسات التي تمتلك و تدير بصفة مستقلة و لا يسيطر على مجال العمل الذي تنشط فيه، و قد اعتمد على كل من معيار عدد العمال و حجم المبيعات في التعريف بها، و ذلك وفقا لما يلي:²

-مؤسسة الخدمات و التجزئة: من 1 إلى 5 مليون دولار كمبيعات سنوية.

-مؤسسة التجارة بالجملة: من 5 إلى 15 مليون دولار كمبيعات سنوية.

-مؤسسات صناعية: عدد العمال 250 عامل.

¹- بسمة عولمي، ثلاثية نورة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة عنابة، يومي 17/18 أبريل 2006

²- يوسف تيري، واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اقتصاديات الدول النامية و ترقيتها، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، فرع مالية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005، ص 05

جدول رقم 02-03: تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة في

الولايات المتحدة الأمريكية

عدد العمال (عامل)	المعيار الصنف
من 1 إلى 09	مؤسسة مصغرة
من 10 إلى 199	مؤسسة صغيرة
من 200 إلى 499	مؤسسة متوسطة
500 فأكثر	مؤسسة كبيرة

المصدر: من إعداد الطالب

6- تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة:

تعتبر الجزائر إحدى الدول النامية التي واجهت و ما زالت تواجه إشكالية تجديد تعريف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة، و قد عرفت الجزائر هذا النوع من المؤسسات من خلال القانون التوجيهي رقم 18/01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق ل 2001/12/12 و المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها كل مؤسسة لإنتاج السلع و الخدمات تعرف ب¹:

-تشغل من 1 إلى 250 عامل.

-رقم أعمالها السنوي أقل من 2 مليار دج و إيراداتها السنوية أقل من 500 مليون دج

-تتمتع بالاستقلالية المالية بحيث لا يمتلك رأس مالها من قبل مؤسسة أو مجموعة

مؤسسات أخرى بمقدار يساوي أو يزيد عن 25 %

¹القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01-18 الصادر عن وزارة المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة -المادة 4ص7

- و قد صنف كل من المواد 7.6.5 من نفس القانون التوجيهي، كل مؤسسة على حدى و هذا ما سيوضحه الجدول التالي:

جدول رقم 02-04: تصنيف المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة في الجزائر

الإيرادات السنوية (مليون دج)	رقم الأعمال السنوي (مليون دج)	عدد العمال (عامل)	المعيار الصنف
أقل من 1	أقل من 20	من 1 إلى 09	مؤسسة مصغرة
أقل من 100	أقل من 200	من 10 إلى 49	مؤسسة صغيرة
من 100 إلى 500	من 200 إلى 2000	من 50 إلى 250	مؤسسة متوسطة

المصدر: من اعداد الطالب بناء على المواد 5.6.7 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 18/01 بتاريخ 2001/12/12

أولاً: تصنيف المؤسسات المصغرة حسب توجهها:

تصنف المؤسسات المصغرة على حسب توجهها إلى¹:

1- المؤسسات العائلية (المنزلية):

1- عثمان لخف ،دورومكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية ،رسالة ماجستير ،معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،جامعة الجزائر،سنة94/95،ص36

و يكون مكان إقامتها أو نشأتها المنزل، حيث تستخدم الأيدي العاملة العائلية و تنشئ بمساهمة أفراد العائلة و تنتج منتجات تقليدية للسوق و بكميات محدودة.

2- المؤسسات التقليدية:

يقترَب أسلوب تنظيمها من النوع الأول لكونها تستخدم العمل العائلي في إنتاج منتجات تقليدية أو منتجات (نصف مصنعة) لفائدة المصانع التي ترتبط معها من خلال عقد تجاري، و تتميز عن المؤسسات العائلية بكونها قادرة على الاستعانة بالعامل الأجير و تتميز كذلك- المؤسسة التقليدية- باستقلاليتها عن المنزل بمكان مستقل، و هناك تشابه كبير فيما يخص النوعين لكونهما يعتمدان بشكل كبير على كثافة الرأس المال البشري و تكنولوجيا ضعيفة و قليلة التطور نسبيا.

3- المؤسسة المتطورة و الشبه متطورة:

تتميز هذه المؤسسات بكونها تستخدم فنون و أساليب الإنتاج الحديث سواء من ناحية استخدام رأس المال الثابت أو من ناحية التكنولوجيا المستخدمة أو المنتجات التي يتم صنعها بطريقة عصرية و منظمة و طبقا للمعايير و المقاييس العالمية.

ثانيا: تصنيف المؤسسات الصغيرة حسب نشاطها :

يمكن لنا أن نصنف المؤسسات المصغرة من خلال هذا المعيار إلى¹:

1- مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية: و يركز نشاط هذه المؤسسات على التصنيع و بالتحديد تصنيع:

¹- مشري محمد الناصر ،دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة،رسالة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،جامعة سطيف،2008/2011،ص13

- المنتجات الغذائية
- تحويل المنتجات الفلاحية
- منتجات الجلود والأحذية والنسيج
- الورق ومنتجات الخشب ومشتقاته.

ويعود سبب تركيزها على مثل هذه المنتوجات بسبب طبيعة الخصائص التي تتميز بها المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة وكونها تعتمد على المواد الأولية المتفرقة و التقنيات الإنتاجية البسيطة واليد العاملة الكثيفة .

ويعود سبب تركيزها على مثل هذه المنتوجات بسبب طبيعة الخصائص التي تتميز بها المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة و كونها تعتمد على المواد الأولية المتفرقة و التقنيات الإنتاجية البسيطة و اليد العاملة الكثيفة.

2- مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة:

و يركز هذا النوع من المؤسسات على مؤسسات:

- تحويل المعادن
- المؤسسات الميكانيكية و الكهربائية
- صناعة مواد البناء

● المحاجر و المناجم

و يعود التركيز على مثل هذه الصناعات بسبب الطلب المحلي على هذه المنتوجات خاصة في ما يتعلق بمواد البناء.

3- مؤسسات إنتاج سلع التجهيز:

إن أهم ما يميز هذه المؤسسات على المؤسسات الأخرى هو احتياجها إلى الآلات و المعدات الضخمة التي تتمتع بالتكنولوجيا العالية و الرأس المال الكثيف و هو ما لا ينطبق

على المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة و لا على خصائصها و إمكاناتها، لذلك نجد أن مجال تدخل هذه المؤسسات ينحصر في بعض الأنشطة البسيطة مثل التركيب و صناعة بعض التجهيزات البسيطة في الدول المتقدمة، و عمليات الصيانة و الإصلاح و تركيب قطع الغيار المستوردة في البلدان النامية.

ثالثاً: تصنيف المؤسسات المصغرة على أساس تنظيم العمل

سوف نقوم بتوضيح هذا التصنيف الخاص بالمؤسسات المصغرة على أساس تنظيم العمل من خلال الجدول التالي:

جدول رقم 02-05: تصنيف المؤسسات المصغرة على أساس تنظيم العمل

نظام المصنع			النظام الصناعي للورشة المنزلية		النظام الحرفي		الإنتاج العائلي
مصنع كبير	مصنع متوسط	مصنع صغير	ورشة شبه مستقلة	عمل صناعي في المنزل	ورشات حرفية	عمل في المنزل	الإنتاج المخصص للاستهلاك الذاتي

1. المؤسسات الغير المصنعة:

و هي ممثلة في الفئات (1.2.3) أي الإنتاج العائلي و النظام الحرفي و تتميز ببساطة تنظيم العمل و استخدام الأساليب و التجهيزات البسيطة و التقليدية في العمل و التسيير¹.

¹ - عثمان لخلف، مرجع سبق ذكره، ص 21

1- المؤسسات المصنعة:

يجتمع ضمن هذه المؤسسات كل من المصانع المتوسطة و الصغيرة و المصغرة و المصانع الكبيرة و تتميز على الصنف الأول - المؤسسات الغير مصنعة - من حيث تقسيم العمل و تعقيد العملية الإنتاجية و استخدام الأساليب الحديثة في الإدارة و التسيير، و كذلك من حيث طبيعة المنتج و اتساع السوق و الحصة السوقية.

2- المؤسسات المقاولية:

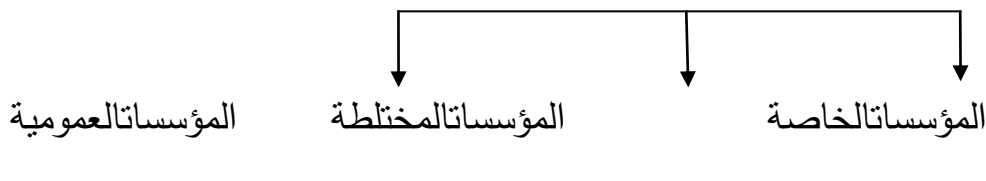
و يعبر عنها في الجدول السابق بنظام المنزلية و الورشات المتفرقة (5.4) و هي نوع من الترابط بين الترابط الهيكلي بين مؤسستين حيث توكل إحداها للأخرى مهام معينة تطبق وفق شروط محددة و عادة ما تكون المؤسسة الموكلة كبيرة و المؤسسة الموكلة لها صغيرة.

و من خلال ما سبق يمكن القول أن المقاول من الباطن تعتبر من أهم أشكال التكامل الاقتصادي و هي تجسيد التعاون أين يلجأ أحد معين الذي يسمى المقاول إلى شخص آخر يسمى المقاول من الباطن لانجاز المشروع أو جزء منه و ذلك من خلال إما التعاون المباشر أو التعاون الغير مباشر.

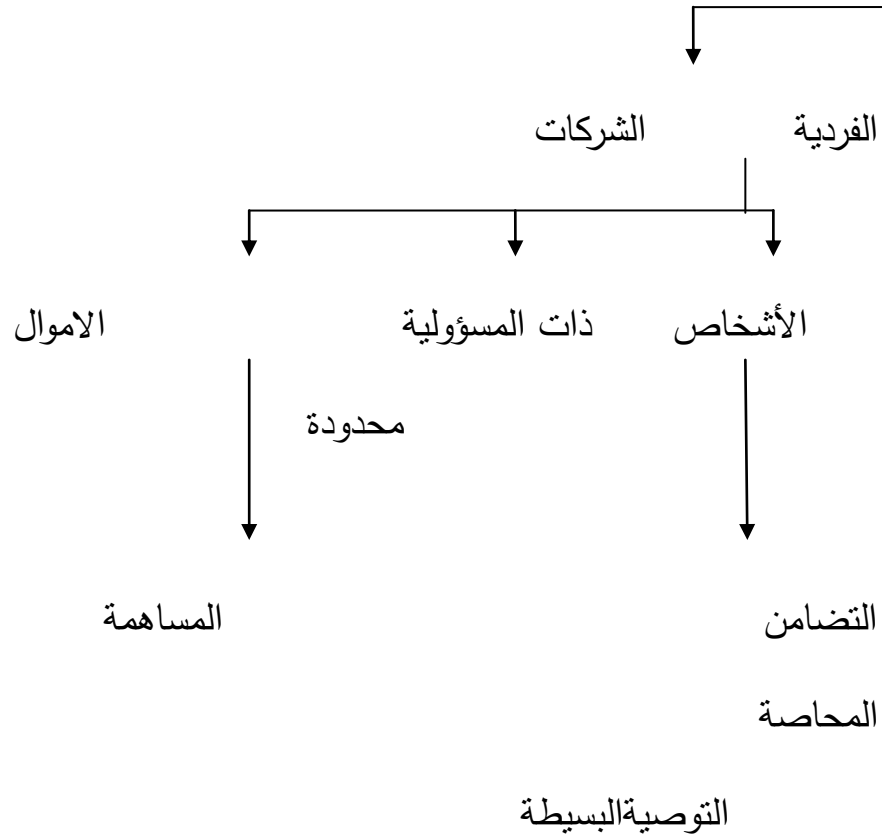
رابعاً: تصنيف المؤسسات الصغيرة على أساس الشكل القانوني:

و يمكن أيضا أن نميز نوع آخر من المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة و يصنف هذا النوع على أساس الشكل القانوني الذي تنتسب إليه المؤسسة، و هي¹

الشكل رقم 01-02 : الأصناف القانونية للمؤسسات



1- قنديرية سميرة ، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر ، 2009-2010، ص 64



2. ماهية المؤسسة المصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

صدر قرار إنشاء المؤسسات المصغرة في إطار المشروع الجديد لتوظيف الشباب بالمرسوم الرئاسي رقم 234/96 الصادر في 20 جويلية 1996 والمرسوم التنفيذي رقم 96/296 - 297 الصادر في سبتمبر 1996 .

المؤسسة المصغرة هي:

تلك المؤسسة التي يقدر متوسط عدد العمال فيها بثلاث مناصب شغل كحد أقصى أما رأسمالها فلا يتعدى 4000000 دج في كل مؤسسة فإذا فاقت هذا الحد لا يمكن تصنيفها ضمن المؤسسات المصغرة ولا تقوم الدولة بتمويلها.

خصائص المؤسسة المصغرة في ظل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب¹

يمكن للمؤسسة المصغرة أن تنشأ من طرف شاب بمفرده أو مجموعة من الشباب أصحاب المشاريع .

يجب أن لا يكون الشباب أصحاب المشاريع يشغلون مناصب عمل مأجورة عند تقديم ملفهم

يتراوح سن الشباب أصحاب المشاريع بين 19 و 35 سنة، فيما يخص المسير يمكن أن يصل السن إلى 40 سنة، يتعهد بخلق ثلاثة مناصب شغل دائمة (بما في ذلك صاحب أو أصحاب المشروع).

الحد الأقصى للاستثمار هو أربعة ملايين دينار

يجب علي الشاب أو الشباب أصحاب المشاريع أن يساهموا في الاستثمار بأموال خاصة يتغير مستواها حسب مستوي الاستثمار

يجب أن تنشأ المؤسسة المصغرة علي شكل شركة، وعلى الشاب أو الشباب أصحاب المشاريع أن يشتركوا في صندوق ضمان أخطار قروض الشباب أصحاب المشاريع (في حالة التمويل الثلاثي فقط).

3. علاقة المؤسسة المصغرة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب²

في إطار المشروع الجديد لتوظيف الشباب في الفترة الممتدة ما بين 1996 و 1998 تم تكوين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي كان من ضمن أعمالها ونشاطاتها تشجيع إنشاء مؤسسات مصغرة تدف بالدرجة الأولى إلى تنشيط الاقتصاد المحلي و الوطني و امتصاص البطالة.

¹ سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة جانفي 2008.

² فتحي السيد عبده .أبو سيد أحمد ،لصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية ،2005 ،ص7

وحتى يتمكن الشباب المستثمر من إنشاء مؤسسة المصغرة ،يجب أن يتصل أولاً بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ليعلن فيها عن رغبته في إنشاء مؤسسة مصغرة التي يشترط في تكوينها توفر ثلاثة شروط أساسية و هي شرط السن أن تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة ، أما إذا تجاوز سن المسير 35 سنة علي أن لا يتعدي 40 سنة فيجب عليه توظيف عاملين 02 دائمين. ،شرط التأهيل العلمي و المهني البطالة .و للإشارة يتشكل الملف من 4 نسخ (01 النسخة الأصلية +03 نسخ مصادق عليها) .نسختين من الملف للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و نسخة للبنك

يجب على أصحاب المشروع أن يحتفظوا بنسخة من الملف.

و من خلال الدراسة من طرف مصالحوكالة دعم و تشغيل الشبابالتي تقوم بقبول الملف أو رفضه و عادة ما تكون أسباب الرفض اخطأ محاسبية ، أو نقص سواء في الملف الإدارة أو المال فمن خلال الإحصائيات خاتمة.

خاتمة عامة

ومن من خلال بحثنا في عنوان الدراسة توصلنا لمجموعة من النتائج منها :
هو أن الوكالة تساهم بشكل كبير في خلق المؤسسات الصغيرة وتدعيمها عن طريق تقديم الدعم المالي والمعنوي اللازم لإنشائها وحسن استمراريتها، حتى تلعب الدور المنوط بها في التنمية المحلية المستدامة، كما لعبت دور فعال في القضاء على البطالة ودفع الشباب للمشاركة في تنمية الاقتصاد الوطني،

إن الأرقام التي سجلتها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب جعلتها تحتل مكانة هامة ضمن الأجهزة الفاعلة في تعزيز أركان المقاولاتية النسوية، وزيادة تكامل النسيج الاقتصادي. فهي ال تقوم بمتابعة ومرافقة الشاب المستثمر بصفة مستمرة ودائمة أثناء فترة تنفيذ مشروعه، كما أنها ال تتسم بالسرعة فيما يخص الاجراءاتالإدارية.

وعلى الرغم من الإنجازات المحققة فلا يزال أمام الوكالة المزيد من العمل قصد التكيف مع متطلبات التنمية، وتدارك الاختلالات التي تقف وراء حالة اللاتوازن في وضعية التمويل والتشغيل على المستويين الوطني والمحلي.

مرّت المقاولاتية بفترات زمنية مليئة بالإسهامات والنظريات العلمية من قبل الباحثين والعلماء منذ القرن السادس واستمر البحث في هذا المجال إلى يومنا هذا أين أصبحت المقاولاتية أهم أسس التنمية الاقتصادية، وعليه يمكن القول أن ظاهرة المقاولاتية قديمة - متجددة ، لذلك نجد العديد من التعاريف ووجهات النظر للمقاولاتية

النتائج واختبار الفرضيات

من خلال الدراسة التي سبق عرضها نستخلص مجموعة النتائج التالية:الأولية منها:

- تسعى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لتقدم مزايا و تسهيلات من أجل تنمية المؤسسات المصغرة وتدعيم المقاولاتية.

- تساهم في عملية التشغيل من خلال تسهيل تدعيم إنشاء المؤسسات المصغرة و ترقية المقاولاتية وذلك بمنحها الامتيازات التي تساعد في خلق مختلف المشاريع .
- تلعب المؤسسات المصغرة دورا مهما في حل العديد من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تعاني منها العديد من الدول، وهذا سر الاهتمام بها.

قائمة المصادر و المراجع

الكتب :

1. أحمد مروة، برهم نسيم ،الريادة وإدارة المشروعات ، بدون طبعة، ال شركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، 1 القاهرة، . 2007
2. عثمان لخلف ،دور ومكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية ،رسالة ماجستير ،معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،جامعة الجزائر ،
3. قنديرية سميرة ، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر ، 2009-2010،
4. مشري محمد الناصر ،دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة،رسالة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،جامعة سطيف،2008/2011
5. النجار جمعة صالح ، العلي عبد الستار محمد ، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة ، الطبعة الثانية ، دار الحامد ، عمان ، الأردن ، 2008
6. يوسف تيري، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات الدول النامية و ترقيتها، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، فرع مالية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005.

الاطروحات و المذكرات الجامعية

1. ايت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: آفاق و قيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس.
2. بن حراث حياة ، سياسات التمويل الموجهة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، اطروحة دكتوراه، 16 كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان - 2012/2013.

3. سعديّة زايدي ،سياسات التشغيل في الجزائر - دراسة سوسيلوجية للامن الوظيفي - ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه LMD في علم الاجتماع تنظيم والعمل ،جامعة باتنة 01 ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،سنة 2018-2019 .
4. سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة جانفي 2008.
5. فتحي السيد عبده .أبو سيد أحمد ،لصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية ،2005 .

المصادر القانونية

1. طبقا للمادة 09 من المرسوم التنفيذي 296/96
2. القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01-18 الصادر عن وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -المادة 4ص7
3. المادة 03 ، من قرار رقم 187.
4. المادة 03 من القرار 187.
5. المادة 04 من القرار 187
6. المادة 05 من القرار 187
7. المادة 06 من القرار 187
8. المادة 08 من المرسوم التنفيذي 296/96.
9. المادة 10 من المرسوم التنفيذي 296/96
10. المادة 3 .المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990
11. المواد 21-22 ،من المرسوم التنفيذي 296/96.

الجرائد و المجالات

1.الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. العدد 39 .السنة السابعة والعشرون. الصادرة بتاريخ: 12 سبتمبر 1990.

2.الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. العدد 83 .السنة الواحدة والاربعون. الصادرة بتاريخ: 26 ديسمبر 2004 2018/04/23 الموقع الالكتروني .
<https://www.joradp.dz>

الملتقيات والمداخلات :

1.بسمة عولمي، ثلاجية نورة، مداخله ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة عنابة،يومي 18/17 أفريل 2006

2.بن يعقوب الطاهر، شريف مراد، المهام و الوظائف الجديدة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إطار معايير التنمية المستدامة، مداخله ضمن الملتقى الدولي حول التنمية المستدامة و الكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة سطيف، 08/07 أفريل 2008، ص03

3.ثلاجية نورة ، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إطار الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في امتصاص البطالة و تفعيل النسيج الصناعي، الملتقى الوطني حول 10 الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر و الممارسة التسويقية، يومي 20-21 ابريل 2004 المركز الجامعي بشار ، جامعة باجي مختار عنابة ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير

4.العربي تيقاوي، دور حاضنات الأعمال في بناء القدرة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنموذج للمقاولاتية، مداخله ضمن الملتقى الدولي حول المقاولاتية، التكوين وفرص العمل 6-8 أفريل 2010 ،جامعة محمد خيضره بسكرة، الجزائر، ص 09.

5. عمر ولد عبدو ،جامعة حسيبة بن بوعلي ، كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية و

علوم التسيير ،قسم علوم التسيير ،الماستر الشلف الجزائر،منصة التعليم عن بعد .

المواقع و المصادر بالاجنية

1. Herv2 BOUGAULT. EWAFILIPAK : « les programmes des mises à niveau des entreprises : TUNISIE, Maroc, Senegal », département de la recherche Agence Française de développement, p :11.

2. <http://www.mdipi.gov.dz> الموقع على والمناجم الصناعة وزارة

3. <tp://www.ansej.org.dz/> الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب

4. . <http://www.anem.dz/ar> :ا

فهرس المحتويات

البسمة

كلمة الشكر

الإهداء

مقدمة عامنة

الفصل الأول :

أولاً: تعريف و نشأة وكالة تشغيل الشباب.....

ثانياً: مهام وكالة التشغيل.....

ثالثاً: الهيكل التنظيمي لوكالة التشغيل.....

الوكالات الجهوية للتشغيل.....

الوكالات الولائية للتشغيل.....

الفصل الثاني :المقاولاتية

أولاً : المقاولاتية لنان و مشاريع

المقاولاتية.....

1. مفهوم المقاولاتية.....

أ. مفهوم الماقل.....

تطور مفهوم المقاولاتية.....

المقاولاتية ظاهرة تنظيمية :

المقاولاتية استغلال للفرص :

المقاولاتية من منظور خلق القيمة :

المقاولاتية من منظور الابتكار.....

أهمية المقاولاتية.....

ثقافة المقاولاتية.....

تعريف ثقافة المقاولاتية	
ج. مقومات ثقافة المقاولاتية.....	
المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	
الفرق بين المقاولاتية والمؤسسات الصغيرة	
2. مهام الوكالة الوطنية لدعم الشبابي تنمية المقاولاتية.....	
1.المساعدات المالية التي تقدمها	الوكالة.....
2.المزايا التي تمنحها الوكالة.....	
ثانيا : المؤسسات المصغرة.....	
1. مفهوم المؤسسات المصغرة	
تصنيف المؤسسات المصغرة حسب توجهها.....	
تصنيف المؤسسات الصغيرة حسب نشاطها.....	
تصنيف المؤسسات المصغرة على أساس تنظيم العمل.....	
تصنيف المؤسسات الصغيرة على أساس الشكل القانوني.....	
2. ماهية المؤسسة المصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل	الشباب.....
خصائص المؤسسة المصغرة في ظل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	
3.علاقة المؤسسة المصغرة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....	
خاتمة عامة.....	
قائمة المصادر والمراجع	
فهرس المحتويات	

