



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة-
كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير
و العلوم التجارية.



الشعبة: علوم اقتصادية
التخصص: اقتصاد وتسيير مؤسسات
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
بعنوان :

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ودورها في الحد من البطالة

دراسة تحليلية لمديرية البرمجة و متابعة الميزانية

تحت إشرافه:

د. محمود العوني

إعداد الطالبين:

- صديقي بلعيد
- بلعسل عماد الدين

نوقشت و أجزيت علنا بتاريخ: 2023/06/14

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الدكتور(ة) / محمود العوني / مشرفا

الدكتور(ة) / طيبي / رئيسا

الدكتور(ة) / بختاوي / ممتحنا

الإهداء

لا يسعني في هذا المقام إلا أن أفتتح إهدائي هذا إلا بمن قال فيهما الحق عز وجل بعد بسم الله
الرحمن الرحيم

﴿وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا﴾

صدق الله العظيم

إلى الذي رباني على الفضيلة والأخلاق

أبي العزيز حفظه الله

إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها

أمي أمي أمي

أهدي هذا العمل المتواضع إلى عائلة " صديقي " وبالأخص إخوتي و أخواتي،

و إلى كل من كان سندي و منبع شجاعتي

و إلى كل الأساتذة و الأصدقاء

صديقي بلعيد

الإهداء

لا يسعني في هذا المقام إلا أن أفتتح إهدائي هذا إلا بمن قال فيهما الحق عز وجل بعد بسم الله
الرحمن الرحيم

﴿وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا﴾

صدق الله العظيم

إلى الذي رباني على الفضيلة والأخلاق

أبي العزيز حفظه الله

إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها

أمي أمي أمي

أهدي هذا العمل المتواضع إلى عائلة " بلعسل " وبالأخص إخوتي و أخواتي،

و إلى كل من كان سدي و منبع شجاعتي

و إلى كل الأساتذة و الأصدقاء

بلعسل عماد الدين

كلمة شكر

الحمد لله على توفيقه وإحسانه، الحمد لله على فضله وإنعامه، الحمد لله على جوده وإكرامه
الحمد لله حمدا يوافي نعمه.

والصلاة والسلام على سيدنا محمد خير خلقه، وخاتم أنبياءه ورسوله وعلى آله وصحبه
ومن اقتفى أثرهم.

أمَّا بعد، فعملاً بقول الرُّسُول عليه أفضل صلاة وأزكى سلام: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله" اعترافاً
بالفضل وتقديراً للجميل نتقدم بجزيل الشكر و الامتنان إلى الدكتور الفاضل "محمود العونى" الذي
تحمل عناء الإشراف و التوجيه و النصائح القيمة خلال انجاز هذه المذكرة.

كما نتقدم بالشكر إلى كل عمال "مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية" الذين ساعدونا في حصول على ابرز
معلومات على موضوع بحثنا.

كما نتقدم بالشكر إلى كل من كان له الفضل الكبير في مد يد العون في هذه المذكرة.

كما أشكر كل من قدّم لي يد العون والمساعدة مادياً ومعنوياً، من قريب ومن بعيد، أساتذة وطلبة
وإداريين. ونسأل الله عزَّ وجلَّ أن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم، إنَّه قريب مجيب.
بارك الله فيكم جميعاً.

صديقي بلعيد
بلعسل عماد الدين

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على احد الاطروحات التنموية ، و المتمثلة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و دورها في الحد من ظاهرة البطالة ، لما لها من قدرة على التكيف و استحداث مناصب عمل ، في ظل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي تمر بها الجزائر ، لا سيما بعد تدهور اسعار النفط ، وقد بينت هذه الدراسة بان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بصفة عامة و في ولاية سعيدة بصفة خاصة من بين القطاعات التي يعول عليها كثيرا في معالجة البطالة ، حيث خصتها الدولة بكافة اشكال الدعم المالي و المادي للنهوض بها .

الكلمات المفتاحية: البطالة ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، برامج التشغيل .

Résumé :

Cette étude vise à faire la lumière sur une thèse de développement, et des petites et moyennes entreprises et leur rôle dans la réduction du phénomène du chômage, en raison de sa capacité d'adaptation et de développer des positions de travail, à la lumière des transformations économiques et sociales vécues par l'Algérie, surtout après la détérioration des prix Alinvt.oukd cette étude a montré que les petites et moyennes entreprises en Algérie en général, et dans l'état de Guelma, en particulier parmi les secteurs qui dépendent fortement de dans la lutte contre le chômage, comme le résume par l'Etat sous toutes ses formes de soutien financier et matériel pour leur avancement.

Mots-clés : le chômage, les petites et moyennes entreprises, les conducteurs,

فهرس المحتويات

الفهرس	
الإهداء	
شكر	
الملخص	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول و الأشكال	
المقدمة	
الفصل الأول عموميات حول البطالة	
25	تمهيد
26	المبحث الأول: ماهية البطالة
26	المطلب الأول: تعريف البطالة
30	المطلب الثاني: انواع البطالة
33	المطلب الثالث: أسباب البطالة
37	المبحث الثاني: أثار وتطور البطالة في الجزائر و الأجهزة معالجة لها
37	المطلب الاول: اثار البطالة
40	المبحث الثاني: تطور البطالة في الجزائر
42	المطلب الثالث: الإجهزة المكلفة بمعالجة البطالة في الجزائر
43	خلاصة الفصل الاول
45	الفصل الثاني : عموميات حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

45	تمهيد
46	المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
50	المطلب الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
55	المطلب الثاني: خصائص المؤسسات المتوسطة والصغيرة
60	المطلب الثالث: اهمية المؤسسات المتوسطة والصغيرة
63	المبحث الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المشاكل التي تواجهها
63	المطلب الأول: مراحل تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
68	المطلب الثاني: المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
70	المطلب الثالث: التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و الحلول المقترحة
71	خلاصة الفصل الثاني
	الفصل الثالث: دراسة تحليلية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في حد من البطالة
73	تمهيد
74	المبحث الاول: أرقام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومناطق تموقعها
75	المطلب الاول: أرقام المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
77	المطلب الثاني: مؤسسات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب المنطقة
78	المبحث الثاني: دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في توفير فرص عمل بولاية سعيدة
79	المطلب الأول: عدد مؤسسات الصغيرة و المتوسطة بسعيدة العامة و الخاصة
82	المطلب الثاني: مساهمة مختلف القطاعات في توفير مناصب العمل
85	المطلب الثالث: مناصب العمل المستحدثة من مختلف المؤسسات الاقتصادية بسعيدة
86	المبحث الثالث: مجالات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعوامل نجاحها وأسباب

	فشلها
87	المطلب الأول: مجالات الدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
88	* دور وكالة القرض المصغر في إنشاء مشاريع و إستحداث مناصب العمل
90	* دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
90	* دور صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
91	المطلب الثاني: اسباب فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
92	المطلب الثالث: عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
93	خلاصة فصل الثالث
	الخاتمة
	قائمة المراجع
	الملخص

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجداول	رقم الجداول
40	يوضح التغييرات في معدلات البطالة خلال الفترة 2001-2012	1
52	يوضح تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	2
53	تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة	3
55	تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاتحاد الاوروبي	4
64	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر للفترة (2006-2015)	5
74	الأرقام الرئيسية للمؤسسات ص و م خلال فترتين 2021 - 2022/06/30	6
76	تركيز الشركات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (الأشخاص الاعتباريون) حسب المنطقة	7
79	التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والعامة في ولاية سعيدة	8
82	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بولاية سعيدة حسب نوع القطاع	9
85	توزيع الشركات الصناعية العامة و الخاصة بولاية سعيدة في سنة 2021	10
87	عدد المشاريع الممولة والمناصب المستحدثة في سنوات الأخيرة من طرف وكالة الوطنية للقرض المصغر حسب نوع النشاط	11
89	دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	12

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
77	تمركز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب المنطقة	1
80	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة و الخاصة بولاية سعيدة	2
81	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب بلديات ولاية سعيدة	3
83	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب نوع النشاط بولاية سعيدة	4
84	توزيع تعداد العمال حسب نوع النشاط بولاية سعيدة	5
88	اعمدة البيانية توضح عدد المشاريع الممولة والمناصب المستحدثة في سنوات الاخيرة من طرف وكالة الوطنية للقرض المصغر	6

المقدمة العامة

المقدمة العامة:

من المشاكل الاقتصادية التي تعاني منها مختلف دول العالم، نجد ظاهرة البطالة والتي تعتبر من المواضيع التي كانت ومازالت مجالاً للدراسة والاهتمام خاصة في البلدان المتقدمة، حيث تعمقت الأبحاث وتعددت النظريات الاقتصادية التي فسرت هذه الظاهرة. إن أهمية دراسة وتحليل مشكلة البطالة لا يتمثل فقط في أهمية الموارد البشرية وكونها تحتل مكاناً مهماً مثل الموارد الطبيعية والاحتياجات النفطية والفوائض المالية التي تخزنها الدول، وإنما ترجع إلى أهمية كون رأس المال البشري هو أساس التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى الخطر الناجم عن التزايد المستمر في أعداد العاطلين عن العمل وما يمثله من مضاعفات في النتائج الاجتماعية والسياسية التي ترافق حالة التعتل عن العمل، حيث تعد البطالة هي البيئة الخصبة والمواتية لنمو الجريمة والتطرف والعنف. كما أن انعدام الدخل الذي يعتبر مرادفاً للبطالة يؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة وزيادة عدد الفقراء الذين يعيشون تحت خط الفقر وما يرافق ذلك من الأوضاع غير الإنسانية.

إذا تحدثنا عن البطالة في بلادنا، نجد أنها بقيت الشغل الشاغل بالنسبة للحكومة الجزائرية، لما لهذه الظاهرة من انعكاسات سلبية على المجتمع، حيث وصلت معدلات البطالة إلى مستويات منخفضة خلال السبعينات وبداية الثمانينات نتيجة الاستثمار المكثف الذي شجعتة الدولة آنذاك، لتأخذ بعد ذلك منحني تصاعدياً أظهر جوانب بطالة جماهيرية مستديمة يصعب الحد من تفاقمها.

للتخفيف من تفشي ظاهرة البطالة، لجأت الجزائر لتتصيب أجهزة رسمية تهدف إلى إعداد برامج توظيف العمالة و تنشيط سوق العمل، ويعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أهم القطاعات التي أولتها الدولة اهتماماً بالغاً و متزايداً لدفعه وتطويره، وقد ظهر هذا الاهتمام بشكل واضح بإنشاء وزارة خاصة به هي وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، هذه الهيئة التي أصبحت رسمياً مكلفة بتوفير جميع الظروف الملائمة لتشجيع إنشاء هذه المؤسسات ووضع استراتيجية تهدف إلى تدعيمها وترقيتها، وهذا وعياً من الدولة بالدور الذي تستطيع أن تلعبه هذه المؤسسات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية نظراً لما لديها من أهمية استثمارية وتنموية ناتجة عن تكلفة إنشائها المنخفضة، وانتشارها الجغرافي الواسع وقدرتها على استيعاب وتشغيل نسبة هامة من اليد العاملة،

والمساهمة في رفع معدلات النمو الاقتصادي وتحقيق الترابط الأفقي والرأسي بين القطاعات الاقتصادية المختلفة.

لقد أصبح من المسلم به دولياً أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعد واحدة من أهم وأقوى أدوات وعناصر التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بل ارتقت لتصبح أهم العناصر الاستراتيجية في عمليات التنمية والتطور الاقتصادي في معظم دول العالم، وقد اعتمدت العديد من الدول على هذه المؤسسات في عملية البناء الاقتصادي واستطاعت من خلالها العبور من دائرة الدول الفقيرة لتدخل في مصاف الدول الغنية الكبرى، والأمثلة على ذلك كثيرة ومتعددة على جميع المستويات، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي صاحبة الفضل الأساسي في نمو وتقدم وازدهار دول جنوب شرق آسيا، كما أن الهند والصين لكل منهما تجربة ناجحة مع تلك المؤسسات استطاعت من خلالها تحقيق أكبر معدلات التنمية الدولية.

الإشكالية:

لمعالجة هذا الموضوع سنحاول الإجابة عن الإشكالية الرئيسية المتضمنة في السؤال الجوهري

التالي:

- ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل وتوليد فرص العمل بولاية سعيدة؟
- وتندرج تحت هذه الإشكالية الرئيسية مجموعة من الأسئلة الفرعية:
- ما هو واقع البطالة في الجزائر؟
- ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟
- ما هي الخصائص التي تميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتجعل منها أداة فعالة في خلق مناصب العمل، والتخفيف من حدة البطالة؟

الفرضيات:

للإجابة على مختلف الأسئلة السابقة سنتطرق في دراستنا من الفرضيات التالية:

- البطالة هي ظاهرة متعددة الأبعاد، تعتبر من أكبر العوائق أمام تحقيق التنمية الاقتصادية في أي بلد
- للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصائص تجعلها أكثر فعالية من المؤسسات الكبيرة الحجم في استقطاب اليد العاملة
- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل فعال في استحداث مناصب العمل وبالتالي الحد من البطالة بولاية سعيدة

أهمية الدراسة:

يكتسي هذا البحث أهمية بالغة متمثلة أساسا في الموضوع الذي يتناوله و الذي يشكل انشغالا مطروحا على الساحة الاقتصادية، و الدور الذي يمكن أن تساهم به المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في معالجة مشكل البطالة، و التي يترتب عليها تراكم مخزون الطاقات البشرية، مما يؤثر على القدرات الانتاجية و ينعكس سلبا على النمو الاقتصادي

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة إحدى أهم معضلات التنمية الاقتصادية، ألا وهي مشكلة البطالة التي يترتب عليها تراكم مخزون الطاقات البشرية، مما يؤثر على القدرات الإنتاجية و ينعكس سلبا على معدلات النمو الاقتصادي، ولذلك فإن مجالات توظيف هذه الطاقات البشرية المعطلة يعد أمرا بالغ الأهمية، كما تهدف هذه الدراسة كذلك إلى محاولة إسقاط كل ما سبق على واقع ولاية سعيدة.

أسباب اختيار الموضوع:

تعود الأسباب التي دفعتنا لاختيار ودراسة هذا الموضوع إلى الإعتبارات التالية:

- الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع كون مشكلة البطالة في الجزائر تعتبر مسألة جوهرية وتبقى مطروحة، بالإضافة إلى ذلك التراجع المحسوس في معدلات البطالة خاصة في السنوات الأخيرة، هذا ما جعلنا نتساءل عن مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ذلك الانخفاض.

- إدراكنا التام للدور الكبير الذي يمكن أن تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر إذا ما عمل المهتمين بها بإعطائها العناية الكافية، وتقديم الدعم المناسب لها حتى تؤدي الدور الذي يجب أن تلعبه.
- كون هذا القطاع بدأ يعرف انتعاشا ملحوظا بالجزائر ليس على مستوى النتائج التي أصبح يحققها فحسب بل على مستوى الاهتمام أيضا.

منهجية الدراسة:

تماشيا مع طبيعة الموضوع ومن أجل الوقوف على الظاهرة المدروسة فإن المنهج المتبع هو المنهج الوصفي التحليلي، من خلال جمع البيانات، المعلومات، الحقائق والمعطيات الكمية وتحليلها بهدف دراسة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تشغيل نسبة من اليد العاملة، كما سيتم استخدام تقنية دراسة حالة وفي إطارها وقع اختيارنا على ولاية سعيدة كنموذج لهذه الدراسة.

وسنعمد في دراستنا هذه على مجموعة من أدوات البحث العلمي للحصول على البيانات والمعلومات، أهمها الكتب والمجلات المتخصصة والملتقيات العلمية وشبكة الانترنت، هذا فيما يخص الجانب النظري للدراسة. أما الجانب التطبيقي والذي يعكس الدراسة الميدانية فسيتم الاعتماد فيه على الوثائق والسجلات المتعلقة بموضوع الدراسة من الجهات المعنية بالأمر على مستوى ولاية سعيدة .

هيكل الدراسة :

تضمنت هذه الدراسة ثلاثة فصول أساسية:

حيث تعرضنا في الفصل الأول إلى عموميات حول البطالة من مفهوم و أنواع، و أسبابها و الآثار الناجمة عنها ، ثم دراسة واقع مشكل البطالة وتطورها و الوسائل المعتمدة من طرف الدولة لمحاربتها

كما تطرقنا في الفصل الثاني إلى عموميات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال تناولنا لمختلف مفاهيمها، مصادر تمويلها أنواعها و المشاكل التي تواجهها.

أما في الفصل الثالث فخصصناه للجانب التطبيقي من خلال دراسة تحليلية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و أهم البرامج المتخذة لدعمها من أجل التخفيف من حدة البطالة، لتركز أخيرا على مدى فعالية هذه المؤسسات في خلق مناصب شغل و امتصاص البطالة بولاية سعيدة .

الصعوبات والعراقيل:

أما فيما يخص الصعوبات التي واجهنا تمثلت في :

- شساعة الموضوع مما كانت هناك صعوبة في الالمام بجوانب الدراسة.
- صعوبة حصول على مختلف الإحصائيات من طرف الهيئات المختصة .
- عدم توفر إحصائيات جديدة عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و ذلك بسبب إلغاء الموقع الإلكتروني الوزارة نظرا للتعديلات القائمة.

مصطلحات البحث:

يمكن إدراج بعض المصطلحات المساعدة في إنجاز هذا البحث:

- **البطالة:** هي الحالة التي تنطبق على وجود أشخاص قادرين على العمل ومؤهلين له، وراغبين فيه وباحثين عنه، وموافقين على العمل بالأجر السائد، ولكنهم لا يجدونه بالنوع والمستوى المطلوبين، وذلك في مجتمع معين لفترة زمنية معينة، نتيجة للقيود التي تفرضها حدود الطاقة والقدرة الاستيعابية لاقتصاديات هذا المجتمع. حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين. عملية الإنشاء التي تعتبر مرحلة حساسة في حياة المشروع، وتحتاج إلى الكثير من المعارف والخبرات. الاعتماد على أنفسهم والخروج إلى سوق العمل وإقامة مشروعاتهم التنموية الصغيرة خارج الحاضنة.
- **التشغيل:** هو تمكين الفرد من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية.
- **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** لقد أصبح من الصعب إيجاد تعريف موحد لهذا النوع من المؤسسات إذ يختلف من دولة لأخرى وفقا لاختلاف المعايير المعتمدة في تعريفها، فهناك

- معايير كمية وأخرى نوعية، فما يبدو مؤسسة صغيرة أو متوسطة في بلد متطور قد يكون مصنف كمؤسسة كبيرة في بلد نام.

الدراسات السابقة:

لقد نالت دراسة دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة على اهتمام شريحة كبيرة من الباحثين في كافة دول العالم سواء في الدول المتقدمة أو النامية، نظرا لدور تلك المؤسسات في الحد وبشكل كبير من البطالة المنتشرة في جميع المجتمعات، بل ولدفع عجلة التنمية وتحسين الوضع المعيشي. ومن بين هذه الدراسات نذكر مايلي:

1/ دراسة ماجستير:

مذكرة ماجستير لا بن حيمة عمر بعنوان دور المؤسسات الصغير والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة"، وكانت الدراسة الميدانية بولاية بشار وذلك خلال السنة الجامعية 2010/2011 بجامعة أبي بكر بلقايد بولاية تلمسان.

إشكالية الدراسة:

ولأن البطالة في الجزائر بحجمها وعمقها أصبحت الشغل الشاغل في السنوات الأخيرة غير أن تحسين وتفعيل أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري تطلب توفير جملة من العوامل، قد تعجز مثل هذه المؤسسات عن توفيرها بنفسها، بحيث لا بد من توفير المناخ الاقتصادي القانوني لتشجيع هذه المؤسسات، ومن هذا المنطلق تم طرح الإشكالية الرئيسية وهي ما هو الدور الذي يلعبه قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار.

نتائج الدراسة:

أظهرت الدراسة التطبيقية الجرات في ولاية بشار عدة نتائج يتمثل أهمها أن أغلبية أصحاب المؤسسات كانوا بطلين وأن مؤسساتهم تشغل معدل ثلاثة عمال في المتوسط، ومعظم مالكيها هم ذكور وذو مستوى تعليمي ثانوي، وتستثمر هذه المؤسسات في قطاع الخدمات والنقل والبناء والأشغال العمومية وفي ما يخص عدد هذه المؤسسات حيث تمثل 87% مؤسسات مصغرة أما 12% تمثل مؤسسات صغير بينما 1% عبارة عن متوسطة، حيث 42% منها عرفت ارتفاعا في عدد العمال.

2/ دراسة ماستر

مذكرة ماسة لدويس وفاء، بعنوان دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض مستوى البطالة النامية دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس" وخلال السنة الجامعية 2012/2013 بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

إشكالية الدراسة:

رغم الصعوبات التي تعاني منها الدول النامية على غرار الجزائر وتونس في الحد من مشكلة البطالة وذلك خلال الفترة الممتدة ما بين 1999-، 2012، يجد أن هذه الأخيرة سعت لحل المشكل عن طريق اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كحل لمحاربة البطالة واستحداث مناصب شغل، وبناء على كل هذا يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية: ما هو دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيض من مستوى البطالة في كل من الجزائر وتونس.

النتائج الدراسة:

تعد الجزائر وتونس من بين الدول التي تعاني من البطالة، حيث اعتمدت على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لخلق مناصب شغل والتقليل من نسب البطالة، وهذا ما حققت هذه المؤسسات من خلال الإحصائيات المقدمة من الوزارة الجزائرية ونظيرها التونسية، حيث أن خاصية التأقلم والمرونة والإبداع لدى هذه المؤسسات جعلتها الخيار المناسب لتحقيق التنمية. الاقتصادية والاجتماعية.

3/ دراسة لخلف عثمان بعنوان:

" واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وسبل دعمها وتنميتها - دراسة حالة الجزائر - ".

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة إبراز تأثير التحولات الاقتصادية العالمية على الدور الذي يمكن أن تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خصوصا بالنسبة للجزائر من خلال التحول الذي عرفه اقتصادها، بانتقاله من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق وكيف يمكن لهذه المؤسسات أن

تصبح الأداة المفضلة لتحقيق نجاح البرامج التنموية المسطرة. من أهم النتائج التي توصل إليها الباحث ما يلي:

- ازدياد فرص العمل الجديدة التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمقارنة بالمؤسسات الكبيرة حيث تشير كافة الدراسات في هذا المجال إلى الدور الكبير الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التوظيف.

- تستمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرتها على المنافسة والبقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية الجديدة من خصائصها الذاتية :

- استخدام فنون إنتاجية بسيطة نسبياً تتميز بارتفاع كثافة العمل؛
- تتميز بالانتشار الجغرافي والقدرة على التكيف وطبيعة الأسواق؛
- توفيرها للسلع والخدمات الواسعة الاستهلاك؛
- قدرتها على التكامل مع المؤسسات الكبيرة عن طريق التعاقد من الباطن.
- تؤكد هذه النتائج أن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً كبيراً تلعبه في مختلف اقتصاديات الدول المتقدمة منها أو النامية في ظل التحولات الاقتصادية العالمية التي تنسم بالمنافسة وسيطرة اقتصاد المعرفة.

4/ دراسة مشري محمد الناصر بعنوان:

" دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة (دراسة الإستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حالة ولاية تبسة". (1)

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة إبراز وتقييم دور المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة مع تسليط الضوء على مدى إستفادة ولاية تبسة من الإستراتيجية الوطنية لترقية هذه المؤسسات.

حيث قام الباحث باستعراض دور هذه المؤسسات في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال مساهمتها الكبيرة في مجال التشغيل وخلق فرص العمل، مساهمتها في زيادة الناتج المحلي الخام وخلق القيمة المضافة، بالإضافة إلى مساهمة هذه المؤسسات في تعزيز الصادرات

كما توصل الباحث في هذه الدراسة، إلى أن المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة تساهم بنسبة 12.75% من إجمالي العمالة بولاية تبسة وذلك سنة 2009، وهي تعتبر نسبة ضعيفة مقارنة مع نسبة العمالة خارج قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تمثل 87.25%.

5/ دراسة Imane Benzidene بعنوان :

"مساهمة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خفض معدل البطالة" [!]

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور إعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيض من معدل البطالة مع الإشارة إلى حالة الجزائر، وخلصت هذه الدراسة إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبحت هي المحرك الرئيسي للتنمية الاقتصادية، والمساهمة في الحد من ظاهرة البطالة في المقام الأول، وهذه الأهمية تنبع من بعض الخصائص التي تتميز بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ونذكر منها:

- سهولة التأسيس، فهذه المؤسسات لا تتطلب رأس مال كبير مقارنة مع المؤسسات الكبيرة.
- الإعتماد الكبير للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الموارد البشرية عكس المؤسسات الكبيرة التي تعتمد على التكنولوجيا.
- انخفاض تكلفة خلق فرصة العمل بهذه المؤسسات.
- مرونة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اتجاه الأزمات.
- إمكانية إنشاء هذه المؤسسات في أي مكان بسبب صغر حجمها.

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي للبطالة

تمهيد:

إن ظاهرة البطالة ظاهرة عالمية وعامة لا تخص بلدا أو شعبا من الشعوب بعينه، إذ أنها توجد وبدرجات متفاوتة في معظم دول العالم، لذا يظل موضوع التشغيل الكامل للقوى العاملة هدفا ومطلبا تسعى إليه جميع الدول، كما أن دراسة موضوع البطالة وتحليل أسبابها والآثار المترتبة عليها أمر تسعى وهتدف إليه الكثير من الدول والمنظمات في الوقت الراهن وذلك بسبب الواقع والآثار المدمرة للبطالة على مستوى الفرد واجتمتع والدولة.

تأسيسا على ما سبق سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى مختلف الجوانب التي يجب على كل واحد منا معرفتها حول هذه الظاهرة من خلال تعريف البطالة وأسبابها وما تعكسه من آثار سلبية واجتماعية على الفرد ومجتمع على حد سواء، والجزائر من بين البلدان التي تفرقها هذه المشكلة لذلك تطرقنا إلى البطالة في الجزائر من حيث الخصائص والتطور وأخيرا الإجراءات المتخذة للحد منها.

المبحث الأول : عموميات حول البطالة

نظراً للحيز الكبير الذي شغلته ظاهرة البطالة في التحليل الاقتصادي، كان من البديهي أن تكثر وتختلف وجهات النظر حول تعريف البطالة وتحديد مفهومها، نظراً لتعدد أشكالها وأنواعها، في هذا الجزء سنتطرق إلى بعض المفاهيم المتعلقة بالبطالة انطلاقاً من تعريفها، قياسها ومن ثم معرفة أنواعها وصولاً إلى الآثار المترتبة عنها.

المطلب الأول: تعريف البطالة

البطالة واحدة من المصطلحات الاجتماعية الاقتصادية المعقدة التي لا تزال تلقى عند محاولة التعريف بها الكثير من الخلاف، إلى الدرجة التي يمكن معها القول أن تعريفاً جامعاً لها من الصعب الوصول إليه.

إن عدم الاتفاق حول تعريف واحد وشامل لظاهرة البطالة قد أتى أساساً من اختلاف الرؤى بين مفكري هذا المجال في قضايا كثيرة تتعلق أصلاً بتوجههم نحو مفاهيم أخرى مثل: العمالة والتشغيل... إلخ، وانطلاقاً من هذا فإن الوصول إلى تعريف متفق عليه للبطالة أمر صعب وبعيد المنال، حيث يتوقف التعريف بها على الظروف القائمة في الزمان والمكان المعنيين، ومن جملة التعاريف المقدمة للبطالة مايلي:

التعريف اللغوي:

جاء في لسان العرب: بطل الشيء: يبطل بطلاً وبطولاً وبطلاناً. ذهب ضياعاً وخسرانا فهو باطل والتبطل: فعل البطالة، وهو اتباع اللهو والجهالة، وبطل الأجير - بالفتح - يبطل بطالةً وبطالةً أي تعطل فهو بطل والبطل الذي لا يجد عملاً¹

التعريف الاقتصادي:

تعرف البطالة على أنها " الحالة التي تطلق على وجود أشخاص قادرين على العمل ومؤهلين له وراغبين فيه، وباحثين عنه وموافقين على العمل بالأجر السائد، ولكنهم لا يجدونه بالنوع والمستوى

دمان ذبيح، الآليات الشرعية لمعالجة البطالة، رسالة ماجستير في الاقتصاد الإسلامي، جامعة باتنة، 2008، ص: 15¹

المطلوبين، وذلك في مجتمع معين لفترة زمنية معينة، نتيجة للقيود التي تعرضها حدود الطاقة والقدرة الإستيعابية لاقتصاديات هذا المجتمع¹

كما تعرف بأنها " الفرق بين حجم العمل المعروض عند المستويات السائدة للأجور وفي ظل ظروف معينة للعمل، وحجم العمل المستخدم عند هذه المستويات، وذلك خلال فترة زمنية معينة"².

وتختلف تعريف البطالة من منظمة إلى أخرى، ومن تشريع لآخر إلا أنها تصب في اتجاه واحد. وفيما يلي التعاريف المقدمة من طرف منظمة العمل الدولية، المكتب الدولي للعمل والديوان الوطني للإحصائيات بالجزائر.

تعريف منظمة العمل الدولية (OIT) :

عرفت منظمة العمل الدولية البطال بأنه " كل إنسان قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله وحسب عند الأجر السائد ولكن دون جدوى هذا التعريف إنه ليس كل من لا يعمل يعتبر بطالا³، فطلاب العلم على مقاعد الدراسة والمعاقون والمسنون والمتقاعدون، ومن فقد الأمل في العثور على العمل، وأصحاب الأعمال المؤقتة، ومن هم في غنى عن العمل، لا يتم اعتبارهم متعطلين عن العمل.

تعريف المكتب الدولي للعمل (BIT) :

حسب المكتب الدولي للعمل⁴، البطال هو كل شخص تتوفر فيه الشروط الأساسية التالية:

- بدون عمل: أي لا يعمل مقابل أجر.
- متاح للعمل: أي باستطاعته القيام بالعمل فوراً.
- يبحث عن العمل: أي الذي اتخذ خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث عن عمل مأجور.

¹ ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العاتب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص: 49

² البشير عبد الكريم، الأبعاد النظرية والميدانية للزكاة في مكافحة الفقر والبطالة، الملتقى الدولي حول: مؤسسات الزكاة في الوطن العربي: دراسة تقييمية لتجارب مؤسسات الزكاة ودورها في مكافحة ظاهرة الفقر، جامعة البليدة، يومي 10 - 11 جويلية 2004، ص: 03

³ منظمة العمل العربية، مؤتمر العمل العربي الدورة التاسعة والثلاثون، البند التاسع برامج، مكافحة البطالة في الوطن العربي: تقييمها و مجالات التطور، القاهرة، 1- 8 أبريل 2012، ص: 29.

⁴ غازير، اقتصاديات العمل والتوظيف. الطبعة الثانية، طبعة دولاز، باريس 1992، ص: 44

1- الشرط الأول " بدون عمل ":

الهدف من هذا المعيار هو التمييز بين التشغيل والبطالة، فيعتبر الشخص بدون عمل وفقا لهذا المعيار إذا لم يكن قد عمل على الإطلاق خلال الفترة المرجعية للبحث (ولو ساعة واحدة). أما المعيارين الآخرين لتعريف البطال " متاح للعمل " و " يبحث عن العمل " فيسمحان بالتفرقة بين العاطلين عن العمل والنشطين اقتصاديا من السكان.

2- الشرط الثاني " متاح للعمل ":

أي أنه إذا ما عرض عمل على الفرد سيكون قادرا ومستعدا للعمل فورا خلال فترة البحث، فالهدف من هذا المعيار هو استبعاد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرة في فترة لاحقة بعد انتهاء فترة المسح. مثل الطالب الذي يبحث عن عمل مؤقت بالموازاة مع دراسته، فخلال فترة بحثه هاته هو غير مستعد للعمل وبالتالي غير متاح للعمل، كما يهدف هذا المعيار إلى استبعاد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات كالمرض والمسؤولية العائلية وغيرها... لأنهم غير مستعدين لأي عمل يعرض عليهم مباشرة.

3- الشرط الثالث " يبحث عن عمل ":

وهذا للدلالة على جدية البحث فإنه وفقا للمقاييس الدولية لا يعتبر الإعلان بحثا عن العمل إلا من خلال خطوات محددة مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر إعلانات البحث عن الوظائف، طلب الحصول على موارد مادية ومالية لتمويل المشاريع الذاتية، كما يتطلب هذا المعيار توافر البيانات والمعلومات عن سوق العمل للأفراد الباحثين عن العمل، من خلال وسائل نشر وتبادل المعلومات، وأن يكونوا على علم بتوافر فرص مناسبة تشجعهم على البحث عنها.

تعريف الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)

حسب الديوان الوطني للإحصائيات، مصطلح " بدون عمل " يقصد به " بطال"، ويتمثل في الشخص

الذي تتوفر فيه المواصفات التالية¹

¹ مكتب الإحصاء الوطني، الإحصاءات الاجتماعية، مسح العمالة للأسر، المجموعات الإحصائية، رقم 173، الجزائر، 2011، ص: 118.

- أن يكون في سن العمل بين 16- 60 سنة.
 - أن يكون بدون عمل أثناء فترة التحقيق (أي لم يتمكن من العمل بأجرة أو بدونها).
 - أن يكون قد قام بالبحث الجاد عن العمل.
 - أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلاً لذلك.
- بالنظر لما سبق، فإنه يمكن القول أن معظم التعاريف السابقة تتطرق من مفهوم مشترك للبطالة، يستند إلى إدراج خصائص محددة تعطي صفة الشخص العاطل عن العمل، والتعريف المتفق عليه دولياً والذي يتماشى أيضاً مع توجهات دراستنا الحالية، يستند إلى ثلاثة معايير أساسية ينبغي أن تتوفر في الوقت ذاته لكي يكون الشخص بالفعل بطالاً. وحسب مجمل التوجهات المرصودة، فإن لفظ البطال يطلق على من هو في سن العمل، وكان ضمن الفئات التالية:¹

- بدون عمل، أي الذين لا يعملون مقابل أجر أو لحسابهم الخاص؛
- متاح للعمل، أي الذين هم في انتظار عمل بأجر، أو العمل لحسابهم الخاص
- يبحث عن عمل، أي الذين اتخذوا خطوات محددة للبحث عن عمل بأجر، أو العمل لحسابهم الخاص.

قياس معدل البطالة

- للإحاطة وأبعاد مشكلة البطالة، يتطلب الأمر حساب معدل البطالة (TC)، أي حساب فئة بحجم الأفراد العاطلين إلى قوة العمل المتاحة. وتختلف طريقة قياس عدد البطالين من دولة لأخرى²، باختلاف المعايير المعتمدة في ذلك، وتتمثل أوجه الاختلاف فيما يلي:
- الفئة العمرية المستخدمة في التعريف، وذلك لتباين السن المحددة لقياس السكان النشطين اقتصادياً.
 - الفترة الزمنية للبحث عن العمل (أسابيع، أشهر).

¹ دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص: 49

² مكتب الإحصاء الوطني، الإحصاءات الاجتماعية، مسح العمالة المنزلية، المجموعات الإحصائية، رقم 173، المرجع السابق. ص: 119. المرجع نفسه، ص: 119-120.

- كيفية التعامل إحصائياً مع الخريجين الجدد والأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة. بالعمالة الموسمية؛

- التباين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة وطرق جمعها.

المطلب الثاني: أنواع البطالة

نظراً لتعدد الآراء حول تحديد تعريف دقيق وشامل للبطالة، كان من البديهي أن تتباين وجهات النظر حول أنواع هذه الظاهرة، وهذا راجع إلى تحديد كل باحث أنواع محددة لها، والنظر إليها بالتالي من زوايا مختلفة. وعلى العموم فقد تضمنت الأدبيات التي تعاملت مع الموضوع أنواع متعددة للبطالة، تختلف باختلاف الأسباب المؤدية لظهور كل صنف منها. كما أن التمييز بين أنواع البطالة يعد أمراً بالغ الأهمية، لأنه يساعد على الكشف عن أسباب وجودها وبالتالي إيجاد الآليات الكفيلة بمعالجتها، وعلى هذا الأساس فإنه من المفيد التعرف على أنواع البطالة من خلال العرض المختصر التالي:

1 * البطالة الاحتكاكية¹ :

تعرف بانها بطالة الاشخاص خلال الوقت الذي ينقضي في البحث عن وظيفة جديدة سواء كان الشخص له وظيفة سابقة او يبحث عن وظيفة لأول مرة .

ويمكن التمييز بين نوعين من البطالة الاحتكاكية و هما :

اولا : البطالة اثناء فترة البحث عن العمل

ينشا هذا النوع اما بسبب عدم تجانس عنصر العمل , حيث يختلف الافراد من حيث الدوافع و القدرات حتى لو كانوا على نفس المستوى التعليمي و التدريب و الخبرة

¹ الرحمان سيدي، احمد النظرية الاقتصادية الكلية الدر الجامعية، مصر 1997 ، ص 288

ثانيا : بطالة فترة الانتظار

تتمثل في الوقت الذي ينقضي انتظارا لتعيينات من قبل الحكومة او الجهات الرسمية بالنسبة للمؤهلين و الداخلين الجدد الى سوق العمل بدلا من بحث عن وظائف في مجالات اخرى , و كذلك الافراد المسرحيين مؤقتا من وظائفهم للعودة مرة اخرى اليها بدلا من بحث عن وظائف جديدة

وخلاصة هذا كله ان البطالة الاحتكاكية تمثل بطالة مؤقتة تتوقف فتراتهما عموما على توافر المعلومات و شففيتهما في سوق العمل

2* البطالة الهيكلية

تعرف بأنها البطالة الناشئة عن عدم التوافق في سوق العمل بين الخصائص الوظيفية للعمل المطلوب من جهة و الخصائص الوظيفية للعمل المعروض من جهة أخرى .¹

أي أن البطالة الهيكلية تظهر نتيجة لتغيرات هيكلية في الإقتصاد ، و تصبح مؤهلات الأفراد العاطلين غير متوافقة مع متطلبات الوظائف الشاغرة رغم تساوي كليهما في العدد .²

و علاج البطالة الهيكلية ليس بالأمر الهين ، حيث أنها تتطلب فترة طويلة نسبيا لمواجهتها ، و هي الفترة التي يتم خلالها إعادة تعليم العمال العاطلين وتدريبهم لإكسابهم المهارات التي تتطلبها الوظائف الشاغرة و الجديدة التي استحدثتها التغيرات الهيكلية ، يضاف إلى ذلك الصعوبات التي تواجه تدريب العمال القدامى على إكتساب مهارات جديدة ، إذ يصعب عليهم التخلي عن المهارات التي اكتسبوها خلال فترات زمنية طويلة و التكيف مع المهارات الجديدة المطلوبة .³

3* البطالة الدورية :

و هي الحالة التي تنقلص فيها فرص العمل في الإقتصاد بعد رواج كبير تصل فيه العمالة إلى الدروة في التشغيل الكامل.⁴

¹ عبد الرحمان سيدي أحمد ؛ النظرية إقتصادية الكلية ؛ الدار جامعية ؛ مصر ؛ 1997؛ ص 18

² عبد الرحمن سيدي احمد ؛ المرجع السابق ؛ ص 289

³ عبد القادر محمد عبد القادر عطية؛ المرجع السابق ص 305

⁴ علي عبد الوهاب نجا ؛ المرجع السابق ص26

و ينشأ هذا النوع كنتيجة لمرور إقتصاد أي دولة بمراحل تمثل الدورة الإقتصادية ، فالكساد على سبيل المثال يؤدي إلى إنخفاض الناتج الوطني أي تعطيل جزء من قوة العمل ، وفي حالة الإزدهار سوف تتخفض هذه النسبة نظرا لإعادة تشغيل قوة العمل المتعطلة .

ويتطلب علاج هذا النوع من البطالة إتباع سياسات إقتصادية توسعية تهدف إلى زيادة مستوى الطلب الكلي من خلال تشجيع زيادة كل من الإستثمارات و الصادرات و الإنفاق الحكومي أو إنقاص كل من الواردات و الضرائب غير أن هذا قد لا يتلائم مع ظروف الدول النامية نظرا لعدم مرونة الجهاز الإنتاجي في مواجهة الزيادة في الطلب الكلي ، مما ينعكس بدوره على ارتفاع المستوى العام للأسعار دون تحقيق زيادة محسوسة في كل من الإنتاج والعمالة ، و لكن يتطلب علاجها في هذه الدول التأثير في جانب العرض الكلي، من خلال زيادة الإنتاج و إستغلال الموارد المعطلة ، و هذا بدوره يؤدي إلى زيادة الدخول ومنه زيادة الطلب الكلي .¹

4 * البطالة الموسمية :

تنشأ عن تذبذب الطلب على العمل ، غير أن التقلبات في هذه الحالة أكثر إنتظاما و بالتالي يمكن توقعها خلال أوقات معينة من السنة .²

كما تحدث نتيجة لتعاقب بعض الأحداث الإجتماعية في مواسم معينة من السنة ، كالبطالة التي تنتشر بين عمال البناء في فصل الشتاء ، و منه فهذا النوع من البطالة له أثر وقتي تزول غالبا بزوال فصولها و مواسمها .³

5 * البطالة الشاملة :

و يقصد بها البطالة التي تعم جميع قطاعات النشاط الإقتصادي، وتكون نتيجة لتغيير بعض

الظروف مثل الحروب أو حالة الكساد الإقتصادي العام .⁴

¹ خالد الزاوي ؛ البطالة في المملكة العربية ؛ القاهرة 2004 ص 19

² علي عبد الوهاب نجا ؛ المرجع السابق ؛ ص 28

³ مجدي محمود إيهاب ، أساسيات الإقتصاد السياسي ، دار الجامعية جديدة للنشر ؛ مصر ؛ ص 59

⁴ معروف هوشبار ، تحليل الإقتصاد الكلي ، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، 2005 ، ص 214

6 * البطالة الاختيارية :

تعني الأفراد القادرين على العمل، غير الراغبين فيه عند الأجور السائدة رغم توفر فرص العمل ومثال ذلك : الأغنياء العاطلين ، الفقراء المتسولون ، و الأفراد الذين تركوا وظائفهم التي كانوا يحصلون فيها على أجور عالية و لكنهم لا يرغبون في الإلتحاق بوظائف مماثلة و بأجور أقل ، لتعودهم على الأجر المرتفع .¹

7 * البطالة المقنعة :

هي تلك الحالة التي تتوفر فيها أيدي عاملة تفيض عن حاجة النشاط الإقتصادي ، إذ أن العمل الذي يؤديه العامل بمعدل 8 ساعات يستطيع أن يؤدي بنصف المدة، أي أن هناك فائض في اليد العاملة ولو تم إستقطاعه لما تأثر بكمية الإنتاج .. و تجدر الإشارة إلى أن البطالة المقنعة من أصعب الأنواع من حيث التعامل معها وعلاجها ، و ذلك أنه لا سبيل لعلاجها إلا بخلق مجالات جديدة للإنتاج يصاحبها فرص عمل حقيقية ، تستوعب فائض العمل في الأعمال المنتجة .²

المطلب الثالث: أسباب البطالة:

تختلف أسباب البطالة من مجتمع لآخر حتى أنها تختلف داخل المجتمع الواحد و من منطقة لأخرى، كما تختلف حسب أنواع البطالة.

و لذلك سنتطرق إلى الأسباب الاقتصادية والاجتماعية، و أسباب كل نوع من أنواع البطالة:

الفرع الأول: الأسباب الاقتصادية والاجتماعية و السياسية للبطالة :*** الأسباب الاقتصادية :**

يعتبر قصور عنصر الطلب عن إستيعاب المعروض من القوة العاملة كسبب رئيسي للبطالة

بالإضافة إلى أسباب أخرى من بينها :

¹ عبد القادر محمد عبد القادر عطية , المرجع السابق ص 301

² علي عبد الوهاب نجا ؛ المرجع السابق ؛ ص 32

- تعارض العديد من السياسات النقدية مع سياسة التوظيف فمثلا يترتب على السياسة النقدية التوسعية زيادة معدلات التضخم، مما يؤثر سلبا على الإستثمار و من ثمة يؤثر بدوره على الإنتاج و العمالة ،
- كما يترتب على إتباع سياسة مالية إنكماشية لمعالجة التضخم نقص في مستوى الطلب الكلي و تكون لها آثار إنكماشية في كل من مستوى الدخل و التوظيف و السياسة الضريبية المغالى فيها ، وتوجيه الإستثمار إلى مجالات دون أخرى، يؤثر سلبا على فرص العمل و التوظيف ¹.
- الاندماج بين الشركات ففي الوقت الحاضر تقوم أعداد كبيرة من الشركات العالمية فبالو.م.أ اليابان و غيرها من الدول المتقدمة بالاندماج و استخدام تكنولوجيا متطورة ، و هذا يؤدي إلى التخلي عن عدد كبير من العاملين بها بهدف تخفيض التكاليف وزيادة الأرباح مما يساعد على زيادة معدلات البطالة بهذه الدول
- توجيه جزء كبير من من مدخرات العاملين بالخارج إلى قنوات الإدخار غير المأمونة التي لم تستثمرها في المشروعات المنتجة لفرص العمل فضلا عن مواعيد سداد أقساط القروض و ما يترتب عنها من فوائد
- توجيه جزء كبير من الإستثمارات إلى المشروعات قليلة الإستخدام للعمالة ، مما يقلل من توليد فرص عمل جديدة و الخلل في توزيع الإستثمارات ².
- تفاقم آثار الثورة العلمية والتكنولوجية على العمالة ، حيث حلت القوة الإنتاجية المكثفة رأس المال محل العمل الإنساني ، في كثير من قطاعات الاقتصاد الوطني و من ثم إنخفاض الطلب على عنصر الطلب البشري
- تؤدي عمليات غسل الأموال إلى زيادة معدلات البطالة سواء في الدول المتقدمة أو الدامية فهذه العمليات تؤدي إلى هروب رؤوس الأموال إلى الخارج من خلال البنوك و القنوات المصرفية ، مما يؤدي إلى نقل جزء من الدخل الوطني إلى دول خارجية، ومن ثم تعجز الدول التي هرب منها رأس المال عن الإنفاق على الإستثمارات اللازمة لتوفير فرص عمل للموظفين مما يؤدي إلى إنتشار البطالة ..

¹ عبد الوهاب نجا ؛ المرجع السابق ؛ص 163

² عبد القادر محمد علاء الدين ، البطالة ، منشأ المعارف الاسكندرية ، 2003، ص 13,82

* الأسباب الإجتماعية والسياسية :

إن إرتفاع معدلات النمو السكاني يعني زيادة في القوة العاملة بالمجتمع ، و هذا يؤدي إلى خلل في التوازن بين قوى العرض والطلب في سوق العمل، فالنمو السكاني دون القدرة على إستثماره يؤدي إلى تقاوم مشكلة البطالة .¹

- قصور تخطيط القوى العاملة ، و الإستخدام الأمثل لها ، و التوزيع المناسب للطاقات البشرية .
- الهجرة، حيث تعتبر أحد الأسباب المهمة في تكوين مشكلة البطالة سواء كانت داخلية أو خارجية - الفقر الذي يعتبر من أكبر المشاكل الذي يتولد البطالة من خلالها
- الصراع الدولي و الإستعمار .
- ظهور ممارسات التسلط الطبقي و البقاء للأقوى حيث إذا أراد رب العمل تخفيض تكاليف الإنتاج و رفع الأرباح ، فإنه يقوم إما بتخفيض الأجور ومنه نقص القوة الشرائية في المجتمع و بالتالي تخفيض الإستهلاك فتصبح المنتجات دون تصريف ، فتنشأ الأزمات الإقتصادية ، أو يقوم بالإستغناء عن العمال وهذا يؤدي إلى البطالة .²

الفرع الثاني: أسباب كل نوع من أنواع البطالة :

أسباب البطالة الإحتكاكية :

- تحدث نتيجة تزايد أعداد الخريجين من المدارس الفنية والمعاهد العليا والجامعات في كل عام.
- نقص معلومات أصحاب الأعمال عن العمال المتاحين و الكفاءات اللازمة ، فأصحاب الأعمال الذين يبحثون عن أفضل عامل عن عامل جديد لا يوظفون أول عامل يتقدم بطلبه إلى المكتب التابع لهم فهم يبحثون عن أفضل عامل التحقيق أهدافهم .³
- حركية أسواق العمل ، أي تدفقات الأفراد المستمرة من و إلى الخارج .
- عدم قبول العمال التحرك الجغرافي بسهولة ، فقد توجد مناطق بها بطالة بينما مناطق أخرى توجد بها مناصب عمل خالية .⁴
- رغبة بعض الأفراد في تغيير وظائفهم لعدم رضاهم عنها أو عن شروط العمل.

¹ جمال احمد عيسى السراخنة, البطالة و علاجها, اليمامة للطباعة والنشر , بيروت , 2000, ص 88

² عبد الرحمان سيدي احمد , مرجع السابق , ص 304

³ نعمة الله نجيب ابراهيم , نظرية اقتصاد العمل , مؤسسة شباب الجامعة , مصر , 2001 , ص 203

⁴ عبد الرحمان سيدي احمد , مرجع السابق , ص 282

أسباب البطالة الهيكلية:

- عدم وجود برامج كافية للتدريب وإعادة التدريب والتأهيل ، تتناسب مع متطلبات المشاريع الحديثة التي تتطلب خبرات و مؤهلات خاصة .¹
- حدوث تغير في هيكل الطلب على المنتجات ، حيث يترتب على تحقيق النمو الاقتصادي و زيادة الدخل الحقيقية للأفراد ، زيادة الطلب على كثير من السلع ، و هذه الزيادات تكون أقل من الزيادة في الدخل الحقيقي بالنسبة للسلع الضرورية وبنسب أكبر من الزيادة في الدخل الحقيقي بالنسبة للسلع الكمالية ، وكذلك قد يحدث نقص في الطلب على السلع التقليدية مما يؤدي إلى ظهور بطالة هيكلية في هذه القطاعات .
- زيادة نسبة الإناث في القوى العاملة²

أسباب البطالة الدورية :

- تحدث هذه البطالة بسبب قصور الطلب على الإنتاج، وما يصاحب ذلك من ركود في تصريف المنتجات عن الأسعار والأجور السائدة ، مما يجبر المشاريع الصناعية على تسريح عدد من العمال ، أو قد تتوقف بعضها عن العمل مما يجعل العمال يبحثون عن عمل جديد ، و إلى أن يحصلوا على عمل يتطلب ذلك مدة يكونون فيها عاطلين عن العمل .³

أسباب البطالة الموسمية :

- تنشأ هذه البطالة نتيجة لتذبذب أو تغير الطلب على قوة العمل و الناشيء عن تذبذب مواسم العمل و الإنتاج
- الظروف الطبيعية و المناخية مثل العمال الذين يتعطلون عن العمل كالفلاحين ، عمال البناء في فصل الشتاء .⁴

أسباب البطالة المقنعة:

- الانفجار السكاني الذي يعني إرتفاع معدلات النمو السكاني من سنة إلى أخرى، مما يؤدي إلى الزيادة المستمرة في القوة العاملة .

¹ علي عبد الرهاب نجا , مرجع سابق , ص 22

² طارق الحاج , علم الاقتصاد و نظرياته , دار صف للنشر و التوزيع , عمان 1998, ص 152

³ طارق الحاج , مرجع سابق , ص 152

⁴ محمد علاء الدين ، مرجع السابق ، ص 400

- إنخفاض مستوى التراكم الرأسمالي، أي عدم وجود الموارد الكافية من أجل التوسع في القطاع الصناعي لإستيعاب فائض القوى العاملة .

- سياسة التوظيف الرسمية التي اتبعتها بعض الحكومات حيث تلتزم بتعيين خريجي الجامعات و المعاهد دون الحاجة الحقيقية إليهم¹

أسباب البطالة الإجبارية :

تحدث بسبب تسريح العمال، أي الطرد رغم أن العامل قادر على العمل و يرغب فيه و قادر عليه و قابل لمستوى الأجر السائد كما تحدث عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للعمل رغم بحثهم الجدي عنه.²

المبحث الثاني: آثار وتطور البطالة في الجزائر و الأجهزة معالجة لها

تعد البطالة من أخطر وأكبر المشاكل التي تهدد استقرار الأمم، وتختلف حدتها من دولة لأخرى ومن المجتمع الآخر، فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض الاجتماعية وتمثل تحدي واضح على الاستقرار السياسي، حيث يتضح ذلك من خلال الآثار التالية:

المطلب الأول: آثار البطالة

*الآثار الاقتصادية

يترتب على البطالة إهدار جزء من موارد المجتمع ومن ثم انخفاض مستوى الناتج بمقدار بما كان يسهم به هؤلاء العاطلين، فضلا عن ذلك زيادة حجم البطالة بالمجتمع يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي على السلع دون أن يقابله زيادة ملموسة في العرض الكلي، مما يؤدي إلى زيادة معدلات التضخم ويعيق هذا عمليات التنمية في المجتمع بسبب عدم الاستقرار الاقتصادي كما يترتب على البطالة زيادة حدة العجز في ميزانية الدولة بسبب انخفاض إيرادات الدولة من الضرائب نتيجة لانخفاض الدخل فضلا عن زيادة مدفوعاتها في صورة تقديم إعانات البطالة أو الدعم لتوفير الضروريات لهؤلاء العاطلين³.

¹ رميزي زكي، مرجع سابق، ص 30

² احمد محمد مندور ، 1995 ، مبادئ الاقتصاد الكلي ، مركز الاسكندرية للكتاب ، مصر ، ص 238

³ السيد محمد السريتي ، علي عبد الوهاب نجا ، 2008 ، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية ، مصر ، ص 301

وللبطالة تأثيرات اقتصادية عديدة حيث تؤدي البطالة إلى الظواهر التالية:

- يترتب على بطالة العمال الماهرين ومتوسطي المهارة، حينما تطول فترة بطالتهم خسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم وخبرتهم، وبذلك ضياع في التكلفة والنفقات التي تم إنفاقها على هذا العنصر البشري.
- وجود ركود اقتصادي يعني وجود بطالة وركود حركة الإنتاج والبيع والشراء مما يؤدي إلى انخفاض معدل الاستثمار الذي يعتبر بمثابة المحرك الرئيسي للنشاط الاقتصادي

* الآثار الاجتماعية والنفسية:

يشعر المتعطلون باليأس والإحباط وعدم الانتماء للدولة فتنتشر الجنايات والمخالفات والسراقات خاصة إذا لم يكن هناك إعانة خلال فترة تعطله ومن ثم يعجز عن إشباع حاجات المعيشة الضرورية، أضف إلى ذلك الانحرافات الفكرية وانتشار الشعور بالحقد والبغضاء، ومما هو جدير بالملاحظة أنه كلما طالت فترة التعطل كلما صار ضررها جسيما حيث تؤثر تأثيرا سلبيا على مواهب العامل، بل يفقد الإنسان ميزة التعود على العمل وإتقانه وينخفض مستواه، فحتى إذا أتيحت للمتعمل الفرصة للعمل مرة ثانية بعد انقطاعه عن العمل فترة طويلة ، لكان ذلك في غير صالح العامل.¹

وهناك عدة آثار اجتماعية ونفسية لا تقل سوء وخطورة عن الآثار الاقتصادية نذكر منها: الاضطرابات النفسية والعصبية للمتعملين عن العمل قد تدفعهم إلى ارتكاب جرائم لتعويض النقص النفسي والمالي جراء التعطل عن العمل ، ضف إلى ذلك التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للقوة العاطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والأبواء فهي تشكل الاستقرار الأسري والاجتماعي²

كما أن لارتفاع معدلات الجريمة بين العاطلين عن العمل، وما يرافقها من سلوكيات كتعاطي المخدرات والمسكرات والممارسات السلبية الأخرى العديدة التي ترافق البطالة وترتبط بها، وما تولده من آثار على المجتمع، كما هو معروف أن الجرائم لها تكاليف اجتماعية يتحملها المجتمع إما بسبب معالجتها أو نتائجها وآثار نفسية ترتبط بما وتنجم عنها.

¹ نفسه , ص 149

² السيد محمد السريتي 2008، مرجع سبق ذكره ،ص 302

* الآثار الأمنية والسياسية:

يترتب على انتشار البطالة وتزايدها في أي مجتمع تحديدا لاستقراره السياسي والاجتماعي وخاصة عندما تطول فترة التعطل هذه مما يساعد على انخراط المتعطلين في مجموعات إرهابية بهدف الضغط على الحكومات حتى توفر لهم العمل والحياة الكريمة، وتوجد علاقة واقعية مشاهدة فيما بين زيادة معدلات البطالة في المجتمع ومستوى الإرهاب والانقلابات السياسية.¹

وأیضا المظاهرات والاحتجاجات والتي يقوم بها العاطلين عن العمل، وما يترتب على ذلك من فوضى وعدم استقرار سياسي يؤدي أحيانا إلى سقوط نظام الحكم نفسه.²

حظيت ظاهرة البطالة باهتمام على الصعيد النظري الوصفي، فتنوعت أشكالها وصورها، واختلفت أسبابها ومبرراتها وعمت آثارها وأضرارها على الفرد والمجتمع والدولة والبطالة تمثل تحديا ومشكلة متعددة الأبعاد الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية بالرغم من التقدم الاقتصادي السريع الذي تشهده المجتمعات، وما ينبغي الإشارة إليه كذلك أن البطالة تقاس عن طريق نسبي أو معدلات معينة.

المطلب الثاني: تطور البطالة في الجزائر

رغم الجهود التي بذلتها الجزائر منذ الاستقلال من خلال السياسات التنموية المعتمدة والتي استهدفت بصفة أساسية خلق المزيد من فرص العمل للقضاء على البطالة، إلا أنها لازالت إلى حد اليوم تعاني من هذه المشكلة فحسب الإحصائيات المقدمة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات .

¹ اید عبد الفتاح النور 2015 المفاهيم و النظم الاقتصادية الحديثة دار صفاء الطبعة الثانية الاردن ص 310

² سميرة العابد ، زهية عبا 2012 مرجع سابق ص 79

تطور البطالة في الجزائر في الفترة (2010-2020) :

والجدول رقم 1-1 : التغييرات في معدلات البطالة خلال الفترة 2010-2020

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
معدل البطالة	9,96	10	11	9,83	10,06	11,76	10,5	11,7	11,6	11,4	13

المصدر : ONS¹

نلاحظ من خلال الجدول أنه يوجد تذبذب في معدلات البطالة، حيث بلغ المعدل الأقصى للبطالة 13% خلال سنة 2020 وهذا يعود إلى علق مصانع ومئات الشركات في مختلف القطاعات بالإضافة لمئات الآلاف من أصحاب المهن الحرة الذين يصنفون في خانة اليد العاملة المؤهلة وغير النشطة وتتدخل ضمن القيود التي فرضتها جائحة كورونا وأسباب سياسية أخرى، كما تسجل أقل نسبة سنة 2013 بنسبة قدرت بـ 9.83% ويرجع هذا الانخفاض إلى الترتيبات والسياسات المعتمدة من طرف الدولة والعديد من البرامج الموجهة للشباب للقضاء على البطالة.

واعتمدت الجزائر برنامج آخر لتوظيف النمو الاقتصادي (2010 - 2014) شهد معدل البطالة انخفاض في السنة الأولى 2010 وصل إلى 10%، ويرجع ذلك في الأساس إلى تدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمشاريع المصغرة كمشروع (100) محل في كل بلدية بالإضافة إلى زيادة الدعم لوكالة تشغيل الشباب.

المطلب الثالث : الإجراءات المتخذة للحد من البطالة في الجزائر.

هدفت الجزائر من خلال العديد من السياسات التنموية المتبعة إلى تحقيق التنمية الشاملة من بينها التشغيل كأحد الأولويات للحد من البطالة، حيث لا يزال التشغيل أحد أولويات الدولة نتيجة زيادة حدة البطالة واعتمدت الجزائر عدة سياسات وهياكل كما اتخذت إجراءات للحد من البطالة كما يلي:

¹ ديوان الوطني للإحصائيات ons

أولا : البرامج الخاصة بتشغيل الشباب

و هو أول برنامج شرع في تطبيقه سنة 1989، وهو موجه لفئة الشباب المتراوحة أعمارها ما بين 16 و 27 سنة، ويتعلق بمنح المستفيدين منه عملا مؤقتا في ورشات ذات منفعة عامة، يمول برنامج تشغيل الشباب من طرف الدولة عن طريق صندوق مساعدة تشغيل الشباب الذي تم إنشائه خصيصا لذلك، ونتجت عدة نقائص في هذا البرنامج، مما جعل السلطات تقترح برنامجا آخر وهو جهاز الإدماج المهني للشباب¹.

ثانيا: جهاز الإدماج المهني للشباب

نتيجة لاتساع بطالة الشباب تبنت الحكومة برنامجا خاصا للتخفيف من حدتها وآثارها الاقتصادية والاجتماعية منذ سنة 1990، من خلال إنشاء صيغة جديدة لإدماج الشباب في الحياة المهنية لتدارك النقص الذي سجله برنامج تشغيل الشباب، وترتكز هذه الصيغة على تفعيل دور الشركاء المحليين من خلال إنشاء وظائف ومشاريع ومراكز تكوين لفائدة الشباب العاطل عن العمل.

ثالثا: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1995

إن ارتفاع مستوى البطالة نتيجة تطبيق سياسة الاستقرار الاقتصادي نتج عنه ضعف مستوى الاستثمار وبخاصة العمومي وقلة التشغيل وزيادة الطلب على العمل بوصول بطالين جدد ، والتقليص المتزايد للعاملين مضافا إليه البطالة النقدية الناجمة عن غلق المؤسسات العمومية حيث تقلص الشغل الدائم في القطاع الوطني إلى 3% أي 7580 منصب عمل لفترة سبتمبر 1993 - سبتمبر 1994، مما أدى بالجزائر إلى إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة هذا الجهاز في بلد في طريق النمو يعد تحديا كبيرا في مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق وتمدد العرض².

¹ بلقاسم ماضي، امال خدامية، 2011، اسباب مشكلة البطالة في الجزائر و تقييم سياسات علاجها جامعة باجي مختار عنابة المنعقد يوم 20 سبتمبر ص 14

² مصدر المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994

رابعاً : إنشاء الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANSEJ

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مؤسسة متخصصة أساساً في دعم ومساندة الشباب العاطل عن العمل في إنشاء صناعات صغيرة تكون موجهة إلى مجالات استثمارية تزيد من القدرات الإنتاجية وتخلق فرص سبتمبر 1996، وقد عمل جديدة، وقد تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96/296 المؤرخ في 8 وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية بجميع نشاطات الوكالة وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ومن مهامها تدعيم وتقديم الاستشارة

خلاصة فصل أول

من خلال دراستنا لهذا الفصل يتضح لنا أن الوقوف على ماهية البطالة أمر ضروري أمام كل مهتم بالتنمية الاقتصادية وذلك نظرا لأهميتها الكبيرة في اقتصاديات الدول ولما لها من أهمية في برامج التنمية الاقتصادية، فهي معضلة أساسية سواء من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، فبالرغم من أن البطالة تمثل في جوهرها ظاهرة اقتصادية إلا أن عدم معالجتها قد يقود إلى مشاكل اجتماعية وسياسية خطيرة ، ولقد لقي موضوع البطالة اهتمام واسعاً لدى الكثير من الاقتصاديين والمفكرين أما البطالة في الجزائر فقد عرفت تراجعاً لمعدلاتها خلال بداية الألفية الثالثة، وذلك باتخاذها لتدابير وإجراءات لمحاربة البطالة تعلقت أساساً بأجهزة التشغيل المؤقت لصالح الشباب.

الفصل الثاني : الاطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمهيد :

زاد الإهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعد أن فرضت وجودها على أكثر من صعيد، في كثير من الدول، وأصبح لدى كثير من المسؤولين قناعة بضرورة دعم هذا النوع من المؤسسات، و من هنا تحقق الإعتراف بل قد يكون إجماعا مطلقا بأهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تشجيع التشغيل الذاتي والمبادرات الفردية و إطلاق الطاقات الشابة و الإبداعات مما يسهم بفاعلية في عملية التنمية و الحد من مخاطر البطالة، بفضل ما تتميز به هذه المؤسسات من قدرة على خلق فرص عمل منتجة وصمودها أمام الأزمات الإقتصادية.

لهذا خصص هذا الفصل من البحث، لتحليل قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمحاولة تسليط الضوء على أهمية هذا القطاع بصفة عامة، وعلى دوره الإجتماعي المتمثل في خلق مناصب شغل بصفة خاصة، حيث سنحاول تقديم تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، والوقوف على الخصائص التي تميز هذه المؤسسات ومختلف الأشكال التي تأخذها حتى تتمكن من إبراز أهميتها، هذا ما سيقونا إلى عرض واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وكذا المشاكل التي تعرقل نشاطها وتخلص في الأخير إلى تناول مختلف العوامل المأثرة على التوظيف في هذه المؤسسات، ولعل من المداخل المهمة لبلورة آليات التشجيع و الدعم لها هو التطرق لتجارب الدول الرائدة في مجال تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الاول : ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لقد شكل مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جوهر الاختلاف بين الدول حيث أثار الكثير من الجدل في الأدب الاقتصادي، حيث تعددت الآراء واختلفت الاتجاهات حول هذا المفهوم والسبب في ذلك راجع إلى اختلاف مراحل النمو الاقتصادي التي تمر بها الدول، ومدى التقدم التكنولوجي، وإمكانيات التنسيق بين هذه المؤسسات والسياسات الاقتصادية السائدة والتي تختلف من دولة لأخرى، فضلا عن تعدد المعايير التي تستند لها تلك الآراء في تعريفها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فما ينظر إليه كمؤسسة صغيرة في دولة متقدمة قد يصنف في تعداد المؤسسة الكبيرة في دولة نامية

مما سبق يتضح جليا أن هناك غياب إجماعي حول اختلاف المعايير المتحددة لتعريف دقيق وشامل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء كانت نوعية أو كمية مع وجود اتفاق تقريبي على المعايير التي يمكن استخدامها في تحديد تعريف لهذه المؤسسات.

الفرع الاول : المعايير المعتمدة في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يخلق تعدد المعايير صعوبات كبيرة في اختيار المناسب منها، حيث كل محاولة لتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تقف أمامها تعدد وتنوع المعايير والمؤشرات منها من يأخذ بعين الاعتبار النوع والكم، وعموما ما يمكن القول أنه يوجد نوعين من المعايير.

أولا : المعايير الكمية

عدد من إن اختبار تعريف محدد ودقيق للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة يعتبر أمرا معقدا وصعبا، وذلك نظرا لوجود المعايير التي يمكن التمييز على أساسها بين المؤسسات، فهناك من يعتمد على معايير كمية للتمييز بين المؤسسات مثل حجم العمالة ورأس المال وغيرها وباعتبارها الأكثر استعمالا رغم كثرة وتعدد هذه المعايير التي تقوم بقياس أحجامها ومحاولة تمييزها عن باقي المؤسسات لذا ستحاول معرفة هذه المعايير بشكل تفصيلي أكثر.

1 : معيار عدد العاملين

يعتبر هذا المعيار من بين أكثر المعايير شيوعاً للتفرقة بين المؤسسات الصغيرة والكبيرة نظراً لسهولة قيامها عند قياس الحجم ولكن على الرغم من ذلك لا يوجد اتفاق عام حول عدد العاملين بالمؤسسات الصغيرة والذي يختلف من دولة إلى أخرى، حيث يتراوح هذا العدد بين 9 و50 عامل وكحد أقصى بين 50 و100 عامل ولكن في الدول المتقدمة كاليابان وأمريكا وإنجلترا يتراوح الحد الأقصى لعدد العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين 200 و499 عامل، بينما يقل هذا العدد في الدول النامية كالهند والصين.¹

2: معيار حجم المبيعات

يعتبر حجم المبيعات من معايير تصنيف المؤسسات، ويعد مقياس صادقاً لمستوى نشاط المشروع وقدراته التنافسية، حيث تصنف المؤسسات التي تبلغ مبيعاتها مليون دولار سنوياً فأقل من المؤسسات الصغيرة أما في الوطن العربي فهو أقل شيوعاً في الاستخدام ويعتبره البعض أنه أكثر ملائمة للمشاريع التجارية منه للمؤسسات الصناعية²

3: معيار رقم الأعمال

يستعمل لقياس مستوى نشاط المؤسسة وقدرتها التنافسية، ويستعمل خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا، إلا أن هذا المعيار تشوبه بعض النقائص وذلك أن كبر حجم مبيعات المؤسسة أو ارتفاع رقم أعمالها قد يكون مرده إلى ارتفاع الأسعار وليس لعدد الوحدات المباعة حيث:

$$\text{رقم الأعمال} = \text{عدد الوحدات المباعة} \times \text{السعر}$$

وبما أن السعر عادة ما تحدده قوى خارجة عن المؤسسة يبقى تحقيق أرقام كبيرة كذلك بفعل قوى خارجة عن المؤسسة لذا يتجه المحللون إلى رقم المبيعات القياسي، أي يأخذ بعين الاعتبار التغير في الأسعار عوضاً عن رقم الأعمال الإسمي.

¹ خالد قاشى (2015)، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كمحرك للتنمية في الجزائر، مجلة ابحاث الاقتصادية ، جامعة بليدة 2 ، العدد 12 ص 13

² عبد الله خبانه 2013، المؤسسات الصغيره والمتوسطه دار الجامعيه الجديدة، مصر ص 15

4: معيار رأس المال أو قيمة الاستثمار

يعتبر رأس المال أو قيمة الاستثمار أحد المعايير الكمية التي تستعمل للتمييز بين المؤسسات الكبيرة والمؤسسات الأخرى، وباستخدام هذا المعيار يعرف البعض المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة على أنها تلك المؤسسات التي لا يتجاوز فيها رأس المال المستثمر حد أقصى معين يختلف باختلاف الدولة ودرجة النمو الاقتصادي وغيرها، إلا أن هذا المعيار وحده لا يكفي لكون هناك بعض المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة التي تعتمد على تكثيف عدد العمال للاستفادة من التقليل في رأس المال وهناك مؤسسات أخرى يكون فيها رأس المال المستثمر للعامل كبير وبالتالي يكون عدد العمال قليل لذلك يستخدم هذا المعيار كمعيار مكمل لمعيار عدد العمال أو غيره من المعايير الأخرى".¹

5 : معيار معامل رأس المال

يعتبر معيار معامل رأس المال من المعايير المحددة للطاقة الإنتاجية للمؤسسة وكذلك معيار العمالة لذا فإن الاعتماد على أي منهما منفرد يؤدي إلى نتيجة غير دقيقة لتحديد حجم المؤسسات لذا وجد معيار ثالث يمزج بين كل من معيار رأس المال ومعيار العمالة وهو معيار معامل رأس المال ويتمثل حجم رأس المال المستخدم بالنسبة لوحدة العمل ويحسب بقسمة رأس المال الثابت على عدد العمال والنتائج تعني كمية

ثانياً: المعايير النوعية

إن محاولة تحديد تعريف جامع وشامل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعترضه تعدد المعايير التي تستند إليها هذه التعاريف لذلك وقع إجماع عام بين الكتاب والمؤسسات والهيئات الحكومية بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الاحتكام إلى مجموعة من المعايير والمؤشرات الوضع وإيضاح الحدود الفاصلة بينها وبين مختلف المؤسسات الأخرى، وتتمثل هذه المعايير في المعايير النوعية حيث أن المعايير الكمية وحدها لا تكفي لتحديد ووضع تعريف دقيق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث يمكن إدراج وتصنيف المعايير النوعية إلى:

¹ محمد الناصر المشري، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة، تخصص استراتيجيه التنمية المستدامة، كلية علوم الاقتصاديه و تجارية و علوم تسيير، جامعه فرحات عباس، سطيف ص 4

1: المعيار القانوني

يتوقف المعيار القانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على طبيعة وحجم رأس المال المستثمر وطريقة تمويلها، فمؤسسات الأموال غالبا ما يكون رأسمالها كبيرا مقارنة مع مؤسسات الأفراد. وفي هذا الإطار تشمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مؤسسات الأفراد والمؤسسات العائلية والتضامنية وشركات التوصية البسيطة بالأسهم واتخاصة والشركات والمهن الصغيرة الإنتاجية والحرفية وصناعات منتجات الألبان والخضر والفواكه والحبوب والمنتجات الخشبية والأثاث والمنسوجات بأنواعها والمحلات التجارية والمطابع والأسواق المركزية والمزارع ومكاتب السياحة والسفريات والشحن، بالإضافة إلى ورشات الصيانة والإصلاح وكذا أعمال العمارة والبناء.¹

2: معيار الملكية

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالملكية الفردية وغير التابعة لأي مؤسسة كبرى أو معظمها تابع للقطاع الخاص في شكل مؤسسات أو شركات أموال وقد تكون ملكيتها ملكية عامة كمؤسسات الجماعات المحلية (مؤسسات ولائية بلدية...) وقد تكون الملكية مختلطة.²

3: معيار الحصة السوقية

الحصة السوقية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكون محدودة وذلك للأسباب التالية:³

صغر حجم المؤسسة.

صغر حجم الإنتاج.

الفرع الثاني : تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بعض الدول والمنظمات الدولية.

أصبح من الصعب إيجاد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فهو يختلف من دولة الأخرى خاصة مع انتشارها في كافة دول العالم، ولا يزال تحديد مفهوم لها يثير جدلا كبيرا، بحيث يتعذر معه تحديد

¹ سعيد بريش 2007، مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، مجلة علوم إنسانية ، بسكرة ، عدد 12 ، ص 64

² هياجيل بشارت، 2008، التمويل المصرفي الإسلامي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة دار النفائس، الطبعة الاولى الاردن ص 30

³ علي عبد الله العرادي، 2012، ملف بشأن المؤسسات الصغيرة

تعريف محدد متفق عليه لأن هناك تعدد في المعايير المختلفة التي تستخدم في تعريفها، فكل دولة تتفرد بتعريف خاص بها يرتبط بدرجة نموها الاقتصادي وكذلك بعض التعاريف المتفق عليها من قبل المجموعات الدولية.

المطلب الاول : تعاريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1/ تعاريف الدول للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

اولا : تعريف الولايات المتحدة الأمريكية :

عرفت إدارة المشروعات الصغيرة في الولايات المتحدة الأمريكية للمؤسسات الصغيرة التي تمتلك وتدار بشكل مستقل، وليس لديها القدرة في السيطرة على مجالها، وحجم مبيعاتها السنوي قليل نسبيا وأيضا عدد العمال مقارنة بالشركات الأخرى، حيث يبلغ عدد العمال 250 عامل كحد أقصى واجمالي الأموال المستثمرة لا يزيد عن 3 مليون دولار.¹

كما تصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية وفقا لمعيار عدد العمال إلى مؤسسة مصغرة توظف ما بين 1 حتى 9 عمال ومؤسسة صغيرة ما بين 10 حتى 199 عامل، ومؤسسة متوسطة ما بين 200 حتى 499 عامل.²

ثانيا : تعريف اليابان

عرفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان على أنها مؤسسة يبلغ عدد العاملين فيها أو يقل عن 300 عامل، وعن 100 عامل إذا كان المشروع في قطاع الخدمات هذا بالنسبة للمؤسسات الصغيرة، وحسب القانون الأساسي لسنة 1963 تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام معيار اليد العاملة ورأس المال حيث يكون عدد العمال في هذه المؤسسات من 4 إلى 299 عامل³

ثالثا: تعريف مصر

¹ صباح الشاوي، 2010، اثر التنظيم الاداري على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جامعة، فرحات عباس، سطيف ص 145

² عمر شلابي، دور المؤسسات الصغيره والمتوسطه في تحقيق التنمية الاقتصادية

³ احمد الرحموني، المؤسسات الصغيره والمتوسطه ودورها في احداث التنمية الشامله في الاقتصاد الجزائري المكتبه المصرية، الطبعه الاولى الجزائر ص21

تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مصر كالتالي¹:

اعتمد اتحاد الصناعات المصرية على معيار رأس المال (10.000 جنيه) وعلى معيار عدد العمال 50 عاملا فأقل أما بنك التنمية الصناعية اعتمد على قيمة الأصول الثابتة بأن لا تتجاوز 100.000 جنيه بخلاف قيمة الأرض والمبان في حين أن المجالس القومية المتخصصة أخذت بمعيار رأس المال (500 ألف جنيه) والعمل (أقل من 100 عامل)

رابعاً: تعريف الجزائر

أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 18/01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 هـ الموافق لـ 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو التعريف القانوني والرسمي للجزائر، فحسب المادة 04 من هذا القانون تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج للسلع والخدمات التي :

- تشغل من 1 إلى 250 شخص.
 - رقم أعمالها السنوي أقل من 2 مليار دج أو أن إيراداتها السنوية أقل من 500 مليون دج.
 - تستوفي معايير الاستقلالية.²
- وقد تم الفصل بين المؤسسة المصغرة ، الصغيرة و المتوسطة انطلاقاً من المعايير المذكورة سابقاً كما هو موضح في الجدول الآتي :

الجدول رقم 2.2: تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

الحصيلة السنوية (دينار جزائري)	رقم الاعمال السنوي (دينار الجزائري)	عدد العمال	نوع المؤسسة الصغيرة والمتوسطة
-----------------------------------	--	------------	----------------------------------

¹ محمد عبد الحليم عمر، 2004، التمويل عن طريق القنوات التمويلية الغير الرسمية، مرجع سابق، جامعة سطيف ص 359

² بغداد بينين عبد الحق بوقفة، 2013، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق التنمية الاقتصادية وزيادة مستويات التشغيل جامعة الوادي ص 3

مصغرة	09-01	20 مليون	10 مليون
صغيرة	49-10	200 مليون	100 مليون
متوسطة	250-50	200 مليون - 2 مليار	500-100 مليون

المصدر: من اعداد الباحث اعتماد على المعطيات الواردة ضمن المواد 5،6،7 من المرسوم التشريعي رقم 18/01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 هـ الموافق لـ 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جريدة رسمية عدد 77، ص 06

2/ تعريف المنظمات الدولية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

اولا: تعريف لجنة الأمم المتحدة

تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من قبل لجنة الأمم المتحدة في الدول النامية والدول الصناعية

كما يلي:¹

في الدول النامية تعتبر كل مؤسسة صغيرة من 15 إلى 19 عامل، ومن 20 حتى 90 عامل مؤسسة متوسطة، وأكثر من 100 عامل مؤسسة كبيرة. أما في الدول الصناعية فإنها تعتبر كل مؤسسة يعمل فيها من 5 حتى 99 عامل مؤسسة صغيرة، ومن 100 إلى 499 عامل مؤسسة متوسطة، والمؤسسة الكبيرة أكثر من 500 عامل.

ثانيا : تعريف البنك الدولي

اعتمد على معيار عدد العمال في تعريفه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يصنف المؤسسات التي يعمل بها أقل من 10 عمال بالمؤسسات المتناهية الصغر، والتي بها ما بين 10 - 50 عامل تعتبر مؤسسات صغيرة،

وما بين 50 حتى 100 عامل فهي تصنف كمؤسسات متوسطة.²

والجدول التالي يوضح تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عدد العاملين والأصول والمبيعات السنوية:

¹ علي عبد الله العراي المرجع سبق ذكره ص27

² ايت عيسى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة افاق و قيود , مجلات اقتصاديات شمال افريقيا العدد 6 ص273

الجدول (3): تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

حجم الشركة	عدد العاملين	حجم الاستثمار	الحصيلة السنوية
صغرى	اقل من 10	اقل من 100 الف دولار	اقل من 100 الف دولار
صغيرة	اقل من 50	اقل من 3 ملايين دولار	اقل من 3 ملايين دولار
متوسطة	اقل من 300	اقل من 15 مليون دولار	اقل من 15 مليون دولار

المصدر : بلحاج فراحي 2009 ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية بالجزائر ، مجلة الاقتصاد و الاحصاء التطبيقي ، الجزائر ، العدد ، ص 11

وحسب تعريف البنك الدولي يجب أن تقي المؤسسة على الأقل باثنين أو ثلاث خصائص مميزة حتى تعتبر مؤسسة صغيرة أو متوسطة.

ثالثا : تعريف منظمة العمل الدولية

تعرف منظمة العمل الدولية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بأنها التي يعمل بها 50 عامل وتحدد بمبلغ لا يزيد عن 1000 دولار لكل عامل تزداد إلى 5000 دولار في بعض الصناعات، حيث يزيد رأس مالها عن 100 ألف دولار¹

رابعا : تعريف الاتحاد الأوروبي

¹ حمزه عرابي ، مروه بقودوم، الحكومة كالية لتفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحقيقه التنمية المستدامة ، جامعه بليده 2 ص6

بتاريخ 6 ماي 2003 تبنى الاتحاد الأوروبي تعريفاً آخر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا حسب ما أشارت إليه التعلية CE/2003/361 وقد دخل هذا التعريف حيز الاستعمال بتاريخ 1 جانفي 2005 هذا الأخير جاء كتعديل للتعلية الصادرة سنة 1996 وقد ورد فيها ما يلي: أن المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة التي توظف 250 شخص والتي لا يتعدى رقم أعمالها السنوي 50 مليون أورو ولا يتعدى مجموع ميزانها السنوي 43 مليون أورو، ويمكن تلخيص تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.¹

والجدول الموالي يوضح هذا التعريف:

الجدول رقم (04) : تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاتحاد الاوروبي

نوع المؤسسة	عدد العمال	رقم الاعمال او مجموعة الميزان السنوي	الحصيلة السنوية
متوسطة	اقل من 250	اقل او تساوي 5مليون اورو (سابقا 40مليون اورو)	اقل او تساوي 43 مليون اورو (سابقا 27 مليون)
صغيرة	اقل من 50	اقل او تساوي 10 مليون اورو (سابقا 7 مليون اورو)	اقل او تساوي 10مليون اورو (سابقا 5مليون)
مصغرة	اقل من 10	اقل او تساوي 2مليون اورو	اقل او تساوي 2 مليون اورو

المصدر : حجة سعيد حازم 2011 ، دور الاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تحقيق التنمية الشاملة ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم اقتصادية ، كلية علوم اقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمه ص 10

استقراء لما سبق ذكره يمكن القول أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي تلك المؤسسات التي يضعها حجمها وفقا لظروف الدولة الاقتصادية والاجتماعية ضمن نطاق المؤسسات المحتاجة للدعم والرعاية الحكومية وتنشأ هذه الحاجة من عدم قدرة هذه المؤسسات على توفير الموارد المالية من إمكانياتها الخاصة.

المطلب الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

¹ حجة سعيد حازم 2011، دور الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الشاملة جامعة 8 ماي 1945 قالمه ص 9

تتصف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعدة صفات تميزها عن المؤسسات الكبيرة من أهمها تذكر ما

يلي:

1 / سهولة الإدارة:

تمتاز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسهولة الإدارة والقيادة والتوجيه والوضوح في تحديد الأهداف وتوجيه جهود العاملين نحو أفضل السبل لتحقيقها، وبساطة الأسس والسياسات التي تحكم عمل هذه المؤسسات وسهولة إقناع العاملين والعملاء، حيث يكون مالك المؤسسة هو مديرها في نفس الوقت، مما يسرع في عمليات اتخاذ القرارات والتكيف مع المستجدات كما يمنحها صفة الاستقلالية في الإدارة، وذلك على عكس المؤسسة الكبيرة التي تأخذ شكل المساهمة، إذ يؤدي الفصل بين الملكية والإدارة فيها إلى تعدد أهدافها.¹

2 / سهولة التأسيس:

تتميز هذه المؤسسات بانخفاض قيمة رأس المال المطلوب لتأسيسها وتشغيلها وبالتالي محدودية القروض اللازمة والمخاطر المنطوية عليها، مما يساعد على سهولة تأسيس وتشغيل مثل تلك المؤسسات ومن ثم أداة فاعلة لجذب مدخرات الأفراد وتوظيفها في المجال الإنتاجي، كما تتميز بسهولة إجراءات هيكلها الإداري والتنظيمي، وجمعها في أغلب الأحيان بين الإدارة والتشغيل.²

3 / مركز التدريب الذاتي:

إن طابع هذه المؤسسات يجعلها مركزا ذاتيا للتدريب والتكوين لمالكها والعاملين فيها وذلك جراء مزاولتهم النشاطهم الإنتاجي باستمرار وتحملهم للمستويات التقنية والمالية وهذا ما يساعدهم على الحصول

¹ نوال بن عماره 2012، التمويل المصرفي الاسلامي لمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مجلة دراسات الاقتصادية و مالية جامعة ورفلة ص

34

² ليف عبد الله ، القهيري بلال محمود الوادي، المشاريع الرياضية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية الأردن ص 19

على المزيد من المعلومات والمعرفة وهو الشيء الذي ينمي قدراتهم ويؤهلهم لقيادة عمليات استثمارية جديدة وتوسيع فرص العمل المتاحة¹

4/ تلبية طلبات المستهلكين:

إن طبيعة نشاط هذه المؤسسات وتوزيعها الجغرافي تجعلها موجهة أكثر لإنتاج السلع والخدمات التي تقدم بصفة مباشرة للمستهلك وهذا ما يجعل معدل ارتباطها بالمستهلك كبيرا إلا في بعض الأحيان أين تجد أن منتجات هذه المؤسسات موجهة إلى صناعة منتجات أخرى.

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فرصة للأفراد لإشباع حاجاتهم وتلبية رغباتهم من خلال التعبير عن أذواقهم وآرائهم وترجمة أفكارهم وخبراتهم وتطبيقها من خلال هذه المؤسسات فهي أداة لتحقيق الذات لدى الأفراد وتحقيق الإشباع النفسي²

5/ ارتفاع جودة الإنتاج:

بالنظر لاعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مجالات عمل متخصصة ومحددة فإن إنتاجها يتسم في الغالب بالدقة والجودة لأن الجودة والدقة هما قرينة التخصص وتركيز العمل، ذلك لأن العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعتمد على المهارات الحرفية وتصميم الإنتاج وفقا لأذواق المستهلكين وتبدلاتها في المدى القصير، يساعد ذلك على وجود حوافز للعمل والابتكار والتحديد والاستعداد للتضحية وتحمل المخاطر والرغبة في الانجاز وتحقيق الاسم التجاري مع الشهرة، مما يؤدي إلى زيادة الربحية نتيجة زيادة حجم الأعمال والمبيعات، وأيضا يساعد الاتصال الشخصي بالزبائن والعملاء على دقة وسرعة التعرف على الاحتياجات وتبدلاتها.³

6/ القابلية للتجديد والابتكار

¹ اسماعيل بوخاوه 2013 ، عبد القادر عطوي، التجربة التنموية في الجزائر واستراتيجيته تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جامعه سطيف ص 836 – 837

² عبد الناصر مشري، 2011، المرجع السابق ص 19

³ ليث عبد الله القهوي، بلال محمود الوادي، 2012، مرجع سابق ص 21

تتوفر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرة عالية على التحديد في أعمالها وابتكار أساليب متنوعة بما يحقق رضا العملاء ومن ثم فإنها تحتم بما يلي¹ :

* التركيز على الجودة والتفوق في مجالات العمل بالمؤسسة.

* الرغبة في التفوق تعتمد على البحث عن الجديد والمبتكر.

* تشجيع الأفراد العاملين بالمؤسسة على الاقتراح وإبداء الرأي في مشاكل العمل ووسائل علاجها مما يخلق مناخا

* مساعدا على التحديد والابتكار.

* الاستفادة من مقترحات العملاء ورغباتهم في توجيه عملية التحديد والابتكار.

7/ الفعالية والكفاءة:

تتحلى فعالية وكفاءة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قدرتها على تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المالكيها وإشباع رغبات واحتياجات العملاء بشكل كبير.²

8/ محدودية الانتشار الجغرافي:

إن معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكون محلية أو جهوية النشاط وتكون معروفة بشكل كبير في المنطقة التي تعمل فيها وتقام لتلبية احتياجات المجتمع المحلي وهذا ما يؤدي إلى تثمين الموارد المحلية واستغلالها الاستغلال الأمثل والقضاء على البطالة وتوفير المنتجات والخدمات للأفراد محليا.³

9/ تعديل الميزان التجاري:

¹ عبد الله الغانم، حنان سبع، 2013 مرجع سابق ص 6

² رابع خوني رقيه حساني، 2008، المرجع السابق ص 45

³ نفسه ص 45

غالباً ما تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمساهمة فعالة في عملية إحلال وتعويض المنتجات المستوردة وذلك بتصنيعها محلياً، هذا من جهة، ومن جهة أخرى تجدها تساهم في تصدير العديد من المنتجات المحلية إلى الأسواق الخارجية، فهي من خلال هاتين العمليتين تساهم في إعداد تركيب الميزان التجاري في البلد الذي تمارس في نشاطها

10/ إتاحة فرص العمل:

بسبب استخدام هذه المشاريع أساليب إنتاج وتشغيل غير معقدة فإنها تساعد على توفير فرص عمل لأكثر عدد من العاملين، كما تتيح التقارب والاحتكاك المباشر بين أصحابها والعاملين لديهم، والاطلاع على أوضاع العاملين وتقريب العلاقات الشخصية والإنسانية بينهم مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم، وذلك بسبب نشوء روح الفريق. والأسرة الواحدة، وتتيح هذه المشاريع فرص كبيرة للعمال بمستويات متدرجة من المهارات بتكلفة رأسمالية منخفضة، وبذلك تكفل امتصاص قوى العمل بمختلف مهاراتها ومستويات إنتاجية مختلفة.

المطلب الثالث : أهمية ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الفرع الأول :أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

أولاً: الأهمية النسبية من حيث العدد

تمثل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نسبة هامة ليست بقليلة من إجمالي المؤسسات الموجودة في الكثير من الدول حيث يوجد في كندا حوالي 2.6 مليون منشأة متناهية الصغر و صغيرة ومتوسطة وتمثل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مجالات النشاط المختلفة النسبة الغالبة في الاقتصاد اللبناني حيث تصل الى 99% من إجمالي عدد المؤسسات و 99.5% من إجمالي المؤسسات العاملة في مجال التصنيع و في الصين تشير الإحصائيات الى وجود 8.5 مليون شركة و مصنع 99% منها تعتبر شركات صغيرة ومتوسطة مملوكة للدولة¹

ثانياً: مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التوظيف

¹ عبد السلام عوض الله، مرجع سبق ذكره، ص 42

أثبتت الدراسات التي قام بها اقتصاديون دور هذه المؤسسات في التخفيض من حدة البطالة و تعتبر الدراسة التي قام بها (D.L.BIRCH) "بيرش" في الـ 1976 بمثابة نقطة انطلاق لتحليل مساهمة هذه المؤسسات في خلق مناصب العمل و حسب هذه الدراسة فان 66% من مناصب العمل المستحدثة خلال الفترة 1969/1976 راجع الى المؤسسات التي توظف اقل من 20 عاملا و قد بلغت مساهمة المؤسسات التي توظف اقل من 100 عامل نسبة 82% و في دراسة اخرى قام بها (X.GREFFE) "غراف" أثبتت ان نسبة العاملين في المؤسسات التي تشغل اقل من 100 عامل قد ارتفعت من 39% 43.4% خلال الفترة 1971/1979 في فرنسا و في تحليل قام به معهد الاحصاء في فرنسا (INSEE) يثبت خلال 9 سنوات من الازمة في 1974/1983 ان الصناعة الفرنسية فقدت اكثر من 700 الف منصب عمل و قد كانت نسبة الانخفاض في المؤسسات الكبيرة بنسة 9%¹.

كما اثبتت الدراسات الحديثة التي تشغل اقل من 200 عامل تمثل 66% من التشغيل في اوروبا اما في اليابان تشغل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة 73.8% من اليد العاملة و حسب احصائيات ادارة المشروعات الصغيرة في الولايات المتحدة الامريكية لسنة 1976 فان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساهم بنسبة 54% من اليد العاملة الامريكية ان كل الاحصائيات الرسمية تثبت الدور الايجابي لهذا النوع من المؤسسات في خلق مناصب العمل و المساهمة في التخفيف من حدة البطالة.

ثالثا: مساهمة في مستويات التصدير في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

ان مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الصادرات تعتبر ضعيفة مقارنة بحجم الصادرات في المؤسسات الكبيرة وان نسبة ضئيلة من هذه المؤسسات تشارك في عملية التصدير وذلك لان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معظم الدول تركز على الاسواق الداخلية والمحلية لتسويق منتجاتها و يرجع ضعف نسبة مشاركة هذه المؤسسات في عملية التصدير في الدول النامية الى عدة اسباب منها :

1/ طبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث نجد ان معظمها تنشط في اسواق محلية

2/ الافتقار الى المعلومات على اسواق التصدير الممكنة وتفصيل ائتمان الصادرات و خدمات التامين وايضا خدمات استيراد المواد لغرض الانتاج للتصدير لان العديد من الدول لم تدرك اهمية انشاء هيئات لرصد المعلومات المتعلقة بالاسواق الخارجية ودعم الصادرات

¹ حميدي يوسف، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديات العولمة، مجلة جديد الاقتصاد (الجزائر: الجمعية الوطنية للاقتصاديين الجزائريين، ديسمبر 2007)

3/ كما يعتبر تمويل الصادرات مشكل رئيسي بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث تشير الدراسات ان مشكل التمويل يعتبر معوق رئيسي لدى هذه المؤسسات لارتفاع معدلات الفائدة و تعقد عملية الحصول على قرض خاصة بالعنلة الصعبة

4/ غالبا ما لا يوجد الادراك الكافي لاهمية اليات التسويق سواء المحلي او الدولي وكيفية التعامل مع قنوات التوزيع غير المباشر مما يعيق اختراق منتجات هذه المؤسسات اسواق الصادرات.

الفرع الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتعرف على الدور الاقتصادي والاجتماعي الذي تقدمه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أولا الدور الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يمكن ابراز هذا الدور في ما يلي:

1 /المساهمة في توفير مناصب شغل:

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في توفير فرص العمل إذا تعتبر من أهم القطاعات الاقتصادية الخالقة لمناصب شغل جديدة.¹ وتستقطب عدد لا بأس به من طالبي العمل ممن لهم مهارات معينة والتدريب والتكوين المناسبين، حيث أنها تقترب من التجمعات السكانية والقرى والمدن الصغيرة التي ترتفع فيها نسبة البطالة.²

2/ استخدام الموارد المحلية وتحقيق التكامل الصناعي :

تساعد هذه الصناعات في استغلال الموارد المحلية التي لم تشغل وتركت معطلة. حيث تقوم باستخدام المواد الأولية الموجودة في مناطق معينة فهي تخلق تكاملا اقتصاديا بينها وبين المؤسسات الكبيرة من خلال فرصة الإمداد بالمكونات والأجزاء التي تدخل في المنتج النهائي، أو تنفيذ أعمال مكملة لأنشطة المؤسسات الكبرى.³

¹ قارة ابتسام، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطوير القطاع السياحي الجزائري دراسة حالة ولاية مستغانم ، رسالة الماجستير، تخصص تسويق دولي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير جامعة تلمسان 2011-2012 ، ص.42

² رايح خوني، مرجع سبق ذكره، ص.47

³ شبوطي حكيم، الدور الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة ابحاث اقتصادية وإدارية، جامعة يحي فارس المدينة العدد الثالث، جوان 2008 ، ص216

3/ تدعيم المشاركة الوطنية في التنمية الاقتصادية:

تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إحدى وسائل تدعيم المشاركة في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية المحلية والتنمية المستدامة، لأنها تعتمد على رؤوس الأموال الوطنية ومدخرات صغار المدخرين للاستثمار، أي أحد الوسائل التي ترفع من مستوى مشاركة أفراد المجتمع في التنمية الشاملة¹

4/ توزيع الصناعة:

إن إقامة مصانع جديدة في المدن الكبيرة أصبح أمراً غير مرغوب فيه نظراً لبعض المعوقات، لذا فإن العلاج ينطوي على توزيع الصناعات الجديدة على المدن الصغيرة والأرياف، ومن ثم أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مفيدة في هذا الخصوص، فهي تستطيع التكيف وممارسة نشاطاتها باستخدام الكميات القليلة الموجودة محلياً من المواد الأولية، وكذلك تخدم الأسواق المحلية، واستخدام اليد العاملة محلياً، وتلعب دوراً فعالاً في التنمية الاقتصادية للدولة والمجتمع، أي زيادة معدل الاستثمار في المجتمع ومنه زيادة الإنتاج.²

ثانياً : الدور الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لها دور مهم في ترقية وتطوير الجانب الاجتماعي وهذا من خلال :

1/ تطوير الصناعات التقليدية :

تظهر أهمية هذه الصناعات اجتماعياً من خلال تطور الصناعات الصغيرة والمتوسطة التقليدية البدائية وتحولها إلى صناعات حديثة ومتطورة من صناعات منزلية وصناعات ريفية يدوية وصناعات بيئية وهذا باستخدام التكنولوجيا الحديثة، ويظهر ذلك من خلال تنمية القدرات الذاتية للحرفيين والصناع التقليديين على تسويق المنتجات داخلياً وخارجياً، وتشجيعهم على القيام بخدمات وأنشطة صناعية جديدة تتماشى مع احتياجات الاقتصاد الحديث.³

2 رفع مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي :

¹ شبوطي حكيم مرمرع سبق ذكره، ص 216.

² المرجع نفسه، ص 2

³ ابتسام مرجع سبق ذكره، ص 47.

تساهم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم دور المرأة وخصوصا الريفية في النشاط الاقتصادي وهذا من خلال الصناعات الريفية خاصة التي يتم ممارستها في القرى والأقاليم المخلفة يساعد على رفع نسبة مشاركة الإناث في الأنشطة المختلفة التي تتطلب عمالة نسائية مثل المشغولات والملابس المطرزة والنسيج، وهذا ما يساعدهم على استغلال طاقتهم، وزيادة دخلهم ورفع مستوى معيشتهم.¹

3 إعداد طبقة الصناعيين الوطنيين :

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور فاعل في تنمية الاقتصاد الوطني للدول. وهذا لأنها تعتمد على رأس المال الوطني والمدخرات الوطنية، تسعى في جذب رؤوس الأموال الأجنبية، ومن ثم تكون أساسا لتكوين مجتمع الوطنيين القادرين على بناء مجتمعات صناعية جديدة بالاعتماد على التنمية الذاتية.²

4 تجنيد وثمانين لعنصر العمل :

من المعروف أن توسع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يؤدي إلى رفع معدلات التشغيل في المجتمع، فالعمل يعطي الفرد قيمته في المجتمع من خلال إدماجه في الحياة الاجتماعية، وينشأ علاقة بين جهد الفرد وبين نتيجة عمله. وخاصة إذا كان الفرد مالك المؤسسة يكون أكثر تجنيدا مقارنة بمدير مؤسسة كبيرة، وظهر هذا التجنيد في ضعف معدل التغيب والمحافظة على أداة الانتاج والاستقرار في العمل.³

5 تكوين نسق كامل في أداء الأعمال : يظهر الدور الاجتماعي للمشروعات الصغيرة، في أنه يخلق فيما لدى الأفراد تظهر في الانتماء في أداء العمل الحرفي إلى نسق أسري متكامل وذلك في الحرف التي تمارس في داخل إطار الأسرة الواحدة، الأمر الذي يترتب عليه تكوين فئة من العمالة المنتجة، والتي تعمل في النسق الواحد.⁴

المبحث الثاني : تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المشاكل التي تواجهها و الحلول المقترحة

¹ شبوطي حكيم، مرجع سبق ذكره، ص 218.

² المرجع نفسه، ص 218.

³ المرجع نفسه، ص 218.

⁴ المرجع نفسه، ص 218.

المطلب الاول: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و الهيئات الداعمة لها في الجزائر

أولاً: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

مع فتح المجال أمام القطاع الخاص للاستثمار الذي تعتبره المؤسسات الصغيرة والمتوسطة القاعدة الأساسية له باعتبارها سهلة التأسيس وقلة احتياجها لرأس المال، وازدياد اهتمام الدولة بهذا النوع من المؤسسات من خلال تخصيص وزارة الصناعات الصغيرة والمتوسطة سنة 1994، وإضافة إلى إعطائها حيزاً في السياسة الاقتصادية بإنشاء عدد من المؤسسات الرسمية التي تحتم ببرامج أعدت خصيصاً لترقية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاعات اقتصادية متعددة، مما أدى إلى حدوث زيادة ملحوظة في عدد هذه المؤسسات¹.

ستحاول من خلال هذا العنصر تتبع التطور الحاصل في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى الجزائر وذلك حسب الإحصائيات التالية:

الجدول رقم (05) : تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر للفترة (2010

2018)-

¹ اعقبه عبد اللاوي، نور الدين حوادي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورقة مقدمة الى الملتقى الوطني حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التسمية الاقتصادية والاجتماعية، جامعة الجزائر، ص 3.

السنوات	الم ص م الخاصة	الم ص م العامة	الصناعة التقليدية	المجموع
2010	482892	557	135623	619072
2011	511856	572	146881	659309
2012	550511	557	160764	711832
2013	601583	575	175676	777816
2014	656949	542	194562	852053
2015	716895	532	217142	934569
2016	786989	390	235242	1022621
2017	831914	267	242322	1074503
2018	851414	262	241494	1093170

المصدر: الموقع الإلكتروني: <http://www.mdipi.gov.dz/Bulletin-de-veille> statistiqu

تم الاطلاع عليه بتاريخ: 2023/05/30

-Ministère du Développement industriel et de la promotion de l'investissement .

. N 23.NOVEMBER. 2013Bulletin D'information statistique de la PME

2- Ministère de l'industrie et des mines, Bulletin D'information statistique de la PME2015 N.26.

3- Ministère de l'industrie et des mines, Bulletin D'information statistique de la l'entreprise 2015 N27. September.

من خلال الجدول يتضح لنا أن 99.97% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبارة عن مؤسسات خاصة، حيث أنها شهدت تطورا ملحوظا قدر بـ 474393 مؤسسة جديدة أي بنسبة 76.70%.

في حين شهد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية تراجعا كبيرا نظرا للسياسة المتبعة، حيث شهدت انخفاض في تعدادها قدر بـ 295 مؤسسة أي بنسبة 52.96% خلال الفترة من 2010 الى السداسي الأول من سنة 2018

ثانيا : الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

تعتبر هيئات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أهم المفاهيم الجديدة في علوم التسيير ، فلقد أوضحت التجارب العلمية مدى قدرة هذه الهيئات على تشجيع التنمية الاقتصادية من خلال مساهمتها في دعم حركة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وفي هذا الإطار قامت السلطات الجزائرية باتخاذ جملة من الإجراءات الدعم هذه المؤسسات وذلك بإنشاء مجموعة من الهيئات والأجهزة الداعمة والمرافقة لنموها وتطورها.

1) وكالة دعم وترقية الاستثمار APSI

هي هيئة حكومية أنشأت سنة 1994 لتكون المخاطب الوحيد للمستثمرين، أنشأت هذه الوكالة بموجب قانون الاستثمار رقم 12،93، وهي هيئة حكومية تنشط تحت وصاية رئيس الحكومة، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي مكلفة بمساعدة المستثمرين في اختيار التشكيلات اللازمة لإنجاز استثماراتهم والسهر على احترام الأجال القانونية للأنشطة من خلال إنشاء شكل شبك وحيد يضم الإدارات والمصالح المعنية بالاستثمار، كما تقوم هذه الوكالة بمتابعة الاستثمارات الوطنية والأجنبية وضمان ترقيتها وتطورها.

أما بموجب القانون رقم 01/03 المؤرخ في 20 أوت 2001 والقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تم إنشاء شبك موحد على شكل وكالة وطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) تضم الهيئات ذات العلاقة بالاستثمار.¹

2) الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

بعد النتائج الضعيفة التي حققتها وكالة دعم وترقية الاستثمار، حيث نجد أن هناك فجوة كبيرة بين نوايا الاستثمار والتي بلغ عددها 43000 بتكلفة قدرها 42 مليار دولار أمريكي، لم يستفد منها سوى المضاربون، لذلك أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار سنة 2001 بموجب الأمر -01-03 المتعلق

¹ شهرزاد برجى (2012)، مرجع سبق ذكره، ص162

بتطوير الاستثمارات، وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتهدف إلى تقليص أجال منح التراخيص اللازمة إلى 30 يوما بدلا من 60 يوما في الوكالة السابقة التي حلت محلها.¹

مهام الوكالة :

تم تكليف الوكالة بمهمة تطوير الاستثمار، وبصدد هذه المهمة تتولى الوكالة حسب نص المادة 21 من الأمر 03-01 ما يلي:²

- ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها بحيث يقع عبء الضمان على الوكالة دون غيرها من المؤسسات الأخرى تسهيل القيام بالتشكيلات التأسيسية للمؤسسات وتجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشباك الوحيد المركزي.

-منح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيبات المعمول بها.

- تسيير صندوق دعم الاستثمار المنشأ بموجب المادة 28 من الأمر رقم 01/03 المكلف بتمويل مساهمات الدولة في كلفة المزايا للاستثمار ولاسيما النفقات بعنوان الأشغال الأساسية لإنجاز الاستثمار.

- التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرين خلال مدة إعفاء ، وقد جاء هذا التدبير بعد أن لاحظت السلطة عدم وفاء بعض المستثمرين بالتزاماتهم رغم استغادتهم من الإعفاءات المقررة لصالحهم.

- تسيير الشباك الوحيد ينشأ الشباك الوحيد على مستوى الولاية، ويجمع ممثلين محليين للوكالة وخاصة ممثلي المركز الوطني للسجل التجاري، الضرائب الجمارك، التعمير

¹ قشيدة صوراية (2012) تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية ، تخصص نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر 3، ص 66

² قشيدة صوراية (2012)، مرجع سبق ذكره، ص 67.

3) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

هي آلية تم إقامتها سنة 1999 وهي أداة لمحاربة البطالة والفقر تقوم بتسييرها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM وهي تستهدف الأشخاص (بدون حدود عمرية) الذين لديهم إرادة لإنشاء نشاط ولا يملكون الأموال الضرورية لذلك، وهي تنظم عملية الحصول على القروض للمشاريع التي تتحصر قيمتها بين 40000 - 50000 دج حيث تحدف هذه الآلية للمؤسسة المصغرة التي تنظمها ANSEI وهذا لأسباب عمرية أو لعدم مقدرة على تقديم المساهمة الشخصية من رأس المال المطلوب للمشروع، وبدأ العمل الفعلي لهذه الآلية منذ سنة 2005 والذي يصادف تاريخ نشر عدة وكالات عبر التراب الوطني.¹

4) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 96-296 المؤرخ في 08/09/1996، وتطلع هذه الوكالة بتقديم الدعم المعنوي والمالي والفني وكذا كل المعلومات الاقتصادية والتقنية لأصحاب هذه المؤسسات.²

مهام الوكالة :

تقوم الوكالة بالاتصال مع المؤسسات الهيئات والمعنية بالمهام الآتية:

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب.
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع.

¹ سهام شيهاني ، طارق محمول (2011)، تقييم برامج دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة الجزائرية ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، المنعقد 15 ، 16 نوفمبر، ص 6 يومي

² النظام القانوني للاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل شباب , مجلة فكر 13

المطلب الثاني: المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

اولا:المشكلات والصعوبات التمويلية

يواجه صغار المستثمرين صعوبات كبيرة في الحصول على التمويل اللازم بالحجم المناسب وبشروط مسيرة عند تأسيس أو توسيع مشروعاتهم،وحتى عند توفر مصادر التمويل فإن الفوائد التي يتحملها المستثمر تكون عالية،إضافة إلى صرامة الضمانات المطلوبة وتعقد إجراءاتها مما يؤدي إلى بروز مصاعب حقيقية أمامها وبالتالي فشل جهودها في إدخال التقنيات الحديثة،يمكن إختصارالمشكلات التمويلية في ثلاث نقاط :

- المشاكل المتعلقة بالحصول على التكلفة الإستثمارية للمشروع.
- تمويل التوسعات الإستثمارية في مرحلة النمو السريع للمشروع.
- مشاكل تتعلق بالضمانات الكبيرة التي تطلبها الجهات المانحة للإئتمان،فضلا عن عبء الفوائد.

ثانيا: المشكلات والصعوبات الإدارية

أ. إجراءات التأسيس: يتعرض المستثمرين في المشاريع الصغيرة والمتوسطة إلى إجراءات إدارية معقدة وطويلة تصل أحيانا إلى انسحاب المستثمرين من تنفيذ المشروع بسبب بعض القوانين والأنظمة المطبقة التي لا تراعي ظروف المستثمر الصغير وتواضع إمكانياته ومستوى خبرته،وصعوبة الحصول على التراخيص اللازمة.

ب. تعدد الجهات: والتي يتعامل معها المشروع الصغير منها:

. التأمينات الإجتماعية،الصحة و البيئة،التموين والكهرباء .

ج . الضرائب: أبرزها إنحيازقوانين الإستثمارات المطبقة في العديد من الدول العربية(منها لبنان)إلى المشروعات الكبيرة وخاصة في موضوع الإمتيازات والإعفاءات الضريبية،في حين لا تتمتع المشروعات الصغيرة والمتوسطة بهذه الإعفاءات،لكونها غير مشمولة أصلا بهذه القوانين و بأي تسهيلات أخرى.

د . غياب التنسيق: ويكون غياب التنسيق بين الجهات العاملة بالمشروعات الصغيرة و المتوسطة.

هـ. مشاكل محاسبية: غالبا ما يكون صاحب المشروع غير ملم بالقواعد والإجراءات المحاسبية مما يسبب له بعض المشاكل مع الجهات السيادية مثل: مصلحة الضرائب.

و. عدم معرفتها بأساليب التعامل مع الجهات الإدارية الرسمية: في الدولة كالسجلات التجارية والصناعية مما يؤدي إلى طول الوقت لإنجاز معاملاتها.

ز. ضعف المعلومات والإحصاءات لدى هذه المؤسسات: خاصة فيما يتعلق بالمؤسسات المنافسة شروط السلع المنتجة، ولوائح العمل والمنافسات الإجتماعية...إلخ.

ثالثا: المشاكل التسويقية

تتعلق بكيفية التعريف بمنتجات المشروعات وفتح الأسواق أمامها مع تدني المهارات التسويقية والترويجية لأصحابها، عدم الحرص على جودة المنتجات، غياب الشركات المتخصصة في التسويق.

رابعا: المشاكل الفنية

أ/ صعوبة الحصول على المعلومات والتكنولوجيا الحديثة.

ج / صعوبة الحصول على المعدات الإنتاجية الحديثة بسبب ضعف التمويل.

د / ضعف المستوى الفني للعمال والنقص في المهارات والخبرات اللازمة لإدارة عملية الإنتاج والتسويق في هذه المشاريع.

خامسا: المشاكل السياسية

تتبع هذه المشكلات مجموعة عناصر أبرزها:

أ/ المستوى العالي نسبيا لأسعار المنتجات الناتج عن كلفة الإنتاج المرتفعة.

ب / عدم تطوير الاتفاقات التجارية الخارجية، لأن صادرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبقى قديمة وغير مناسبة.

ج / شبه غياب لأي برامج رسمية على مستوى دعم الأسعار أو البحث عن أسواق أو زبائن جدد

المطلب الثالث:التحديات والحلول التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

اولا : التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن التغيرات التي فرضتها التحولات الجديدة في العلاقات الإقتصادية الدولية تمثل أحد أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تتلخص في ظاهرة العولمة الإقتصادية والتي تسعى إلى جعل السلع والخدمات وعوامل الإنتاج تنتقل بكل حرية عبر أرجاء العالم أو بعبارة أخرى إقامة سوق عالمية قائمة على فتح الأسواق المحلية للمنتجات الأجنبية مما يعني الزيادة الشديدة في المنافسة من قبل المنتجات الأجنبية مما يؤدي إلى فقد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للعديد من الفرص في السوق المحلية التي أصبحت مفتوحة على مصراعيها للمنتجات الأجنبية ومن جانب آخر يصبح من الصعب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول النامية أن تتنافس المنتجات الأجنبية في بلادها وذلك بسبب عاملين أساسيين هما:الجودة والتكلفة.¹

ثانيا : الحلول المعالجة لمشاكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

1. قضية التمويل: حل قضية الديون العالقة خصوصا بالنسبة للمؤسسات المستثمرة في الإنتاج والقادرة على زيادته،أي جدولة الديون بفوائد منخفضة.

. تفعيل برامج دعم فوائد القروض للصناعة والحرف والسياحة والزراعة والتكنولوجيا من خلال رفع سقف الإقتراض وخفض الفوائد.

. خلق صناديق مالية تساهم في تحمل مخاطر الأستثمارات الجديدة وإنشاء برامج دائمة لدعم الصادرات وحمايتها وضماناتها.

2 . التسويق والإدارة: إعادة النظر بكل الإتفاقيات التجارية الخارجية وخاصة تلك المتعلقة والمنعقدة مع الدول العربية الشقيقة.

العمل على خفض هامش الربح وبالتالي الأسعار للسلع لجعلها تكسب صفة تنافسية.

¹ عبد الرزاق خليل، دور حاضنات في دعم الابداع لدى المؤسسات الصغيرة في الدول العربية www.univ-chlef.dz/renaf

خلاصة فصل الثاني

من خلال ما تطرقنا اليه في هذا الفصل يظهر الاهتمام الكبير للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة من طرف بلدان العالم حيث تم ادماجها في سياق السياسة العامة للتنمية ، خاصة في مجال خلق فرص عمل جديدة و تلبية حاجيات المواطنين فقد تضاعف التركيز العالمي على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كاحدى انجع سبل الوصول الى النمو الاقتصادي و مواجهة العديد من المشاكل أهمها ظاهرة البطالة

**الفصل الثالث : دراسة
تحليلية حول المؤسسات
الصغيرة و المتوسطة
ودورها في حد من البطالة
بولاية سعيدة**

تمهيد :

إن انتشار ظاهرة البطالة بالجزائر و ما ألحقته من أضرار بكيالها الإقتصادي و الإجتماعي، دفع بالمسؤولين إلى وضع عدة آليات للحد من هذه الظاهرة و التخفيف منها، و من بينها التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف المساهمة في استحداث مناصب عمل جديدة، و عليه سنحاول تقييم نتائج أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سعيدة من خلال الدور الذي يمكن أن تساهم به في معالجة أحد معضلات التنمية المحلية ألا و هي مشكلة البطالة.

من خلال زيارتنا لمديرية البرمجة والمتابعة ميزانية وهي مكلفة أساسا باقتراح تسجيل البرامج والمشاريع المحلية الممولة من طرف ميزانية الدولة على الإدارة المركزية للميزانية وحصول على احصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2021، وقد ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة أجزاء، حيث سنتناول في الجزء الأول لواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سعيدة من خلال التعرف على تطورها وتوزيعها عبر مختلف البلديات و حسب القطاعات الإقتصادية ومساهمتها في التوظيف ، و الجزء الثاني فسيخصص للإطلاع على دور الفروع الولائية لكل من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في توفير فرص عمل جديدة بسعيدة ، في حين سنتطرق في الجزء الثالث و الأخير سنحاول تقييم أسباب فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعوامل نجاح هذه المؤسسات .

المبحث الأول : أرقام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومناطق تموقعها

المطلب الأول : أرقام المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

الجدول رقم (06) : الأرقام الرئيسية خلال فترتين 2021 - 2022/06/30 :

سداسي أول 2022	2021	م.ص.م
1320664	1286365	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
34057	57129	إنشاء م.ص.م
224	225	م.ص.م العامة
4227	12675	م.ص.م الخاصة
3220661	3134968	عدد العمال

المصدر : بناء على معطيات وزارة الصناعة¹ <https://www.industrie.gov.dz/wp-content/uploads/documents/bis2022-03-40>

bulletin d'information statistique de la PME

يوضح الجدول رقم (01) الأرقام الرئيسية خلال سنة 2021 و في نهاية النصف الأول من عام 2022 ، بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر سنة 2021 ب 1286365 مؤسسة و التي توظف 3134968 اما خلال نصف الأول من عام 2022 كانت هناك 1,320,664 مؤسسة ، والتي توظف 3,220,661 شخصا ، بزيادة قدرها 34299 مؤسسة و كان هناك 34.057 خيرا إنشاء الشركات الصغيرة والمتوسطة

¹<https://www.industrie.gov.dz/wp-content/uploads/documents/bis2022-03-40>

فيما يتعلق بالمؤسسات العامة الصغيرة والمتوسطة الحجم ، شهد العدد الإجمالي انخفاضاً في النصف الأول من عام 2022 مقارنة بالنصف الأول السابق ؛ هو 224 شركة صغيرة ومتوسطة ، أي تقليص شركة صغيرة واحدة. مقارنة بالنصف الأول من عام 2021 ، ونلاحظ انخفاضاً في عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة العامة ، ويرجع السبب الأخير إلى عملية خصخصة هذه الشركات التي تمت كجزء من إعادة الهيكلة و إعادة تنظيم القطاع العام .

تحقيقاً لهذه الغاية وبسبب بناء قدرات مؤسسات دعم ومساعدة الشركات الصغيرة والمتوسطة ، تم توقيع اتفاقية تعاون بين صندوق ضمان الائتمان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR) وبنك التنمية المحلية (BDL) بهدف ضمان التشغيل قروض لصالح أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة¹.

هذه الاتفاقية الهامة هي الأولى من نوعها في المجال المالي و ، سيمكن الشركات الصغيرة والمتوسطة من ضمان قروض التشغيل ، بالإضافة إلى قروض الاستثمار ، مضيفاً أن الهدف الرئيسي من هذه الشراكة كان النهوض بالاقتصاد الوطني من خلال تمويل استثمارات المشاريع الصغيرة والمتوسطة وفق توجيهات الجهات العليا سلطات البلد.

المطلب الثاني: توزيع مؤسسات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب المنطقة

وفقاً للتوزيع المكاني لنظام التخطيط المكاني الوطني (SNAT) ، فإن الشركات الصغيرة والمتوسطة (الأشخاص الاعتباريون) هي السائدة في الشمال ، وبدرجة أقل في الهضاب العليا.

¹ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة www.bdl.dz/FGAR.html

الجدول رقم (07): تركيز الشركات الصغيرة والمتوسطة حسب المنطقة

المنطقة	سداسي الاول 2022	معدل تركيز %
شمال	909277	68,85
المرتفعات	295697	22,39
الجنوب	115690	8,76
المجموع الكلي	1320664	100

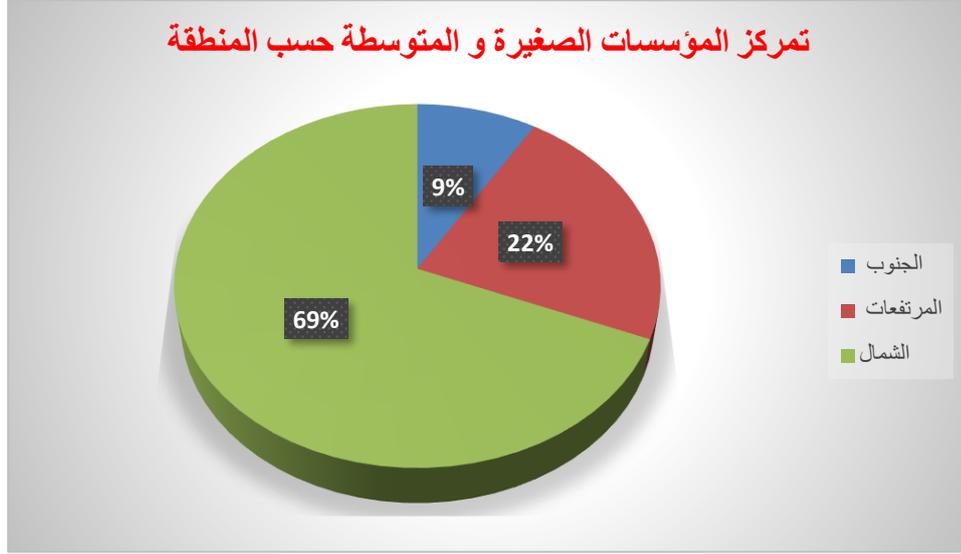
المصدر : بناء على معطيات وزارة الصناعة [https://www.industrie.gov.dz/wp-](https://www.industrie.gov.dz/wp-content/uploads/documents/bis2022-03-40)

[content/uploads/documents/bis2022-03-40](https://www.industrie.gov.dz/wp-content/uploads/documents/bis2022-03-40)

bulletin d'information statistique de la PME

يوضح الجدول رقم (2) تركيز الشركات الصغيرة والمتوسطة حسب المنطقة خلال السداسي الاول من سنة 2022 حيث تضم منطقة الشمال 909277 مؤسسة صغيرة ومتوسطة ، أو 68.85% من الشركات الصغيرة والمتوسطة في البلاد ، تليها منطقة المرتفعات و الهضاب العليا مع 295697 مؤسسة صغيرة ومتوسطة ، أو 22.39% ، ومناطق تستضيف Sud و الجنوب الكبير تضم 115690 مؤسسة صغيرة ومتوسطة ، أي بنسبة 8.76% من الإجمالي.

الشكل رقم(01): تمركز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب المنطقة



المصدر : من اعداد الطلبة بناء على معطيات وزارة الصناعة

bulletin d'information statistique de la PME

يتبين من خلال المعطيات الشكل اعلاه ان تمركز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال السداسي الاول من سنة 2022 في منطقته الشمال بنسبة 69% اما في منطقة المرتفعات فنسبة تمركز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بلغت 22% والملاحظ ان النسبة الأقل لتمركز هذه الاخيرة كان في منطقة الجنوب بنسبة 9%

ومن خلال المعطيات نفس نسب تمركز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المنطقة على النحو التالي :

- المناطق اكثر اكتضاضا بالسكان هي نفسها الأكبر كثافة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- المناطق الصناعية يشتد فيها النشاط الاقتصادي مما يخلق فرص الاستثمار وبالتالي تمركز هذه المؤسسات

المبحث الثاني : دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في توفير فرص عمل بولاية سعيدة

تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في عملية التنمية الاقتصادية بأنواعها و مجالاتها ، وتحقق مجموعة من الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية منها دعم النمو الاقتصادي ، و الازدهار ، وتوفير فرص العمل للعاطلين عن العمل ، وتعزيز سياسات مكافحة البطالة ، والحد من الفقر من خلال المساهمة في عملية التشغيل، وكذا توفير مناصب الشغل بالمساهمة مع مختلف القطاعات الاقتصادية، وكذا المساهمة في عملية الدعم التمويلي والمرافقة في إنجاح الاستثمارات الاقتصادية، وذلك ما نوضحه في مطالب ثلاث

المطلب الأول: عدد مؤسسات الصغيرة و المتوسطة بسعيدة العامة و الخاصة .

1/ التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والعامة في ولاية سعيدة سنة 2021 :

ان من خصائص الرئيسية المميزة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي قدرتها على الانتشار بين المناطق ، ومن ثم المقدرة على تحقيق قدر كبير من عدالة التنمية الجهوية وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

الجدول رقم (08):التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والعامة في ولاية سعيدة :

بلدية	م.ص.م الخاصة	م.ص.م العامة	المجموع
سعيدة	1170	20	1190
ذوي ثابت	30	3	33
عين الحجر	120	3	123
أولاد خالد	14	0	14
مولاي عربي	33	1	34
يوب	12	2	14
هونت	7	3	10
سيدي عمر	5	0	5
سيدي بوبكر	178	2	180
حساسنة	5	0	5
معمورة	13	0	13
سيدي أحمد	48	0	52
عين سخونة	1	0	1
اولاد براهيم	3	0	3
عين سلطان	5	0	5
تيرسين	53	0	53
المجموع	1647	34	1681

المصدر: من اعداد الطلبة استنادا الى معطيات مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية سعيدة لسنة 2021

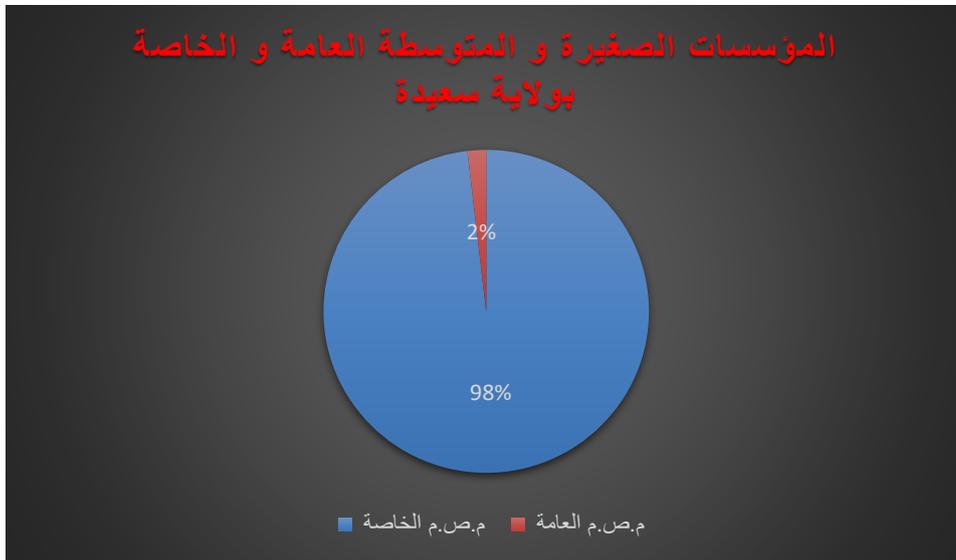
نحاول من تحليل الجدول الذي يوضح لنا التوزيع الجهوي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ولاية سعيدة، وقوفا على مدى انتشار هذه المؤسسات بين مختلف البلديات .

ان تحديد الجغرافي لتموقع هذه المؤسسات يوضح تمركزها خاصة في البلديات الكبرى ، مشكلة بذلك اقطاب للنمو ، تتمحور حول ثلاث مناطق رئيسية هي : بلدية سعيدة التي تستحوذ لوحدها 1190 مؤسسة ، ثم تليها سيدي بوبكر ب 180 مؤسسة ، ثم عين الحجر ب 123 مؤسسة ، اما نصيب البلديات 13 المتبقية لا يتجاوز 235 مؤسسة ، فبلدية عين سخونة و حساسنة لم تظفر الاي 1 م.ص.م و 5 مؤسسات على التوالي مقابل 1190 مؤسسة لبلدية سعيدة ، في حين ان عدالة التوزيع الجغرافي لهذه امؤسسات تجعل كل بلدية تحضى ب 112 مؤسسة .

ان هذه المفارقة الكبيرة في التوزيع تعني عدم تكافؤ الفرص ، او بالاحرى عدم تثمين الموارد المتاحة بنفس الكيفية ، و هو ما يتنافى مع ما يعرف بالتوازن الجهوي ، حيث يشكل خطرا على تحقيق اهداف المحلية .

2/ توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة و الخاصة بولاية سعيدة سنة 2021

الشكل رقم (02) : توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة و الخاصة بولاية سعيدة



المصدر : بناءا على معطيات مديرية البرمجة و متابعة الميزانية بولاية سعيدة

تمثل نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة 2% في حين ان نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة 98%. ويرجع الفرق الشاسع بين النسبتين الى عملية خصخصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

العامة التي تمت كجزء من اعاده الهيكلة و اعادة تنظيم القطاع العام

3/ توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب بلديات ولاية سعيدة سنة 2021

الشكل رقم (03) : توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب بلديات ولاية سعيدة



المصدر : بناء على معطيات مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية بولاية سعيدة

توضح الاعمدة البيانية عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب بلدية ولاية سعيدة حيث بلدية سعيدة تضم 1190 مؤسسة تليها بلدية سيدي بوبكر وعين حجر 180 ، 123 على التوالي بينما بلدية سيدي عمر و حساسنة و عين السلطان تضم 5 مؤسسات واقل بلدية مستفاد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي بلدية عين السخونة بمؤسسة واحدة

المطلب الثاني : مساهمة مختلف القطاعات في توفير مناصب العمل

يرتبط عدد مناصب الشغل طرديا بعدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و نظرا لخصائصها الكثيرة فان قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي اكثر القطاعات خلقا لفرص العمل الشيء الذي يؤدي الى تقليص معدلات البطالة ، وقد تمكنت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على اختلاف انواعها العمومية او الخاصة في ولاية سعيدة بخلق عدد معتبر من مناصب العمل و هذا ما سنوضحه في الجدول التالي :

الجدول رقم (09) : مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بولاية سعيدة حسب نوع القطاع سنة

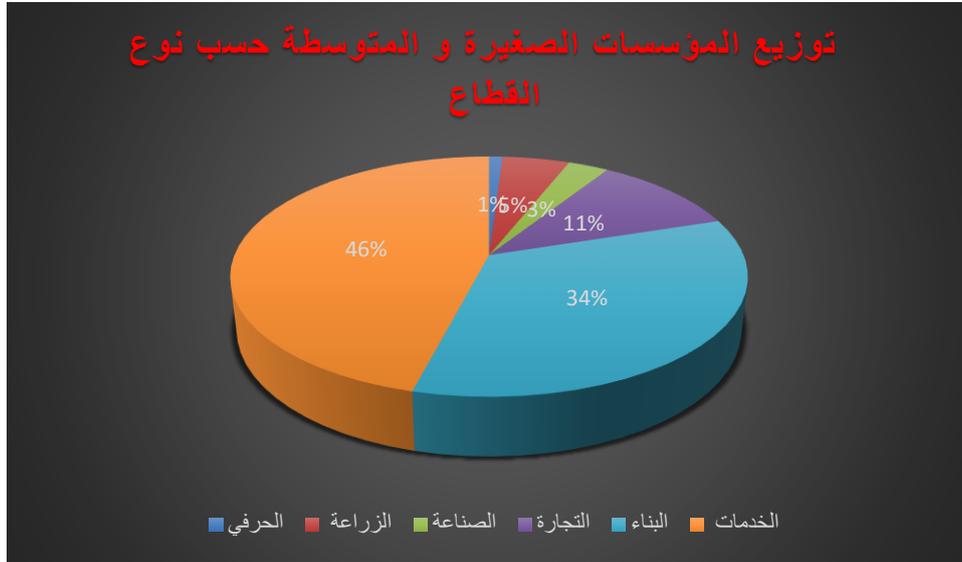
2021

القطاع	عدد م.ص.م.	نسبة المشاريع	عدد العمال	نسبة العمال
خدمات	730	46,43%	1322	40,08%
بناء	538	34,22%	952	30,31%
صناعة	43	2,37%	230	7,32%
زراعة	75	4,77%	190	6,05%
تجارة	172	10,95%	351	11,17%
حرفي	15	01,77%	96	5,08%
المجموع	1572	100%	3141	100%

المصدر: تم إعداده بناء على معطيات مديرية البرمجة و متابعة الميزانية

من خلال الجدول يتضح أن قطاع الخدمات هو أكثر القطاعات التي توفر مناصب عمل بحيث بلغ في 1322 عدد العمال أي بنسبة 40.08% كما بلغ عدد المشاريع الممولة في هذا القطاع 730 أي بنسبة 46.43 % من إجمالي المشاريع ثم يليها قطاع البناء بنسبة تشغيل 30.31 % أي 952 عدد العمال والمشاريع الممولة في هذا القطاع 538 أي نسبة 34.22% وفي المرتبة الثالثة نجد قطاع التجارة الذي وظف 351 عامل أي بنسبة 11.17% وذلك بتمويل 172 مشروع أي بنسبة 11,17%. فيما نجد أن قطاع الصناعي يوظف بشكل اقل من قطاعات السابقة بحكم طبيعة المنطقة أي أن الولاية ذات طابع خدماتي بدرجة أولى ، بحيث نجد أن القطاع الصناعي يوظف 230 عامل أي نسبة 7,32% وعدد المشاريع الممولة في هذا القطاع 43 مشروع ، كما نلاحظ أيضا أن هناك قطاعات أخرى لا توظف إلا نسب قليلة جدا كقطاع الزراعي و الحرفي بنسبتي تشغيل 6,05% و 5,08% على التوالي .

الشكل رقم (04) : توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب نوع النشاط بولاية سعيدة سنة 2021



المصدر: من اعداد الطلبة بناءا على معطيات مديرية البرمجة و متابعة الميزانية

توضح دائرة النسبية توزيع مؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب نوع النشاط حيث يحتل القطاع الخدمات الصدارة بنسبة 46% ويليه قطاع البناء بنسبة 34% فقد لاحظنا قطاع السكن في الحالة نشاط في الالونة الاخيرة بحيث سعيدة تشهد تطور ملحوظ في قطاع السكن والبناء ، اما قطاعي التجارة والزراعة بنسبتي 11% و 5% على التوالي فقد شهد قطاع زراعة انخفاض في عدد المؤسسات و ذلك راجع لحكم طبيعة المناخ ونقص اليد العاملة والملاحظ ان قطاعي الصناعة و الحرفي بنسب ضعيفة 3% و 01% على التوالي.

الشكل رقم (05) : توزيع تعداد العمال حسب نوع النشاط بولاية سعيدة سنة 2021



المصدر: من اعداد الطلبة بناء على معطيات مديرية البرمجة و متابعة الميزانية

أعمدة بيانيه توضح تعداد العمال حسب نوع القطاع ومن خلال قراءه المعطيات نلاحظ ان قطاع الخدمات هو اكثر قطاعات التي توفر مناصب عمل حيث بلغ عدد العمال 1322 ويليه قطاع البناء بتشغيل 952 عامل في حين قطاع التجارة وظف 351 عامل ويليه قطاع الصناعة والزراعة بمعدل 230 و 190 على التوالي ، اما قطاع الحرف كان في المرتبة الاخيرة من ناحية العمال ب 96 عامل.

المطلب الثالث : مناصب العمل المستحدثة من مختلف المؤسسات الاقتصادية بسعيدة .

توزيع الشركات الصناعية العامة و الخاصة بولاية سعيدة في سنة 2021 :

لتحقيق تنمية محلية و الاقتصادية تسعى السلطات العليا في البلاد تبني سياسة صناعية فعالة

قادرة على تكوين نسيج صناعي متين وقادر على توفير منتج محلي يستوعب الطلب الداخلي ويصل إلى

أعلى ذراه بقدرته على المنافسة الخارجية. وفي إطار سعي الدولة الجزائرية إلى تنمية القطاع الصناعي

باعتباره السبيل الأمثل لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية، بذلك تسعى ولاية سعيدة من خلال المناطق و الوحدات الصناعية المعتمدة المتواجدة داخل الولاية والتي ستساهم بالنهوض بقطاع الصناعة بالولاية من حيث وفرة المنتج و خلق فرص عمل

الجدول رقم (10) : توزيع الشركات الصناعية العامة و الخاصة بولاية سعيدة في سنة 2021

عدد العمال	الوحدات الصناعية	بلدية
62	شركة انشاءات المعدنية ECOMI	سعيدة
147	مصدر البان GIPLAIT	
82	شركة المنتج ABRASIFS ABRAS	
43	ENAD Shymeca	
40	مجموعة نحلة	
265	مياه معدنية SAIDA	
155	شركة جديدة للخياطة NEC	
111	مطحنة EL.FORSANE	
142	ش. BMSD. بن عدوان للطوب	
35	شركة مطحنة MORDJANE	
54	شركة IBLA	
56	شركة الاكياس	
249	شركة اسمنت	حساسنة
123	شركة BMSD للجير	
157	شركة الطوب sidi aissa	
96	شركة عزوز للمشروبات غازية	سيدي احمد

المصدر: بناء على معطيات مديرية البرمجة و متابعة الميزانية

من خلال المعطيات الجدول اعلاه نلاحظ ان هناك مجموعة معتبرة من الوحدات الصناعية بولاية سعيدة التي تساهم في خلق مناصب الشغل و توظيف العمال و تحتل الوحدات الصناعية التالية الصدارة من حيث التوظيف لأكبر عدد من العمال ونذكر منها :

وحدة الصناعية المياه المعدنية سعيدة توظف 265 عامل ، وشركة الاسمنت ببلدية حساسنة توظف 249

عامل ، وشركة الطوب سيدي عيسى التي توظف 157 عامل

المبحث الثالث : مجالات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعوامل نجاحها واسباب

فشلها

يشير مفهوم الدعم إلى كافة الجهود الحكومية الرامية إلى تشجيع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار الإصلاحات الاقتصادية سواء عن طريق الدعم التمويلي الذي يمنح ضمانات لفائدة المؤسسات وتقديم المتابعة التقنية ضمان تسديد القروض وتغطية مخاطر السداد المرافقة الاستثمارية المحلية في شكل مبادرات فردية وجماعية أو الأجنبية من خلال تدابير الشراكة الأجنبية المختلفة، أو عن طريق الدعم والاستشارة والمرافقة لإنجاح مشاريع المبادرين ثم تحسين تنافسيتها الصناعية من خلال برامج التأهيل والتقييس. حيث بادرت الأجهزة الحكومية لإنشاء مؤسسات كفيلة بهذه الأنشطة المختلفة ."

المطلب الأول : مجالات دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية سعيدة

القرع الأول : دور وكالة القرض المصغر في إنشاء مشاريع و إستحداث مناصب العمل

تساهم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في خفض نسب البطالة بسوق الضغل الجزائري من خلال القروض التي تمنحها لشرائح مختلفة من طالبي العمل مما تساهم بصورة مباشرة و فعالة في خلق مؤسسات مصغرة و صغيرة ساهمت الى خلق مناصب عمل ، ومن خلال توجيهنا الى وكالة تسيير القرض المصغر بولاية سعيدة تحصلنا على ما يلي :

الجدول رقم (12) : عدد المشاريع الممولة والمناصب المستحدثة في سنوات الاخيرة من طرف وكالة الوطنية للقرض المصغر حسب نوع النشاط

2022		2021		2020		2019		نوع النشاط
م	عدد	عدد	م	عدد	م	عدد	عدد	
المستحدثة	المشاريع	المستحدثة	المشاريع	المستحدثة	المشاريع	المستحدثة	المشاريع	
8	6	6	4	8	5	3	2	الفلاحة
2	1	5	3	0	0	11	7	الصناعة
5	7	5	3	5	3	8	5	البناء و الأشغال العمومية
8	6	16	12	12	8	12	8	الخدمات
12	8	14	9	0	0	6	4	التجارة
5	1	3	2	5	3	2	1	الحرف
40	29	49	33	30	19	42	27	المجموع

المصدر : من اعداد الطلبة استنادا على معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

من خلال الجدول اعلاه من طرف وكالة الوطنية للقرض المصغر الخاص بتمويل الثلاثي (الوكالة - البنك - المقاول) 1000000 د.ج نلاحظ عدد المشاريع الممولة و مناصب العمل المستحدثة و ذلك حسب كل قطاع او نوع نشاط ومن معطيات الجدول نلاحظ :

خلال سنة 2019 :

نلاحظ ان قطاعي الخدمات والصناعة بهما اكبر عدد من المشاريع 8 و 7 على التوالي بمناصب العمل 12 و 11 على التوالي

بينما سنة 2020 :

تحتل الخدمات معدل 8 مشاريع التي تساهم في خلق 12 منصب مستحدث وبنسبة لنشاط الفلاحة بها 5 مشاريع التي تساهم التي ساهمت في فتح 8 مناصب عمل

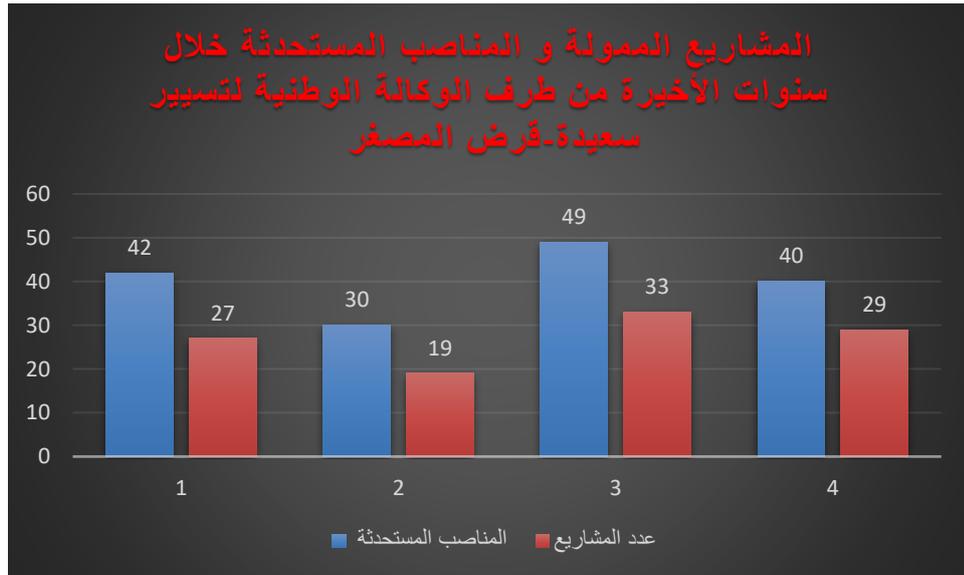
وفي سنة 2021 :

ساهم قطاع الخدمات والتجارة في خلق مناصب مستحدثه بمعدل 16 و 14 على التوالي

اما في سنة 2022 :

ساهم قطاع التجارة والخدمات بخلق مناصب مستحدثة 12 و 8 على التوالي

الشكل رقم (06) : عدد المشاريع الممولة والمناصب المستحدثة في سنوات الاخيرة من طرف وكالة الوطنية للقرض المصغر



المصدر : من اعداد الطلبة بناء على معطيات وكالة لتسيير القرض المصغر بسعيده

من خلال الشكل اعلاه نلاحظ ان خلال سنوات الاخيرة (2019-2022) هناك عدد معتبر من المشاريع الممولة خاصة بصيغة التمويل الثلاثي (الوكالة و البنك و المقاول) ذات قيمة 1.000.000 دج فمجموع المشاريع ف هذه الصيغة كان 108 مشروع وكانت حصة المناصب المستحدثة 162 منصب عمل تساهم وكالة لتسيير القرض المصغر في خلق عدد مهم من المؤسسات المصغرة و الصغيرة تبعا للقروض و السلفيات التي تقوم بمنحها لطالبيها ، وهي مؤسسات مصغرة و صغيرة تبعا لمعيار عدد العمال الموظفين في اطار هذه المؤسسات المستحدثة .

الفرع الثاني: دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

تساهم الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالتمويل المباشر للاستثمارات المقترحة لإنعاش خيار التوظيف الذاتي المستقل للأفراد وتقديم كل المعلومات الضرورية المرتبطة بالاستثمار . وكذا المرافقة لما ينجزونه حسب ما أتفق عليه في دفتر الشروط بين المستثمر والوكالة والجدول الموالي يوضح دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية سعيدة.

الجدول رقم (12): دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

الولاية	عدد المشاريع الممولة الى غاية 31 ديسمبر 2015	مبلغ الاستثمار (دج)	مستوى التشغيل
سعيدة	9494	38240786429	20103

المصدر: نشرية المعلومات الإحصائية الصادرة عن وزارة الصناعة والمناجم معطيات سنة 2016،

العدد 30 ماي 2017

تعكس بيانات الجدول أعلاه الدور التمويلي الهام للوكالة سواء من ناحية تشجيع الاستثمار والمقدر بـ 9494 مشروع بسعيدة. ومن ناحية التشغيل فقد بلغت المناصب المستحدثة في إطار هذه المساهمة التمويلية بـ 20103 منصبا بولاية سعيدة.

الفرع الثالث: دور صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يقدم صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دعما تمويليا من أجل إنشاء المؤسسات تجديد التجهيزات أو توسيع المؤسسات. وبالرغم من الجهود الحكومية لتوسيع الدعم التمويلي إلا أن مستوى إقبال المؤسسات على هذه الخدمات لا يزال محدودا فمن بين 3407 مؤسسة بولاية سعيدة لم تبادر أي منها للاستفادة من ضمانات الصندوق وللإشارة فإن الدعم التمويلي المقدم من طرف الصندوق لا يساهم فقط في تجاوز إشكال ضعف الموارد التمويلية لدى المستثمر وإنما يمتد إلى المساهمة في التشغيل وبالتالي الحد من البطالة"

المطلب الثاني : عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

في ظل تحديات العولمة أصبح من الضروري تأهيل هذه المؤسسات والسعي باستمرار لبناء مركز استراتيجي وتنافسي يضمن لها الصمود أمام التحديات

ترقية مستوى المنتجات وتعزيز المعرفة التكنولوجية :

على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تقوم بإنتاج السلع والخدمات وفقا لشهادة الإيزو التي تساعد على المنافسة في وقت أصبح عنصر الجودة من أهم العناصر التي تضمن تسويق المنتجات والخدمات وذلك من خلال التطوير والبحث وليس التقليد فقط.

تطوير الإدارة والموارد البشرية:

بما أن أهمية نقل التكنولوجيا وتطويرها فهذا يستلزم يد عاملة مؤهلة، ومن هنا تظهر أهمية الموارد البشرية كعنصر فعال في العملية الإنتاجية والتنظيمية في المؤسسة.

ترقية وضع نظام الأولويات :

يعتبر نظام الأولويات أحد أهم عناصر برامج تنمية المؤسسات الصغيرة ففي ضوء هذا النظام يجب تحديد كل المنتجات والعمليات الصناعية ذات الأهمية بالنسبة للقطاع الصناعي والتنمية الاقتصادية وكذلك الموقع الذي يفضل إقامة هذه الأنشطة فيها لمنحها فرصة أكبر للنجاح.

تسهيل الحصول على التمويل:

يجب على الدول إقامة مؤسسات مالية متخصصة للتعامل مع المؤسسات الصغيرة في ظل شروط سهلة وميسرة للإقراض تتماشى مع قدرة هذه الصناعات على الوفاء بذلك.

المطلب الثالث: أسباب فشل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

*كلفة رأس المال:

إن هذه المشكلة تنعكس مباشرة على ربحية هذه المشروعات من خلال الطلب من المشروعات الصغيرة والمتوسطة بدفع سعر فائدة مرتفع مقارنة بالسعر الذي تدفعه المنشآت الكبيرة إضافة إلى ذلك تعتمد المنشآت الصغيرة والمتوسطة على الاقتراض من البنوك مما يؤدي إلى زيادة الكلفة التي تتحملها. فبالنظر إلى ثلاث بنوك البنك الوطني الجزائري البنك الخارجي الجزائري، القرض الشعبي الجزائري بولاية سعيدة، قصد معرفة السداد للملفات التي وصلت إلى تاريخ استحقاقها. فإن عدد الملفات التي لم تسدد رغم وصولها لتاريخ الاستحقاق من سنة 2005 إلى غاية سنة 2012 بلغت نسبتها :

54 % بالبنك الوطني الجزائري

73 % بالبنك الخارجي الجزائري

68 % بالقرض الشعبي الجزائري

*التضخم:

من حيث تأثيره في ارتفاع أسعار المواد الأولية وكلفة العمل مما سيؤدي حتما الي ارتفاع تكاليف التشغيل

*الإجراءات الحكومية :

محدودية التمويل المتعلقة بالحجم والأولويات فحسب تحقيق مركز الأبحاث CREAD كشف أن مجموع 775 مؤسسة طلبت قروض من البنوك و66% فقط تلقت جوابا بالقبول غياب التحفيزات الجبائية وشبه الجبائية

*مشاكل التموين:

إن التموين بالمواد الأولية والمنتجات نصف المصنعة خاصة المستوردة منها يمثل احد المشاكل الحقيقية التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب مشاكل الصرف.

*ضعف تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

تواجه معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة في الدول النامية قدرا متزايدا في المنافسة والضغط من طرف المؤسسات الكبرى.

خلاصة الفصل :

من خلال دراستنا لهذا الفصل توصلنا الى أن مسؤولي ولاية سعيدة يسعون جاهدين لتوفير مناصب شغل للعاطلين عن العمل ، و خريجي الجامعات و القضاء على البطالة ، وذلك من خلال دعم مؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي ساهمت بدور كبير في هذا المجال ، فبولاية سعيدة تبرز هذه المؤسسات بشكل واضح في القطاع الخاص بالأخص قطاعي الخدمات و الأشغال العمومية ، و قطاع التجارة الذي شهد انتعاشا ملحوظا

كما لا يمكننا اغفال الدور الذي لعبته الوكالات الداعمة لتشغيل بالولاية و مساهمتها في التوظيف خاصة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب و عليه يجب دعم هذه الهيئات لتوفير فرص عمل لشباب البطالين .

الخاتمة

الخاتمة :

ما توصلنا إليه من خلال هذه الدراسة أن البطالة من أكبر المشاكل على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي وهي تعاني منها مختلف الدول متقدمة ونامية أحدها بذلك حيز كبير من أفكار واهتمامات وجهود الاقتصاديين والسياسيين وبرامجهم الهادفة لمعالجتها ، وأصبحت البطالة اليوم مشكلة هيكلية، فالبرغم من تحقيق الانتعاش الاقتصادي تتفاقم البطالة سنة بعد أخرى ، وفي البلدان النامية خاصة ترتفع بشكل عام مع استمرار فشل جهود التنمية من بينها الجزائر فالبرغم من الجهود المبذولة في سبيل القضاء عليها إلا أنها لم تحقق النتائج المرجوة والمنشودة مومن بين الآليات المعتمدة لحل مشكلة البطالة استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي لقت اهتماما بالغا العمالة الذي جميع الدول بحيث لعبت دور أساسي في النهوض باقتصاديات الدول وذلك نظرا للعدد الهائل من الذي يشتغل بها وبذلك ساهمت وبشكل كبير في التوظيف و الجزائر من بين الدول أيضا التي عرفت تطورا ملحوظا في هذا القطاع فقد ساهمت هذه الأخيرة وبشكل كبير في التنمية الاقتصادية والاجتماعية معا خاصة في الأولة الأخيرة، أما بالنسبة لولاية سعيدة التي بها عدد لا يستهان به من هذه المؤسسات التي خفضت بشكل نسبي من عدد البطالين ومساهماتها تعد معتبرة خاصة على الصعيد الاجتماعي بتوفيرها لمناصب العمل .

إختبار الفرضيات :

- يتبين لنا من خلال سرد المفاهيم المتعلقة بظاهرة البطالة و أثارها أن البطالة مشكلة اقتصادية تعاني منها مختلف بلدان العالم ويتفاوت حجمها من بلد لآخر كما هي مشكلة نفسية، واجتماعية وأمنية، وسياسية، فالبطالة موجودة وقائمة بأنواعها المتعددة مع ملاحظة أن الإستثمارات الجديدة و عدة إجراءات و سياسات وهياكل المتخذة تساهم في الحد من البطالة وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى.

• رغم تعدد وتباين المفاهيم المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبالرغم من اختلاف الدول والهيئات حول وضع تعريف موحد لهذه المؤسسات ، فإنها تتفق وفي مجملها على الدور التنموي الذي تلعبه في جميع المجالات وعلى جميع الأصعدة وهذا ما تترجمه الجهود المبذولة من طرف هذه الدول في سبل دعم وترقية المؤسسات في التخفيف من حدة البطالة وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

• أحدث ولاية سعيدة مجموعة من التدابير وإجراءات لمكافحة والحد من البطالة تمثلت في مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل سواء كانت من قبل الوكالات أو الهيئات والتي حققت نتائج إيجابية وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

نتائج البحث :

- يوجد جدل كبير قائم حول تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويرجع ذلك إلى اختلاف درجة النمو الاقتصادي للدول وطبيعة النشاطات الاقتصادية إضافة إلى تعدد فروع النشاط في نفس البلد.
- إن هذه المؤسسات تمثل الركيزة الأساسية التي يعمل من خلالها القطاع الخاص وبالتالي فإن دعمها يعد تدعيما لدور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي .
- تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحديات كبيرة أمام التحولات الاقتصادية التي يشهدها العالم اليوم مما زاد من مشاكلها ومعوقاتهما.
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي أفضل الوسائل لإنعاش الاقتصاد نظرا لسهولة تكيفها ومرونتها التي لجعلها قادرة على توفير مناصب شغل
- أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحتل مكانة مرموقة في اقتصاديات الدول بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة.

- رغم كثرة المشاكل التي تعيق طريق هذه المؤسسات إلا أن الأرقام والإحصائيات في ولاية سعيدة تدل على أن لهذه المؤسسات آفاق وتحديات مستقبلية تمكنها من المضي قدما نحو مساهمتها في القضاء على البطالة.

الاقتراحات والتوصيات:

- توجيه الشباب أصحاب المشاريع نحو نشاطات ذات قيمة مضافة عالية تلبي احتياجات السوق المحلية والوطنية لضمان استمرارية المؤسسات المنشأة
- تقديم امتيازات إضافية للمشاريع التي توفر مناصب عمل دائمة تسهيلات تمويلية لتلك المؤسسات من قبل كافة البنوك حتى تتمكن من
- ضرورة تكييف سياسات التمويل حسب متطلبات واحتياجات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .
- تشجيع الاستثمارات وإعادة توجيهها بما يتوافق مع خصوصية كل منطقة وطبيعة التركيبة السكانية .
- إعطاء الأولوية لخريجي الجامعات وأصحاب الشهادات والمتوسطة .
- إعطاء الأولوية أيضا لأصحاب التجارب في قطاع الخاص .
- تقديم تسهيلات تمويلية لتلك المؤسسات من قبل كافة البنوك حتى تتمكن من الاستمرار في إنتاج دون إنقطاع .
- التشجيع على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة بمختلف أنحاء ولاية سعيدة. لتحقيق مبدأ التوازن الجهوي في التنمية، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات النشاط الاقتصادي الذي تتميز به كل بلدية.

آفاق البحث :

إن يحلنا المتواضع ما هو إلا محاولة للإلمام بأهم جوانب الموضوع فهو يتميز بشيئته ، حيث تعتبر دراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة حقلًا واسعًا، وحدثنا للبحث فيه رغم تعقده وصعوبة دراسته، مع ذلك نتصح

ببحوث أخرى تكمل مختلف زوايا هذا البحث، لهذا نقترح مجموعة من المواضيع التي يمكن أن تكون محاور لبحوث مستقبلية كدور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الإجتماعية

وفي الأخير تأمل أن نكون قد وفقنا في اختيار الموضوع وفي جمع مادته العلمية و في دراسته و عرضه بالشكل الذي يخدم الغرض منه، ونختم بقول سيدنا محمد عليه الصلاة والسلام: "اللهم علمني ما ينفعني وانفعني بما علمتني وزدني علما والحمد لله على كل حال"

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

اولا : الكتب

- برنارد غازير ، اقتصاديات العمل والتوظيف. الطبعة الثانية ، طبعة دولاز ، باريس 1992 .
- مكتب الإحصاء الوطني ، الإحصاءات الاجتماعية ، مسح العمالة للأسر ، المجموعات الإحصائية ، رقم 173 ، الجزائر ، 2011 .
- عبد الرحمان سيدي احمد النظرية الاقتصادية الكلية الدر الجامعية مصر 1997 .
- عبد الرحمان سيدي أحمد ؛ النظرية الاقتصادية الكلية ؛ الدار جامعية ؛ مصر ؛ 1997.
- خالد الزاوي ؛ البطالة في المملكة العربية ؛ القاهرة 2004.
- مجدي محمود ايهاب ، اساسيات الاقتصاد السياسي ، دار الجامعيه جديدة للنشر ؛ مصر 2007.
- معروف هوشبار ، تحليل الاقتصاد الكلي ، دار صفا للنشر والتوزيع عمان 2005 .
- عبد القادر محمد علاء الدين ، البطالة اساليب لدعم السلام الاجتماعي و الامن القومي في ظل الجات ، العولمة وتحديات الاصلاح الاقتصادي ، منشأ المعارف الاسكندرية ، 2003.
- جمال احمد عيسى السرحانة ، البطالة و علاجها ، اليمامة للطباعة والنشر ، بيروت ، 2000.
- نعمة الله نجيب ابراهيم ، نظرية اقتصاد العمل ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، 2001 .
- اياد عبد الفتاح النسور 2015 المفاهيم و النظم الاقتصادية الحديثة دار صفاء ، الطبعة الثانية ، الاردن .
- احمد الرحموني ، المؤسسات الصغيره والمتوسطة ودورها في احداث التنمية الشاملة في الاقتصاد الجزائري ، المكتبه المصرية الطبعة الاولى الجزائر .
- هياجيل بشارت ، التمويل المصرفي الاسلامي للمشروعات الصغيره والمتوسطة ، دار النفائس الطبعة الاولى الاردن، 2008 .
- طارق الحاج ، علم الاقتصاد و نظرياته ، دار صف للنشر و التوزيع ، عمان 1998.

- السيد محمد السريتي ، علي عبد الوهاب نجا ، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية ، مصر 2008 .
- احمد محمد مندور ، مبادئ الاقتصاد الكلي ، مركز الاسكندرية للكتاب ، مصر 1995.
- **ثانيا : الدوريات والملتقيات و المقالات**
- منظمة العمل العربية، مؤتمر العمل العربي الدورة التاسعة والثلاثون، البند التاسع : برامج مكافحة البطالة في الوطن العربي، تقييمها و مجالات التطور، القاهرة، 1- 8 أفريل 2012.
- البشير عبد الكريم، الأبعاد النظرية والميدانية للزكاة في مكافحة الفقر والبطالة، الملتقى الدولي حول: مؤسسات الزكاة في الوطن العرب ، دراسة تقييمية لتجارب مؤسسات الزكاة ودورها في مكافحة ظاهرة الفقر ، جامعة البليدة، يومي 10 - 11 جويلية 2004
- ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- بلقاسم ماضي امال خدامية ، اسباب مشكلة البطالة في الجزائر و تقييم سياسات علاجها جامعة باجي مختار عنابة المؤتمر المنعقد يوم 20 سبتمبر 2011.
- خالد قاشي، المؤسسات صغيرة و المتوسطة كمحرك للتنمية في الجزائر، مجلة ابحاث الاقتصادية ، جامعة بليدة 2 ، العدد 12 ، 2015.
- سعيد بريش ، مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، مجلة علوم إنسانية ، بسكرة ، عدد 12 ، 2007.
- بغداد بينين عبد الحق بوقفة ، دور المؤسسات الصغيره والمتوسطه لتحقيق التنميه الاقتصاديه وزياده مستويات التشغيل، جامعه الوادي 2013.
- شبوطي حكيم، الدور الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة ابحاث اقتصادية وإدارية، جامعة يحي فارس المدية العدد الثالث، جوان 2008
- سهام شيهاني ، طارق محمول، تقييم برامج دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة الجزائرية ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، المنعقد 15 ، 16 نوفمبر، 2011 .
- النظام القانوني لاستثمار في اطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل شباب ، مجلة فكر 13

ثالثا : النصوص القانونية

- المواد 5،6،7 من المرسوم التشريعي رقم 18/01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 هـ الموافق لـ 12 ديسمبر 2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جريدة رسمية عدد 77

- المرسوم التنفيذي رقم 96/296 المؤرخ في 8
- المادة 03 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28 جوان 2011 يحدد تنظيم المديرية الفرعية للمديرية الجهوية للميزانية وسيرها في مكاتب
- المادة 09 و 08 من مرسوم تنفيذي -11- 75 مرجع سابق.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28 جوان 2011 يحدد تنظيم مصالح مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية للولاية وسيرها

رابعاً : المراجع الالكتروني :

- الديوان الوطني للإحصاءات عن الموقع www.ons.dz/IMG/pdf/emplar0915.pdf
 - نشرية المعلومات الإحصائية الصادرة عن وزارة الصناعة والمناجم معطيات سنة 2016، العدد 30 ماي 2017
- <https://www.industrie.gov.dz/wp-content/uploads/documents/bis2022-03-40>
- 1-Ministère du Développement industriel et de la promotion de l'investissement .
Bulletin D'information statistique de la PME2013. N 23.NOVEMBER.
 - 2- Ministère de l'industrie et des mines, Bulletin D'information statistique de la PME2015 N.26.
 - 3- Ministère de l'industrie et des mines, Bulletin D'information statistique de la l'entreprise 2015 N27. September.

خامساً : الرسائل الجامعية

- قارة ابتسام، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطوير القطاع السياحي الجزائري دراسة حالة ولاية مستغانم ، رسالة الماجستير، تخصص تسويق دولي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير جامعة تلمسان 2011-2012
- قشيدة صوراية (2012) تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة) في العلوم الاقتصادية ، تخصص نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر 3

- محمد الناصر المشري، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحليه المستدامة ، رسالة الماجستر ، تخصص استراتيجيه التنمية المستدامة كلية علوم الاقتصاديه و تجارية وعلوم تسيير جامعه فرحات عباس سطيف
- حبله سعيد حازم ، دور الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الشاملة،2011، جامعه 8 ماي 1945 قالمه
- نوال بن عماره ، التمويل المصرفي الاسلامي لمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مجلة دراسات الاقتصادية و مالية جامعه ورقلة، 2012.