

الملاحق

الملحق 01: تصنيف المشرع الجزائري للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة

تعداد مناصب الشغل	عدد المؤسسات	رقم الأعمال	عدد العمال	تصنيف المؤسسات
5467	3532	اقل من 20 مليون دينار جزائري	من 01 إلى 09 عامل	المؤسسات المصغرة
2734	914	من 20 مليون إلى 200 مليون دينار جزائري	من 10 إلى 49 عامل	المؤسسات الصغيرة
1411	14	من 200 مليون دينار إلى 02 مليار دينار جزائري	من 50 إلى 249 عامل	المؤسسات المتوسطة
407	01	أكثر من 02 مليار دينار جزائري	أكثر من 250 عامل	المؤسسات الكبرى

المصدر: مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية تيسمسيلت

الملحق رقم 02: توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل المتوقعة حسب القطاعات الاقتصادية

قطاع النشاط	العدد	المناصب المتوقعة	النسبة %
الفلاحة والري	230	460	5.15
الري	29	58	0.65
البناء والأشغال العمومية	1560	7800	34.96
الصناعة التحويلية	362	1086	8.19
خدمات	2280	6840	51.05
المجموع	4461	16244	100

المصدر: مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية تيسمسيلت

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي أحمد بن يحيى الوشريسي

- تيسمسيلت -

معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

الموضوع:

التشغيل في الجزائر ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
في توفير مناصب الشغل

-دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ تيسمسيلت-

مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص: مالية المؤسسة

إشراف الدكتورة:

* سوداني نادية

إعداد الطالبين:

* رهاز الطاهر

* عايش لخضر

لجنة المناقشة:

رئيسا

مقررا

ممتحنا

الأستاذ: حايده حميد

الدكتورة: سوداني نادية

الدكتور: طالم صالح

السنة الجامعية

2018/2017

الإهداء

الحمد لله رب العالمين حمدا يليق بجلاله وكماله وعظيم سلطانه والصلاة
والسلام على من أنزل عليه القرآن فقام به حق مقام سيدنا محمد صلى الله عليه
وعلى آله وسلم تسليما كثيرا...

أهدي حصيلة هذا الجهد المتواضع:

إلى الوالدين الكريمين

أطال الله في عمرهما

إلى زوجتي وابني عماد الدين

إلى كل الأساتذة الكرام

إلى إخوتي وزملائي وكل الأصدقاء

رهاز الطاهر

الإهداء

لبسم الله الرحمن الرحيم

... رَبَّنَا عَلَيْكَ تَوَكَّلْنَا وَإِلَيْكَ أَنَبْنَا وَإِلَيْكَ الْمَصِيرُ

سورة الممتحنة الآية 4

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين بارك الله في
عمرهما.

إلى أساتذتي الكرام

إلى الإخوة حفظهم الله و سدد خطاهم

إلى كل الأصدقاء والأحباب والأقارب

إلى كل الأسرة الجامعية بتيسمسيلت

إلى كل من يعرفنا سواء من قريب أو من بعيد

عايش لخضر



كلمة شكر

قال الله تعالى: " ولئن شكرتم لأزيدنكم ... " سورة ابراهيم الآية 07

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووقفنا إلى انجاز هذا العمل. من باب من لا يشكر الناس لا يشكر الله، نتقدم بخالص الشكر إلى من جعلهم الله سندا وعونا:

بداية لا يسعنا إلى أن نتقدم بالشكر وعظيم الامتنان والتقدير للدكتورة "سوداني نادية" المشرفة على هذه المذكرة وتفضلها قبول الإشراف عليها، فقد لمسنا من الرعاية وحسن التوجيه وما قدمته لنا من علم غزير وخلق كريم سائلين المولى القدير أن يجزيها عنا خير الجزاء و أن يبارك لها في وقتها وجهدها وأهلها.

إلى أساتذتنا، و كافة أسرة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير الذين كانوا نعم السند في تحضير هذه المذكرة.

كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساعد من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل، ونخص بالذكر المساعدات التي قدمت لنا من المكتبة. ومن طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ. وعمال مديريةية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

كما لا ننسى أن نتوجه بالشكر للجنة المناقشة

و إلى كل من لم ييخل علينا بنصائحه وإرشاداته وتوجيهاته من أجل إتمام هذا العمل ومن شجعنا بالكلمة الطيبة والابتسامة و بالدعاء

إلى كل هؤلاء نقول

شكرا

المخلص

الملخص

عرفت البطالة في الجزائر في نهاية الثمانينات مستويات مرتفعة وعجزت أغلب المؤسسات العمومية في إحداث مناصب عمل جديدة، فاضطرت الحكومة آنذاك إلى تغيير نمط تسيير المؤسسات الاقتصادية ليتماشى مع المعطيات الجديدة معتمدة في ذلك على اقتصاد السوق ودخلت الجزائر في برامج من الإصلاحات الهيكلية، بعدها لجأت إلى تنصيب أجهزة رسمية تهدف إلى إعداد برامج توظيف العمالة وتنشيط سوق العمل.

كان نتاج هذه الأجهزة ظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية والخاصة. فلقد ساهمت هذه الأخيرة بإعطاء دفعة قوية للاقتصاد الوطني والمساهمة في التنمية الوطنية وبذلك ساهمت في التقليل من البطالة وتحقيق عدد لا بأس به في التشغيل في القطاع الخاص.

ومن خلال دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت إذ أبرزت المساهمة المتواضعة للوكالة في توفير مناصب العمل بسبب فشل معظم المشاريع مما يؤثر على القدرة التشغيلية، ولاحظنا أن معظم المؤسسات أو المشاريع تتركز في القطاع الخاص، حيث تحتل الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب على الحصة الكبرى وهي في مجملها مشاريع صغرى.

الكلمات المفتاحية: التشغيل، البطالة، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.

Résumé:

Le chômage en Algérie à la fin des années 80 était élevé et la plupart des institutions publiques ne pouvaient créer de nouveaux emplois, le gouvernement a dû modifier la structure des institutions économiques en fonction des nouvelles données basées sur l'économie de marché. Organismes formels visant à préparer des programmes d'emploi et à activer le marché du travail.

Le produit de ces dispositifs a été l'émergence de petites et moyennes entreprises publiques et privées. Ce dernier a contribué à donner une forte impulsion à l'économie nationale et à contribuer au développement national, contribuant ainsi à la réduction du chômage et à la réalisation d'un nombre important d'emplois dans le secteur privé.

A travers l'étude de cas de l'Agence nationale de l'emploi pour l'Etat de Tissemselt, soulignant la modeste contribution de l'Agence à la création d'emplois en raison de l'échec de la plupart des projets, nous avons constaté que la plupart des institutions ou projets sont concentrés dans le secteur privé. Les grands projets qui sont petits.

Mots-clés: Emploi, chômage, petites et moyennes entreprises, Agence nationale pour l'appui à la jeunesse et l'emploi.

الفهرس

فهرس المحتويات	
	إهداء
	الشكر
	الملخص - RESUME'E
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
	قائمة المختصرات
	المقدمة العامة أ.....هـ
الصفحة	الموضوع
الفصل الأول: سياسة التشغيل في الجزائر	
02	مقدمة الفصل
03	المبحث الأول: مدخل نظري حول التشغيل والبطالة
03	المطلب الأول: مفهوم التشغيل
06	المطلب الثاني: مفهوم البطالة
16	المبحث الثاني: وضعية التشغيل في الجزائر خلال الفترة (1985 - 2014)
16	المطلب الأول: تطورات التشغيل من سنة 1985 إلى غاية 2000
20	المطلب الثاني: التشغيل في الجزائر في 2001-2014
28	المبحث الثالث: تقييم سياسة التشغيل في الجزائر
28	المطلب الأول: البرامج والهيئات المستخدمة في الجزائر للتشغيل
35	المطلب الثاني: تقييم البرامج الخاصة بالتشغيل في الجزائر
40	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر	
42	مقدمة الفصل
43	المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
43	المطلب الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها
49	المطلب الثاني: أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و أهميتها
55	المبحث الثاني: جهود الدولة من أجل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
55	المطلب الأول: آليات و برامج دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
62	المطلب الثاني: التعاون الدولي لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
66	المبحث الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل
66	المطلب الأول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر
71	المطلب الثاني: أهم العوامل المؤثرة على التوظيف في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
76	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت	
78	مقدمة الفصل
79	المبحث الأول: نظرة عامة حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
79	المطلب الأول: مفهوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
83	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
89	المبحث الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رفع نسبة التشغيل
89	المطلب الأول: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت
92	المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل
97	المطلب الثالث: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل
99	المبحث الثالث: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في التشغيل
99	المطلب الأول: طرق التمويل المتبعة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في توفير مناصب الشغل
102	المطلب الثاني: تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في خلق مناصب الشغل

107	المطلب الثالث: تقييم المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تيسمسيلت ومساهمتها في التشغيل
112	خلاصة الفصل
114	الخاتمة العامة
120	قائمة المراجع
131	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
17	تطور وضعية التشغيل خلال الفترة 1985-1996	(01-01)
22	مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء مناصب الشغل	(02-01)
23	مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005-2009	(03-01)
24	مضمون برنامج توطيد النمو الإقتصادي 2010-2014	(04-01)
25	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2010-2015	(05-01)
31	يوضح صيغة لعقود التشغيل	(06-01)
33	يوضح أجهزة وبرامج الشغل	(07-01)
37	مساهمة أجهزة التشغيل في إنشاء مناصب عمل خلال الفترة 2001-2004	(08-01)
45	تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الإتحاد الأوروبي حسب توصية 2003	(01-02)
46	تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر	(02-02)
67	تطور العمالة حسب عدد المؤسسات للفترة (1994-2009)	(03-02)
89	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط (2008-2017)	(01-03)
92	تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة في ولاية تيسمسيلت حسب التصنيف الجديد إلى غاية سنة 2017	(02-03)
93	توزيع العمالة حسب النشاط الاقتصادي إلى غاية سنة 2017	(03-03)
94	تعداد مناصب الشغل وفق التصنيف الجديد للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة إلى غاية 2017	(04-03)
96	تطور عدد الحرفيين من سنة 1998 إلى غاية سنة 2017	(05-03)

قائمة الجداول

97	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل خلال الفترة 2008-2017	(06-03)
100	صيغة التمويل الثلاثي	(07-03)
100	هيكل التمويلي للمشروع حسب صيغة التمويل الثنائي	(08-03)
103	تطور عدد الملفات مقارنة بعدد المشاريع الممولة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (2000-2017)	(09-03)
105	تطور المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب واليد العاملة المتوقعة خلال الفترة (2011-2017)	(10-03)
107	عدد مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والمناصب المتوقعة خلال الفترة 2011-2016	(11-03)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
51	الأصناف القانونية للمؤسسات	(01-02)
84	الهيكل التأطيري للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تيسمسيلت	(01-03)
91	تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت (2008- 2017)	(02-03)
95	توزيع مناصب الشغل حسب النشاط الاقتصادي	(03-03)
98	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل خلال الفترة 2008-2017	(04-03)
109	تطور مناصب العمل المتوقعة في الفترة (2011-2016)	(05-03)

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
131	تصنيف المشرع الجزائري للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة	01
132	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل المتوقعة حسب القطاعات الاقتصادية	02

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات:

الاختصار	الاسم الكامل بالفرنسية	الاسم الكامل باللغة العربية
ONU	Organisation des Nations Unies	هيئة الأمم المتحدة
OIT	Organisation International de Travail	منظمة العمل الدولية
BIT	Bureau International de Travail	المكتب الدولي للعمل
ONS	Office National des Statistiques	الديوان الوطني للإحصائيات
ANEM	Agence nationale pour l'emploi	الوكالة الوطنية للتشغيل
CPE	Contrats de pré-emploi	عقود ما قبل التشغيل
AIG	Activités d'utilité General	الأنشطة ذات المنفعة العامة
DAIP	Professionnelle Dispositif d'Aide à l'Insertion	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
CID	Contrat d'insertion des diplômés	عقود إدماج حاملي الشهادات
CIP	Professionnelle Contrat d'Insertion	عقود الإدماج المهني
CFI	Insertion Formation Contrat	عقود تكوين إدماج
CTA	Aidé Contrat de travail	عقد العمل المدعم
ANSEJ	Agence Nationale de soutien a l'emploi des Jeunes	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
CNAC	Caisse Nationale d'Assurance Chômage	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
ANDI	Agence Nationale de Développement de l'Investissement	الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
ANGEM	Agence Nationale de gestion du Micro-crédit	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
AND PME	Agence Nationale de Développement de la Petite et Moyenne Entreprises	الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
CGCI	Caisse de Garantie des Crédits d'Investissements	صندوق ضمان قروض الاستثمار

مقدمة عامة

توطئة:

تعد سياسات التشغيل من أهم السياسات العامة التي تشكل تحديا تنمويا لجميع الدول سواء المتقدمة منها أو النامية، خاصة وأن هذه الأخيرة تعاني من ارتفاع معدلات البطالة، وبهذا أصبح الهدف الأساسي لجميع الاقتصاديين وواضعي هذه السياسات العامة وشغلهم الشاغل في أي دولة هو بلوغ مستوى التشغيل الكامل الذي يضمن عدم وجود أي عنصر معطل من عناصر الإنتاج وعلى رأسها عنصر العمل. نقصد هنا بسياسات التشغيل العامة مختلف التدابير والآليات التي تعتمدها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة، وعادة ما تعتمد الحكومات إلى اعتبار عدد مناصب الشغل المستحدثة مؤشرا على نجاح سياستها التشغيلية. ولقد أصبحت سياسة التشغيل في الجزائر تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع ذلك إلى زيادة مستوى الطلب على العمل مقارنة بعرض العمل، وهذا ما يعني ارتفاع مستويات البطالة خاصة لدى فئات الشباب خريجي الجامعات والمعاهد حاملي الشهادات، هذا ما يرافقه منافاة وضغوط قد تهدد استقرار المجتمع.

لقد سعت الجزائر إلى استحداث عدة هيئات اعتمدها الدولة لدعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بينها الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب... الخ، حيث تقوم هذه الهيئات بدور فعال في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوفير الدعم المالي لها والمرافقة في جميع مراحل حياة المشروع، هذا بطبيعة الحال ما سيفتح المجال لنجاح هذه المؤسسات وتعزيز دورها في توفير مناصب الشغل للعاطلين عن العمل باعتبارها لها دورها الفعال في تنمية روح المبادرة الفردية وتفجير طاقات وإبداعات الشباب هذا ما يساهم في تنمية اقتصاد البلاد وتعزيز دورها في توفير مناصب الشغل للعاطلين عن العمل والحد من مشكلة البطالة.

إذ كان هناك إجماع حول ضرورة الاستثمارات العامة لفعاليتها في تحقيق التنمية الاقتصادية المتكاملة، وهذا ما سعت إليه الجزائر من خلال المخططات التنموية الجديدة التي شرعت في تمويلها، من بينها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ باعتبارها هيئة عمومية مكلفة بتشجيع ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمرافقة التامة لها في جميع مراحل خلقها وإنشائها، بالإضافة إلى أنها تقوم بتقديم مساعدات مالية ضخمة بإجراءات مبسطة، وكذا تمنحهم خصائية الإعفاء من الضرائب في المراحل الأولى من حياة المشروع، وقد وجهت هذه الوكالة خصيصا لفئات الشباب العاطلين عن العمل الطموحين والحاملين لأفكار مشاريع جيدة تمكنهم من خلق مؤسسات ناجحة والدخول في عالم الشغل.

1- الإشكالية الرئيسية:

سنحاول في هذه الدراسة أن نجيب على الإشكالية الرئيسية المتضمنة في السؤال الجوهري الآتي:

ما مدى فعالية سياسة التشغيل في الجزائر في الحد من مشكلة البطالة؟ وما هو دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل؟

2- التساؤلات الفرعية:

يمكننا تقسيم الإشكالية الرئيسية إلى التساؤلات الفرعية التالية:

- كيف كانت وضعية التشغيل في الجزائر خلال الفترة الممتدة ما بين 1985 إلى غاية 2014؟

- كيف تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر؟

- كيف تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في توفير فرص عمل للشباب؟

3- الفرضيات:

بهدف الإجابة على الإشكالية الرئيسية وكذا التساؤلات الفرعية ارتأينا وضع مجموعة من الفرضيات:

الفرضية الأولى:

لقد كانت وضعية التشغيل في الجزائر تشهد تدهورا كبيرا خلال منتصف الثمانينات إلى غاية التسعينات أين شهدت تحسنا ملحوظا وذلك مع مباشرة الدولة في تطبيق برامج واسعة للإصلاح.

الفرضية الثانية:

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل من خلال دورها البارز في إيجاد فرص عمل للشباب العاطلين عن العمل من خلال توظيفهم في جميع المجالات وبالتالي توفير مناصب شغل دائمة.

الفرضية الثالثة:

تساهم الوكالة الوطنية في توفير فرص عمل للشباب من خلال تقديمها لمساعدات مالية ومرافقتها لهم في مختلف مراحل خلقهم لمشاريعهم.

4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث في طبيعة الموضوع في حد ذاته، باعتبار أن تشغيل الرأسمال البشري يعد أحد أهم عوامل الإنتاج كما يعتبر من مؤشرات تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة ومن ثم جاء بحثنا هذا ليتناول الآثار المترتبة عن تطبيق مختلف آليات وتدابير سياسة التشغيل في الجزائر.

5- أهداف الدراسة:

يهدف هذا الموضوع إلى تحقيق جملة من الأهداف نوجزها في ما يلي:

*- تسليط الضوء على سياسة التشغيل في الجزائر من خلال التعرف على وضعية التشغيل خلال الفترة الممتدة من 1985 إلى غاية 2014.

*- التعرف على جهود الدولة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

*- إدراك مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل وذلك بعد التطرق إلى تعريفها ومختلف أنواعها وجهود الدولة لتطويرها.

6- المنهج المعتمد:

من أجل الوصول إلى إجابة منطقية عن التساؤل الرئيسي ونتائج صحيحة حاولنا الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي اللذان يساعداننا على الإلمام بمختلف المعلومات اللازمة لفهم موضوع البحث، خاصة فيما تعلق بالمفاهيم الأساسية كظاهرة البطالة، آليات وبرامج سياسة التشغيل، التشغيل... الخ.

ومنهج دراسة الحالة وذلك من خلال إسقاط الجانب النظري على الواقع من خلال دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتيسمسيلت.

7- حدود الدراسة:

*- **الحدود الموضوعية:** يعتبر موضوع التشغيل في الجزائر ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل من المواضيع المفتوحة التي يمكن دراستها من مختلف الجوانب.

*- **الحدود الزمانية:** لقد ركزنا في دراسة هذا الموضوع تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في توفير مناصب الشغل خلال الفترة الممتدة من 1998-2017.

*- **الحدود المكانية:** تمحورت الدراسة الميدانية في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في ولاية تيسمسيلت .

8- أسباب اختيار الموضوع:

*- أسباب ذاتية: الرغبة في التعرف على الموضوع بشكل أوسع والإحاطة بكافة المفاهيم المتعلقة به من الناحية النظرية مع مقارنة ذلك بما هو موجود في الواقع الجزائري.

*- أسباب موضوعية: أهمية سياسة التشغيل باعتبارها جزءا مهما من السياسات العامة لأي دولة سواء كانت متقدمة أو نامية، والرغبة في معرفة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في توفير مناصب الشغل.

9- الدراسات السابقة:

تم الإطلاع على عدد من الدراسات الجامعية المشابهة لموضوعنا ومراجعتها بشكل جيد ثم ارتأينا تضمينها في العنصر الخاص بالدراسات السابقة وهي:

- عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012 مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف -1، السنة الجامعية 2014/2015.

لقد تناول الباحث دراسته من خلال طرح الإشكالية التالية: ما هي آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر؟

وتوصل الباحث من خلال دراسته إلى النتائج التالية: معدلات البطالة تتأثر بحجم النمو السكاني، هناك علاقة عكسية بين معدل البطالة ومعدل التشغيل على العموم، كما توصل إلى أن ظاهرة البطالة تتركز في المناطق الحضرية دون الريفية ومعدلاتها أعلى عند الإناث، البطالة في الجزائر لا تزال تمس شريحة من الشباب لاسيما الفئة العمرية (16 سنة - 24 سنة)، عرفت القوى العاملة المشتغلة في الجزائر ارتفاعا ملحوظا في السنوات الأخيرة مع سيطرة قطاع الخدمات والتجارة والإدارة.

- فارس شلاي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2004/2005.

لقد تناول الباحث دراسته من خلال طرح التساؤل التالي: على ماذا اعتمدت سياسة التشغيل حتى تمكنت من إنقاص معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004؟ وهل بإمكاننا بناء نموذج اقتصادي خاص بالتشغيل يهدف إلى إيجاد عدد مناصب الشغل التي يمكن إنشاؤها مستقبلا حسب الإمكانيات المالية المتوفرة خلال 2005-2009.

ولقد توصل الباحث من خلال دراسته إلى مجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي: وضعية سوق العمل مقلقة ولقد تأثرت بفعل الإصلاحات الهيكلية التي قامت بها الدولة ضمن برامج التعديل الهيكلية، الترتيبات التي وضعتها الدولة الجزائرية لمعالجة مشكل البطالة ركزت بشكل رئيسي على سياسة أجهزة الشغل وذلك بتمويل مختلف برامج

التشغيل، البطالة في الجزائر هي في حالة تراجع وهذا شيء ايجابي ولكن ومع ذلك مازالت النشاطات غير الرسمية في حالة تزايد.

10- صعوبات البحث:

من الصعوبات التي واجهتنا والتي حالت دون إنجاز البحث بالشكل المرغوب فيه ما يلي:

- ضيق الوقت وصعوبة التوفيق بين الدراسة والبحث.
- تضارب وتباين البيانات والإحصائيات بين مختلف المصادر الرسمية والمصادر من الهيئات الدولية هذا ما جعلنا نشك في مصداقيتها.
- صعوبة الحصول على معلومات حول البطالة والعمل في الجزائر بسبب تحفظ المسؤولين عنها وعدم تجاوبهم مع الطلبة الباحثين.

11- هيكل البحث:

من أجل الوصول إلى نتائج صحيحة ودقيقة ارتأينا إلى تقسيم البحث إلى ثلاث فصول بحيث خصصنا فصلين للدراسة النظرية، أما الفصل الثالث فقد خصصناه للدراسة الميدانية.

- تطرقنا في الفصل الأول إلى سياسة التشغيل في الجزائر بحيث تضمن هذا الفصل مجموعة من المفاهيم النظرية الخاصة بكل من التشغيل والبطالة، وكذا وضعية التشغيل في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 1985 إلى غاية 2014، وكذا سياسة التشغيل في الجزائر.

- في الفصل الثاني تطرقنا إلى مساهمات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل في الجزائر بحيث تضمن هذا الفصل مفاهيم عامة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجهود الدولة من أجل تطويرها، وكذا دورها في توفير مناصب الشغل.

- أما الفصل الثالث فقد خصص للدراسة الميدانية في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) بتسمييلت حيث تطرقنا فيه إلى نظرة عامة حول الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ بالإضافة إلى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل وأخيرا الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ودورها في التشغيل.

الفصل الأول

سياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد:

لقد سعت الجزائر من خلال سياسة التشغيل المنتهجة إلى تحقيق التنمية الشاملة، ويأتي التشغيل على رأس الأولويات للحد من البطالة، التي تعد ظاهرة تستحق البحث والتحليل والعلاج، فحتى نتمكن من رسم سياسة ناجعة للتصدي لهذه المعضلة التي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمعات، مما يؤثر على الجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي الذي سيحرم من طاقات بشرية تصنف ضمن الطاقات المعطلة، بينما الاستغلال الأمثل لها من شأنه أن يدفع عجلة التنمية إلى الأمام وتحقيق التنمية المستدامة.

تواجه الدول تحديات كثيرة عرقلت مسارها التنموي والمعيشي بما فيهم الجزائر فاعتمدت هذه الأخيرة عدة سياسات تطورت تدريجيا من فترة إلى أخرى وعلى جميع المستويات من هذه السياسات التشغيل، حيث تعتبر هذه السياسة الاجتماعية واقتصادية في آن واحد حيث تعمل على توفير مناصب شغل للأفراد وتحسين مستوى معيشتهم.

فيعتبر الاهتمام بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر، الأمر الذي يستوجب توفر الشروط اللازمة في سياسة التشغيل التي تعمل على الرفع من مستوى الأداء الاقتصادي، من خلال خلق مناصب عمل منتجة ووضع هياكل قوية ومتخصصة وانتهاج استراتيجيات اقتصادية رشيدة، تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة والتصدي لكل المشاكل التي تعرقل هذه السياسة.

وهذا ما ارتأينا دراسته في هذا الفصل الذي يتمحور حول ثلاث مباحث وكل مبحث يندرج تحته مطلبين.

المبحث الأول: مدخل نظري حول التشغيل والبطالة

المبحث الثاني: وضعية التشغيل في الجزائر خلال الفترة (1985-2014)

المبحث الثالث: تقييم سياسة التشغيل في الجزائر

المبحث الأول: مدخل نظري حول التشغيل والبطالة

يرتبط مفهوم التشغيل ارتباطا وثيقا بعنصر العمل، والذي بدوره يعد القاسم المشترك بين كافة الأنشطة الاقتصادية، أما البطالة تظل من أهم القضايا التي تعكر صفو حياة الأفراد من آن لآخر، فهي عدم القدرة على التشغيل وتوظيف الطاقات البشرية المتاحة.

المطلب الأول: مفهوم التشغيل

اختلفت التعاريف حول التشغيل من حيث صياغتها لكنها اتفقت في المعنى والمفهوم الأساسي له.

أولا: تعريف التشغيل:

لقد كانت وما تزال معضلة التشغيل من بين القضايا الاجتماعية الهامة التي حركت أرقام المفكرين والاقتصاديين فتعددت التعاريف حوله ومن بينها ما يلي:

1- التعريف الضيق أو التعريف التقليدي للتشغيل:

ينظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه: " تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين "، إلا أن هذا التعريف غير دقيق بالشكل الكافي باعتباره لا يميز بين الاختصاصات والشروط التي يجب أن تتوفر في العمل، كما أنه لا يحدد المؤسسات المستخدمة والمكونة لليد العاملة المؤهلة، ولا عدد مناصب العمل المناسب له¹.

2- التعريف الحديث للتشغيل:

لا يعني التشغيل بمفهومه الحديث أنه عكس البطالة، كما أنه لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمن التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يستوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية. وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل. وبالتالي فإن التشغيل يتعلق بتنظيم استخدامات قوة العمل على أحسن وجه ممكن.

فالتشغيل إذن هو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل، وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب، وكذا حقه في الامتيازات

¹ - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص36.

التي تترتب عن مساره الوظيفي، بما في ذلك الترقية وحق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والتأمين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها القانون.¹

3- التعريف الاقتصادي للتشغيل:

يعتبر التشغيل أو العمل العنصر الأساسي لتشكيل هذا العالم باعتباره وسيلة الإنسان في سعيه ليكون خليفة في الأرض، وأن يكون جديرا بهذا التكليف الإلهي، كما أنه يعد مصدرا لكل إنتاج وثروة، فبواسطته أقام الإنسان علاقاته الاجتماعية ونمت المجتمعات وازدهرت الحضارات وتفرعت عنه عدة مفاهيم حديثة من أهمها التشغيل، البطالة، العدالة الاجتماعية... الخ.²

4- تعريف المنظمة الدولية للعمل:

تعرفه على أنه: يكون شخص قابل للتشغيل عندما:

أ- يمكنه الحصول على منصب شغل.

ب- يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير.

ج- يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو يتم تسريحه.³

ومن التعاريف السابقة نستخلص أن التشغيل هو كل نشاط بدني أو فكري يقوم به الإنسان لقاء أجر، في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب والتأهيل يضمن له الاستمرارية في العمل حيث يتحصل على جميع حقوقه وهو بدوره يقوم بتأدية واجباته على أحسن وجه ممكن.

ثانيا: أنواع التشغيل والمعوقات التي تواجهه:

يعد التشغيل الهدف الأساسي الذي تسعى إلى تحقيقه الجزائر وله أنواع متعددة إلا أن هناك عراقيل ومعوقات تواجهه.

1- أنواع التشغيل:

للتشغيل أنواع متعددة نذكر منها:

أ- التشغيل المباشر: ويعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة دون الالتجاء إلى مكتب التوظيف

¹ ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص37.

² خالد الزاوي، البطالة في الوطن العربي: المشكلة... والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2008، ص، 15.

³ رواب عمار وغري صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة، 2011، ص66.

للترشح لهذه الوظائف.

ب- التشغيل المؤقت: أحد أشكال الاستخدام المؤقت يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة كان يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيين في الإجازات السنوية أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة:¹

2- تحديات ومعوقات التشغيل:

إن حجم المعوقات والتحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع ويمكننا حصر التحديات في النقاط التالية:²

- أ- عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب.
- ب- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- ت- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- ج- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- د- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- هـ- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية.
- ك- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا يُنشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.

و- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.

ي- عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.

ثالثا: أسس التشغيل:

يمكن إجمال أسس التشغيل فيما يلي:

1- التشغيل الكامل: ويقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمر الإنتاجي والقادرين على

¹ - رواب عمار وغربي صباح، مرجع سبق ذكره، ص 67.

² - سيرير عبد الله رابح، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011، ص 13.

العمل والراغبين فيه والذين لا عمل لهم¹. كما عرف التشغيل الكامل بأنه يعني مفهومه الواسع: استعمال الكامل لكل عوامل الإنتاج والتي من بينها طبعاً العمل.²

وقد تم تبني التشغيل الكامل في الجزائر بموجب التوصية 122 التي اتخذها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 17 / 06 / 1964 والتي اعتبرته هدفاً أساسياً حيث نصت التوصية على ما يلي:

- توفير العمل لكل العمال المتاحين الذين يبحثون عن عمل.

2- التشغيل الإنتاجي: لقد قرر الميثاق الوطني 1986 ما يلي:

أن الهدف هو توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية فائدة ملموسة ولا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل بمجرد التشغيل، والعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية إذ أنه يؤدي إلى زيادة الثروة المالية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجيه التشغيل نحو الأعمال المنتجة وهذا ما تبناه أيضاً مؤتمر منظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964 أن تكون الأعمال المتوفرة أعمالاً منتجة بقدر الأماكن.³

3- التشغيل المستمد من حرية الاختيار: يتعلق بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام وقد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية في ضوء الهدف الأساسي الذي يقرر: أن لجميع البشر بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية والروحية بحرية وكرامة في ظل اقتصادي وفرص متساوية.⁴

المطلب الثاني: مفهوم البطالة

كثرت الآراء حول تعريف البطالة وتحديد مفهومها، نظراً لتعدد أشكالها وأنواعها وسوف نتطرق في ما يأتي على ما تحمله هذه الظاهرة من معاني وأنواعها وأسبابها وأساليب معالجتها.

أولاً: تعريف البطالة:

تعد البطالة من المصطلحات الاجتماعية الاقتصادية المعقدة، فاختلقت التعاريف على وجهات نظر

الباحثين كل حسب الزاوية التي يسعى لإظهارها ومن أهم هذه التعاريف ما يلي:

¹- رواب عمار وغربي صباح، مرجع سبق ذكره، ص 68.

²- jacques généraleux, **introduction a la politique économique**, 3ème édition de suil, pris, 1990, p90.

³- رواب عمار وغربي صباح، مرجع سبق ذكره، ص 69.

⁴- المرجع نفسه، ص 69.

1- التعريف الاقتصادي:

ورد في القاموس الاقتصادي، أن البطالة بالمعنى الحصري تعني فقدان الأجير لعمله لا إراديا، أما بالمعنى المتعارف عليه، فهي تعني كل توقف عن النشاط إراديا أو إجباريا للأجراء أو لغير الأجراء¹، وتعرف البطالة أيضا بأنها " اختلال بين جانبي الطلب على العمل من ناحية، والمعروض منه في سوق العمل من ناحية أخرى "2، كما أن هناك من عرفها على أنها " الحالة التي يتعطل فيها قسم من قوة العمل المدنية، فلا تسهم في العملية الإنتاجية رغم قدرتها على ذلك ورغبتها في القيام بذلك، ولهذا فهي تمثل هدرا في جزء من الثروة البشرية للمجتمع، وبالتالي تنجم عنها خسارة للاقتصاد القومي، تتمثل في حجم الناتج الذي كان من الممكن لهؤلاء المتعطلين إنتاجه لو لم يكونوا عاطلين "3.

2- تعريف هيئة الأمم المتحدة (ONU):

حسب هيئة الأمم المتحدة، يكون في بطالة، كل شخص بلغ سن محددة ولا يقوم بأي عمل، لا مأجور ولا حر، رغم أنه متاح للعمل ويبدل جهد في البحث عنه.⁴

3- تعريف منظمة العمل الدولية (OIT):

لقد جاء رأي منظمة العمل الدولية بنفس الاتجاه، على الرغم مما أضافته من جديد في هذا المجال، حيث عرفت العاطل على أنه " كل قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى "5، في ضوء هذا التعريف فإن العاطلين يمثلون عادة نسبة مئوية صغيرة من قوة العمل، لأن هناك فئات من المتعطلين تستبعد ولا يشملها الإحصاء الرسمي مثل:

أ- العمال المحبطين وهم الذين في حالة بطالة فعلية ويرغبون في العمل، ولكنهم لم يحصلوا عليه ويئسوا من كثرة ما بحثوا، لذا فقد تخلوا عن عملية البحث عن عمل، ويكون عددهم كبيرا خاصة في فترات الكساد الدوري.

ب- الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل، وهم يعملون بعض الوقت دون إرادتهم، في حين أنه بإمكانهم العمل كامل الوقت.

ج- العمال الذين لهم وظائف، ولكنهم أثناء عملية إحصاء البطالة تغيّبوا بصفة مؤقتة لسبب ما، كالمرض

¹-Mokhtar Lakehal, *dictionnaire d'économie contemporaine*, 2ème édition, hurope,s,l, Barcelone, 2001, p : 113.

²- زينب صالح الأشوح، الإطراد والبيئة ومداداة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2003، ص 75.

³- محمد عبد الله الظاهر، مرجع سبق ذكره، ص 279.

⁴ - ONU, *Rapport mondial sur le développement humain*, De Boeck Université, Bruxelles, 2000, p :277.

⁵ -Olivier Bellégo, Mokhtar Lakehal, Guy Caire, Christelle Jannot-Robert, *Dictionnaire des questions sociales: L'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux*, Harmattan, Paris, 2005, P: 60.

أو العطل وغيرها من الأسباب.

د- العمال الذين يعملون أعمالا إضافية غير مستقرة ذات دخول منخفضة، وهم من يعملون لحساب أنفسهم.

هـ- الأطفال، المرضى، العجزة، كبار السن والذين أحيوا على التقاعد.

ك- الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون مثل طلبة المدارس والجامعات، والذين بصدد تنمية مهاراتهم.

و- الأشخاص المالكين للثروة والمال، القادرين على العمل ولكنهم لا يبحثون عنه.

ي- الأشخاص العاملين بأجور معينة وهم دائمي البحث عن أعمال أخرى أفضل.

4- تعريف المكتب الدولي للعمل (BIT):

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم

معين أو أسبوع معين ضمن إحدى الفئات التالية¹:

أ- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.

ب- متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.

ج- يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور.

5- تعريف الديوان الوطني للإحصائيات (ONS):

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية²:

أ- أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 16 سنة و 60 سنة.

ب- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، و نشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص

الذي لم يزاول عملا و لو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.

ج- أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.

د- أن يكون على استعداد تام للعمل و مؤهلا لذلك.

ومما سبق نستخلص أن البطالة هي: كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 60 سنة وقادرين

على العمل ويبحثون عنه ويقبلونه بالأجر السائد، رغم أنهم متاحين للعمل ويبدلون جهد في البحث عنه ولكن لا

يجدونه نظرا لحالة سوق العمل.

¹ - Marcia Quintslr, Séminaire "Emploi et chômage: un nouveau regard sur la pertinence et les fondements conceptuels des statistiques", 18 ème Conférence Internationale de Statisticiens du Travail, BIT, Genève, 24 novembre – 5 décembre 2008, P: 9.

² -ONS, Données statistiques, Activité, emploi et chômage, Algérie, N°514, Edition: 2008, P: 7.

ثانيا: أنواع البطالة:

للبطالة أشكال متعددة، تختلف فيما بينها باختلاف الأسباب المؤدية لظهور كل نوع منها وعلاج كل شكل يتطلب إجراءات خاصة، فمعرفة نوع البطالة مهم جدا لأنه تبعاً لذلك نعرف الأسباب ونتمكن من تشخيص العلاج المناسب لها، ويمكن إجمالها فيما يلي:

1- البطالة الدورية: تعرفها الأمم المتحدة بأنها نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب تغيرات مستويات النشاط خلال فترة معينة، وتحدث حينما تنقل فرص العمل في الاقتصاد الوطني بعد رواج كبير تصل فيه العمالة إلى ذروة في التشغيل إذا ما دخل الاقتصاد إلى دائرة الانكماش تحدث البطالة، وهذه الدورات يتعرض لها الاقتصاد الرأس مالي بصفة دورية.¹

2- البطالة الاحتكاكية: وهي ناتجة عن تنقل العاملين المستمر بين المناطق والمهن المختلفة، وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص العمل.²

3- البطالة الهيكلية: وهي تنجم عن الخلل الهيكلي لمجموعة البيانات الاقتصادية المطبقة في مجالات الاستثمار من ناحية وسياسات التشغيل من ناحية أخرى، وتنشأ أحيانا من إلغاء الوظائف بسبب تغير المهارات المطلوبة مثلما يحدث في حالة تدهور مستمر في صناعة ما أو التعديل الجغرافي للهيكل الوظيفي لصناعة ما.³

4- البطالة السافرة: تعني وجود عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يجدوه فهم عاطلون تماما عن العمل.⁴

5- البطالة الموسمية: تحدث بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية، فهناك قطاعات يزداد الطلب لديها على الأيدي العاملة في مواسمها مثل القطاع السياحي والزراعي ويقل الطلب على الأيدي العاملة في هذه القطاعات خارج موسمها، مما يؤدي إلى حدوث بطالة في فترات الزمنية التي تقع خارج الموسم.⁵

¹ - خالد الزاوي، البطالة في الوطن العربي: المشكلة... والحل، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004، ص19.

² - بن عاتق حنان وحمامي، دور وكالات التشغيل في ترقية الشباب ومحاربة البطالة ودراسة حالة ولاية معسكر، تقرير كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة معسكر، ص2.

³ - أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية: الآليات، الآثار، الحلول، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص15.

⁴ - فضيلة عاقل، البطالة تعريفها وأسبابها وآثارها الاقتصادية: سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، ص15.

⁵ - مدحت قريشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2007، ص196.

6- البطالة المقنعة: وتعني البطالة هنا الأفراد الذين يعملون فعلا ولكنهم لا يضيفون شيئا يذكر إلى الإنتاج الوطني، فهم في حالة عمالة ظاهريا فقط بينما عملهم لا يسفر عن مختلف سلع أو خدمات بحيث لو سحبنا هؤلاء الذين في بطالة مقنعة من الاقتصاد لما تأثر الإنتاج الوطني.¹

7- البطالة الاختيارية والإجبارية: البطالة الاختيارية والمتمثلة في الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة². أما البطالة الإجبارية هي وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه عن الأجور السائدة ولكن لا يجدونه³.

ثالثا: أسباب البطالة وأساليب معالجتها:

1- أسباب البطالة:

إن للبطالة أسباب كثيرة ومتنوعة منها ما هو خارج عن إرادة الدولة وهو ما هو نابع من سياسة الدولة، ولكن مهما اختلفت الأسباب كلها تؤثر في جانب العرض والعمل.

أ- أسباب خارجة عن إرادة الدولة: وهي الأسباب التي كانت خارج نطاق الدولة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة.

* - انخفاض أسعار المحروقات: بما أن الجزائر بلد طاقوي يحتل فيه قطاع المحروقات أهمية كبيرة، بحيث يعتمد الاقتصاد بالدرجة الأولى على إنتاج وتصدير المحروقات بنسبة 96% إلا أن انخفاض أسعار البترول بصورة مستمرة خلال فترة الثمانينات مما أدى إلى انكماش اقتصادي في الجزائر، نتيجة إتباع سياسات تقليدية بسبب تدهور الربيع البترولي، وهذا ما أدى إلى تقليص حجم الاستثمارات المحلية ومن ثم تقليص إيجاد مناصب عمل جديدة.

* - انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى: وتترتب عن ذلك إتباع سياسة انكماشية في فترة الثمانينات من قبل الدول المتقدمة، لأن النمو الناتج المحلي الإجمالي في تلك الدول قد انخفض من 94% في سنة 1980 إلى 5.3% في سنة 1983 ثم 3.3% في سنة 1986، مما أدى إلى تناقص واردات هذه الدول من الدول النامية منها الجزائر، وبالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان له أثر على مستوى الدخل و من ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير⁴.

¹ - منى الصحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة النهضة الشرقية، القاهرة، 1990، ص 83.

² - فضيلة عاقل، مرجع سبق ذكره، ص 5.

³ - محمد عبد القادر عطية ورمضان محمد مقلد، النظرية الاقتصادية الكلية، دار النشر قسم الاقتصاد، الإسكندرية، 2004، ص 231.

⁴ - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص ص: 252-254.

*- **تدهور شروط التبادل التجاري الدولي:** إن انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار أدى إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية، لأن الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي وبالتالي تأثر استردادها من السلع حيث انخفض سعر صرف الدولار نحو 30% أو 20% أمام كلا من الين الياباني والمارك الألماني على التوالي في بداية الثمانينات، كل ذلك أثر على حجم المبادلات التجارية وأي انكماش في أطراف التبادل التجاري يؤثر على مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.

*- **القضية السكانية:** يلعب السكان في أي مجتمع دورا أساسيا في تحديد حجم المعروض من القوى العاملة حيث تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع زيادة الإنتاج بفرض ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه إلى انخفاض مستوى المعيشة وانتشار البطالة بصورها المختلفة، ولقد عرفت الجزائر في الفترة 1962 إلى 1985 تضاعف عدد السكان بثلاث مرات، ومنذ نهاية الثمانينات سجل تباطؤا محسوبا بوتيرة نمو السكان ولكن زيادة السكان حتى نهاية الثمانينات أدت إلى تزايد نسبة السكان النشطاء اقتصاديا من 3049952 شخصا سنة 1977 إلى 8326000 شخص سنة 1998، وهكذا أصبحت مشكلة تزايد السكان مع عدم وجود سياسة واضحة لامتنعاص نسبة التزايد مما أدى إلى تفاقم البطالة¹.

ب- **الأسباب النابعة من اتجاهات الدولة الجزائرية:** و هي أسباب نابعة من سياسات الحكومة التي أدت إلى زيادة البطالة.

*- **التوقف عن تعيين الخريجين:** إن السياسة لحاملي الشهادات العليا والجامعية وكذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية، بحيث كان تكلف الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية والعمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة، لأن سياسة خاصة بإنشاء عدد هائل من مناصب العمل في القطاع العمومي نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف، حيث أصبح الأجراء يمثلون 66.55% من مناصب الشغل سنة 1982 بينما خلال النصف الثاني من الثمانينات والمرافق للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989) تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الصدمة النفطية لسنة 1986 وتغير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغيرات مشكلة البطالة لتظهر بطالة المتعلمين اليوم بدلا من بطالة الأميين.

¹ - المرجع نفسه، ص 254.

*- **عدم التنسيق بين التعليم والسوق العمل:** إن عدم التنسيق والتوظيف قد يؤدي إلى تراجع عائد التعليم وهذه نتيجة الحصول على مناصب عمل بدون مراعاة التخصصات التعليمية، حيث إن هذه الأخيرة نمطية وغير متطورة مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين وخاصة ذوي المؤهلات المتوسطة مما أدى إلى زيادة في المعروض من الخارجين عن حاجة السوق العمل و عدم تجانس في الهيكلية، بحيث كان هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى مع عدم وجود طلب مماثل لها و عدم مواكبتها لنمط آليات السوق.¹

*- **قوانين العمل وتشريعاته:** إن محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد أسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة في التشريع الصادر في سنة 1990، بحيث أن محتواه له علاقة بالتزامات الجزائر اتجاه الهيئات والمنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية، وكان الأمر كذلك بالنسبة إلى المبادئ الأساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية واتفاقية 98 الحرية النقابية للعمال وأرباب العمل (اتفاقية 1987) وحق الإضراب (اتفاقية 87) ودور مفتشية العمل وإدارة الشغل، فمن المسلم به أن الانتقال من نظام القانوني الأساسي والتنظيمي إلى قانون العقود الجماعية لتسيير علاقات العمل أمر يدل على تغيير سياسة التوظيف، بحيث مسار انتقال العامل من درجة إلى أخرى مرتبط بعوامل شكلية بعيدة عن حسابات المهارة والكفاءة، يضاف إلى ذلك أن الأجور تتحدد وفق لهذه التشريعات بصرف النظر عن حسابات الكفاءة الإنتاجية الأمر الذي أدى إلى انخفاض إنتاجية العامل في القطاع الحكومي والمؤسسات الاقتصادية العمومية، كما أن نظام الأجور في القطاع الخاص يتسم بالجمود مما يجعله مستولا عن تزايد البطالة و بروز ظاهرة البحث عن أعمال إضافية خاصة في القطاع الخاص.²

*- **قلة المؤسسات البحثية:** إن تطور أساليب الإنتاج والاختراعات والابتكارات التي تتمتع بها المؤسسة من شأنها أن تحدث ثورة تكنولوجية، أما الطرق التقليدية في الإنتاج أدت إلى ضعف القدرة التصديرية لاقتصاد الوطن بالإضافة على عدم وجود مخابر البحث لدى هذه المؤسسات وعدم تخصيص مبالغ مالية من أجل تطوير البحث لديها، كما أنه لا يوجد تناسق بين مراكز الدراسات والبحوث التطبيقية بين المؤسسات الاقتصادية مما أدى إلى ضالة في التدفقات الاستثمارية الخارجية إلى الجزائر بمثابة أحد الأسباب زيادة البطالة.³ إلا أنه وبعد انقضاء فترة

¹ - ماضي بلقاسم وآمال خدادمية، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها، المنتدى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة باجي مختار، عنابة، 20-09-2011، ص 08.

² - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 257.

³ - ماضي بلقاسم وآمال خدادمية، مرجع سبق ذكره، ص 10.

الأزمة أعطت وزارة التعليم العالي أهمية للأبحاث العلمية وذلك من خلال القانون التوجيهي للتعليم العالي حيث فتحت الباب للتنسيق بين جهود مخابر البحث والقطاعات المختلفة.

*- **تخطيط القوى العاملة:** إن سوء تخطيط القوى العاملة سببا جوهريا في زيادة حدة البطالة، حيث أن هدف تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وربما تحقيق فائضا و تراكما رأسماليا يعاد استثماره، ومن ثم يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة.¹

*- **التوزيع الجغرافي للسكان:** تعاني الجزائر من اختلال في توزيع السكان وكثافتهم في المناطق، حيث شهدت الجزائر نموا سريعا في إنشاء عدد المدن حيث ارتفع عدد المدن مما أدى إلى انخفاض عدد سكان الأرياف بحسب الهجرة الداخلية المرتبطة أساسا بالبحث عن العمل، كما أن الهجرة الداخلية ليس فقط من الريف إلى المدينة بل أيضا من الولايات الأقل جاذبية لفرص العمل إلى الولايات الكبرى الأكثر جاذبية لفرص العمل، وذلك بسبب غياب سياسة توزيعية واضحة الإنفاق العام وتمركز المؤسسات الإنتاجية في المدن الشمالية.²

*- **الخصوصية:** انطلقت فكرة الخصوصية في الجزائر في أواخر الثمانينات، وجاءت مع فكرة التحول إلى اقتصاد السوق التي تعتبر بمثابة الحل الوحيد بسبب الوضعية المتدانية التي وصل إليها الاقتصاد الجزائري في مختلف الميادين وتندرج فكرة الخصوصية ضمن الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها الجزائر خاصة برنامجي الاستقرار الاقتصادي (1989/05/31 إلى - مارس 95) وبرنامج التعديل الهيكلي (ماي 95 - أفريل 98)، والذي يؤكد على ضرورة الخصوصية كوصفة مقدمة من قبل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية على أنها أداة حتمية لإصلاح الاقتصاد الوطني و عصرته، فيجب الأخذ بعين الاعتبار رغبة الجزائر في إرساء علاقات تعاون دولية كذلك إستراتيجية الشركات المتعددة الجنسيات في إطار عولمة.³

2- أساليب معالجة البطالة:

تختلف معالجة البطالة من دولة إلى أخرى، حيث أن كل دولة تتبع سياسة خاصة في مسألة الحد منها وذلك قصد الوصول إلى التشغيل الكامل، والمدخل الأساسي لعلاج مشكلة البطالة في مجتمع ما هو تحديد أبعادها بدقة، حتى يتم اختيار أدوات السياسة الاقتصادية المناسبة لمواجهتها.

¹ - ، ماضي بلقاسم وآمال خدادمية، مرجع سبق ذكره ص10.

² - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 260.

³ - ماضي بلقاسم وآمال خدادمية، مرجع سبق ذكره، ص12.

أ- خلق الوظائف: ويتم ذلك برفع مستوى الطلب من خلال السياسات النقدية والمالية، والمقصود هنا بالسياسة النقدية التوسعية زيادة كمية النقود في المجتمع، أما السياسة المالية التوسعية فهي زيادة في الإنفاق الحكومي عن الإيرادات الحكومية¹، وهذا ما يترتب عليه زيادة طلب المجتمع من السلع والخدمات مما يغري المجتمعات على زيادة إنتاجها، وبالتالي خلق فرص عمل، هذا بالإضافة إلى وضع سياسة تحفيزية لإقامة مشروعات جديدة، سواءً من القطاع الخاص أو القطاع الأجنبي، وذلك لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الأيدي العاملة الناجمة عن الزيادة في السكان². وهذا أيضاً يدخل في نطاق أسلوب خلق وظائف جديدة.

ب- تحقيق التوافق بين نوعية البطالة والوظائف المتاحة: تتحقق عملية التوفيق بين العمالة المتعطلة من ناحية وفرص التوظيف المتاحة أو الجديدة من خلال برامج إعادة التدريب، مشروعات التنمية الإقليمية³.

ج- إقامة مراكز التدريب للقوى العاملة العاطلة: لتكون ملائمة للوظائف الشاغرة المتاحة، وهو ما يقلل من البطالة الهيكلية⁴.

د- تخفيض حجم قوة العمل: يتركز هذا الأسلوب على العمالة من كبار السن، والصبية، والشباب؛ والأسلوب التقليدي لخفض قوة العمل من كبار السن يتمثل في تخفيض سن التقاعد، مع رفع قيمة المعاشات؛ كذلك يمكن تخفيض قوة العمل من صغار السن بتأجيل دخولهم سوق العمل⁵.

هـ- ضرورة الربط بين مخرجات التعليم واحتياجات أسواق العمل الداخلية والخارجية.

ي- التيسير على الشباب للحصول على القروض الميسرة من بنوك التنمية لإقامة المشروعات الصغيرة المدروسة التي تعتمد على إمكانيات البيئة أو منتجاتها⁶.

إضافة إلى ذلك:

*- تبني أسلوب التخطيط للقوى العاملة في البلاد.

*- يجب أن تفوق الزيادة في معدل النمو الاقتصادي للقطاعات أو الأنشطة الاقتصادية الزيادة في عدد السكان.

¹ - حمدي أحمد العناني، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار المصرية اللبنانية، جامعة حلوان، القاهرة، 1995، ص94.

² - عبد القادر محمد وعبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتب، الاسكندرية، 1997، ص319.

³ - حمدي أحمد العناني، مرجع سبق ذكره، ص94.

⁴ - عبد القادر محمد وعبد القادر عطية، مرجع سبق ذكره، ص320.

⁵ - حمدي أحمد العناني، مرجع سبق ذكره، ص95.

⁶ - أحمد مجدي حجازي، العولمة بين التفكير وإعادة التركيب، دراسات في تحديات النظام العالمي الجديد، الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2004، ص131.

*- إعادة الاتساق بين نظام التعليم والتدريب والاحتياجات المستقبلية من العمالة، عن طريق تخطيط سليم للقوى العاملة في المجتمع.

كل هذه الأساليب وأخرى تستعملها الحكومات والدول للقضاء على مشكلة البطالة وتوفير مناصب شغل.

المبحث الثاني: وضعية التشغيل بالجزائر خلال الفترة 1985 و2014

تعتبر البطالة من أهم القضايا التي لا تقبل بأي حال من الأحوال التأجيل أو التأخير، لما لها من آثار مدمرة تهدد استقرار كيان الأسرة والمجتمع، لذا وجب أن تحظى باهتمام أكبر، وذلك من خلال العمل على رصد

بيانات حقيقية لمعدل البطالة حتى يمكن مواجهتها بشكل واقعي وعملي وإيجاد حلول جذرية للتخفيف من حدتها، وهذا لا يتأتى إلا من خلال نشر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والاهتمام بالمناطق المحرومة، وضرورة تكاثف الجهود في ظل إستراتيجية تنموية، جديدة تتمثل في خلق هيئات تعمل على الحد منها.

وفيما يلي عرض لأهم المراحل التي مر بها التشغيل بداية من 1985 إلى غاية 2014.

المطلب الأول: تطورات التشغيل من سنة 1985 إلى غاية 2000

لقد كانت أوضاع الاقتصاد الجزائري تشهد حالة لا بأس بها إلى غاية منتصف الثمانينات، بحيث زادت معدلات الاستثمار والناتج الداخلي الخام وكذا معدلات التشغيل، وهذا راجع إلى عدة عوامل خارجية، من أهمها عائدات النفط، لكن ما إن تعرضت أسعار النفط في الأسواق العالمية للاختيار حتى تأزمت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وبالخصوص مشكل البطالة.

أولا: وضعية التشغيل في الجزائر ما بين 1985 إلى غاية 1996:

لقد شهدت وضعية التشغيل تدهورا مستمرا بين سنتي 1985 و1996، وتراجعت وتيرة نمو لتشغيل المهيكّل بما فوق النصف، حيث انخفضت من 4% إلى 1.7% في السنة مقارنة بالفترة 1980 و1984، وهي النسبة التي تمثل خلق 72 ألف منصب شغل (مقابل 140 منصب شغل/ السنة)، القسم الأكبر منها توفره الإدارة وقطاع الخدمات والفلاحة، حيث تشير بنية التشغيل في سنة 1985 أن القطاع الفلاحي يأتي في مقدمة المستخدمين (25.8%) تتبعه الإدارة بـ (23.4%) في الوقت الذي يمثل هذان القطاعان 24.9% و28.3% على التوالي في سنة 1996.¹

ولقد سجل تراجع لمستوى التشغيل بصفة خاصة في القطاع الإنتاجي (الصناعة، البناء والأشغال العمومية، الخدمات)، حيث شهد هذا الأخير تقلصا لمنصب الشغل الجديدة، وكذلك عمليات لتقليص عدد العمال، لاسيما في القطاع الصناعي العمومي، ومن جهة أخرى سجل قطاع الإنتاج انخفاضا للإنتاجية الظاهرية للعمل (مقاسة حسب النسبة بين الدخل القومي المحلي لمنصب الشغل)، وهكذا انتقل الوفر السنوي للإنتاجية من 0.7% خلال الفترة 1980-1984 إلى 0.9% خلال الفترة 1990-1995، ويدل ذلك على تدهور الأداء الاقتصادي الذي لم يحدث تعديلات فعلية على مستويات اليد العاملة بالرغم من تقليص الإنتاج.

¹ - وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، الجزائر، فندق الأوراسي، الجزائر، 17 - 19 فيفري 1997، ص: 4-6.

الفصل الأول.....سياسة التشغيل في الجزائر

ومنذ سنة 1986 تجلّى انخفاض المستوى العام للنشاط الاقتصادي المتزامن مع ضعف أداء المؤسسات العمومية في عملية شاملة تمثلت في تقليص عدد العمال، ففي الفترة ما بين 1987 و1990 سجل ما لا يقل عن 110 آلاف مناصب شغل، بالرغم من صرامة قانون العمل المعمول به آنذاك، وقد انتقلت نسبة البطالة من 18% سنة 1986 إلى 28% سنة 1995 ومست 2.1 مليون شخص.

وبالعودة إلى التشغيل في الجزائر فقد تميز خلال الفترة ما بين 1980 و 1996 بما يلي:

1- ميل نحو تقلص فرص إنتاج مناصب العمل؛

2- هيمنة القطاع الثالث (الإدارة والخدمات) في مجال التشغيل؛

3- ركود وتراجع التشغيل في قطاعات الخدمات والصناعة والبناء والأشغال العمومية؛

4- عدم استقرار سوق العمل (عدد التعيينات في مناصب عمل دائمة التي قامت بها الوكالة الوطنية للتشغيل انخفض من 87% سنة 1985 إلى 18% سنة 1996).

وبالموازاة مع ذلك سجل انطلاقا من 1990 تطور القطاع غير الرسمي (العمال في البيوت، المساعدات العائلية...) وبرامج التشغيل المؤقت (العمل المؤجر بمبادرة محلية- تعويض النشاط ذو المنفعة العامة)، فالقطاع الرسمي الذي يساهم نموه بطريقة فعالة في الحد من انخفاض المداحيل والتشغيل، قد لعب دور المعين ما بين 1990 و1995.¹

الجدول رقم(01-01): تطور وضعية التشغيل خلال الفترة 1985-1996، الوحدة: عامل.

السنة	1985		1989		1996	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الزراعة	990	25.78	1010	26.6	1154	24.9
الصناعة	510	13.28	548	13.25	507	10.34
قطاع البناء والأشغال العمومية	658	18.14	678	16.52	705	15.21
الخدمات	782	20.36	826	20.12	957	20.65
الإدارة	900	23.44	1043	25.41	1312	28.31

¹ - الوزارة المتدبة المكلفة بالتخطيط-قسم الحوصلة والدراسات الماكرو اقتصادية، تطور حالة التشغيل ووضعية العمل بالجزائر 1985-1996، مداخلة في الندوة الفكرية حول التشغيل في بلدان المغرب العربي وجيبوتي التي نظمتها منظمة العمل العربية والمعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل/ الجزائر، ووزارة العمل والحماية إلى الاجتماعية والتكوين المهني/ الجزائر، فندق الأوراسي، الجزائر، 17 - 19 فيفري 1997، ص 11.

الفصل الأول.....سياسة التشغيل في الجزائر

المجموع	3840	100	4105	100	4635	-
الإعلام/ أخرى	-	-	-	-	967	17.26
المجموع العام	3840	-	4105	-	5602	100

المصدر: الوزارة المنتدبة المكلفة بالتخطيط، قسم الحوصلة والدراسات الماكرو اقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص 11.

نلاحظ من خلال الجدول أن وضعية التشغيل تتطور عبر الزمن ولكن بشكل طفيف، فبعد أن كانت

3840 منصب شغل سنة 1985، صارت 4105 منصب سنة 1989، ثم 5602 منصب سنة 1996

موزعة على خمس قطاعات مهمة هي: قطاع الفلاحة الذي استحوذ على أكبر نسبة للتشغيل آنذاك، يليه قطاع

الإدارة، ثم قطاع الخدمات وقطاع البناء والأشغال العمومية وأخيرا قطاع الصناعة.

ثانيا: تطور وضعية التشغيل من 1996 إلى غاية 2000:

منذ 1990 شرعت الجزائر في تطبيق برنامج واسع للإصلاحات الهيكلية، بهدف تحويل البلاد نهائيا من

نظام التسيير المركزي إلى نظام إقتصاد السوق، وقد أقرت سلسلة أولية من الإجراءات تتمثل فيما يلي:

1- استقلالية المؤسسات العمومية؛

2- تحرير الأسعار؛

3- إزالة احتكار الدولة للتجارة الخارجية والنشاطات الاقتصادية، لتشجيع المنافسة بين المتعاملين الاقتصاديين،

وتوسيع نطاق تدخل الدولة الخاص؛

4- إصلاح النظام الجبائي، وإدخال الضريبة على القيمة المضافة؛

5- إصدار قانون الإستثمار يضمن ترحيل رؤوس الأموال وأرباح المستثمرين الأجانب إلى الوطن، ويسمح بخلق

مناطق حرة؛

6- إصلاح النظام المصرفي والمالي، بغرض تنظيم عملية إصدار النقود بصرامة، وتحرير الخزانة العمومية من الالتزام

بتمويل المؤسسات الوطنية مباشرة، وتسريح انشاء البنوك الخاصة.

7- إصلاح القطاع الفلاحي العمومي بهدف إدخال التسيير الخاص، وتحرير أسعار المنتوجات الفلاحية.

كل هذه الإصلاحات الماكرواقتصادية يكمن هدفها في تحويل قوانين سير الإقتصاد الوطني من أجل

تحسين فعالية ومنافسة المؤسسات، وتحديث جهاز الإنتاج.¹

¹ - الوزارة المنتدبة المكلفة بالتخطيط، قسم الحوصلة والدراسات الماكرو اقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص 3.

إن تجديد قوانين السوق من خلال تشجيع المنافسة لا بد وأن يترجم من خلال تحسين أداء المؤسسات (تخفيض تكاليف الإنتاج، ورفع انتاجية عوامل رأس المال والعمل)، الذي من شأنه تحفيز نمو الإنتاج وإنعاش التشغيل، وإنه مع تسارع تطبيق الإصلاحات الاقتصادية، باتت ضرورة تكييف قوانين سوق العمل وآلياته أمرا حتميا، وابتداء من 1990 تمت إعادة بلورة قانون العمل تدريجيا، إلى جانب أنظمة جديدة لترقية الشغل والمحافظة على مناصب الشغل.

1- الإطار التشريعي والقانوني: تتعلق القوانين الاجتماعية الجديدة التي تم اصدارها بالغاء قانون العمل القديم (القانون العام للعامل)، وإدخال على علاقات العمل مرونة أكبر، من خلال حرية متزايدة في توظيف وتسريح العمال، واللجوء إلى عقود العمل لمدة محدودة وإدخال القانون الاتفاقي الذي يسمح بمفاوضة الرواتب وشروط العمل بكل حرية، إضافة إلى ترسيخ التعددية النقابية، والإعتراف بحق الإضراب في القطاع العمومي، ووضع اجراءات لتسوية المنازعات الجماعية أو الفردية في العمل.

2- ترقية الشغل: تم إنشاء نظام الإدماج المهني للشباب سنة 1990 الذي يعتمد على شبكة من المندوبين للتشغيل في جميع الولايات من جهة، وجبهة وطنية لترقية التشغيل من جهة ثانية، ويهدف هذا النظام إلى مساهمة الشباب من أجل نشاطه الخاص على شكل تعاوني أو مؤسسة صغرى، أو توفيره عملا مؤقتا (بمعدل 6 أشهر) في اطار برنامج العمل المؤجر بمبادرة محلية.¹

3- المحافظة على مناصب الشغل: لقد سمح انشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (cnac) بالتكفل بالعمال الذين تعرضوا للتسريح لأسباب إقتصادية (الإصلاحات الهيكلية)، إما عن طريق التأمين عن البطالة أو التقاعد المسبق، هذا الصندوق ممول عن طريق مساهمات العمال وأصحاب العمل، وقد دخل حيز التشغيل ويعتمد على شبكة مكونة من 13 صندوق إقليمي.

4- تحديد الخدمة العمومية للتشغيل: يتكفل بالخدمة العمومية للتشغيل في الوقت الحالي وكالة للتشغيل و160 وكالة في مجال التشغيل والسماح بتوظيف طالبي العمل، وعملية التجديد الجارية حاليا على مستوى هذه الوكالة من شأنها أن تسهل تكييفها مع الإطار الجديد بإشراكها أكثر في عمليات التوزيع والتحويل المهني ومراقبة البطالين المستفيدين من التعويضات وباقي أشكال التشغيل الشاذة.²

¹ - المرجع نفسه، ص 6.

² - الوزارة المنتدبة المكلفة بالتخطيط، قسم الحوصلة والدراسات الماكرو اقتصادية، مرجع سبق ذكره ، ص8.

5- آفاق التطور: إن الجزائر وعلى غرار الدول التي شرعت في تطبيق إصلاحات اقتصادية تشهد في المراحل الأولى من التطبيق اختلالات مستديمة لتوازن سوق العمل، (فائض الطلب على العرض) وبالتالي تفاقم البطالة وعلى المدى القصير، وبالرغم من أن الإقتصاد الوطني قد بدأ في النمو مجددا إلا أن سوق العمل مازالت تعاني من عراقيل خطيرة منها:

أ- عدد السكان النشطين يرتفع بوتيرة عالية 3.2% أي 260 ألف طالب عمل جديد سنويا خلال 5 أعوام القادمة؛

ب- مخزون هام من البطالين (2.2 مليون شخص) وهو ما يمثل 28.2% من السكان النشطين؛
ج- ضعف طاقة استيعاب اليد العاملة على الإقتصاد (64% في 1996).

المطلب الثاني: التشغيل في الجزائر في 2001-2014

في هذه المرحلة عرفت معدلات البطالة انخفاضا محسوسا حيث انتقلت من 28.89% سنة 2000 إلى 11% سنة 2012 لتصل إلى 10.6% سنة 2014 وهو مؤشر إيجابي لم تعرفه الجزائر منذ الإستقلال، وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى ارتفاع اسعار المحروقات التي انعكست على تمويل التنمية الإقتصادية.

أغلب الجهود المبذولة كانت تنطلق من سياسة كينزية محضمة، فقد وضعت الجزائر منذ سنة 2000، ثلاث مخططات للإنعاش الإقتصادي الكلي من أجل التخفيف من الآثار السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي: مخطط دعم الإنعاش الإقتصادي من أجل الرباعية (2000-2004)، ثم المخطط التكميلي لدعم النمو للفترة (2005-2009)، ثم في الأخير مخطط التنمية الرباعي (2010-2014)، والذي قدر غلافه المالي بـ 286 مليار دولار خصص منها 5 مليار لإنشاء 3 ملايين منصب شغل، و200000 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، حيث تم انشاء أكثر من 728000 منصب شغل خلال الفترة (2000-2004)، كما ارتفع حجم العمالة خلال الفترة (2005-2010) بحوالي 12.5%¹.

وفيما يلي نستعرض ذلك بشيء من التفصيل:

أولا: وضعية التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2001-2004:

¹ - فيحة داود ومحمد المبارك، تدقيق الفعالية لسياسة التشغيل في الجزائر للفترة ما بين 2000-2004، على الموقع الإلكتروني: www.asjp.cerist.dz تاريخ الاطلاع: 6 فيفري 2018 الساعة 12:16.

شهد وضع التشغيل خلال هذه الفترة تحسنا ملحوظا وما تركه من نتائج على تراجع البطالة، حيث انتقل معدل التشغيل من 72.7% عام 2001 إلى 82.3% عام 2004 هذا نتيجة تطبيق مختلف البرامج الفتوية والجهوية والقطاعية المتمثلة في:

- مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي الذي شرع فيه سنة 2001.

- المخطط الوطني للتنمية الفلاحية والتنمية الريفية الذي شرع في تنفيذه سنة 2000.

هذا بالإضافة إلى تدعيم وتمويل مختلف برامج دعم التشغيل التي انطلقت منذ سنة 1987.

1- آثار مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي على التشغيل:

إن الهدف العملي الذي يتضمنه مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي هو إعادة تنشيط الطلب ودعم النشاطات التي توفر القيمة المضافة ومناصب الشغل، امتد خلال الفترة 2001-2004 ويعكس هذا المخطط الرجوع إلى النفقة العمومية بهدف إنعاش الاقتصاد عبر 3 أهداف محورية:

أ- مكافحة الفقر.

ب- إنشاء مناصب الشغل.

ج- التوازن الجهوي وإعادة تنشيط الفضاء الخارجي.¹

2- التشغيل في القطاعات الاقتصادية:

إن مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي قد أدرج في أهدافه متابعة المؤسسات لبرامج المخطط، ويجب أن تحقق هذه المؤسسات مركزا حقيقيا لإنشاء الثروات، حيث سجلت في معظم فروع النشاط خلال الفترة 2001-2004 مساهمة في إنشاء مناصب الشغل، ويتأكد ذلك من خلال التحليل الذي يمكن إجراؤه انطلاقا من تطور اليد العاملة خلال هذه الفترة حسب كل قطاع، ومنه نستخلص الجدول الموالي الذي يبرز لنا مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء مناصب الشغل خلال الفترة 2001-2004.

جدول رقم (01-02): مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء مناصب الشغل، الوحدة: عامل.

¹ - فارس شلالي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2004-2005 ص 94.

النسبة %	عدد المناصب	القطاعات
12.73	199666	الصناعة
19.46	305484	الفلاحة
20.23	317556	البناء والأشغال
47.56	746934	تجارة وخدمات
100	1569640	المجموع

المصدر: فارس شلالي، مرجع سبق ذكره، ص 95.

نلاحظ من خلال الجدول أن الزيادة في عدد مناصب العمل المنشأة خلال الفترة 2001-2004 استحوذ على الجزء الأكبر منها قطاع التجارة والخدمات بنسبة 47.56%، في حين عند قطاع الصناعة تقدر النسبة بـ 12.73% والفلاحة بـ 19.46% وهذا ما يؤكد لنا مرة أخرى ضعف القطاعات الإنتاجية أي الصناعة والفلاحة في إنشاء مناصب الشغل، وهو ما يعكس ضرورة تسريع مسار الإصلاحات وتنظيم نشاطات العديد من المؤسسات في هذين القطاعين.

3- التشغيل غير الرسمي:

إن تقييم التشغيل غير الرسمي في الجزائر صعب جدا، وهو يختلف من مصدر لآخر، لكن الأهمية التي يمثلها لا تقبل الجدل، فمنذ سنوات الثمانينات بدأ الاهتمام بالقطاع غير الرسمي في الجزائر الذي بدأ يتنامى شيئا فشيئا في ظل الظروف التي تزامنت مع مخططات إعادة هيكلة المؤسسات، وتسريح العمال بفعل تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، كذلك الظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها الجزائر خلال عشرية التسعينات.

إن الديوان الوطني للإحصائيات وفي تحقيقاته المختلفة حول التشغيل غير الرسمي، يعتبر أن المؤسسات الخاصة التي فيها أقل من 10 أجراء يعتبر داخل فئة العائلات، لأنها لا تقوم بإجراءات محاسبية كاملة، من أجل قياس وتقييم أفضل للقطاع غير الرسمي، قام الديوان الوطني للإحصائيات في سبتمبر 2003 بدراسة تخص هذا القطاع كمرحلة أولى، وتلتها المرحلة الثانية في ديسمبر 2003، إن نتائج الدراسة تبين أن الشغل غير الرسمي في عام 2000 يقارب مليون شخص وارتفع في عام 2003 إلى 1249000 فرد، وأن نسبة الشغل غير الرسمي من الشغل الكلي تطورت بين 1999 و 2003 من 15% إلى 17.2% بمعدل تزايد سنوي 8.2%.¹

¹ - فارس شلالي، مرجع سبق ذكره، ص 96.

ثانيا: وضعية التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2005 – 2009 (البرنامج التكميلي لدعم النمو 2009-2005):

أعلنت رئاسة الحكومة بتاريخ 7 أبريل 2005 عن برنامج تكميلي خماسي ضخيم يمتد على مدار خمسة سنوات (2009-2005)، وهو مشروع يهدف إلى تدعيم النمو، رصد له 4200 مليار دج،¹ جاء هذا البرنامج في إطار مواصلة وتيرة البرامج والمشاريع التي سبق إقرارها وتنفيذها في إطار مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي، وذلك بعد تحسن الوضعية المالية للجزائر بعد الارتفاع الذي سجله سعر النفط الجزائري والذي بلغ سنة 2004 حدود 38.5 دولار، مما نتج عنه تراكم احتياطي الصرف إلى ما يقارب 43.1 مليار دج في السنة ذاتها.² كانت أهداف هذا البرنامج ترمي إلى تدعيم النمو وتحقيق التنمية.

الجدول رقم(01-03): مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو 2009-2005، الوحدة: مليار دج.

القطاعات	المبالغ بالملايير دج	النسبة %
برنامج تحسين ظروف معيشة السكان	1908.5	45.5
برنامج تطوير المنشآت الأساسية	150.00	40.5
برنامج دعم التنمية الاقتصادية	10.15	8
تطوير الخدمة العمومية وتحديثها	4.0	48
برنامج تطوير التكنولوجيات الجديدة للاتصال	50.5	1.1
المجموع	4202.7	%100

المصدر: نشرية صادرة عن الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار، افريل 2005.

يبين لنا الجدول أن برنامج تحسين ظروف معيشة السكان يحتل النسبة الأكبر من قيمة البرنامج، ووزع هذا البرنامج على عدة قطاعات، السكن، التربية، مشاريع التنمية المحلية، التعليم العالي، يحتل برنامج تطوير المنشآت الأساسية حوالي 40.5% من إجمالي البرنامج ويأتي قطاع النقل في صدر اهتمامات هذا البرنامج ويليه قطاع الأشغال العمومية، أما برنامج دعم التنمية الاقتصادية فيتضمن 5 قطاعات رئيسية تتمثل في الفلاحة

¹ - منصور الزين، تداعيات سياسات الإصلاح الاقتصادي على مستوى الفقر، حالة الجزائر، مداخلة، جامعة سعاد دحلب، البلدة، 2006، ص 10.

² - كريم بودخدخ، أثر سياسة الإنفاق العام على النمو الاقتصادي، مذكرة ماجستير، جامعة دالي إبراهيم، الجزائر، 2009، ص ص: 202 - 203 .

الفصل الأول.....سياسة التشغيل في الجزائر

الصناعة، الصيد البحري، ترقية الاستثمار، السياحة، ثم برنامج تطوير الخدمة العمومية والهدف منه تحسين الخدمة العمومية، أما برنامج تطوير تكنولوجيا الاتصال فكان يهدف إلى فك العزلة عن المناطق النائية. ساهم برنامج دعم النمو في إنشاء 122000 منصب شغل إلى غاية 2007 منها 756000 منصب شغل دائم، أي ما يقارب 62% من المناصب المستحدثة، بمعدل 400000 منصب عمل سنويا¹.

ثالثا: وضعية التشغيل في الجزائر في الفترة 2010-2014 (برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2010-2014):

جاء برنامج توطيد النمو الاقتصادي في إطار مواصلة المشاريع التي سبق إقرارها وتنفيذها في البرنامجين السابقين، حيث خصصت الجزائر لهذا البرنامج غلafa ماليا لم يسبق لبلد سائر في طريق النمو أن خصصه حتى الآن والمقدر بحوالي 286 مليار دولار، والذي من شأنه تعزيز الجهود التي شرع فيها منذ عشر سنوات لدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لقد استهدفت الجزائر من خلال هذا البرنامج تحقيق ما يلي:²

- 1- استكمال المشاريع الكبرى الجاري إنجازها على الخصوص في قطاعات السكك الحديدية والطرق والمياه.
- 2- إطلاق مشاريع جديدة بمبلغ 11534 مليار دج.

الجدول رقم(01 - 04): مضمون برنامج توطيد النمو الإقتصادي 2010-2014، الوحدة: مليار دج.

المبلغ (مليار دج)	القطاع
9386.6	التنمية البشرية
379	الخدمة العمومية
6447	المنشآت القاعدية
أكثر من 895	الجماعات المحلية والأمن الوطني والحماية المدنية
250	البحث العلمي والتكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال

source: programme de développement quinquennal 2010-2014

يخصص هذا البرنامج أكثر من 40% من موارده لتحسين التنمية البشرية من خلال تحسين التعليم في مختلف أطواره، التكفل الطبي وتحسين ظروف السكن كما تم الاهتمام أيضا بقطاعات الشببية والرياضة، كما خصص ما

¹ - سليمة غزوي، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008، ص 129.

² - عثمانى وبوحسان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مؤتمر بعنوان تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، سطيف، 11-12 مارس 2013، ص ص: 9-10.

الفصل الأول.....سياسة التشغيل في الجزائر

يقارب 40% من موارده لمواصلة تطوير المنشآت القاعدية الأساسية وتحسين الخدمة العمومية، دعم التنمية الريفية، ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ساهم هذا البرنامج في مجال الشغل بمبلغ قدره 350 مليار دج من إجمالي البرنامج لمراجعة الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني، ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة وتمويل آليات إنشاء مناصب شغل جديدة.

رابعا: مساهمة البرامج التنموية في دعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

لقد ساهمت البرامج التنموية كثيرا في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا من خلال ما قدمته الدولة من تسهيلات قانونية وضريبية ومجموعة من التدابير لترقيتها، والهدف من وراء ذلك هو توفير مناصب شغل أكثر من أجل تحقيق النمو الاقتصادي.

1- تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 98% من المؤسسات المتواجدة في الجزائر، وقد عرفت تطورا كبيرا خلال البرامج التنموية، وخاصة في البرنامج التكميلي وذلك راجع للقوانين والتحفيزات التي قدمتها الدولة، وفيما يلي تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2010-2015.

الجدول رقم (01-05): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2010-2015.

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015
عدد المؤسسات	619072	659309	711832	777816	852053	934569
مؤسسات خاصة	482892	511856	550511	601583	656949	716895
مؤسسات عمومية	557	572	557	557	542	532
مؤسسات تقليدية	135623	146881	160764	175676	194564	217142

المصدر: كمال رزيق وبلال عوالي، بين المعوقات والتحديات، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية لتحقيق بعث التنمية المستدامة في الجزائر، مداخلة في المؤتمر الدولي الثالث عشر: دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة- الواقع والرهنات، يومي 14 و15 نوفمبر 2016، ص11.

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتزايد من سنة إلى أخرى، ففي سنة 2010 كان عددها 619072 مؤسسة وأصبح في سنة 2015 934569 مؤسسة، وهذا ما يفسر اهتمام الجزائريين بالمقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أما في سنة 2016 فقد وصل عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى 1022611 مؤسسة، أما في سنة 2030 فيتوقع أن يصل عدد هذه المؤسسات إلى 2 مليون مؤسسة.¹

2- مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر من 205 مليون منصب عمل ما جعل منها محركا حقيقيا للنمو والتشغيل.² وقد وصل عدد المناصب التي وفرتها هذه المؤسسات في سنة 2010 ما يقارب 1596308 منصب شغل³، أما في سنة 2015 فقد بلغ عدد مناصب الشغل 2371020 منصب.⁴ وقد تم خلق حوالي 23.7% من اليد العاملة الناشطة بأزيد من 2.5 منصب شغل تم خلقه إلى نهاية سنة 2016.⁵

3- التدابير الجديدة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

لبلوغ الأهداف المسطرة، اتخذت وزارة الصناعة والمناجم سلسلة من التدابير جاء بها القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي سيتم تجسيدها عبر إنشاء وكالة جديدة مكلفة بتطوير هذه المؤسسات.⁶ تدابير الدعم، إن هذا القانون يتضمن أساسا دعم لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لاسيما في مجالات الإنشاء، البحث، التطوير، الابتكار، التصدير، وإنقاذ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي توجد في وضعية صعبة لكن قابلة للتحسين.

كما يتعلق الأمر بتسهيل الوصول إلى التمويلات البنكية من خلال استخدام صندوق الإطلاق بهدف ضمان قروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية المؤسسات الناشئة في إطار المشاريع المبتكرة.⁷

ستقوم الجماعات المحلية بالإجراءات الضرورية، لمساعدة ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خاصة بتسهيل الحصول على العقار، الذي يلاءم نشاطها ومنحها عقارات في مناطق النشاط والمناطق الصناعية. ويخضع نص القانون، حصة من الصفقات العمومية، للتنافس بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حسب شروط وطرق محددة بصفة قانونية. ويجعل نص القانون، من الوكالة الوطنية لتطوير وعصرنة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جهازا للدولة

¹ - مجلة وزارة الصناعة والمناجم، اداءات جيدة وافاق واعدة، العدد الافتتاحي، ديسمبر 2017، ص22.

² - المرجع نفسه، ص22.

³ - منى مسغوني، نحو اداء تنافسي متميز للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 10، 2012، ص126.

⁴ - كمال رزيق وبلال عوالي، مرجع سبق ذكره، ص11.

⁵ - مجلة وزارة الصناعة والمناجم، مرجع سبق ذكره، ص22.

⁶ - المرجع نفسه، ص23.

⁷ - المرجع نفسه، ص23.

مكلف بتنفيذ إستراتيجية تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويدعمها لتحقيق مهامها. وحسب القانون ستضمن هذه الوكالة تنفيذ سياسة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فيما يخص الإنشاء والتطوير وضمان ديمومتها، بما فيها تحسين النوعية وترقية الابتكار وتعزيز المؤهلات والقدرات الإدارية.¹

4- آفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل بعد تطبيق قانون استثمار الجديد.

أ- سيتم تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث يتوقع أن يصل عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سنة 2030 إلى ألفين مؤسسة.

ب- سيزيد عدد مناصب الشغل التي سيتم فتحها عند تطبيق القانون الجديد بعد استمرار وديمومة المؤسسات بالإضافة إلى فتح مناصب جديدة بعد إنشاء مؤسسات جديدة. حيث يتوقع في سنة 2030 أن يتم فتح ألفين منصب شغل على الأقل.

ت- بعث انطلاقة جديدة للاقتصاد الجزائري والعمل على التنوع خارج مجال المحروقات، وذلك من خلال التركيز على القطاعات الإستراتيجية كالزراعة، الصناعة، السياحة، والعمل على تحقيق الاكتفاء الذاتي والعمل على التصدير.

ج- إنشاء مناطق صناعية جديدة والتعاون مع القطاع الخاصة خاصة في مجال المرافقة.

د- خلق تنسيق بين الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر .

و- تشجيع المؤسسة الصغيرة على أن تنمو وتصبح متوسطة لأن الصناعات يعول عليها من خلال الشركات المتوسطة، في حين أن الجزائر أكثر مؤسساتها هي صغيرة والمؤسسات المتوسطة قليلة جدا.

ي- تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على العمل في مجال التكنولوجيا والإبداع والابتكار، ولذلك يجب على الدولة تشجيعها ووضع ميزانية خاصة لذلك.

¹ - صدور القانون المتعلق بتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سبق ذكره.

المبحث الثالث: تقييم سياسة التشغيل في الجزائر

إن الهدف الأساسي التي تسعى سياسات التشغيل لتحقيقه هو مضاعفة فرص العمل كما ونوعا، ما يحقق تقليص لحجم البطالة والقضاء على الفقر، وهذه تعد أهم مستلزمات هذه السياسة التي من خلالها يتم توفير العيش الكريم للفرد.

المطلب الأول: البرامج والهيئات المستخدمة في الجزائر للتشغيل

لقد عملت الحكومة للتصدي للبطالة على إنشاء عدة أجهزة لإدماج الفئة العاطلة عن العمل خاصة فئة الشباب في أعمال لائقة ولدعم العمال الذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية.

أولا: أجهزة التشغيل قائمة على أساس العقود.

تعمل هذه الأجهزة على توفير مناصب الشغل للشباب العاطل عن العمل وشباب طالبي العمل لأول مرة بشكل مؤقت.

- 1- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 1990/9/8 المعدل والمكمل للأمر رقم 71/42 المؤرخ في 1971/6/17 وبذلك فان الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، وتتكون من المديرية العامة، 11 مديرية جهوية وحوالي 165 وكالة محلية، تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل تسيير العرض والطلب.¹
 - 2- عقود ما قبل التشغيل (CPE): يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا، موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية والذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة، ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل.²
- أما بالنسبة للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

¹ - محمد عبد الرحمان بن طحين ، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970 - 2008 ، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010، ص73.

² - عبد الله غالم، إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، ملتقى حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص5.

أ- بالنسبة للشباب البطال:¹

- *- محاولة إدماج خريجي الجامعات للتكوين قصير (ثلاث سنوات للتقني سامي) أو طويل المدى (أربعة أو خمسة سنوات لليسانس أو المهندس) في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية.
- *- تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم.
- *- زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية لبرنامج (CPO).

ب- بالنسبة للمؤسسات المستخدمة:

- *- تحسين معد التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبيا.
 - *- خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة امتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية.
- 3- برنامج تشغيل الشباب:** ويتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة منظمة من قبل الجماعات المحلية والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية، وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصين من النظام التربوي وذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية. إن برنامج تشغيل الشباب الممول من قبل الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني المضمون دون الأخذ بمختلف مستويات تأهيل الشباب.²
- 4- جهاز للإدماج المهني للشباب (الوظائف المأجورة بمبادرة محلية):** تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، والإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، وكان هدف الجهاز إزالة وتصحيح النقائص والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية، كما يهدف إلى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة لفترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 12 شهرا.³

سمح هذا الإجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب في سنة 2004، إلا أن هذه الوظائف المنشأة مؤقتة تتركز في مجملها في القطاع الخدمي.⁴

¹ - ناصر داددي عدون وعبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص ص: 181-182.

² - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 274.

³ - المرجع نفسه، ص 257.

⁴ - عمار علوني، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة - دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى حول إستراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، يوم 15-16 نوفمبر 2011، ص 5.

5- وكالة التنمية الاجتماعية (ADS): أنشأت هذه الوكالة سنة 1996 بمرسوم تنفيذي رقم 223/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996، مهمتها محاربة الفقر، البطالة والتهميش الاجتماعي، كما أوكلت لها مهمة تسيير ومتابعة العقود ما قبل التشغيل (SPE)، العمل المؤقت (ESIL)، والأعمال ذات المنفعة العامة، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل، وحسب وزارة العمل تم إدماج حوالي 35344 خريج جامعة في إطار هذه الوكالة إلى غاية سنة 2000.¹

6- الأنشطة ذات المنفعة العامة (AIG): تم الشروع في إنشاء أنشطة ذات منفعة عامة من خلال تقديم منح مالية في هذا الإطار (IAIG)، بدعم وبموافقة من بنك العالمي وذلك منذ أكتوبر 1994 من أجل توفير مداخيل لفئة البطالين خاصة الشباب منهم مقابل القيام بأشغال وأنشطة للصالح العام.²

7- الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة: يهدف هذا الإجراء المطبق سنة 1997 إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل المؤقتة في المناطق الأكثر تضررا من البطالة.³ أنشئ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، الأهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا، بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطور وصيانة الهياكل العمومية وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية، وقد سمح هذا الجهاز بإنشاء حوالي 175.131 منصب شغل.⁴

8- دعم ترقية الشغل المأجور: تترجم ترقية الشغل المأجور بوضع جهاز جديد للمساعدة على الإدماج المهني DAIP الذي أنشأ بموجب مرسوم تنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، يهدف هذا الجهاز إلى تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM والذين تتراوح أعمارهم ما بين 18 و35 سنة بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص. حيث تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل بالاتصال مع مديريات التشغيل الولائية ضمان لتسيير ومتابعة وترقية ومراقبة هذا الجهاز.⁵ ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدماج:

جدول رقم (01-06): يوضح صيغة لعقود التشغيل، الوحدة: فئة :

¹ - Cnes, rapport national sur le développement humain, pnud,2006,pp :55-56.

² - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص279.

³ - فضيلة عاقل، مرجع سبق ذكره، ص12.

⁴ - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص282.

⁵ - <http://www.anem.dz>. consulté le 08/2/2018, et l'heure: 22:27.

الفصل الأول.....سياسة التشغيل في الجزائر

الفئات	صيغة عقد التشغيل
- المتحصلون على شهادات جامعية	عقود إدماج حاملي الشهادات CID
- طلبة التعليم المتوسط - المتحصلون على شهادات التكوين والتعليم المهنيين.	عقود الإدماج المهني CIP
الفئات غير المؤهلة.	عقود التكوين والإدماج خاص للفئات غير المؤهلة. عقود تكوين إدماج CFI

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على: يحيى عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2011-2012، ص33.

9- عقد العمل المدعم (CTA): وهو إجراء جديد يضاف إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني يقوم على أساس تشغيل طالبي عمل مبتدئين، سواء مباشرة أو بعد انقضاء فترة الإدماج، أين تستفيد المؤسسات التي تقوم بتشغيل الشباب في إطار هذا العقد من مساهمة الدولة في أجرة المنصب ب: ¹

- 12.000 دج لحاملي شهادات التعليم العالي لمدة ثلاث (03) سنوات.
- 10.000 دج للتقنيين السامين لمدة ثلاث (03) سنوات.
- 8.000 دج لخريجي التعليم الثانوي والتكوين المهني لمدة ثلاث (03) سنوات.
- 6.000 دج لعدمي التكوين لمدة سنة (01) واحدة.

ومنه نستنتج أن أجهزة التشغيل القائمة على أساس العقود توفر وظائف لطالبي العمل وقد تكون وظائف مؤقتة أو دائمة وما يلاحظ أن هذه الأجهزة تقضي على البطالة بشكل قصير المدى، أي انه مع انتهاء مدة العقد ينتقل الفرد من موظف إلى عاطل عن العمل.

ثانيا: أجهزة التشغيل القائمة على أساس تنمية ودعم التشغيل الذاتي:

وتعمل هذه الأجهزة على إنشاء مؤسسات ومشاريع فردية وجماعية قادرة على البقاء والاستمرارية من جهة وعلى رفع معدل المردودية لمختلف عوامل الإنتاج من جهة أخرى كما لها دور كبير في خلق مناصب الشغل.

¹ -http://www.anem.dz. consulté le 09/2/2018, et l'heure: 19:14.

1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): لقد اعتمدت الحكومة جهازا جديدا لتأطير سياسة دعم التشغيل في 2 جويلية 1996، والمتعلق بدعم تشغيل الشباب مع تحديد أشكال هذا الدعم، و تكلفت بتأطير وتطبيق هذا الجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ويهتم هذا الجهاز بثلاث نقاط أساسية:

أ- إدماج نشاطات الشباب في آليات السوق.

ب- تدخل البنوك حسب المنطق الاقتصادي والمالي فيما يخص تقييم الأخطار واتخاذ الآراء لتمويل المشاريع.

ج- إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة والاستشارة.¹

2- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC): تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال وتتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات التالية:

أ- دفع تأمين من البطالة ومراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.

ب- الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.

ج- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين.²

3- برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة: دخل هذا الجهاز حيز التنفيذ في السداسي الثاني من سنة 1997 وهو موجه خصيصا لفئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات ذات طابع إنتاجي أو خدماتي من أجل إيجاد مناصب شغل من جهة، والسعي لبروز هؤلاء الشباب كأفراد مهنيين في المجتمع يساعد في تحقيق مشاريع معتبرة ومنه القضاء على التهميش الاجتماعي. كما أن هذا الجهاز يتحمل جزء من العمال الذين تعرضوا للتسريح جراء عمليات تصفية المؤسسات العمومية الاقتصادية ويمول هذا الجهاز من قبل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب. ويكون التمويل على ثلاث أشكال تمويل ذاتي وتمويل الثنائي وتمويل الثلاثي.³

4- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI): تتكون الوكالة من مجموعة من الإدارات والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم حيث تركز على تقييم المشاريع ودراساتها ومن ثم اتخاذ القرارات

¹ - سليمة غرزوي، مرجع سبق ذكره، ص 111.

² - علي تيرير ودرهمون هلال، إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة

محمد بوضياف، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 9.

³ - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 289.

الفصل الأول.....سياسة التشغيل في الجزائر

بشأنها سواء بالقبول أو الرفض، تهدف إلى تشجيع وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتطبيق المزايا الجبائية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس إيجابا في إحداث مناصب العمل.¹

5- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 14/1 المؤرخ في 2004/1/22 وهي آلية جديدة تهدف إلى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة ودعمها ومتابعتها، يخص هذا الجهاز بالأساس الحرفيين والنساء الماكثات بالبيت وتتراوح قيمة هذه القروض ما بين 500.000 و 400.000 دج.²

6- برامج تنمية البلديات: يندرج هذا البرنامج ضمن تنمية وترقية البلديات، والذي تم الشروع فيه خلال السنة الأخيرة من برنامج التعديل الهيكلي، بهدف إنشاء مناصب شغل جديدة من خلال المشاريع الصغيرة خاصة بالبنى التحتية لمختلف البلديات وقد تم التخطيط له لمرحلتين بتأطير من (APG) كما يلي:

المرحلة الأولى: تضمنت إنجاز 116 مشروعا بغلاف مالي 203.004.472 دج إذ تتكفل مصالح (APS) 86% من التمويل والباقي في شكل مساهمات يقدمه المستفيد من المشروع. وتم استحداث 790 وظيفة منها 95 وظيفة دائمة.

المرحلة الثانية: تم الشروع فيها في جويلية 2001 شملت 33 ولاية بمجموع 82 بلدية إذا خصص لذلك 91 مشروعا بتكلفة متوسطة 2787 مليون دج للمشروع الواحد. وقد قدرت التكلفة المتوسطة لإنشاء منصب شغل واحد بـ 164000 ليصل بذلك عدد الوظائف الجديدة 2600 منها 540 فقط دائمة.³

ومنه نستنتج أن أجهزة التشغيل القائمة على أساس تنمية ودعم التشغيل الذاتي تعتبر ذات أهمية قصوى لأنه من خلال هذه الأجهزة يمكن للشباب إنشاء مشاريع ومؤسسات خاصة بهم، وذلك بغرض إثبات قدراتهم وبروزها وكذا توفير مناصب شغل جديدة.

جدول رقم (01-07): يوضح أجهزة وبرامج الشغل :

الهيات	الوصاية	المهام	الفئات والأشخاص المعنيين	الأجهزة
وكالة التنمية	وزارة التشغيل	-إعانة السكان	-الأشخاص بسن	-المنحة الجغرافية للتضامن

¹ - دهماني محمد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012، ص 225.

² - عمار علوني، مرجع سبق ذكره، ص 6.

³ - ناصر داداي عدون و عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص ص: 288-289.

الفصل الأول.....سياسة التشغيل في الجزائر

الاجتماعية أنشأت عام 1996 ADS	والتضامن الوطني مصالح رئاسة الحكومة	المحرومين -ترقية تطوير التشغيل	60 فما أكثر بدون مداخيل. -الأشخاص القادرين على العمل بدون مداخيل -الجامعيين والتقنيين -السامين الباحثين عن أول منصب شغل	1000 دج -تعويض النشاط ذو المنفعة عامة 3000 دج -قرض ما قبل التشغيل 4500 دج -القروض المصغرة -برنامج التنمية الجموعية -الخلايا الاجتماعية الجوارية
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 53 ANSEJ فرع جهوي أنشأ عام 1996	مصالح رئاسة الحكومة + وزارة التشغيل والتضامن الوطني	الإعانة على إنشاء النشاط بالنسبة للشباب العاطل عن العمل	طالبي مناصب التشغيل سنهم بين 19- 35 سنة مع إمكانية التوسيع لذوي 40 سنة	المؤسسة المصغرة التي تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 1994	وزارة العمل والضمان الاجتماعي	إدماج العاطلين على العمل الذين يستفيدون من التأمين على البطالة	-العاطلين من 35 - 50 سنة المسجلين منذ 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل -المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	مركز البحث حول التشغيل مركز إعادة العمل المستقل، التكوين، تغيير النشاط، تمويل إنشاء النشاطات ب 5 ملايين دج كحد أقصى
الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل جانفي 2004	وزارة التشغيل والتضامن الوطني	تسيير القروض المصغرة	-النساء بالمنازل -الحرفيين الصغار المستفيدين من الشبكة الاجتماعية -الشباب العاطلين عن العمل	القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها ما بين 5000 و 400000 دج

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

المطلب الثاني: تقييم البرامج الخاصة بالتشغيل في الجزائر.

لقد كان لارتفاع أسعار النفط في مطلع الألفية الثالثة بالغ الأثر في تحسين الوضع الاقتصادي في بلادنا وهذا ما انعكس على السياسة التي انتهجتها الدولة في ميدان التشغيل، حيث ركزت أساسا على الاهتمام وإعطاء الدعم الكامل لأجهزة التشغيل التي أنشئت خصيصا لتحسين وتنظيم سوق العمل وامتصاص البطالة التي تفاقمت خلال العشرية السابقة، ويظهر ذلك جليا من خلال حصيلة نشاطات هذه الأجهزة التي نوردتها فيما يلي:

أولا: الوظائف المؤجزة بمبادرة محلية

خلال الفترة 1990-1994 استفاد قرابة 332000 شاب من منصب عمل لمدة متوسطة تصل إلى ستة (06) أشهر في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والإداري.

- 1- الإدارة والقطاعات الاجتماعية والتربوية 45% .
- 2- البناء والأشغال العمومية 34.6% .
- 3- الفلاحة قطاع الغابات 17.7% .
- 4- الصناعة والمؤسسات المحلية 2.7% .

وقد ساهم فرع الوظائف المؤجزة بمبادرة محلية في إنشاء 11000 منصب عمل دائم أي بنسبة ضعيفة لم تتجاوز 3.3% من إجمالي الإدماجات المنجزة خلال الفترة 1990-1994¹.

ثانيا: النشاطات ذات المنفعة العامة

لقد سمح جهاز التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة، في ظل ظرف اقتصادي واجتماعي صعب بالتخفيف ولو بصفة ضئيلة، من آثار البطالة والفقر وتوفير مداخيل للعيش وضمان تغطية اجتماعية لفئة السكان المحرومة هذا من جهة، ومن جهة أخرى فقد ساعد الجهاز الجماعات المحلية في مواجهة احتياجاتها في مجال الخدمات العمومية باستخدام المستفيدين من هذا الجهاز كعاملين.

هذا رغم التراجع في عدد المستفيدين منذ سنة 1996، حيث قدر معدل الاستفادة من هذا الجهاز بـ 216429 شخص سنويا في الفترة الممتدة من 1995 إلى 2001، أما عددهم سنة 2001 فلم يتجاوز 132400 شخص، ويعود ذلك لانخفاض عدد الورشات المفتوحة من أجل تطهير القوائم التي تسجل عدد كبير من المستفيدين غير الشرعيين بسبب غموض الأهداف وغياب المراقبة والمتابعة.

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقييم أجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون، جوان 2002، ص 74.

كما سجلت نقائص عديدة تتعلق بالأهداف المسطرة والجوانب التنظيمية والقانونية، فمثلا فئة الأعمار التي تتراوح ما بين 16 و 17 سنة لم يتم تمثيلها وبالتالي أقصيت من الاستفادة من التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة في حين تمنح النصوص القانونية المعمول بها هذه المنحة التضامنية لكل الأشخاص الذين بلغوا سن العمل (16-59 سنة)، بالإضافة إلى ذلك تمثل فئة الأشخاص الذين تجاوزت أعمارهم السن القانونية للعمل نسبة 1.9%.

ثالثا: الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة.

لقد تم تطبيق برامج الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة على مرحلتين:

1- المرحلة الأولى: أو المرحلة النموذجية التي تم الشروع فيها عام 1997 وانتهت سنة 2000 حيث قام البنك الدولي لإعادة الإنشاء والتعمير بتمويل هذه البرامج من خلال قرض خارجي قيمته 50 مليون دولار، أي ما يعادل 4,13 مليار دينار لـ 3864 ورشة، خصت هذه المشاريع للميادين الكبيرة المستعملة لليد العاملة كالأشغال العمومية (الطرق)، الزراعة، منشآت الري الصغرى، العمران وأشغال التهيئة. خلال هذه المرحلة تم تشغيل 140000 شخص حوالي 36 شخص لكل ورشة، وتم إنشاء 42000 منصب شغل.

2- المرحلة الثانية: تخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد على المرحلة 2001-2004 في هذا الصدد استفادت وكالة التنمية الاجتماعية من غلاف مالي تكميلي قدره 9 ملايين دينار لإنشاء حوالي 22000 منصب شغل سنويا، باعتبارها الوكالة المسيرة لهذا البرنامج.

إن تحليل هذه النتائج يؤكد مصداقية هذا الجهاز في أداء مهامه من خلال توسيع مفهوم تقبل العمل للعديد من الحائزين على شهادة التعليم العالي، بالإضافة إلى توفير مناصب شغل بتكلفة زهيدة ونسبة ضئيلة للموارد والمعدات وكثافة عالية لليد العاملة، إلا أن أغلبها مناصب عمل مؤقتة تنتهي بانتهاء النشاط.¹

رابعا: عقود ما قبل التشغيل (CPE):

تخص برامج عقود ما قبل التشغيل مئات المؤسسات العمومية والخاصة وقد سجل تشغيل 31085 شخص خلال الفترة الممتدة من السداسي الثاني لسنة 1998 إلى سنة 2001، تتوزع كما يلي:

1- الإدارة : 17081 منصب أي بنسبة 55%.

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص: 91-92.

2- القطاع الاقتصادي: 14004 منصب أي بنسبة 45%.

3- المستوى الجامعي: 21119 منصب أي بنسبة 68%.

4- مستوى تقني سامي: 9966 منصب أي بنسبة 32%.

ومن بين 31085 توظيف، تم تثبيت 3520 شاب في مناصبهم أي ما يعادل 11.3%، حيث 2.24% منهم حصلوا على مناصب في الإدارة و 9.11% منهم كانت مناصبهم في القطاع الاقتصادي، أما المستفيدين الآخرين فقد تحصلوا على شهادة عند انتهاء العقد.¹

إذن فنسبة التثبيت ضعيفة للمستفيدين عند انتهاء مدة العقد، إذ أن 90% من المستفيدين بعد استكمال حقوقهم يسجلون أنفسهم في وكالات التشغيل كباحثين عن عمل، وفي النهاية يبقى جهاز عقود ما قبل التشغيل برنامج مؤقت دون أن يمنح إمكانيات حقيقية للإدماج الدائم، رغم ذلك فإنه يقصى من الاستفادة من هذا الجهاز الحائزين على شهادات تكوين رغم عددهم الكبير، كما أن إجبارية الإعفاء من الخدمة الوطنية تشكل عائقا كبيرا لتوظيف الحائزين على شهادات من المذكور مما يفسر تفوق العنصر النسوي في عدد المسجلين والموظفين.

أما الفترة 2001-2005 فقد سجلت إنشاء حوالي 1.5 مليون منصب شغل وهي موزعة كما يوضحه الجدول الموالي:

جدول رقم (01-08): مساهمة أجهزة التشغيل في إنشاء مناصب عمل خلال الفترة 2001-2004، الوحدة: عامل.

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005
أجهزة التشغيل					
الوظائف المأجورة بمبادرة محلية	74700	72700	70000	72500	62000
النشاطات ذات المنفعة العامة	132400	166100	180000	183500	185000
عقود ما قبل	6600	4700	4800	59800	48000

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 98.

الفصل الأول.....سياسة التشغيل في الجزائر

التشغيل					
الأشغال ذات الاستعمال المكثف لليد	7000	14000	30500	30000	28000
المجموع	302000	329800	285300	273500	241700

Source: CNES, Rapport national sur developpment humain, Op.Cit,p :69

نلاحظ أنه خلال الفترة 2001-2005 قد ساهمت أجهزة التشغيل بإنشاء حوالي 1432300 منصب شغل، بمتوسط يفوق 280000 فرصة عمل سنويا وذلك بتكلفة إجمالية تقارب 100 مليار دج، وقد كان لهذا العدد المعتبر من مناصب العمل أثرا جليا في تنشيط سوق الشغل من خلال بعث ديناميكية ونشاط في التوظيف في ظرف اقتصادي صعب، وكذا إنشاء مناصب عمل لمحاربة البطالة والفقر والحد من التوترات الاجتماعية بالإضافة إلى استفادة فئة الشباب البطالين من الحماية والاندماج الاجتماعي والمهني.

ومن جهة أخرى، يمكن ملاحظة أن مناصب الشغل المنشأة من طرف مختلف أجهزة التشغيل منذ انطلاق نشاطها، ترتبط ارتباطا وثيقا بالنفقات العمومية ويتميز أغلبها باللاديمومة وانخفاض مساهمتها في القيمة المضافة كونها غير إنتاجية باعتبارها تخلق فرص عمل وليس نشاطا إنتاجيا، بالإضافة إلى انخفاض مبالغ و مستويات الإعانة و التعويضات بالمقارنة مع الأجر الوطني الأدنى المضمون و كأن هذه الأجور تعتبر رمزية فقط، وبالتالي لا يعتبر هذا النوع من التشغيل كمصدر لعمل مأجور بل هو حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن.

و عليه يمكن القول أن حوض الجزائر في برنامج التصحيح الهيكلي نهاية القرن العشرين مكنها من استرجاع التوازنات الاقتصادية و المالية الكلية، وبالمقابل نتج عن ذلك تسريح أعداد هائلة من العمال أضيفت إلى قائمة البطالين، هذا ما ساعد على تفاقم ظاهرة البطالة في البلاد.

و قد تمكنت الجزائر من ضغط معدل البطالة خلال العشرية الأخيرة إلى ثلث ما كان عليه، باتخاذ تدابير وإجراءات لمحاربة البطالة تعلقت أساسا بأجهزة التشغيل المؤقت، التي لم ترق لأن تكون سياسة فعالة للحد من هذه الظاهرة، بل حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن هذا من جهة، ومن جهة أخرى فقد تم إعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار في البلاد خلال هذه الفترة، بإصدار السلطات العمومية لعدة قوانين من شأنها تشجيع وتطوير الاستثمار بالإضافة للقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فمن ضمن الحلول التي باشرت بها الجزائر للتصدي لظاهرة البطالة، تشجيع إنشاء هذا النوع من المؤسسات باعتبارها مشروع جديد يوحى بالتوجه أكثر نحو تشجيع المبادرات الفردية و خلق مواطن شغل تنمو بصورة مستمرة، تعمل على ترقية

الفصل الأول.....سياسة التشغيل في الجزائر

العمل الإنساني و تطويره بشكل يؤدي إلى خلق تراكم على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، وهذا ما يؤكد الفرضية الثانية التي مفادها أن " نصبت الدولة الجزائرية أجهزة للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة التي تفشت بشكل كبير نهاية القرن الماضي".

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى سياسة التشغيل في الجزائر بداية من مدخل نظري يضم أهم المفاهيم المتعلقة بكل من التشغيل والبطالة، والذي عرفنا من خلاله أن التعاريف التي أعطيت لهما كثيرة ومتعددة بتعدد آراء الباحثين والمفكرين ولكن كلها تصب في نفس المعنى، وخصصنا جزءا من هذا الفصل أيضا لدراسة وضعية التشغيل في الجزائر في الفترة ما بين 1985 إلى غاية 2014 وكذلك تقييم سياسة التشغيل في الجزائر وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي:

- التشغيل نعني به استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية، أما البطالة فهي عدم ممارسة الفرد لأي عمل مهما كان نوعه.
- وضعية التشغيل بالجزائر ما بين سنتي 1985 و1996 كانت جد متدهورة خاصة في القطاع الإنتاجي بالموازاة مع هيمنة القطاع الثالث (الإدارة والخدمات).
- خلال الفترة الممتدة من 1996 إلى غاية 2000، شرعت الجزائر في تطبيق برنامج واسع للإصلاحات الهيكلية، وكان من أهم ما جاء فيه حوصصة المؤسسات العمومية.
- ساهم برنامج الإصلاحات الهيكلية في تفاقم حدة البطالة على المدى القصير خاصة بعد التسريح المكثف للعمال ولم يأتي بالنتائج المرغوبة فيها.
- منذ عام 2001 إلى غاية 2014 عرفت معدلات البطالة انخفاضا محسوسا وتحسن الوضع تدريجيا خاصة بعد ارتفاع أسعار المحروقات.
- وضعت الدولة مخططات للإنعاش الاقتصادي التي ساهمت بقوة في زيادة مناصب الشغل والتخفيف من حدة البطالة.
- أجهزة الشغل المؤقت لم تكن إلا بمثابة حل مؤقت أو شكل من أشكال التضامن، هذا ما أدى بالجزائر إلى تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الثاني

مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في

توفير مناصب الشغل في الجزائر

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

تمهيد:

إنّ المتأمل في الوضع الاقتصادي العالمي يجد أن الساحة الاقتصادية تشهد تغيرات متسارعة ومتفاوتة الحدة نظرا للتغير الاقتصادي لكل دولة، كل ذلك من أجل مواكبة الركب الحضاري فنجدها انتهجت العديد من السبل واتبعت كل الطرق التي من شأنها أن تساهم في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية المسيرة للتطور التكنولوجي، فلعبت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا أساسيا في تحقيق ذلك فأصبح يُنظر إليها كنوع متميز من المؤسسات لها أشكالها ومميزاتها وأهميتها الخاصة.

تعاني جل اقتصاديات العالم من البطالة التي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمعات خاصة الدول النامية مما نتج عنه آثار سلبية انعكس على الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى، واستدعى الدولة إلى دراسة سلسلة من الإصلاحات التي تكمن أهمها في محاولة إشغال الشباب عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر أداة فعالة لذلك عن طريق خلق مناصب الشغل.

ومن هنا تحقق الاعتراف بل قد يكون إجماعا مطلقا بأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تشجيع التشغيل الذاتي والمبادرة الفردية وإطلاق الطاقات الشابة والإبداعات، مما يسهم بفاعلية في عملية التنمية والحد من مخاطر البطالة بفضل ما تتميز به هذه المؤسسات من قدرة على خلق فرص عمل منتجة وصمودها أمام الأزمات الاقتصادية.

ويعالج هذا الفصل مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر من خلال ثلاث مباحث، وكل مبحث يندرج تحته مطلبين:

المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المبحث الثاني: جهود الدولة من أجل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المبحث الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل

المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لقد بات الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الشغل الشاغل للعديد من الدول خاصة منها النامية فإن محاولة تحديد مفهومها تطرح نفسها كضرورة أمام كل باحث يتناول الموضوع بالدراسة والتحليل لتحديد خصائص هذه المؤسسات، أشكالها و أهميتها.

المطلب الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها

يواجه الباحثون والكتاب والمنظمات المعنية المحلية والدولية صعوبة في وضع تعريف موحد دقيق وشامل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحديد خصائصها لا يقل أهمية عن ضرورة تحديد مفهوم موحد لها فهي تتميز بصفات مشتركة فيما بينها.

أولاً: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

رغم الأهمية البالغة التي تكتسبها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية، إلا أن مفهومها مازال إلى حد الآن يلفه الغموض حيث اختلف المختصون حول إيجاد تعريف موحد لها. فتحديد مفهومها يستند إلى مجموعة من المعايير والمؤشرات الكمية والنوعية التي تحدد حجم المؤسسة والخصائص التي تتميز بها.

1- معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تشتمل على العديد من المعايير نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر معيار عدد العمال، رأس المال، مستوى التنظيم، درجة الانتشار، كمية أو قيمة الإنتاج، حجم المبيعات، مستوى الجودة. وقد يستخدم أي من هذه المعايير منفردا كما يحتاج الأمر لاستخدام أكثر من معيار واحد في نفس الوقت. وتكمن مشكلة هذه المعايير في صعوبة الاختيار المناسب بينهما ويمكن تصنيفها إلى صنفين هما: المعايير الكمية والمعايير النوعية.

أ- المعايير الكمية:

المعايير الكمية هي من أهم المعايير المستخدمة في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي تخص مجموعة من المؤشرات التقنية الاقتصادية ومجموعة أخرى من المؤشرات النقدية. تتمثل المجموعة الأولى في: عدد العمال، حجم الإنتاج، حجم الطاقة المستهلكة. وتتمثل المجموعة الثانية في: رأس المال المستثمر، رقم الأعمال، القيمة المضافة.¹

¹ - عثمان لخلف، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995، ص3.

ب- المعايير النوعية:

لقد رأينا من خلال تطرقنا للمعايير الكمية أنها تتضمن من الجوانب السلبية وبالتالي عدم قدرتها لوحدها الفصل بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وغيرها من المؤسسات الأخرى، وذلك لتباين المعطيات من قطاع اقتصادي إلى آخر، هذا ما جعل الباحثين يدرجون معايير أخرى وهي المعايير النوعية التي تتمثل في الملكية المسؤولة، الاستقلالية، حصة المؤسسة في السوق.¹

2- تعاريف بعض الدول للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تتفرد كل دولة بتعريف أو مجموعة من التعاريف الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي تختلف باختلاف الغرض منها. وفيما يلي عرض لبعض هذه التعاريف:

أ- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية:

حسب لجنة التنمية الاقتصادية الأمريكية، يعتبر المشروع صغيرا عندما يستوفي اثنين على الأقل من الشروط التالية:²

- * - عدم استقلال الإدارة عن المالكين، وأن تتم إدارة المشروع من طرف كل الملاك أو بعضهم.
 - * - تمويل رأس المال المشروع من طرف مالك واحد أو عدد قليل من المالكين.
 - * - العمل في منطقة محلية فيكون العمال والمالكون من مجتمع واحد.
 - * - أن يكون حجم المشروع صغيرا نسبيا بالمقارنة مع القطاع الذي ينتمي إليه.
- كما عرفت إدارة الأعمال الصغيرة المؤسسات الصغيرة بأنها: " تلك التي تمتلك وتعمل بشكل مستقل، أي تتصف بالاستقلالية، كما تتصف بالتفرد والتميز وعدم الشروع في مجال أعمالها"³.

¹ - سامي بن خيرة و باديس بوخلوة، " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم التشغيل في الجزائر"، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، 05-06/05/2013، ص 3.

² - محمود حسين الوادي وحسين محمد سمحان، " المشروعات الصغيرة ماهيتها والتحديات الذاتية فيها (مع إشارة خاصة لدورها في التنمية في الأردن)"، الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسينية بن بوعلبي الشلف، 17-18 أبريل 2006، ص 71.

³ - فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة: مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006، ص 21.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

ب- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان:

يعرف القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لعام 1963 هذه المؤسسات بأنها: " تلك التي لا يتجاوز رأسمالها المستثمر 100 مليون ين ياباني، ولا يتجاوز عدد عمالها 300 عامل"، وهي تقسم حسب القطاعات إلى¹:

* - مؤسسات صناعية ومنجمية وباقي الفروع: وهي المؤسسات التي يقل رأس المال المستثمر فيها عن 100 مليون ين ولا يفوق عدد عمالها 300 عامل.

* - مؤسسات التجارة بالجملة: وهي المؤسسات التي لا يزيد رأسمالها عن 30 مليون ين ياباني، ويقل عدد العمال فيها عن 100 عامل.

* - مؤسسات التجارة بالتجزئة والخدمات: وفيها لا يزيد رأس المال عن 10 مليون ين، أما عدد العمال فهو يقل عن 50 عاملا.

ج- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الإتحاد الأوروبي:

اعتمد الإتحاد الأوروبي في تعريفه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حسب توصية 2003، على معايير عديدة هي: عدد العمال، رقم الأعمال، مجموع الميزانية السنوية والاستقلالية. ويمكن تلخيص ما جاءت به هذه التوصية في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02 - 01): تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الإتحاد الأوروبي حسب توصية 2003.

الشكل القانوني	مجموع الميزانية السنوية	رقم الأعمال السنوي	عدد العمال	حجم المؤسسة
مؤسسة تمتاز بالاستقلالية في التسيير	≥ 2 مليون أورو	≥ 2 مليون أورو	من 1 إلى 9	مؤسسة مصغرة
	≥ 10 مليون أورو	≥ 10 مليون أورو	من 10 إلى 49	مؤسسة صغيرة
	≥ 43 مليون أورو	≥ 50 مليون أورو	من 50 إلى 249	مؤسسة متوسطة
/	< 43 مليون أورو	< 50 مليون أورو	< 250	مؤسسة كبيرة

Source: Recommandation de la Communauté Européenne du 6 mai 2003

ومن خلال الجدول، يمكن القول أن المؤسسات المصغرة هي التي تشغل أقل من 10 عمال، ويقل كل من رقم أعمالها وميزانيتها السنويين عن 2 مليون وحدة نقدية أوروبية، أما المؤسسات الصغيرة فهي تلك التي يقل عدد

¹ - الطاهر بن يعقوب وشريف مراد، المهام والوظائف الجديدة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار معايير التنمية المستدامة، الملتقى الدولي حول: التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للمواد المتاحة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 07-08 أبريل 2008، ص 739.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

عمالها عن 50 عامل، ويقبل كل من رقم أعمالها وميزانيتها عن 10 مليون وحدة نقدية أو يساويها، بينما تمثل المؤسسات المتوسطة تلك التي يقبل فيها عدد العاملين عن 250 عامل، ويقبل كل من رقم أعمالها وميزانيتها عن 50 مليون وحدة نقدية أوروبية أو يساويها.

د- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

وضعت وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعريفا مفصلا رسميا من خلال القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الصادر في 15 ديسمبر 2011، فقد نصت المادة الرابعة من القانون التوجيهي على تعريفها بأنها كل مؤسسة تنتج السلع و/أو الخدمات، مهما كانت طبيعتها القانونية:

* - تشغل من 1 إلى 250 شخصا.

* - رقم أعمالها السنوي أقل من 2 مليار أو أن إيراداتها السنوية أقل من 500 مليون دج.

* - تستوفي معايير الاستقلالية.¹

و الجدول الموالي يوضح معايير تصنيف المؤسسات الصغرى و الصغيرة و المتوسطة حسب المواد: 5-6-7 من القانون السابق.

الجدول رقم (02-02): تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر:

نوع المؤسسة	العمالة الموظفة (عامل)	رقم الأعمال السنوي (مليون دينار)	الحصيلة السنوية (مليون دينار)
مؤسسة صغرى	من 1 إلى 9	20	10
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49	200	100
مؤسسة متوسطة	من 200 إلى 250	من 200 إلى 2000	من 100 إلى 500

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على: الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادر بتاريخ: 2001/12/15، ص 5-6.

من خلال التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، نلاحظ أن التعريف الخاص بالجزائر، يتفق كثيرا مع التعريف المعتمد من قبل الإتحاد الأوروبي.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن اقتراح التعريف التالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو أنها: تلك المؤسسات التي تتميز بقلة عدد عمالها، صغر حجم رأس المال المستثمر فيها، انخفاض طاقتها الإنتاجية ومحدودية

¹ - محمد طالي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، مركز البصيرة للبحوث الاستشارات، العدد 12، فيفري، الجزائر، 2009، ص 45.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

أسواقها والتي غالبا ما تتكون محلية، إضافة إلى الجمع بين الإدارة والملكية، واعتمادها بشكل كبير على المصادر الذاتية والمحلية للتمويل.

ثانيا: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عن غيرها من المؤسسات بخصائص كثيرة و متعددة، تجعلها أكثر ملائمة في دفع عملية التنمية الاقتصادية أهمها ما يلي:

1- سهولة التأسيس (النشأة):

تحتاج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لرؤوس أموال صغيرة، لتأسيسها و تشغيلها، لما تتميز به من أصول وممتلكات عادة بسيطة، مقارنة مع المؤسسات الكبيرة¹.

2- الجمع بين الإدارة و الملكية:

تتميز المؤسسات الصغيرة بإدارة بسيطة، مجسدة في كثير من الأحوال بمالكها، الذي بدوره يشرف على مهمة تسيير المؤسسة²، و هنا يختفي الصراع بين الإدارة و التسيير، مما يرفع من دقة الأداء والفعالية.

3- سهولة الإدارة و بساطة الهيكل التنظيمي:

يقوم بالإدارة شخص واحد عادة أو عدد قليل من الأشخاص لذلك تتسم هذه الإدارة بالمرونة وسهولة اتخاذ القرار، وقوة العلاقة بين أصحاب المشروع والعاملين وارتفاع مستوى الاتصال في الاتجاهين بسبب قصر الهيكل التنظيمي لقلة المستويات الإدارية³.

4- المعرفة التفصيلية بالعملاء و السوق:

فسوق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة محدودة نسبيا و المعرفة الشخصية للعملاء تجعل من الممكن التعرف على شخصياتهم و احتياجاتهم التفصيلية وتحليلها ودراسة توجهها⁴، وبالتالي سرعة الاستجابة لأي تغير فيها، أما المؤسسات الكبرى فتقوم بالتعرف على هذه العناصر بواسطة ما يسمى ببحوث السوق وهذا أمر مكلف للغاية نتيجة للتغير المستمر في أذواق المستهلكين، ولهذا تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر قدرة على متابعة التطورات التي قد تحدث في الأسواق.

¹ - Pascal Vidal, Christophe Mangholz, Stéphane Vital-Durand, Op.Cit, P: 21.

² - Gérald D'Amboise, La PME canadienne: Situation et défis, Presses Université Laval, Québec, 1989, P: 13.

³ - Paul-Arthur Fortin, Devenez entrepreneur: Pour un Québec plus entrepreneurial, 2^{ème} édition, Presses Université Laval, Québec, 1992, P: 72.

⁴ - جمال الدين سلامة، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد، 41، نقلا عن الموقع الإلكتروني: <http://www.ulum.nl/Salama.pdf> تاريخ الاطلاع 15 / 02 / 2018 .18:52

5- مرونة كبيرة:

تتميز الإدارة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالمرونة والقدرة على التكيف مع ظروف العمل، فيمكن أن تغير حجم إنتاجها، حتى يتوافق مع متطلبات السوق المتقلبة¹، إضافة إلى الطابع غير الرسمي في التعامل، سواء مع العملاء أو العاملين.

6- مركز التدريب الذاتي:

إن طابع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يجعلها مركزا ذاتيا للتدريب و التكوين لمالكها والعاملين فيها²، وذلك جراء مزاولتهم لنشاطهم الإنتاجي باستمرار، وهذا ما يساعدهم على الحصول على المزيد من المعلومات والمعرفة.

7- القدرة على جذب المدخرات:

لا تواجه المؤسسات الصغيرة صعوبة كبيرة نسبيا في توفير الأموال اللازمة للمشروع. سواءا من القطاع المصرفي أو من أفراد الأسرة، وذلك نظرا لقلّة مخاطر الاستثمار وصغر حجم رأس المال المطلوب لإقامته³، وهذا ما يتلاءم مع ظروف الدول النامية.

8- ارتفاع معدل دوران المخزونات:

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بارتفاع سرعة دوران المخزونات الموجهة للبيع، هذا ما يرفع من درجة نشاط دوراتها الاستغلالية⁴.

9- انخفاض مستوى معامل رأس المال الثابت:

تستخدم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكنولوجيا أقل كثافة في رأس المال الثابت، أي انخفاض معامل (تكلفة رأس المال/تكلفة العمل)، وهو ما يؤدي لاستيعاب فائض العمالة بتكلفة مناسبة والاعتماد عليها بدرجة كبيرة مقابل محدودية الآلات والتجهيزات، و بالتالي تقل و تنخفض تكاليف التعطلات، والصيانة والإصلاحات⁵.

10- سهولة الدخول للسوق و الخروج منه:

¹ - Robert Wtterwulghe, La PME: une entreprise humaine, De Boeck Université, Bruxelles, 1998, P: 21.

² - جمال عمورة، ضرورة تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية في ظل التحولات العالمية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28 على الموقع الإلكتروني: <http://www.ulum.nl/b107.htm>: تاريخ الاطلاع: 15 / 02 / 2018 19:55.

³ - نبيل جواد، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ط1، مجد للنشر و التوزيع، بيروت، 2007، ص87.

⁴ - جمال الدين سلامة، مرجع سبق ذكره.

⁵ - المرجع نفسه.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

إن درجة المخاطرة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليست كبيرة، خاصة مخاطر السوق نظرا لسهولة الدخول والخروج من السوق لنقص نسبة الأصول الثابتة إلى الأصول الكلية في أغلب الأحيان¹، فالمؤسسات الكبيرة تتحمل أخطارا كبيرة نظرا لحجم استثماراتها وحجم حصتها في السوق. إن من الخصائص السابقة للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة ما يعتبر مزايا كالمرونة في العمل والمناخ الأسري للعمل ومنها ما يعتبر عيوب كضعف الإمكانيات المادية و نقص الخبرة.

المطلب الثاني: أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة أشكال باختلاف المعايير المحددة لذلك كما أنها تكتسب أهميتها من مجموعة اعتبارات تتعلق بخصائص هيكلها الاقتصادية والاجتماعية.

أولا: أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تأخذ المؤسسة الصغيرة والمتوسطة أنواعا مختلفة، ويختلف التقسيم تبعاً لاختلاف الأسس والمعايير المعتمدة في التصنيف، ومن بين أهم هذه المعايير نذكر:

1- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعتها (توجيهها):

يمكن تقسيم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أساس طبيعتها إلى ثلاث أنواع:

- أ- المؤسسات العائلية: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية أو المنزلية بكون مكان إقامتها هو المنزل تعتمد على المهارات اليدوية والأساليب التقليدية المتوارثة وتنتشر في الريف والحضر ويغلب عليها الطابع العائلي².
- ب- المؤسسات التقليدية: تشبه النوع الأول في كونها تستخدم العمل العائلي وتنتج منتجات تقليدية و قد تستعين ببعض اليد العاملة خارج أفراد العائلة، وتعتبر هذه الصفة مميزة لها بشكل واضح عن النوع الأول، كما أنها تتخذ ورشة صغيرة كمحل للقيام بالأعمال الخاصة بها³.

¹ عاشور كتوش ومحمد طرشي، تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسينية بن بوعلي، الشلف، يومي 17 - 18 أبريل 2006.

² فتحي السيد عبده أبو سيد أحمد، الصناعات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005، ص46.

³ محمد الصالح زويطة، أثر التغيرات الاقتصادية على ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2006/2007، ص12.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

ج- المؤسسات المتطورة: تتميز هذه المؤسسات عن غيرها من النوعين الأولين في اتجاهها إلى الأخذ بفنون الإنتاج الحديثة واستخدام تكنولوجيا التنظيم والإدارة¹.

2- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة المنتجات:

يخضع هذا التصنيف لمعيار ما تنتج هذه المؤسسات فنجد:

مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية، مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة، مؤسسات إنتاج سلع التجهيز².

أ- مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية: تقوم بإنتاج السلع الاستهلاكية، كالمنتجات الغذائية والألبسة، الجلود، النسيج، الورق، الخشب ومشتقاته،... الخ.

ب- مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة: تقوم بإنتاج المنتجات (السلع) التي تستعمل في عمليات إنتاجية أخرى، مثل: تحويل المعادن، البلاستيك،... الخ.

ج- مؤسسات إنتاج سلع التجهيز: تقوم بإنتاج وسائل الإنتاج، كالألات، تجهيزات الإنتاج، وسائل النقل... الخ.

3- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المعيار الاقتصادي:

يشتمل هذا المعيار على ثلاثة أصناف نذكرها كالتالي³:

أ- مؤسسات فلاحية: تنشط في مجال الفلاحة بأنواعها: كالزراعة، تربية المواشي، الصيد البحري.

ب- مؤسسات صناعية: تنشط في مجال التصنيع، وتقوم بإنتاج السلع الاستهلاكية و الوسيطة، بالإضافة إلى سلع التجهيز.

ج- مؤسسات القطاع الثالث: تشمل المجالات التي لا توجد في النوع الأول والثاني، ونذكر على سبيل المثال: تقديم الخدمات، النقل،... الخ.

4- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المعيار القانوني:

إن الشكل القانوني للمؤسسات يتفق و طبيعة النظام السياسي السائد، ففي الأنظمة الليبرالية تسود أشكال

الملكية الخاصة، بينما في الأنظمة الاقتصادية الموجهة يكون تدخل الدولة كبيرا، حيث تسود أشكال الملكية العامة

¹ - عثمان لخلف، مرجع سبق ذكره، ص 33.

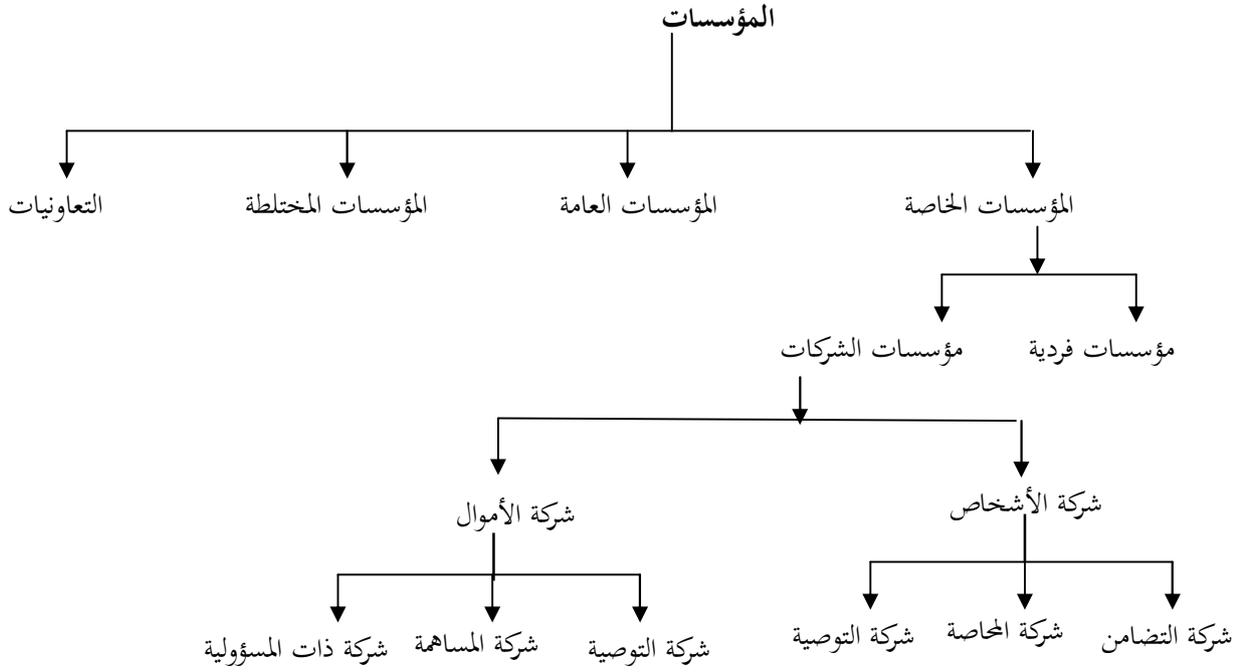
² - Ammar Sellami : Petite Moyenne Industrie Et Development Economique, Entreprise Nationale Du Livre, Alger ,1985, p 44.

³ - ناصر دادي عدون: مرجع سبق ذكره، ص 70.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

مع وجود أشكال فردية في نطاق محدود في بعض الأنشطة كالزراعة و الخدمات.
والشكل الموالي يبين ذلك:

الشكل رقم (02- 01): الأصناف القانونية للمؤسسات:



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على المراجع التالية:

- نسيب الخازن، مبادئ علم الاقتصاد، دار مكتبة الحياة، بيروت، 1964، ص 66.
- يحي حداد وآخرون، مؤسسات الأعمال الوظائف والأشكال القانونية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، ص 13-14.
- عادل أحمد حشيش، أصول الاقتصاد السياسي: مدخل تحليلي مقارنة لدراسة مبادئ علم الاقتصاد، دار النهضة العربية، بيروت، 1992، ص 130.

ثانيا: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يعتبر الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف الدول بصفة عامة، والدول المتخلفة بصفة خاصة، ضرورة يفرضها الواقع الاقتصادي؛ وهذا لما لها من أهمية بالغة في مختلف المجالات، للنهوض بالاقتصاد الوطني، والمشاركة في التنمية الاقتصادية بمختلف فروعها.

1- مساهمة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل (القضاء على البطالة):

تستوعب الصناعات الصغيرة والمتوسطة نسبة كبيرة من قوة العمل، بالإضافة إلى أنها تسهم في خلق فرص أكثر للعمل بالمقارنة مع غيرها من المؤسسات، وأهم الأسباب المعروفة لهذه الظاهرة هي استخدام المؤسسات

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

الصغيرة والمتوسطة لتقنيات مكثفة بالعمل نسبياً¹.

فحسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليوم على سبيل المثال في توظيف 70 مليون شخص، أي ما يمثل ثلثي المناصب المستخدمة في أوروبا، أما في الولايات المتحدة الأمريكية فتوظف أكثر من نصف العمال، وفي اليابان فتصل النسبة إلى 81% من مجموع عدد العمال فيها².

2- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية المتغيرات الاقتصادية الكلية:

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مساهمة فعالة في عملية التنمية الاقتصادية، من خلال كونها أداة لتحقيق التوازن الاقتصادي، وكذا تأثيرها في مختلف المتغيرات الاقتصادية الكلية من: استهلاك، ادخار، استثمار ناتج محلي إجمالي وصادرات، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي³:

أ- **دعم الاستهلاك المحلي:** كون أحور العاملين فيها منخفضة نسبياً، وهذا ما يؤدي إلى الزيادة في حجم الاستهلاك الكلي للعمال، نتيجة لتوجيه كل أو معظم دخولهم نحو الاستهلاك وبصفة خاصة نحو السلع الاستهلاكية.

ب- **تعبئة المدخرات والفوائض المالية المتراكمة:** الخاصة بالأفراد وتشغيلها وتوجيهها بما يخدم التنمية الاقتصادية في جميع القطاعات.

ت- **زيادة حجم الاستثمار:** نظراً لارتفاع معدلات دوران رأس المال في هذه المؤسسات، مما يؤدي إلى نمو حجم رأس المال، ويجعلها نواة للمؤسسات الكبيرة، وبالتالي التأثير بشكل إيجابي على الاقتصاد الوطني من خلال مضاعف الاستثمار المعجل.

ج- **زيادة حجم الناتج المحلي الإجمالي:** من خلال تطبيق إستراتيجيات بدائل الواردات لتوفير حاجة السوق من السلع الاستهلاكية والوسيلة والاعتماد على الخامات المحلية.

د- **دعم الصادرات:** تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً مؤثراً في دعم الصادرات من خلال سد جزء من حاجة الطلب المحلي، وبالتالي إتاحة فرصة أكبر لتصدير الإنتاج الخاص بالمؤسسات الكبيرة. وذلك لما تتميز به من مزايا نسبية و وفرات اقتصادية، أو من خلال تصدير منتجاتها مباشرة وبذلك تساهم في توفير العملة الصعبة.

¹ - عبد الرحمن يسري أحمد، تنمية الصناعات الصغيرة ومشكلات تمويلها، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1996، ص 23.

² - عثمان خلف، مرجع سبق ذكره، ص 56.

³ - نبيل جواد، مرجع سبق ذكره، ص ص: 93-94.

3- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية المواهب والإبداع والابتكار:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مصدرا لروح المبادرة والإبداع المتواصل، فهي تبادر إلى ابتكار منتجات وعمليات إنتاج جديدة، وغالبا ما تكون هذه المؤسسات صغيرة الحجم عند بداية نشاطها ثم ما تلبث أن تنمو بسرعة إذا أثبتت نجاحا، كما أنها تلعب دورا اختياريا يتمثل في المساعدة على التحقق من كفاءة الابتكارات الجديدة وإعادة تكيفها بما يتلاءم واحتياجات البيئة المحلية ومتطلباتها.

وقد بينت دراسات ميدانية في كندا، أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في قطاع الصناعة أخذت تفوق المؤسسة الكبرى في الميدان التكنولوجي، ليس باستعمال التقنيات الحديثة في الإعلان فحسب، بل باستعمال الآلات والمعدات الأكثر تناسبا وملائمة مع القطاع الموجودة فيه¹.

4- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الإقليمية:

تشير الشواهد الاقتصادية والإحصائية إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتصف بانتشارها جغرافياً، مقارنة بالمؤسسات الكبيرة التي تتركز في بعض المدن أو المناطق كثيفة النشاطات الاقتصادية، مما يمكنها من القيام بدور هام في تحقيق أهداف تنموية نذكر منها²:

أ- امتصاص أو القضاء على البطالة خارج المدن الكبرى؛

ب- وقف الهجرة من الريف نحو المدينة في إطار البحث عن العمل والمرافق المعيشية الأكثر تحسناً؛

ج- رفع مستوى المعيشة في هذه المناطق إلى المستوى الموجود في المدن؛

د- نشر الوعي الصناعي بين مختلف هذه الأقاليم.

5- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المحافظة على استمرارية المنافسة:

يساعد صغر حجم المؤسسات وتعددتها على محاربة الاحتكار والاقتراب من حالة المنافسة، هذه الأخيرة التي تلعب دورا مهما في الاقتصاد من خلال كونها أداة للتغيير والتطوير والإبداع خصوصا في عصر التطور السريع إضافة إلى المنافع الاقتصادية المترتبة عنها، والتي يأتي في مقدمتها كفاءة تخصيص الموارد والتوزيع الأمثل لها³. ونظرا للمساهمة الكبيرة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال تشجيع المنافسة، فقد بادرت العديد من الدول إلى

¹ - نوزاد عبد الرحمن الهيتي، "الصناعات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون الخليجي: الوضع القائم والتحديات المستقبلية"، مجلة المال والصناعة، بنك الكويت الصناعي، العدد الرابع والعشرون، 2006، ص15.

² - عثمان الخلف، مرجع سبق ذكره، ص 59.

³ - عباس علي الجرن، "الصناعات الصغيرة في الكويت: مؤشرات العمل والكفاءة"، المجلة العربية للعلوم الادارية، جامعة الكويت المجلد السابع، العدد الثاني، ماي 2000، ص 238.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

إنشاء هيئات ومؤسسات دعم خاصة لمساعدتها. ومن أمثلتها إدارة المشاريع الصغيرة ولجنة البيت الأبيض للمشروعات الصغيرة في الولايات المتحدة الأمريكية.

6- مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تحقيق التكامل الاقتصادي:

لا يؤدي وجود المؤسسات الصغيرة دائما إلى خلق منافسة و مواجهة مع المؤسسات الكبيرة، بل تعتبر المؤسسات الصغيرة في كثير من الأحيان مشروعات مغذية تعتمد عليها المؤسسات الكبيرة، و قد يكون التكامل والتعاون بينهما هام و ضروري و ارتباط النوعين وحاجتهما لبعضهما أمر أساسي.

فالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة تساعد على تعزيز التكامل بين مختلف مكونات النسيج الصناعي والقطاعات الاقتصادية، من خلال التعاقد من الباطن، و توجيهها للعمل كفروع ثانوية للصناعات الكبيرة وبعدها مجالات، التوزيع منها و التموين و صناعة قطع الغيار و غيرها.

ففي اليابان تساهم الصناعات الصغيرة في إنتاج المنشآت الكبيرة بحوالي 72% في الصناعات المعدنية و 76% في صناعة الآلات والمكائن و 77% في صناعة وسائل النقل، و في الولايات المتحدة الأمريكية تتعاقد مؤسسة جنرال موتورز مع 26000 مصنع صغير لإنتاج قطع الغيار¹.

¹ - هوشيار معروف، دراسات في التنمية الاقتصادية: إستراتيجيات التصنيع و التحول الهيكلي - أطروحات فكرية و حالات دراسية -، الطبعة الأولى، دار صفاء، عمان، 2005، ص276.

المبحث الثاني: جهود الدولة من أجل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يشكل القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الإطار المرجعي لوضع إستراتيجية مستقبلية للنهوض بهذا القطاع، وفي هذا الشأن عمدت الوزارة على البدء في تطبيق أحكام القانون من خلال وضع مشروع إستراتيجية جديدة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المطلب الأول: آليات وبرامج دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

اعتمدت الجزائر على جملة من الآليات والبرامج من أجل إعطاء دفعا قويا للمؤسسات الجزائرية حتى تصبح أكثر تنافسية مقارنة مع مثيلتها في العالم ويظهر ذلك في العديد من المجالات.

أولا: آليات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

هناك العديد من الهياكل والآليات التي سخرتها الدولة الجزائرية لتنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أنه يتعذر ذكرها جميعا، لذلك سيتم الاقتصار على ذكر أهمها فقط.

1- هياكل مرافقة المؤسسات: وتتمثل في وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، والمؤسسات التي تقع تحت إدارتها وهي:

أ- المشاتل وحاضنات الأعمال: تعتبر حاضنات الأعمال: " منظومة عمل متكاملة توفر كل السبل من مكان مجهز بكل الإمكانيات المطلوبة لبدء المشروع، وشبكة من الارتباطات والاتصالات بمجتمع الأعمال، وهي تدار عن طريق إدارة متخصصة توفر جميع أنواع الدعم اللازم لزيادة نسبة نجاح المؤسسات الملتحقة بها، والتغلب على المشاكل التي تؤدي إلى فشلها وعجزها عن الوفاء بالتزاماتها"¹

ويعرف المشرع الجزائري المشاتل بأنها: " مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتأخذ ثلاثة أشكال هي: المحضنة، ورشة الربط ونزل المؤسسات"².

*- **المحضنة:** وهي هيكل دعم يتكفل بأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الخدمات.

*- **ورشة الربط:** وهي تختص بالتكفل بأصحاب المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية.

*- **نزل المؤسسات:** يتكفل بأصحاب المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.

¹ - أمين علي عمر، إدارة المشروعات الصغيرة: مدخل بيئي مقارن، الدار الجامعية الإبراهيمية، 2007، ص 94.

² - المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25/02/2003، المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، مدونة النصوص القانونية والتنظيمية الخاصة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، الجزائر، 2004، ص ص: 46-47.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

ب- مراكز التسهيل: وهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. وعلى غرار الحاضنات، تمثل مراكز التسهيل هياكل دعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ولكنها تختلف عنها من حيث أهدافها، والتي تشمل ما يلي¹:

* - تطوير ثقافة التقاؤل؛

* - وضع شبك يتكيف مع احتياجات منشئي المؤسسات والمقاولين؛

* - تقليص آجال إنشاء المؤسسات وتوسيعها واستردادها؛

* - إنشاء فضاء للالتقاء بين عالم الأعمال والمؤسسات والإدارات المركزية أو المحلية؛

* - الحث على تنمية البحث عن طريق توفير جو التبادل بين أصحاب المشاريع ومراكز البحث وشركات

الاستشارة ومؤسسات التكوين والأقطاب التكنولوجية، الصناعية والمالية؛

* - مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للاندماج في الاقتصاد الوطني والدولي.

ج- المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: وهو جهاز استشاري يسعى لترقية

الحوار والتشاور بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجمعياتها المهنية من جهة، والسلطات العمومية من جهة أخرى

وهو يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. ومن مهامه²:

* - ضمان الحوار والتشاور الدائم بين السلطات العمومية والشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين حول المسائل

المتعلقة بالتطور الاقتصادي وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

* - تشجيع وترقية إنشاء جمعيات مهنية جديدة؛

* - جمع المعلومات من مختلف الجمعيات المهنية ومنظمات أرباب العمل من أجل إعداد سياسات واستراتيجيات

لتطوير القطاع.

2- الهياكل المتعلقة بتوسيع دائرة الاستثمار: تضم هذه الهياكل كلا من:

أ- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (L'ANSEJ): استحدثت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم

96-296 المؤرخ في 08/09/1996، ووضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى متابعة نشاطها الوزير

¹ - Lachheb Youcef, " Les mesures d'appui pour la promotion de la pme ", Session internationale sur : le financement des petits et moyens projets et la promotion de leur rôle dans les économies maghrébines, université ferhat Abbas – sétif, 25-28 mai 2003, p35.

² - المرسوم التنفيذي رقم 03-80 المؤرخ في 25/02/2003، المتضمن إنشاء المجلس الوطني الاستشاري، مدونة النصوص القانونية والتنظيمية الخاصة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سبق ذكره، ص79.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

المكلف بالتشغيل. وهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ولها فروع جهوية ومحلية، ومن مهامها¹:
* - تقديم الدعم والاستشارة للشباب المقدمين على إقامة المشاريع، ومتابعة مسار التركيب المالي وتعبئة القروض لمشاريعهم طيلة فترة تنفيذها؛

* - تزويد المستثمرين بكل المعلومات المتعلقة بممارسة نشاطهم سواء في الجانب الاقتصادي، التقني، التشريعي أو التنظيمي؛

* - السهر على كون المؤسسات المستحدثة تعمل في مجالات مربحة ومستمرة، لضمان التشغيل وتحقيق المداخيل لأصحابها من جهة، واسترداد الديون خلال الآجال المحددة من جهة أخرى.

ومن أجل تحقيق أهدافها، والمتمثلة في التخفيف من حدة البطالة بين فئة الشباب والاستفادة من كفاءتهم وخبرتهم، وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عملت الوكالة على استحداث مجموعة من المزايا الموجهة للشباب المقاول، في شكل إعانات مالية وجبائية، لكن النتائج المحققة لم تكن كما كان مسطرا لها.

ب- **الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):** أنشأت هذه الوكالة سنة 2001، بموجب المرسوم رقم 03/01، المتعلق بتطوير الاستثمار، لتحل محل وكالة ترقية ودعم الاستثمار (APSI) المنشأة سنة 1993، بعد فشلها في ترقية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي تضم مهام ووسائل كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ووكالة ترقية ودعم الاستثمار، وهذا بهدف تركيز الجهود لترقية الاستثمار في إطار هيكل موحد، والتكفل بكافة المستثمرين الوطنيين والأجانب وتمكينهم من تنفيذ مشاريعهم، كما تستفيد من مجموع الوسائل والخبرات المكتسبة لدى هاتين الوكالتين. والجديد في هذه الوكالة هو تواجدها على المستوى المحلي، وذلك للتخفيف من عبء التنقل للجزائر العاصمة من جهة، وحتى تكون قريبة من مكان تواجد المستثمر لتسهيل حصوله على المعلومات اللازمة ومتابعة ملف الاستثمار من جهة أخرى.

ج- **الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (AND PME):** في إطار مواصلة السعي لتطوير وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 03/05/2005، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتتولى تنفيذ المهام التالية²:

¹ - شريف غياط و محمد بوقموم، " التجربة الجزائرية في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية "، الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسنية بن بوعلي - الشلف، 17-18 أفريل 2006، ص 109.

² - منشورات الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

*- تطبيق الإستراتيجية القطاعية الخاصة بترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

*- تنفيذ البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وضمان متابعة سيره؛

*- تتبع التطور العددي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيما يخص الإنشاء، التوقف وتغيير النشاط؛

*- إعداد دراسات دورية بخصوص التوجهات العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

*- جمع واستغلال ونشر المعلومات الخاصة بمجالات نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

3- آليات الدعم المالي: وضعت الدولة آليات متنوعة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومنها:

أ- صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. وقد تم إنشاؤه بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11/11/2002، تطبيقا للقانون التوجيهي رقم 01-18 لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وهو يهدف إلى تسهيل حصول هذه المؤسسات على القروض البنكية قصيرة الأجل لمواجهة مراحل انطلاقها وتوسعها، وذلك من خلال الاتفاق مع البنوك على تعويضها في حالة عجز هذه المؤسسات عن التسديد في الآجال المحددة، حسب نسبة الضمان المتفق عليها مسبقا، والتي يمكن أن تصل إلى 80%، في حين يقدر المبلغ الأدنى والمبلغ الأقصى للضمان ب: 4 مليون دج و 25 مليون دج على التوالي¹.

تتكون مخصصات هذا الصندوق أساسا من مساهمة الدولة، وهو يعمل على منح الضمانات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيما يخص الأنشطة الاستثمارية التالية: إنشاء مؤسسات، تجديد التجهيزات أو توسيع المؤسسة، كما يمكن للصندوق أن يضمن احتياجات رأس المال العامل المترتبة عن الاستثمار الممول. ويشترط في المؤسسات المستفيدة، أن تكون قد استوفت معايير الأهلية للقروض البنكية، لكنها لا تملك ضمانات عينية، أو أن ضماناتها غير كافية لتغطية مبلغ القرض المطلوب. كما تمنح الأولوية للمشاريع التي تستجيب لإحدى المعايير التالية²:

*- إنتاج سلع أو تقديم خدمات غير متوفرة في الجزائر.

*- تحقيق قيمة مضافة عالية من خلال نشاطها.

*- المساهمة في زيادة الصادرات أو تخفيض الواردات.

*- الاعتماد على الموارد الطبيعية المتوفرة في الجزائر والمواد الأولية المحلية.

*- انخفاض قيمة رأس المال المطلوب لإنجازها مقارنة بمناصب الشغل التي توفرها.

¹ - Djebbar boualem, "Présentation du FGAR ", Séminaire international sur : la promotion du financement de la PME, Ministère de la PMEA ,Alger,27-28 septembre 2005, p.10.

² - ibid, p11.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

ب- صندوق ضمان قروض الاستثمار (CGCI): تم إنشاء هذا الصندوق بموجب المرسوم الرئاسي لـ: 2004/04/19، بهدف تغطية الأخطار الناجمة عن عدم تسديد القروض البنكية الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، في إطار تمويل استثماراتها الإنتاجية، خلال مراحل نشأتها، توسعها أو تجديد تجهيزاتها. تتكون مخصصاته من مساهمات الخزينة العمومية والبنوك العمومية، ويقدر رأس ماله بـ: 30 مليار دج، 60% منها مقدمة من طرف الخزينة والباقي مقسم بين البنوك والمؤسسات المالية. فإن الصندوق لا يرتبط بعلاقة مباشرة مع المستثمرين بل تكون علاقته مع البنوك. وقد تم الانطلاق الفعلي لهذا الصندوق في سنة 2005، ويبلغ الحد الأقصى للقرض البنكي القابل للضمان من طرفه 50 مليون دج¹.

ج- صندوق رأس المال المخاطر: ويعرف أيضا بشركة رأس المال المخاطر، وفي دول أخرى شركة رأس مال الاستثمار. وقد ظهر هذا النوع من الشركات في الخمسينات في الولايات المتحدة الأمريكية لتلبية الاحتياجات التمويلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم انتشر في العديد من الدول الأخرى. ويعرف التمويل برأس المال المخاطر (risque Capital)، بأنه: "التغير الهيكلي في الإدارة المالية للمؤسسة الفردية أو العائلية، من خلال عميل له صفة الشريك في المؤسسة يمول ويوجه القرارات الإستراتيجية للمشروع ويهدف في المقابل إلى تحقيق مردودية على المدى الطويل"² وفي الجزائر، تأسس صندوق رأس المال المخاطر لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في 2004 برأس مال 3.5 مليار دج ممول بالتنسيق بين الخزينة العمومية والهيئات المصرفية، بهدف تسهيل حصول الشباب على القروض، وتمثل مهامه في³:

* تمويل إنشاء وتوسعة المشروعات مقابل عوائد مؤجلة إلى ما بعد الاستثمار، ذلك أن هذه الشركات تقوم على المشاركة والمضاربة، حيث تقدم تمويلا من دون ضمان العائد ولا مقداره.

* رصد الطاقات المالية المتاحة خاصة لدى البنوك، والعمل على إشراكها في تمويل المشاريع المقترحة.

* مساعدة المشروعات الجديدة في إدارتها بما يحقق تطورها وتجنب العثرات التي يمكن أن تتعرض لها، خاصة في المراحل الأولى للتشغيل.

* متابعة ومراقبة تنفيذ المشروعات لضمان سلامة الإنجاز.

¹ - Boutaba Miloude, "Nouveaux instruments de financement de la pme /pmi," Séminaire international sur : la promotion du financement de pme, Alger, 27-28 septembre 2005, p6.

² - سمير سحنون وشعيب بونوة، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاكل تمويلها في الجزائر"، الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 17-18- أبريل 2006، ص427.

³ - عمار شلابي، تأهيل المؤسسة العمومية الاقتصادية ومحيطها: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للرزق المعدني وحدة سكيكدة، مذكرة ماجستير، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2005-2006، ص100.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

ثانيا: برامج دعم وتطوير المؤسسات الصغيرة في الجزائر:

لتمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مواجهة التحديات الراهنة على المستويين الداخلي والخارجي قامت السلطات العمومية بإعداد مجموعة من برامج الدعم منها:

1- برنامج الإنعاش الاقتصادي:

يعد وسيلة لتمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إحداث الكثير من الأنشطة والقيام باستثمارات متنوعة. وقد شمل غلافه المالي 2 مليار دج على امتداد ثلاث سنوات (2001-2004) لصالح صندوق ترقية التنافسية الصناعية، و 2 مليار دج لتمويل إصلاح وعصرنة المناطق الصناعية ومناطق النشاط. كما تضمن هذا البرنامج بعض السياسات المرافقة التي تهدف إلى تحسين محيط المؤسسات وتوفير شروط إنتاج فعال للاستثمارات التي شرع فيها، وأكد على ضرورة تطبيق بعض الإصلاحات العاجلة، وهي¹:

أ- ضرورة حماية بعض الفروع، وذلك من خلال الشروع في تدابير إلغاء الرسم النوعي الإضافي والقيمة المحددة إداريا للسلع التي لا تنافس الإنتاج المحلي منافسة كبيرة، ومنع تصدير المواد الأولية التي يمكن تنميتها واستغلالها محليا.

ب- الاقتطاعات الإجبارية، وذلك بتخفيض بعض الرسوم كالرسم على النشاط المهني وتحويل المنح العائلية تدريجيا نحو صندوق الضمان الاجتماعي.

ج- دعم قدرات استغلال المؤسسات من خلال تطبيق بعض الإجراءات التنظيمية، كتحديد أسعار الطاقة والماء للمؤسسات التي تستهلك كميات كبيرة.

2- برنامج ميذا لدعم وتطوير المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة:

يندرج هذا البرنامج في إطار التعاون الأورو متوسطي، وقد شرع في تنفيذه في سبتمبر 2002، بغلاف مالي قدره 62.9 مليون أورو، ساهم فيه الإتحاد الأوروبي ب: 57 مليون أورو، والحكومة الجزائرية ب: 3.4 مليون أورو و 2.5 مليون أورو تمثل مساهمة المؤسسات المستفيدة من هذا البرنامج، ويتمثل الهدف العام لهذا البرنامج، في تطوير القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة من خلال تقديم الاستشارة والتكوين، وذلك لضمان مشاركتها أكثر في إحداث النمو الاقتصادي والاجتماعي.

¹ - السعيد بريش، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الخاصة في الجزائر: دورها ومكانتها في الاقتصاد الوطني، مجلة آفاق، جامعة باجي مختار- عنابة، العدد5، مارس 2001، ص 156.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

أما الأهداف الخاصة فتشمل¹:

- أ- تحسين قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة وتمكينها من مواجهة متطلبات اقتصاد السوق.
- ب- المساهمة في تمويل أفضل للاحتياجات المالية لهذه المؤسسات.
- ج- مساعدة هذه المؤسسات في الحصول على المعلومات المهنية.
- د- تحسين المحيط التنظيمي والمؤسسي.

ويتدخل هذا البرنامج لمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة التي لا يقل عمرها عن ثلاث سنوات وتشغل من 10 إلى 250 عاملا، وتملك سجلا تجاريا. وهو لا يقتصر على مؤسسات القطاع الصناعي، بل يشمل أيضا تلك التي لها علاقة غير مباشرة بالصناعة، كما يمكن أن يتدخل بشكل غير مباشر لضمان قروض هذه المؤسسات لدى البنوك.

3- البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

إن عملية التأهيل هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات المهدف منها تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات خاصة في ظل عولمة المبادلات وترابط العلاقات الاقتصادية الوطنية مع السياسات الاقتصادية الدولية، وهي لا تقتصر على حل مشاكل المؤسسات فحسب، بل تتعدى ذلك إلى المحيط الاقتصادي ككل. ولتمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية من مسايرة التطورات الحالية والنهوض بها، أعدت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية برنامجا وطنيا لتأهيل هذه المؤسسات بقيمة 1 مليار دج سنويا، امتد إلى غاية سنة 2003، وتمثل أهدافه الأساسية في²:

- أ- تحليل فروع النشاط وضبط إجراءات التأهيل للولايات حسب الأولوية، عن طريق إعداد دراسات تسمح بالتعرف عن قرب على خصوصيات كل ولاية وكل فرع نشاط، وسبل دعم المؤسسات بواسطة تثمين الإمكانيات المحلية المتوفرة وقدراتها حسب الفروع.
- ب- تأهيل المحيط المجاور للمؤسسة، وذلك بالتنسيق الفعال بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومكونات محيطها القريب.

ج- إعداد تشخيص استراتيجي عام للمؤسسة ومخطط تأهيلها.

¹ - إسماعيل بوخاوة وعبد القادر عطوي، " التجربة التنموية في الجزائر وإستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الدورة الدولية حول: تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، جامعة فرحات عباس - سطيف، 25-28 ماي 2003، ص 843.

² - عمار شلابي، مرجع سبق ذكره، ص 104.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

د- المساهمة في تمويل مخطط تنفيذ عمليات التأهيل، خاصة المتعلقة بترقية المؤهلات وتحسين مستوى الجوانب التنظيمية وأجهزة التسيير ومخططات التسويق، والوصول إلى معايير الجودة العالمية. وتجدر الإشارة إلى أن عملية التأهيل اختيارية والمؤسسات ليست مجبرة على تنفيذها، كما أنها تخضع للكثير من الشروط.

ونظرا لأن نتائج البرنامج السابق لم تكن في المستوى المطلوب، قامت الحكومة الجزائرية بإطلاق برنامج وطني آخر في 2007، والذي يهدف إلى تأهيل 6000 مؤسسة صغيرة ومتوسطة.

المطلب الثاني: التعاون الدولي لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

باعتبار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المحرك الأساسي للنمو في سائر أنحاء العالم، ونظرا للدور الذي تلعبه المنظمات الدولية في دعم وترقية هذه المؤسسات، قامت الجزائر بعقد عدة اتفاقيات تعاون مع عدد من هذه المنظمات، ومن بين برامج التعاون الدولي مايلي:

1- برنامج التأهيل بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي (MEDA):

تعيش الجزائر اليوم مرحلة جديدة من خلال التوقيع على اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، وهذا نتاج جهود أربع سنوات من المفاوضات الصعبة والعسيرة والتي دامت 17 جولة انتهت بالتوقيع النهائي بتاريخ 22 أبريل 2002، وصادق عليه من طرف المجلس الشعبي الوطني في 26 أبريل 2005¹.

ومن بين مجالات التعاون بين الطرفين نجد برنامج ميديا كإجراء مكمل لاتفاقيات هذه الشراكة، وهو عبارة عن برنامج تعاون ثنائي بين الجزائر والاتحاد الأوروبي، يهدف إلى تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتأهيل محيطها وتقديم الاستشارة والدراسة والتكوين، إلى جانب تحسين ظروف حصولها على القروض، حيث قام برنامج ميديا في مرحلته الأولى بتخصيص غلاف مالي قدره 62,9 مليون أورو، منها 57 مليون أورو مموله من طرف الاتحاد الأوروبي. وفي المرحلة الثانية اشتمل البرنامج على غلاف مالي قدره 106 مليون أورو، ويهدف البرنامج لتأهيل 20 ألف مؤسسة وطنية وتطوير الإنتاجية خلال الفترة (2010-2014)² وتدعيم التحول الاقتصادي من خلال دعم الإصلاحات الاقتصادية وتطوير القطاع الخاص قصد تهيئة الاقتصاد الجزائري لدخول في منطقة التبادل الحر الأورومتوسطية.

¹ - Accord d'association entre l'Algérie et l'Union Européenne – ce que vous devez savoir , octobre 2005 , p10.

² - محمد براق وحمزة غربي، آليات تمويل ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي الثاني حول المقاولاتية: آليات دعم ومساعدة إنشاء المؤسسات في الجزائر: الفرص و العوائق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 05/04/03 ماي 2011، ص 13.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

يهدف هذا البرنامج إلى تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال¹ :

أ- تبني تطبيق جيد للتسيير؛

ب- تدعيم الموارد البشرية من خلال التأطير و التكوين ؛

ج- إدراك و احتلال موقع جيد في السوق ؛

د- تطبيق إستراتيجية للتنمية ؛

هـ- البحث الدائم عن التجديد.

إيجابيات برنامج ميدا: من بين إيجابياته انه ومع نهاية هذا البرنامج تقدمت 658 مؤسسة صغيرة و متوسطة للانضمام للبرنامج ولقد تم الدخول الفعلي ل 445 مؤسسة ضمن إجراءات التأهيل بما يمثل نسبة 65% من إجمالي المؤسسات الراجعة في الدخول للبرنامج و تعود الأسباب الرئيسية لتخلي باقي المؤسسات عن المواصلة في إجراءات البرنامج في تردد مسؤولي المؤسسات في متابعة الإجراءات. بالإضافة إلى الصعوبات المالية وكذا سوء تنظيم هذه المؤسسات وعدم شفافية التسيير وهذا حسب التقرير الصادر في ديسمبر 2007².

2- التعاون مع البنك الإسلامي للتنمية:

تأسس هذا البنك في 16 ديسمبر، 1973 بتوقيع 22 دولة من منظمة المؤتمر الإسلامي هدفه دعم

التنمية الاقتصادية و التقدم الاجتماعي للدول الأعضاء، و بدأ العمل الفعلي للبنك في 20 أكتوبر 1975، وفي

إطار التعاون مع هذا البنك تم منح المساعدة المالية في إطار ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة

التقليدية، و يهدف مشروع التعاون إلى:

أ- المساهمة في تقوية و تعزيز قدرات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؛

ب- إدماج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الوطني؛

ج- تحسين محيط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

حيث تم الاتفاق على فتح خط تمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تمت الموافقة على قرض بقيمة 1.5

مليون دولار³ موجهة لترقية القطاع، أين تندرج المساعدة التقنية المدججة والتي تتضمن المشاريع التالية:

¹ - Mustapha Benbada, la mise a niveau des PME/PMI, Ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat, novembre 2006 . p111.

² - Programme d'appui aux PME/PMI. Des résultats et une expérience à transmettre. Rapport final : Euro Développement PME .Ministère de la PME et de l'Artisanat, Algérie, Décembre 2007,p 27.

³ - من كلمة ممثل وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، في الجلسات الوطنية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 14-15 جانفي 2004، قصر الأمم، نادي الصنوبر البحري.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

* - وضع نظام معلوماتي خاص بالقطاع.

* - إنشاء مشاتل نموذجية.

* - دراسة جدوى لإنشاء شركة رأس مال المخاطرة.

* - وضع برنامج التأهيل.

* - ورشات خاصة بترقية المناولة بين الدول الأعضاء في منظمة المؤتمر الإسلامي OCI، وكذا ورشة حول ترقية

التمويلات، وخاصة مع الدول التي تملك تجارب متقدمة في الميدان كماليزيا، اندونيسيا وتركيا.

3- التعاون مع البنك العالمي:

تم التعاون مع فرع البنك العالمي وهو الشركة المالية الدولية التي قامت بإعداد برنامج تقني بالتعاون مع برنامج "شمال إفريقيا لتنمية المؤسسات" عن طريق برنامج واحد يعمل على وضع حيز التنفيذ " لبارومتر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة " قصد متابعة التغيرات التي تطرأ على وضعيتها. وسيتدخل هذا البرنامج أيضا في إعداد دراسات اقتصادية لفروع النشاط. وهدف البرنامج هو الرفع من عرض ونوعية التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا تحسين الخدمات المصرفية مثل الاعتماد الإيجاري، وعقود تحويل الفواتير مع التكوين في الميدان كما سيتم انطلاق مؤسسة في ميدان المالية المصغرة مع متعاملين أوروبيين.¹

4- التعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (ONUDI):

تأسست المنظمة سنة 1967 بفيينا، لترقية التنمية الصناعية في الدول النامية عن طريق وضع برامج صناعية مدججة لكل دولة، إذ يتمثل هدفها الأساسي في تدعيم ديناميكية إعادة الهيكلة، والتنافسية، وإدماج ونمو الصناعات والمؤسسات في إطار مراحل التحرير و الانفتاح الاقتصادي. بدأت هذه المنظمة بالعمل في الجزائر في سنة 1999، ضمن برنامج تطوير التنافسية وإعادة الهيكلة الصناعية الذي خص 8 مؤسسات عمومية، 40 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، وصناعات صغيرة ومتوسطة. كما تعمل على تقديم مساعدات فنية لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في فرع الصناعة الغذائية بإحداث وحدة لتسيير البرنامج واختيار مكتب دراسات لإعداد تشخيص هذا الفرع.²

¹ - سليمة غدير أحمد وعائشة سلمى كيجلي، تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر واقع وآفاق، الملتقى الدولي حول إستراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر 19/18 أبريل، 2012، الجزائر، ص 14.

² - يوسف حميدي، مستقبل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية في ظل العولمة، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2008، ص 101.

5- التعاون الثنائي:

هناك العديد من برامج التعاون الثنائي، وخاصة مع البلدان التي تكتسب خبرة واسعة ووافرة في ميدان تنمية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كفرنسا، إيطاليا، ألمانيا، إسبانيا، تركيا وكندا ويتجلى هذا التعاون في¹:

أ- **التعاون مع فرنسا:** في إطار التعاون الفرنسي تم إبرام اتفاق مع الجمعية الدائمة لغرف الحرف بفرنسا لتكوين 48 منشطا اقتصاديا، ويتم التحضير لمشروع تعاون مع المجلس الجهوي Alpes-Rhome، مع مجموعة من ولايات الشرق الجزائري (سطيف، عنابة، وقسنطينة).

ب- **التعاون مع إيطاليا:** حيث شرع مع إيطاليا تنفيذ خط القرض المقدر بـ 52.5 مليار ليرة إيطالية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ميادين اقتناء تجهيزات بنقل التكنولوجيات، التكوين والمساعدة التقنية والبراعات الصناعية كما تم الاتفاق بين وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإيطالية للنشاطات المنتجة يوم 18 أبريل 2002 بالجزائر لتقديم مساعدة تقنية لتدعيم هياكل الدعم الموجودة (إنشاء مشاتل، مراكز التسهيل وآليات مالية حديثة)، وكذا تبادل المعلومات الخاصة بالقطاع، ولهذا الغرض تم تنصيب لجنة متابعة لتحديد ميكانيزمات تطبيق الاتفاق.

ج- **التعاون مع ألمانيا:** في إطار التعاون الثنائي مع ألمانيا وخصوصا في مجال التكوين والاستشارة، انتقل برنامج التعاون الجزائري الألماني GTZ إلى مرحلته الثالثة، فبعد أن أنهى تكوين 200 مستشارا مختصا في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتشخيص وضعية 30 مؤسسة، قام هذا البرنامج بتوسيع شبكته لمراكز الدعم المتواجد في مختلف جهات الوطن، بتنظيم ملتقيات إعلامية ودراسية لمثلي الجمعيات المهنية، وقد تم تمديد هذه الشراكة إلى غاية 2006.

¹ - عبد المجيد أونيس، الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة حسبية بن بوعلي الشلف، 17-18 أبريل 2006، ص 267.

المبحث الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير فرص الشغل

إن مجمل الخصائص التي تمتاز بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جعلت منها ذات قدرة عالية على التكيف مع إجراءات ومتغيرات المحيط الخارجي، ولها دور كبير في تحقيق فرص الشغل للأفراد في مختلف المجالات من خلال العوامل المشجعة على ذلك، كما يوجد تأثير عوامل أخرى تحد من ذلك.

المطلب الأول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

أصبحت مشكلة البطالة سمة مميزة للاقتصاديات المعاصرة، ومنذ سنوات دفعت غالبية الدول للاهتمام أكبر بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ذلك أن هذا الصنف من المؤسسات، على الرغم من ضآلة حصته في السوق العالمي، فإنه يعتبر الوسيلة الفعالة لامتناع البطالة وبالتالي امتصاص الضغط الاجتماعي الذي تواجهه مختلف الحكومات، فهي تؤدي دورا رياديا في إيجاد فرص عمل، واستيعاب نسبة كبيرة من القوى العاملة بمستوياتها المختلفة، ومن ثم مساهمتها في التخفيف من حدة مشكلة البطالة، لضمان استدامة عملية التنمية الاقتصادية ويمكن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تستقطب كم كبير من اليد العاملة، سواء المؤهلة أو غير ذلك نظرا لمقدرتها على توفير عدة عناصر والتي ويمكن إبراز أهمها في ما يلي:

أ- **استقطاب العاملين وتكوينهم:** المصدر الحقيقي لتكوين القدرات التنافسية واستمرارها هو "المورد البشري" الفعال، وعلى هذا الأساس، يتجلى الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من قبل الحكومات والأفراد في الوقت الراهن، نظرا للأدوار التي تسعى إلى تحقيقها من خلال تشغيل العاملين وتكوينهم، ودورها في البلدان العربية لا يقل عنه في كثير من الدول الأخرى، بصفقتها تخلق فرصا كثيرة للعمل.

ب- **عدم تطلبها لمهارة كبيرة:** تعتبر المؤسسات الصغيرة قادرة على امتصاص البطالة وخلق فرص عمل جديدة هذا لأنها لا تتطلب المهارات الفنية التي تتطلبها المشاريع الكبيرة، كما أن الأبحاث العلمية أثبتت أن تكلفة فرصة العمل في المشروع الصغير تقل بمعدل ثلاث مرات عن متوسط تكلفتها في المشاريع الكبيرة بشكل عام.

ج- **تمكنها من تشغيل العمال العاديين:** تستقطب المؤسسات الصغيرة العمال الذي لا يلبيون احتياجات المؤسسات الكبرى (نتيجة ضعف مؤهلاتهم العلمية والميدانية) وتوفر فرص كبيرة لفئات لم يسبق لها العمل في القطاع الرسمي، والجدول التالي يبين نسبة اليد العاملة المشغلة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقارنة مع النسبة الإجمالية لليد العاملة المشغلة في مختلف الدول.¹

¹ - بغداد بنين وعبد الحق بوقفة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية وزيادة مستوى التشغيل، يومي 05-06 ماي 2013، ص ص: 11-10.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

وقبل التطرق إلى دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل ارتأينا أن نعرض مدى تطور حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأثره على تطور حجم عمالتها.

أولاً: مدى تطور حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأثره على تطور حجم عمالتها:

هذا المعيار يسمح بتحليل الزيادة أو النقصان في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأثره على حجم العمالة خلال فترة زمنية معينة، وللوقوف على حقيقة الدور الذي تلعبه هذه المؤسسات في التوظيف نستعين بالجدول التالي:

الجدول رقم (02-03): تطور العمالة حسب عدد المؤسسات للفترة (1994-2009).

متوسط عدد المناصب لكل مؤسسة (1)/(2)	تطور العمالة		تطور عدد المؤسسات		عدد العمال	عدد المؤسسات	السنة
	النسبي	المطلق (2)	النسبي	المطلق (1)			
1.55	0.35	5599	0.56	3593	88108	26612	1994
2.18	21.0 4	329892	27.51	150753	418000	177365	1996
30.46-	- 9.69	152000-	0.91	4989	2666000	182354	1997
16.12	23.5	368375	4.17-	22847-	634375	159507	1999
5.037	6.55	102687	3.72	20386	737062	179893	2001
0.64-	- 3.36	52721-	14.96	81970	684341	261863	2002
0.77	1.31	20659	4.88	26724	705000	288587	2003
5.47	8.5	133504	4.45	24372	838504	312959	2004
10.70	20.3 7	319352	5.44	29829	1157856	342788	2005
2.79	6.05	94851	6.20	33979	1252707	376767	2006
3.00	6.55	102692	6.24	34192	1355399	410959	2007

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

1.70	11.79	184810	19.81	108567	1450209	519526	2008
2.13	6.99	109575	09.36	51312	1649784	570838	2009
2.86	100	1567275	100	547819	المجموع		

المصدر: شريف غياظ ومحمد بوقموم ، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، جامعة

08 ماي 1945، قالة - الجزائر-، ص 70. نقلا عن الموقع الالكتروني:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/4178> 22/02/2018 17:24

يتبين من خلال معطيات الجدول أن كل 100 مؤسسة منشأة وفرت 286 منصب عمل جديد كمتوسط للفترة المدروسة، كما نلاحظ عدم التجانس بين طبيعة معدلات تطور المؤسسات وطبيعة حجم العمالة خلال كافة سنوات الدراسة حيث نلاحظ ما يلي:

- في سنة 1994 و1996 سجلت معدلات موجبة لتطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا تطور العمالة، بمعدل كل مؤسسة منشأة خلقت منصب عمل جديد، مما يفسر أن معظم المؤسسات المنشأة هي مؤسسات مصغرة.

- عرفت سنة 1997 زيادة طفيفة في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبالمقابل سجل معدل عمالة سالب أي انضمام 3046 شخص لفئة العاطلين مقابل إنشاء 100 مؤسسة جديدة، والسبب في ذلك راجع إلى تسريح العمال بالمؤسسات العامة، مع العلم بأن معظم المؤسسات المنشأة هي مؤسسات مصغرة عاجزة عن استيعاب أكثر من فرد.

- سنة 2001 سجلت معدلات موجبة لتطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطور العمالة معا، بمعدل كل مؤسسة منشأة توفر 05 مناصب عمل جديدة، مما يوحي بأن جل المؤسسات المستحدثة هي مؤسسات مصغرة.

- سجلت سنة 2002 زيادة طفيفة في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حدود 15%، وبالمقابل سجل معدل عمالة سالب وإن كان طفيف، والذي يفسر انضمام ما يعادل 64 شخص لفئة العاطلين عن العمل مقابل إنشاء 100 مؤسسة جديدة.

- عرفت سنوات 2003 و2004 و2005 معدلات موجبة للتوظيف أكبر من معدل تطور عدد المؤسسات، رغم تراجع هذا الأخير عن سنة 2002، والملاحظ على سنة 2004 أن طبيعة المؤسسات المنشأة توظف أكثر

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

من 10 عمال بمعدل توظيف 547 منصب لكل 100 مؤسسة جديدة، مما يعني اتجاه المؤسسات المستحدثة نحو توظيف عمال أكثر.

- عرفت سنتي 2006 و 2007 زيادة في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتراجع معدلات التوظيف حيث أصبحت كل مؤسسة منشأة توظف 279 منصب و 300 منصب على التوالي.

- خلال سنتي 2008 و 2009 حدثت زيادة كبيرة في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بالسنوات السابقة، أما معدلات التوظيف فتراجعت مقارنة بسنة 2007، وهذا الاتجاه يعكس غلبة الطابع الفردي على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة بمعدل توظيف 170 منصب لكل 100 مؤسسة منشأة.¹

ثانيا: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ترقية مجال التشغيل :

نظرا لاستفحال ظاهرة البطالة ووصول معدلاتها إلى مستويات عالية جدا، إضافة إلى كونها حاجسا اقتصاديا واجتماعيا في مجال التشغيل استوجب الاهتمام بالصناعات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها النمط الأكثر فعالية في تحريك القوى العاملة نحو التصنيع وهذا ما تم العمل به في إطار المخطط الخماسي 2010-2014؛ الذي يسعى إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة، والعمل على تخفيض نسبة البطالة إلى أدنى مستوياتها، حيث حققت سياسة التشغيل بين سنة 2010 إلى غاية جوان 2012 حوالي 78% من أهدافها، نظرا لاستحداث أكثر من 1.250.000 منصب شغل بالقطاعات الاقتصادية والوظيف العمومي، في حين تم استحداث 1.094.000 منصبا آخرا في إطار أجهزة الإدماج المهني.

علاوة عن الأهداف المسطرة ضمن هذا المخطط، فان الشبكة الاجتماعية المستحدثة في إطار التضامن الوطني ساهمت من جهتها بفتح ما يجاوز المليون منصب شغل أي 1.033.535، كما تم في هذا السياق إنشاء 279.000 مؤسسة مصغرة من قبل الشباب بين سنة 2010 والسداسي الأول من سنة 2012 في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

من بين أهداف مخطط الحكومة "تشجيع الشراكة" بين القطاعين العام والخاص لمساعدة المؤسسات التابعة لهذا الأخير والتي لم تثبت وجودها بالسوق الاقتصادية، وتهدف هذه الشراكة إلى ترقية المؤسسة اقتصاديا وتشجيع المنافسة لتحقيق نمو وثروة اقتصادية، وذلك بتنشيط القطاعات المنشأة لمناصب الشغل مثل الفلاحة والسياحة والبناء والأشغال العمومية والخدمات، كما يعتمد المخطط على تشجيع التشغيل لتحريك آلة النمو الاقتصادي

¹ - غياظ شريف وبوقوم محمد، مرجع سبق ذكره، ص ص: 61-62.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

خارج المحروقات، إضافة إلى إعادة النظر في الضرائب المفروضة على المؤسسات قصد التحفيز على الاستثمار داخل الوطن بدل الاستيراد الذي يشجع إنشاء مناصب شغل بالخارج على سبيل المثال استيراد السيارات.

إن الإجراءات التحفيزية التي أعلن عنها رئيس المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي اتخذتها الدولة سنة 2011، سمحت بإنشاء نحو 50.000 مؤسسة مصغرة معظمها من طرف الشباب ومن جهة أخرى شهدت سنة 2011 حلّ 30.000 مؤسسة صغيرة و متوسطة تعمل في قطاعات منتجة وغير منتجة مثل التصدير والاستيراد، تعود الأسباب الرئيسية لحلّ هذه المؤسسات للعامل البشري و للمحيط، حيث أن رغبة بعض رؤساء المؤسسات الحديثة النشأة في تحقيق أرباح خلال السنة الأولى وعدم قدرتها على مواجهة صعوبات الحياة الاقتصادية و المؤسساتية تؤدي لا محالة إلى زوال هذه الشركات.

إن استمرارية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والمؤسسات المصغرة تتوقف خصوصا على محيطها المباشر والذي يتطلب من السلطات العمومية تحسينه من خلال الإجراءات التحفيزية الإضافية بعيدا عن كل بيروقراطية. يعتبر البرنامج الوطني للتأهيل الذي أعد سنة 2010 وطبّق منذ يناير 2012 الكفيل بإحداث تغيير إيجابي لوضعية المؤسسات في الجزائر، وخلافا للبرامج السابقة أول برنامج يزود بوسائل مالية هامة أي 386 مليار دينار، إضافة إلى الإجراءات التي تهيأ مجمل جوانب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مثل التسيير وسلسلة الإنتاج وتكوين المستخدمين وهذا ما جعل نسبة البطالة في الجزائر تبلغ حوالي 9% سنة 2012 وهي تقريبا نفس النسبة التي جاءت في تقرير صندوق النقد الدولي حول الآفاق الاقتصادية والاجتماعية بمنطقة المغرب العربي والشرق الأوسط أي 9.7%.

إن التنسيق بين البرنامج الوطني للتأهيل وبرنامج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الجزائر والاتحاد الأوروبي)، قد يسمح بشمل عدد كبير من المؤسسات الوطنية الخاصة والعمومية، حيث يتضمن برنامج عمل المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2012 انطلاق دراسة معمقة حول المناولة في الجزائر والمساهمة في إنشاء المرصد الوطني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي ينبغي أن يكون مستقلا وحياديا لضمان متابعة وتقييم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلد وتعيين الإجراءات الواجب اتخاذها لتحسين وضعيتها ومحيطها¹.

¹ - جيلالي بوشرف وفوزية بوخيرة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بناء الاقتصاد الوطني، مجلة الإستراتيجية والتنمية، العدد 06، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، ص ص: 192-194.

المطلب الثاني: أهم العوامل المؤثرة على التوظيف في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تنقسم العوامل المؤثرة على التوظيف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى قسمين أولاً عوامل مشجعة على التوظيف وثانياً عوامل تحد منه.

أولاً: العوامل المساعدة على زيادة التوظيف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

أصبحت تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نقطة التقاء واجتماع الباحثين والمهتمين بقضايا التنمية حول قدرتها على توفير المزيد من فرص العمل وذلك لعدة اعتبارات وخصائص تتميز بها هذه المؤسسات، من أهمها:

1- ارتفاع كثافة العمل:

تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استخدام تقنيات بسيطة تعتمد على كثافة تشغيل عنصر العمل حيث تعرف كثافة العمل بأنها " ناتج قسمة رأس المال المستثمر على عدد المشتغلين بالمنشأة"، ويطلق البعض على هذا المعيار مسمى " تكلفة فرصة العمل" لأنه يعكس حجم رأس المال اللازم لتوظيف عامل واحد في المنشأة¹، كما أن الأبحاث العلمية أثبتت أن تكلفة فرصة العمل في المؤسسات الصغيرة تقل بمعدل ثلاث مرات عن متوسط تكلفتها في المؤسسات الكبيرة بشكل عام²، وهكذا يتم توفير فرص عمل بتكلفة مناسبة حيث يعتمد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على العمالة كأحد أهم عناصر الإنتاج.

2- معامل مقاومة جيد:

تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أقل عرضة وتأثراً بالهزات الاقتصادية والتكيف مع تغيرات السوق بمقارنتها بالمشاريع الكبيرة، فقد أثبتت الدراسات بالدول الأوروبية ومنها فرنسا أثناء أزمة السبعينات أن 37% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كان معامل مقاومتها جيد و 20% منها معامل مقاومتها جيد جداً، أي 57% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة استطاعت اجتياز سنوات الأزمة دون عشرات كثيرة عكس المؤسسات الكبرى، ويرجع تفسير ذلك أنها في حالة الانكماش أو تراجع النمو لا تعتمد لتقليص مناصب العمل، بل إلى الحفاظ عليها، لأن تكاليف الأجور لديها متغيرة ومتناسبة مع حجم نشاطها، فانخفاض معدل النمو يؤدي إلى

¹ - محمد فتحي صقر، واقع المشروعات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها الاقتصادية، ندوة المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الوطن العربي: الإشكاليات وآفاق التنمية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 18-22 جانفي 2004.

² - بلعزوز بن علي ومحمد البفي، إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل مقررات لجنة بازل 2، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسينية بن بوعلي، الشلف، يومي 17-18 أفريل 2006.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

انخفاض مستوى الأجور لا إلى الاستغناء عن أصحابها، عكس المؤسسات الكبيرة، التي نجد تكلفة الأجور فيها ثابتة، والتأثير عليها لا يكون إلا بقرارات في آجال طويلة¹.

3- المرونة:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمرونة وقدرة على الانتشار في مختلف المناطق الجغرافية بما يساعد على تحقيق التنمية المتوازنة جغرافيا وتقليص التفاوت بين الريف والحضر وإعادة الريف إلى وضعه الطبيعي، كوحدة منتجة و مصدر لفاوض إنتاجها مما يحدد من معدلات الهجرة الداخلية وإعادة التوزيع السكاني وخفض نسب البطالة من خلال خلق مجتمعات إنتاجية جديدة في المناطق النائية².

4- تشجيع المرأة لدخول عالم الشغل:

تمكين المرأة كأم وربة بيت من زيادة مساهمتها في الأنشطة الاقتصادية من خلال العمل في الأوقات التي تناسبها، سواء في المنزل أو الحي الذي تعيش فيه خاصة في مجال الصناعات والحرف التقليدية مما يوفر عملا مفيدا للأسرة والمجتمع، وأكبر تجربة ناجحة في هذا المجال هي تجربة دول جنوب شرق آسيا أما في فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية فقد قدرت نسبة النساء من بين أصحاب المؤسسات في سنة 1991 بـ 31.9% و33.7% على الترتيب³.

5- زيادة الملكية المحلية:

في كثير من الأحيان يكون ملاك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أشخاصا يقيمون في المجتمع المحلي، وهذا ما يؤدي إلى زيادة الملكية المحلية، بحيث يكون التحكم في القرارات الاقتصادية تحت سلطة أشخاص وطنيين قاطنين في المجتمع المحلي، مما يؤدي بدوره إلى زيادة استقرار العمالة، وخلق وظائف أكثر للمقيمين في تلك المنطقة⁴، أي استثمار جزء كبير من الأرباح داخل المجتمع المحلي.

6- خلق فرص عمل جديدة:

رغم صغر حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والإمكانيات المتواضعة التي تتوفر عليها، إلا أن لها دور فعال في استحداث فرص عمل جديدة، بطريقة مباشرة بالنسبة لأصحاب المؤسسات أو بطريقة غير مباشرة عند

¹ - جمال الدين سلامة، مرجع سبق ذكره، نقلا عن الموقع الإلكتروني : <http://www.ulum.nl/Salama.pdf> 28/02/2018 18 :17

² - منظمة العمل العربية، المشروعات الصغيرة و المتوسطة كخيار للحد من البطالة و تشغيل الشباب في الدول العربية، مؤتمر العمل العربي، الدورة الخامسة والثلاثون، شرم الشيخ، 23 فيفري-01 مارس 2008.

³ - Bertrand Duchéneaut, **Enquête sur les PME françaises: identités, contextes, chiffres**, Edition Maxima, Paris, 1995, p 201.

⁴ - Gérald D'Amboise, **La PME canadienne: Situation et défis**, Presses Université Laval, Québec, 1989, P13.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

توظيفهم لأشخاص آخرين، وهذا يساهم في استجابة هذا القطاع للمطالب الاجتماعية في مجال الشغل خاصة في الدول التي تعاني من كثافة سكانية ووفرة نسبية في عرض العمل.

7- انخفاض رؤوس الأموال:

تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على حل المشكلة الرئيسية في معظم الدول النامية وهي ندرة رأس المال، حيث تمتاز هذه المؤسسات بانخفاض نسبي لرؤوس الأموال، وذلك سواء تعلق الأمر بفترة الإنشاء أو أثناء التشغيل. ومن ثمة فهي تحقق تكلفة استثمارية منخفضة - في المتوسط - لخلق فرص العمل حيث تخصص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة الصناعية منها، في عدد محدود من القطاعات، مما يسمح لها استخدام تكنولوجيا أقل كثافة في رأس المال ويؤدي هذا بدوره إلى انخفاض مستويات معامل (رأس المال/العمل) نسبيا في المؤسسات الصناعية الصغيرة، وهو ما يؤدي إلى زيادة قدرة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة على استيعاب فائض العمالة، وقد أثبتت إحدى الدراسات أن متوسط تكلفة العمل من الاستثمار في المؤسسات الصغيرة تقل 3 مرات عن متوسط تكلفة العمل في المؤسسات الكبيرة، يعني أن حجم الاستثمار المطلوب لتشغيل عامل واحد في الصناعة الكبيرة يمكن أن يوظف ثلاث عمال في الصناعة الصغيرة.

8- بساطة المستوى الفني للعمال:

لا تحتاج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (باستثناء البعض منها) إلى عمالة ماهرة مدربة تدريباً عالياً، مما يجعلها قادرة على استيعاب أعداد كبيرة من العمالة الوافدة حديثاً إلى سوق العمل، وكذا لطالبي العمل قليلو الخبرة الذين لا يجدون مناصباً في المؤسسات الكبيرة، حيث يتميزون في أغلب الأحيان بتدني مستواهم التعليمي والمهني، خاصة في البلدان النامية.

9- مصدر لزيادة الدخل:

تستوعب المؤسسات الصغيرة جزءاً كبيراً من أوقات فراغ العمال مما يزيد من إنتاجهم وبالتالي زيادة دخلهم عكس المناصب الإدارية ذات الدخل المحدود.

10- انتشار فكر العمل الحر:

إن التحول النسبي في تفكير ونمط سلوك العديد من الشباب الخريجين من المدارس والجامعات، والمتمثل في عدم الرغبة في العمل داخل الوظائف المكتبية والمناصب الإدارية في العديد من الدول، شكل الدافع الذاتي لبدء إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة أو حتى المشاركة في هذه المؤسسات بشكل أو بآخر، خاصة وأن هذا

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

يتفق وصغر حجم مدخراتهم، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة مناصب العمل نظرا لقدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استيعاب أعداد كبيرة من الشباب العاطل عن العمل.

ثانيا: موانع التوظيف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

يواجه التوظيف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة موانع وعراقيل أهمها:

1- التأمينات الاجتماعية:

تشرط هيئة التأمينات الاجتماعية على صاحب العمل، التأمين على كافة العاملين بالمؤسسة أيا كان عددهم، وقد يتقاعس أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن ذلك بسبب قصور الوعي وعدم إدراك مفهوم التأمينات الاجتماعية أو عدم الرغبة في تحمل أقساط التأمين أو لعدم استقرار العمالة وسرعة دورانها، كما قد يتأخر بعضهم عن سداد ما عليهم من مستحقات للتأمينات الاجتماعية إذا لم تتوفر لديهم السيولة الكافية مما يعرضهم لدفع غرامات وفوائد تأخير تضيف أعباء جديدة عليهم¹.

2- التشريعات المنظمة لسوق العمل:

إن تدخل الحكومات ونقابات العمال في سوق العمل بتحديد الحد الأدنى للأجور ولسن الالتحاق بالعمل، ولتنظيم تشغيل الإناث والأطفال ونظم الإجازات والمكافآت وغيرها، يؤدي إلى تقييد فرص العمل التي يمكن أن توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث يتفادى صاحب المؤسسة الشكاوي المحتمل أن يتقدم بها العمال للجهات الاختصاص بدعوى عدم الحصول على الحد الأدنى من الأجر أو تجاوز عدد ساعات العمل الرسمية، ويجتنب كل هذا عن طريق الاعتماد على العمالة الأسرية والمؤقتة والموسمية، وكذلك العمالة الوافدة غير الحاصلة على ترخيص عمل أو إقامة، مع عدم الإبلاغ عن العمالة الفعلية المتواجدة بالمؤسسة، وتؤدي هذه الاعتبارات إلى صعوبة الحصر الدقيق للعمالة الفعلية الملحقة بقطاع الأعمال الصغيرة.²

3- ارتفاع معدل دوران التوظيف:

تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور كبير في إعداد العمالة الماهرة، فعملية تكوين العمال واكتسابهم للخبرة مكلفة للمؤسسة، وتوقع ترك العامل لمنصبه لأول اقتراح بأجر أفضل من الأجر الحالي وارد حاليا.

¹ - محمد فرحي وسلمي صالح، المشاكل والتحديات الرئيسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف يومي 17-18 أبريل 2006.

² - محمد فتحي صقر، مرجع سبق ذكره.

الفصل الثاني... مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر

حيث يفضل العامل الماهر العمل في مؤسسة كبيرة التي تحتذبه بالأجور المرتفعة وغيرها من المزايا¹، فضلا عن إحساسه بالأمان والاستقرار على معيشته ومصدر رزقه، عن العمل في مؤسسة صغيرة حتى ولو عرض عليه العمل بأجر مماثل، وذلك ربما يرجع إلى تخوفه من عدم استمرار المشروع الصغير.

4- صعوبة التسريح الاقتصادي للعمال: يفضل الكثير من أرباب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدم الاسترسال في التوظيف، توخيا لانعكاسات التقلبات الاقتصادية، التي يضطر بسببها صاحب المؤسسة للاستغناء عن عدد من العمال، تفاديا للتعقيدات الإدارية وما تتطلبه من أعباء كبيرة وتعويضات.

فرغم الصعوبات التي تواجه عملية التوظيف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي تؤدي إلى تقييد فرص العمل التي يمكن أن توفرها هذه المؤسسات، إلا أن لها خصائص مميزة تجعلها أكثر فاعلية في استحداث مناصب العمل، تتمثل أساسا في ارتفاع كثافة عنصر العمل و انخفاض رؤوس الأموال وكذا بساطة المستوى الفني للعمال بالإضافة إلى مرونتها و مقاومتها للهزات الاقتصادية وغيرها.

¹- Jean Louis Malouin, yvon Gasse, **L'innovation technologique dans les PME manufacturières : études de cas et enquête**, L'institut de recherche politique, Québec, 1992, P: 13.

خلاصة الفصل:

تم تناول في هذا الفصل مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر انطلاقا بماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث تضم مختلف التعاريف لها التي تستند إلى مجموعة من المعايير وكذلك خصائصها وأشكالها وأهميتها، كما تطرقنا أيضا لجهود الدولة المبذولة من أجل تطوير هذه المؤسسات ودور هذه الأخيرة في توفير فرص الشغل في الجزائر وتم التوصل لمجموعة من النتائج منها:

- لا يزال إلى يومنا هذا تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة متغيرا من دولة إلى أخرى، وذلك راجع إلى اختلاف المعايير المعتمدة في تصنيف هذا النوع من المؤسسات.

- رغم اختلاف تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حول ظروف كل بلد، فمضمون التعريفات في المؤسسات تشير إلى عدد العمال فيها وصغر حجمها وسهولة تأسيسها وبساطة تنظيمها وانخفاض رأس مالها .

- للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصائص وأشكال مختلفة وتكتسي أهمية بالغة في مختلف المجالات فهي تساهم في تنمية المتغيرات الاقتصادية كدعم الاستهلاك والصادرات لتحقيق التنمية والتكامل الاقتصاديين ومن ثم النهوض بالاقتصاد الوطني.

- أولت الجزائر اهتماما كبيرا بهذا النوع من المؤسسات ووضعتها ضمن أولوياتها، ويتجلى ذلك من خلال السعي المتواصل للحكومة للنهوض بهذا القطاع من خلال إنشاء العديد من الهياكل و آليات الدعم وبرامج التطوير.

- أثبتت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مساهمتها الأكبر في التوظيف ضمن وكالات وصناديق الدعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- استعانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من عدة برامج دولية لترقية نشاطها، منها برنامج التأهيل بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي، التعاون الجزائري الإيطالي، برنامج التعاون الجزائري الألماني وأيضا التعاون مع البنك العالمي.

- تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا رياديا في إيجاد فرص عمل واستيعاب نسبة كبيرة من القوى العاملة بمستوياتها المختلفة ومن ثم المساهمة للتخفيف من حدة مشكلة البطالة.

- تصطدم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمجموعة من العقبات التي تعرقل التوظيف فيها، لكن يبقى هناك اجتماع عالمي على اعتماد وترقية هذه المؤسسات باعتبارها أكثر الوسائل فاعلية في محاربة الفقر والبطالة.

الفصل الثالث

دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب لولاية تيسمسيلت

تمهيد:

إن انتشار ظاهرة البطالة في الجزائر، أدى بالسلطات إلى إتباع مجموعة من التدابير للحد من هذه الظاهرة وشق طريق الشباب نحو عالم الشغل، ومن بين هذه التدابير الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي تقوم بتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل بلوغ الأهداف ودمج الشباب في عالم الشغل، وحل العديد من المشاكل أهمها تخفيض نسبة البطالة وإنشاء ومتابعة العديد من المشاريع الصغيرة وتطويرها على أساس أنها مساهم فعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

تشهد الساحة الاقتصادية تغيرات متسارعة ومتفاوتة الحدّة نظرا للتغير الاقتصادي الراهن للدولة فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لعبت دورا أساسيا في تحقيق التنمية بجانبها الاقتصادي والاجتماعي، فساهمت في توفير مناصب عمل من خلال المكانة التي تحتلها في معالجة أحد معضلات التنمية المحلية، ألا وهي مشكلة البطالة باستحداث مناصب عمل جديدة والتشجيع للدخول في عالم الشغل.

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من بين المصادر الهامة لتمويل الشباب أصحاب الأفكار الاستثمارية الذين لديهم قدرات إبداعية ورغبة في العمل، عن طريق منحهم قروض بدون فائدة لمختلف المشاريع الاستثمارية، كما تهدف الوكالة إلى تشجيع الأنشطة الإنتاجية والخدمية من طرف الشباب ذوي المشاريع.

للتوضيح أكثر قمنا بتقسيم هذا الفصل الذي يتمحور على ثلاث مباحث وكل مبحث يحتوي على مطلبين:

المبحث الأول: نظرة عامة حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

المبحث الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رفع نسبة التشغيل

المبحث الثالث: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في التشغيل

المبحث الأول: نظرة عامة حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب *ANSEJ

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مؤسسة وطنية اقتصادية لها فروع في كل الولايات من أجل إدماج الشباب في الحياة العملية وتوفير فرص شغل لهم، فاستحدثت الوكالة سنة 1999 وعرفت على أنها ذات طابع خاص ووضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، يتولى الوزير المكلف بالتشغيل متابعة نشاطاتها، فهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

المطلب الأول: مفهوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

يتم تعريف هذه الوكالة حسب مرسوم تنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 08 سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي المعدل و المتمم، عملا بأحكام المادة 16 من الأمر رقم 96-14 المؤرخ في 08 صفر 1417 الموافق 24 يونيو 1996 و المذكور أعلاه، تحدث هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم، تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتدعى في صلب النص "الوكالة".

أولا: نشأة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

أنشئت الوكالة بمقتضى قانون مؤرخ رقم 96/296 في 08 سبتمبر 1996، طبقا لهذا المرسوم أنشئت هيئة ذات طابع خاص بما تعرف بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتدعيم وتشجيع ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة.

فرع تيسمسيلت تأسست في ديسمبر ، 1997 مقررها في الجزائر هي عبارة عن مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية، لها ملحقتين في كل من دائرة تيسمسيلت ودائرة ثنية الحد.

1- ملحقة ثنية الحد مستكلفة بكل من : بلدية ثنية الحد، اليوسفية، سيدي بوتشنت، برج الأمير عبد القادر.

2- ملحقة تيسمسيلت مستكلفة بالبلديات الأخرى 18 (بلدية)، ولكل ملحقة من هاتين الملحقتين مرافقة تقوم بمرافقة الشباب ولكل من هاتين المرافقتين رئيس يعرف برئيس مصلحة المرافقة.¹

* - Agence Nationale de Soutien a l'emploi des Jeunes.

1- مرسوم تنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي المعدل والمتمم، ص31.

ثانيا: تعريف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

الوكالة الوطنية هي هيئة ذات طابع خاص، موضوعة تحت سلطة رئيس الحكومة، تسمى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وتدعى في صلب النص «الوكالة»، يتولى الوزير المكلف بالتشغيل بمتابعة نشاطها، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ولها فروع محلية.

فتعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مؤسسة عمومية، تساعد على خلق مشاريع وتطويرها لفائدة الشباب الفاعلين في النشاطات المنتجة للسلع والخدمات، الذين لا تتجاوز أعمارهم 40 سنة حيث يعادل مبلغ الاستثمار أو يقل عن 10 ملايين دينار.¹

يكون مقر الوكالة بمدينة الجزائر ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير من الوزير المكلف بالتشغيل، ويمكن أن تحدث الوكالة أي فرع جهوي أو محلي بناء على قرار مجلسها التوجيهي، عرف جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في الأواني الأخيرة جملة من التدابير، أدرجت خلال مجلس الوزراء المنعقد في 22 فبراير لتقرير هذه الآلية التي تهدف إلى تشجيع ودعم أصحاب الأفكار الاستثمارية الراغب في إنشاء مشروع استثماري تصل تكلفتها إلى 10000000 دج من خلال منح الامتيازات تشجيعية و تسهيلات عديدة تتمثل في:

- 1- مساعدة مجانية (استقبال، إعلام، مرافقة و تكوين)
- 2- امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة ، وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الانجاز).
- 3- الإعانات المالية (قروض بدون فائدة، تخفيض نسب الفوائد البنكية).

ثالثا: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

تكلف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالمهام الآتية:²

- 1- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- 2- تقوم بمنح إعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
- 3- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب وبالامتيازات التي يحصلون عليها.

¹ - منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، «حق مشروعك» ما يجب معرفته لإنشاء مؤسستكم"، ص 1.

² - مرسوم تنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996، ص: 31-48.

4- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.

5- تشجع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية الأنشطة وتوسيعها ولذا تكلف الوكالة بالخصوص بما يلي:

أ- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطهم.

ب- تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا.

ج- تقدم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي ورصد القروض.

د- تقييم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.

هـ- تبرم اتفاقيات مع كل هيئة، أو مقاوله أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب إنجاز برامج تكوين الشباب أصحاب المشاريع لحساب الوكالة.

حتى تؤدي مهامها بفعالية، يمكن أن تقوم بما يلي:

*- تكلف جهات متخصصة بإعداد دراسات الجدوى، وقوائم نموذجية خاصة بالتجهيزات.

*- تنظم دورات تدريبية لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتجهيزهم وتكوينهم في تقنيات التسيير.

*- تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها.

*- تطبق كل تدبير يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة.

*- المشاركة في التظاهرات ذات الصلة بنشاط الوكالة.

*- ضمان مراقبة تحصيل القروض بدون فائدة.

ومن مجالات تمويل المشاريع التي تخدمها الوكالة هي كالتالي¹:

1- المشاريع الإنتاجية: أساسها التحويل أي تحويل المواد الخام إلى منتج نهائي أو وسيط أي تلك المشاريع التي تخلق قيمة مضافة، وبدورها تنقسم إلى نوعان:

¹ - معلومات متحصل عليها من مكتب الأستاذة المرافقة للشباب.

أ- المشروعات التي تنتج سلعا استهلاكية مثل الصناعات الصغيرة واليدوية و ورشات الإنتاج التي تستخدم الموارد المحلية.

ب- المشاريع التي تنتج سلعا إنتاجية لأجزاء تساهم في إنتاج سلعة أخرى كالصناعات الوسيطة لصناعات السيارات.

2- المشروعات الخدمية: وهي المشروعات التي تقدم خدمة ما لصالح الآخرين مقابل أجر، حيث تقوم نيابة عنهم بتقديم خدمة كانوا سيقومون بها بأنفسهم أو لا يستطيعون القيام بها مثل خدمات المواصلات والصيانة والإصلاح و التنظيف.

رابعاً: أهداف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب:

إن للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب أهداف مختلفة تسعى إلى تحقيقها من خلال تأدية كل مصلحة لمهامها الخاصة من أجل اكتمال الأفكار المسطرة من طرف الشاب وفي ما يلي بعض الأهداف:

- 1- القضاء على البطالة.
- 2- مرافقة الشباب أصحاب المشاريع لإنشاء مؤسسات مصغرة وهذا لزيادة الاقتصاد الوطني وتقليل الاستيراد وزيادة الاقتصاد المحلي.
- 3- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- 4- تشجيع كل الإجراءات الرامية إلى ترقية وتشغيل الشباب.
- 5- تقديم مساعدات مجانية (استقبال- إعلام- مرافقة- توجيه).
- أ- امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة ومن الضرائب خلال مرحلة الاستغلال).
- ب- الإعانات المالية (قروض بدون فائدة، تخفيض نسب الفوائد البنكية).
- 6- تنظيم عمليات الإشهار والإعلام حول جهاز دعم وتشغيل الشباب لفائدة الشرائح المعنية، على مستوى البلديات ومؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والمؤسسات الجامعية.
- 7- إجراء حملات إعلامية وتحسيسية متواصلة.
- 8- بذل كل الجهود لمعرفة إمكانية كل منطقة والفرص التي توفرها في مجال الاستثمار.¹

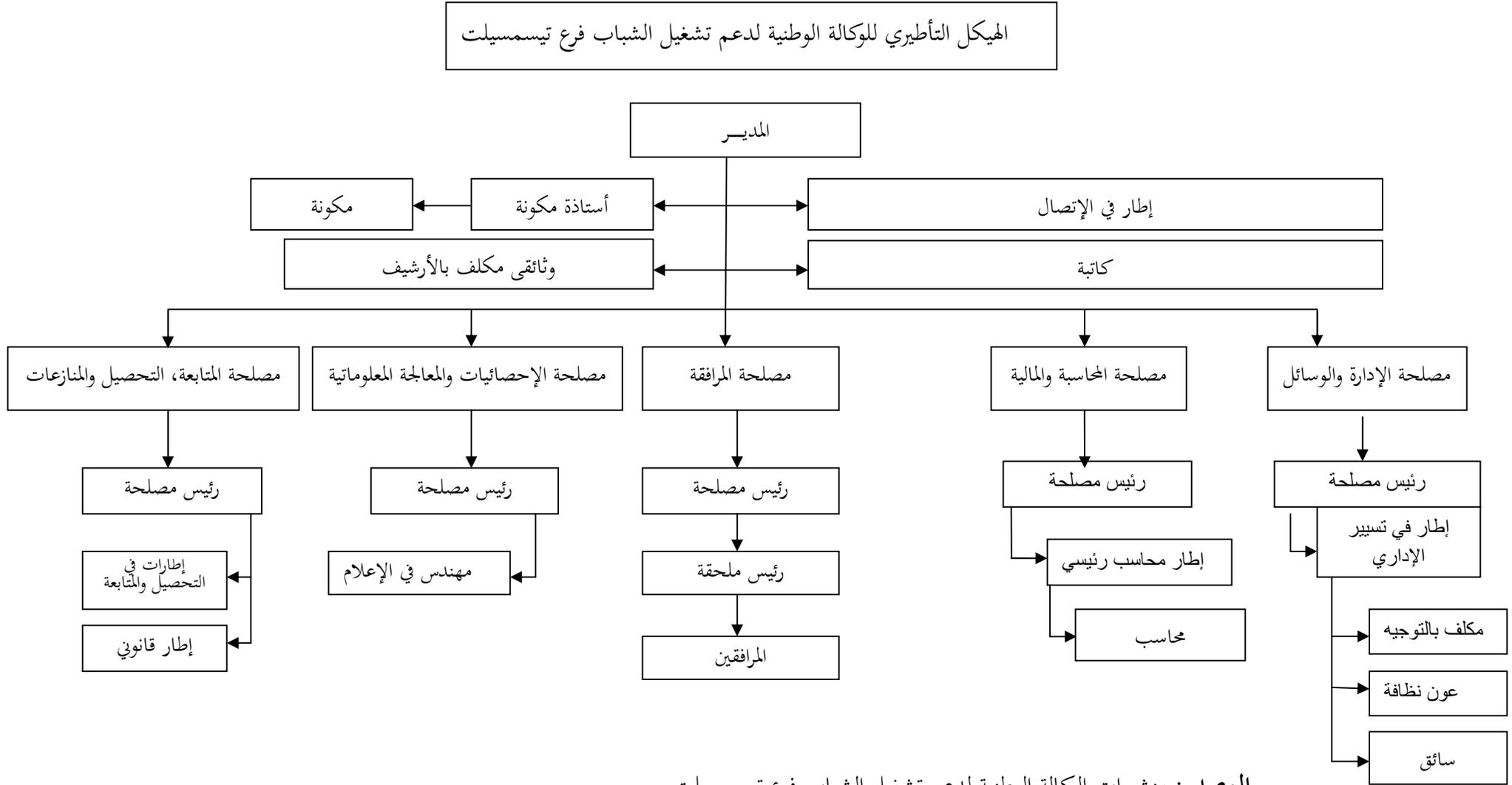
¹ - مرسوم تنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996، ص: 30-49.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

يهدف هذا القرار إلى تحديد التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي تدعي في صلب النص(الوكالة) تطبيقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1417 الموافق 08 سبتمبر 1996، و المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي، يتضمن تنظيم الوكالة الداخلي.

يشمل فرع تيسمسيلت على خمسة مصالح في تسيير نشاطها، ويوضح ذلك من خلال المخطط التالي:

الشكل رقم (03-01): الهيكل التأطيري للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تيسمسيلت:



الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

ومن خلال هذا المخطط سوف نقوم بشرح أهم المهام لكل من المصالح التالية:⁶

1- مدير الوكالة: يقوم بتسيير الوحدة، وتأتي تحت سلطته:

أ- الهياكل المركزية للوكالة: وهي المصالح المختلفة كمصلحة الإدارة والوسائل، مصلحة المحاسبة والمالية... الخ
ب- الهياكل المحلية للوكالة: وهي الفروع الولائية التي تقوم بمرافقة أصحاب المشاريع عبر كافة مراحل إنجاز مشاريعهم الإستثمارية، وملحقات الفروع الولائية.

ولديه مساعده وهو المصلحة الرابطة بين مدير الوكالة والمصالح الأخرى ومن مهامه:

*- يستقبل الشباب ويوجههم كتوجيهه مثلا إلى مصلحة الإدارة والوسائل لأنها المصلحة يوجه إليها الشاب من أجل إيداع الملف.

*- تنظيم مواعيد المدير.

*- استقبال الصادر والوارد.

2- إطار في الاتصال: هو الذي يقوم بسماع مشكلة الشاب ودراستها من أجل إلقاء حل لها.

*- الإلمام بمعلومات خاصة بالوكالة.

*- الحضور في الأيام الإعلامية والمعارض.

3- قسم التكوين: والذي يتكون من أستاذة مكونة و مكونة ومن مهامهم:

أ- تكوين الشباب في مجال استثماره.

ب- يعطي فكرة على الوكالة وكيف تسيير المشاريع والقروض الممنوحة من طرف الوكالة.

ج- كما يجب أيضا أن تكون لديه أفكار عن كل مصلحة من أجل توصيل الفكرة للشباب صاحب المشروع.

4- كتابة: وهي المسؤولة عن الأعمال الإدارية والكتابية والقيام بأعمال سكرتارية، والقيام بأي أعمال أخرى

يسندها إليها المدير أو وكيله.

5- وثائقي مكلف بالأرشيف: وهو المكلف بحفظ وجمع الأرشيف وضمان المحافظة عليه طبقا للتنظيم المعمول به

في الوكالة.

6- مصلحة الإدارة والوسائل: وهي المصلحة التي تقوم بـ:

أ- السهر على التسيير الحسن للمؤسسة.

⁶ - معلومات متحصل عليها من مصلحة الاصغاء والتوجيه.

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

ب- التكلف بشراء الوسائل الخاصة بالمكاتب.

ج- وللقيام بالعمليات التالية يجب أن تكون لها ميزانية من أجل تسيير المؤسسة.

د- مكلفة بإصلاح الأجهزة الخاصة بالمؤسسة.

هـ- مكلفة بإدارة المكتب الخاص بالموارد البشرية.

و- استقبال الملفات الخاصة بالموظفين.

ي- تقوم بتأمين الموظفين الجدد في المؤسسة.

وتتكون مصلحة الإدارة والوسائل من:

*- رئيس مصلحة

*- إطار في تسيير الإداري

*- مكلف بالتوجيه

*- عون نظافة

*- سائق

7- مصلحة المحاسبة والمالية:

أ- إعداد ميزانية الوكالة وضمان متابعتها وتنفيذها ومراقبتها.

ب- مسك محاسبة الوكالة طبقا للتنظيم المعمول به.

ج- ضمان مسك الدفاتر وسجلات الوكالة طبقا للتنظيم المعمول به.

د- تدعيم الحصيلة المحاسبية والجبائية للوكالة.

هـ- الحرص على التموين المنتظم للحسابات البنكية لتمويل الشباب أصحاب المشاريع.

و- ضمان تسيير طلبيات التمويل وتموين الحسابات الخاصة بتمويل المشاريع لتمويل المؤسسات المصغرة.

ي- مراقبة كل العمليات المرتبطة بتمويل المشاريع⁷.

و تتكون مصلحة المحاسبة والمالية من:

*- رئيس مصلحة.

⁷ - وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مجموعة النصوص التشريعية و التنظيمية، لجهاز دعم تشغيل الشباب، نوفمبر 2011، ص 47.

*- إطار محاسب رئيسي.

*- محاسب.

8- مصلحة المرافقة: حيث من مهام رئيس المصلحة:

أ- مرافقة الشباب أصحاب المشاريع.

ب- مراقبة الملحقين التابعين إليه.

ج- يقوم بإجراء الإحصائيات حول ما هو جديد.

د- يقوم بدراسة مشاكل الشباب وإيجاد حلول لها ويرشد الشباب.

هـ- يجب أن يكون ملم بالمعلومات الخاصة بالوكالة .

ي- كما يجب أن يكون على اتصال دائم مع المدير من أجل اطلاعه على كل ما يحدث في الوكالة كما يقوم

أيضا بتوجيه المرافقين التابعين إليه.

وتتكون مصلحة المرافقة من:

*- رئيس مصلحة.

*- رئيس ملحقة.

*- المرافقين.

9- مصلحة الإحصائيات والمعالجة المعلوماتية :

أ- دراسة كل ما يتعلق بالمؤسسات الصغيرة وتشجيع روح المقاولة عند الشباب.

ب- استقبال ومعالجة وتحليل الإحصائيات المتعلقة بإنشاء المؤسسات المصغرة.

ج- تسيير وتطوير النظام المعلوماتي.

د- ترقية استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال⁸.

وتتكون هذه المصلحة من:

*- رئيس مصلحة.

*- مهندس في الإعلام.

10- مصلحة المتابعة، التحصيل والمنازعات: يقوم بمتابعة الشباب صاحب الفكرة بعد ما تمنح له الوكالة الحق

في استعمال الشيك الأول حسب الرصيد الموجود في حسابه البنكي رفقة المحضر القضائي لمعرفة ما هو نوع العتاد

⁸ - ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مرجع سبق ذكره، ص 47.

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

الذي تم اقتناؤه ورهنه ثم يمنح له الشيك الثاني بنسبة 70% لاستكمال الطلبية، بعد ما يياشر الشاب عمله تبدأ عملية تحصيل القرض عبر أقساط تدفع كل ستة أشهر وفي حالة عدم التسديد تقوم هذه المصلحة بمتابعته قضائياً من طرف المحكمة⁹.

وتتكون هذه المصلحة من:

أ- رئيس مصلحة.

ب- إطارات في التحصيل والمتابعة.

إطار قانوني.

⁹ - معلومات متحصل عليها من مصلحة الاصفاء والتوجيه.

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

المبحث الثاني: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رفع نسبة التشغيل

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المحرك الأساسي في اقتصاديات الكثير من الدول الرائدة في هذا المجال والتي تعتبر قدوة يهتدى بها، في حين إن الجزائر تعتبر دولة حديثة في تجربة إنشاء هذا النوع من المؤسسات وذلك راجع للظروف التي عايشتها في سنوات التسعينيات، والتي أثرت على مختلف المجالات الاقتصادية فخرجت الجزائر منهارة ومحطمة وقد تبنت هذه الأخيرة في سنة 2001 برنامج الإنعاش الاقتصادي الذي أرادت منه بعث الحياة في الاقتصاد الجزائري وقد تم إنشاء بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من اجل إحياء هذا الاقتصاد.

المطلب الأول: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت

تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 98 % من المؤسسات المتواجدة في الجزائر، من خلال هذا سنحاول التطرق إلى تطورها وواقعها في ولاية تيسمسيلت ومدى مساهمتها في الناتج المحلي من خلال المعطيات المتحصل عليها من مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أولاً: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت:

تشهد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى ولاية تيسمسيلت اهتماما كبيرا من طرف السلطات المحلية، ويتجلى ذلك في إنشاء مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية سنة 2008 على مستوى الولاية، التي تهدف إلى دراسة التدابير المتعلقة بدعم وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية والإمام بخريطة توزيع هذه المؤسسات، بالإضافة إلى تغطية مختلف التظاهرات الاقتصادية وكذا جمع جميع المعلومات المتعلقة بها.

ثانياً: تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط (2008-2017):

تنشط في ولاية تيسمسيلت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية والصناعة التقليدية أو النشاطات الحرفية.

تسمح لنا هذه الدراسة بتوضيح التطور الحاصل في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب انتشارها العمودي ومدى تركيزها بين فروع النشاط الاقتصادي ابتداء من سنة 2008 إلى غاية 2017.

الجدول رقم (03-01): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط (2008-

2017)، الوحدة: مؤسسة.

قطاع النشاط	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
الفلاحة	23	31	29	102	164	164	175	204	212	230
الري	39	13	15	16	16	19	21	23	26	29

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

1560	1548	1106	1096	1027	950	845	779	684	616	البناء والأشغال العمومية
362	360	345	335	314	292	285	182	135	107	الصناعة التحويلية
2280	2273	1922	1900	1778	1758	1385	733	527	356	خدمات
4461	4419	3600	3527	3302	3180	2633	1738	1390	1141	مجموع المؤسسات

المصدر: مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

من خلال الجدول نلاحظ أن الفروع الاقتصادية التي تنشط فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت هي خمس فروع هامة، يحتل المرتبة الأولى قطاع الخدمات فحسب الجدول نلاحظ أن في سنة 2008 بلغ عدد المؤسسات الناشطة في هذا القطاع قدرت بـ 356 مؤسسة ليصل في ظرف ثلاث سنوات إلى الضعف ليرتفع بوتيرة متسارعة ابتداء من عام 2011، حيث بلغت عدد المؤسسات فيه 1385 مؤسسة ليصل في نهاية 2017 إلى إجمالي 2280 مؤسسة.

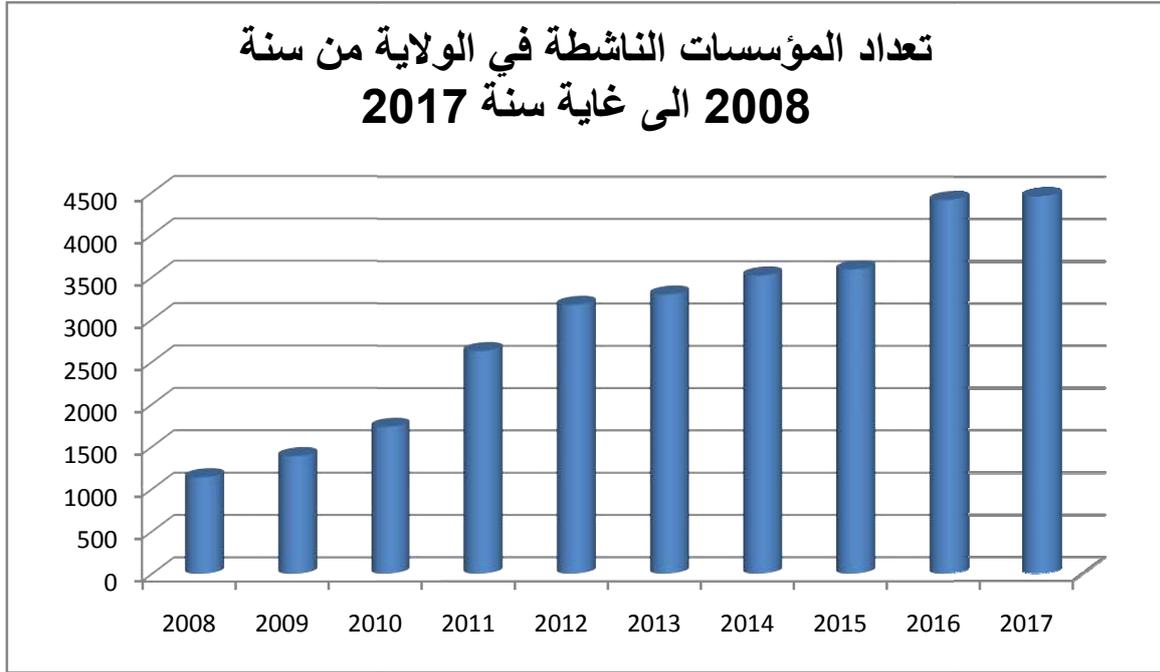
أما القطاع الثاني فهو البناء والأشغال العمومية كانت عدد المؤسسات الناشطة فيه سنة 2008 قد بلغت 616 مؤسسة لتبلغ في سنة 2013 إلى أكثر من 1000 مؤسسة، حيث تواصل تطورها تدريجيا إلى أن بلغ سنة 2017 إلى أكثر من 1500 مؤسسة.

أما قطاع الصناعة التحويلية تستثمر فيه عدد معتبر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كان عددها في سنة 2008 قد وصل إلى 107 مؤسسة، ليتضاعف إلى أكثر من ثلاث مرات خلال عشرة سنوات تقريبا.

يبقى النشاط الحساس الذي تولى له الدولة الأهمية الكبرى هو قطاع الفلاحة، لكن رغم سياسة التشجيع المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية والتسهيلات الكبرى للاستثمار في هذا القطاع يبقى الاستثمار فيه دون الآمال المرجوة على المستوى الوطني بصفة عامة والمستوى المحلي بصفة خاصة، رغم كل البرامج المقترحة من سنة 2001 إلى يومنا هذا للنهوض بهذا القطاع .

والشكل التالي يوضح تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت (2008-2017):

الشكل رقم (03-02): تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت (2008-2017):



المصدر: مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

يتبين من خلال معطيات الشكل أعلاه أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تزايد مستمر حيث بلغت منذ إنشاء مديريةية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية آنذاك، مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الآن قد بلغ 1141 مؤسسة سنة 2008 ليصل لأكثر من الضعف سنة 2011 ليبلغ 2633 مؤسسة ليواصل ارتفاعها لكن بشكل بطيء حتى سنة 2015 حيث بلغ 3600 مؤسسة، ثم يشكل تطورها قفزة معتبرة ليبلغ سنة 2016 أكثر من 4400 مؤسسة ليواصل هذه المرة تطورها أبطنى ليصل 4461 مؤسسة سنة 2017 وبصفة عامة نستنتج أن تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتم بشكل متذبذب خلال فترة عشرة سنوات الماضية.

ثالثا: تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة في ولاية تيسمسيلت حسب التصنيف الجديد:

تسمح لنا هذه الدراسة من متابعة تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب التصنيف الجديد في الجزائر، والجدول التالي يبين عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب التصنيف الجديد في ولاية تيسمسيلت:

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

الجدول رقم (03-02): تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة في ولاية تيسمسيلت حسب التصنيف الجديد إلى غاية سنة 2017:

تصنيف المؤسسات	رقم الأعمال	عدد المؤسسات
المؤسسات المصغرة	اقل من 20 مليون دينار جزائري	3532
المؤسسات الصغيرة	من 20 مليون إلى 200 مليون دينار جزائري	914
المؤسسات المتوسطة	من 200 مليون دينار إلى 02 مليار دينار جزائري	14
المؤسسات الكبرى	اكثر من 02 مليار دينار جزائري	01

المصدر: أنظر الملحق رقم 01

يجوز قطاع المؤسسات المصغرة على حصة الأسد بـ 3532 مؤسسة من إجمالي المؤسسات الخاصة بهذا القطاع، وهذا ما يدل على إقبال نسبة معتبرة من المستثمرين للنشاط في هذا الصنف من المؤسسات في الولاية أما المؤسسات الصغيرة حسب الجدول تنشط في هذا القطاع 914 مؤسسة، وتحتل المرتبة الثانية في الولاية، أما المؤسسات المتوسطة يقدر عددها حسب إحصائيات عام 2017 بـ 14 مؤسسه تحتل المرتبة الثالثة من حيث عدد المؤسسات، أما المؤسسات الكبرى فتوجد مؤسسة واحدة، فيما يخص واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية فتشير الإحصائيات الموجودة لدينا أن معظم المؤسسات تنتشر في بلدية تيسمسيلت، والعدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لهذه السنة بلغ 4461، أغلب المؤسسات في الولاية تركز بنسبة كبيرة على قطاع الخدمات حيث بلغ عددها حوالي 2280 مؤسسة، وكذا البناء و الأشغال العمومية حيث بلغ عددها حوالي 1560 مؤسسة، كما نلاحظ نقص في باقي القطاعات الأخرى، فمعظم المؤسسات في الولاية إنتاجها ضئيل وذلك راجع لأسباب عديدة كتأثر المؤسسة بالمحيط في الولاية.

المطلب الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل

بعدها تطرقنا لتحليل وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها حسب التصنيف الجديد من حيث عدد المؤسسات، وكيفية توزيعها العمودي على الفروع الاقتصادية، نقوم فيما يلي بدراسة دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية ونقصد بذلك توفير مناصب العمل، لأن مشكل البطالة يعتبر من أكبر العوامل التي تهدد التنمية الاجتماعية.

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

أولاً: تطور اليد العاملة في الفروع الاقتصادية في الولاية لسنة 2017:

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية بتوظيف عدد لا بأس به من البطالين، فانطلاقاً من سنة 2008 حتى نهاية سنة 2017 بلغت عدد المناصب حوالي 16244 عامل، يتوزعون على مختلف الفروع الصناعية، والجدول التالي يبين توزيع العمالة حسب النشاط الاقتصادي.

الجدول رقم (03-03): توزيع العمالة حسب النشاط الاقتصادي إلى غاية سنة 2017:

قطاع النشاط	المناصب المتوقعة	النسبة %
الزراعة والري	460	5.15
الري	58	0.65
البناء والأشغال العمومية	7800	34.96
الصناعة التحويلية	1086	8.19
خدمات	6840	51.05
المجموع	16244	100

المصدر: أنظر الملحق رقم 02.

إذا قمنا بتحليل هذا الجدول على أساس تقسيم النشاط الاقتصادي إلى القطاعات الثلاث المتكونة من القطاع

الأول، والقطاع الثاني، والقطاع الثالث، فنلاحظ توزيع غير عادل للعمالة بين هذه القطاعات فنستنتج ما يلي:

ترتكز نسبة التشغيل في القطاع الثالث (الخدمات) بنسبة تقدر بـ 51% من العمال.

أما القطاع الثاني (الصناعة) يشكل نسبة 43.13% حيث يحمل قطاع البناء والأشغال العمومية نسبة 34.96% منها، وإذا قمنا بالتوزيع النسبي لمؤسسات هذا الأخير الذي يضم فرعين صناعيين، فنجد الصناعات التحويلية تحتوي على نسبة 8.19%، من المهم الإشارة لفرع البناء والأشغال العمومية حيث يحتل المرتبة الأولى في اليد العاملة ويرجع ذلك لسياسة الدولة الرامية لتدارك التأخر المتعلق بهذا النشاط لاسيما في مجال بناء السكن، مما شجع على قيام مقاولات خاصة في هذا الشأن نظراً للدينامكية التي يعرفها هذا القطاع في ولاية تيسمسيلت.

أما بالنسبة للنشاط الفلاحي فيستحوذ على القطاع الثالث في مناصب الشغل الذي وصل خلال سنة 2017 إلى 460 عامل وهو يمثل نسبة 5.80%، من مجموع العمال، علاوة على ذلك يبقى التوظيف في القطاع الفلاحي ضعيف جداً في فروع هذا النشاط، حيث يمثل قطاع الري 0.65%، رغم الطابع الجغرافي الفلاحي الذي تزخر به ولاية تيسمسيلت ويجب إعادة النظر في هذا القطاع الهام.

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

ثانيا: توزيع العمالة حسب التصنيف الجديد للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة.

تسمح لنا هذه الدراسة من متابعة توزيع العمالة حسب التصنيف الجديد في الجزائر للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة، حيث أن الجدول الموالي يبين لنا توزيع العمالة وفق شكل المؤسسة:
الجدول (03-04): تعداد مناصب الشغل وفق التصنيف الجديد للمؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة إلى غاية 2017:

تعداد مناصب الشغل	عدد العمال	تصنيف المؤسسات
5467	من 01 إلى 09 عامل	المؤسسات المصغرة
2734	من 10 إلى 49 عامل	المؤسسات الصغيرة
1411	من 50 إلى 249 عامل	المؤسسات المتوسطة
407	أكثر من 250 عامل	المؤسسات الكبرى

المصدر: أنظر الملحق رقم 01.

يحوز قطاع المؤسسات المصغرة على العدد الكبير من اليد العاملة التي تقدر بـ 5467 منصب عمل من إجمالي مناصب العمل الإجمالية، وهذا ما يدل على مساهمة المؤسسات المصغرة الخاصة بالعمالة في الولاية. أما المؤسسات الصغيرة حسب الجدول تنشط في هذا القطاع بطاقة عمالة تقدر بـ 2734 منصب وتحتل المرتبة الثانية في التوظيف بالولاية، أما المؤسسات المتوسطة فتساهم بقدرة تشغيلية تقدر بـ 1411 منصب وهي تحتل المرتبة الثالثة في التشغيل واليد العاملة، أما المؤسسات الكبرى فتوجد مؤسسة واحدة توظف 407 عامل.

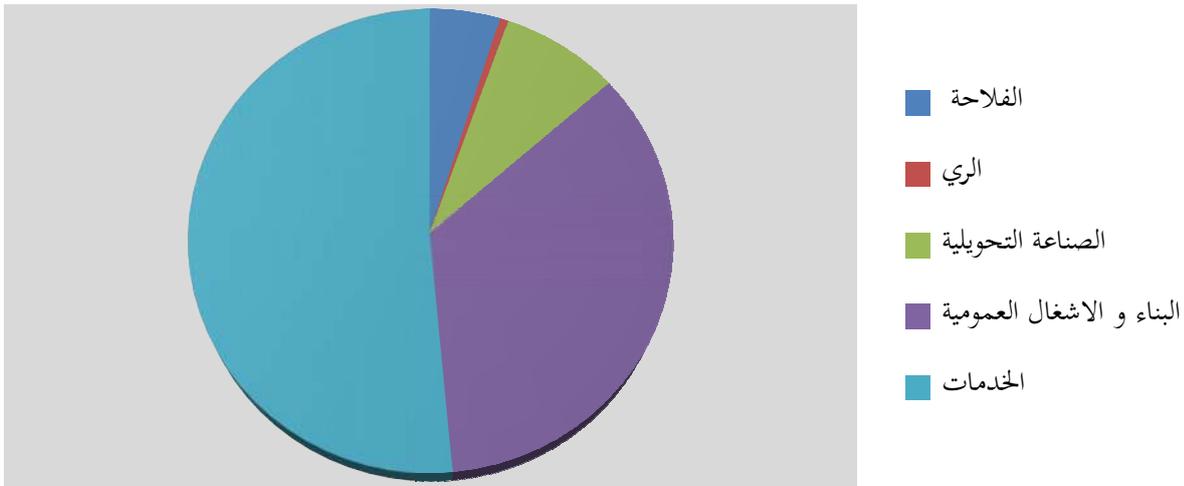
من خلال دراستنا للعمالة في ولاية تيسمسيلت لاحظنا أن قطاع الخدمات هو الذي يوفر النسبة الأكبر من مناصب الشغل يليه القطاع الصناعي ثم الفلاحي، ليبقى القطاع التجاري شبه منعدم نظرا للطابع الجغرافي الذي تستحوذه الولاية، وأيضا عدم وجودها في منطقة تسمح لها بالنهوض في هذا القطاع، لكن القطاع الأهم في الولاية يبقى هو القطاع الفلاحي، فيجب على السلطات التنفيذية بالولاية تقديم تسهيلات وفتح الأبواب في هذا المجال للنهوض بهذا القطاع وتحسينه نظرا للمقدرات التي تزخر بها المنطقة بشكل عام والولاية بشكل خاص، من أجل الرفع من نسبة العمالة بولاية تيسمسيلت.

ثالثا: توزيع مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأكثر استقطابا للعمالة وأكثر تنوعا بنشاطاتها الاقتصادية، مما قد يشير إلى مساهمتها في امتصاص البطالة بالولاية وهذا ما يبينه الشكل التالي:

الشكل رقم (03-03): توزيع مناصب الشغل حسب النشاط الاقتصادي:

توزيع العمالة حسب النشاط الاقتصادي



المصدر: مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لقد نتج عن إعادة هيكلة المؤسسات العمومية تفكيك الاستثمارات الكبيرة إلى استثمارات صغيرة تتوزع عموديا وأفقيا، حيث سمحت بإنشاء العديد من الوحدات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة، العمومية والخاصة، التي حلت محل المؤسسات الكبيرة، بسبب الطلب المتزايد عن العمل بتوفيرها لمناصب شغل في فترات قصيرة وتكاليف منخفضة نظرا لصغر حجم الاستثمارات الذي يساعد على سرعة الإنجاز والتحكم في التكاليف وفي التسيير. فرغم هذا النوع من المؤسسات يتميز بالانخفاض المستمر، إلا أنه استطاع حتى نهاية سنة 2017 أن يوفر 10019 منصب عمل، وهذا راجع لكونها توفر في المتوسط من 50 إلى 250 عامل يتوزعون بشكل غير عادل على مختلف القطاعات الاقتصادية، حيث يظهر أن أهم القطاعات التي تنشط فيها المؤسسات العمومية هي الخدمات والصناعة والأشغال العمومية والتي تمثل مجتمعة أكثر من 85%، وقطاع الخدمات يوفر لوحده نصف مناصب الشغل ثم يليه قطاع الصناعة، مما يدل أن الدولة مازالت تسيطر على هذا القطاع.

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

يشغل قطاع الخدمات الحيز الأكبر من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة تقدر بـ 51% بولاية تيسمسيلت، يليه قطاع البناء بنسبة 34.96%، ثم يليه قطاع الصناعة التحويلية بنسبة 8.19%، ثم قطاع الفلاحة بنسبة 5.15%، و يأتي في القطاع الأخير الري بنسبة 0.65%.

رابعا: مساهمة النشاطات الحرفية في التشغيل في الولاية:

إن قطاع الصناعة التقليدية والحرفية قد عرف تزايدا هاما حيث بلغ عدد المسجلين في غرفة الصناعة التقليدية والحرف 3080 مسجل خلال الفترة الممتدة من 1998-2017.

الجدول رقم (03-05): تطور عدد الحرفيين من سنة 1998 إلى غاية سنة 2017:

السنوات	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
عدد الحرفيين	35	156	93	75	53	25	52	35	42	48	62
السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	المجموع	
عدد الحرفيين	111	144	348	314	280	256	625	217	109	3080	

المصدر: مديرية السياحة والصناعة التقليدية

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الحرفيين الذين ينشطون في قطاع الصناعة التقليدية قد شهد تطورا هاما ابتداء من بداية النشاط بالولاية سنة 1998، بلغ عدد المسجلين 35 حرفي ليصل في سنة 2017 إلى 3080 حرفي مسجل بغرفة الصناعة التقليدية حسب تصنيفات عمال الصناعة التقليدية يتوزع نشاط الحرفيين على قطاع الصناعة التقليدية لإنتاج المواد وأخرى لإنتاج الخدمات وكذا مؤسسات حرفية فنية، يشمل على كثير من المؤسسات الفردية والعائلية والصغرى خاصة إذ تشغل كل ورشة في المتوسط 03 عمال على الأكثر.

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

المطلب الثالث: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل

لقد ساهم تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تيسمسيلت في خلق نسبة معتبرة من مناصب عمل تقدر 10019 عامل حسب تصريح الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء.

أولا: واقع العمالة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يسمح لنا هذا المعيار بتحليل الزيادة أو النقصان في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأثره على تغير حجم العمالة، خلال الفترة 2008-2017.

الجدول رقم (03-06): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل خلال الفترة 2008-

2017

قطاع النشاط	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	1141	1390	1738	2633	3180	3302	3527	3600	4419	4461
حجم العمالة	2562	3120	3303	5913	7142	7415	7922	8086	9925	10019
مناصب العمل لكل مؤسسة	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية تيسمسيلت.

نلاحظ أن فرص العمل التي تقدمها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تتعدى 3 مناصب لكل مؤسسة

وذلك بداية من 2008، ما يؤكد على أن هذا النوع من المشاريع هو عبارة عن مؤسسات صغيرة، لا توظف في

أحسن الأحوال 10 عمال، ففي سنة 2008 استطاعت أن توفر منصب عمل واحد ثم ارتفع سنة 2011 إلى

ثلاث مناصب لينخفض مجددا ما بين 2012 إلى 2014 إلى منصبين، ثم ليرتفع سنة 2015 إلى ثلاث مناصب

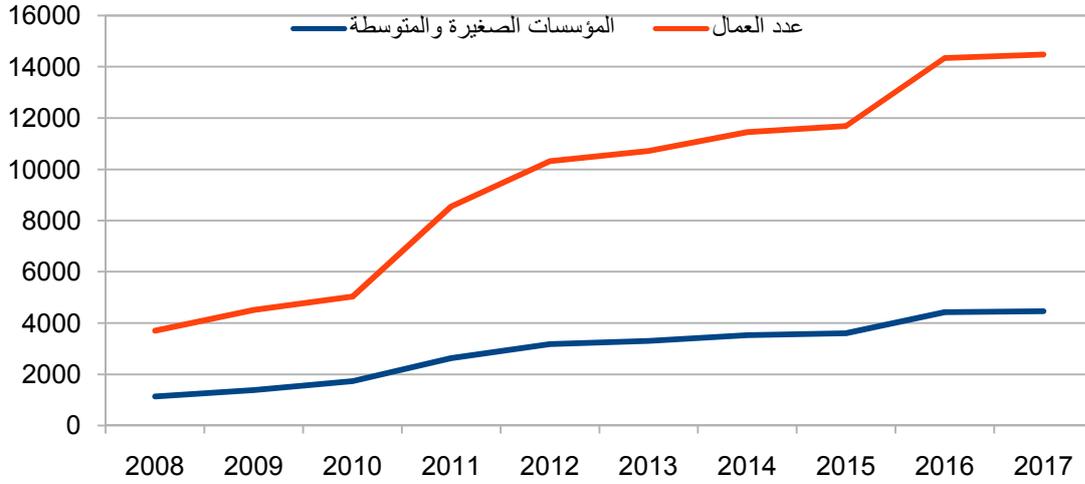
لينخفض مجددا إلى منصبين وهذا ما يدل في التذبذب الواضح في قطاع العمالة وهذا حسب نشاط هذه

المؤسسات ولتوضيح تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا عدد مناصب الشغل التي وفرتها خلال فترة الدراسة

حسب المنحنى التالي:

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

الشكل (03-04): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل خلال الفترة 2008-2017:



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

يُظهر الشكل السابق أن تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية خلال سنة 2008 كان ينشط بحوالي 1141 مؤسسة تمكنت من توظيف عدد معتبر من الشباب قدر بـ 2562 عاطل عن العمل، ثم بدأ الأمر يرتفع تدريجياً إلى أن بلغ الضعف سنة 2011، ما كان عليه قبل ثلاث سنوات سابقة، في المقابل بلغ عدد العمال 5913 منصب، ليواصل عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ارتفاعه إلى غاية 2016، حيث بلغ 4419 مؤسسة بقدرة تشغيلية تقدر بـ 9925 عامل وهذا نظراً لإقبال الشباب على مختلف الهيئات للاستفادة من مختلف صيغ الاستثمار المقترحة، ونلاحظ خلال الفترة الممتدة من 2016 إلى 2017 أن حجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقدر بـ 4461 مؤسسة وفرت حوالي 10019 منصب عمل أي تطور المؤسسات زاد بـ 42 مؤسسة، بطاقة عمالية تقدر بـ 94 عامل أي أن كل مؤسسة توظف من 02 إلى 03 عامل على الأكثر، معناه أن معظم الشباب ينشط في المؤسسات المصغرة وتبقى القدرة التشغيلية لهاته المؤسسات دون الهدف المنشود.

المبحث الثالث: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في التشغيل.

إن التحول الذي عرفته السياسة الاقتصادية في الجزائر بداية من العقد الأخير من القرن العشرين الذي أدى إلى تطور ونمو المؤسسات المصغرة مما جعل الاهتمام بترقيتها أداة فعالة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية قد أعطى للدولة ومختلف هيئاتها دافعا أكبر لدراسة طرق وسياسات دعمها وتمويلها ومن أجل بلوغ الأهداف كان ثمة استحداث وكالات لدعم الاستثمار وتمويل المشاريع من بينها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ).

المطلب الأول: طرق التمويل المتبعة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في توفير مناصب الشغل

يعتبر التمويل والدعم بنوعيه المادي والجبائي الركيزة الأساسية للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، إذ تمثل الوكالة نوعين من الاستثمار هما استثمار الإنشاء ويتعلق هذا الاستثمار بإحداث مؤسسات مصغرة جديدة في جميع النشاطات باستثناء النشاط التجاري من طرف صاحب أو أصحاب المشاريع.

أولا: شروط التأهيل الواجب توفرها في المستثمر للاستفادة من التمويل ينبغي استيفاء الشروط التالية:¹⁰

1- أن يكون الشاب بطالا.

2- أن يتراوح سنه بين 19-35 سنة.

3- يحدث الاستثمار ثلاثة مناصب شغل دائمة على الأقل يمكن رفع سن مسير المؤسسة إلى أربعين سنة كحد أقصى.

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

5- تقديم مساهمة شخصية لتمويل المشروع الاستثماري.

ثانيا: أشكال التمويل المقترحة: يعتمد تمويل المشاريع الاستثمارية للشباب هي هذا الإطار على شكلين أساسيين شرط لا يتجاوز كلفة الاستثمار ملايين دج و هما:¹¹

1- التمويل الثلاثي : وهو عبارة عن تركيبة مالية تتمثل في ثلاثة أطراف و هو صاحب المشروع، و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، و المؤسسات المصرفية. . والجدول التالي يوضح هذه الصيغة:

¹⁰ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، دليل إنشاء المؤسسة، ص 05.

¹¹ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مرجع سبق ذكره، ص 07.

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

الجدول رقم (03-07): صيغة التمويل الثلاثي:

مصدر التمويل	المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة(الوكالة)	القرض البنكي
المستوى الاول: مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 5000.000 دج	01 %	29 %	70 %
المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار من 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج	02 %	28 %	70 %

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة مساهمة كل طرف في الهيكل التمويلي للمشروع وفق مستويين حددها القانون من خلال المرسوم التنفيذي رقم 11/103، لا سيما المادة الثالثة التي تنص على أن "يتوقف الحد الأدنى للأموال الخاصة على مبلغ استثماري المراد إحداثه أو توسيعه، و المادة الرابعة التي تنص على أن "يتراوح مبلغ القروض بدون فائدة حسب تكلفة الاستثمار لإحداث أو توسع الأنشطة، حيث تكون المساهمة الشخصية تمثل 1% وتساهم الوكالة الوطنية (قرض بدون فائدة) 29%، والقرض البنكي 70%، هذا في المستوى الأول، أما في المستوى الثاني فتمثل المساهمة الشخصية 2% ونسبة الوكالة 28% والقرض البنكي 70%، حيث أن في المستوى الأول مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 5000000 دج، وأما في المستوى الثاني يتراوح بين 5000000 و 10000000 دج، ونلاحظ أن هناك تخفيض من التكاليف الخاصة بالمشاريع، كما كان عليه من قبل صدور المرسوم التنفيذي، حيث تم تخفيض مستوى المساهمة الشخصية من 5% إلى 1% من تكلفة الاستثمار، وأما بالنسبة إلى الوكالة من 25% إلى 29% عندما يكون المشروع في المستوى الأول، و من 20 إلى 28% من تكلفة الاستثمار في المستوى الثاني.

2- التمويل الثنائي: وهي تركيبة مالية تقتصر على المساهمة المالية لصاحب المشروع والقرض بدون فائدة التي تمنحه الوكالة، دون اللجوء إلى المؤسسات المصرفية و ذلك حسب مستويين، حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (03-08): هيكل التمويل للمشروع حسب صيغة التمويل الثنائي:

مصدر التمويل	المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة
المستوى الاول مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 5000.000 دج	71 %	29 %
المستوى الثاني: مبلغ الاستثمار من 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج	72 %	28 %

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

أ- في المستوى الأول: عندما يكون المبلغ 500000 دج فان المساهمة الشخصية تكون 71% ومساهمة الوكالة الوطنية تكون 29%.

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

ب- المستوى الثاني: فيكون المبلغ من 500000 إلى 10000000 دج، حيث تكون المساهمة الشخصية 72% ومساهمة الوكالة الوطنية 28%، بحيث نلاحظ أن أصحاب المشاريع الاستثمارية في هذه الصيغة يتحملون عبئاً أو التكلفة الناتجة عن انسحاب البنوك بمفردهم، وهذا ما يشكل عائقاً بالنسبة لأصحاب المشاريع الاستثمارية مما يجعلهم لا يقبلون على هذه الصيغة من التمويل على عكس صيغة التمويل الثلاثي.

3- الإعانات و الامتيازات: تمنح نوعان من الإعانات المالية خلال مرحلتين:

أ- مرحلة الانجاز: خلال هذه المرحلة يستفيد صاحب المشروع من:

- الإعانات المالية: بإضافة إلى القرض بدون فائدة المذكور أعلاه، تمنح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بثلاث قروض أخرى للشباب أصحاب المشاريع من خلال:

- قرض بدون فائدة 500000 دج موجهة للشباب حاملي شهادة التكوين المهني.

- قرض بدون فائدة 500000 دج لتكفل بانجاز المحلات المخصصة لإحداث أنشطة مستقرة.

- قرض بدون فائدة يمكن أن يبلغ مليون دج لفائدة الشباب حاملي شهادة التعليم العالي.

ب- تخفيض نسبة الفوائد البنكية: في إطار التمويل الثلاثي تدفع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب جزءاً من الفوائد على القرض البنكي بحيث كانت تمنح معدلات مختلفة حسب النشاط أما في الوقت الحالي أصبحت تمنح 100% لكل قطاع.

4- الامتيازات الجبائية: تتمثل في:

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيز و الخدمات التي تدخل مباشرة في أنجاز المشروع.

- تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة و التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار.

- الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشئة للمشاريع الاستثمارية.

ثالثاً: مرحلة الاستغلال: و تشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمشاريع الاستثمارية لمدة ثلاث سنوات

انطلاقاً من النشاط، وستة سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة، وتتمثل في الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات و الضريبة على الدخل الإجمالي و الرسم على النشاطات المهنية، وتمتد فترة الإعفاء لمدة سنتين عندما يتعهد الشباب المستثمر بتوظيف ثلاثة عمال على الأقل لمدة غير محدودة، و الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحيث تنفذ بالنسبة للنشاطات الحرفية و المؤسسة المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم ممتلكات ثقافية، بإضافة إلى هذه من

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

دفع الضرائب تأتي تدابير جديدة لدعم هذا الامتياز بإخضاع المشاريع الاستثمارية الجديدة لدفع الضريبة بصفة تدريجية بعد نهاية مدة الإعفاء و هذا على الشكل التالي:

1- السنة الأولى من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 70%.

2- السنة الثانية من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 50%.

3- السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي: تخفيض قدره 25%.

ويحدد هذا التخفيض كما يأتي.

* - 20% بالنسبة للمستخدمين الذين يوظفون طالبي العمل الذين سبق لهم العمل في المنطقة الشمالية من البلاد.

* - 52% بالنسبة للمستخدمين الذين يوظفون طالبي لأول مرة بمنطقة شمال البلاد.

* - 53% بالنسبة لجميع أنواع التوظيف التي تتم في المناطق الواقعة بالمضاب العليا و الجنوب.

يستفيد المستخدم من هذا التخفيض ما دامت علاقة العمل قائمة في حدود ثلاث سنوات كحد أقصى تتكفل ميزانية الدولة بفارق الاشتراك في الضمان الاجتماعي المترتب على التخفيض.

لا يطبق التخفيض المنصوص عليه بموجب هذه المادة في حالة توظيف أجنب لا يقيمون بصفة فعلية و اعتيادية ودائمة في مفهوم التشريع المعمول به.

المطلب الثاني: تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ودورها في خلق مناصب الشغل

إن تنامي المشاريع الاستثمارية عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، راجع إلى الدعم المالي الممنوح من طرف الوكالة لمختلف المشاريع وإلغاء نسب الفوائد من طرف جميع أطراف التمويل، بالإضافة إلى مختلف الامتيازات الضريبية.

أولا: ملفات ومشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للفترة 2000-2017.

الجدول التالي يوضح تطور عدد الملفات مقارنة بعدد المشاريع الممولة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب خلال الفترة 2000-2017.

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

الجدول رقم (03-09): تطور عدد الملفات مقارنة بعدد المشاريع الممولة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (2000-2017):

2001		2000		
عدد المشاريع	عدد الملفات	عدد المشاريع	عدد الملفات	
0	0	0	0	الفلاحة و الصيد
13	3	12	3	البناء و أشغال عمومية
0	0	2	1	كيمياء و بلاستيك
0	0	0	0	الطاقة
2	1	0	0	الفندق، مطاعم، و مقهى
0	0	0	0	الري
17	6	9	3	صناعة غذائية
0	0	0	0	مواد البناء
18	8	4	2	خدمات غير سلعية لجماعات
64	31	19	9	النقل
114	49	46	18	المجموع

2005		2004		2003		2002	
عدد المشاريع	عدد الملفات						
8	4	0	0	0	0	4	2
21	5	0	0	11	3	13	3
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	2	1	0	0
7	3	14	7	10	5	7	3
4	1	4	1	4	1	0	0
13	4	6	2	35	12	25	9
0	0	3	1	0	0	0	0
49	22	14	7	29	14	18	8
6	3	0	0	24	12	58	29
108	42	41	18	115	48	125	54

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

2010		2009		2007		2006	
عدد المشاريع	عدد الملفات						
0	0	4	2	8	4	10	5
7	2	15	4	29	8	22	7
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0
6	3	4	2	14	7	19	9
4	1	0	0	0	0	0	0
9	3	14	4	21	8	32	11
5	2	0	0	0	0	7	2
35	15	42	19	63	30	82	36
4	2	0	0	8	4	28	14
70	28	79	31	143	61	2	84
2014		2013		2012		2011	
عدد المشاريع	عدد الملفات						
110	54	19	10	10	5	5	2
166	44	154	41	75	20	35	10
0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0
10	5	4	2	12	6	2	1
40	10	40	10	24	6	0	0
108	32	40	13	64	20	30	10
6	2	0	0	0	0	0	0
302	133	144	62	126	52	54	23
400	200	124	62	139	69	22	11
1142	480	525	200	450	158	158	58
المجموع		2017		2016		2015	
عدد المشاريع	عدد الملفات						
491	238	104	52	91	45	118	53

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

1419	379	157	43	334	88	355	95
4	2	0	0	0	0	0	0
2	1	0	0	0	0	0	0
146	71	10	5	10	5	15	7
224	56	12	3	40	10	52	13
819	262	94	29	129	40	173	56
42	14	3	1	6	2	12	4
2961	1291	431	175	622	284	928	401
2048	1022	6	3	100	50	1046	523
8156	3336	817	311	1332	524	2699	1152

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

نلاحظ من خلال الجدول تطور عدد المشاريع والملفات من سنة إلى أخرى المدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث كانت في السنوات الأولى مشاريع قليلة جدا بالنسبة لسنة 2000 كانت 48 مشروع و18 ملف تم أصبحت تزايد، حيث أصبحت في السنوات الأخرى في ارتفاع متذبذب فكانت في سنة 2015 عدد المشاريع مرتفع وصل إلى 2699 مشروع وبلغ عدد الملفات 1152 ملف مقارنة بسنة 2014 الذي كان بقيمة أقل في سنة 2017، وقدر نحو 817 مشروع و311 ملف نظرا لتوجه الشباب لهيئات أخرى كالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، وكذا سياسة التقشف المتبعة من طرف الدولة وإعادة دراسة المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

ثالثا: تطور المشاريع الممولة من طرف هذه الوكالة وكذا اليد العاملة المتوقعة:

الجدول التالي يوضح المشاريع الممولة من الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ومناصب العمل المتوقعة في مختلف الأنشطة الاقتصادية خلال الفترة الممتدة من 2011-2017.

الجدول رقم (03-10): تطور المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب واليد العاملة المتوقعة خلال الفترة (2011-2017):

2013		2012		2011		الفلاحة و الصيد البحري
عدد المناصب المتوقعة	عدد المؤسسات	عدد المناصب المتوقعة	عدد المؤسسات	عدد المناصب المتوقعة	عدد المؤسسات	
308	154	368	184	186	93	

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

183	61	276	92	138	46	الصناعة التقليدية
545	109	570	114	250	50	البناء والأشغال العمومية
51	17	111	37	51	17	الصناعة والصيانة
08	4	20	10	08	40	الأعمال الحرة
531	177	2139	713	810	270	الخدمات
1626	522	3484	1150	1443	480	المجموع
2016		2015		2014		
عدد المناصب المتوقعة	عدد المؤسسات	عدد المناصب المتوقعة	عدد المؤسسات	عدد المناصب المتوقعة	عدد المؤسسات	
50	25	96	48	160	80	الزراعة و الصيد
84	28	102	34	159	53	الصناعة التقليدية
35	7	140	28	260	52	البناء والأشغال العمومية
72	24	156	52	129	43	الصناعة والصيانة
10	5	10	5	24	12	الاعمال الحرة
63	21	117	39	213	71	الخدمات
314	110	621	206	945	311	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

نلاحظ من خلال الجدول أن تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بوتيرة متسارعة مقارنة بالسنوات الأولى لإنشائها، فبلغت 1150 مؤسسة في سنة 2012 بقدره عمالة متوقعة قدرها 3484 عامل مما يساهم في القضاء على البطالة بهذه الولاية، لكن نلاحظ تذبذب في عدد المشاريع وعدد المؤسسات ابتداء من عام 2013 حيث بلغ عدد المشاريع 522 بعمالة متوقعة تقدر بـ 1626 عامل، لتبدأ في التناقص إلى غاية 2017 عزوف الشباب في الاستثمار عن طريق هذه الوكالة، بسبب ملاحظتهم لفشل نسبة معتبرة من المشاريع بسبب سياسة الدولة المنتهجة في إعادة دراسة المشاريع وكذا طرق التمويل، وتناقص المقدرات المالية لها، وكذا فشل بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب ضعف الكفاءة وعدم نجاعة الإدارة، وعدم تكافؤ الخبرات، الإهمال النصب والسرقة... الخ.

فتوجه المستثمرين إلى هيئات أخرى من أجل تمويل استثماراتهم على غرار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار .ANDI

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

المطلب الثالث: تقييم المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تيسمسيلت ومساهمتها في التشغيل

إن المشاريع تكون ناجحة عند توفر البيئة الملائمة من دعم وتسويق وفعالية الإنتاج، وتكون خاسرة عندما يكون عدم تحقيق فوائد والحصول على الأهداف المرجوة ويرجع ذلك نقص الدعم أو ضعف في الإنتاج، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وفرت لأصحاب المشاريع أجواء استثمارية ملائمة للدخول لعالم الشغل.

أولاً: تقييم مدى نسبة نجاح أو فشل المشاريع في الفترة (2011-2016):

إن أردنا تقييم المشاريع يجب تقييم مدى فشل المشروع بالعجز عن تغطية التكاليف بالمقابل عدم تحقيق عوائد وكذا ظروف التمويل والإنتاج وضعف النشاط... الخ، أما إذا كان المشروع ناجح يرتكز أساساً على توفير وسائل التمويل بالدرجة الأولى ثم تأتي مؤسسات التسويق لتحقيق العائد المالي بالمقابل يجب توفير اليد العاملة المؤهلة لنجاح المشروع بصفة عامة. والجدول التالي يوضح عدد مشاريع الوكالة والمناصب المتوقعة خلال الفترة 2011-2016.

الجدول رقم (03-11): عدد مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والمناصب المتوقعة خلال الفترة 2011-2016:

2016	2015	2014	2013	2012	2011	
110	206	311	522	1150	480	عدد المشاريع
314	621	945	1626	3484	1443	عدد المناصب المتوقعة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على عمال الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

إن أردنا تقييم المؤسسات والمشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، فنقول حسب الجدول الموضح أعلاه أن خلال الفترة الممتدة بين 2011-2016 فإن عدد المؤسسات الناجحة سنة 2011 قد بلغت 480 مؤسسة، لترتفع عام 2012 إلى 1150 مشروع، وابتداءً من سنة 2013 بدأت هذه المشاريع في الانخفاض عاماً تلو الآخر على مدى ثلاثة أعوام ليبلغ سنة 2016 حوالي 110 مؤسسة، فمن خلال المعلومات التي تحصلنا عليها حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (تيسمسيلت) نستطيع إعطاء تقييم للوكالة المحلية كما يلي:

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

*- تولي الدولة الجزائرية أهمية كبرى للاستثمارات وذلك واضح من خلال مبالغ الاستثمار الضخمة للمخططات التنموية الممتدة من الفترة 2001 إلى يومنا هذا، والتي تسعى من خلالها إلى تحقيق جملة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء وخاصة فيما يتعلق بالتشغيل.

*- تراهن الدولة من خلال استحداث أجهزة وهيكل التشغيل المختلفة وخاصة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ إلى نشر الفكر المقاو لاتي للشباب ودفعة لإنشاء مؤسسات مصغرة، وهذا من خلال المساهمة الفعلية في خلق الثروة وتوزيع الناتج القومي للبلاد عن طريق توفير مناصب شغل.

*- استطاعت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (تيسمسيلت) تحقيق عدد معتبر من المشاريع منذ بداية نشاطها، مما ساهم في تراجع البطالة من جهة وتحقيق نسبة معتبرة في التشغيل عبر كافة بلديات الولاية.

*- إن صيغ الأكثر استقطابا للتمويل هي صيغة التمويل الثلاثي، وهي مساهمة صاحب المشروع، وقرض الوكالة وكذا القرض البنكي.

*- إن البنوك تتحمل النسبة الكبرى من تمويل المشاريع لذلك يرجع رأي القبول أو الرفض للمشاريع للبنوك في الدرجة الأولى.

*- تهدف الوكالة إلى توجيه أصحاب المشاريع إلى قطاع البناء والإشغال العمومية وقطاع الخدمات والقطاع الفلاحي، لأن هذه القطاعات تستجيب لسوق العمل وضمان لاسترداد الديون في الوقت المحدد وهذا النوع هو السائد محليا في ولاية تيسمسيلت.

*- ترفض البنوك 60% من مشاريع الشباب وخاصة الموجهة للمناطق النائية.

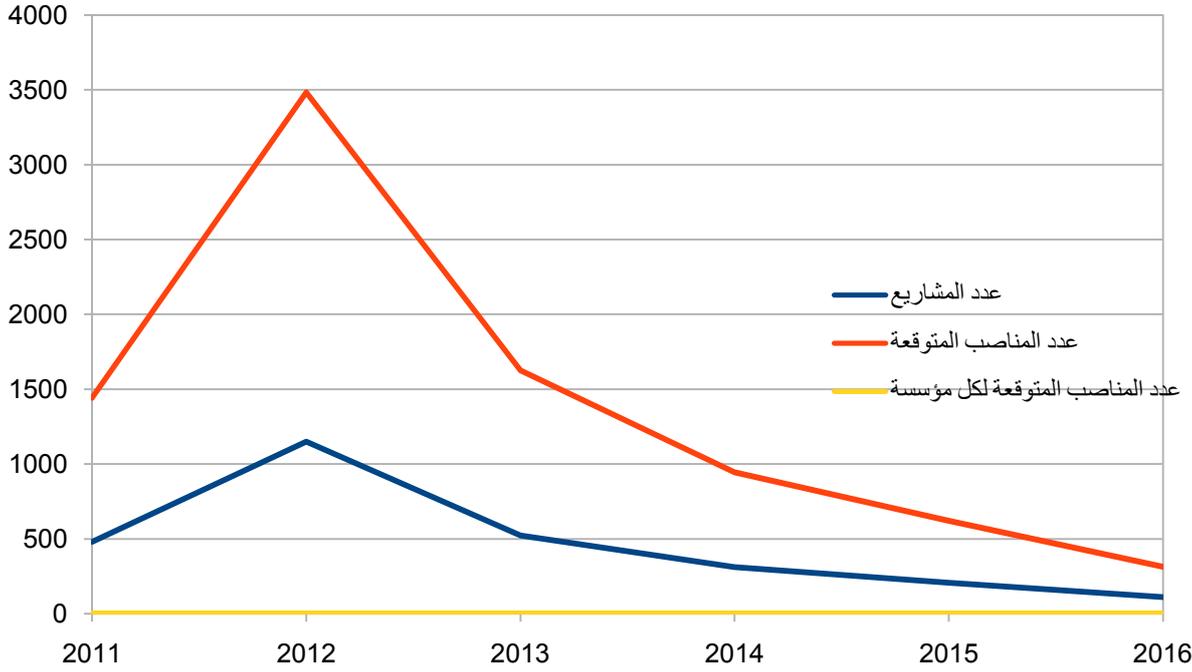
*- إن الهيئات الداعمة للقطاع لا تملك القدرة على مراقبة ومتابعة خطوات إنجاز المشاريع الممولة من طرف الوكالة لضمان إنجازها في الوقت المحدد.

ثانيا: مساهمة مشاريع الوكالة في توفير اليد العاملة:

إن الوكالة المحلية لدعم تشغيل الشباب وفرت لأصحاب المشاريع أجواء استثمارية استثنائية للإقبال على الوكالة من أجل إنشاء مؤسساتهم، والجدول التالي يوضح تطور مناصب العمل المتوقعة.

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

الشكل رقم (03-05): تطور مناصب العمل المتوقعة في الفترة (2011-2016):



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على عمال الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وعمال مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نلاحظ من خلال المنحنى أن عدد العمالة يتماشى مع عدد المشاريع وقد سجلت سنة 2012 أكبر سنة من استيعاب حجم العمالة مقارنة بسنة 2011، ثم لتبدأ بالانخفاض سنة وراء سنة نتيجة لفشل معظم المشاريع الممولة من طرف الوكالة، وعدم جدية أصحاب المشاريع للحفاظ على مشاريعهم وكذا اليد العاملة في مؤسساتهم نظرا لعدة عوامل سلبية وإيجابية نذكر منها:

وتتمثل فيما يخص ظروف التمويل:

1- نسبة معتبرة من أصحاب المؤسسات صرحوا على أن ظروف التمويل كانت بين سيئة وسيئة جدا وتعود أسباب ذلك إلى:

أ- كثرة الإجراءات الإدارية الخاصة بملف القرض و إنجاز المؤسسة.

ب- صعوبة توفير الحصة التمويلية الذاتية و تحقيق ضمانات البنك.

واقترضى توفير الضمان المطلوب من البنك واللجوء في كثير من الحالات إلى رهن السكن العائلي.

فيما يخص إنجاز واستغلال المشروع:

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

2- بعد الحصول على القرض يبقى إنجاز واستغلال المشروع يطرح صعوبات كثيرة أمام الشباب حيث ظروف إنجاز واستغلال المشروع تبقى صعبة أو صعبة جدا.

وتعود أسباب ذلك إلى:

أ- عدم كافية مصادر التمويل

ب- المنافسة الشديدة في القطاع

ج- صعوبة الحصول على التجهيزات

3- معدلات الوفاة والفشل والإفلاس عالية.

4- الضعف المالي.

5- تكاليف الإنتاج عالية.

6- تكاليف الإدارية عالية.

7- تكاليف التمويل عالية.

8- قدرة محدودة على امتصاص آثار المخاطر المالية.

9- صعوبة تكوين احتياطات عالية للنمو.

10- الضعف القانوني والسياسي للأعمال الصغيرة.

لكن رغم كل هذا فإن لمشاريع الوكالة إيجابيات نذكر منها:

1- إظهار وتنمية المهارات والمبادرات الفردية.

2- القدرة على الانتشار بين المناطق الجغرافية الواسعة.

3- هي منظمات تابعة للدولة.

4- سهولة ومتطلبات التكوين.

5- الطابع الشخصي للخدمات مع الزبون.

6- الحرية لصاحب العمل.

ثالثا: الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

إن أكبر مشكلة تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي عدم قدرتها على الاستمرار، وهذا ما يؤدي إلى وفاتها وفشلها في الوصول إلى أهدافها المسطرة، وذلك يعود إلى عدة أسباب أهمها تعرضها لمشكلة التمويل، حيث لا تجد هذه المؤسسات من يقرضها، فهي كانت تتلقى الدعم في بداية نشاطها من قبل الهيئات الداعمة

الفصل الثالث..... دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تيسمسيلت

للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة أما بعدها فيجب عليها العمل على توفير احتياجاتها المالية بنفسها، وهذا كله راجع إلى نقص عملية المرافقة والمشكلة الثانية التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتمثل في مشكل العقار وهو مشكل يواجه اغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لهذا الفصل إلى دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية تيسمسيلت، في البداية تطرقنا إلى نظرة عامة للوكالة من خلال نشأتها وتعريفها وهيكلها التنظيمي، وخصصنا جزء في هذا الفصل لدراسة واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولاية بصفة عامة ومدى مساهمتها في الواقع في خلق مناصب الشغل، وتناولنا أيضا الدور الذي تلعبه الوكالة في توفير اليد العاملة، وتم التوصل الى مجموعة من النتائج هي:

- تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مؤسسة عمومية تساعد على خلق المشاريع وتطويرها لفائدة الشباب وتشجيعهم لدخول عالم الشغل.

- الهدف الأساسي للوكالة هو ديمومة مشاريع استثماراتها والسعي لتوفير أكبر قدر لفرص العمل.

- يوجد نوعان من التمويل، تمويل ثنائي و تمويل ثلاثي، وأجمع صيغ التمويل هو التمويل الثلاثي.

- الوكالة استطاعت تحقيق عدد معتبر من المشاريع منذ بداية نشاطها على مستوى ولاية تيسمسيلت، لكن معظم المشاريع فشلت لعدم كفاية التمويل وصعوبة تسويق المنتج.

- تتوزع الاستثمارات على خمس فروع اقتصادية يحتل المرتبة الأولى قطاع الخدمات.

- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بنسبة معتبرة قدرت بـ 10019 منصب عمل خلال 2017-2008.

- تبقى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل ضعيفة بسبب فشل معظم الاستثمارات وغياب إستراتيجية ناجحة من خلال حركية النصوص التشريعية لم تواكبها حركية مماثلة على مستوى الأجهزة التنفيذية لذا فالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في وضعية غير ملائمة لمواجهة التحديات التي تفرضها العولمة.

- وجود اختلالات كبيرة في الأهداف المسطرة من طرف الوكالة من جهة، وتطلعات الشباب المستثمر من جهة أخرى.

خاتمة عامة

خاتمة عامة

يعتبر التشغيل من بين أهم المواضيع التي اهتمت بها الجزائر، وذلك من أجل الوصول إلى توظيف أكبر قدر ممكن من العمالة واستغلالها أحسن استغلال من جهة ومكافحة مشكلة البطالة والحفاظ على أمن المجتمع من جهة أخرى، فقد حاولت الجزائر مواجهة هذه المشكلة التي معدلاتها تدق ناقوس الخطر، من خلال وضع استراتيجية ومجموعة من الأجهزة لتعميمها على كامل التراب الوطني، حيث سعت جاهدة للحد من الظاهرة بانتهاجها عدة إصلاحات خلال الفترة " 1985-2014"، من بينها برنامج التعديل الهيكلي والذي أثر على واقع الشغل بزيادة معدلات البطالة من ثم برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي والبرنامج التكميلي لدعم النمو وتوطيد النمو خلال الفترة " 2001-2014" والتي شهدت انخفاض في معدلات البطالة، إلا أنها جاءت في غالبيتها بصفة سريعة وغير مدروسة بصفة علمية مما جعلها قليلة الفاعلية في توفير مناصب الشغل للحد المطلوب، فواجه الاقتصاد الجزائري عامة وسياسة التشغيل خاصة العديد من المشاكل ما أدى للإسراع في عملية الإصلاح الاقتصادي والاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي أصبحت أحد ثوابت التنمية الاقتصادية، فقد كان لها دور فعال في توفير فرص عمل للمواطنين، كما أن تزايد الاهتمام بهذه المؤسسات أدى بظهور أجهزة وبرامج أكثر حداثة وتطورا في مجال الدعم والمرافقة، ويأتي على رأسها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث يبقى الهدف الأساسي لها هو دعم صاحب المشروع عند قيامه بتجسيد مؤسسته وعند بداية نشاطها، وهذا ما يساعد على استمرارها ونموها، مما ساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتشجيع للدخول في عالم الشغل.

أولا: نتائج الدراسة:

من الدراسة النظرية والتطبيقية لموضوع التشغيل في الجزائر ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل يمكن أن نخرج بالنتائج التالية:

1- النتائج الخاصة بالجانب النظري:

*- إن حجم المعوقات والتحديات التي تواجه سياسة التشغيل في الجزائر كبيرة ومعقدة من بينها عدم التوافق بين مخرجات التكوين والتعليم واحتياجات التشغيل وضعف روح المبادرة المقاولاتية.

*- إن البطالة ظاهرة وواقع معقد تحمل في طياتها عدة آثار سلبية ينعكس على الوضع الاجتماعي والاقتصادي وإن استمرارها وعدم الاهتمام بها يزيد من حدتها، مما ينجم عنها تبعات خطيرة على المجتمع.

*- إن لظاهرة البطالة أسباب كثيرة ومتنوعة منها ما هو خارج عن إرادة الدولة كإنخفاض أسعار المحروقات والقضية السكانية، وأسباب نابعة من سياسة الدولة كالتوقف عن تعيين الخريجين وعدم التنسيق بين التعليم وسوق العمل.

*- لقد تمكنت الجزائر من توفير فرص شغل خلال العشرية الأخيرة إلى ثلث ما كان عليه باتخاذ تدابير وإجراءات لمحاربة البطالة تعلقت أساسا بأجهزة التشغيل.

*- قامت الحكومة بمجموعة من البرامج التنموية بغية النهوض بالاقتصاد الوطني وتجسد ذلك من خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)، البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009)، برنامج توطيد النمو الاقتصادي (2010-2014)، كان لهذه البرامج أثر على الاقتصاد الوطني كزيادة معدلات النمو وتخفيض من نسبة البطالة.

*- سياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر تقوم على ركيزتين أساسيتين وهما أجهزة التشغيل القائمة على أساس العقود من خلل برامج الوكالة الوطنية للتشغيل و عقود ما قبل التشغيل و دعم وترقية الشغل المأجور، أما الثانية فهي أجهزة قائمة على أساس تنمية ودعم التشغيل الذاتي ومنها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة و الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

*- أجهزة الشغل المؤقت لم تكن إلا بمثابة حل مؤقت أو شكل من أشكال التضامن، هذا ما أدى بالجزائر إلى تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

*- أدركت السلطات الجزائرية الدور الفعال الذي تقوم به المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، هذا دفعها لإعطائها مجالا أوسعاً لدعمها وهذا من خلال إنشاء مجموعة من الهيئات تسمى هيئات الدعم والمرافقة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأبرزها، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني لضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

*- استعانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من عدة برامج دولية لترقية نشاطها، منها برنامج التأهيل بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي، التعاون الجزائري الإيطالي، برنامج التعاون الجزائري الألماني وأيضا التعاون مع البنك العالمي.

*- إن مختلف أشكال الدعم والامتيازات الممنوحة من طرف الهيئات تهدف إلى تشجيع وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعمل على استمراريتها وبقائها وذلك للحفاظ وخلق مناصب شغل دائمة ومستقرة وفتح المجالات أمام الصناعات المختلفة.

*- تصطدم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمجموعة من العقبات التي تعرقل التوظيف فيها، لكن يبقى هناك اجتماع عالمي على اعتماد وترقية هذه المؤسسات باعتبارها أكثر الوسائل فاعلية في محاربة الفقر والبطالة.

2- النتائج الخاصة بالجانب التطبيقي:

*- للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب دور كبير في تمويل المؤسسات الصغيرة في ولاية تيسمسيلت، وتخفيض في معدلات البطالة كما ساهمت في تحقيق عدد معتبر من المشاريع منذ بداية نشاطها.

*- إن تمويل مشاريع استثمارية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في ولاية تيسمسيلت ينحصر أكثر على مشاريع الخدمات والإنتاجية الصناعية، أما المشاريع الفلاحية فإن الإقبال عليها قليل.

*- تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على مستوى فرع تيسمسيلت في التنمية المحلية، من خلال ارتفاع عدد الشباب المستفيدين من القرض.

*- تهدف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى توجيه الشباب إلى المشاريع الفلاحية وقطاع البناء والأشغال العمومية، وهذه المشاريع تستجيب لسوق العمل السائدة محليا.

*- أصحاب المشاريع لا يملكون الخبرة والتكوين والتخصص الميداني مما يجعل عوائد المشاريع القائمين بها أقل أمانا.

ثانيا: اختبار الفرضيات:

على ضوء ما سبق سنقوم بالتأكد من صحة الفرضيات من عدمه:

الفرضية الأولى:

والتي مفادها: " لقد كانت وضعية التشغيل في الجزائر تشهد تدهورا كبيرا خلال منتصف الثمانينات إلى غاية التسعينات أين شهدت تحسنا ملحوظا وذلك مع مباشرة الدولة في تطبيق برامج واسعة للإصلاح".

الفرضية صحيحة، حيث تراجعت وتيرة نمو التشغيل المهيكل بما يفوق النصف حيث انخفضت من 4% إلى 1.7% في السنة، وسجل تراجع مستوى التشغيل في القطاع الإنتاجي وتقلص لعدد العمال وانخفاض للإنتاجية،

ويدل ذلك على تدهور الأداء الاقتصادي الذي لم يحدث تعديلات فعلية على مستوى اليد العاملة بالرغم من تقليص الإنتاج، منذ 1990 شرعت الجزائر في تطبيق برنامج واسع للإصلاحات الهيكلية، بهدف تحويل البلاد

نهائيا من نظام التسيير المركزي إلى نظام إقتصاد السوق، فانتقلت من 4105 منصب سنة 1989 إلى 5602 منصب سنة 1996، حيث تم انشاء أكثر من 728000 منصب شغل خلال الفترة (2000-2004)، كما

ارتفع حجم العمالة خلال الفترة (2005-2010) بحوالي 12.5%.

الفرضية الثانية:

والتي مفادها: " تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل من خلال دورها البارز في إيجاد فرص عمل للشباب العاطلين عن العمل من خلال توظيفهم في جميع المجالات وبالتالي توفير مناصب شغل دائمة".

الفرضية صحيحة، حيث أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر الوسيلة الفعالة لامتصاص البطالة وبالتالي امتصاص الضغط الاجتماعي الذي تواجهه مختلف الحكومات، فهي تؤدي دورا رياديا في إيجاد فرص عمل، واستيعاب نسبة كبيرة من القوى العاملة بمستوياتها المختلفة، ومن ثم مساهمتها في التخفيف من حدة مشكلة البطالة، ففي إطار المخطط الخماسي 2010-2014؛ حيث حققت سياسة التشغيل بين سنة 2010 إلى غاية جوان 2012 حوالي 78% من أهدافها، نظرا لاستحداث أكثر من 1.250.000 منصب شغل بالقطاعات الاقتصادية والوظيف العمومي، في حين تم استحداث 1.094.000 منصبا آخرا في إطار أجهزة الإدماج المهني.

الفرضية الثالثة:

والتي مفادها: " تساهم الوكالة الوطنية في توفير فرص عمل للشباب من خلال تقديمها لمساعدات مالية ومرافقتها لهم في مختلف مراحل خلقهم لمشاريعهم".

الفرضية صحيحة، حيث أن للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب دور بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، والتي تقوم بتمويل مشاريعهم الاستثمارية المتمثلة بمنح القروض و الامتيازات لهذه الفئة، من أجل بلوغ الأهداف ودمج الشباب في عالم الشغل، وحل العديد من المشاكل أهمها تخفيض نسبة البطالة وإنشاء ومتابعة العديد من المشاريع الصغيرة وتطويرها على أساس أنها مساهم فعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ثالثا: الاقتراحات والتوصيات:

بناء على النتائج والملاحظات التي تحصلنا عليها في هذه الدراسة نحاول تقديم بعض التوصيات والاقتراحات التي تتمثل في:

*- يجب معالجة ظاهرة التشغيل في الجزائر من خلال دراسة اقتصادية، والحد من المعالجة الاجتماعية للظاهرة، من خلال التحول من الاقتصاد السياسي، إلى الاقتصاد المبني على المؤسسات.

*- حوكمة المعلومات في سوق الشغل، من خلال إجبارية تقديم تقارير إفصاح سنوية، وهو ما يجب تطبيقه على باقي الآليات والأجهزة المعتمدة حاليا في سياسة التشغيل.

*-تدعيم الأجهزة المكلفة بالتشغيل وتكوين إطاراتها، مع ما يتماشى والمستجدات الدولية للاستفادة من خبراتها وتجاربها بهذا القطاع.

*- تطوير وتنويع مختلف آليات المرافقة للشباب البطال، كحاضنات الأعمال والمشاتل، مع ربط الجامعات بالمؤسسات الاقتصادية، وتفعيل دور مختبرات البحوث العلمية في تطوير مشاريع ابتكارية.

*- تشجيع الشباب على الاستثمار بالقطاعات التي لا تزال خام بالجزائر، كالسياحة مثلاً، وكذا القطاعات التي تكون مؤهلة على استحداث أنشطة، أو مناصب شغل خضراء، خاصة وأن الجزائر تتمتع إمكانيات كبيرة في هذا المجال.

*- تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات التشغيل والبحث عن آليات جديدة لمكافحة البطالة بشكل أكبر.

*- العمل على إزالة مختلف الحواجز الإدارية و الإجراءات الطويلة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

*- تشجيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وخاصة الصغرى، وتدعيم القطاعات ذات الجدوى في مجال استحداث مناصب شغل، حتى تصبح هناك مساهمة فعالة في الحد من ظاهرة البطالة بالولاية.

*- التشجيع على إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة بمختلف أنحاء الولاية، لتحقيق مبدأ التوازن الجهوي في التنمية، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات النشاط الاقتصادي، الذي تتميز به كل بلدية.

*- العمل على تحقيق الهدف الاقتصادي الاجتماعي المزدوج للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، من خلال تشجيع قطاع الصناعة باعتباره المصدر الأساسي للقيمة المضافة و خلق الثروة و توفير قدر معتبر من مناصب العمل.

*- دعم ثقافة المبادرة الفردية عن طريق تنظيم المعارض الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

*- إعطاء الأولوية للمؤسسات ذات الأفكار الجديدة التي قد تحدث مناصب عمل ليس فقط فيها وإنما بإحداثها لمناصب عمل جديدة في المؤسسات التي تتعامل معها أو بإحداثها لمؤسسات مكملة.

رابعاً: آفاق الدراسة:

وفي ختام هذه الدراسة تبين لنا أن بعض الجوانب تستحق المزيد من البحث والإلمام بمواضيعها وهي كالاتي:

*- آليات ترقية و تطوير عمالة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

*- واقع آليات دعم التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالدول العربية دراسة مقارنة.

*- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل قانون الاستثمار الجديد وتأثيره على التشغيل.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

1/ الكتب:

- 1- الحسيني فلاح حسن، إدارة المشروعات الصغيرة: مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006.
- 2- الخازن نسيب، مبادئ علم الاقتصاد، دار مكتبة الحياة، بيروت، 1964.
- 3- الزاوي خالد، البطالة في الوطن العربي: المشكلة... والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2008.
- 4- الزاوي خالد، البطالة في الوطن العربي: المشكلة... والحل، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004.
- 5- السيد عبده فتحي أبو سيد أحمد، الصناعات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005.
- 6- الصحاوي منى، اقتصاديات العمل، مكتبة النهضة الشرقية، القاهرة، 1990.
- 7- العناني حمدي أحمد، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار المصرية اللبنانية، جامعة حلوان، القاهرة، 1995.
- 8- جواد نبيل، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ط1، مجد للنشر و التوزيع، بيروت 2007.
- 9- حجازي أحمد مجدي، العولمة بين التفكيك وإعادة التركيب، دراسات في تحديات النظام العالمي الجديد، الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2004.
- 10- حداد يحيى وآخرون: مؤسسات الأعمال الوظائف والأشكال القانونية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.
- 11- حشيش عادل أحمد، أصول الاقتصاد السياسي: مدخل تحليلي مقارنة لدراسة مبادئ علم الاقتصاد، دار النهضة العربية، بيروت، 1992.
- 12- دادي عدون ناصر والعايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 13- صالح الأشوح زينب، الإطار والبيئة ومداداة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2003.

- 14- عبد السميع أسامة السيد، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية: الآليات، الآثار، الحلول، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
- 15- عطية محمد عبد القادر ومقلد رمضان محمد، النظرية الاقتصادية الكلية، دار النشر قسم الاقتصاد، الإسكندرية، 2004.
- 16- عمر أيمن علي، إدارة المشروعات الصغيرة: مدخل بيئي مقارن، الدار الجامعية الإبراهيمية، 2007.
- 17- قريشي مدحت، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2007.
- 18- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 19- معروف هوشيار، دراسات في التنمية الاقتصادية: إستراتيجيات التصنيع و التحول الهيكلي- أطروحات فكرية و حالات دراسية -، ط1، دار صفاء، عمان، 2005.
- 20- منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حقق مشروعك " ما يجب معرفته لإنشاء مؤسستكم".
- 21- وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مجموعة النصوص التشريعية و التنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب، نوفمبر 2011.
- 22- يسري أحمد عبد الرحمن، تنمية الصناعات الصغيرة ومشكلات تمويلها، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1996.
- 2/ الأطروحات والمذكرات:
- 23- أدريوش دحماني محمد، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2012.
- 24- بن طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010.
- 25- بودخدخ كريم، أثر سياسة الإنفاق العام على النمو الاقتصادي، مذكرة ماجستير، جامعة دالي إبراهيم، الجزائر، 2009.
- 26- حميدي يوسف، مستقبل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية في ظل العولمة، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2008.

- 27- زويتة محمد الصالح، أثر التغيرات الاقتصادية على ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2006-2007.
- 28- شلابي عمار، تأهيل المؤسسة العمومية الاقتصادية ومحيطها: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للرزق المعدني وحدة سكيكدة، مذكرة ماجستير، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2005-2006.
- 29- شلابي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2004-2005.
- 30- غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008.
- 31- لخلف عثمان، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995.
- 32- يحي عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة ماجستير، جامعة وهران، 2011-2012.
- 3/ المجالات والدوريات:
أ- المجالات:
- 33- الجرن عباس علي، "الصناعات الصغيرة في الكويت: مؤشرات العمل والكفاءة"، المجلة العربية للعلوم الادارية، جامعة الكويت المجلد السابع، العدد الثاني، ماي 2000.
- 34- الهيقي نوزاد عبد الرحمن، "الصناعات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون الخليجي: الوضع القائم والتحديات المستقبلية"، مجلة المال والصناعة، بنك الكويت الصناعي، العدد الرابع والعشرون، 2006.
- 35- بريش السعيد، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الخاصة في الجزائر: دورها ومكانتها في الاقتصاد الوطني، مجلة آفاق، جامعة باجي مختار- عنابة، العدد 5، مارس 2001.
- 36- بوشرف جيلالي و بوخبزة فوزية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بناء الاقتصاد الوطني، مجلة الإستراتيجية والتنمية، العدد 06، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.

- 37- رواب عمار وغربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة، 2011.
- 38- طالبي محمد، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، مركز البصيرة للبحوث الاستشارات، العدد 12، فيفري، الجزائر، 2009.
- 39- مجلة وزارة الصناعة والمناجم، اداءات جيدة وأفاق واعدة، العدد الافتتاحي، ديسمبر 2017.
- 40- مسغوني منى، نحو اداء تنافسي متميز للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 10، 2012.
- ب- الدوريات:
- 41- بوخاوة إسماعيل وعطوي عبد القادر، " التجربة التنموية في الجزائر وإستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الدورة الدولية حول: تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، جامعة فرحات عباس- سطيف، 25-28 ماي 2003.
- 4/ الملتقيات والمداخلات والمؤتمرات العلمية والندوات:
- أ- الملتقيات:
- 42- الزين منصوري، تداعيات سياسات الإصلاح الاقتصادي على مستوى الفقر، حالة الجزائر، عنوان الملتقى مجهول، جامعة سعاد دحلب، البليدة، 2006.
- 43- الوادي محمود حسين وسمحان حسين محمد، " المشروعات الصغيرة ماهيتها والتحديات الذاتية فيها (مع إشارة خاصة لدورها في التنمية في الأردن) "، الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، 17-18 أبريل 2006.
- 44- براق محمد وغربي حمزة، آليات تمويل ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي الثاني حول المقاولاتية: آليات دعم ومساعدة إنشاء المؤسسات في الجزائر: الفرص والعوائق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 03/04/05 ماي 2011.
- 45- بن خيرة سامي و بوخلوة باديس، " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في دعم التشغيل في الجزائر"، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي ، 05-06/05/2013.

- 46- بن يعقوب الطاهر وشريف مراد، المهام والوظائف الجديدة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار معايير التنمية المستدامة، الملتقى الدولي حول: التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدمية للمواد المتاحة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 07-08 أبريل 2008.
- 47- سرير عبد الله رابح، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011.
- 48- غالم عبد الله، إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، ملتقى حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
- 49- غدير أحمد سليمة وكبحلي عائشة سلمى، تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر واقع وآفاق، الملتقى الدولي حول إستراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، 19/18 أبريل، 2012، الجزائر.
- 50- ماضي بلقاسم وخدادمية آمال، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة باجي مختار، عنابة، 20-09-2011.
- 51- وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، الجزائر، فندق الأوراسي، الجزائر، 17 - 19 فيفري 1997.
- ب- المداخلات:
- 52- أونيس عبد المجيد، الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، 17-18 أبريل 2006.
- 53- بلعزوز بن علي وإلبي محمد، إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل مقررات لجنة بازل 2، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، يومي 17-18 أبريل 2006.
- 54- بنين بغداد وبوقفة عبد الحق، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية وزيادة مستوى التشغيل، يومي 05-06 ماي 2013.

- 55- ترير علي ودرحمون هلال، إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
- 56- سحنون سمير وبونوة شعيب، " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاكل تمويلها في الجزائر "، الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسبية بن بوعللي، الشلف، 17-18- أبريل 2006.
- 57- عاقللي فضيلة، البطالة تعريفها وأسبابها وآثارها الاقتصادية: سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة.
- 58- علوي عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة - دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، يوم 15-16 نوفمبر 2011.
- 59- غياط شريف وبوقموم محمد، " التجربة الجزائرية في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية "، الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسبية بن بوعللي - الشلف، 17-18 أبريل 2006.
- 60- فرحي محمد وصالحي سلمى، المشاكل والتحديات الرئيسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسبية بن بوعللي، الشلف يومي 17-18 أبريل 2006.
- 61- كتوش عاشور، طرشي محمد، تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة حسبية بن بوعللي، الشلف، يومي 17 - 18 أبريل 2006.
- ج- المؤتمرات العلمية:
- 62- رزيق كمال وعوالي بلال، بين المعوقات والتحديات، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية لتحقيق بعث التنمية المستدامة في الجزائر، مداخلة في المؤتمر الدولي الثالث عشر: دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة- الواقع والرهانات، يومي 14 و 15 نوفمبر 2016.

63- عثمانى وبوحصان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مؤتمر بعنوان تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، سطيف، 11-12 مارس 2013.

64- منظمة العمل العربية، المشروعات الصغيرة و المتوسطة كخيار للحد من البطالة وتشغيل الشباب في الدول العربية، مؤتمر العمل العربي، الدورة الخامسة و الثلاثون، شرم الشيخ، 23 فيفري-01 مارس 2008.

د- الندوات:

65- الوزارة المنتدبة المكلفة بالتخطيط-قسم الحوصلة والدراسات الماكرو اقتصادية، تطور حالة التشغيل ووضعية العمل بالجزائر 1985-1996، مداخلة في الندوة الفكرية حول التشغيل في بلدان المغرب العربي وجيبوتي التي نظمتها منظمة العمل العربية والمعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل/ الجزائر.

66- صقر محمد فتحي، واقع المشروعات الصغيرة والمتوسطة و أهميتها الاقتصادية ، ندوة المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الوطن العربي: الإشكاليات وآفاق التنمية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 18-22 جانفي 2004.

5/ التقارير:

67- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

68- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون، جوان 2002.

69- بن عاتق حنان وحجماوي، دور وكالات التشغيل في ترقية الشباب ومحاربة البطالة ودراسة حالة ولاية معسكر، تقرير كلية العلوم الاقتصادية التسيير والعلوم التجارية، جامعة معسكر.

70- نشرية صادرة عن الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار، افريل 2005.

6/ القوانين والمراسيم:

71- الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 77، الصادر بتاريخ: 2001/12/15.

72- المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 25/02/2003، المتضمن القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات، مدونة النصوص القانونية والتنظيمية الخاصة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، الجزائر، 2004.

- 73- المرسوم التنفيذي رقم 03-80 المؤرخ في 25/02/2003، المتضمن إنشاء المجلس الوطني الاستشاري، مدونة النصوص القانونية والتنظيمية الخاصة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، الجزائر، 2004.
- 74- مرسوم تنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي المعدل والمتمم.
- 75- مرسوم تنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996.
- 7 / المقابلات:
- 76- معلومات متحصل عليها من مكتب الأستاذة المرافقة للشباب.
- 77- من كلمة ممثل وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، في الجلسات الوطنية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 14-15 جانفي 2004، قصر الأمم، نادي الصنوبر البحري.
- 8 / مواقع الأنترنت:
- 78- داود فتيحة المبارك محمد، تدقيق الفعالية لسياسة التشغيل في الجزائر للفترة ما بين 2000-2004، على الموقع الإلكتروني: www.asjp.cerist.dz تاريخ الاطلاع: 6 فيفري 2018 الساعة 12:16.
- 79- سلامة جمال الدين ، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 41 ، على الموقع الإلكتروني: <http://www.ulum.nl/Salama.pdf> تاريخ الاطلاع 15/02/2018 18:52.
- 80- عمورة جمال، ضرورة تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية في ظل التحولات العالمية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، نقلا على الموقع الإلكتروني: <http://www.ulum.nl/b107.htm> تاريخ الاطلاع: 15/02/2018 19:55.
- 81- غياظ شريف وبوقوم محمد، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مقال، جامعة 08 ماي 1945، قالمة - الجزائر-، ص ص: 61-62. نقلا عن الموقع الإلكتروني: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/4178> تاريخ الإطلاع: 22/02/2018 17:24.
- 82- <http://www.anem.dz>. consulté le 08/2/2018

Les livres:

- 1- Ammar Sellami : Petite Moyenne Industrie Et Development Economique, Entreprise Nationale Du Livre, Alger ,1985.
- 2- Bertrand Duchéneaut, **Enquête sur les PME françaises: identités, contextes, chiffres**, Edition Maxima, Paris, 1995.
- 3- Jacques Généreux, **introduction a la politique économique**, 3ème édition de suil, pris, 1990.
- 4- Mokhtar Lakehal, **dictionnaire d économiecontemporaine**, 2ème édition, hurope,s,l, Barcelone, 2001.
- 5- Olivier Bellégo, Mokhtar Lakehal, Guy Caire, Christelle Jannot-Robert, **Dictionnaire des questions sociales: L'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux**, Harmattan, Paris, 2005.
- 6- ONS, Données statistiques, Activité, emploi et chômage, Algérie, N°514, Edition: 2008.
- 7- Paul-Arthur Fortin, Devenenez entrepreneur: Pour un Québec plus entrepreneurial, 2^{ème} édition, Presses Université Laval, Québec, 1992.

2/ Thèses et Mémoires:

- 8- Gérald D'Amboise, **La PME canadienne: Situation et défis**, Presses Université Laval, Québec, 1989.
- 9- Jean Louis Malouin, yvon Gasse, **L'innovation technologique dans les PME manufacturières : études de cas et enquête**, L'institut de recherche politique, Québec, 1992.
- 10- Robert Wtterwulge, La PME: une entreprise humaine, De Boeck Université, Bruxelles,1998.

3/ Conférences et séminaires:

- 11- Boutaba Miloude, "Nouveaux instruments de financement de la pme /pmi," **Séminaire international sur: la promotion du financement de pme**, Alger, 27-28 septembre 2005.
- 12- Djebbar boualem, "Présentation du FGAR ", **Séminaire international sur : la promotion du financement de la PME**, Ministère de la PME A ,Alger,27-28 septembre 2005.
- 13- Lachheb Youcef, " Les mesures d'appui pour la promotion de la pme ", **Session internationale sur : le financement des petits et moyens projets et la promotion de**

leur rôle dans les économies maghrébines, université ferhat Abbas – sétif, 25-28 mai 2003.

14- Marcia Quintslr, Séminaire "**Emploi et chômage: un nouveau regard sur la pertinence et les fondements conceptuels des statistiques**", 18 ème Conférence Internationale de Statisticiens du Travail, BIT, Genève, 24 novembre – 5 décembre 2008.

4/ Les rapports:

15- Cnes, **rapport national sur le développement humain**, pnud, 2006.

16- Mustapha Benbada, la mise a niveau des PME/PMI, Ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'artisanat, novembre 2006.

17- ONU, **Rapport mondial sur le développement humain**, De Boeck Université, Bruxelles, 2000.

18- Pascal Vidal, Christophe Mangholz, Stéphane Vital-Durand, Op.Cit.

19- Programme d'appui aux PME/PMI. Des résultats et une expérience à transmettre. Rapport final : Euro Développement PME .Ministère de la PME et de l'Artisanat, Algérie, Décembre 2007.

20- programme de développement quinquennal 2010-2014.

5/ Conventions et recommandations:

21- Accord d'association entre l'Algérie et l'Union Européenne – ce que vous devez savoir , octobre 2005.

22- Recommandation de la Communauté Européenne du 6 mai 2003.