

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed KHIDHER -Biskra  
Faculté des Sciences Economiques,  
Commerciales et des Sciences de Gestion  
Département des Sciences Economiques



جامعة محمد خيضر - بسكرة  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم الاقتصادية

## الموضوع

آليات التشغيل في خلق المؤسسات المصغرة في الجزائر -  
دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC  
- بسكرة -

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية  
تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

الأستاذ المشرف:

فريد عبدة

إعداد الطالب(ة):

توفيق بن عيشي

### لجنة المناقشة

الرقم	أعضاء اللجنة	الرتبة	الصّفة	مؤسسة الانتماء
1	رابح خوني	أستاذ	رئيسا	جامعة بسكرة
2	فريد عبدة	أستاذ مساعد أ	مشرفا	جامعة بسكرة
3	عايدة عبير بلعبيدي	أستاذة محاضرة ب	ممتحنا	جامعة بسكرة

السنة الجامعية: 2020/ 2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأْفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ) ﴿١١﴾

صدق الله العظيم

سورة المجادلة الآية 11

# كلمة شكر وتقدير

قال عليه الصلاة والسلام  
" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

نحمد الله الذي سخر لنا عباده المخلصين فأمدونا بالتوجيه والمساعدة راجية من الله العلي أن ينقلها في ميزان الحسنات. وأخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور " عبة فريد " الذي أكن له التقدير والاحترام على التوجيهات والملاحظات القيمة الذي أفادني بها طوال انجاز هذا العمل فألف شكر لأستاذي.

كما لا يفوتني تقديم الشكر والعرفان إلى موظفي الوكالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة . وإلى كل الأساتذة الأفاضل الذين رسموا لي خط النجاح بنصائحهم المبكرة ودعمهم لي. كما يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بمناقشة هذه المذكرة وإبداء ملاحظاتهم.

إلى من ساعدوني هذا العمل ليظهر في هذه الصورة الأنيقة :  
" بن ناجي محمد سرور " و " عطية سيف الاسلام " .

أدعو الله أن أكون قد وفقت فيما قصدت، والله الحمد من قبل ومن بعد.

## إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم.

" وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا" صدق الله العظيم

أولا وقبل كل شيء احمد الله عز وجل على توفيقه لي طوال حياتي الدراسية إلى من كان السند القوي في السراء والضراء إلى من كان قدوة في التربية والأخلاق. وأنار لي مسالك العلم والتعلم بالنصح والتوجيه والإرشاد " يا بني العلم نضج ووعي ورشاد وليس قبح وزيف وفساد" إلى من علمني الصبر والمثابرة إلى فخره إلى أبي العزيز رحمه الله برحمته الواسعة. إلى من جعل الله الجنة تحت قدميها إلى مصدر الحنان والعطف وبر الأمان إلى من حملتني تسعة أشهر ولم يغمض لها جفن طيلة حولين إلى أمي الغالية حفظها الله ورعاها. إلى من كبرت وترعرعت معهم وأكن لهم أصدق مشاعر الحب والمودة زوجتي وأولادي حفظهم الله ورعاهم وإلى الأعمام على قلبي إخوتي وأخواتي وإلى كافة الأهل والأقارب و أصدقائي بدون استثناء.

إلى كل الزملاء في دفعة العلوم الاقتصادية 2020.

إلى كل الذين أحبهم وحببوني  
أهدي إليكم ثمرة هذا العمل المتواضع.

توفيق

## فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب القانون الجزائري	12
02	تصنيف المؤسسات حسب بلاد شرق اسيا	13
03	تعريف الاردن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	14
04	يبين الامتيازات و القوانين المشروطة لمنح القرض	33
05	مشروع نقل أو تعادل قيمته 05 مليون دج	41
06	مشروع تزيد قيمته عن 05 مليون و نقل أو تعادل 10 مليون دج	42
07	عدد الملفات المودعة والمقبولة والمرفوضة على مستوى الوكالة	49
08	تطور إنشاء واعتماد المؤسسات المصغرة على مستوى الوكالة	50

## فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
08	مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	01
26	هياكل واليات التشغيل في مكافحة البطالة ودعم المؤسسات	02
38	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة .وكالة بسكرة	01

## فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
56	مقرر منح الامتيازات الجبائية الخاصة بمرحلة الإنجاز	01
58	مقرر 2 تطبيقي لمقرر منح الامتيازات الجبائية لمرحلة الانجاز	02
61	ملحق مقرر منح الامتيازات الجبائية و شبه الجبائية في مرحلة الإنجاز	03
62	دفتر الشروط	04

## فهرس الموضوعات

	الشكر
	الإهداء
	فهرس الأشكال
	فهرس الجداول
أ	مقدمة
<b>الجانب النظري: الإطار المفاهيمي لآليات التشغيل ودورها في خلق المؤسسات المصغرة</b>	
03	المبحث الأول: ماهية آلية التشغيل
03	المطلب الأول : مفهوم آلية التشغيل (أنواع، أهداف، أسسها)
07	المطلب الثاني: أجهزة وأبعاد آليات التشغيل وطرق تقييمها حسب (CNAC)
10	المطلب الثالث: التدابير والحلول المقترحة لفاعلية آليات التشغيل
12	المبحث الثاني: ماهية وأهمية المؤسسات المصغرة في الجزائر
12	المطلب الأول: مفهوم المؤسسات المصغرة
15	المطلب الثاني: أهمية ودوافع المؤسسات المصغرة وأهدافها المنتظرة
18	المطلب الثالث: الآثار الاقتصادية والاجتماعية ومعوقات المؤسسات المصغرة
20	المبحث الثالث: خطط آليات التشغيل في خلق مؤسسات المصغرة
20	المطلب الأول: الهيئات المرافقة في آلية التشغيل للمساعدة في خلق مؤسسات المصغرة
25	المطلب الثاني: آليات التشغيل والتدابير في انشاء المؤسسات المصغرة
26	المطلب الثالث: الإجراءات الجديدة لآليات التشغيل في خلة المؤسسات المصغرة
29	خلاصة الجانب النظري
<b>الجانب التطبيقي: دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكالة بسكرة في خلق المؤسسات المصغرة</b>	
32	المبحث الأول: تقديم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC
32	المطلب الأول: نشأة ومهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC
36	المطلب الثاني: من الذي يتوجب عليهم الذهاب الى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة
38	المطلب الثالث : الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكالة بسكرة

41	المطلب الرابع: مستويات التمويل للصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكالة بسكرة
43	المبحث الثاني: دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكالة بسكرة في خلق مؤسسة صغيرة كآلية من آليات التشغيل
43	المطلب الأول: طرق التي يتبعها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بسكرة في عملية التمويل لخلق المؤسسات المصغرة.
49	المطلب الثاني: احصائيات حققها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكالة بسكرة في خلق المؤسسات المصغرة
51	المطلب الثالث: الأهداف المستقبلية والمشاكل والمعوقات التي تواجه الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكالة بسكرة
54	خلاصة الجانب التطبيقي
56	الخاتمة
57	الملاحق
69	قائمة المراجع

# المقدمة

لقد نشأت فكرة العمل وتطورت مع وجود و تطور الإنسان منذ الأزل، إلا أن تصور الإنسان لهذه الفكرة قد أخذ عدة صور وأشكال منذ الحضارات القديمة إلى الحضارة الحديثة، الأمر الذي أثر على قيمة العمل ضيقا واتساعا، احتقارا وتقديسا، ويتفق الفكر الاقتصادي الحديث سواء الرأسمالي منه أو الاشتراكي على أن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج وهو المصدر الأساسي لكل الأدوات التي ينتفع بها الإنسان، ومنه يجب العمل على تنمية طاقات الإنسان الصحية والعقلية والوجدانية و السلوكية إلى أقصى ما يمكن أن تصل إليه، واكتساب القدرة على المشاركة الفاعلة في صناعة الحياة، وبالعودة إلى العمل الذي يحتل مكانة بارزة في كل الشعوب سواء من ناحية الاقتصادية و الاجتماعية أو حتى الثقافية، فهو أداة لتنمية القدرات الذهنية والتواصل بين الشعوب والعمل قضية مركزية في المجتمع المعاصر، نظامه وروابطه قيمه وخيراته قديمة ومآلاته في المستقبل على مدار حياة الإنسان ويصرف أوقات العمر قسمه بين النهار للمعاش وليل للسكون، وفي إتقانه يبذل معظم العناية منه ورزقه فيه اكتمال الذات، به يتعب ويسعد و إليه يسعى و يدأب وفي طلبه يكد، بفقدانه يشقى و ينكسر فيفرد على الجميع ويعزل. فبممارسة العمل يتمايز الناس والعاملون أفراد وجماعات منهم عامل مباشر وعاطل متقاعد وفي مراتبه يتفاضل الخلق هذا يمارسه بجهد البدني وذلك يتعاطاه بفكره وتحصيله بين منازل الشأن ورباط العلاقات الاجتماعية .

وبالنسبة إلى العمل يتشكل تصنيف قوى العاملين هؤلاء طبقة النشطين وأولئك صنف القوى العاملة ودونهما تفرد فئة العاطلين، وتكاد أدبيات العمل أن تحصره في ما يتم أدائه في دائرة العامة على علاقات المهنية المنظمة بالقوانين والإحكام التي تستقيم بها حياة المجتمع المدني، وبناء الحضارة.

لقد سعت الدولة الجزائرية في كل مرة إلى التقليل من مشكلة البطالة وخاصة في أوساط الشباب، وان هذه الظاهرة الخطيرة قد حظيت بالاهتمام والدراسة وذلك للبحث عن السبل الكفيلة لمعالجتها، رغم المشاكل الاقتصادية والتغيرات المتمثلة في اقتصاد السوق والمنافسة الحرة التي أدت إلى التراجع في سوق العمل وتوفير مناصب عمل جديدة في إطار القطاع العام بات من الصعب تحقيقه وذلك لتخلي الدولة عن المؤسسات العمومية بل إلى حلها وتسريح العمال .

ونظرا لبعض النقائص والسلبيات التي آلت إليها السياسة الاقتصادية المنتهجة لتشجيع ودعم القطاع الخاص جعلت المشرع الجزائري يفكر في إحداث أجهزة وأساليب تقنية واقتصادية للتكفل بمشاكل الشباب في توفير مناصب شغل ومن ثم وضعت لأول مرة في الجزائر سياسة خاصة بالتشغيل حيث تم وضع أجهزة وبرامج تهدف في مجملها إلى التخفيف من حدة البطالة وترقية الشغل وتواصلت هذه الأجهزة إلى يومنا هذا.

## 1\_ الإشكالية:

في ضوء ما تقدم تتمثل إشكالية هذا البحث في ما يلي:

- كيف تتم آليات التشغيل في خلق المؤسسات المصغرة؟

## 2\_ الأسئلة الفرعية:

تفرع عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية :

- ما هو مفهوم آليات التشغيل؟

- أهم الهيئات المرافقة لآليات التشغيل ؟

- ما هو مفهوم المؤسسات المصغرة وفيما تتجلى أهميتها؟

- ما هي علاقة آليات أو سياسات التشغيل بالمؤسسات المصغرة (مؤسسة التأمين على البطالة وكالة بسكرة

CNAC)؟

## 3\_ الفرضيات :

من أجل تحليل الإشكالية وللإجابة المبدئية على الأسئلة الفرعية المطروحة قمنا بصياغة الفرضيات الآتية :

- اختلاف مفهوم آليات التشغيل، حسب كل نشاط.

- الهيئات المرافقة: الوكالة الوطنية لدعم الشباب، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، القرض المصغر.

- يختلف مفهوم المؤسسات المصغرة من دولة لأخرى، فكل دولة تعتمد على معيار محدد لتحديد مفهومها.

- تساهم آليات الشغل (للمؤسسة التأمين على البطالة وكالة بسكرة CNAC) في توفير العديد من الإمكانيات

والمساعدات في تدعيم الشباب لخلق المؤسسات المصغرة .

## 4\_ المنهج المتبع :

لقد اعتمدنا في بحثنا على المنهج الوصفي، حيث قمنا بجمع المعلومات المرتبطة بآليات التشغيل واستخدمنا

المنهج التحليلي في التحليل للمؤسسات المصغرة وذكر خصائصها، أهميتها. كما قمنا بشرح خطط آليات

التشغيل لدعم الشباب في خلق المؤسسات المصغرة في الجزائر.

## 5\_ الدراسات السابقة :

\*دراسة لشلالي فارس و تحت عنوان: دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال، للفترة

2001-2004 مع محاولة إقتراح نموذج إقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، و ناقش الإشكالية التالية:

على ماذا اعتمدت سياسة التشغيل حتى تمكنا من إنقاص معدل البطالة في الجزائر خلالالفترة 2001-2004،

وهذا بإمكاننا بناء نموذج إقتصادي خاص بالتشغيل يهدف إلى إيجاد عدد مناصب الشغل التي يمكن إنشاؤها مستقبلا على حسب الإمكانيات المالية المتوفرة خلال الفترة وتوصل الى :

- ان وضعية سوق العمل مقلقة ولقد تأثرت بفعل الاصلاحات الهيكلية التي قمت بها الدولة ضمن برامج التعديل الهيكلية.

- ان الترتيبات التي وضعتها الدولة الجزائرية لمعالجة مشكل البطالة ركزت بشكل رئيسي على سياسة أجهزة الشغل و ذلك بتمويل مختلف برامج التشغيل في اطار مخطط دعم الانعاش الاقتصادي.

\* **دراسة عبد الرزاق جبباري** تحت عنوان: آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر، خلال الفترة 2001-2012 وناقشت الإشكالية التالية: ما هي آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر؟ وقد توصل الى مايلي:

- تتأثر معدلات البطالة بحجم نمو السكاني.

## 6 \_ أهمية البحث :

تأتي أهمية هذا الموضوع في كونه يقوم باعطاء فكرة مدى فعالية هذا النوع من السياسات وآليات الداعمة لتشغيل الشباب خصوصا في ظل الأزمة الاقتصادية والاختلالات التي يعرفها سوق العمل سواء على المستوى الوطني أو المحلي كما أن المؤسسة المصغرة ليست ذات دلالة ما لم تكن مرتبطة بمتغير الاستثمار، إذ يؤثر بصفة مباشرة على أغلبية المتغيرات الاقتصادية والتي من بينها التشغيل.

## 7 \_ أهداف البحث :

تهدف الدراسة الى التعرف على آليات التشغيل التي طبقتها الجزائر لمعالجة البطالة وتوفير فرص العمل وذلك عن طريق انشاء مؤسسات المصغرة، وماذا تعني بسوق العمل، وكذا التعرف على مدى نجاح آليات التشغيل، ومنه تكمن أهداف الدراسة في:

- التعرف على الاستراتيجية لحل أزمة التشغيل ومدى نجاحها.

- التعرف على الآثار التي خلفتها آليات التشغيل.

- التعرف على المؤسسات مميزات المؤسسات المصغرة.

## 8 \_ دوافع البحث :

تتمثل الدوافع الشخصية للبحث في:

- الرغبة في معرفة كل خبايا الموضوع باعتباره يخص الجانب الاستثماري.

- التفكير في إنشاء مؤسسة مصغرة مستقبلاً.
- سبب اختيارنا للوكالة يعود ذلك بأني أعمل فيها، والرغبة الشخصية للتوغل واستكشاف الوكالة من خلال المكانة التي تحظى بها والدور الذي تلعبه في دعم وإنشاء المؤسسات المصغرة.
- أما الدوافع الموضوعية تتمثل في :
- حداثة القطاع وتزايد الاهتمام به خلال الفترة الأخيرة.
- الدور الكبير الذي تلعبه المؤسسات المصغرة في حل أزمة التشغيل.
- الوقوف على مدى مساهمة الوكالات في توفير المساعدات التمويلات اللازمة لهذه المؤسسات .

## 9\_ هيكل البحث :

قصد الإجابة على الإشكالية والتأكد من صحة أو خطأ الفرضيات قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين :

\_ الجانب النظري :الإطار المفاهيمي لآليات التشغيل في خلق المؤسسات المصغرة .

المبحث الأول تحت عنوان: المبحث الأول: ماهية آليات التشغيل، أما المبحث الثاني تم التطرق فيه إلى: ماهية وأهمية المؤسسات المصغرة، أما المبحث فتم تخصيصه للدور: خطط آليات التشغيل في خلق مؤسسات المصغرة.

\_ الجانب التطبيقي : دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكالة بسكرة في خلق المؤسسات المصغرة.

حيث تم تقسيمه الى مبحثين:

المبحث الأول: تقديم عام للصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

المبحث الثاني: دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكالة بسكرة في خلق مؤسسة صغيرة كآلية من آليات التشغيل .

**الجانب النظري**

**الاطار المفاهيمي لآليات التشغيل في خلق المؤسسات  
المصغرة**

**تمهيد:**

يعتبر الاهتمام بقضايا التشغيل و تكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر، الأمر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة و وضع هياكل قوية و متخصصة و انتهاج استراتيجيات اقتصادية رشيدة تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة. لقد تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينات إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة في بعض الأحيان إلى أكثر 30%، فالأزمة الإقتصادية الحادة التي عاشتها خلال هذه الفترة قد أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، و من أجل التصدي لظاهرة البطالة كان لزاما على الدولة انتهاج آليات واضحة من أجل التخفيف من معدلات البطالة حيث تم تسطير عد برامج و آليات ساهمت في ترقية التشغيل و محاربة البطالة لهذا حتمت علينا دراستنا التطرق لأهم هذه البرامج المعتمدة من طرف الدولة، تحديات و معوقات نجاحها في الجزائر من خلال ثلاث مباحث و هي:

**المبحث الأول: ماهية آليات التشغيل**

**المبحث الثاني: ماهية وأهمية المؤسسات المصغرة**

**المبحث الثالث: خطط آليات التشغيل في خلق مؤسسات المصغرة**

### المبحث الأول: ماهية آلية التشغيل

تحظى قضايا التشغيل في الجزائر أهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية لما تملكه الجزائر من ثروة شبابية، إلا أنها تعاني من ارتفاع ملموس في معدل البطالة التي مست مختلف شرائح المجتمع وخاصة الفئة الجامعية وهذا ما دفع بالدولة الجزائرية إلى إتباع آلية للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة ودمج الشباب في عالم الشغل.

### المطلب الأول: مفهوم آلية التشغيل (أنواع، أهداف، أسسها)

#### أولاً: مفهوم آلية التشغيل

تعتبر آلية التشغيل جزء من سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد على اعتبار انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم إن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن وهو بتوفير فرص العمل في إطار سياسة التشغيل هذه الأخيرة التي تتكون من كلمتين هما:

- آلية (سياسة): ونعني بها مجموعة الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية

- التشغيل : وهو كافة العمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته مقابل اجر

#### آليات التشغيل :

- هي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادف إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل كما أنها المنهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية. (بوضياف، 03-2008)

- وتعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سياسة التشغيل "في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج. (الرزاق، صفحة 191)

- كما عرفها البعض على أنها هي الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوي العاملة المتاحة وفي إعداد وتكوين الأفراد وي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو مؤسسات عامة أو خاصة) عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس أيولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه. (سليمان، 2009، صفحة 3)

- التشغيل بمفهومه الحديث لا يحمل معنى مناقض للبطالة، كما أنه لا يتضمن معنى العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في كما أن ، العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية، وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل. (بوكابوس، 2012، صفحة 40)

- ويقصد بالتشغيل بمعناه الشمولي استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية، الإدارية، التجارية أو الخدماتية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة.

### ثانياً: أنواع آليات التشغيل

هناك تقسيمات مختلفة لآليات التشغيل إلا أن الشائع منها نجده يقسم آليات التشغيل إلى نوعين: (واعة،

2014-2015، الصفحات 49-50)

#### أ. سياسة تشجيع عمليات التشغيل أو آلية التشغيل النشطة:

يمكننا تعريف آلية التشغيل النشطة على أنها آليات تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة ، و على خلق مناصب شغل جديدة ، وعلى تكييف اليد العاملة حسب حاجة الاقتصاد، ووفقاً لهذه الآليات أحصت المصالح العمومية جملة من السياسات التي تدخل ضمن هذا التصنيف:

-المصالح العمومية للتشغيل.

- التكوين المهني.

- الاجراءات الخاصة بتشجيع الشباب.

- الاجراءات الخاصة باليد العاملة غير الكفأة و الاعانات على التوظيف.

#### ب. سياسة التراجع عن التشغيل و الحد من الفئة النشيطة:

وتعمل هذه الآلية حسب حالة سوق العمل والتخفيض من الآثار التي تولدها إختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الإجتماعية ، أو محاولة الحد من الفئة النشيطة، والتي أحصت مختلف الاجراءات الواردة في هذا التصنيف و التي تتمثل في إجرائين هما:

- منح تعويضات .

- التقاعد المسبق.

**ثالثا: أهداف آليات التشغيل**

يمكن حصر أهم الأهداف لآليات التشغيل في : (سلطانية، 1995-1996، صفحة 61)

تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل، من خلال عصنة وسائل المتابعة والمراقبة والتقييم -والأخذ بعين الاعتبار لطلبات الشغل الإضافية.

. القيام بالمقاربات الاقتصادية من أجل مكافحة البطالة -

وتعزيز السعي إلى تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل بتغيير المناهج التعليمية - الوسائل البيداغوجية، مما يسمح بتحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لا سيما في التخصصات غير متوفرة في السوق.

الإرادات. تدعيم المشاريع الاستثمارية المولدة لمناصب الشغل، ما يسمح بتنمية ثقافة المقاولة وتعزيز -

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الاقتصادية والصناعية.

- رفع مستوى معيشة الشعب عن طرق زيادة الدخل للأفراد.

**رابعا: أسس آليات التشغيل**

إن الأسس التي تركز عليها آليات التشغيل هي كالتالي:

**أ- آلية التشغيل الكامل:**

يقصد به توفير فرص العمل لجميع الافراد و الاشخاص في العمر الانتاجي ، و القادرين على العمل و

الارغبين فيه ، و الذين لا عمل لهم ، و قد حدد الميثاق الوطني المقصود بالتشغيل الكامل فيمايلي: التشغيل

الكامل بمعنى انتهاء آلية متواصلة لإحداث مناصب العمل و تكوين العمال.

**ب- آلية التشغيل الانتاجي:**

قرر الميثاق الوطني 1986 مايلي: (رواب، صفحة 70)

أن الهدف منه توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية و الاجتماعية بفائدة ملموسة ، لايتعلق

الامر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل ، كما نجد أن الميثاق الوطني ربط نوعية العمل الذي ينبغي

توفيره للعاطلين و بين نوع و مستويات الاعمال التي تتناسب مع ما تلقته الاجيال الحديثة من تعليم و تكوين

من المشاركة في أعمال أحسن.

## ج- آلية التشغيل المستمد على حرية الإختيار:

يتعلق بحرية الانسان في إختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام و قد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية في ضوء الهدف الاساسي الذي يقرر، أن لجميع البشر بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية و الروحية بحرية و كرامة. (بوهلال، 2012-2013، صفحة 16)

## د- آلية كفالة الاستقرار:

ينص مؤتمر منظمة العمل الدولية على أن آلية التشغيل ينبغي أن تتولى ضمان الاستقرار في حجم الاستخدام لكل عامل بقدر الامكان ، و ضمان الاستقرار في العمل يتطلب:

- التحكم في البطالة التكنولوجية أو الانتقالية، وذلك عن طريق إلحاق العاطلين عن العمل بسبب التكنولوجيا المستوردة بمعاهد التكوين أو بدورات التطوير.

## (CNAC) المطلب الثاني: أجهزة وأبعاد آليات التشغيل وطرق تقييمها حسب

## (CNAC) أولا: الجهاز المعتمد في آليات التشغيل

## (CNAC)(www. cnac. dz, 2020) 1.الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب القانون رقم 94\_188 المؤرخ في 06 جوان 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة ،كما يوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ، ويهدف إلى حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية حيث لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتعدى مدة التكفل المحسوبة(36) شهرا ، وهذا التعويض غير معفى من اقتطاع الضمان الاجتماعي كما يساهم الصندوق في نطاق مهامه و بالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل ي تطوير إحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم.

## (www. cnac. dz, 2020) 2.مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

التأمين على البطالة بتاريخ 26 ماي 1994 وبموجب مرسومين تشريعيين منشورين بالجريدة الرسمية رقم(34)، إنشاء نظام التأمين عن البطالة لفائدة إجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية إما بتسريح إجباري أم بتوقف نشاط المستخدم لا ينحصر نظام التأمين عن البطالة في دفع تعويض للأجير الذي فقد بصفة لا إرادية منصب عمله فقط وإنما بعث إجراءات احتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل ب:

- المساعدة على البحث عن الشغل.

- دعم العمل الحر.

- التكوين بإعادة التأهيل.

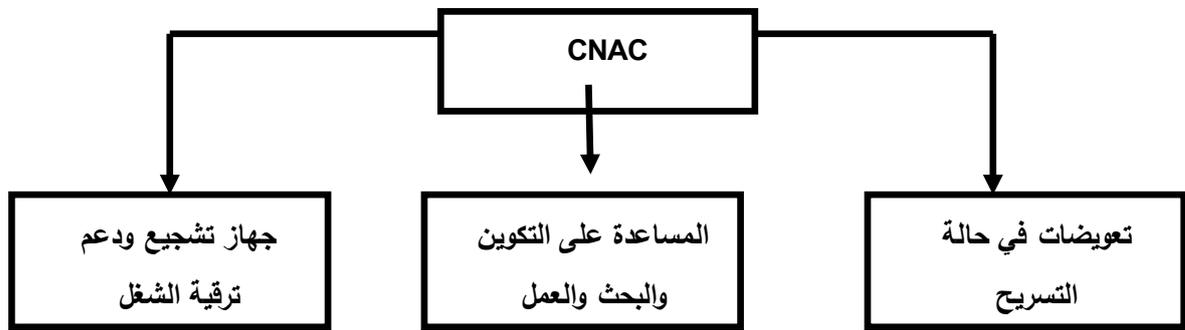
3. شروط الاستفادة من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

- أن يتراوح عمر البطال بين 35-50.

- التسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل المتواجدة مقر سكناه.

. - عدم ممارسة أي عمل مأجور أو نشاط مهني

. - القدرة على تقديم مساهمة مالية شخصية لاستكمال المشروع



المصدر: (www.cnac.dz، 2020)

### ثانيا: الأبعاد الرئيسية لآليات التشغيل

يمكننا القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب، اجتماعي، و منها ما هو اقتصادي، و ما

يتعلق بالجانب التنظيمي و الهيكلي، و ما إلى ذلك من الجوانب الأخرى: (زنط، 2006، صفحة 166)

أ. البعد الاجتماعي:

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، و العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس و التهميش و الإقصاء، و ما يترتب على ذلك من أفكار و تصرفات أقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب أولا، و البلاد ثانيا.

ب. البعد الاقتصادي:

يرتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري و يقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف

المجالات و قطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية و اجتماعية مستدامة للبلاد، و تطوير أنماط الإنتاج، و تحسين النوعية و المردودية و منافسة المنتج الأجنبي، و ربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

### ج. البعد التنظيمي و الهيكلي:

يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها، و التي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى و ترمي هذه الأبعاد إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، يمكن إيجازها فيما، التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى يلي:

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل و بالتالي رفع مستوى عروض العمل، و تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض و الطلب في مجال التشغيل.
- تكييف الطلب على التشغيل و بالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا على توافق بين مخرجات التكوين و سوق التشغيل.

### ثالثا: تقييم أداء آليات التشغيل (سميرة، 2018، الصفحات 66-67)

يمكن تقييمنا لمدي فاعلية آليات التشغيلية فإننا نبحث عن الأهداف التي سطرت من أجلها فمن خلال الهدف الأساسي و المسطر الذي يتمثل في تخفيض معدلات البطالة فإننا نجد تراجع ي نسبتها علي النحو التالي:

اعتمدت الجزائر على طرق لترقية التشغيل و تسيير البطالة وهو ما جسده آليات التشغيل ميدانيا بالتنسيق مع مؤسسات سوق العمل فالفرق الحالي يتطلب تغيير أكبر ي علاقات العمل مما أدى الى خلق التشغيل المؤقت المتمثل ي الشغل بالعقود المحددة المدة ، التشغيل بالنيابة الشغل نصف الوقت وهو ما عملت به الجزائر عن طريق العلاج الاجتماعي و العلاج الاقتصادي (كتشغيل الشباب) فهذا الإجراء يخلق مناصب شغل حتى ولو كان مؤقت، فهذا الإجراء يخص الجزائر فقط كونه مستعمل على المستوي العالمي لذا نلاحظ ازدواجية سوق العمل كالتالي:

- سوق تتميز بالديمومة العمل.
- سوق ثانوية ذات المناصب المؤقتة.

أما بالنسبة للإنتاجية والنمو الاقتصادي فكيف يمكن التعبير عن النمو الاقتصادي ي ظل ضعف الاستثمارات كما أن الإدارة الجزائرية تشكو من تكديس العمال ي المكاتب فهو مناقض للعقلية الاقتصادية والذي من شأنه أن يخلق نوعا من البطالة المقنعة .

أما بشأن المنصب المستحدثة فهي بعيدة كل البعد عن القطاعات التي تمثل عصب الاقتصاد ككل وكذلك قدرتها ي خلق المناصب عالية من التشغيل صناعة زراعة سياحة.

انطوت برامج وآليات التشغيل ي الجزائر عموما على ثلاثة عيوب رئيسية جعلتها تفشل ي معالجة الاختلالات الحقيقية لسوق العمل، وتكلفتها العالية وتغطيتها المنخفضة وتأثيرها المحدود فعند استعراض عينة البرامج المنفذة ي إطار سياسات تحسين أداء السوق العمل ي الجزائر يعكس ضعف جمع البيانات وعدم استعمالها ي مختلف مراحل وضع السياسات وتنفيذها وتقييمها فهذا يؤكد ضعف المؤسسات الرسمية وعدم استقلاليتها التامة.

### المطلب الثالث: التدابير والحلول المقترحة لفاعلية آليات التشغيل

من بين العوامل التي تساعد على نجاح ورفع فاعلية آليات العامة ي مجال التشغيل، مجموعة من

العوامل يمكن تلخيصها فيما يلي: (سميرة، 2018، الصفحات 70-72)

#### أ . بالنسبة للآليات العامة للتشغيل:

يتحكم ي نجاح هذه السياسات عدة اعتبارات وعوامل يمكن أن نذكر منها:

1. ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل، ي مختلف المستويات والمؤسسات المعنية بذلك من بعد أو من قريب، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء واقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات قدر الإمكان .والابتعاد قدر الإمكان عن القرارات العشوائية التي لا تقوم على مثل هذه الدراسات.

2. الاستمرارية ي تطبيق السياسات المرسومة، وعدم تغييرها من أجل التغيير، قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.

3. العمل على تكييف وتعديل محاور وعناصر هذه الآلية بما يتلائم والمستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية، والعراقيل الميدانية، وذلك بجعلها أكثر مرونة وقابلية للتكيف مع المستجدات والمتغيرات التي يقتضيها الواقع العملي، حيث أنه كثيرا ماتميز القرارات المتخذة على مستوى الإدارات المركزية بطابع الأوامر التي لا تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذها العراقيل الميدانية.

#### ب . بالنسبة لأنماط التشغيل:

يجب أن تتميز هذه الأنماط والأشكال بطابع الديمومة والاستمرارية، والابتعاد قدر الإمكان عن أنماط التشغيل الهشة التي لا تعالج مشكل البطالة بصفة نهائية، بقدر ما تكون مجرد مسكنات مؤقتة لا تلبث أن تفقد مفعولها مع الوقت، الأمر الذي يطرح مشاكل البطالة من جديد.

ج . بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل:

إن دور هذه المشاريع يخلق فرص العمل للفئات الباحثة عنه يتوقف بالدرجة الأولى على:

1. تشجيع الدولة والسلطات العمومية المركزية منها والمحلية لإنشاء هذه المؤسسات، وذلك بوضع قوانين تضمن تسهيل الإجراءات، وإزالة العقبات الإدارية، وتسهيل حصولها على الأراضي والمحلات المناسبة لها، ومدها بالإرشاد والاستشارة التكنولوجية، وتمكينها من الإعلام الاقتصادي المطلوب، وفتح الأسواق الوطنية أمام منتجاتها، ومساعدتها على دخول الأسواق الدولية.

2. تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية في المراحل الأولى للإنشاء لتمكين المؤسسين والمستثمرين والمبادرين بهذه المؤسسات من تجاوز الصعوبات التي عادة تطرح ي بداية الطريق، ذلك أن قلة الموارد المالية، أو انعدام التسهيلات البنكية، كثيرا ما تكون أهم الصعوبات والعراقيل بل والتحديات التي تواجه المبادرة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3. خلق شبكة ربط بينها وبين المؤسسات الكبيرة لإقامة سوق محلية للمقاولة الثانوية، وتسهيل العلاقات بين هذه المؤسسات والمؤسسات الكبرى بما يضمن قيام تعاون وثيق بينهما.

### المبحث الثاني: ماهية وأهمية المؤسسات المصغرة في الجزائر

لقد استطاعت المؤسسات المصغرة خلال العشريتين الأخيرتين أن تبرهن على فعاليتها الاقتصادية في ترقية النشاط الاقتصادي وذلك على الرغم من التحولات التي مر بها العالم، هذا ما أدى الى زيادة الاهتمام بها وذلك نظرا لأهمية التي وصلت لها في الاقتصاد العالمي خاصة في الدول المتقدمة، وانتهاج الكثير من الدول النامية هذه الوسيلة كخطوة أساسية لتحقيق أهدافه التنموية لم يكن حديثا بقدر ما كان وليد تطورات وتغيرات تاريخية واقتصادية واجتماعية.

### المطلب الأول: مفهوم المؤسسات المصغرة

#### أولا: مفهوم المؤسسات المصغرة

تختلف وتتعدد تعريف المؤسسات المصغرة (المشروع المصغر) حسب كل جهة وفيما يلي أهم التعاريف:

- تعريف المؤسسات المصغرة في الجزائر:

المؤسسات المصغرة هي مؤسسات تشغل أقل من 10 عمال ورقم أعماله أقل من 20 مليون دج أو ميزانية لا تفوق 10 مليون دج مع استقلاليتها حيث لا تفوق نسبة ما يملكه الغير فيها . (الجريدة الرسمية، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2001، صفحة 6)  
(بموجب المادة 04-4 من قانون 01-18 المؤرخ في 12-12-2001).

#### جدول رقم (01): تصنيف المؤسسات في القانون الجزائري

المؤسسة المتوسطة	المؤسسة الصغيرة	المؤسسة المصغرة	
250 - 50	49 - 10	9-1	عدد العمال
200 مليون - 2 مليار	200 مليون	20 مليون	رقم الأعمال (دج)
500 - 100 مليار	100 ملون	10 مليون	الحصيلة السنوية (دج)

المصدر: (الجريدة الرسمية، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2001، صفحة 6)

#### - تعريف اتحاد جنوب شرق آسيا للمؤسسات المصغرة:

إن الدراسة التي قام بها " برونش وهيمز " في إطار اتحاد شعوب بلاد شرق آسيا وذلك اعتمادا على معيار العمال في تصنيف المؤسسات كانت كما يلي: (سينسرهل، 1998، صفحة 111)

#### جدول رقم (02): تصنيف المؤسسات حسب بلاد شرق آسيا

عدد العمال	المؤسسات
9 - 1	المؤسسة الصغرى
49 - 510	المؤسسة الصغيرة
99 - 50	المؤسسة المتوسطة
100 عامل فأكثر	المؤسسة الكبيرة

المصدر: (سينسرهل، 1998، صفحة 111)

#### تعريف الاتحاد الأوروبي:

يعتبر تعريفه وتصنيفه من النماذج التي اعتمدها الكثير من الدول منها الجزائر .

#### - تعريف الولايات المتحدة الأمريكية:

تعتبر المشروع المصغر، المشروع الذي يعمل به أقل من 10 عمال، كما تعتمد في تعريفها على مجموعة من الخصائص هي الإيرادات، رأس المال والمبيعات.

#### - تعريف التركي:

فقد عر المؤسسات المتناهية الصغر والمصغرة والمتوسطة على أنها المؤسسات التي يعتمد بها من 1- 9 عمال، 10- 49 عامل، 50- 199 عامل على التوالي. (دراسة تعريف مشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، أكتوبر 2003)

#### - تعريف تونس:

تعرف المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة على أنها المشروعات التي يعمل بها من 1- 10 عمال، 10- 49 عامل، 50- 99 عامل على التوالي. (منظمة العمل العربية، ورقة عمل مقدمة حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض أزمة البطالة، 19 أكتوبر 2009)

#### - تعريف الأردن:

لا يوجد تعريف واضح ومحدد مجمع عليه لتحديد ماهية المؤسسات المصغرة في الأردن الا أنه تم تقديم مشروع لتصنيف المؤسسات في الأردن يعتمد على تصنيف الجمعية العالمية الملكية كما هو مبين في الجدول التالي: (النجار، 2006، صفحة 67)

#### جدول رقم(03): تعريف الأردن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

عدد العمال	قسم المنظمات
1- 4	المنظمات الصغرى
5- 19	المنظمات الصغيرة
20- 99	المنظمات المتوسطة
100 عامل فأكثر	المنظمات الكبيرة

المصدر: (النجار، 2006، صفحة 67)

#### ثانيا: خصائص المؤسسات المصغرة

تتسم هذه المشاريع الصغيرة بالعديد من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المنظمات بشكل عام و البعض الآخر تفرضه عليها المنظمة المصغرة التي جاءت نتيجة التطور الطبيعي للمجتمعات ومن هذه الخصائص نجد :

- وسيلة لتوفير فرص عما بأقل تكاليف رأسمالية ممكنة، تعمل على امتصاص أعداد كبيرة من الأيدي العاملة، كما تعتمد على الخامات والموارد الطبيعية والمحلية المتاحة وآلات ومستلزمات بسيطة نسبياً. (بدوي، 2004، صفحة 10)

- تقوم بتلبية جزء من احتياجات السوق المحلي رغماً عنها لأنها تعتمد على تقنيات إنتاجية أقل تعقيداً أو بالأحرى أقل كثافة رأسمالية السبب الذي جعلها تعتمد نسبياً على اليد العاملة وتعتبر كعامل لتثمين هذه الأخيرة التي تتميز بروح المبادرة والإبداع. إضافة إلى أنها تتميز بسهولة تكيفها مع المحيط الخارجي وامتداد نشاطها حتى إلى المناطق النائية، فهي ينظر إليها كوسيلة للنهوض بهذه المناطق خاصة وأن المشاريع التي تعتمد عليها تتطلب قيمة عالية من الاستثمارات وهو ما يتوافق ومستوى الدخل النقدي المتوسط. (شيهاني، 15-16 نوفمبر 2011، صفحة 14)

- يساهم في خلق فرص العمل و المساعدة في مشكلات البطالة من خلال تشغيل الشباب وذلك بتكلفة منخفضة نسبياً، و بالتالي تلبية بعض احتياجات الصناعات الكبيرة بالمواد الأولية. (دويس، 2012-2013، صفحة 9)

### المطلب الثاني: أهمية ودوافع المؤسسات المصغرة وأهدافها المنتظرة

#### أولاً: أهمية المؤسسات المصغرة

لقد أدت المشكلات الكبيرة التي لم تستطيع المشروعات الكبيرة التغلب عليها هذا ما استوجب على الحكومة تبني فكرة المشروعات المصغرة، لما تلعبه هذه الأخيرة من مساهمة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية فالحاجة إلى هذا النوع من المؤسسات تقتضي وجودها و هذا بغض النظر إلى عن نسبة و مراحل التطور و التقدم الاقتصادي و الاجتماعي في المجتمع.

- و من هنا يمكن القول أن المؤسسة تلعب دور اقتصادي و ذلك من خلال زيادة الدخل القومي عن طريق إحداث قيمة مضافة من خلال عناصر إنتاج محدودة، و إثراء و توسيع و تحديد هيكل الاقتصادي القومي، تلعب دور في التخفيف من حدة التفاوتات الاقتصادية بين المحافظات و التوظيف الجيد و الأملل للمشروعات بالإضافة إلى فرص العمل الحقيقية التي تعمل على خلقها من خلال التشغيل الذاتي و بتكلفة استثمارية منخفضة. (جواد، 2007، صفحة 29)

- كما أنها تعمل على تحقيق التنمية المكانية لقدرتها على الانتشار في مختلف المناطق و المجتمعات العمرانية بالإضافة إلى توفير الصناعات و الأجزاء والمكونات للصناعات الكبيرة و المتوسطة و تساهم في تحقيق درجة محسوبة و محدود، و تعمل على تقليص فرص العمل للقطاع غير الرسمي، كما تساعد على سد

فجوات التنمية بسهولة و بتكلفة محدودة و سرعة مناسبة لتحقيق نجاح سياسات التنمية المختلفة. (الحميد، 2009، صفحة 45)

أما بالنسبة للأهمية الاجتماعية التي تلعبها المؤسسات المصغرة: فإنها تعد فضاء لتحقيق الذات و الاستقلالية في العمل حيث تعمل على تحقيق أفكار و طموحات الشاب البطال و استغلال طاقاته وبالتالي تتيح له الاستقلالية في الإدارة وفي تطبيق أفكاره ،فالدولة لا تقوم بتعيين الخريجين الجامعيين فقط، وإنما تمنح فرص الشغل لجميع حاملي الشهادات سواء كانت جامعية أو شهادات التكوين المهني، وبالتالي تساعدهم على الحصول على منصب شغل دائم، وبها يحل مشكلة كانت تعيق مساره و تحقيق طموحاته أي القضاء على الشيء المهدد لمستقبله.

- فالمؤسسة تساعد على حماية المدخرات من التآكل بفعل التضخم أو من الخسارة عن طريق المخاطرة غير المحسوبة بتقديم خدمات التشغيل الذاتي ، و تساهم في تحقيق مبدأ أساسي من مبادئ التنمية البشرية وذلك عن طريق توسيع المداخل و الخيارات أمام الناس سواء في العمل أو في تشكيلة السلع و الخدمات أو الاحتياجات الأساسية. (بدوي، 2004، صفحة 10)

- ومن خلال ذلك فإن المؤسسة المصغرة تعمل على تقوية العلاقات الاجتماعية وذلك من خلال الاتصال المباشر بين صاحب المشروع و العمال، بالإضافة إلى توفير السلع و تلبية الاحتياجات بأسعار معقولة و جودة مناسبة، و تساهم في تعميق الفكر وجعل المقاول يعتمد على نفسه واكتساب ثقافة العمل الخاص كون أن المؤسسة تعتبر عمل خاص تعمل على اكتشاف و تنمية قدرات ومواهب المبادرين لإنشائها والاهتمام بها. (البيبي، 2006، صفحة 181)

### ثانيا: دوافع انشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر

(Revue de BNA(banque nationale dalgèrie) lettre mensuelle 2eme, 21 november 2003, p. 1)

- الأزمة الاقتصادية والتي دفعت الى انهيار الأوضاع المالية خصوصا مع منتصف الثمانينات في معظم البلدان النامية ومنها الجزائر، مما أدى الى ضعف القدرات الاستثمارية وعدم قدرتها على الاستمرار في استحداث المؤسسات الكبرى وحتى عدم القدرة على الاحتفاظ بالقائمة منها.

- ظهور استراتيجيات جديدة من قبل المؤسسات الكبرى التي تعاني من ارتفاع تكلفة الإنتاج والتي دفعت بها الى تشجيع المنولة أو ظاهرة النمو الشبكي، وهي استراتيجية تحكمها إرادة التقليل من كلفة الإنتاج والمحافظة في نفس الوقت على مراقبة هياكل الإنتاج وصيرورتها.

- التحولات الاقتصادية العالمية وما صاحبها من تطبيق لبرامج التعديل الهيكلي في عدد من الاقتصاديات طرح حتمية قيمة وتطوير المؤسسات المصغرة لمعالجة مظاهر التخلي عن بعض الأنشطة وامتصاص المسرحين من مناصب عملهم بسبب إعادة هيكلة قطاعات النشاط الاقتصادي.
- الاهتمام المتزايد الذي توليه المؤسسات المالية والنقدية الدولية بخلق أدوار جديدة كالتنويل الجزئي والفرص المصغر لاستحداث هذه المؤسسات المصغرة كآليات فعالة للتخفيف من عبء الفقر والبطالة.
- الدور المتنامي للقطاع الخاص خصوصا في ظل الأوضاع الاقتصادية الحالية.

### ثالثا: الأهداف المنتظرة من انشاء المؤسسات المصغرة

- يرمي انشاء المؤسسات المصغرة الى تحقيق الأهداف التالية: (مباركي، 1991، الصفحات 2-4)
- ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية باستحداث أنشطة اقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل، وكذا احياء أنشطة اقتصادية تم التخلي عنها لأي سبب كان، ومثال ذلك إعادة تنشيط الصناعات التقليدية المناولة في قطاع الصناعة وقطاع البناء والأشغال العمومية.
- استحداث فرص عمل جديدة سواء بصورة مباشرة وهذا بالنسبة لمستحدثي المؤسسات أو بصورة غير مباشرة عن طريق تشغيلهم لأشخاص آخرين، ومن خلال الاستحداث لفرص العمل يمكن أن تتحقق الاستجابة السريعة للمطالب الاجتماعية في مجال الشغل.
- إعادة ادماج المسرحين من مناصب عملهم جراء الإفلاس لبعض المؤسسات العمومية أو بفعل تقليص حجم العمالة فيها جراء إعادة الهيكلة أو الحوصصة وهو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة.
- يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطن الأنشطة في المناطق النائية مما يجعلها أداة هامة لترقية وتنميين الثروة المحلية واحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق.
- يمكن أن تكون حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة والمتفاعلة معها والتي تشرك في استخدام ذات المدخلات.
- تمكين فئات عديدة من المجتمع تمتلك الأفكار الاستثمارية الجيدة ولكنها لا تملك القدرة المالية و الإدارية على تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعة.

### المطلب الثالث: الآثار الاقتصادية والاجتماعية ومعوقات المؤسسات المصغرة

أولا: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات المصغرة (طشطوش، 2012، صفحة 74)

تعتبر المؤسسات المصغرة مفاتيح التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستمرة وحتى إن كنا نعتبرها اليوم مؤسسات مصغرة إلا أنه بمقدورها أن تشق طريقها لتصبح كبيرة في الغد، وهنا سنحاول توضيح الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي تلعبها هذه المؤسسة.

- تشكل المشروعات المصغرة مصادر للأمن الاقتصادي و الاستقرار الاجتماعي في المجتمعات، كما تساهم في تنمية وتطوير المهارات، و بالتالي تعتبر مصدر للنمو الاقتصادي للمجتمع، تعمل على تحسين الأداء المؤسساتي للوحدات الاقتصادية، مما يعمل على تطوير الإنتاج و تحسين نوعيته، وبالتالي قدرته على المنافسة والتي هدفها البعيد هو زيادة الدخل، مما ينعكس إيجابا على وضع العاملين فيها.

- تجسيد القيم الإنسانية المشتركة بين العمال و بعضهم البعض الأخر، وبالتالي القدرة على امتصاص البطالة من المجتمع و لكافة الفئات بما فيهم النساء والطلبة، أي أنها تساهم في توفير الاستقرار الاجتماعي والسياسي .

### ثانيا: معوقات المؤسسات المصغرة

لكل مؤسسة لها معوقات وعراقيل تعترض مسيرة نموها وتطورها، مما اختلف قطاعات المؤسسة ونوعها والمؤسسة المصغرة من بين المؤسسات التي تتعرض لجملة من العراقيل والتي يعتبر التعرف عليها أمرا ضروريا يساعد بالبحث على أفضل السبل و الوسائل لمعالجتها و تفاديها ومن أهمها نذكر: (عمر، 2007، صفحة 147)

صعوبة الحصول علي الخدمات التمويلية المناسبة، بالإضافة صعوبة الحصول على المدخلات المدعمة لنجاح هذا القطاع مثل توفير العمالة الماهرة و التكنولوجيا و المعلومات الملائمة. إضافة إلى معوقات إدارية و تنظيمية كبيرة ومعقدة تشمل التراخيص واللوائح و الرواتب و التأمينات وشؤون البيئة والمساحات المناسبة وأماكن التشغيل والمواصلات والطرق والممارت، و وسائل الأمان وتوفير الأمن للمكان و الإنسان، والإحساس النفسي للكثيرين من القائمين على المشروعات المصغرة بعدم العدل في التعامل معهم مقارنة برجال الأعمال الكبار والشركات والمؤسسات الصناعية والاقتصادية والمتوسطة والكبيرة. كما أن الكثير من المشروعات الصغيرة تعاني من عدم توافر الضمان اللازم للاقتراض من البنوك مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، هذا ما يبين القصور الشديد في توفير قاعدة بيانات متكاملة عن المشروعات صغيرة الحجم.

### المبحث الثالث: خطط آليات التشغيل في خلق مؤسسات المصغرة

للأهمية البالغة التي تتجلى بها المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة ومن أجل تطويرها ونشرها وتدعيم الفكر المقاوالاتي، أقدمت الدولة الجزائرية على اتخاذ إجراءات استحدثت من خلال آليات لدعم مثل هذه المؤسسات فقد قامت الجزائر على غرار الكثير من الدول جهودا معتبرة بغرض النهوض بهذا القطاع الذي تعثره الأكثر تناسبا مع وضعيتها الاقتصادية، والاجتماعية والسياسية في حل مشكلة البطالة وامتصاصها وتشجيع المبادرة المواهب الشابة، وذلك نظرا لسهولة تكيفها ومرونة تأسيسها.

#### المطلب الأول: الهيئات المرافقة في آلية التشغيل للمساعدة في خلق مؤسسات المصغرة

عند بداية التسعينيات جاءت قوانين عديدة تشجع العمل الحر وعلى مرافقة المؤسسة الصغيرة، ون بينها قوانين الاستثمار والقروض المصغرة، وهذا ما نتج عنه ظهور العديد من الهيئات التي تدعم انشاء المؤسسات الصغيرة، ومن بينها نذكر ما يلي:

#### 1. وزارة المؤسسات الصغيرة: (صالح، 2004، صفحة 156)

لقد أنشأت الجزائر اعتبارا من سنة 1991 وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة، ثم تحولت الى وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة، اعتبارا من سنة 1993 وذلك من أجل مرافقة المؤسسات الصغيرة وهي مكلفة بـ:

- تنمية المؤسسات الصغيرة ومرافقتها.
- تقديم الحوافز والدعم اللازم لتطوير المؤسسات الصغيرة.
- المساهمة في إيجاد الحلول لقطاع المؤسسات الصغيرة.
- اعداد النشرات الإحصائية اللازمة، وتقديم المعلومات الأساسية للمستثمرين في هذا القطاع.
- تبني سياسة مرافقة القطاع وتجسيد برنامج التأهيل الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة.
- مرافقة الاستثمارات المنشئة والموسعة والمطور للمؤسسات والصناعات الصغيرة.
- إيجاد استراتيجية لتطوير قطاع المؤسسات.
- تعزيز القدرة التنافسية للقطاع.
- وبهذه المهام تساهم بفعالية في توجيه ومراقبة قطاع المؤسسات الصغيرة، وقد أنشئت تحت إرادتها العديد من المؤسسات في مرافقة القطاع نذكر منه:
- المشاتل وحاضنات الأعمال.
- مراكز التسهيل.

- المجلس الوطني لمرافقة المؤسسات الصغيرة.

ومن هذا يمكننا القول بأن مهام الوزارة هي مهام تخطيط وتوجيه ومراقبة، ليست لها وظيفة المرافقة المطلوبة المعنوية، وتقديم النصح والإرشاد لحاملي المشاريع ومتابعتهم، ولا تقوم كذلك بالمرافقة التمويلية، لكن هذل لا يمنع أنها تساعد في حل العديد من المشاكل والصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة.

## 2. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996 وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة

بمتابعة نشاطها، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ولها فروع جهوية ومحلية تقوم بالمهام التالية:  
(www . Ansej . dz, 2020)

- تقديم الدعم والإستشارة لأصحاب المؤسسات الصغيرة ومتابعتهم.

- تضع تحت تصرف الشباب حاملي المشاريع كل المعلومات ذات طابع الاقتصادي، والتقني والتشريعي التنظيمي المتعلق بممارسة نشاطهم.

- تحدث بنكا لمشاريع المفيدة اجتماعيا واقتصاديا.

وبالتالي فالوكالة تقدم مختلف أنواع المرافقة لشباب، وتسهر على كون المشاريع، وتضمن استمرار الشغل، وتحقيق المداخيل لأصحابها، وبالتالي فهي تقوم بخلق مناصب الشغل أمام الشباب البطال، وفتح آفاق جديدة لتحقيق طموحاتهم و ابتكاراتهم، ومختلف تطلعاتهم مع ضمان استرداد ديونها خلال الآجال المحددة من خلال القوانين والطرق التي تتبعها في سياستها.

## 3. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة :

تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994، ويساهم الصندوق في نطاق مهامه و بالاتصال مع المؤسسات المالية، والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير وإحداث أعمال لفائدة البطالين المنخرطين فيه.

(www. cnac. dz, 2020) إلى من يتوجه هذا الصندوق:

كل شخص بالغ من العمر 35 إلى 50 سنة، مقيم بالجزائر ومسجل لدى مصالح الوكالة الوطنية التشغيل منذ 6 أشهر على الأقل طالبا للشغل، أو مستفيد من نظام صندوق الوطني للتأمين على البطالة، لا يشغل أي منصب عمل مأجور عند تقديمه الطلب الإعانة، ولم يستفيد من قبل من إعانة عمومية في إطار أحداث النشاط، أن يملك مؤهلا مهنيا أو معارف أدائية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به، لا يكون قد مارس

نشاط لحسابه الخاص منذ 12 شهرا على الأقل، يكون قادرا على تجنيد مساهمة شخصية أو تقديرية أو عينية في شكل مساهمة في التركيبة المالية المشروعة.

#### **CNAC: ماهي مجالات النشاط التي تهتم بها**

- كافة نشاطات الإنتاج والخدمات باستثناء نشاط إعادة البيع دون تحويل المنتج.  
- النشاطات المتحدثة في القطاعات الفلاحية، والصيد البحري والري وفي المناطق الخاصة، ولايات الجنوب والهضاب العليا كلها محبذة.

#### **الإمميزات التي يمنحها هذا الجهاز:**

- سلفة غير مكافئة (دون فوائد).

- مرافقة شخصية من طرف منشط مستشار من خلال:

1- استشارة ومساعدة الشباب في تركيب مشروعهم.

2- دعم عند مرور الشباب المنشئ أمام اللجنة الانتقاء والاعتماد.

3- استشارة ومساعدة خلال مرحلتي انجاز وانطلاق المشروع.

#### **4. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:**

(الجريدة الرسمية الجزائرية المادة الثالثة، العدد 55، 2001)

هي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، أنشئت بموجب القانون رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001، في شكل شبك وحيد غير ممرز موزع عبر 48 ولاية على مستوى الوطن، يخول للوكالة القيام بجميع الإجراءات التأسيسية للمؤسسات، وتسهيل تنفيذ مشاريع، حيث تقوم بالمهام التالية: (الجريدة الرسمية الجزائرية المادة الثالثة، العدد 55، 2001)

- ضمان ترقية الاستثمارات، وتطويرها، ومتابعتها بحيث يقع عبء الضمان على الوكالة دون غيرها من المؤسسات الأخرى.

- استقبال المستثمرين المقيمين والغير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم، وهذه المهمة تحل مشكلة الاتصال الذي عانت منه الوكالة السابقة، بحيث أصبحت الوكالة الجديدة ملزمة قانونيا باستقبال المستثمرين، وإعلامهم ومساعدتهم في المجالات المتصلة بمشاريعهم الاستثمارية.

- تسهيل القيام بالشكليات التأسيسية للمؤسسات وتجسيد المشاريع، بواسطة الشباك الوحيد اللامركزية.

- منح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيبات المعمول بها.

كما تكلف الوكالة أيضا بمتابعة الإستثمارات من خلال التحقق من مستوى التقدم في إنجازها، والتأكد أيضا من مدى احترام المستثمر لقواعد، والالتزامات المتفق عليها مقابل المزايا التي منحت له، إضافة إلى إمكانية قيام الوكالة بإجراء أي تحقيق ضروري قصد التدقيق في مدى إنجاز الإستثمار الذي استفاد من المزايا الممنوحة.

#### 5. برنامج تشغيل الشباب:

برنامج تشغيل الشباب موجه لفئة الشباب يهدف إلى تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات ذات منفعة عامة منظم من طرف الجامعات المحلية و الإدارات و الوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة الري الغابات البناء و الأشغال العمومية و في تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصيين من النظام التربوي وبذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية تم تمويل هذا البرنامج من طرف الدولة من خلال صندوق إعانة تشغيل الشباب هذه الإعانة مقدمة وفق عدد المستفيدين و مستوى التأجير على حسب الأجر الوطني المضمون الساري المفعول وهذا مهما كان مستوى تأهيل الشباب.

#### 6. جهاز الإدماج المهني للشباب:

يهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية بهدف هذا الجهاز إلى التوظيف المؤقت للشباب عن طريق إنشاء وظائف محلية مؤقتة يتم إنشاؤها من طرف الجماعات المحلية لمدة تمتد من 6 إلى 12 المستفيدين هم من البطالين الشباب قليلوا التأهيل وذلك لتمكين الفئة لاكتساب خبرة مهنية في وحدة إنتاجية أو إدارية خلال هذه الفترة المحددة تتولى الجماعات المحلية عملية التوظيف أما مناصب العمل فتوفرها المؤسسات المحلية أو الإدارات مقابل إعانة محلية.

#### 7. نشاطات ذات المنفعة العامة:

هي عملية تشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية في ورشات البلديات مقابل تعويض محدد ب3000 دج ولكل شهر تكون الاستفادة منه لشخص واحد لكل عائلة دون أي شرط محدد كذلك يتعامل هذا الفرع مع الأشخاص البالغين السن القانونية للعمل و العاطلين عن العمل وان طريقة تشغيلهم تتم وفق قوانين خاصة بالتشغيل العادي و قد سمح هذا الجهاز بالتخفيف من حدة البطالة ولو بصفة ضئيلة ووجود مصدر عيش لبعض العائلات كما انه ساعد الجامعات المحلية في التعويض في نقص العمال وخاصة في نشاط الصيانة إلا أن عدد المستفيدين بأ في التراجع.

#### 8. برنامج عقود ما قبل التشغيل:

وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب الرسوم رقم 98/402 المؤرخ في 1998/12/02 وهو موجه لادماج الشباب الحاملين للشهادات التعليم العالي وخرجي معاهد التكوين الذين لهم مستوى تقني سامي على الأقل والذين يدخلون سوق العمل لأول مرة.

من خلال هذا الجهاز يتم توظيف هذه الفئة من الشباب البطال في المؤسسات والإدارات وتتكفل الخزينة العمومية بأجورهم لمدة سنة ( شبه راتب 6000 دج لأصحاب الشهادات الجامعية، و 4500 دج للتقنيين الساميين) إلى غاية تمكنهم من اكتساب خبرة مهنية أولية قد تسهل إدماجهم في الحياة العلمية.

### 9.الوكالة الوطنية للتشغيل:

أنشئ هذا الجهاز للمساعدة على الإدماج المهني بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 2008/04/29، ولقد جاء بعد عشر سنوات بدلا لجهاز عقود ما قبل التشغيل الذي لم تكن نتائجه مرضية، يهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، وكذلك تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الأخرى إلزامية إلى ترقية تشغيل الشباب.

### 10.برنامج القرض المصغر:

يسير هذا البرنامج جهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والذي أنشئ لمساعدة أصحاب المشاريع الذين ليست لهم وسيلة ضمان يقدمونها للبنك حيث يتكفل صندوق الضمان الأخطار الناجمة عن القروض المصغرة ، حسب ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 99-44 المؤرخ في 13-02-1999، وهذا ما جعله يتميز بصعوبة الإجراءات البنكية، وتتم دراسة ملفات القروض المقدمة على مستوى وكالة التنمية الاجتماعية.

### المطلب الثاني: آليات التشغيل والتدابير في إنشاء المؤسسات المصغرة

يجدر التنبه مقدما أن عملية التشغيل ليست مرتبطة حصرا بسياسات التشغيل خلال فترة ما. فسياسات دعم الاستثمار، وسياسات الإنفاق العام، المجسدة في مختلف البرامج التنموية المختلفة، وسياسات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسياسات التنمية الريفية وغيرها تنطوي كلها على أهداف تشغيلية.

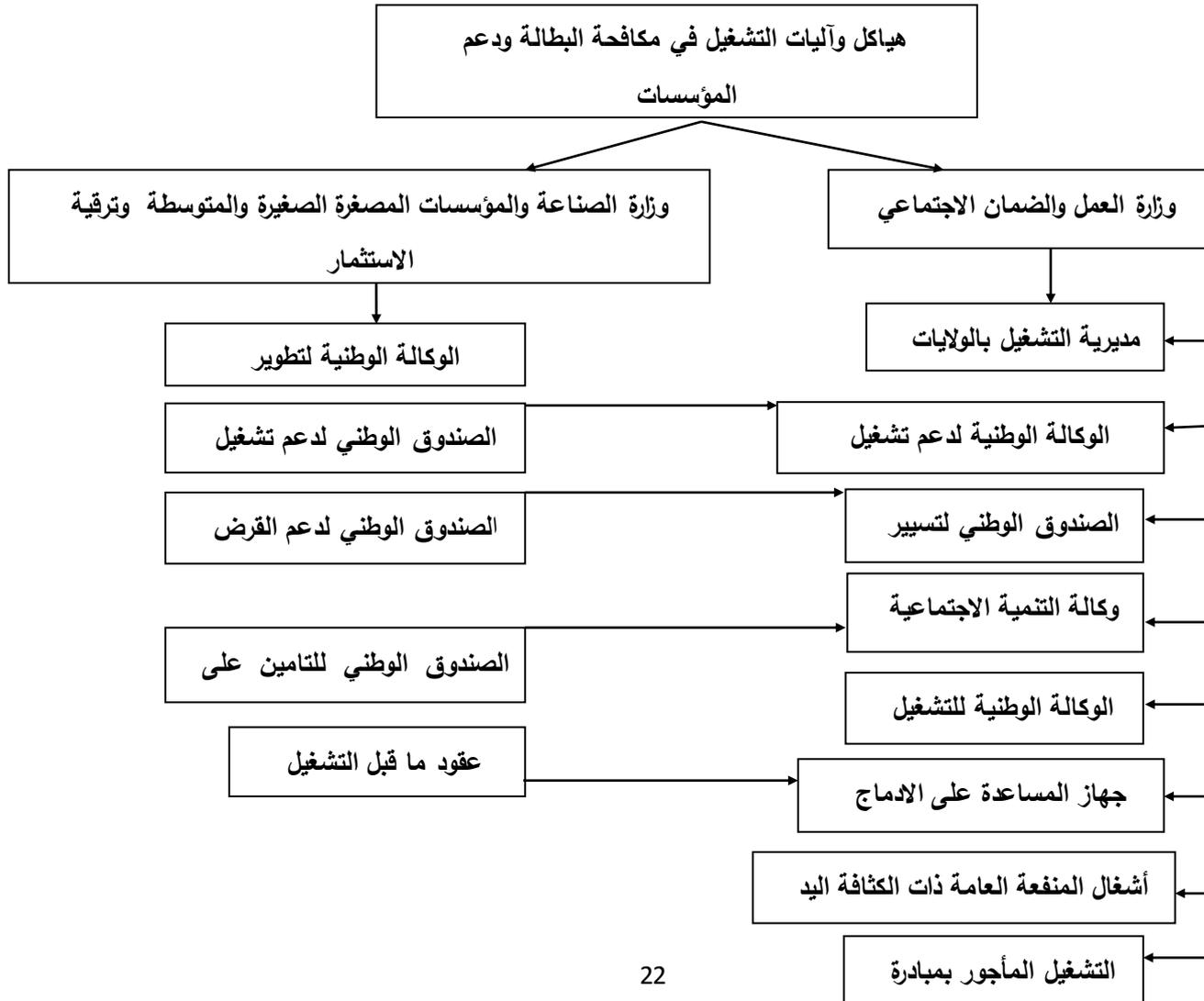
تقوم سياسة التشغيل في الجزائر على ركيزتين: ترقية الشغل من طريق المبادرات المقاولاتية وترقية دعم الشغل المأجور وإلى جانب مختلف الهياكل المركزية والمحلية المنشأة بغرض دعم التشغيل، تم إنشاء وزارة للشغل باسم وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والتي أسندت إليها مهام التشغيل منذ 2001.

### 1. ترقية الشغل من طريق المبادرات المقاولاتية:

يستند هذا الاتجاه إلى فكرة التشغيل الذاتي، أي إن الشباب هم أنفسهم من يخلق فرص عمل لأنفسهم، ودور الدولة هنا هو دور الداعم والمرافق وتجسيدها لذلك تم إنشاء وكالات وصناديق لهذا، الغرض وهي: الوكالة الصندوق الوطني لدعم تشغيل، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر، الشباب وبغرض تفعيل ودعم أهداف هذه الهياكل، وكذا تشجيع إنشاء المؤسسات، تم اعتماد تدابير مالية تحفيزية.

للشباب المقاول متضمنة في قوانين المالية السنوية، نكتفي هنا بالإشارة إلى قانون المالية التكميلي لسنة 2011، المتضمن موازنة الدولة التكميلية، والذي نص على عدة إعفاءات وتخفيضات للشباب، المرفقي (المقاول) المستفيد من الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر والصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ويتعلق الأمر بالإعفاء أو التخفيض لمدة ثلاث سنوات، من أرباح الشركات والرسم على الدخل الإجمالي والرسم العقاري رسوم التسجيل، ويقدم الشكل التالي صورة عن أبرز الهيئات والآليات التشغيلية والصيغ المعتمدة في مجال مكافحة البطالة وترقية التشغيل.

الشكل رقم (02): هياكل وآليات التشغيل في مكافحة البطالة ودعم المؤسسات



المصدر: (www. cnac. dz، 2020)

### المطلب الثالث: الإجراءات الجديدة لآليات التشغيل في خلة المؤسسات المصغرة

نظرا للنجاح المشجعة التي حققتها المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة خاصة في مجال التشغيل حيث أثبت قدرتها المتميزة على توفير مناصب الشغل وامتصاص البطالة، وتماشيا مع سياسة التنمية التي باشرتها الدولة، فقد اتخذت إجراءات عملية من خلال الأمر رقم 09-01 المؤرخ في 22 جويلية والمتضمن قانون المالية التكميلي لنفس السنة، والتي تهدف الى دعم انشاء المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة والحفاظ عليها وتشجيعها على زيادة التوظيف، وذلك من خلال ما يلي: (الجريدة الرسمية المواد 2،7،33، 2009).

- تمديد من الاستفادة من اعانة الصندوق الوطني لتدعيم تشغيل الشباب لمدة سنتين، عندما يتعهد المستثمرون بتوظيف 5 عمال على الأقل لمدة غير محددة.
- تخفيف الضغط الجبائي على المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة لاسيما التقليل من الضريبة على أرباح الشركات التي انتقلت بالنسبة لفائدة قطاع انتاج سلع البناء والأشغال العمومية والسباحة.
- الاعفاء من الضريبة على الدخل لمدة 5 سنوات لفائدة المقاولين المؤهلين بمساعدة الصندوق الوطني لدعم القروض المصغرة وتعزيز الضمانات لتغطية مخاطر تمويل قروض الاستثمار التي يتم منحها للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة.
- تشجيع الإنتاج الوطني بالاستفادة من الاعفاء من الرسم على القيمة المضافة في الاقتناءات المتعلقة بالسلع والخدمات التي تدخل مباشرة في الاستثمار، ذات مصدر جزائري.
- من أجل تحقيق التوازن الجهوي والتشجيع على الاستثمار في كافة أنحاء البلاد، تقرر انشاء صندوق للاستثمار في كل ولاية يكلف بالمساهمة في رأسمال المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة التي ينشأها الشباب المقاولون، وكذا تخفيض نسبة الفوائد على القروض الممنوحة من طرف البنك لهؤلاء الشباب، حسب طبيعة المشروع.
- رفع نسبة الضمانات على القروض الممنوحة للمؤسسا المصغرة والصغيرة والمتوسطة، وكذا توسيع ضمانات الدولة لصندوق القروض المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة.

- استفادة أصحاب المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة المستوفون اشتراكاتهم في الضمان الاجتماعي الذي يوظفون لمدة سنة، طالبي عمل بشكل دوري لدى وكالات التوظيف، من تخفيض في حصة اشتراك أرباب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة لكل طالب عمل توظيفه ويحدده هذا التخفيض.

## خلاصة الجانب النظري:

إن مشكلة التشغيل هي مشكلة قديمة حديثة تتداخل أبعادها الاجتماعية والاقتصادية، كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحلها، ومن ثم فإنه لا بد من النظرة المتكاملة وليست الجزئية لهذه القضية للوصول إلى حل متوازن، ولنجاح آليات التشغيل لا بد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك وكذلك التنسيق بين كل القطاعات والهيكل، وتدعيم و تحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل لخلق مؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة، والعمل على عصرنة قطاع التشغيل وربطه بسوق العمل.

إن الجزائر ورغم معاناتها في ظل مرحلة التسعينات بدءا بالتعديل الهيكلي، وتردي الوضع الأمني، و تفاقم معدلات البطالة خلال هذه الفترة وتأثيراتها الوخيمة على واقع المجتمع الجزائري، إلا أنها قادرة على تجاوز المشكلة بمواردها البشرية والمالية عن طريق النظرة الثاقبة وذلك لانشاء مؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة .

**الجانب التطبيقي**

**دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC**

**بسكرة**

## تمهيد:

بعد ما تطرقنا إلى الإطار النظري لمتغيرات الدراسة في الفصل الأول ومن خلاله تعرفنا على ماهية آليات التشغيل في دعم وخلق مؤسسات مصغرة في نموذج الدراسة، أما في الإطار التطبيقي للدراسة بحيث تعبر هذه الأخيرة عن المتغير التابع، سنحاول في الجانب التطبيقي و الذي يعبر عن الإطار التطبيقي لهذه الدراسة إسقاط محاور هذه الدراسة على الواقع الحالي لمؤسسة الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة بولاية بسكرة.

وقد تم تقسيم هذا الجانب التطبيقي إلى مبحثين بحيث سنتطرق في:

المبحث الأول: تقديم عام للصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

المبحث الثاني: دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ولاية بسكرة في خلق المؤسسات المصغرة

## المبحث الأول : تقديم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

المطلب الأول : نشأة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ومهامه

أولا : نشأة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94/11 المؤرخ في 20 ماي 1994 م و المتضمن إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لفائدة العمال الذين فقدوا مناصب عملهم لأسباب لا إرادية ترجع إلى حل مؤسساتهم و تسريحهم من العمل لأسباب اقتصادية .

- المرسوم التنفيذي رقم 94/188 المؤرخ في 6 جويلية 1994 المتعلق بإنشاء و تحديد القانون الأساسي لصندوق .

- حين كانت المهمة الموكلة للصندوق آن ذاك هي التكفل بالعمال المسرحين من المؤسسات التي تم حلها لأسباب إقتصادية هذه الفئة من العمال الذين فقدوا مناصبهم لا إرادية .

- وقد بلغ عدد العمال الذين تم التكفل بهم على مستوى وكالة ولاية بسكرة منذ إنشائها في فيفري 1997 م 2826 عاملا .

- منهم 533 أحيلا على التقاعد سنة 70 عادي 126 ومسبق 335.

- إن هذا النوع من التقاعد في هذه الفترة يتمثل في منح هذه الفئة من العمال ما يسمى بمنحة البطالة و التي تحسب وفق معادلة معينة على أن لا تتعدى مدة التكفل 3 سنوات و لا تقل عن 6 أشهر .

- غير أن استمرار انتشار هذه الظاهرة (البطالة) أدى إلى تطور سياسة الدولة لمحاربتها و ذلك بإدخال أجهزة جديدة في التشغيل و من بينها جهاز المساعدة على إحداث النشاطات للبطالين الحاملين للمشاريع و الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35- 50 سنة وذلك بسن القوانين المسيرة لهذا الجهاز و المنظمة له.

- حيث جاء المرسوم الرئاسي رقم 03 /514 المؤرخ في 2003/12/30 و المتعلق بإنشاء جهاز لدعم إحداث النشاطات لفائدة البطالين ذوي المشاريع و البالغين من العمر ما بين 30- 35 سنة .

- يؤكد المرسوم التنفيذي رقم 04/02 المؤرخ في 2004/01/03 و المتعلق بشروط و كيفية الاستفادة من الإعانات الممنوحة لهذه الفئة من البطالين . (الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC))

- وقد بينت هذه القوانين :

- الشروط.
- الملف.
- النشاطات التي يغطيها الجهاز.

- الإمتيازات التي يمنحها الجهاز لذوي المشاريع .
- CNAC : غير معرف الجملة.
- البنوك: تخفيض نسبة الفائدة.
- الضرائب : الامتيازات الجبائية .
- FCMG: ضمان القروض.
- إمتيازات المنطقة ( الجنوب و الهضاب العليا )
- سقف التمويل : 5,000,000,00

- حيث توصلت هذه العملية ( الجهاز ) إلى غاية 2011/03/06 تاريخ صدور المرسوم التنفيذي رقم 11/104 المؤرخ في 2011/03/06 الذي يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 04/02 - 2004/01/03 والذي يحدد شروط وكيفية الاستفادة من هذا الجهاز .

- إن صدور هذا الجهاز قد أضفى المزيد من الإعانات و التسهيلات التي وضعتها الدولة و التي من شأنها الزيادة في الإمتيازات الممنوحة للبطالين الحاملين للمشاريع وقد مست النقاط التالية:

**جدول رقم (04): يبين الإمتيازات و القوانين المشروطة لمنح القرض**

- السن	- 30 - 55 سنة
- قيمت المشروع	- مليار سنتيم
- المساهمة الشخصية	- 01-02%
- PNR	- 28% - 29%
- تخفيض الفوائد	100%
- مدة الإرجاء	- 3 سنوات
- مدة تسديد القرض البنكي	- 5 سنوات
- إعانات جديدة للصندوق	- PNR

المصدر: (الصندوق الوطني للتأمين على البطالة).

- مثل هذه الإضافات التي بذلتها الدولة إنما هي لغرض تشجيع المشاريع و إعطائها فرصة أكبر من أجل الانطلاق و النجاح.

- حيث تطلعات الصندوق لا ترمي إلى إنشاء مؤسسات فحسب بل الهدف المنشود هو إنجاح هذه المشاريع على أرض الواقع و إمدادها بكل المساعدات و التوجيهات ، التي من شأنها أن تجعل منها أن تجعل منها مؤسسات و مشاريع رائدة ، ناجحة و منتجة فعلا على أرض الواقع .

- ولأجل ذلك قام الصندوق بتسخير و تخصيص فريق من عماله من أجل متابعة هذه المشاريع بعد إنطلاقها في العمل هته المتابعة التي تهدف إلى مساعدة أصحاب هته المشاريع في الخروج من جميع المعوقات و المشاكل خلال مرحلة الإستغلال وذلك بتقديم التوجيهات و النصائح و حتى المساعدة على إيجاد الحلول لهته المعوقات و المشاكل في حال تعرضهم لها أو لتفاديها قبل حدوثها.

- إن هاته المساعدات المبذولة من طرف الدولة لصالح هته الفئة لا تغنيها في أي حال من الأحوال على الوفاء بالالتزامات الخاصة تجاه جهات معينة ، هذه الجهات التي هي بدورها قد ساهمت في تشخيص هته المشاريع و إنشائها على أرض الواقع وهي على سبيل المثال:

- البنك

- الضرائب

- CASNOS

### ثانيا: مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

يعمل الصندوق على أداء مجموعة من المهام وهي عبارة عن مساعدات مالية وأخرى مجانية من أجل تخليص خطر البطالة الاقتصادية وتتجسد هذه المهام في:

- التأمين عن البطالة وإعادة الإدماج المهني عبر اجراءات احتياطية نشيطة.

- دعم احداث النشاطات وتوسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين الثلاثين وخمس وخمسون سنة.

- اجراء تحفيز ودعم ترقية الشغل .

1- يغطي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة "البطالة الادارية المترتبة عن اسباب اقتصادية" ويسير الاداءات المخصصة في هذا المجال.

- يعد جهاز التأمين عن البطالة بمثابة استجابة وجيهة لوضعية البطالة الناجمة بصفة لا ارادية ولاسباب اقتصادية حيث يقوم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتسديد تعويض شهري لفائدة مستفيديه مع ضمان لهم تغطية اجتماعية وطبية.

2- على غرار التعويض المخصص للمستفيدين وبغرض المساعدة البطالين على الإدماج من جديد في سوق العمل، وضع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة اجراءات اعادة ادماج نشيطة تسمح للبطالين بادماج فرص تشغيل جديدة ، يتعلق الامر ب:

- . مساعدة نوعية ومنظمة للبحث عن شغل عبر مراكز البحث عن الشغل.
  - . دعم نوعي ومنظم لإنشاء عمل حر عبر مراكز دعم العمل الحر.
  - . التكوين لإعادة تأهيل المستفيدين الذي يرمي الى رفع امكانية تشغيل البطالين من خلال تحسين مهاراتهم ورفع كفاءاتهم المهنية على مستوى المعاهد ومراكز التكوين المهني.
- 3- كما يعمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أيضا حسب النظام التشريعي للتأمين عن البطالة، على تقادي الوقوع في بطالة لأسباب اقتصادية من خلال تطويره لنظام اقتصادي مع مؤسسات مؤهلة الذي يعرف بإجراء " دعم المؤسسات المواجهة للصعوبات".

- 4- يدعم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة احداث النشاطات وتوسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين (30) و(55) سنة من خلال التوجيه، المرافقة، التمويل والمتابعة.
- 5- يشارك الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في سياسة دعم ترقية التشغيل من خلال التكفل بخفض حصة الاشتراكات ارباب العمل فضلا عن تكوين و رس واعانة التشغيل.

**المطلب الثاني: من الذي يتوجب عليهم التوجه الى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بسكرة CNAC لمعرفة آليات التشغيل لخلق المؤسسات المصغرة**

#### **1- يخص هذا الجهاز كل شخص:**

- يبلغ من العمر ما بين 30 - 55 سنة .
  - يقيم بالجزائر .
  - يتمتع بالجنسية الجزائرية .
  - مسجل لدى مصلحة الوكالة الوطنية لتشغيل بصفة طالب لشغل أو قيد الاستفادة من تعويضات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
  - لم يستفيد من قبل من إعانة الدولة في إطار إحداث النشاط.
  - لا يشغل أي منصب عمل مأجور عند تقديمه لطلب الدعم.
  - كما يتوجب عليه:
- \_ امتلاك مؤهلات مهنية و / أو مهارات ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.

\_ أن يكون مارس نشاطا لحسابه الخاص منذ اثنتي عشر شهرا على الأقل.

\_ أن يكون قادرا على تعبئة مساهمة شخصية ، نقدية أو عينية لتكوين مشروع مالي .

## 2- كيفية الاستفادة منه ( الوثائق اللازمة ) :

يكفي فقط :

- إثبات وضعيه البطالة بشهادة تقدمها الوكالة المحلية للتشغيل القريبة من محل الإقامة أو الاستفادة من أداءات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

- التسجيل لدى الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة القريب من محل الإقامة

- تقديم ملف مثبت لوضعيات البطالة يتضمن الوثائق التالية :

\* شهادة الميلاد أصلية مسلمة من طرف بلدية محل الإزداد أو بلدية محل الإقامة مع الإشارة إلى رقم شهادة الميلاد الأصلية على دفتر العائلي .

\* شهادة الإقامة لا تتعدى مدتها 6 أشهر .

\* شهادة تسجيل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل ، تثبت أن المعني مسجل لديها لمدة لا تقل عن شهر واحد.

\* شهادة تحصيل تعويضات التأمين عن البطالة مسلمة من طرف الوكالة الولائية ( بالنسبة للمستفيدين من أداءات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ) .

\* نسخة طبق الأصل من بطاقة التعريف الوطني مصادق عليها.

\* تصريح شرفي يثبت أن البطال :

- لا يمارس أي نشاط.

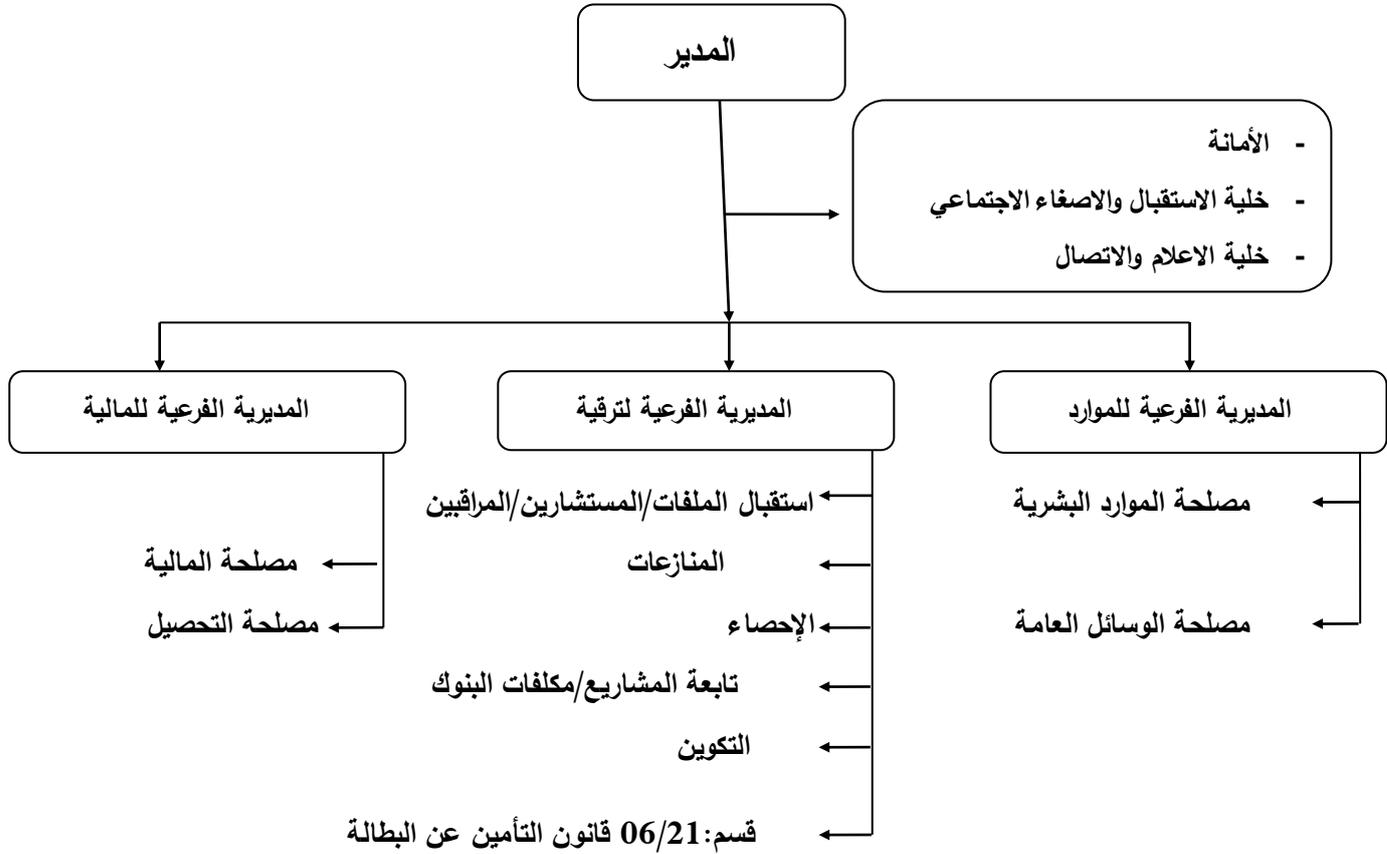
- لم يستفيد من أي دعم آخر خاص بإحداث النشاط.

- يلتزم بالإسهام في تمويل مشروعه ( المساهمة الشخصية ) .

شهادة دراسية أو شهادة عمل مسلمة من طرف هيئة عمومية أو خاصة، تثبت مستوى التأهيل المهني المرتبط بالنشاط المراد إنجازه.

إستمارة الهوية ( مستند خاص بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة )

المطلب الثالث : الهيكل التنظيمي واهم اقسامه للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة بسكرة



المصدر: مقابلة احد الإطارات المكلف بالإعلام والاتصال

من خلال الهيكل التنظيمي لوكالة بسكرة نقدم شرح بعض إلامصالح المهمة :

1 - المديرية الفرعية لترقية التشغيل وتتكون من عدة مصالح أو أقسام منها :

1- مصلحة استقبال الملفات وإيداعها : تعمل هذه المصلحة على المصادقة على الملفات المودعة من

طرف المرقيين والتأكد من استئانها للشروط القانونية ثم يقوم المصفي بحجز البيانات في نظام

siproc net يتم بعدها منح وصل للمرقي يحتوي على رقم ملف واسم المستشار المنشط الذي سوف

يتابع دراسة ملفه.

2- مصلحة المستشارين المنشطين : يستقبل المستشار المنشط الملف التقني فقط من طرف مصلحة

استقبال الملفات ويقوم بدراسته وتحديد موعد لاحق أو مواعيد مقابلة مع المرقي للتحدث عن نقاط القوة

والضعف للنشاط المراد خلقه من طرف المرقي مع توجيه الإرشادات والنصائح اللازمة ومتابعة جميع

المراحل التي يمر عليها الملف كاملة تصل إلى حد تسديد السلفة القرض الذي سوف يمنح للمرقي أي أن أي استفسار أو غموض يواجه المرقي في أي مرحلة من مراحل الانجاز يتم استشارة المستشار المنشط.

3- **مصلحة الرقابة** : تعمل مصلحة المراقبين على مراقبة الملفات في جميع مراحلها خاصة في البداية حيث يتم التحقق من صحة استفتاء شروط البطالة في المرقي وهي عدم ممارسة أي نشاط، عدم الاستفادة من أي جهاز من قبل من أجهزة الدعم أو البنوك وغيرها، أن لا يتقاضى راتب شهري يكون أكبر من 75% من الحد الأدنى الأجر القاعدي كما يقوم المراقب بمعاينة مكان المؤسسة المصغرة في بداية الإجراءات والتأكد من توفر الشروط اللازمة لقيام مؤسسة مصغرة كل حسب طبيعة النشاط، كذلك يقوم المراقب بمعاينة العتاد أثناء عملية التمويل المؤسسة المصغرة والتأكد من سلامتها.

4- **قسم المكلفين بمتابعة المشاريع** : يتمثل دور المستشارين المكلفين بمتابعة المشاريع بالمعاينة الميدانية للمؤسسات المصغرة والتأكد من وجودها واستغلالها وتم تقديم التوجيهات والنصائح خاصة بالإجراءات الإدارية الخاصة به كالتأمين الشامل للعتاد مثلا لكن يجد المستشار المكلف بمتابعة المشاريع صعوبات جمة منها صعوبة تحديد مكان تواجد المؤسسة المصغرة وعدم استجابة صاحبها للاستدعاءات الموجهة له.

5- **المكلف بالبنوك** : يتم بترتيب الملفات المقبولة من طرف لجنة الانتقاء والتمويل والاعتماد وتوجيهها إلى البنوك ومتابعتها والإجابة على كل استفسار أو لبس من طرف البنوك.

6- **المكلف بالتكوين** : يقوم المكون باستدعاء المرقيين إلى مقر الوكالة للاستفادة من فترة تكوينية قصيرة المدى في تقنيات تسيير المؤسسات المصغرة وتكون هذه العملية قبل تمويل المشروع المباشرة وهي إجبارية.

7- **المكلف بالإعلام والاتصال** : يتمثل دور الإطار المكلف بالإعلام والاتصال بالمشاركة في كل التظاهرات و التجمعات الميدانية لتعريف بالجهاز الامتيازات التي يقدمها للمرقيين كما يتابع بعض المواقع التواصل الاجتماعي لنشر النشاطات المقدمة من طرف الوكالة والإجابة على كل التساؤلات .

8- **خلية الاستقبال والإصغاء الاجتماعي**: تعمل خلية الإصغاء إلى الاستماع إلى كل انشغالات وشكاوي المرقيين ومحاولة إيجاد الحلول اللازمة في أسرع وقت وهي في اتصال مباشر مع مدير الوكالة للتدخل في كل الأوقات.

9- **قسم الإحصاء**: يقوم هذا القسم إحصاء البيانات آليا الموجودة في نظام Siproc Net وتحيينها دوريا.

10 - قسم المنازعات: في هذا القسم يتم معالجة القضايا والمخالفات المدونة من طرف الرقابة والفصل فيها أما بالحلول الودية أو الحلول القضائية.

11 - قسم 06/21 قانون التامين عن البطالة : يشارك الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في سياسة دعم ترقية التشغيل من خلال التكفل بخفض حصة الاشتراكات أرباب العمل فضلا عن تكوين ورس وإعانة التشغيل خاصة بالمناطق الجنوبية فيما يخص تأمين العمال كما يتم استقبال ملفات العمال المسريحين من المؤسسات المفلسة أو التسريح التعسفي وبعد دراسة ملفاتهم يستفيدون من منحة شهرية لا تتعدى 36 شهرا.

- المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة :

1 - قسم المالية : يتم تمويل المشاريع المرقيين بعد الانتهاء من جميع الإجراءات الإدارية وتقدر هذه السلفة بـ 29% أو 28% من قيمة المشروع .

2 - قسم التحصيل : ويتم في هذا القسم تحصيل قيمة الدفعات او المستحقات الواجب تسديدها من طرف المرقيين عندما يحين اجل التسديد وبدون فوائد.

- المديرية الفرعية للموارد البشرية : وتهتم هذه المديرية بانشغالات وواجبات العمال من اجور وغيابات وعطل وغيرها .

- قسم صندوق الكفالة المشتركة لضمان القرض :يتم الانخراط في هذا الصندوق اجباريا من طرف الرقيين بمبلغ مالي وهو بمثابة ضمان حتي يتم تمويل المؤسسة من طرف البنك ويتم اعادة هذه القيمة المالية الى صاحبها في حالة تسديد قيمة القرض كاملة.

المطلب الرابع: مستويات التمويل و الامتيازات الجبائية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC وكالة بسكرة.

1 - مستويات التمويل حسب الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة بسكرة

يوجد مستويان على تمويل المشروع (حسب المبلغ الإجمالي للإستثمار): (الصندوق الوطني للتأمين على البطالة).

1 - المستوى الأول: استثمار بمبلغ يقل أو يساوي 5.000.000.00 دج

- تمثل المساهمة الشخصية بـ 1% على الأقل من المبلغ الإجمالي للإستثمار .

- تقدر السلفة غير المكافأة التي يمنحها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة و المحددة بـ 29% من المبلغ الإجمالي .

- لا يمكن أن يتجاوز القرض البنكي 70% من مبلغ الإستثمار الإجمالي .

وهذا ما سنوضحه في الجدول التالي :

**جدول رقم (05) : مشروع تقل أو تعادل قيمته 05 مليون دج**

منطقة إقامة المشروع	الحد الأدنى للمساهمة الشخصية	سلفة غير مكافئة (بدون فوائد)	الحد الأقصى للقرض الممنوح من طرف البنك
جميع المناطق	1%	29%	70%

المصدر : مقابلة احد إطارات الصندوق المكلف بالتحصيل .

2- المستوى الثاني : استثمار بمبلغ يفوق 5.000.000.00 دج ويقل أو يساوي 10.000.000.00 دج .

- تمثل المساهمة الشخصية على الاقل 2% من مبلغ الإستثمار الإجمالي .

- تقدر السلفة الغير مكافئة التي يمنحها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة و المحددة بـ 29% من المبلغ الإجمالي للإستثمار .

- لا يمكن أن يتجاوز القرض البنكي 70% من مبلغ الإستثمار الإجمالي .

وهذا ما سنوضحه في الجدول التالي:

**جدول رقم (06) : مشروع تزيد قيمته عن 05 مليون و تقل أو تعادل 10 مليون دج.**

منطقة إقامة المشروع	الحد الأدنى للمساهمة الشخصية	سلفة غير مكافئة (بدون فوائد)	الحد الأقصى للقرض الممنوح من طرف البنك
المناطق الخاصة ولايات الجنوب و الهضاب العليا	2%	28%	70%
باقي المناطق	02%	28%	70%

المصدر: مقابلة احد إطارات الوكالة المكلف بالتحصيل.

2- الامتيازات الجبائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة بسكرة:

للوكالة عدة امتيازات، إضافة إلى الامتيازات المالية فالوكالة تقدم أيضا الامتيازات الجبائية الآتية :

(الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.)

1. في مرحلة تنفيذ المشروع :

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة بالنسبة للتجهيزات و الخدمات المرتبطة مباشرة بإنجاز المشروع.

- نسبة مخفضة 5 % على الحقوق الجمركية.

- الإعفاء من حقوق انتقال الملكية بالنسبة للإقتناءات العقارية.
- الإعفاء من رسوم ختم العقود و المستندات الخاصة بالاقتراض بفوائد مخفضة أو المضمونة من طرف الدولة.

## 2. في مرحلة استغلال المشروع :

- الإعفاء من الضريبة على الدخل العام.
- الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركة.
- الإعفاء من الضريبة العقارية على الملكيات المشيدة.

## المبحث الثاني: دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكالة بسكرة في خلق المؤسسات

### المصغرة كآلية من آليات التشغيل

يقوم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بمنح قروض وذلك من أجل انشاء وخلق مؤسسات مصغرة وذلك للحد من ظاهرة البطالة.

المطلب الأول: طرق التي يتبعها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بسكرة في عملية التمويل لخلق المؤسسات المصغرة

أولاً: إيداع الملف: بحيث يكون عمر مودع الملف ما بين 30 -55 سنة ونميز نوعين من الملفات وهي كما يلي: (الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC))

### 1. الملف الإداري : ويحتوي على ما يلي

- شهادات ميلاد أصلية من بلدية الازدياد.
- نسخ من بطاقة التعريف الوطنية مصادقة عليها أو شهادة الجنسية.
- بطاقة إقامة لا تفوق ستة (06) أشهر.
- نسخة من دبلوم أو شهادة عمل تثبت التأهل المهني في الاختصاص.
- شهادة التسجيل من طرف الوكالة المحلية للتشغيل.
- نسختين من آخر شهادة عمل مصادق عليها.
- صورة شمسية.

### 2. الملف المالي : ويحتوي على ما يلي

- فاتورة شكلية للعتاد .

- فاتورة شكلية للتأمين بكامل الأخطار .

ثانيا : لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل (الصندوق الوطني للتأمين على البطالة).

1. الامتيازات المالية :

أ - سلفه غير إضافية

ب - سلفه غير مكافأة إضافية :

- قرض بدون فائدة سيارة ورشة .

- قرض بدون فائدة كراء محل .

- قرض بدون فائدة مكتب مجمع .

- تخفيض القروض البنكية .

2. الامتيازات الجنائية : (الصندوق الوطني للتأمين على البطالة).

أ - في مرحلة الانجاز :

- الإعفاء من رسم نقل الملكية بالنسبة للمقتنيات العقارية في إطار إحداث نشاط صناعي

- الإعفاء من رسوم تسجيل عقود تأسيس شركات .

- الإعفاء من الرسوم على القيمة المضافة بالنسبة لمقتنيات للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في انجاز المشروع .

- تطبيق معدل منخفض ب5% من الرسوم الجمركية بالنسبة للتجهيزات المستوردة تدخل مباشرة في انجاز المشروع .

ب - في مرحلة الاستغلال : طيلة ثلاث (3) سنوات من تاريخ ممارسة النشاط .

- الإعفاء من الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات .

- الإعفاء من الرسوم على نشاط المهني .

- الإعفاء من الرسوم العقاري على الملكيات المبنية .

- تمنح هذه الامتيازات بشرط استيفاء الالتزامات الآتية:

1/ الحصول على تمويل بنكي .

2/ رصد مساهمة شخصية .

3/ الانخراط و دفع مستحقات الاشتراك في الصندوق الكفالة المشتركة لضمان مخاطر قروض الاستثمار .

ملاحظة: حددت مدة صلاحية هذه الشهادة بستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ توقيعها. (الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC))

وبعد عملية الموافقة على الملف الموضوع للمعني يقوم بإعطائه استمارة أخرى ويقوم يملئها ويقوم الصندوق بتسجيل المعدات المستخدمة، وحين ينتهي العقد يمكن تجديده بشرط إعطاء أسباب مقنعة وكذا إرفاق ذلك بشهادة قابلية القديمة، و ينتظر المعني أسبوعين أو ثلاثة حتى يتمكن البنك من دراسة الملف من جديد.

### ثالثا: عملية دفع المبلغ

بالإضافة إلى الامتيازات المالية والجباية المذكورة سابق في مرحلة لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل أضيف إليها المادتين 04 و 05 .

1. المادة الخامسة : لإعفاءات الممنوحة بموجب ذات القرار لا تبرأ المؤسسة و أصحاب المشروع من التزامات التصريح بمراعاة الآجال المحددة قانونا.

2. المادة السادسة : تعد نسخة من ذات المقر لدى الإدارات و المؤسسات المكلفة بتنفيذ الجهاز . حيث يقوم الشخص المعني بوضع الملف لدى الصندوق حتى يتم دراسته، ويتم إعطائه استمارة من اجل إخراج الشيك لكي يوضع مبلغ المطلوب فيه، واستمارة أخرى فيها جميع بيانات المعني وتكون مدة دراسة الملف مدة أقصاها شهرا.

رابعا: انجاز المشروع (الصندوق الوطني للتأمين على البطالة).

### 1. دفتر الشروط : (مرحلة الانجاز)

أ- الغاية : يهدف هذا الدفتر إلى تحديد التزامات صاحب أو أصحاب المشاريع المستفيدين من الامتيازات الجبائية والمساعدات المالية الخاصة بجهاز دعم استحداث النشاطات من طرف البطالين أصحاب المشاريع المتراوح ما بين 30 50 سنة طبقا للأحكام التنظيمية الواردة بوجه خاص في مرسوم رقم 03-514 والمرسوم التنفيذي رقم 04-02 الصادرين على التوالي في 30 ديسمبر 2003 والثالث في 03 جانفي 2004.

### ب- الشروط الخاصة بمنع السلفة غير المكافأة:

- مبلغ السلفة .

- فترة الاستفادة: سنة واحدة + 30 يوما.

- اجل التسديد: خمس سنوات ابتداء من آخر اجل مصرف.

- رقم حساب تسديد السلفة.

### ب-1 الضمانات:

- رهن العتاد المتنقل بالصف الثاني.

- رهن حيازي للتجهيزات بالصف الثاني.

- سندات لأمر.

ب-2 الالتزامات:

ب-2-1 الالتزامات بالسلفة غير المكافأة:

**المادة 1:** تسديد عن طريق تحويل إلى حساب الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) أصل السلفة بأقساط نصف سنوية طبقاً لأجل الاستحقاقات المحددة في جدول الاستيفاء المبين أسفله موافاة الصندوق بإذن التحويل الموافق.

**المادة 2:** تسديد الرسوم والعمولات المتعلقة بسريان وصرف السلفة على غرار تلك المستكملة بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية (شروط مصرفية).

ب-2-2 الالتزامات العامة:

**المادة 1:** انجاز الاستثمار وفقاً لشروط الالتحاق بجهاز استحداث المؤسسات المصغرة من طرف البطالين أصحاب المشاريع المتراوح أعمارهم بين 30 و55 سنة.

**المادة 2:** عدم التنازل بأي حال من الأحوال عن التجهيزات المقتنية في نطاق الاستثمار موضوع ذات الدفتر المدرج ضمن بيان التجهيزات لغاية استيفاء التام.

**المادة 3:** استجابة لاستدعاءات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) وتسيير معاينات مصالحه المختصة في إطار المتابعة وتفقد المحلات ومنشاتها.

**المادة 4:** عدم إجراء تقييم للنظام الأساسي السجل التجاري و التجهيزات و أشغال التهيئة وموقع المشروع دون إخطار الصندوق مسبقاً .

❖ **المادة 5:** طبقاً للشروط الأولية الخاصة بمنح الامتيازات الجبائية في مرحلة الاستغلال الامتثال من الوكالة الولائية عند إتمام الانجاز و قبل المشروع في نشاط، بغرض تقديم طلب الامتيازات المتعلقة باستغلال المشروع .

❖ مسار صاحب المشروع:

يتلخص مسار صاحب المشروع في المراحل التالية : (الصندوق الوطني للتأمين على البطالة).

1- تحسيس واعلام :

وضع مختلف ادوات التحسيس والاعلام من خلال الولوج الى الموقع الالكتروني الخاص بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة او تنظيم دوريا ابواب مفتوحة تسمح لصاحب المشروع باحداث نشاطه.

## 2- تكوين فكرة المشروع :

ينبغي ان تكون فكرة المشروع نتيجة لدراسة وبحث ناجع حول فرص الاستثمار، تتوافق مع مؤهلات صاحب المشروع المستقبلي (الدراسة /المهنية). وقدرته على تجسيدها في ارض الواقع.

## 3- التسجيل الالكتروني الاولي المباشر:

يتعين على صاحب المشروع التسجيل عن طريق الخدمة الالكترونية التي تسمح له ب:

• ملاء استمارة تحديد الهوية.

• رصد مباشر للطلب.

• ادراج طلب الموعد على مستوى الوكالة المعنية.

• طبع الاستثمارات ( الخاصة بالتحميل ).

بعد مراجعة بيانات استمارة " التسجيل الاولي المباشر " يتم الرد على طلبكم ومتابعته عبر حساب بريدكم الالكتروني في الفضاء المخصص لهذا الغرض.

## 4- إعداد المشروع :

• خلال هذه المرحلة يتم إجراء مقابلات شخصية بين المرافق وصاحب المشروع لدراسة الجوانب المتعلقة ب:

• السوق.

• العناصر التقنية للمشروع.

• العناصر المالية للمشروع.

تسمح هذه المسائل بإعداد دراسة تقنية اقتصادية للمشروع تتضمن جميع المعلومات الخاصة بالهيكل الاستثماري.

## 4- دراسة المشروع للحصول على شهادة القابلية و التمويل من طرف لجنة الانتقاء و الاعتماد و

### التمويل:

في هذه المرحلة، يتعين على صاحب المشروع عرض ملفه الاستثماري على لجنة الانتقاء، الاعتماد والتمويل للدراسة:

• في حالة الاعتماد : إيداع ملف لدى البنك المعني للحصول على الإقرار البنكي.

• في حالة التأجيل : رفع التحفظات المسجلة ومراجعة المشروع من طرف اللجنة.

- في حالة الرفض : امكانية ادراج طعن في غضون خمسة عشرة (15) يوما بعد تبليغ اللجنة بالرفض.
- 5- تسجيل النشاط لدى المركز الوطني للسجل التجاري أو الغرفة المهنية.
- 6- الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان مخاطر قروض البطالين ذوي المشاريع  
إثر دفع مستحقات الاشتراك ، يسلم لصاحب المشروع شهادة الانخراط التي ترفق بملف البنك بمثابة وثيقة مثبتة لضمان مخاطر القرض ، وهي إحدى التزامات تحرير القرض البنكي
- 7- إيداع ملف القرض لدى البنك :
- يودع الملف على مستوى البنك ( تمويل ثلاثي ) من طرف ممثل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بغرض الحصول على إقرار البنكي.
- يتعين على البنك تبليغ قراره لصاحب المشروع و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في اجل أقصاه شهرين.
- 8- تكوين صاحب المشروع:
- قبل تمويل المشروع، يباشر صاحب المشروع وجوبا في متابعة تكوين داخلي قصير المدى حول تقنيات تسيير المؤسسة المصغرة بتأطير من مكون الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- 9- تمويل المشروع:
- بعد إنشاء الإطار القانوني للمؤسسة المصغرة وإتمام جميع الإجراءات الإدارية يقوم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتمويل المشروع الاستثماري.
- 10- إنجاز المشروع.
- بعد تسديد مبلغ المساهمة الشخصية و عقب تحرير القروض، يرفق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة صاحب المشروع و يواصل دعمه لأجل تجسيد مشروعه و بعث مؤسسته.
- 11- المتابعة بعد إحداث النشاط :
- في حالة استغلال النشاط ، يستفيد صاحب المشروع من متابعة المستشار - المنشط طيلة السنوات الثلاثة الأولى بمتابعة ميدانية للمشروع تتجسد في زيارات ميدانية للمشروع تفقد حالته العراقيل التي ممكن يتعرض لها صاحب المشروع وتقديم له النصائح والشروحات .
- المطلب الثاني: إحصائيات حققها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية بسكرة في خلق مؤسسات مصغرة.

ازداد عدد المؤسسات المصغرة خلال الفترة المدروسة من سنة الى أخرى، حيث بلغ عدد الملفات المودعة لطلب تمويل المؤسسات المصغرة الى غاية سنة 2019 حوالي 15685 ملف تتوزع على القطاعات التالية:  
جدول رقم (06) يوضح توزيع ووضعية الملفات المودعة على مستوى وكالة بسكرة.  
الوضعية من 2004 الى غاية 2019/06/19:  
جدول رقم(07): إحصائيات حول عدد الملفات المودعة والمقبولة والمرفوضة على مستوى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ببسكرة

15685	عدد الملفات المودعة
11221	عدد الملفات المقبولة من لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل
4446	عدد الملفات المرفوضة والملغية والتي لم تستوفي الشروط
6934	عدد المؤسسات الممولة المنسأة
16163	عدد مناصب العمل المنشأة
04	عدد الملفات المودعة للمؤسسات التمويل الذاتي

المصدر: مقابلة مع احد إطارات الوكالة المكلف بالتكوين.

تفسير :

عدد اجمالي الملفات المودعة على مستوى الوكالة بسكرة من سنة 2004 الى غاية جوان 2019 بلغ 15605 ملف.

عدد الملفات الملفات التي تم قبولها من طرف لجنة الانتقاء والاعتماد والتمويل بلغ 11221 ملف.  
عدد الملفات المرفوضة من طرف اللجنة او التي تم الغائها بطلب من المعني اوتم توقيفها من مصلحة الرقابة لعدم توفر الشروط المتفق عليها في صفة البطل قدرت ب: 4464 ملف.  
عدد المؤسسات الممولة والمنشأة من طرف الوكالة قدرت ب: 6934 ملف .  
عدد المناصب العمل المنشأة حسب المؤسسات الممولة تقدر ب: 16163 عامل.  
عدد الملفات المودعة على مستوى الوكالة لحدائة هذا النوع من التمويل الذاتي قدر ب:

جدول رقم(08): تطور إنشاء واعتماد المؤسسات المصغرة على مستوى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة حسب القطاعات ببسكرة

## الجانب التطبيقي دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة - بسكرة - في خلق المؤسسات المصغرة

المجموع	قطاعات أخرى	البناء والأشغال العمومية	الصناعة	الخدمات	الفلاحة	النقل	
6934	493	94	199	525	4289	1334	العدد
100%	7.10	1.36	2.87	7.57	61.85	19.23	النسبة %

المصدر: (من اعداد الطالب استنادا الى معطيات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة فرع ولاية بسكرة)

ما يجلب الانتباه من قراءة الجدول، هو سيطرة قطاعي النقل والفلاحة على عدد المشاريع المعتمدة بنسبتي 61.85% و 19.23% على التوالي أي بنسبة 81.08% من مجموع المشاريع المعتمدة، يلي بعد ذلك كل من قطاع الخدمات والصناعة وقطاع البناء والأشغال العمومية ب 7.57% و 2.87% و 1.36% على التوالي. سلمت الوكالة في هذه المدة حوالي 7323 شهادة تأهيل منها 80 شهادة تأهيل سحب من قبل المستثمر لأسباب خارجة عن نطاق الوكالة فهي تتعلق بالمستثمر نفسه.

✓ مثال يدل على ذلك:

- تحويل منصف.

- حدود منصف.

- شلالي 275 لزهري:

رقم الملف 275 بتاريخ 2005/04/26.

شلالي لزهري تاريخ الازدياد 1958/12/09 حي كبلوتي رقم 12 ولاية بسكرة.

تاريخ لجنة الاصغاء والاعتماد والتمويل:

2005/05/31 مقبول/ بنك CPA .

تاريخ الموافقة البنكية 2006/11/15 .

تاريخ وضع الملف على مستوى البنك 2005/11/09.

تاريخ شهادة القابلية 2005/05/31.

2006/07/30 هول علي.

دفتر الشروط والمقرر: 2006/07/24 دفتر المساهمة الشخصية.

المطلب الثالث: الأهداف المستقبلية والمشاكل والمعوقات التي تواجه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة بسكرة

أولا: الأهداف المستقبلية لصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة بسكرة :

■ الاستمرار في تحقيق الأهداف السنوية المسطرة من قبل السلطة الوصية فيما يخص تمويل المؤسسات المصغرة.

■ تدعيم المهمة الخاصة بمتابعة المشاريع المنشأة قصد ضمان ديمومة وفعالية أكثر لهذه المؤسسات.

■ تدعيم المهمة الخاصة استرجاع القروض دون فائدة وتحصيلها .

■ التقيد التام بالبرنامج الخاص بتسهيل الإجراءات الإدارية والتعاون الإداري فيما بين الإدارات لما حققه من نتائج هامة في هذا المجال.

■ تدعيم وتشجيع كل العمليات التي تدخل في إطار الشراكة مع مختلف الإدارات والهادفة إلى ترقية إنشاء المؤسسات ذات نوعية وجودة عالية خلاقة للقيمة المضافة ولمناصب عمل وذلك بالاتصال مع كل المديرات والقطاعات لجلب ومعرفة اكبر عدد من الأنشطة الواجب ترقيةها.

■ التنسيق مع مصالح التكوين المهني قصد فتح اختصاصات جديدة تتماشى مع متطلبات السوق ونخص بالذكر هنا قطاع الرسكلة وقطاع الطاقات المتجددة.

■ أقامت أيام تحسيسية إعلامية في مختلف البلديات بالتنسيق مع مديرية التشغيل والأجهزة الأخرى قصد شرح النقاط المذكورة في هذا المخطط وتشجيع الشباب البطل للخوض في الاستثمار في المشاريع التالية :

➤ المشاريع الممولة في قطاع الإنتاج (الصناعي ،الفلاحي ،الحيواني ) .

➤ المشاريع الممولة في قطاع التكنولوجيا الإعلام الآلي والاتصال .

➤ المشاريع الممولة في قطاع البناء والهندسة المعمارية وأشغال الري .

➤ المشاريع الفلاحية المنتجة .

مع إعلام منتخبي المجالس الشعبية البلدية بالجهاز ومعرفة احتياجات كل بلدية على حدى قصد محاولة وضع خريطة نشاطات لكل بلدية .

ترسيخ الروح المقاولاتية لدى أصحاب المشاريع من خلال تعزيز الدورات التكوينية لأصحاب المؤسسات الممولة والخاصة بكيفيات تسيير المؤسسة المصغرة وذلك قبل إيداع وتمويل الملف .

ثانيا: المشاكل والمعوقات التي تواجه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة بسكرة

وقف الصندوق على الصعوبات والعوائق التالية :

- ✓ قلة النشاط مع انعدامه في العديد من البلديات بالنسبة للممولين في قطاع النقل، مع ملاحظة ان معظمهم لا يقومون بإجراء التأمين الشامل للمركبة الأمر الذي قد يفقدهم العديد من امتيازات الجهاز.
- ✓ عدم استفادة المرقيين الممولين في قطاع البناء والأشغال العمومية والأشغال الغابية وحتى قطاع الخدمات كالترخيص الصحي والكهرباء والنجارة المعمارية من دفاتر الأعباء من السلطات المحاية والبلديات تكريسا للقانون القاضي بتخصيص 20% من الصفقات العمومية إلى أصحاب المؤسسات المصغرة الأمر الذي يعيق استمرارية وجود وحياة هذه المؤسسات.
- ✓ انعدام الروح المقاوالتية لدى بعض المرقيين الممولين من قبل الصندوق رغم تحسيسهم ومرافقتهم واستفادتهم من دورات تكوينية حول مبادئ تسيير المؤسسة المصغرة قبل تمويلهم
- مع ملاحظة أن " 75% من الملفات الممولة في المجال الفلاحي دون مستوى تعليمي " ، الأمر الذي يصعب ويعقد من عملية المتابعة والمرافقة، والمقصود هنا التراخي في البحث عن المشاريع وعدم تنويع او تجديد في المنتج أو في المؤسسة في حد ذاتها.
- ✓ صعوبة كبيرة في تقديم وانجاز عقود الملكية وعقود الكراء من طرف المرقيين المقبولين في القطاع الفلاحي لاملاكهم لأراضي فلاحية ذات طابع عرش أو عرفي.
- ✓ رفض معظم الفلاحين القيام بالتأمين الشامل للعتاد بعد السنة الثانية من الإنشاء وقيامهم بتأمين عادي بحجة غلاء التأمين الشامل وعدم ثقتهم في وكالات التأمين والعراقيل والصعوبات التي تواجههم أثناء حدوث أي حادث، علما أن التأمين العادي أو عدم إجراء عملية التأمين نهائيا يحرمهم من مجموعة من المزايا الضريبية للجهاز كما أن عدم القيام بالتأمين الشامل للعتاد يشكل عائق كبير في إعداد محاضر بداية النشاط، إضافة إلى أن معظم الفلاحين الذين تمت زيارتهم في إطار المتابعة تنعدم لديهم ثقافة التأمين رغم تحسيسهم بذلك.
- ✓ تجاوز المدة المحددة بشهرين لدراسة وقبول الملفات من قبل أغلبية البنوك رغم اتصالننا الدوري بهم كما تنص عليه الاتفاقية المشتركة.
- ✓ صعوبة في جمع ودفع مبلغ المساهمة الشخصية وخاصة مبلغ الاشتراك في صندوق الضمان الكفالة المشتركة FCMG من قبل المرقيين.

## خلاصة الجانب التطبيقي:

في هذا الجانب التطبيقي نكون قد استخلصنا توضيح عدة إجراءات المتعلقة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC بسكرة في طريقة خلق المؤسسات الصغيرة .

إن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة بسكرة يقوم بتقديم كل أشكال الدعم واستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة وذلك في مختلف مراحل المشروع من إعلام صاحب المشروع بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه وبلاغه بالدعم الممنوح له والامتيازات المقررة في هذا المجال، كما يحظى صاحب المشروع بمتابعة ومراقبة من جميع الهيئات الإدارية والمالية سواء خلال فترة الانجاز أو بعد الاستغلال وحتى في حالة توسيع النشاط.

و تعرفنا الدعم المالي والامتيازات الجبائية المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة التي تحصل عليها المؤسسات المصغرة تهدف أساسا إلى تشجيع وترقية إنشاء هذه المؤسسات في محاولة لفتح مجالات جديدة، وتقديم الخدمات التي بدورها ممكن المساهمة في التخفيف من البطالة من جهة، والجانب الهام من الدور الذي أنيط بإنشاء هذه المؤسسات، إضافة إلى أنها ستمكن من فتح مجال جديد أمام استعادة أنشطة اقتصادية أو خدماتية تم التخلي عنها، وكذا إحياء وترقية أنشطة تجاوزتها اهتمامات المؤسسات الكبرى .

الختامة

لقد وضعت الحكومة الجزائرية عدة تدابير كانت ترمي إلى حث الشباب البطال على البحث عن فرص العمل، وقد كان لهذه التدابير الجانب الإيجابي والذي يتمثل في تجنب إقصاء الشباب البطال من عالم الشغل وبالتالي خفض معدل البطالة.

من خلال دراستنا لموضوع آليات التشغيل في خلق المؤسسات المصغرة في الجزائر عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة) حاولنا الإجابة على إشكالية البحث المتمثلة في معرفة ماهو دور آليات التشغيل في خلق المؤسسات المصغرة في الجزائر؟

وقد تمت معالجة هذه الإشكالية من خلال جزئين رئيسيين نظري وتطبيقي حيث خصصنا الجزء النظري لمختلف المفاهيم المتعلقة آليات التشغيل والمؤسسات المصغرة في الجزائر، ودورها في دعم المؤسسات المصغرة كما قمنا بإبراز الدور الذي تلعبه هذه المؤسسات في الاقتصاد الجزائري من خلق مناصب شغل، بإضافة الى المشاكل التي تحد من نشاط المؤسسات في الاقتصاد الوطني من أبرزها مشكلة التمويل، كما قمنا بتحديد العلاقة التي تربط الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بالمؤسسات المصغرة، وحاولنا في بحثنا هذا دراسة مختلف آليات وسياسات التشغيل التي يضعها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لمختلف هذه المؤسسات. أما الجزء التطبيقي فخصصناه لدراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة - بسكرة - باعتبار هذا الصندوق آلية من آليات التشغيل التي تدعم في خلق المؤسسات المصغرة، وذلك من خلال معرفة أنواع التي المساعدات التمويلات والدعم المقدمة من طرف الصندوق لخلق مؤسسات مصغرة .

: بناء على نتائج التحليل، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات

### 1-النتائج : من خلال الدراسة التطبيقية والميدانية لنا :

- تعتبر المؤسسات المصغرة الحل الفعال لحد من نسبة البطالة.
- إعطاء الحكومة اهتماما لهذا القطاع من خلال وضع هيئات وبرامج تشغيلية وتمويلية، إضافة إلى صناديق لدعمها والتي هي من أسباب نهوض هذا القطاع كالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، وصندوق ضمان القروض والصندوق الوطني للتأمين على البطالة للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة.
- تم تحديد العلاقة التي تربط الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والمؤسسات المصغرة، وربط علاقات تشغيلية وأخرى تمويلية مع المؤسسات التي تكون في مرحلة النمو والتوسع لخلق فرص عمل.

### 2.التوصيات :

على ضوء النتائج المتوصل إليها نقدم فيما يلي بعض الاقتراحات:

- تشجيع إنشاء وكالات مالية متخصصة في تمويل المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة، بحيث تقدم فرص للشباب.
- تقديم التسهيلات والخفض من الإجراءات والتعقيدات الإدارية حتى تتمكن المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة من الانطلاق في نشاط العملي والهيكل الحماسي.
- خلق آليات جديدة تمكن الصندوق من الحصول على الثقة والضمان لتشجيع آليات التشغيل وتمويل هذه المشاريع.
- الإكثار من الدورات والمؤتمرات، والمعارض الوطنية والدولية لإتاحة الفرصة أمام أصحاب هذه المؤسسات للاحتكاك وتبادل التجارب، ولزرع روح مقاولاتية لدى الطلبة .
- ضرورة العمل بالآليات التشغيل المستحدثة لتمويل المؤسسات ، وفتح المجال لإنشاء مؤسسات ، والتطوير وتعجيل سوق المؤسسات المصغرة.

### 3. آفاق البحث :

لا شك أنه رغم الجهد المبذول في اتمام هذا البحث، إلا أنه يشوبه بعض النقائص لتمسكنا بالمحافظة على حدود الموضوع، وتقييدنا بحجم المذكرة، وعلى هذا نترك آفاق البحث مفتوحة لدراسات أخرى في المستقبل وهي كالتالي:

- التمويل الثلاثي ودوره في إنشاء المؤسسات المصغرة.
- التقنيات الحديثة للصندوق الوطني في التمويل لخلق المؤسسات المصغرة.
- دراسة مقارنة الأساليب بين الواقع النظري والتطبيقي.

الملاحق



ولاية: بسكرة

وكالة: بسكرة

فرع:

رقم المقرّر: 0720130972

## ملحق رقم (01): مقرّر منح الامتيازات الجبائية الخاصة بمرحلة الإنجاز

إن المدير العام للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

- ومقتضى القانون رقم 05-16 المؤرخ في 29 ذي القعدة 1426 الموافق ل 31 ديسمبر 2005، المتضمن قانون المالية لسنة 2006، لا سيما المادة (47) منه، المعدل و المتمم للمادة (52)، المتعلق بالامتيازات الجبائية الممنوحة خلال مرحلة الإنجاز،
- ومقتضى القانون رقم 06-24 المؤرخ في 06 ذي الحجة الموافق ل 26 ديسمبر 2006، المتضمن قانون المالية لسنة 2007، لا سيما المادة (75) منه، المعدل و المتمم للمادة (54)، المتعلق بالامتيازات الجبائية الممنوحة خلال مرحلة الإستغلال،
- ومقتضى القانون رقم 11-11 المؤرخ في 16 شعبان 1432 الموافق ل 18 جويلية 2011، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2011،
- ومقتضى القانون رقم 13-08 المؤرخ في 27 صفر 1435 الموافق ل 30 ديسمبر 2013 المتضمن قانون المالية لسنة 2014،
- ومقتضى القانون رقم 14-10 المؤرخ في 08 ربيع الأول 1436 الموافق ل 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 11-101 المؤرخ في 01 ربيع الثاني 1432 الموافق ل 06 مارس 2011 المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ذي القعدة 1424 الموافق ل 30 ديسمبر 2003، المعدل والمتعلق بدعم إحداث النشاطات وتوسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق ل 03 جانفي 2004، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق ل 06 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 11-104 المؤرخ في 01 ربيع الأول 1432 الموافق ل 06 مارس 2011، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق ل 03 جانفي 2004 المعدل و المتمم، المحدد لشروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة و مستوياتها،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-470 المؤرخ في 12 ديسمبر 2005، المعدل و المتمم، المحدد لكيفيات تطبيق الامتيازات الجبائية و الجمركية الممنوحة للإستثمارات المنجزة من طرف البطالين ذوي المشاريع،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13-126 المؤرخ في 25 جمادى الأولى 1434 الموافق لـ 06 افريل 2013 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 03 جانفي 2004 المحدد لشروط ومستويات المساعدات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و50 سنة.
  - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13-254 المؤرخ في 23 شعبان 1434 الموافق لـ 02 جويلية 2013 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 03 جانفي 2004 المحدد لشروط ومستويات المساعدات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و50 سنة
  - و بمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 02 جانفي 2008، المتضمن تعيين السيد طالب أحمد شوقي بصفة مدير عام للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،
  - و بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في أول ربيع الثاني 1412 الموافق لـ 09 أكتوبر 1991، المحدد لقائمة البلديات الواجب ترقيةها،
  - و بمقتضى القرار الوزاري الصادر في 15 جانفي 2011، المحدد لتنظيم و سير لجنة الإنتقاء و الإعتماد و التمويل،
  - و بمقتضى المقرر رقم 1691 المؤرخ في 08 ديسمبر 2007 الذي يلغى و يعوض المقررين رقم 218 و 102 المؤرخين على التوالي في 27 نوفمبر 2004 و 23 مارس 2005، المتضمن تفويض بالإمضاء للسادة المديرين الجهويين،
  - و بمقتضى مقرر المدير العام المتضمن تفويض بالإمضاء مدراء الوكالات الولائية،
  - و بمقتضى شهادة القابلية و التمويل رقم: 072\*\*\*\*\* المؤرخة في: 2012/03/11 المسلمة للسيدة(ة): \*\*\*\*\*
  - و بمقتضى العقد رقم: 2013/\*\*\*\*\* المؤرخ في: 2013/09/24 المتضمن الإنخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان مخاطر القروض
  - و بمقتضى طلب منح الإمتيازات المؤرخ في: تحت رقم : 2011/04/19
- المودع من طرف السيدة(ة): **عريفقاروق**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Ministère du Travail de l'Emploi et la  
Sécurité Sociale.

Caisse Nationale d'Assurance  
Chômage



CNAC

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي  
الصندوق الوطني للتأمين على  
البطالة

## ملحق رقم (02) : يقرر

**المادة 01 /** حرّر هذا المقرر في نطاق الإستثمار الخاص بجهاز دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة

### **المادة 02 /: التعريف بالمؤسسة**

- اسم أو التسمية الاجتماعية للمؤسسة...: \*\*\*\*\*
- عنوان المقر الاجتماعي(المقر الضريبي)...: محيط مقطوفة بلدية برج بن عزوز
- البلدية:\*\*\*\*\*الولاية :بسكرة
- الصيغة القانونية.....: شخص طبيعي
- النشاط.....: البناء المعدني ( صنع العناصر والتكيب معا أو الصنع فقط )
- رقم السجل التجاري أو ما يعادله: 07/00-\*\*\*\*\*
- رقم التعريف الضريبي.....: \*\*\*\*\*
- رقم المادة.....: \*\*\*\*\*

### **المادة 3 /: التعريف بصاحب أو أصحاب المشروع**

المشروع المشار إليه في المادة الأولى المذكورة أعلاه ينجز من طرف صاحب أو أصحاب المشروع المذكورين أدناه .

#### **صاحب المشروع 1**

اللقب :\*\*\*\*\*الاسم :\*\*\*\*\*

اللقب الأصلي للمرأة :

تاريخ الازدياد : \*\*\*\*\*مكان الازدياد-البلدية : أولاد جلال الولاية : بسكرة

العنوان : \*\*\*\*\* ولاية بسكرة ، طولقة ، بسكرة

## صاحب المشروع 2

اللقب : ..... الاسم : .....

اللقب الأصلي للمرأة : .....

تاريخ الازدياد : ..... مكان الازدياد-البلدية : ..... الولاية : .....

العنوان : ..... ، ..... ، .....

## صاحب المشروع 3

اللقب : ..... الاسم : .....

اللقب الأصلي للمرأة : .....

تاريخ الازدياد : ..... مكان الازدياد-البلدية : ..... الولاية : .....

العنوان : ..... ، ..... ، .....

## صاحب المشروع 4

اللقب : ..... الاسم : .....

اللقب الأصلي للمرأة : .....

تاريخ الازدياد : ..... مكان الازدياد-البلدية : ..... الولاية : .....

العنوان : ..... ، ..... ، .....

## صاحب المشروع المسير

اللقب : \*\*\*\*\* الاسم : \*\*\*\*\*

اللقب الأصلي للمرأة :

تاريخ الازدياد : \*\*\*\*\* مكان الازدياد-البلدية : أولاد جلال الولاية : بسكرة

العنوان : \*\*\*\*\* ولاية بسكرة ، طولقة ، بسكرة

#### المادة 4: الإمتيازات الجبائية و المساعدات المالية المخصصة:

يخصّص في مرحلة إنجاز المشروع الخاص بالسيد(ة): \*\*\*\*\*  
المساعدات المالية الآتية:

#### الإمتيازات الجبائية:

- الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للاكتسابات العقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي.
- الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للشركات.

#### الإعانات المالية

- سلفة غير مكافأة محددة من طرف هيئة الإستثمار،
- قرض إضافي غير كافي عند الضرورة

قرض بدون فائدة لإقتناء ورشة متنقلة،

أو قرض بدون فائدة لكرء محل،

أو قرض بدون فائدة لكرء مكتب جماعي.

- تخفيض معدلات الفوائد البنكية بنسبة 100%

#### المادة 5:

الإعفاءات الممنوحة بموجب ذات المقرر لاتبرأ المؤسسة و أصحاب المشروع من إلتزامات التصريحات الجبائية بمراعاة الآجال المحددة قانوناً.

#### المادة 6 / :

تعدّ نسخة من ذات المقرر لدى الإدارات و المؤسسات المكلفة بتنفيذ الجهاز.

حرر ببسكرة في.....

عن/ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

ملحق رقم (03) :ملحق مقرر منح الإمتيازات الجبائية و شبه الجبائية في مرحلة الإنجاز .

التسمية الاجتماعية:\*\*\*\*\*

المقر الإحتماعي:\*\*\*\*\* بلدية برج بن عزوز

البلدية:برج بن عزوز الولاية :بسكرة

قائمة برنامج التجهيزات و العتاد الواجب اقتناؤها

ملاحظات	الممون	الكمية	التعيين	رقم
	EURL PEMIA NASRI	1	MACHINE CINTREUSE 03 GALET HYDRAULIQUE ET PIECES DE RECHANGE	1
	MEGUEDDEM MOHAMED TAHAR	1	COMPRESSEUR 500L JIS	2
	MEGUEDDEM MOHAMED TAHAR	1	TRONCONNEUSE A TABLE	3
	MEGUEDDEM MOHAMED TAHAR	2	TRONCONNEUSE 115T	4
	MEGUEDDEM MOHAMED TAHAR	2	TRONCONNEUSE 230	5
	MEGUEDDEM MOHAMED TAHAR	1	PERCEUSE A TABLE 16 mm HITACHI	6
	MEGUEDDEM MOHAMED TAHAR	2	BOULONNEUSE PNEUMATIQUE	7
	MEGUEDDEM MOHAMED TAHAR	1	POSTE A SOUDER 3000 FIMER	8
	MEGUEDDEM MOHAMED TAHAR	1	POSTE A SOUDER 200 A	9
	MEGUEDDEM MOHAMED TAHAR	1	SCISAILLE A TOLE MOUSSAOUI	10
	MEGUEDDEM MOHAMED TAHAR	2	PERCEUSE 13mm HITACHI	11
	MEGUEDDEM MOHAMED TAHAR	1	ROULEAUX TUYAUX DE PRESSION	12
	MEGUEDDEM MOHAMED TAHAR	1	CAISSE A OUTILS COMPLETE (petits outils)	13
	EURL KIV	1	CAMION PLATEAU FOTON BJ 1049V8 , 2 TONNES LEGER 09 CV	14

ملاحظة: أنا الممضي أدناه أصرح بشرفي بأن التجهيزات المذكورة في قائمة هذه الوثيقة موجهة لإنجاز الاستثمار موضوع قرار منح الامتيازات الخاصة

بمرحلة الإنجاز رقم 0720130972 تاريخ 2013/10/22

أتعهد ، بالالتزام بالاستعمال المصرح به إلى غاية الاهتلاك التام للتجهيزات.

عن/الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

توقيع وختم المستير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

ص.و.ت.ب



دفتر الشـروط " مرحلة  
إحداث النشاط "

وكالة: بسكرة

## إ- الغاية:

يهدف هذا الدفتر إلى تحديد إلتزامات صاحب أو أصحاب المشاريع المستفيدين من الإمتيازات الجبائية و المساعدات المالية الخاصة بجهاز دعم إحدات النشاطات وتوسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع المتراوح أعمارهم بين ثلاثين(30) وخمسين(50) سنة طبقا للأحكام التنظيمية الواردة بوجه خاص في :

- المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في الثلاثين(30) ديسمبر2003، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم10-156 المؤرخ في العشرين(20)من جوان2010،
- المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في الثالث(03) من جويلية2004، المعدل و المتمم بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في العشرين (20)جوان2010، المعدل و المتمم بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم11-104 المؤرخ في السادس(06) مارس2011.

## II- تعيين المؤسسة و صاحب أو أصحاب المشاريع:

### تعيين المؤسسة:

- اسم أو التسمية الاجتماعية للمؤسسة...: \*\*\*\*\*
- عنوان المقر الاجتماعي(المقر الضريبي)...: \*\*\*\*\*
- البلدية:\*\*\*\*\*الولاية :بسكرة
- الصيغة القانونية.....: **شخص طبيعي**
- النشاط .....: البناء المعدني ( صنع العناصر والتكيب معا أو الصنع فقط )
- شهادة شهادة القابلية و التمويل رقم\*\*\*\*\*072 صادرة في 11/03/2012
- رقم الحساب البنكي .....: 00389-\*\*\*\*\*-\*\*\*\_\*\_\*\_\*\_\*\*
- بنك **BADR** وكالة : **389 TOLGA**
- رقم السجل التجاري/بطاقة الحرفي/بطاقة الفلاح/تصريح إستغلال.. : **07/00-\*\*\*\*\***
- رقم الانخراط في صندوق الكفالة: **2013/0\*\*\*\*\***
- رقم التعريف الضريبي.....: \*\*\*\*\*
- رقم الاستدلال الإحصائي .....: \*\*\*\*\*
- الرقم الجبائي.....: \*\*\*\*\*

### تعيين صاحب أو أصحاب المشاريع:

#### **صاحب المشروع 1**

اللقب : \*\*\*\*\* الاسم : \*\*\*\*\*

اللقب الأصلي للمرأة :

تاريخ الازدياد : \*\*\*\*\* مكان الازدياد-البلدية : أولاد جلال الولاية : بسكرة

العنوان : \*\*\*\*\* ولاية بسكرة ، طولقة، بسكرة

## صاحب المشروع 2

اللقب : ..... الاسم : .....

اللقب الأصلي للمرأة : .....

تاريخ الازدياد : ..... مكان الازدياد-البلدية : ..... الولاية : .....

العنوان : ..... ، ..... ، .....

## صاحب المشروع 3

اللقب : ..... الاسم : .....

اللقب الأصلي للمرأة : .....

تاريخ الازدياد : ..... مكان الازدياد-البلدية : ..... الولاية : .....

العنوان : ..... ، ..... ، .....

## صاحب المشروع 4

اللقب : ..... الاسم : .....

اللقب الأصلي للمرأة : .....

تاريخ الازدياد : ..... مكان الازدياد-البلدية : ..... الولاية : .....

العنوان : ..... ، ..... ، .....

## - هوية صاحب المشروع ( المسير ) :

اللقب : \*\*\*\*\* الاسم : \*\*\*\*\*

اللقب الأصلي للمرأة :

تاريخ الازدياد : \*\*\*\*\* مكان الازدياد-البلدية : أولاد جلال الولاية : بسكرة

العنوان : \*\*\*\*\* طولقة ولاية بسكرة ، طولقة، بسكرة

### III- شروط منح السلفة غير المكافأة (س.غ.م):

قيمة السلفة غير المكافأة: 2.128.595,00 دج  
فترة الإستفادة: سنة واحدة (01)+30 يوما  
أجل التسديد: خمس (5) سنوات ابتداء من تاريخ الإستحقاق البنكي الأخير  
رقم حساب تسديد القروض: \*\*\*\*\*00300393 BADR 393 BISKRA Compte :

#### الضمان:

- رهن العتاد المتنقل الصف الثاني؛
- رهن حيازي للتجهيزات الصف الثاني؛
- سندات أمر.

#### الإلتزامات :

نحن الموقعون أسفله، نلتزم بـ:

المادة 1: تسديد عن طريق التحويل إلى حساب الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) أصل السلفة بأقساط نصف سنوية طبقا لأجل الإستحقاقات المحددة في جدول الإستيفاء المبين أسفله و موافاة الصندوق بإذن التحويل الموافق.

جدول إستيفاء السلفة غير المكافأة- تمويل ثلاثي الأطراف -  
(قرض بدون فائدة فقط أو مع قرض بدون فائدة إضافي لكراء محل أو مكتب جماعي)

أو

قرض بدون فائدة لكراء محل

قرض بدون فائدة لكراء مكتب جماعي

رقم	رقم السند	تاريخ التسديد	المبلغ
01	0000000001	2021/09/30	212 859,50
02	0000000002	2022/03/31	212 859,50
03	0000000003	2022/09/30	212 859,50
04	0000000004	2023/03/31	212 859,50
05	0000000005	2023/09/30	212 859,50
06	0000000006	2024/03/31	212 859,50
07	0000000007	2024/09/30	212 859,50
08	0000000008	2025/03/31	212 859,50
09	0000000009	2025/09/30	212 859,50
10	0000000010	2026/03/31	212 859,50

**المادة 2:** دفع الرسوم و العمولات المتعلقة بسريان و صرف السلفة على غرار تلك المستكملة بموجب النصوص التشريعية و التنظيمية (شروط مصرفية).

**المادة 3:** إنجاز الإستثمار وفقا للشروط المقررة في جهاز دعم إحداث المؤسسات المصغرة و توسيعها من طرف البطالين أصحاب المشاريع المتراوح أعمارهم بين ثلاثين(30) و خمسين (50)سنة.

**المادة 4:** عدم التنازل بأي حال من الأحوال عن التجهيزات المقتنية في نطاق الإستثمار موضوع ذات الدفتر المدرج ضمن بيان التجهيزات لغاية إستيفائها التام.

**المادة 5:** الإستجابة لجميع إستدعاءات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) و تيسير معاينات مصالحه المختصة في إطار المتابعة و تفقّد المحلات و المنشآت الأخرى.

**المادة 6:** عدم إجراء أي تعديل للنظام الأساسي و السجل التجاري و التجهيزات و أشغال التهيئة و موقع المشروع دون إخطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) مسبقا.

**المادة 7:** طبقا للشروط الأولية الخاصة بمنح الإمتيازات الجبائية في مرحلة الإستغلال، التقدّم لدى مديرية الوكالة الولائية فور إتمام مرحلة الإنجاز و قبل الشروع في النشاط، لأجل تقديم طلب الإمتيازات المتعلقة بمرحلة إستغلال المشروع.

**المادة 8:** للإستفادة من الإمتيازات الجبائية الخاصة بمرحلة الإستغلال ، يتعيّن على صاحب المشروع تسليم للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) نسختين من:

- السجل التجاري/بطاقة الحرفي/بطاقة الفلاح/الاعتماد؛
- البطاقة الجبائية؛
- تصريح الإستغلال النهائي للنشاطات المنظمة؛
- الفواتير النهائية لشراء التجهيزات الجديدة المقتناة و أشغال التهيئة و التنظيم (وفقا لمواصفات قائمة التجهيزات البيانية)؛
- الفواتير النهائية لشراء التجهيزات المُجدّدة بشهادة ضمان لمدة سنتين(02) بالنسبة للمشاريع المرخصّة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة(ص.و.ت.ب) وفقا لإتفاقية السلفة غير المكافأة؛
- الرهن الحيازي و/أو الرهن المطابق لفواتير الشراء النهائية؛
- وثيقة التامين السنوية المتعددة الضمانات الشاملة للتجهيزات و مجمل مخاطر العتاد المتنقل.

**المادة 9:** رهن الحيازة بالصف الأول لفائدة البنك لمجموع التجهيزات بما فيها العتاد المتنقل المقتنى في إطار الإستثمار،موضوع دفتر الشروط، وبالصف الثاني لفائدة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب).

**المادة 10:** توقيع عقد تأمين كافة المخاطر بنسبة 100% بخصوص مجموع الضمانات الخاصة بأملك المؤسسة المصغرة بجميع الرسوم مع إسترداده بالصف الأول لصالح البنك و بالصف الثاني لصالح الصندوق بحيث يُجدد ذات العقد وجوبا لغاية إستيفاء الإعتمادات.

**المادة 11:** تسليم لمصالح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) نسخة من بيان سجل إستحقاقات القرض البنكي و تبريرات التسديد المنتهية المهلة.

**المادة 12:** موافاة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) عند نهاية كل سنة مالية بالمعلومات الآتية:

- مناصب الشغل المستحدثّة: دائمة و مؤقتة؛
- بيان و جدول حساب الحصيلات (ج.ح.ح)؛
- كشف تسديدات القرض المصرفي.

**المادة 13:** القيام بجميع الإلتزامات الجبائية وفقا للتنظيم الساري المفعول.

**المادة 14:** تسديد القرض المصرفي مع قسط الفوائد غير المخفّضة حسب آجال الإستحقاقات المحددة في جدول الإستيفاء المعدّ من طرف البنك.

## **VI - أحكام ختامية:**

ماعدا في الحالات القاهرة، يترتب على عدم مراعاة الإلتزامات الواردة في ذات الدفتر، الحرمان من الإمتيازات المخصصة حسب صيغ منحها بغض النظر عن الأحكام القانونية و التنظيمية الأخرى. كل نزاع يتعدّر تسويته بالتراضي، يُرفع أمام المحاكم المختصّة إقليمياً.  
وكل تصريح كاذب يُعرض صاحبه لمتابعات قضائية.

عن/ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

أطلع و صُوِّدَ ق عليه

(ص.و.ت.ب)

توقيع و ختم الميسّر

توقيع صاحب أو أصحاب المشاريع

حرر ب..... يوم.....

قائمة المراجع

1- المراجع باللغة العربية

الكتب:

1. فايز جمعة صالح النجار، الريادة وإدارة الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
2. جالن سنيسرهل، ترجمة صليب بطرس، منشآت الأعمال الصغيرة، دارالدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، الطبعة 02، 1998.
3. محمد وجيه بدوي، تنمية المشروعات الصغيرة للشباب الخريجين، كلية الهندسة، الإسكندرية، مصر، 2004.
4. سهام شيهاني، تقييم برامج الدعم وتنمية المؤسسات المصغرة الجزائرية، ملتقى التنمية المستدامة، 15-16 نوفمبر 2011.
5. نبيل جوادن إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجد المؤسسات الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة 01، بيروت، 2007.
6. عبد المطلب عبد الحميد، اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2009.
7. هالة محمد لبيب، إدارة المشروعات الصغيرة، المنظمة العربية للتنمية، القاهرة، مصر، 2006.
8. محمد الهادي مبارك، المؤسسة المصغرة ودورها في التنمية، مجلد العلوم الإنسانية، العدد 11، قسنطينة، 1991.
9. رحيم حسين، ملتقى حول سياسات التشغيل في الجزائر، تحليل وتقييم، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير لولاية برج بوعريريج، 2011.
10. مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل وخدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي، منظمة العمل الدولية المركز الدولي للتدريب، 03-12-2008.
11. أيمن علي عمر، إدارة المشروعات الصغيرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007.
12. هابل عبد المولي طشطوش، المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.

الرسائل الجامعية:

1. بلقاسم سلطانية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع والتنمية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1996.

2. فاطمة الزهراء، بوكابوس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، مذكرة الماستر في علم الاجتماع، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2012.
3. حنان واعة، اصلاح السياسات العامة في الجزائر، مذكرة الماستر في علوم سياسة تخصص: سياسة عامة وإدارة محلية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014-2015.
4. صليحة بوهلال، وكالات تشغيل الشباب، دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل ورقلة، مذكرة ماستر أكاديمي تخصص: تنظيماتسياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر 2012-2013.
5. معاشو سميرة، آليات التشغيل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اجتماعي، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، 2017-2018.
6. مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسة التشغيل، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
7. عمار رواب، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة.
8. وفاء دويس، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض مستوى البطالة في الدول النامية، شهادة لنيل الماستر أكاديمي في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012-2013.
9. صالح صالح، أساليب وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2004.

### المجلات :

1. ماجدة أبوزنط، التنمية المستدامة، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006.

### الجرائد والقوانين والمراسيم:

1. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 55، الصادرة بتاريخ 26 سبتمبر 2001.
2. الجريدة الرسمية، القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2001.
3. المواد: 02-07-33-35-60، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 26 جويلية.
4. المادة الأولى و الثالثة، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 55، الصادرة بتاريخ 26 سبتمبر 2001.

### المنظمات والملتقيات:

1. منظمة العمل العربية، ورقة عمل مقدمة حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض أزمة البطالة، المنتدى العربي للتشغيل، بيروت، 19 أكتوبر 2009.

2. دراسة عن تعريف مشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، منتدى البحوث الاقتصادية المشروع تنمية سياسات المشروعات الصغيرة والمتوسطة في وزارة التجارة الخارجية ومراكز البحوث والتنمية الدولية، كندي، 2001.

3. أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل وكافة البطالة في الجزائر ملتقى علمي حول السياسة العامة ودورها في بناء الدولة والمجتمع، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، 26-04-2009.

### 2-المراجع بالفرنسية:

#### Livres :

1. Revue de BNA (Banque Nationale D Algérien) lettre Mensulle 2<sup>ème</sup> N 21 Noveember 2013.

#### Sites internet :

1. Retrieved from [www.cnac.dz](http://www.cnac.dz).
2. [www . Ansej . dz](http://www.ansej.dz). (2020, mais 14).
3. [www. ansej dz](http://www.ansej.dz). (n.d.).

## ملخص الدراسة

بدأ تعاظم دور المؤسسات المصغرة في الحياة الاقتصادية مع تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر وأصبحت محورا للدراسات الاقتصادية باعتبارها كيانا مختلفا عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة في حجمه وفي طريقة تسييره واستراتيجياته، وما يؤكد هذا التوجيه هو العدد المتزايد لهذه المؤسسات المصغرة وتنامي الدعوة الى دعمها وترقيتها، حيث أن الاستثمار في المؤسسات المصغرة يوفر إجراءات تسييرية أقل تعقيدا وطرق انتاج أكثر مرونة وقدرات تكيف أكثر ملائمة، كما أنه يساهم في استقطاب وتثبيت جزء من اليد العاملة وتمكنها من الحصول على مداخيل، ولهذا تحاول السلطات المعنية بكل ما أوتيت من إمكانيات توفير المناخ المناسب لها مركزة على دعم الجوانب الإيجابية لها وذلك بالتركيز على الصعوبات المالية التي عادة ما تقف عائقا في طريق تنميتها.

### الكلمات المفتاحية:

المؤسسة المصغرة، التشغيل، سوق العمل، البطالة، التمويل، سياسات التشغيل، برامج التشغيل، الإصلاحات الاقتصادية.

### Study summary

The growing role of micro-enterprises in economic life began with the implementation of the economic reform program in Algeria and has become a hub for economic studies as a different entity from small, medium and large enterprises in its size and in the way it is run and its strategies. As investing in micro-enterprises provides less complex management procedures, more flexible production methods and more appropriate adaptation capabilities, it also contributes to attracting and stabilizing part of the workforce and enables it to obtain income, and for this reason it tries to tuberculosis The authorities concerned with all their possibilities of providing a suitable climate for them are focused on supporting the positive aspects of them by focusing on the financial difficulties that usually stand in the way of their development.

### Key Words:

Micro-enterprise, employment, labor market, unemployment, finance, employment policies, employment programs, economic