



الموضوع

دور الهيئات الحكومية الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل

دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

- الجزائر -

مذكورة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد نقدي وبنكي

الأستاذ المشرف:

إعداد الطالب:

* د/ العلواني عديلة

• بن طالب محسن

السنة الجامعية: 2018-2019



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"رَبِّ اجْعَلْ لِي قَدْرًا * وَيَسِّرْ لِي أَمْرًا *"

وَاجْعَلْ لِي قُدْرَةً مِّن لِّسَانِي * يُفْتَقِرُوا قَوْلِي "

سورة طه

شكر و عرفان

نحمد الله تبارك وتعالى ونصلي على جميع أنبيائه ورسله وعلى خاتمهم سيدنا محمد موضح طريق الهدى والسداد قامع الجاحدين والملحدين من أهل الزيغ والعناد صلى الله تعالى عليه وعلى

آله الأكرمين الأجاود صلاة تبلغه بها نهاية الأمل والمراد

ونستفتح بالذي هو خير " ربنا عليك توكلنا وإليك أنبنا وإليك المصير "

فإنني أتقدم بخاص الشكر والامتنان بعد الله ثم رسوله إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إعداد هذا العمل المتواضع ونخص بالذكر أستاذتي الفاضلة "علواني عديلة" التي لم تبخل عليا بالنصائح والارشادات وأدعو من الله أن يوفقها إلى مزيد من النجاح كما لا أنسى جميع

الاساتذة الأفاضل الذين صبروا معنا حتى بلغنا المراد

وأتقدم بالشكر لكل عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

كما أتقدم بالشكر إلى كل الأصحاب والأحباب الذين أبو إلا أن يدلوا بدلهم أيضا في

مساعدتي

وتيسير أموري لكي يظهر هذا العمل في أفضل صورة

وفي الأخير ندعو الله أن يكون هذا العمل ثمرة خير لغيرنا.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(قل إعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)

صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا

بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك

الله جل جلاله

.. إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

أرجو من الله إلى من كلله الله بالهبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار

أن يمد في عمرك لترى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى

الأبد

أمي الحبيبة

إلى من بها أكبر وعليه أعتمد إلى شمعة متقدة تنير ظلمة حياتي

إلى من بوجودها أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها

إلى من عرفت معها معنى الحياة

والدي العزيز

إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقيني قطرة حب

إلى من كلت أنامله ليقدّم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

إلى القلب الكبير

أختي

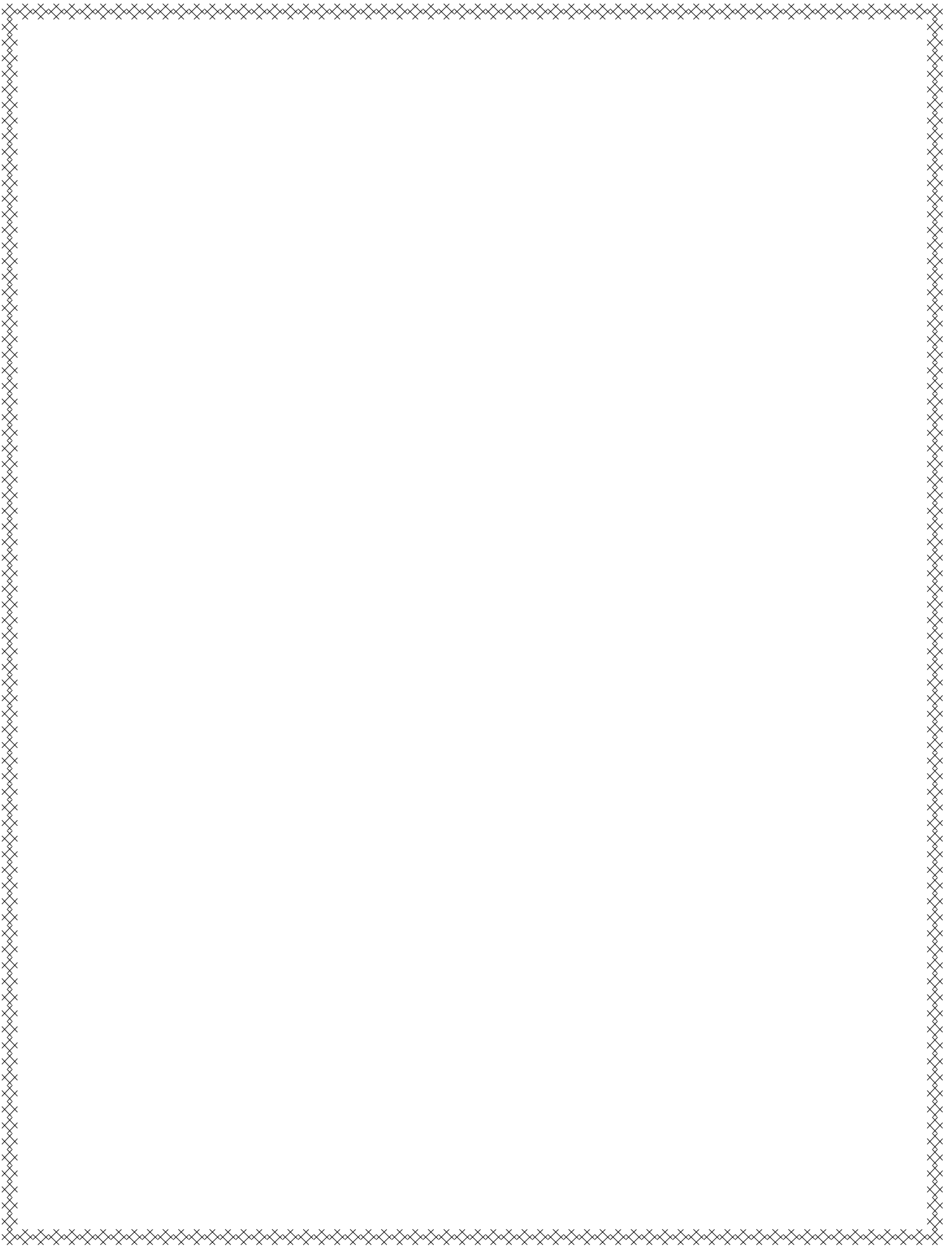
إلى أخي ورفيق دربي وهذه الحياة بدونك لاشيء معك أكون أنا وبدونك أكون مثل أي شيء .. في نهاية مشواري

أريد أن أشكر على مواقفك النبيلة إلى من تطلعت لنجاحي بنظرات الأمل

أخوتي

الأخ هو السند، وهو من يفرح فرحاً حقيقياً لفرحك، ويحزن لحزنك؛ لذلك أردت أن أعبّر لأخي عن حبي الشديد له

إلى من عرفت كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم



الملخص:

تبرز هذه الدراسة موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في محاربة البطالة، وذلك لما لها من قدرة على خلق مناصب الشغل وهذا في ظل جهود الدولة الجزائرية لتقليص فوهة البطالة وتحقيق التنمية والتقدم الاقتصادي، عن طريق تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف القطاعات الاقتصادية، بانتهاج مجموعة من الاجراءات والبرامج التي تهدف إلى تقديم مختلف أشكال الدعم لهذه المؤسسات، كما تعمل على تشجيع الشباب لانجاز مشاريع خاصة، وفي هذا السياق نجد أن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة أدوار فعالة خاصة في مجال خلق فرص العمل.

ومن خلال الدراسة النظرية والتطبيقية لموضوع بحثنا توصلنا بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي من بين القطاعات المساهمة في معالجة ظاهرة البطالة التي تؤثر سلبيا على اقتصاديات الدول واستقرار مجتمعاتها، لذا نجد أن جل الحكومات على غرار الجزائر تسعى جاهدة لتوفير وتقديم مختلف سبل الدعم والتشجيع لهذه المؤسسات لتتمكن هذه الأخيرة من خلال مرونتها وسرعتها في التأقلم مع المتغيرات من توفير مناصب شغل.

الكلمات المفتاحية: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، خلق فرص عمل، البطالة ، الشغل.

Resume:

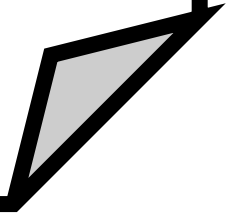
Cette etude met en evidence le role des PME dans la lutte contre le chomage grace a un potentiel leur permettant de créer des emplois et , par ailleurs , grace aux effort consentis par l'etat Algerian dans leur volonte affichee d'absorber le chomage et de realiser la croissance et le developpement economiques.pour se faire, ces deux pays respectif ont, d'une part, incite a la creation de PME dans divers domines economique en adoptant un ensemble de mesure inciatatives a leur egard et, d'autre part, encourage les jeunes a créer leur propre entreprise.

Ce travail de recherche basé sur une étude théorique et pratique, nous a conduit à émettre l'affirmation suivante : la création de PME est la solution idéale pour remédier au problème du chômage qui influence négativement sur l'économie des pays et la stabilité des sociétés.

C'est pourquoi, de nombreux gouvernements, à l'instar de l'Algérie, accordent un soutien sans faille au développement de ces entreprises afin qu'elles puissent, grâce à leur flexibilité et à leur facilité d'adaptation aux différentes conjonctures, créer de nouveaux emplois.

Mots clés : petites et moyennes entreprises, créer des opportunités d'emploi, chômage, emploi.

فهرس المحتويات



فهرس المحتويات

-	البسمة
-	الدعاء
-	شكر
-	إهداء
-	فهرس المحتويات
-	قائمة الجداول
-	قائمة الاشكال
06-02	المقدمة العامة
08	الفصل الاول: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القضاء على البطالة
08	تمهيد
09	المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
09	المطلب الاول: معايير تحديد تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
12	المطلب الثاني: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
13	المطلب الثالث: أهداف وأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
14	المطلب الرابع: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
15	المبحث الثاني: أثر السياسات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقضاء على البطالة
16	المطلب الأول: مفهوم مشكلة البطالة
23	المطلب الثاني: مصادر التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
25	المبحث الثالث: الهيئات الحكومية الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
25	المطلب الأول: ماهية الهيئات الحكومية الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القضاء على البطالة
26	المطلب الثاني: مساهمة الهيئات الحكومية الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القضاء على البطالة
31	خلاصة الفصل
33	الفصل الثاني: مساهمة الهيئات الحكومية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل في الجزائر
33	تمهيد
34	المبحث الاول: الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

34	المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
35	المطلب الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
39	المطلب الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
40	المبحث الثاني: دور سياسات التشغيل في تقليص البطالة في الجزائر
41	المطلب الأول: البطالة في الجزائر
44	المطلب الثاني: خصائص البطالة في الجزائر
46	المطلب الثالث: السياسات المنتهجة لتخفيف من حدة البطالة في الجزائر
52	المبحث الثالث: دور الهيئات المالية الحكومية الداعمة في خلق مناصب الشغل
53	المطلب الأول: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
55	المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ
56	المطلب الثالث: وكالة التنمية الإجتماعية AND
57	المطلب الرابع: الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ANDPME
59	المطلب الخامس: صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR
60	المطلب السادس: صندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC
61	المطلب السابع: صندوق الزكاة
62	خلاصة الفصل:
64	الفصل الثالث: دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI-الجزائر -
64	تمهيد
65	المبحث الأول: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI
65	المطلب الأول: تعريف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
67	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
69	المطلب الثالث: الامتيازات الممنوحة للمستثمر في الجزائر
71	المبحث الثاني: دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI في خلق مناصب الشغل
71	المطلب الأول: عدد المشاريع ومناصب الشغل موزعة حسب الاستثمار المحلي والاجنبي خلال الفترة 2017-2002
73	المطلب الثاني: توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب القطاعات النشاط خلال الفترة 2017-2002
75	المطلب الثالث: توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب نوع الاستثمار خلال الفترة 2017-2002
76	المطلب الرابع: توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب الشكل القانوني خلال الفترة 2017-2002
78	المطلب الخامس: توزيع المشاريع ومناصب الشغل لسنة 2018
82	المبحث الثالث: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI على مستوى وكالة- بسكرة-
83	المطلب الأول: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وكالة بسكرة

86	المطلب الثاني: توزيع عدد المشاريع الاستثمارية ومناصب الشغل لولاية بسكرة لسنة 2018
89	المطلب الثالث: توزيعات المشاريع الاستثمارية وعدد المناصب الشغل حسب نوع النشاط لولاية بسكرة خلال الفترة 2002-2017
93	خلاصة الفصل
96	الخاتمة
100	قائمة المراجع

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
10	تباين عدد العمال في المؤسسات الغير والمتوسطة	01
11	كيفية استعمال المعايير الكمية للفصل بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الاخرى ذات المستويات المختلفة	02
54	القروض الممنوحة من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM	03
54	حصيلة مناصب الشغل المستحدثة للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	04
56	حصيلة مناصب الشغل المستحدثة للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ	05
67	شرح مهام الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI	06
70	تطور الاقتصاد الكلي من 2001-2011	07
71	عدد المشاريع ومناصب الشغل حسب الاستثمار المحلي والاجنبي خلال الفترة 2002-2017 للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI	08
73	توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب قطاعات النشاط خلال الفترة الزمنية 2002-2017 ANDI	09
75	توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب نوع الاستثمار خلال الفترة الزمنية 2002-2017 ANDI	10
77	توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب الشكل القانوني خلال الفترة الزمنية 2002-2017 ANDI	11
80	توزيعات المشاريع الاستثمارية ومناصب الشغل حسب الاستثمار المحلي والاجنبي لسنة ANDI 2018	12
81	توزيعات المشاريع الاستثمارية ومناصب الشغل حسب نوع الاستثمار لسنة ANDI 2018	13
82	توزيعات عدد المشاريع ومناصب الشغل حسب قطاعات النشاط لسنة ANDI 2018	14

قائمة الجداول

87	توزيعات المشاريع الاستثمارية ومناصب الشغل حسب المناطق لسنة 2018 ANDI	15
88	توزيعات عدد المشاريع وعدد مناصب الشغل في منطقة جنوب الشرقي لسنة 2018 ANDI	16
89	توزيعات عدد المشاريع وعدد مناصب الشغل خلال الفترة 2002-2017 لولاية بسكرة ANDI	17

فهرس الأَشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة الزمنية الممتدة من 1989-2011	41
02	تطور معدلات البطالة خلال الفترة الممتدة من 2010-2016	44
03	الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI	67
04	نسب الاستثمار المحلي والاجنبي خلال الفترة 2002-2017	72
05	نسب مناصب الشغل في المشاريع المحلية والاجنبية خلال الفترة 2002-2017	72
06	توزيع المشاريع حسب قطاعات النشاط خلال الفترة الزمنية 2002-2017	74
07	توزيع مناصب العمل حسب قطاعات النشاط خلال الفترة 2002-2017	74
08	توزيع المشاريع حسب نوع الاستثمار خلال الفترة 2002-2017	75
09	توزيع مناصب العمل حسب نوع الاستثمار خلال الفترة 2002-2017	76
10	توزيع المشاريع حسب الشكل القانوني خلال الفترة 2002-2017	77
11	توزيع مناصب العمل حسب الشكل القانوني خلال الفترة 2002-2017	78
12	عدد المشاريع ومناصب العمل للاستثمار المحلي والاجنبي لسنة 2018	79
13	توزيع المشاريع وعدد المناصب الشغل حسب الاستثمار المحلي والاجنبي لسنة 2018	80
14	عدد المشاريع ومناصب الشغل حسب نوع الاستثمار لسنة 2018	81
15	الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار -وكالة بسكرة-	83
16	توزيع عدد المشاريع حسب منطقة جنوب شرقي لسنة 2018	88
17	عدد المشاريع الاستثمارية في الجنوب الشرقي خلال الفترة الزمنية 2002-2017	89
18	عدد المشاريع حسب قطاع النشاط لسنة 2002-2017 لولاية بسكرة	90
19	نسب القيم المالية لعدد المشاريع الاستثمارية خلال الفترة 2002-2017 لولاية بسكرة	91
20	توزيع عدد مناصب الشغل حسب قطاع النشاط خلال الفترة 2002-2017 لولاية بسكرة	91

المقدمة العامة

تزايد الاهتمام العالمي والدولي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجلت أهميتها من خلال الادوار الحيوية التي تلعبها في العديد من المجالات الاقتصادية والاجتماعية، فتشير الشواهد الإحصائية إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتصف بانتشارها جغرافيا مقارنة بالمؤسسات الكبيرة التي تتركز في المدن أو المناطق الكثيفة النشاطات الاقتصادية، مما يمكنها من القيام بدور هام في تحقيق أهداف تنموية.

وكانت المؤسسة الاقتصادية في الجزائر النواة الأساسية للعديد من التحولات التي طرأت على الاقتصاد ، وذلك من خلال التنازل عنها لصالح القطاع الخاص أو من خلال تعدد الإصلاحات الاقتصادية المتعلقة بتحسين أدائها ووضعيتها المالية، وتميزت الإصلاحات بالتححرر وافتتاح نموذج المؤسسة الكبيرة إلى نموذج المؤسسة الصغيرة والمتوسطة التي تزايد تعدادها بمعدل جد متسارع، خاصة بعد تجزئة المؤسسات العمومية وتهيئتها للخصوصية بعد سنة 1995، ونتيجة لتلك الظروف تكاثفت المجهودات لتعزيز دور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد كونها تمثل أحد روافد التنمية الاقتصادية في البلدان النامية والمتطورة في حد سواء، بالإضافة إلى قدرتها على امتصاص كم هائل من اليد العاملة وأهميتها في دعم التنمية الاقتصادية، علاوة على حجم الاستثمارات المرتبطة بها.

إلا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تواجه صعوبات عديدة تعرقل نموها وتحول دون اسهامها الفعال في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، ويمكن التمييز بين تلك المتعلقة بالظروف الداخلية التي تحكم حركية المؤسسة وتنعكس على مستوى أداء الاقتصادي، وتلك الخاصة بالمناخ العام لنشاطات هذه المؤسسات وعليه وقناعة منها بأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قامت العديد من الحكومات بوضع آليات مختلفة من أجل مساعدة هذه المؤسسات على القيام بالدور المنوط بها، والجزائر على غرار هذه الدول تسعى جاهدة إلى بناء استراتيجيات وأساليب والتي من خلالها تقوم بدعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما تهدف إلى تحسين أدائها لضمان استمرارها في ظل التحولات الإقليمية والدولية التي تعاشها الجزائر، والتي جعلت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمارس نشاطها في ظل محيط تنافسي من حيث الطبيعة ومتغير من حيث التكوين.

على ضوء ما سبق يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي :

1- ما هو دور المؤسسات الحكومية الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إنشاء مناصب شغل ؟

ولكي يتسنى لنا التطرق لمختلف جوانب الموضوع ارتأينا تجزئة الإشكالية إلى الأسئلة الفرعية التالية :

1- ما هي مختلف المؤسسات الداعمة والممولة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ؟

2- فيما تتمثل للمشاكل والصعوبات التي تعيق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟

3- كيف تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل ؟

4- ما مدى فعالية الدعم المقدم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية من قبل مختلف الهيئات ؟

الفرضيات :

حتى يتسنى لنا الإجابة عن مختلف التساؤلات المطروحة قمنا باعتماد مجموعة من الفرضيات والتي سيتم إما تدعيمها أو نفيها والمكونة من:

- 1- إن أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم التنمية الاقتصادية والتخطيط المستقبلي نابعة من دورها في توفير مناصب الشغل، علاوة على حجم المشاريع المرتبطة بها.
- 2- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل كبير في القضاء على البطالة، وذلك بسبب التسهيلات التي ساهمت فيها الحكومة لإقبال الشباب على المشاريع .
- 3- تتعدد الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، فهناك العديد من الهيئات التي تسهر على توفير التمويل والمرافقة اللازمين لإنشاء واستمرار هذه المؤسسات .
- 4- رغم كل الجهود المبذولة في وضع مختلف آليات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر إلا أنها تبقى غير فعالة.

أسباب اختيار الموضوع :

سبب اختيار هذا الموضوع يكمن أساسا في أسباب موضوعية وأسباب ذاتية ، بالنسبة للأسباب الموضوعية فهي تتعلق بالموضوع ذاته :

- 1- أهمية الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها كمساهم في تفعيل التنمية الاقتصادية .
 - 2- تعزيز موقع ومكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سلم الاقتصاد الوطني
 - 3- محاولة إضافة مرجع جديد في الموضوع لمكتبة الجامعة ..
- أما بالنسبة للأسباب الذاتية فيمكن تلخيصها فيما يلي :

- 1- الشعور بأهمية الموضوع خاصة فيما يتعلق بالهيئات الجديدة الداعمة للمؤسسات والتنمية الاقتصادية
- 2- صعوبة إيجاد بعض المراجع وعدم القدرة الحصول على المعلومات اللازمة .

أهمية الدراسة:

وتكمن أهمية هذا الموضوع في كون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دورا هاما في توفير مناصب العمل، وأهميتها في تطوير النسيج الاقتصادي، وكما أنها إحدى أهم دعائم النشاط الاقتصادي ودورها الفعال في الدفع بوتيرة التنمية .

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة الإلمام والتعرف بشكل كبير على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال الهيئات الحكومية الداعمة لها وكيفية توفيرها للمناصب الشغل والطريقة المناسبة للقضاء أو التخفيف من البطالة، والتحويل والدور الذي تلعبه هذه الأخيرة في التنمية الاقتصادية وكيفية سبل توفيرها للمناصب الشغل .

المنهاج المتبع: اعتمدنا في هذه الدراسة على أساليب وأدوات مختلفة من المنهاج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لمثل هذا النوع من الدراسات بشكل عام والأكثر ملائمة لطبيعة موضوع بحثنا بشكل خاص، وهذا من خلال تتبع مختلف الخطوات الضرورية للمؤسسة نظرا لملائمة طبيعة الموضوع ومن أجل دراسة إشكالية موضوع بحثنا، والإجابة على الأسئلة المطروحة، وإثبات أو نفي الفرضيات المعتمدة في الدراسة خاصة في الجزء المتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والمنهاج التحليلي لرصد التطورات وتحليل المعطيات الرقمية لأداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، كما سنقوم بإسقاط الجانب النظري من الدراسة على الواقع العملي وهذا من خلال تدعيم الجزء النظري من الدراسة بجزء تطبيقي .

الدراسات السابقة:

وبالرغم من حداثة النسبية لموضوع تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكيفية توفير مناصب الشغل إلا أن هناك العديد من الدراسات والأبحاث التي تطرقت إليه، وفيما يلي نوجز أهم تلك الدراسات باختصار أننا سوف نتعرض لها لاحقا :

دراسة عياشي زوبير (2012) تأثير تطبيق اتفاقية بازل2 على تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، حالة ولاية أم البواقي: وكانت من أهم نتائج الدراسة ، أن التمويل يعتبر بمثابة عصب الحياة بالنسبة، للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فلا يمكن لها أن تقام بغير أن يوفر لها من الأموال ما يكفي لتأسيسها و تشغيلها ، إنما تختلف الاحتياجات التمويلية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة حسب الطور الذي تمر به بدءا من إنشائها فانطلاقها نحوها ثم إلى نضجها واستخدامها . فهي تحتاج إلى عدة أنواع من التمويلات منها تلك اللازمة للتشغيل ، التمويلات اللازمة لمواجهة الأزمات وكذلك التمويلات اللازمة لغرض التوسع وإقامة استثمارات جديدة. وتواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة صعوبة كبيرة في حصولها على الموارد المالية اللازمة لنشاطها ، فلا تحضى بنفس فرص الحصول على الموارد المالية اللازمة من القطاع المالي كما هو الشأن بالنسبة للمؤسسات الكبيرة . وعليه فالحصول على التمويل اللازم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يشكل إحدى العقبات الرئيسية الماثلة أمام نموها .

دراسة عثمان يخلف(2004) :واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها دراسة على الجزائر: وكانت من أهم نتائج الدراسة أن للإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها الجزائر تأثيرا ايجابيا على ظهور وتطور

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة التابعة منها للقطاع الخاص. وأصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دورا هاما في التنمية الاقتصادية للجزائر وذلك بتدخلها في مختلف الأنشطة الاقتصادية ومساهمتها في التشغيل والقيمة المضافة والنتائج الإجمالية والصادرات. كما خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات كان من أهمها ضرورة العمل على تفعيل الأساليب الحكومية لخلق بيئة مساندة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، سواء تعلق الأمر بالأطر المناسبة للأعمال أو ملاءة الفراغ والزيادة في العديد من المحاولات وبالأخص معدل التمويل وتنمية المهارات.

دراسة مؤسسة التمويل الدولية (2009) : دليل المعرفة المصرفية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكانت من أهم نتائج الدراسة ، أنه على الرغم من عدم وجود صيغة واحدة لنجاح العمل البنكي المعني بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإن هناك دروسا مستفادة وممارسات سليمة يمكن تطبيقها على خمسة مجالات استراتيجية هي : الاستراتيجية ومركز التركيز على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقدرات التنفيذ ، تقسيم السوق إلى شرائح (المنتجات والخدمات) ، ثقافة المبيعات وقنوات تقديم الخدمة ، تسيير المخاطر الائتمانية ، بالإضافة إلى تكنولوجيا المعلومات وأنظمة إدارتها.

دراسة ياسين العايب (2011) : إشكالية تمويل المؤسسات الاقتصادية ، دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وكانت من أهم نتائج الدراسة ضعف هيكل الاستدانة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأمر الذي يعكس الضغوطات التي تواجهها هذه المؤسسات عند محاولة دخولها سوق التمويل من جهة وضعف التوسع في نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يفرض الانفتاح على المصادر الخارجية للتمويل من جهة أخرى ، كما خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات كان أهمها ضرورة تنويع مصادر التمويل بما يتناسب ووضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتركيز على المؤسسات المالية التي تساهم في الأموال الخاصة للمؤسسة ، خاصة شركات رأس المال المخاطر وتعزيز صيغ التمويل الإسلامي .

دراسة سماح طلحي (2014) : دور البدائل الحديثة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع الإشارة لحالة الجزائر : غالبا ما تحجب البنوك عن توفير الاحتياجات التمويلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وذلك لزيادة درجة المخاطرة في عمليات إقراض هذه المؤسسات بسبب غياب الضمانات المناسبة ، كما تختلف علاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع البنوك باختلاف مراحل نموها . ففتوجه الكثير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حديثة النشأة نحو البنوك من أجل الحصول على القروض البنكية ، إلا أن البنوك في تعاملها مع هذه المؤسسات التي هي في مرحلة الإنشاء تكون كثيرة الحذر نتيجة لكون خطر تمويل هذه المؤسسات هو مرتفع جدا .

ورغم أن الصيغ التمويلية الحديثة تكتسي أهمية بالغة في توفير الاحتياجات التمويلية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن استعمالها في الجزائر يبقى محدود ويقتصر بصفة أكثر على قرض الإيجار.

الفصل الأول:

أهميّة المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة في القضاء

على البطالة

تمهيد:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إحدى الموضوعات الهامة التي تشغل بال العديد من اصحاب الاستثمارات، و ذلك لما تتمتع به من أهمية و دعم التنمية الإقتصادية من جهة و النهوض بالأنشطة الإنتاجية من جهة أخرى، وقد ثبت أن العديد من الدول بنت نهضتها الإقتصادية بالإعتماد على قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلاف بعض الدول أخرى التي إعتمدت على نظرية الصناعات المصنعة، أي البدء بالصناعات الثقيلة في بداية المراحل التنموية وهي التجربة التي أثبتت الواقع فشلها الكبير في العديد من الدول ومنها بعض الدول العربية فالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة تلعب دورا رائدا في الإقتصاد المعاصر سواء كان ذلك في الدول الصناعية المتقدمة أو في الدول النامية و يتجسد دور هذه المؤسسات في العديد من المؤشرات سواء كانت على مستوى التوظيف والمساهمة في حل مشاكل البطالة، أو في سد حاجات السوق وتلبية رغبات الزبائن في مجالات لا تتشط فيها شركات كبيرة، كذلك تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا رائدا في الإقتصاد المعاصر سواء كان في الدول الصناعية المتقدمة أو في الدول النامية.

I: ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

رغم الصعوبات التي تواجه وضع تعريف دقيق وشامل لهذا القطاع، فإن أغلب الدراسات والبحوث التي تمت في هذا الشأن، وأيضاً أغلب المؤلفين الذين تطرقوا إلى الموضوع ركزوا إلى تحديد ماهية هذه المؤسسات بالاعتماد على مختلف المعايير مبرزين أسباب إختلافها، سنحاول ضمن هذا المبحث التطرق إلى بعض المعايير والتعاريف وإبراز أهمية وأهداف هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (1)

I-1: معايير تحديد تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

يقصد بها الأسس المعتمد عليها في إعطاء تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة وفي التفريق بين هذه المؤسسات والمؤسسات الكبيرة من جهة أخرى، ويمكن تقسيمها إلى:

I-1-1: المعايير الكمية: هذه المعايير تتناول الجانب الكمي، والذي يصلح للأغراض الإحصائية والتنظيمية منها، وفيما يلي تفصيل لبعض منها:

1- معيار العمالية (عدد العاملين): يعتبر هذا المعيار من أكثر المعايير شيوعاً في الإستخدام نظر للسهولة، والتي بواسطته تكتشف عملية قياس الحجم، خاصة عند المقارنة على المستوى الدولي، ويختلف عدد العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بلد إلى آخر حسب تقدم الدولة أو تخلفها (2) وقد تعرض هذا المعيار إلى العديد من الإنتقادات منها:

* إن عدد العمال ليس الركيزة الأساسية الوحيدة في العملية الإنتاجية إلا أن هناك متغيرات إقتصادية ذات تأثير كبير على حجم المؤسسة كحجم الإنتاج، المعدات الرأسمالية.

* يعكس هذا المعيار الحجم الحقيقي للمشروع بسبب إختلاف معامل رأس المال، فهناك صناعات تتطلب إستثمارات رأسمالية ضخمة، ولكنها توظف عدداً قليلاً من العمال، ولا يمكن اعتبارها ضمن الصناعات الصغيرة والمتوسطة والعكس بالنسبة للصناعات التي تتطلب إستثمارات الصغيرة والمتوسطة، وتوظف عدد كبيراً من العمال.

ومن خلال الجدول التالي تلاحظ التباين في عدد العمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ببعض البلدان.

(1) -سماح أسماء، دور الهيئات الداعمة لإنشاء و تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تفعيل الدور التنموي لها. مذكرة شهادة ماستر، مالية وبنوك، بجامعة أم البواقي، سنة 2014/2015، ص: 11.

(2) -هوارى برمقران، أثر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على التنمية الإقتصادية. مذكرة ماستر بجامعة تلمسان، اقتصاد نقدي ومالي، سنة 2015/2016، ص: 10.

الجدول رقم (01): الحد الأقصى للعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لبعض البلدان التي نظمتها جامعة فرحات عباس-سطيف-والبنك الاسلامي للتنمية.

الدولة	الو.م.أ	اليابان	ألمانيا	الهند	مصر	الكويت	العراق
عدد العمال	500 عامل	300	100	50	50	50	50

المصدر: إسماعيل بوخارة وعبد القادر عطوي، التجربة التنموية في الجزائر وإستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة ضمن الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، سطيف، الجزائر، 25-28 ماي، سنة 2003، ص:03.

2- معيار رأس مال: يستخدم في التعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عدد من الدول خاصة الدول النامية إلا أن هناك مشكلة في تحديد المقصود برأس مال، هل هو رأس المال المستثمر عامل أو ثابت (رأس مال الثابت يعبر عن قيمة المباني والألات والأدوات وغيرها والتي تعكس بحجم الطاقة الإنتاجية للمشروع، أما رأس المال العامل فهو يمثل المورد المتغير للمشروع الذي يمول به أصوله المتداولة من مخزون سلعي، خامات و سلع نهائية و تمويل ما يوظفه من عاملين...الخ)، لكن يفضل استخدام رأس المال الثابت وحده لأن العناصر التي تكون رأس المال تختلف بشكل كبير من مؤسسة إلى أخرى، ويتوقف ذلك على كفاءة وهيكل الإدارة ومعدل دوران رأس المال و عوامل أخرى. (1)

3- معيار التكنولوجيا أو أسلوب الإنتاج: وهو عادة ما يقترن بمعيار عدد العمال، وقد يرجع ذلك إلى إعتبار أن حجم المؤسسة هو المحصلة النهائية لتفاعل كل من عنصري العمل والألات المستخدمة فيه، فكلما كانت هذه الحصيلة صغيرة مقارنة بمثيلاتها، كانت المؤسسة صغيرة. (2)

4- معيار درجة الانتشار: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تنتشر في جميع أنحاء أقطار العالم، لأن صغر حجم المؤسسة بالإضافة إلى محدودية النشاط والعمالة يساعد على ممارسة النشاط في أي مكان، لهذا نرى أن معيار تحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتوقف بدرجة كبيرة على درجة الانتشار. والجدول الموالي يبين كيفية إستعمال الكمية للفصل بينها والمؤسسات الأخرى ذات مستويات نمو مختلفة بالإعتماد على رأس المال والعمال. (3)

(1)- هواري برمقران، مرجع سابق ذكره، ص:11.

(2)- هواري برمقران، مرجع سابق ذكره، ص:12.

(3)- إسماعيل محروس، اقتصاديات الصناعة والتصنيع. مؤسسة شباب الجامعة، مصر، سنة 1992، ص:216.

الجدول رقم 2: يبين كيفية إستعمال المعايير الكمية للفصل بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الأخرى ذات المستويات المختلفة

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة		المؤسسات المصغرة		
رأس المال	عدد العمال	رأس المال	عدد العمال	
15 مليون دج	500	-	-	الجزائر
-	350	-	-	فنلندا
5 مليون فرنك	500	-	-	فرنسا
-	500	-	200	بريطانيا
-	500	-	50	السويد
750 ألف روبية	-	-	-	الهند
50 مليون	30	-	-	اليابان
35 مليون دولار	300	-	-	الشيلي

المصدر: سلامي عمار، تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . مذكرة ماجيستر، الجزائر، سنة 1980 ،ص:05

I-1-2: المعايير النوعية: ويمكن سردها فيما يلي:

1-المسؤولية: تقع على عاتق المالك الذي يمثل صاحب القرار داخل المؤسسة، كما يؤثر في طبيعة التنظيم وأسلوب الإدارة، حيث يؤدي العديد من الوظائف في نفس الوقت.

2-السوق: يمكن أن نحكم بحجم المؤسسة إستنادا إلى علاقتها بالسوق، وتتحدد قوة هذه العلاقة بمدى سيطرة هذه المؤسسات على السوق، فهي تكون كبيرة، إذا كانت هيمنتها على السوق التي تفرض عليها نوع من الإحتكار بينما المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتميز بضيق وصغر حجم السوق الذي يتم التعامل فيه. (1)

3-الملكية: تعود ملكيتها في أغلبها إلى القطاع الخاص في شكل شركات أشخاص أو شركات أموال، غير أن النسبة الكبيرة منها عبارة عن مشروعات فردية وعائلية يلعب فيها المالك الدور الكبير.

4-طبيعة الصناعة: يتوقف حجم المؤسسة على مدى إستخدام الآلات في الإنتاج، فالصناعات الثقيلة والتعدينية والكهربائية تشغل وحدات كبيرة من رأس المال ووحدات قليلة نسبيا من العمال، والعكس للسلع الإستهلاكية تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بكثافة منتجاتها بعنصر العمل مما يتماشى وظاهرة وفرة العمل. (2)

(1)-هوارى برمقران، مرجع سابق ذكره، ص:15.

(2)-اسماعيل محمد محروس، مرجع سبق ذكره، ص211.

I-2: تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

لا يوجد تعريف دقيق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فالمؤسسات التي تعتبر في الدول المتقدمة صغرى، تعتبرها الدول النامية كبرى كما يوجد أكثر من تعريف في الدولة الواحدة، ولقد تبنت الدول معايير مختلفة لتعريفها ومن أهم المعايير الشائعة: معيار العمال، معيار رأس المال، معيار المبيعات، والإيرادات، معيار الإنتاج. (1)

معيار إستهلاك الطاقة و لكن أكثر المعايير شيوعا هو عدد العاملين بها وهنا يوجد أيضا إختلاف حول الحد الأعلى والأدنى مثلا في ألمانيا لا يزيد العدد على 49 عامل وفي إنجلترا 200 عامل و 300 عامل في اليابان ورغم هذا الإختلاف يمكن سرد بعض التعاريف نذكر منها:

بعض الدول تعرفها على أنها المشاريع التي لا يتجاوز عدد العاملين فيها 250 مشتغلا أما في بلدان الشرق آسيا وفي دراسة حديثة عن المؤسسات المتوسطة والصغيرة قام بها إتحاد دول بلدان جنوب شرق آسيا ASFAN فقد إعتبر أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي التي يكون عدد عمالها أقل من 100 عامل وتفرق كما يلي:

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

2-تعريف هيئة أمم المتحدة: لقد استندت هيئة الأمم المتحدة في دراسة لها عن المحاسبة في المؤسسات المتوسطة و الصغيرة والمصغرة على معيار وهو الحجم، وذلك بعد ما أفادت بعدم وجود تعريف موحد لهذا النوع من المؤسسات، وقد قسمتها إلى :

المؤسسة المصغرة: تشغل أقل من 10 أجراء و تتسم ببساطة الأنشطة وسهولة الإدارة.

المؤسسات الصغيرة: توافق معايير الإستقلالية و تشغل أقل من 50 جزء ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 7 ملايين أورو، أو لا تتعدى ميزانيتها 5 ملايين أورو سنوي. (2)

المؤسسة المتوسطة: توافق هي كذلك معايير الإستقلالية و تشغل أقل من 250 جزء، ورقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 40 ملايين أورو، أولا تتعدى ميزانيتها 27 مليون أورو سنويا.

(1)-عوادي مصطفى، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاجتماعية بالجزائر في ظل الصعوبات التي تواجهها.الملتقى الوطني حول إشكالية إستدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، سنة 06-07، 2017/ 2018 ص:02.

(2)-عوادي مصطفى، مرجع سابق ذكره، ص03.

3-تعريف اللجنة الأوروبية: المؤسسة الصغيرة هي التي تضم بين 10 عمال إلى 49 عاملا أجيروا، أما المؤسسة المتوسطة فهي التي تشغل بين 50 عاملا إلى 249 عاملا أجيروا و تتميز باستقلاليتها.

4-تعريف المنظمة العمل الدولية: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي وحدات تنتج وتوزع سلع وخدمات وتتألف غالبا من منتجين مستقلين يعملون بمالهم الخاص في المناطق الحضرية في البلدان النامية، وبعضها يعتمد على العمل من داخل العائلة، وبعضهم يستأجر عمالا وحرفيين وبعضها يعمل برأس مال ثابت، يعتمد على عائد منخفض، وعادة ما تكسب دخولا غير منتظمة وتهياً فرص عمل غير مستقرة، ويضيف هذا التعريف بأنها قطاع غير رسمي بمعنى أنها منشأة ليست مسجلة لدى الأجهزة الحكومية أو الإحصائية الرسمية غالبا.

5-تعريف اللجنة التنموية الإقتصادية الأمريكية: إن هذه المشروعات هي التي تعتمد على إستقلالية الإدارة وأن يكون المدير هو مالك المشروع و تتشكل من مجموعة من الأفراد و محلية النشأة، بحيث يكون أصحاب المشروع قاطنين في منطقة المشروع.⁽¹⁾

6-التعريف المعتمد في القانون الجزائري: بالرجوع إلى نص المادة 4 من القانون رقم 18/01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق ل:2001/12/12 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نجد بأنها تعرف بغض النظر عن طبيعتها القانونية أنها مؤسسة إنتاج السلع والخدمات.
-تشغل من 1 إلى 250 عاملا.

- لا يتجاوز رقم أعمالها مليارين دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليار دينار⁽²⁾
- تتمتع باستقلال في الذمة المالية.

I-3: أهداف و أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

يمكن توضيح أهداف وأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب ما يلي:

I-3-1: أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:تسعى المؤسسات الصغيرة من خلال نشاطها إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ✓ ترقية روح المبادرة بإستحداث أنشطة إقتصادية جديدة.
- ✓ إستحداث فرص عمل جديدة و بالتالي تحقيق إستجابة سريعة للمطالب الإجتماعية.
- ✓ إستعادة كل حلقات الإنتاج الغير المربحة وغير هامة التي تخلصت منها المؤسسات الكبرى .
- ✓ أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية ما يجعلها إحدى وسائل الإدماج والتكامل بين المناطق.

(1)-عوادي مصطفى، مرجع سابق ذكره، ص:03.

(2)-عوادي مصطفى، مرجع سابق ذكره، ص:04.

✓ تمكين فئات عديدة من المجتمع من تجسيد أفكارها الإستثمارية على أرض الواقع.

✓ تكوين مصدر دخل لمالكيها ومستخدميها ومصدر مالي إضافي للدولة من خلال الضرائب. (1)

I-3-2: أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: إن الأعمال الصغيرة و المتوسطة ذات أهمية كبيرة في

الإقتصاديات المعاصرة وإذا ما أردنا تلخيصا مفيدا حول أهمية هذه الأخيرة فيمكن الإشارة إليها فيمايلي: (2)

❖ تساهم بشكل فعال بإيجاد الوظائف وبذلك فإنها مصدر مهم للوظائف الجديدة في الإقتصاد وتساعد الدول والحكومات في حل مشكلة البطالة، إن البدء بأعمال جديدة بهذا العدد الكبير يؤدي إلى توظيف عالي، كما نجد أن بعض الصناعات تساهم أكثر من غيرها في عرض الوظائف لكون الأعمال الصغيرة هي المسيطرة في هذه الصناعات مثل خدمات الحاسوب.

❖ تكوين الإطارات المحلية: تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في البلدان النامية في تكوين الأفراد وتدريبهم على المهارات الإدارية والإنتاجية والتسويقية والمالية لإدارة أعمال هذه المؤسسة في ظل قلة وضعف إمكانيات معاهد الإدارة، ومراكز التدريب وقد يكون التدريب داخل المؤسسة، على أن يتم بداخلها وقد تكون بتصميم برامج جهة خارجية و قد يكون التدريب خارج المؤسسة.

❖ توفير مناصب الشغل و إمتصاص البطالة: تعد هذه المؤسسات إحدى أهم الوسائل في خلق فرص العمل كافية لإمتصاص البطالة في البلدان النامية والمتقدمة ذلك لأنها تقوم على تقنيات كثيفة العمل وإحلال العمالة المتوافرة محل رأس المال عالي التكلفة، ونمط إجتماعي يقوم على تشغيل الأقارب والأصدقاء دون الإلتزام بمؤهلات دراسية أو شهادات.

I-4: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تتجلى أهم خصائصها في النقاط التالية:

✓سهولة التأسيس: تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنصر السهولة في إنشائها من حيث احتياجاتها الى رؤوس الأموال صغيرة نسبيا حيث أنها تستند بالأساس إلى جذب وتفعيل مدخرات الأشخاص من أجل تحقيق منفعة أو فائدة تلبى بواسطتها حاجات محلية أو جزئية في أنواع متعددة من النشاط الإقتصادي. (3)

(1) -بوكفة حمزة، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على اداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. رسالة ماجستير، علوم التسيير، جامعة ام البواقي، 2007-2008، ص:52.

(2) -سماح أسماء ، مرجع سابق ذكره، ص:20.

(3) -بوخاري اسماعيل، عطوي عبد القادر، التجربة التنموية في الجزائر إستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. حول تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطور دورها في الإقتصاديات المغاربية ، سطيف، الجزائر، 25-28 ماي، سنة 2003 ص:09.

✓ **المرونة ومركزية القرار:** تمتاز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمرونة، ونقصد بالمرونة القدرة على التغيير أو التعديل في حالة رواج أو كساد وخصوصيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي قلة حجم المشروع وسرعة إتخاذ القرار وبالتالي تتمكن من تكييف نشاطها أو أسلوب عملها حسب إحتياجات السوق لأن أغلبية هذا القطاع يعتمد على التكنولوجيات البسيطة ورأس المال المنخفض.

الكفاءة الإقتصادية: في السنوات الأخيرة هناك إتجاه دائم ومستمر في التحول من المؤسسات الكبيرة إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة مع التحول الإقتصادي نحو القطاع الخدمات، وساعد في هذا الإتجاه إستخدام التقنيات الحديثة في عملية الإنتاج التي مكنت المؤسسات الصغيرة بالعمل بكفاءة مثل المؤسسات الكبرى، وبالتالي تلاشي الفرق الناتج عن ميزة الحجم الإقتصادي التي تستفيد منها المؤسسات الكبيرة و لهذا فإن المؤسسات الصغيرة قادرة بفضل بساطة التكوين والهيكل التنظيمي على تقديم الخدمات المميزة و توصيل منتجاتها للمستهلكين بشكل أفضل من منافسيها.

✓ **تلبية الطلبات المستهلكين:** إن طبيعة نشاط هذه المؤسسات وتوزيعها الجغرافي يجعلها موجه أكثر لإنتاج السلع والخدمات التي تقدم بصفة مباشرة للمستهلك وهذا ما يجعل معدل إرتباطها بالمستهلك كبير.

✓ **التجديد:** إن المشروعات الصغيرة والمتوسطة هي المصدر الرئيسي للأفكار الجديدة والإختراعات، فكثير من براءات الإختراع تعود إلى أفراد وأغلبهم يعملون في مشروعات صغيرة كما أن هذه المشروعات التي يديرها أصحابها تتعرض إلى التجديد والتحديث أكثر من المؤسسات العامة لأن العاملين الذين يعملون على إبتكار أفكار جديدة تؤثر على أرباحهم ويجدون بذلك حوافز تدفعهم بشكل مباشر للعمل.

✓ **تنوع هيكل الإنتاج الصناعي:** تساعد على تنوع هيكل الإنتاج الصناعي لأي لأنها تعتمد على إنتاج سلعة واحدة، بل أنها منتشرة في معظم أنماط الصناعات و بأشكالها المختلفة، وكذلك فإنها تصلح لكافة القطاعات الصناعية.⁽¹⁾

II: أثر السياسات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقضاء على البطالة:

نظرا لمشكلة البطالة وما أحدثته من آثار سلبية على كافة الأصعدة الإجتماعية والإقتصادية والسياسية بشكل يمكن أن يهدد إستقرار المجتمعات، لذلك كان من الضروري العمل على إيجاد الحلول لهذه المشكلة الخطيرة، فقامت الهيئات الحكومية بدراسة الأمر ولم يجدوا سوى أن يقوموا بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وطبعا قد ساعدت هذه الأخيرة على التقدم والإتساع السياسات الداعمة لهذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

(1)-أيمن على عمر، إدارة المشروعات الصغيرة. مدخل بيني مقارن، الدار الداخلية، مصر، 2007 ص03.

II-1: مفهوم مشكلة البطالة:

تعد البطالة من المصطلحات التي شاع استخدامها، وعلى الرغم من ذلك الشبوع إلا أن المصطلح مازال محاطا بمجموعة من التفسيرات المختلفة وفق معايير ووجهات نظر مختلفة، لهذا كان لابد للخوض في هذا المفهوم من إلقاء الضوء على تعاريفه وأهم أنواعه وأسبابه، وهذا ما سيتم التعرض له تباعا.

II-1-1: تعريف البطالة: تختلف مفهوم البطالة من منظور إلى آخر، فالمنظور الإجتماعي للبطالة يبحث عن الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من المشاكل الإجتماعية ، والتي تظهر في زيادة نسبة الجريمة وبعض السلبيات الخطيرة على المجتمع.

أما المنظور الإقتصادي للبطالة فنجده يهتم بالمشكلة من حيث أنواعها وأشكالها وأسبابها، و كذلك يسجل الإختلالات الهيكلية للنظم الإقتصادية التي تعوق التشغيل الكامل.

أما المنظور السياسي فيدرس الآثار المترتبة على إنتشار ظاهرة البطالة بين الشباب، وعدم خوضهم في الأمور السياسية، والسبب يعود إلى عدم استقرار حياتهم العملية، وهذا ما يؤدي إلى انحراف الشباب .

أما المنظور الإحصائي الديموغرافي فإننا نجده يهتم بالتعريفات والمحددات التي يمكن بمقتضاها عد الفرد مشغلا أو متعطلا والأفراد النشيطين إقتصاديا، والذين يعدون داخل قوة العمل أو خارجها وكذلك سن العمل وبالنتيجة يمكن تعريف البطالة بأنها: الحالة التي يوجد فيها القادرون والراغبون في العمل من الأفراد في حالة تعطيل تام عنه، سواء كانوا من الذين يشغلون أعمالا من قبل وتم الإستغناء عنهم أمن من الذين إنظموا حديثا إلى سوق العمل. (1)

II-1-2: أنواع البطالة: إختلف آراء الباحثين والمختصين في تصنيف البطالة، حيث أشارت أكثر الدراسات والأبحاث إلى أن صورها غير ثابتة، بل متغيرة تبعا لزاوية الإهتمام بها من قبل الباحث، أو المعيار الذي إعتده في التصنيف، فهناك من يقول بأنها لها ثلاثة أنواع رئيسية هي: (البطالة السافرة، البطالة المقنعة، البطالة الإختيارية)، وصنفها آخرون إلى (بطالة بنيوية وبطالة ناجمة عن نقص الطلب الكلي)، ومنها من جعل الوقت محور الحديث عن أي نوع من أنواع البطالة لأن البطالة يمكن أن تعني: عدم الإنتاج لعدم إستعمال العامل وقته في العمل الملائم وغيرها الكثير من التصنيفات. (2)

و قد اعتمدت الدراسة في هذا المطلب على التصنيف التالي:

(1)-هنادي محمد إدريس، مرجع سابق نكره ص148،149.

(2)-هنادي محمد إدريس، مرجع سابق نكره ص148،149.

1- من حيث إرادة العاقل:

*البطالة الإختيارية: هي الحالة التي يتعطل فيها الفرد بمحض إرادته دون أية ضغوطات، كأن يرفض فرصة عمل متاحة له أملا في الحصول على فرصة أفضل.

*البطالة الإجبارية: وتكون عندما لا أجد الفرد فرصة عمل بالرغم من كونه قادرا عليه وراغبا به عند مستوى الأجر السائد.

2- من حيث طبيعة العاقل:

*بطالة المتعلمين: وهي البطالة الناتجة عن عدم تجانس مخرجات التعليم مع إحتياجات سوق العمل، نتيجة السياسات التي تعتمد عليها الحكومات والدول من تشجيع التعليم والقضاء على الأمية، فأتيح فرص التعليم المجاني أمام الجميع ما أدى إلى تخريج أعداد كبيرة من أصحاب الشهادات العليا والمتوسطة تفوق إحتياجات سوق العمل.

*بطالة المشردين: وهي بطالة المتسولين، وهي تصرف حالة الهاربين من ذويهم أو الذين لا مأوى لهم نتيجة تهدم منازلهم أو تهجيرهم منها، كما هو الحال اليوم في سورية، وتتركز نسبتها أكثر في العواصم مما يؤدي إلى شدة التنافس على وسائل كسب الرزق، وبهذا الشكل ينتشر العمال العاطلون الذين أوصدت في وجوههم أبواب الرزق، فيجدون أنفسهم ضمن صفوف المشردين في الشوارع يتسولون سافرين أو مستترين خلف مهنة أو حرفة صحيحة أو كاذبة (كبيع بعض أنواع السلع الرخيصة)، والخطورة هنا تكمن في سهولة إستغلالهم من قبل البعض لتحقيق بعض المأرب الدنيئة التي قد تصل إلى الإجرام والنهب والسرقة وتشكيل العصابات الخطيرة على الدولة والمجتمع. (1)

3- من حيث شكل البطالة:

*البطالة السافرة: وهي حالة وجود أفراد قادرين على العمل و راغبين به وباحثين عنه ولكن لا يجدونه، أي هي حالة من التعطل الظاهري عن العمل.

*البطالة المقنعة: وهي البطالة التي يكون فيها العمالة في حالة إستيعاب كامل لطاقتهم حيث يتواجد أعداد كبيرة من العمال تفوق حاجة العمل الفعلية أي (عمالة فائضة) وهؤلاء يظهرون بصور متعددة:

◆كعملهم في وظائف لا تستوعب إلا جزءا من وقتهم، وهم يتعطلون إلى وظائف تشغل وقتهم بالكامل.

(1). عبد الحكيم عمران، محمد العربي غزي، برامج التمويل الاصغر ودورها في القضاء على البطالة. مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر، 2011، ص86

♦ أو أنهم يشغلون وظائف تشغل وقتهم بالكامل لكنها دون مستواهم العلمي وخبراتهم (أي عدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب).

♦ أو أنهم يشغلون وظائف تشغل وقتهم و تناسب مؤهلاتهم إلا أن إنتاجية هذه الفئة منخفضة أو شبه معدومة، وهؤلاء يعدون من الوجهة الإقتصادية متعطلين عن العمل، وهو ما تتصف به الدوائر الحكومية في الدول النامية لإلتزامها بتعيين الخرجين تنفيذ السياسة التوظيف الكامل دون الحاجة إلى ذلك فعليا تحقيقا لأهداف إجتماعية. (1)

4- من حيث التأثير في السوق: يمكن تصنيفها الى:

* **البطالة الإحتكاكية** : وتعني أن مجموعة من القوى القادرة على العمل تتزاحم مع قوى أخرى على عمل محدد، وتحدث بسبب تنقل العاملين المستمر بين المهن والمناطق الجغرافية المختلفة (كهجرة أبناء الريف إلى المدن تاركين أعمالهم و أشغالهم الزراعية بحثا عن عمل أفضل).

* **البطالة الهيكلية** : هي نتيجة التغيير المستمر في الحاجة العامة أو في أذواق المستهلكين أو نتيجة إكتشاف أو إستفاد موارد إقتصادية أو تحول الإقتصاد من طبيعة إلى أخرى، فهذا النوع يتميز بتوفر فرص العمل لكنها تتطلب خبرات غير متوافرة في الأفراد الراغبين في العمل والباحثين عنه، أي هناك عدم تطابق بين العرض والطلب لفرص العمل.

5- من حيث مدة البطالة: (2)

* **البطالة الدائمة (المستعصية)**: وهي البطالة التي تستمر لفترة طويلة، وتنتج عن عدم مرونة الإستثمار وجموده، فيكون الأمل في الإصلاح ضعيفا لرسوخ أسباب البطالة، من ضعف الجهاز الإنتاجي وقلة رأس المال، والتقلب الشديد في سوق العمل مع إنعدام الخبرات وضآلة المدخرات، كما هو الحال في الدول النامية ذات الجهاز الإنتاجي غير المرن وغير المتنوع.

* **البطالة المؤقتة (العارضة)**: وتسمى أيضا بالبطالة العابرة أو التصادفية، وهي تحدث في حالات طارئة غير مألوفة وتكون لفترات مؤقتة مثل ما يحدث للعمالة عند غلق محلات كالمداجن في حالة تفشي أنفلونزا الطيور أو جنون البقر.

(1)-هنادي محمد إدريس، مرجع سابق نكره ص150.

(2)-هنادي محمد إدريس، مرجع سابق نكره ص151.

6- من حيث التوقيت:

*البطالة الدورية: تعد البطالة الدورية أثرا من آثار الركود الإقتصادي، ونتيجة للأزمات الإقتصادية الدورية، فمن المعروف أن الإقتصاد الرأسمالي يتعرض لتقلبات دورية (صاعدة و هابطة)، ويمكن القول أن البطالة الدورية هي بطالة إجبارية تظهر في فترات زمنية غير منتظمة.

*البطالة الموسمية: وتعني وجود قوى بشرية تقوم بعملها خلال موسم من العام، وتبقى معطلة خلال باقي العام لعدم توافر ذلك العمل لكونه موسمي بطبيعته، كما يحدث في قطاعي الزراعة و السياحة.

*لبطالة الجزئية: وتظهر بسبب الإنتقال من وظيفة إلى أخرى، حيث يكون العاطل في فترة إنتظار لحين قبوله في الوظيفة الجديدة أو حصوله على منصب عمل من الوظيفة القديمة بسبب شغور أحد المناصب من صاحبه.

II-1-3: أسباب البطالة: (1)

البطالة متغير إجتماعي و إقتصادي يسهم في نشوئه مجموعة عوامل متعددة ومتداخلة فلا يوجد فواصل حدية واضحة بين هذه العوامل، لذلك فقد إعتمدت الدراسة في هذا المبحث على تصنيف لهذه الأسباب والعوامل إلى أسباب سياسية وأخرى إقتصادية وثالثة إجتماعية.

1- الأسباب الإجتماعية:

إن لكل نمطا معيننا من الحياة الإجتماعية من عادات وتقاليد وأعراف، وكثيرا ما يساء إستعمالها والتعامل معها، الأمر الذي يخلق حالة من البطالة، ويمكن القول إنه إجتماعيا ساهمت مجموعة من العوامل في نشوء البطالة أو في زيادة معدلاتها ومنها:

«النمو السكاني: يلعب السكان في أي مجتمع دورا سياسيا في تحديد حجم المعروض من القوى العمالة، حيث يمثل النمو السكاني المتسارع مع عدم زيادة فرص العمل المقابلة لإستيعاب تلك الزيادة سببا رئيسا في زيادة أعداد العاطلين.

«الأمراض الإجتماعية: كالفساد والرشوة والمحسوبيات وغيرها من الأوبئة التي تعتري نفوس بعض أصحاب القرار في المواقع الحساسة، والتي تسهم في نشر البطالة وخاصة المقنعة، إضافة إلى الروتين والبيروقراطية اللذين يعدان من أسباب الفساد والرشوة، ولعل إنتشار هذه الأمراض سببه ضعف الرقابة المالية والقانونية للحكومة.

(1)-هنادي محمد إدريس، مرجع سابق ذكره ص152.

«العادات و التقاليد: وهي تشكل إرثا ثقافيا يتمثل في منع المرأة من العمل في بعض المجتمعات أو منعها من مزاوله بعض الأعمال في مجتمعات أخرى كذلك إزدراء بعض المهن والأعمال اليدوية، فالكثير من أولياء الأمور يدفعون أبناءهم لدراسة ما يسمى فروع المهن النظيفة كالطب والمحاماة والصيدلة وهذا ما ينتج عنه فائض عمالة في سوق و نقص عمالة في سوق آخر.

«تشغيل صغار السن: إن ظاهرة التسرب من المدارس ظاهرة خطيرة بالرغم من إلزامية التعليم في معظم الدول، وإن إختلفت مراحل التعليم الإلزامي من دولة إلى أخرى، وهؤلاء الأطفال يذهبون إلى العمل بالرغم من إفتقارهم للخبرة و التدريب المؤهل، وهؤلاء قد يفضلهم أرباب العمل لطول ساعات العمل التي يؤديونها، وزهد ما يتقاضون لقاء عملهم، الأمر الذي يؤثر بالمقابل على عمل الكبار.

«الهجرة: وهي نوعان من الهجرة، داخلية وخارجية، وقد شكلت أحد العوامل الرئيسية وتزايد معدلات البطالة. فالهجرة الداخلية تتمثل بالانتقال من الريف إلى المدن الكبرى بسبب الظروف المعيشية الصعبة، مما أدى إلى الحصول لإختلاف السكاني في المدن، التي لم تستطع توفير الحاجات الضرورية لهؤلاء المهاجرين ومن بينها فرص العمل، والتي هي بالأساس لم تتمكن من توفيرها لسكانها الأصليين.

أما الهجرة الخارجية فهي تمثل الإنتقال من بلد إلى آخر، وفي هذا الإطار تقسم الدول إلى ثلاثة أنواع: (دول مستقبله للعمالة، دول مرسله للعمالة، دول مرسله ومستقبله للعمالة).

«التعليم: يعد التعليم أحد الأسباب البطالة و ذلك عندما لا تتناسب مخرجات التعليم مع إحتياجات سوق العمل، أو عندما لا يواكب التطور التكنولوجي في العالم المتقدم.

و قد توحى لنا ظاهرة بطالة المتعلمين بأن نوعية التعليم تلعب دورا حاسما في تشكيل هذه الظاهرة وتحديد حجمها، غير أنه لا يمكن تصور نوعية تعليم لا تفرز بطالة، إنما ذلك يتوقف على المجتمع المدروس وبنائه الديموغرافي وخصائص سكانه، وبالتالي لا يوجد قواعد محددة أو خصائص معينة لنوعية تعليم لا تفرز بطالة.

2- الأسباب الإقتصادية: (1)

يعد العامل الإقتصادي من أهم العوامل لما له من تأثير واضح على البطالة، فأى حرب أو نزاع أو خلاف في العالم يعود بأسبابه إلى أسباب إقتصادية، وبالمقابل فإن أي نجاح أو إزدهار يعود أيضا إلى ذات الأسباب، وبالنسبة إلى البطالة يوجد العديد من الجوانب الإقتصادية المؤثرة في نشوئها، ومنها:

(1)-هنادي محمد إدريس، مرجع سابق ذكره ص154.

كضعف القطاع الزراعي: حيث يعد القطاع الزراعي أكبر مستودع لهيمنة على معظم الدول العربية، وبذلك فإن تراجع التشغيل وانتشار البطالة في هذا القطاع يعود إلى تراجع الدخل الزراعي لعدة أسباب منها على سبيل المثال:

• تغليب المساحة العلية على المساحة المروية والتي تعد أقل تشغيلًا.

• تدني مستوى الأجور في هذا القطاع الذي تغلب عليه البطالة الموسمية.

• تدني مستوى الخدمات في الريف.

كالتضخم: هو الإرتفاع المستمر للأسعار لفترة طويلة، وما يترتب عليه من آثار سلبية تمس مستوى المعيشة وأوجه النشاط الإقتصادي في المجتمع.

كالعولمة الإقتصادية: لقد ساهمت العولمة الإقتصادية في إنتشار البطالة ورفع معدلاتها، فالقوة المتعاظمة للإقتصاد المعولم القائم على الإحتكار التكنولوجي والمالي والمعلوماتي وتطبيق نظام إقتصادي واحد يصب في مصلحة تلك القوة، ويحقق لهم السيطرة الإقتصادية لتحقيق أقصى ربح ممكن أدى إلى إرتفاع معدلات البطالة بين العمال، حيث إن من أهم نتائج دعوات إندماج الإقتصاديات الوطنية في الإقتصاد العالمي وتحرير التجارة هو إنهيار الطبقة الوسطى وغلاء المعيشة و إرتفاع المديونية وهذا كله يؤدي إلى تسريح العمال وإزياد في معدلات البطالة.

كالمكننة و التقدم التكنولوجي: إن الثورة الصناعية التي إنطلقت في نهاية القرن 19 وما جاءت به من تقدم في علم الميكانيك والتوسع في إستخدام الآلة والتقدم التكنولوجي أدت إلى إستغناء عن عدد كبير من العمال وإحلال الآلة محلهم و ذلك بكافة القطاعات الإقتصادية سواء كانت زراعية أو صناعية أم خدمية، كما أدت إلى إلغاء العديد من الوظائف والمهن دون إيجاد ما يعادلها، بالإضافة إلى عدم قدرة من إستمر في عمله من مواكبة التطورات المتسارعة و التأقلم معها.

كضعف الإستثمارات : إن الإستثمارات تبحث عن بيئة سليمة إجتماعيا وقانونيا ووظيفيا كي تنمو و تزدهر وتحقق الربح، وهذه البيئة السلمية غير متوفرة في البلدان النامية وخاصة العربية، حيث الروتين والبيروقراطية والفساد في كل المستويات السلم الإداري، إضافة إلى ما تعانيه تلك الدول من أزمات داخلية و خارجية، الأمر الذي يشكل عامل طرد لها نحو الخارج الذي يمثل عامل جذب حيث الربح و الأمن في الإستثمار وسرية الحسابات و إستقلالية القضاء... الخ

ومن هنا تبرز أهمية توفير البيئة المناسبة لنمو الإستثمارات وتشجيعها على العودة إلى أوطانها والرغم من الجهود المبذولة لذلك إلا أن العقبات كثيرة، ولا يمكن للدول العربية الوقوف منفردة في وجهها دون التعاون بين الدول العربية والتكامل الإقتصادي العربي للتقليل من نسب البطالة عربيا.

«الخصخصة: لقد إتجهت الدول العربية إلى الأخذ بسياسة الخصخصة والتي تعني إنتقال العمل كليا أو جزئيا من القطاع العام إلى الخاص ولا تخفى على أحد أن البطالة تتوافر مع مصلحة الشركات الخاصة الساعية دائما لخفض الأجور للربح، والحقيقة أن الخصخصة لم تؤدي إلى رفع معدلات البطالة بل أدت إلى تغيير شكلها فمن المعلوم أن المستثمرين في القطاعات الخاصة يوازنون بين النفقات والإنتاج ويسعون ليكون الإنتاج أكثر من النفقات، الأمر الذي يدفعهم إلى تسريح العمالة غير المنتجة، وهذه العمالة تتدرج تحت نوع البطالة المقنعة.

«الأزمة المالية العالمية لعام 2008: إن التطورات الإقتصادية العالمية تنعكس بصورة مباشرة على الدول النامية و الدول العربية، ولقد كان للأزمة المالية الأخيرة تأثير مهما على العمالة العربية و ذلك بقدر إرتباط إقتصاد كل دولة بالإقتصادات الرأسمالية في أمريكا ودول الإتحاد الأوروبي وكان أبرزها الأزمة الإقتصادية التي شهدتها الإمارات العربية المتحدة بسبب إنخفاض أسعار النفط وتراجع السياحة والخدمات لأدنى مستوياتها، مما أدى إلى تسريح العمال الأجانب خاصة أصحاب الكفاءات و عودتهم إلى أوطانهم، مما أدى إلى رفع معدلات البطالة فيها.

3- الأسباب السياسية: (1)

تعد الأسباب السياسية من الأسباب الأساسية للبطالة إذا ما أخذنا بالتصنيف الذي قسم الأسباب إلى أساسية وفرعية، خاصة في هذه المرحلة التي يمر بها الوطن العربي وما يعانیه من حروب وأزمات سياسية.

«الحروب: عانت الدول العربية من آثار الحروب والنزاعات الداخلية والإقليمية مع دول الجوار، مثل فلسطين، سوريا، لبنان، تونس، مصر، العراق... الخ.

و قد كان لذلك كلفة إقتصادية ضخمة أثرت على الإستثمارات، ولعل أهم ما ينتج عن هذه الحروب و النزاعات هو إستهلاك الثروة في سبيل التسليح بدلا من الإستثمار و التنمية.

إن كل المصاريف المنفقة على التسليح كان بالإمكان إستثمارها في مشاريع إنتاجية تنموية تشغل أعداد هائلة من العمال، وتحد من نسبة البطالة، لكن الوضع يقتضي التضحية بذلك في سبيل التسليح و تشكيل ترسانة يهابها العدو في الداخل و الخارج، وخاصة دول المواجهة مع الكيان الصهيوني.

(1)-هنادي محمد إدريس، مرجع سابق ذكره ص156.

«الأزمات السياسية: للأزمات السياسية ذات التأثير الذي تحدثه الحروب والتي تؤدي إلى إرتفاع معدلات البطالة كما هو الحال في سورية وتونس والعراق ومصر.

II-2- مصادر التمويل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

يمكن تصنيف مصادر التمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجموعتين: المصادر الداخلية و المتمثلة في التمويل الذاتي والمصادر الخارجية والمتمثلة في مصادر الإقتراض المختلفة.

أولاً: التمويل الذاتي: (1)

ويتم في هذه الحالة عن طريق المدخرات الشخصية لصاحب المشروع و يقوم صاحب المؤسسة بعملية التمويل منفرداً حيث يأخذ المشروع الفردي شكل المشروع الفردي بكل خصائصه، وقد لا يستطيع صاحب المشروع تدبير التمويل اللازم بمفرده فيلجأ إلى بعض أفراد أسرته لإقناعهم بالدخول معه كشركاء في المشروع، وقد يلجأ إلى بعض أصدقائه للدخول كشركاء موصون أو متضامنون و تكوين مشاركة أو شركة مساهمة عامة، ويمكن للمشروع الصغير تمويل عمليات التوسع ذاتياً أيضاً من خلال ما يحتجزه صاحب المشروع من أرباح أو من خلال الأموال التي يحتجزها في صورة مخصصات احتياطات أو عن طريق سحب أموال المملوكة لصاحب المشروع (أصحاب المشروع) أو المشروع ذاته والمستثمر في صورة ودائع، أوراق مالية، عقارات واستثمارها داخل المشروع.

ثانياً: المصادر الخارجية: (2)

وتتمثل في مصادر الإقتراض المختلفة والتي نجد من بينها مايلي:

1- الإقتراض من الأهل و الأقارب:

عند بداية الإستثمار أو عند توسيعه يقوم الأفراد بإستخدام مدخراتهم الشخصية لتمويل مشاريعهم، وفي ظل نقصها وعدم كفايتها يلجؤون إلى الأهل والأقارب والأصدقاء للإقتراض وسد عجزهم المالي إلا أن الإقتراض منهم يترتب عليه عدة نتائج سيئة تؤدي إلى التدخل والخلط بين العلاقات الشخصية وعلاقات العمل وإتخاذ قرارات عكسية تؤثر على إستقلالية المؤسسة ونشاطها .

(1)-عليان نبيلة، الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة. دراسة حالة الجزائر، منكرة نيل شهادة الماستر في العلوم التجارية، سنة 2014/2015 ص:28.

(2)-عليان نبيلة، مرجع سابق ذكره، ص:29.

2- قروض الهيئات و المؤسسات المتخصصة في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: (1)

تمنح المؤسسات والهيئات المتخصصة في تمويل ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحكومية منها وغير الحكومية قروضا شبه مجانية بأسعار فائدة بسيطة وبدون ضمانات وعلى الرغم من أهمية هذه المؤسسات والهيئات فإن مساهمتها محدودة وتحكمها إجراءات بيروقراطية كبيرة خاصة في بلدان العالم الثالث، ومن أمثلتها مايلي:

✓ إدارة المشروعات الأمريكية.

✓ مؤسسات الدعم و التمويل المتخصصة لتمويل هذه المؤسسات في الهند و أندونيسيا.

✓ هيئات الدعم في اليابان.

✓ هيئات الدعم والتمويل في الجزائر والمتمثلة في وكالة الدعم وتشغيل الشباب ووكالة دعم و ترقية

الإستثمار .

3- الإئتمان التجاري: (2)

يشير الإئتمان التجاري إلى تسهيلات السداد التي يحصل عليها المشروع الصغير من الموردين، وقد يرى البعض أن الإئتمان التجاري يقتصر على تسهيلات السداد التي قد يحصل عليها المشروع في حالة تمويل مشتريات المواد ومستلزمات الإنتاج السلعية ويسدد ثمنها خلال سنة إلا أنه يمكن النظر إلى الإئتمان التجاري نظرة شاملة تشمل كافة أنواع تسهيلات السداد التي يحصل عليها المشروع الصغير بصرف النظر عن مدة التسهيلات، ونوع البضاعة فيمكن أن تشمل المواد مستلزمات الإنتاج السلعية، المعدات الآلات والأجهزة، وبالتالي فالإئتمان التجاري يمكن الحصول عليه من الموردين الشركات المانحة للعلامة التجارية أو صاحبة حق الإمتياز، تجار الجملة أو التجزئة، وإن كانت الترتيبات الخاصة بالسداد في حالة المعدات والأجهزة والسيارات، من الأموال الثابتة تختلف عن إجراءات السداد في حالة الإئتمان التجاري البسيط، ففي تلك الحالة قد يشترط المورد عدم نقل ملكية المعدات أو أصول ثابتة المبيعة على المشتري إلا بعد إستكمال عمليات السداد وذلك بتوفير قدر مناسب من ضمانات السداد.

4- الإئتمان المصرفي:

تشكل التسهيلات الإئتمانية التي يمكن الحصول عليها من البنوك التجارية و المؤسسات المصرفية مصدرا آخر من مصادر التمويل، الذي يمكن صاحب المشروع أن يحصل على إئتمان مصرفي قصير الأجل أو طويل

(1)-عليان نبيلة، مرجع سابق ذكره، ص 29.

(2)-عليان نبيلة، مرجع سابق ذكره، ص 30.

الأجل والأمر يتوقف على طبيعة حاجة المشروع وهل سوف يكون تحويل مشتريات المشروع من مستلزمات الإنتاج السلعية أو لتمويل عجز مؤقت في السيولة النقدية أو تغطية إلتزامات واجبة السداد قصيرة الأجل مثل سداد أجور العمال، و في تلك الحالة يكون الإئتمان المصرفي المطلوب قصير الأجل أما في حالة تمويل مشتريات المشروع من المعدات والألات والمباني، فإن الإئتمان المطلوب هو طويل الأجل و في تلك الحالة يقوم البنك بالتمويل المطلوب و يعتمد المشروع بسداد القرض والفوائد المستحقة، ويخضع حجم الإئتمان وشروط وسعر الفائدة لعملية تفاوض بين البنك والمؤسسة المالية و صاحب المشروع.

III-الهيئات الحكومية الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

ويوجد هناك أيضا الهيئات الحكومية لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و نذكر منها مايلي:

III-1-1- ماهية الهيئات الحكومية الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

ظهرت الحاجة الى إنشاء هذه الهيئات والتي تعتبر احدى أهم الوسائل الدعم والمساندة لتنمية ورعاية المنشآت الصغيرة والمتوسطة حيث أن هذه الهيئات هي مؤسسات تقدم خدمات لشباب يفنقرون الى المقومات المادية والادارية ولكن لديهم أفكار واختراعات واعدة يمكن أن تتحول إلى منتجات وخدمات مربحة.

III-1-1-المشاكل و حاضنات الأعمال: (1)

وهي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، مكلفة بمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها و تأخذ ثلاث أشكال هي:

● **المحضنة:** وتتكفل بأصحاب المشروعات الصغيرة و متوسطة

● **ورشة الربط:** هيكل دعم يتكلف بأصحاب المشروعات في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية.

● **نزل المؤسسات:** و يتكفل بأصحاب المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث

وتتوخى المشاكل الأهداف التالية:

❖ تطوير أشكال التعاون مع المحيط المؤسساتي.

❖ المشاركة في الحركية الإقتصادية في مكان تواجدها.

❖ تشجيع نمو المشاريع المبتكرة.

❖ تقديم الدعم لإنشاء المؤسسات المرافقة.

❖ تشجيع المؤسسات على التنظيم الأفضل.

(1)-عوادي مصطفى، الملتقى الوطني حول إشكالية إستدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر. جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي،2017-

التحول في المدى المتوسط إلى عامل إستراتيجي في التطور الإقتصادي وتتكفل هذه المشاتل بمايلي:

✓ استقبال و إحتضان ومرافقة المؤسسات الحديثة النشأة لمدة معينة و كذا أصحاب المشاريع.

✓ تسيير و إيجار المحلات.

✓ تقديم الخدمات المتعلقة بالتوطين الإداري و التجاري.

✓ تقديم الإرشادات الخاصة والإستشارات في الميدان القانوني والمحاسبي والتجاري والمالي والمساعدة على

التدريب المتعلق بمبادئ وتقنيات التسيير خلال مرحلة إنضاج المشروع وتكون المسئلة من مجلس إدارة ومدير

ولجنة إعتقاد المشروع.

III-1-2- مراكز التسهيل: (1) وهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال

المالي، وتكون تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

أهداف مراكز التسهيل: تسعى هذه المراكز لتحقيق العديد من الأهداف نذكر منها:

❖ وضع شباك بتكيف مع إحتياجات أصحاب المؤسسات و المقاولين وتقليص أجال إنشاء.

❖ المشاريع

❖ تسيير الملفات التي تحضى بدعم الصناديق المنشأة لدى الوزارة المعنية.

❖ تطوير التكنولوجيات الجديدة وتثمين اللجنة والكفاءات.

❖ ترقية المهارة وتشجيعها.

❖ تطوير النسيج الإقتصادي المحلي ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الإندماج الإقتصادي

الوطني والدولي.

ونذكر هنا أن تم تحويل مراكز التسهيل إلى مراكز دعم وإستشارة في إطار القانون 17-02 و تم جمعهم مع

المشاتل والحاضنات وتم إلحاقهم بوكالة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

III-2- مساهمة الهيئات الحكومية الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القضاء على البطالة:

تساهم الهيئات الحكومية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في احداث نمو وازدهار اقتصادي، باعتبارها أداة

تنموية فعالة وذلك لما لها من خصائص تتمثل أساسا في قدرتها على امتصاص نسبة من البطالة التي تعاني

منها جميع دول العالم

III-2-1- الخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال² : والتي تتمثل فيما يلي:

✓ تقديم مساعدات مالية مباشرة .

(1)-عوادي مصطفى، مرجع سابق ذكره، ص04.

²-عبد السلام ابو قحف، إدارة الأعمال الدولية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت لبنان، من دون ذكر تاريخ النشر، ص81

- ✓ تقديم فرص الانتماء التآجيري للآلات والمعدات .
- ✓ مساعدة المؤسسة على تحديد مستلزمات التمويل والقروض وجدولتها .
- ✓ تقديم المعلومات حول التسجيل لدى الدوائر الحكومية ومساعدتها على تخطي عقبات التسجيل .
- ✓ تقديم خدمات إدارية مشتركة (فاكس، هاتف، انترنت... الخ) .
- ✓ عقد دورات تدريبية مكثفة للمؤسسات المحتضنة حول بعض القضايا الأساسية لتنمية روح الريادة والإدارة المبدعة .
- ✓ مساعدتها على الاتصال بالمؤسسات المالية (المصارف وغيرها) مع تقديم توصيات حول نجاعة المشاريع المقترحة حول مبالغ التمويل اللازمة .
- ✓ مساعدة المؤسسات على إقامة علاقات مع الجهات العالمية التي لها علاقة بها (كالجامعات، والمعاهد ومخابر الأبحاث) .

وتتواجد في العالم أكثر من 3500 حاضنة أعمال، معظمها مدعومة من الإدارات المحلية والحكومة المركزية والبنك الدولي والاتحاد الأوروبي ومنظمة الأمم المتحدة، وتأتي الولايات المتحدة الأمريكية في المركز الأول من حيث عدد الحاضنات فليها حوالي 950 حاضنة وتليها الصين واليابان وأوروبا . كما يوجد حوالي 200 حاضنة في كل من فرنسا وألمانيا وحوالي 1000 حاضنة في بريطانيا، أما في العالم الثالث فتعمل به حوالي 500 حاضنة .

III-2-2- أهداف حاضنات الأعمال¹: تكتسي حاضنات الأعمال أهمية بالغة نابغة من أهدافها والتي يمكن تقسيمها إلى أهداف على المستوى الجزئي وأهداف على المستوى الكلي .

III-2-2-1- أهداف على المستوى الجزئي:

- ❖ تقليل تكاليف بدء النشاط ومخاطر الاعمال المرتبطة بالمرحل الاولى لبداية نشاط المؤسسات.
- ❖ تقليل الفترة الزمنية اللازمة لتنمية نشاط المؤسسات وتطوير إنتاجها.
- ❖ تجنب الأخطاء وتقليل ازدواجية الجهود مما يؤدي إلى تقليص التكاليف.
- ❖ إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل الفنية والمالية والإدارية والقانونية التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹ -وليد بيبي، كافي فريدة، حاضنات الاعمال ودورها في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخلق مناصب الشغل، الاعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان التدريب من أجل التشغيل والتنمية، اقتصاديات النقود والبنوك والاسواق المالية، مركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، 09-10 ديسمبر، سنة 2018، ص: 736

❖ زيادة معدلات النجاح وتدعيم الابتكارات وتشجيع الافكار المتميزة.

❖ مساعدة المؤسسات على التوصل إلى أنواع جديدة من المنتجات.

III-2-2-2- أهداف على المستوى الكلي:

❖ زيادة عدد المؤسسات مما يؤدي الى انتعاش وتنمية الاقتصاد المحلي.

❖ زيادة فرص العمل وتشجيع التنمية المستدامة.

❖ جذب المؤسسات من المناطق الاخرى.

❖ زيادة معدلات الدخل في المجتمع المحلي.

❖ تدعيم وتشجيع المؤسسات التي تحتاج إليها السوق المحلية مع تحديد المكان المناسب لإقامة هذه المشروعات .

❖ تشجيع الفئات التي لا تملك الخبرات الكافية لإقامة مؤسسات.

❖ تسويق الأبحاث والدراسات التي تقوم بها الجامعات ومراكز البحث العلمي.

❖ نشر وتنمية مفهوم المشروعات الخاصة بين الفئات ذات الخبرات المحدودة في هذا المجال.

❖ توجيه رجال الأعمال نحو المؤسسات عالية التكنولوجيا والمؤسسات التي تهدف إلى حماية البيئة.

III-2-3- دور حاضنات الأعمال في تنمية النسيج الاقتصادي والصناعي:

تلعب حاضنات الاعمال دورا بارزا في تنمية النسيج الاقتصادي والصناعي وذلك من خلال ماتحققه من مزايا والمتمثلة في¹ :

III-2-3-1 تشجيع خلق وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة :

أقيمت حاضنات المشروعات في الاساس لمواجهة الارتفاع الكبير في معدلات فشل وانهيار المشروعات الجديدة وقد أظهرت بعض الدراسات أن قرابة 80 إلى 90% من هذه المشاريع تفشل خلال السنتين الى خمس سنوات من بداية نشاطها، نتيجة لقيامها بالاجتهادات شخصية بعيدة عن الجانب التخطيطي والاستشاري . وقد أثبتت حاضنات الأعمال قدرتها على رفع نسبة نجاح المشروعات الجديدة، حيث أشارت تقارير الجمعية الامريكية للحاضنات الى أن معدلات نجاح واستمرارية المشروعات الجديدة المقامة داخل الحاضنات الاعمال وصلت الى 88% مقارنة بنسبة النجاح التقليدية المنخفضة لهذه المشروعات . وبالتالي فإن دعم المشروعات الناشئة ورفع

¹ -بركان دليبة، سي حايڤ، استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول حاضنات الاعمال، كلية العموم الاقتصادية والتسيير، جامعة ورقلة ، 18-19 افريل 2006، ص10

فرص نجاحها يعتبر الوظيفة الأولى للحاضنات، ويتم ذلك من خلال توفير جميع أنواع الدعم المالي والإداري والتسويقي والرعاية لهذه المشروعات في مرحلة النمو، وإنشاء قاعدة للمعلومات الفنية والتجارية .

ويمكن تلخيص دور الذي تلعبه حاضنات الأعمال في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في النقاط التالية:¹

✓ **تسهيل الوصول إلى مصادر التمويل:** يمكن للحاضنات مساعدة المنشآت المنتسبة إليها في ربط اتصالات بالراغبين في الاستثمار في هذه المنشآت وهي في تطور النمو، كما يمكن للحاضنات نفسها المشاركة في ملكية هذه المنشآت.

✓ **توفير الخدمات القانونية:** تحتاج المنشآت الجديدة إلى خدمات قانونية عديدة، كإجراءات تأسيسية وتسجيلها وكتابة عقود التراخيص، وما يتعلق بحماية الملكية الفكرية وبراءات الاختراع، حيث تقوم الحاضنات عادة بدور الوسيط بين المنشآت المنتسبة إليها والجهات التي تقدم الخدمات القانونية.

✓ **بناء شبكات التواصل:** تقوم الحاضنات بإقامة ندوات ومعارض بهدف استقطاب الممولين، تمهيدا لتواصلهم مع المنشآت المنتسبة إليها، كما تعمل على بناء شبكات التواصل فيما بينها سواء على المستوى المحلي أو العالمي، كما تقوم الحاضنات بإقامة الأيام المفتوحة والمعارض التي تشارك فيها المنشآت الصغيرة والمتوسطة مما يسمح لها التعارف وتبادل الخبرات .

✓ **توفير العديد من الخدمات الادارية والتدريبية والتسويقية والاستشارية:** يبدأ تقديم الخدمات الإدارية من قبل الحاضنات للمنشآت المنتسبة لها وذلك في مرحلة تقييمها، كما تقوم بتقديم خدمات التدريب المختلفة لتنمية المهارات الخاصة بريادة الاعمال.

III-2-3-2- تنمية المجتمع المحلي: تساهم حاضنات الاعمال في تنمية وتنشيط المجتمع من حيث تطوير بيئة الأعمال، إقامة مشروعات، جعل الحاضنة نواة تنمية إقليمية ومحلية، ومركزا لنشر روح العمل الحر لدى الراغبين في الالتحاق بسوق العمل.

III-3-2-3- دعم التنمية الاقتصادية : تستطيع الحاضنة تمكين المدينة أو الاقاليم التي تنشط فيها من تحقيق معدلات عالية لإقامة أنشطة اقتصادية جديدة، بالإضافة إلى تحقيق معدلات نمو عالية للمشروعات المشتركة بالحاضنة، وذلك من خلال العمل على تسهيل إقامة المشروعات الإنتاجية أو الخدمية الجديدة ، التي تعتبر

¹ -بوراس بودالية، واقع حاضنات الاعمال في الجزائر وسبل ترفيتها ، الاعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان التدريب من أجل التشغيل والتنمية ، مالية وإدارة الاعمال،المركز الجامعي بلحاج بوشعيب،عين تموشنت، الجزائر، 09-10 ديسمبر، سنة 2018، ص : 1939

إحدى أهم ركائز التنمية الاقتصادية، حيث أن هذه الشركات تقوم بدفع الضرائب والرسوم، وتنشيط عمليات الإنتاج والتصدير والتوريدات وكلها عمليات تدر موارد مالية على ميزانيات الدول.

III-2-3-4- دعم التنمية الصناعية والتكنولوجية¹: تركز الحاضنات التكنولوجية على رعاية وتنمية الأفكار الإبداعية والأبحاث التطبيقية، والعمل على تحويلها من مرحلة البحث والتطوير إلى مرحلة التنفيذ، من خلال إقامة المشروعات الصغيرة التكنولوجية، التي تعتبر أحد أهم آليات التطور التكنولوجي من حيث قدرتها الفائقة على تطوير وتحديث عمليات الإنتاج بشكل أسرع وبتكلفة أقل، وإقامة حاضنات تكنولوجية متخصصة تعمل على تسهيل نقل وتوطين التكنولوجيا الحديثة والمتطورة، وحسب إحدى الإحصائيات فإن 27% من مجموع حاضنات الأعمال بالولايات المتحدة الأمريكية ترتبط بالجامعات والمعاهد التعليمية، بينما تصل هذه النسبة في الصين إلى أكثر من 95%.

¹ - بوراس بودالية، مرجع سبق ذكره، 2018، ص : 1940

خلاصة الفصل :

لقد تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث يتضح لنا أن تحديد تعريف موحد وشامل لهذه المؤسسات أمر في غاية الصعوبة وهذا راجع لاختلاف وتباين المعايير التي تعتمد عليها كل دولة. بحيث كل دولة تختلف عن باقي الدول في النمو والنشاط الاقتصادي، كذلك اختلاف العوامل التقنية والسياسية، كما أن أهمية وضع تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تسمح بتحديد كل السياسات الاقتصادية على المستوى المحلي الموجه لترقية هذه المؤسسات وتسهيل التنسيق بينها وإعداد الدراسات، كما تساعد على التعامل بوضوح مع الهيئات المالية الدولية المعنية بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة وتحسين استخدام هذه الموارد المالية.

كما تهدف هذه المؤسسات إلى استحداث فرص عمل جديدة واستعادة كل حلقات الإنتاج الغير مربحة، فهي تلعب دورا مهما في تطوير الاقتصاد الوطني بحيث تكمن أهميتها في كونها مصدر توليد الناتج القومي والثروة الاقتصادية ومساهمتها في تعظيم العوائد الاقتصادية، وهذا نتيجة للخصائص والمزايا التي تتمتع وتنفرد بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتمثلة في الريادة والتنوع، فهي تعتبر سمة من السمات التي تتميز بها الاقتصاديات المعاصرة من خلال التطور التكنولوجي وانتقال الاقتصاد إلى اقتصاد رقمي مترابط يساهم في ازدياد الأفكار الريادية، كما أنه يساهم في إنشاء شيء جديد ذو قيمة لغرض المستهلك خاصة وإنها تملك قدرة على التميز بالتنوع من أداء أفضل ونجاح وتميز عالي لأعمال اليوم مما يجعلها تساهم في تحسين المؤشرات الاقتصادية الكلية للدول، فهذه التنمية الاقتصادية حتما سيرافقها زيادة في مستويات التشغيل على مستوى هذه المؤسسات وهذا ما يؤدي إلى توافر البدائل وتنوعها للعمل ومن ثم التقليل من البطالة.

الفصل الثاني:

مساهمة الهيئات الحكومية الداعمة

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

في توفير مناصب شغل في الجزائر

تمهيد:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر ودورها الإقتصادي باعتبار أن هذا القطاع الذي يشكل محورا أساسيا ومحركا فعالا في الإقتصاد الوطني والذي تسعى الدولة جاهدة من خلال عدة إجراءات وتدابير تساهم في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كقطاع بديل عن قطاع المحروقات خاصة بعد التغيرات التي شهدتها الإقتصاد الوطني خلال السنوات الأخيرة، وقد توصلنا من خلال هذه الدراسة أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر في تطور إلى أن استطاعت أن تتجاوز نسبة 98% من إجمالي المؤسسات، وبالرغم من أن الغالبية منها هي مؤسسات مصغرة وتعاني من عدة مشاكل وعوائق، إلا أنها استطاعت أن توفر مناصب شغل وأن تساهم في القيمة المضافة والنتائج الداخلي الخام.

I: الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

لقد شكل تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جوهر الاختلاف بين الدول، وتتميز هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعدد من الخصائص والسمات تميزها عن غيرها من المؤسسات الكبيرة، وقد أهلتها هذه الخصائص لكي تحتل مكانة هامة في اقتصاديات الدول، وأن تلعب دورا رائدا في عملية التنمية، وذلك من خلال رفع قدراتها الإنتاجية والإندماج في السياق الاقتصادي العالمي.

I-1: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

كانت أولى محاولات ابرز هذا القطاع الهام والتعريف به قد تضمنها التعريف الخاص ببرنامج تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة الذي عرفها على أنها كل وحدة إنتاج مستقلة قانونيا وتستغل اقل من 500 عامل وتحقق رقم الأعمال أقل من 15 مليون دينار جزائري واستثمارها لا يتجاوز 10 مليون دج .

ثاني محاولة لتعريف هذه المؤسسات جاءت من قبل المؤسسة الوطنية للهندسة وتنمية الصناعات الخفيفة بمناسبة الملتقى الأول حول الصناعات الصغيرة والمتوسطة وقد عرفت على أنها كل مؤسسة تشغل اقل من 200 عامل وتحقق رقم أعمال أقل من 10 مليون دج.(1)

أما المحاولة الثالثة للتعريف صدرت خلال ملتقى حول تنمية المناطق الجبلية وهو التعريف المقترح من طرف السيد رابح محمد بلقاسم في مداخلته التي عنوانها: عناصر التفكير حول مكانة المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجبلي وعرّفها كما يلي: كل وحدة إنتاج أو وحدة خدمات صناعية ذات حجم صغير تتمتع بالتسيير المستقل وتأخذ شكل المؤسسة أو مؤسسة عامة وهذه الأخيرة هي مؤسسات محلية.(2)

جاءت المادة 4 من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادر في: 2001/12/12 بأنها مؤسسة إنتاج سلع تشغل من 1 إلى 250 شخص وأن لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي مليار دج ولا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دج وتستوفي معايير الاستقلالية.(3)

(1)- سامية عزيز، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه العلوم، علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2013/2014، ص: 74.

(2)- رابح خوني، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مشكلات تمويلها. ط1، ترك للطباعة و النشر، الجزائر، 2008سنة، ص:33.

(3)- القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 18/01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق (2001/12/12)، ص:8.

أولاً- المؤسسة المتوسطة: تعرف بأنها مؤسسة تشغل ما بين 50 إلى 250 شخص و يكون رقم أعمالها ما بين 20 مليون و ملياريين دينار جزائري، أو يكون مجموع حصيلتها السنوية بين 100 و 500 دج.(1)

ثانياً- المؤسسة الصغيرة: تعرف بأنها مؤسسة تشغل من 10 إلى 49 شخص ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار جزائري ولا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 100 مليون دينار جزائري.(2)

ثالثاً- المؤسسة المصغرة: بأنها مؤسسة تشغل من 01 إلى 09 ولها رقم أعمال أقل من 20 مليون دج أو يكون مجموع حصيلتها السنوية لا يتجاوز عشرة ملايين دينار جزائري.(3)

وسيمت تبني التعريف التالي في هذه الدراسة:

المؤسسة الصغيرة و المتوسطة هي تنظيم إجتماعي منظم بوعي له حدود واضحة المعالم يعمل وفق أسس معينة لتحقيق مجموعة من الأهداف خاضع لملكية خاصة فردية أو جماعية وغير ناتج لأية مؤسسة كبرى ومحلي النشاط عدد عماله يتراوح بين 10 إلى 25 عامل.

I-2- أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

ترجع أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى ما تلعبه من أدوار إقتصادية و إجتماعية أهميتها مساهمتها في توفير مناصب الشغل وتحقيق التطور الإقتصادي وقدرتها على مقاومة الإضطرابات الإقتصادية و صمودها التنافسي وكذا دورها على الصعيد الإجتماعي، كتحقيق الرفاهية، وإشباع الحاجات وتحقيق طموحات وتطلعات الأفراد و نستعرض فيمايلي بتفصيل أهم هذه الأدوار .

I-2-1 الأهمية الإقتصادية:

أولاً: توفير مناصب العمل:أصبحت مشكلة البطالة من بين أكبر المشاكل في الدول النامية على الصعيد الاجتماعي وأخذ حيزا كبيرا من أفكار و اهتمامات الاقصاديين و السياسيين وبرامجهم الهادفة إلى القضاء على هذا المشكل وإيجاد طرق لعلاجه، إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر بديل يساعد في قضاء على مشكلة

(1)- المادة 05 القانون التوجيهي لترقية المؤسسات المصغرة و المتوسطة رقم 18/01 المؤرخ في 2001/12/02.

(2)- المادة 06 من نفس القانون.

(3)- المادة 07 من نفس القانون.

البطالة حيث أنها تتيح العديد من فرص العمل وتستقطب عدد لا بأس به من طالبيه ممن لم يتلقوا التدريب والتكوين المناسبين وتمنع تدفق الأفراد إلى المدن سعياً وراء فرص أفضل للعمل حيث أنها تقام في التجمعات السكنية والقرى والمدن الصغيرة التي تكثر فيها نسبة البطالة.(1)

إن إستقطاب نسبة كبيرة من قوة العمل يعود إلى إستخدام هذه المؤسسات كتقنيات كثيفة العمالة وكذا الجانب الإجتماعي المرتبط بها من حيث تشغيل الأقارب والأصدقاء والنساء دون الإلتزام بمؤهلات إدارية معينة، حيث نجد أن هذه المؤسسات تساهم بنسبة 33% إلى 88% من إجمالي فرص العمل المتاحة.

ثانياً-تكوين الإطارات المحلية:تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية في تكوين الأفراد وتدريبهم على المهارات الإدارية والإنتاجية والتسويقية والمالية لإدارة أعمال هذه المؤسسة في ظل قلة وضعف إمكانيات معاهد الإدارة ومراكز التدريب، وقد يكون التدريب داخل المؤسسة، وهو التدريب الذي يعد للعاملين في مؤسسة ما، على أن يتم بداخلها وقد تقوم بتصميم برامجها جهة خارجية وقد يكون تدريب خارج المؤسسة، يحتاج التدريب على بعض الأعمال الخروج بالمتدرب عن الموقع الطبيعي للعمل أو موقع التدريب لإكتساب المهارات التي يتطلبها العمل.

وأيضاً تعمل هذه المؤسسات على تدريب العاملين و تأهيلهم لوظائف أحسن مستقبلاً حيث أنها تسمح للعمال بالقيام بمهام متعددة في فترات زمنية قصيرة حتى تكبر وتتوسع المهام والمسؤوليات التي يقومون بها وبذلك تتسع مداركهم ومعارفهم و تزداد خبراتهم حتى يكونوا في موقع إتخاذ القرارات الهامة وهذا ما يظهر ويعزز طاقاتهم وقدراتهم الفعالة.(2)

ثالثاً-تقديم منتجات وخدمات جديدة:إن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مصدر للأفكار الجديدة والإبتكارات الحديثة حيث تقوم بإنتهاج السلع والخدمات المبتكرة ويمثل الإبداع جانبا من إدارة هذه المؤسسات والملاحظ أن كثيرا من السلع والخدمات ظهرت وتبلورت و أنتجت داخل هذه المؤسسات و هذا يرجع إلى معرفتها لإحتياجات

(1)- سامية عزيز، مرجع سابق ذكره، ص147.

(2)- علي غربي، بلقاسم سلاطونية، إسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية. دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، عين مليلة، الجزائر، ص109.

عملائها بدقة ومحاولة تقديم ومواكبة الجديد، إضافة إلى ذلك يعطى فرصة أكبر لبروز أفكار متطورة و إبتكارات جديدة مما يسهل بشكل كبير في عملية التنمية.⁽¹⁾

رابعا-توزيع الصناعات و تنوع الهيكل الصناعي: تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا أساسيا في توزيع الصناعات الجديدة على المدن الصغيرة والأرياف والتجمعات السكانية النائية وهذا يعطيها فرصة أكبر لإستخدام الموارد تنميتها وتلبية حاجيات السوق المحدودة والمتواجدة في هذه الأماكن وتوظيف اليد العاملة في هذه المناطق، وفي نفس الوقت هذه المؤسسات لا تشكل عبء إضافي على هذه المناطق من حيث الضغط والإزدحام على المرافق العامة والموجودة، ولا تشكل أي مصدر لإزعاج السكان من حيث التلوث وغيره من مخلفات المصانع الكبيرة المتواجدة داخل محيط المدن.

وتلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أيضا دورا أساسيا في مجال تنوع الهيكل الصناعي حيث تعرف المؤسسات الكبيرة على الإنتاج لتلبية حاجات الأسواق الموجودة نظرا لإعتمادها على الإنتاج الموسع، وهكذا تقوم هذه المؤسسات بالإنتاج و بكميات صغيرة بدلا من الإستيراد من الخارج.⁽²⁾

كما تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإنتاج تشكيلة متنوعة من السلع والخدمات والمنتجات وتلبية الحاجيات الجارية للسكان، خاصة بالنسبة للسلع الإستهلاكية.

خامسا-توفير إحتياجات المشروعات الكبيرة: تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في نجاح المؤسسات الكبيرة حيث تمدّها بإحتياجاتها وتغذي خطوط التجميع فيها وتقوم بدور الموزع والمورد لهذه المؤسسات فهي تعتبر كمؤسسات مفيدة لكيانات الإقتصادية الأكبر منها حجما.

سادسا-إستخدام التكنولوجيات الملائمة: إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستخدم فنون إنتاج بسيطة ونمط تقني ملائم لظروف البلدان النامية، فالتقنيات المستخدمة في هذه المؤسسات كثيفة العمالة وغير مكلفة للعملة الصعبة مقارنة مع التقنيات المتطورة كثيفة رأس المال حتى أن الخامات المرتبطة بهذه التقنيات متوفرة محليا ولا تتطلب مهارات عمالية و بذلك تنخفض تكلفة إعداد و تدريب العمل.⁽¹⁾

(1)- سامية عزيز، مرجع سابق ذكره، ص151.

(2)-محمد محروس إسماعيل، إقتصاديات الصناعة و التصنيع. مؤسسة بنات الجامعة، الإسكندرية، مصر 1997، ص214.

إن استخدام التقنيات البسيطة أكثر نجاعة وأكثر مردودية بالنسبة للدول النامية من حيث تكلفة والتدريب والتحكم والصيانة و حتى الإنتاجية، وبالرغم من أن هذه التقنيات عرضة للتغيرات مع عملية التقدم إلا أن المهم بالنسبة للمسؤولين عن وضع السياسات الاقتصادية والمخطط هو الحصول على التكنولوجيات الملائمة لظروف بلدانهم وغير مكلفة وذات إنتاجية عالية حتى وإن لم تكن جيدة.

سابعاً- تعبئة الموارد المالية: تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً هاماً في تعبئة الموارد المالية الخاصة والكفاءات المحلية وزيادة الإيداع وتوجيهه نحو المجالات الإستثمارية بدلاً من تجميده، وخراجه من الدورة الاقتصادية في شكل إكتناز، ومثال ذلك قيام المشاريع الاقتصادية الصغيرة بين أفراد العائلة أو الأصدقاء معتمدين في تمويلها على مدخراتهم الخاصة.(2)

I-2-2-الأهمية الإجتماعية: إلى جانب الأهمية والأدوار الاقتصادية التي تلعبها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هناك أدوار على الصعيد الإجتماعي يمكن أهمها في النقاط التالية:

أولاً- تكوين علاقات وثيقة مع المستهلكين في المجتمع: إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحكم قربها من المستهلكين تسعى جاهدة للعمل على إكتشاف إحتياجاتهم مبكراً والتعرف على طلباتهم بشكل تام وبالتالي تقديم السلع والخدمات، إن ربط العلاقات مع المستهلكين يوجد علاقة ربط بين المنتج والمستهلك ويعطي درجة كبيرة من الولاء لهذه المؤسسة أو تلك وهذا ما نلاحظه بنفس الدرجة لدى المؤسسات الكبيرة.

ثانياً- التخفيف من المشكلات الإجتماعية: ويتم ذلك من خلال ما توفره هذه المؤسسات من مناصب الشغل سواء لصاحب المؤسسة أو لغيره، وبذلك تساهم في حل المشكلة البطالة وما تنتجها من سلع وخدمات موجهة إلى الفئات الإجتماعية الأكثر حرماناً وفقراً، وبذلك توجد علاقات للتعامل مما يزيد الإحساس بأهمية التآزر والتأخي بصرف النظر عن الدين واللون والجنس، إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أقدر على إحتواء مشكلات المجتمع مثل مناصب عمل تؤمن لهم الإستقرار النفسي والمادي.(3)

(1)- عبد الرحمان يسري، تنمية الصناعات الصغيرة و مشكلات تحويلها. الصناعات الصغيرة في البلدان النامية، المعهد الإسلامي للبحوث، البنك الإسلامي، السعودية 1995، ص 25.

(2)- كمال دمدوم، دراسة إقتصادية للصناعة المحلية و أثرها التنموي على ولاية سطيف. رسالة ماجستير معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر، لم يذكر التاريخ، ص 75.

(3)- سامية عزيز، مرجع سابق ذكره، ص 153.

ثالثا- إشباع رغبات وإحتياجات الأفراد: إن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فرصة للأفراد لإشباع حاجاتهم ورغباتهم من خلال التعبير عن ذواتهم وأرائهم وترجمة أفكارهم وخبراتهم وتطبيقاتها من خلال هذه المؤسسات فهي أداة لتحقيق الذات لدى الأفراد وتحقيق الإشباع النفسي وتحقيق القوة والسلطة.

رابعا- تقوية العلاقات والأواصر الإجتماعية: إن الإتصال المستمر بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعملائها وزبائنها يتم في جو من الإخاء والود والتألف والعمل على إستمرارية مصالح الطرفين وتحقيق المنافع المشتركة وعادة ما يكون عملاء المؤسسة هم أنفسهم الأصدقاء والأهل مما يسهل التعامل ويزيد الترابط الإجتماعي بينهم.

خامسا- زيادة إحساس الأفراد بالحرية والإستقلالية: إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعظم إحساس الأفراد بالحرية والإستقلالية وذلك عن طريق الشعور بالإنفراد في إتخاذ القرارات دون سلطة وصية والشعور بالحرية المطلقة في العمل دون قيود وشروط والإحساس بالتملك والسلطة وتحقيق الذات من خلال إدارة هذه المؤسسة والسهر على إستمرارية نجاحها.(1)

سادسا- خدمة المجتمع: تؤدي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خدمة جليلة للمجتمع من حيث ما تقدمه من سلع وخدمات متناسبة مع قدراته وإمكانياته وزيادة قدراته الإستهلاكية وتحسين مستوى معيشته وتحسين مستوى الرفاهية وتعزيز العلاقات الإجتماعية، أيضا تساهم هذه الأخيرة في خدمة الحي وتحسين المنطقة وتجميلها إضافة إلى العائد الإقتصادي المحقق وهذا ما يزيد درجة الولاء لهذه المؤسسات من قبل المجتمع المحلي.

I-3- دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر:

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا بارزا في تنمية وتطوير الإقتصاد الوطني وذلك لما تتمتع به من مزايا وخصائص إقتصادية و إجتماعية، حيث ترمي هذه المؤسسات إلى:

❖ ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية بإستحداث أنشطة إقتصادية سلعية أو خدمة لم تكن موجودة من قبل وكذا إحياء أنشطة إقتصادية تم تخلي عنها كالصناعات التقليدية.

(1)- سامية عزيز، مرجع سابق ذكره، ص154.

❖ إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم جراء الإفلاس لبعض المؤسسات العمومية أو بفعل تقليص حجم العمالة فيها نتيجة إعادة هيكلة والخصوصية وهو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة⁽¹⁾

❖ إستحداث فرص عمل جديدة سواء بصورة مباشرة وهذا بالنسبة لمستحدثي المؤسسات أو بصورة غير مباشرة عن طريق إستخدامهم لأشخاص آخرين ومن خلال الإستحداث لفرص العمل يمكن أن تتحقق الإستحداث السريعة للمطالب الإجتماعية في مجال الشغل.

❖ إستعادة كل حلقات الإنتاج غير المربحة التي تخلصت منها المؤسسات الكبيرة من أجل إعادة التركيز طاقتها على النشاط الأصلي، فقد أعطت عملية إعادة هيكلة 12 شركة وطنية في الصناعات الخفيفة 47 مؤسسة وطنية وأعطت إعادة هيكلة شركتين في الطاقة والصناعات البيتروكيميائية 16 مؤسسة وطنية.

❖ يمكن أن تشكل أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية مما يجعلها أداة فعالة هامة لترقية واثمين الثروة المحلية وإحدى الوسائل الإندماج والتكامل بين المناطق.

❖ يمكن أن تكون حلقة وصل في النسيج الإقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة و المتفاعلة معها.

❖ تشكل إحدى مصادر الدخل بالنسبة لمستخدميها و مستخدمهم، كما تشكل مصدرا إضافيا لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الإقتطاعات و الطرائب المختلفة.

❖ تشكل إحدى وسائل الإندماج للقطاع غير المنتظم و العائلي.

II - دور سياسات التشغيل في تقليص البطالة في الجزائر:

لمواجهة تدهور سوق الشغل، أنشأت السلطات العمومية أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنيا وأجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية، وقد قررت إنشاء هذه الأجهزة منذ 1987، خصصت للشباب البطالين الذين تتراوح أعمارهم من 16 الى 30 سنة.

(1)- رجب نصيب، فاطمة الزهراء شايب ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ظل العولمة، الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطوير دورها في الإقتصاديات المغاربية، كلية العلوم الإقتصادية و التسير، سطيف ، الجزائر، 25/28/ماي 2003، ص08.

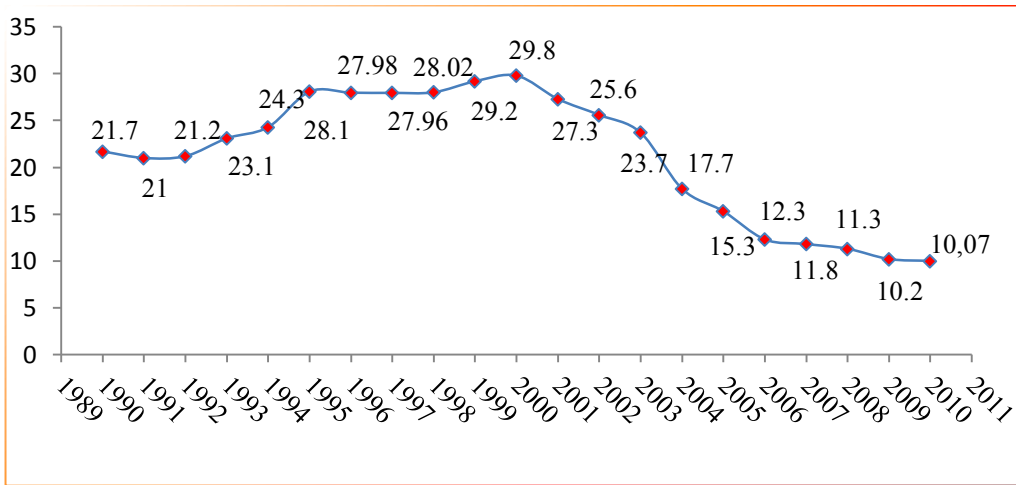
قد سمح انطلاق عملها مع بداية الثمانينات لأول مرة بإدراج مسألة تشغيل الشباب كأحدى الانشغالات الأولية للسلطات العمومية، وهذا من أجل امتصاص البطالة التي عرفت في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات معدلات مرتفعة .

II-1-البطالة في الجزائر: لقد واجهت الجزائر عراقيل كبيرة في مجال التشغيل، أسفرت عن تفاقم ظاهرة البطالة، في ظل الظروف الاقتصادية وإجتماعية صعبة هذا ما سنوضحه من خلال تطور وخصائص هذه الظاهرة في بلادنا.

II-1-1-تطور البطالة في الجزائر:

بقيت ظاهرة البطالة في بلادنا المشكل الشاغل للدولة الجزائرية، لما هذه الظاهرة من تأثير سلبي على نفسية الفرد، وعلى إستقرار وإزدهار المجتمع، والشكل الموالي يبرز لنا تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1989-2011).

الشكل رقم 01: تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة الزمنية الممتدة من 1989 إلى 2011



المصدر: محمد راتول، دور القطاع الزراعي تحقيق التنمية الريفية التقليل من حدة البطالة، الملتقى العلمي الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، 16-15. نوفمبر، سنة 2011

من خلال تفحصنا لمعدلات البطالة المبنية في الشكل السابق نلاحظ أنها تشير إلى كون هذه الظاهرة قد مرت بمرحلتين بارزتين ومتعاكستين في الإتجاه على العموم خلال الفترة 1989-2011.

أولا-الفترة 1989-2000:

سجلت هذه الفترة إرتفاعا ملحوظا لمعدلات البطالة، حيث إنتقلت من 16% سنة 1985 إلى 29.8 سنة 2000، ونعتقد أن هذا نتيجة تراجع النمو الإقتصادي الذي مرت به البلاد والناجم عن تفاعل العوامل الخارجية غير الملائمة من تدهور في شروط التبادل الدولي والصدمة البيتروولية سنة 1986، مع العوامل الداخلية الناجمة عن السياسات الإقتصادية المتبعة.

فقد تميز النصف الثاني من الثمانينات بتقلص عرض العمل، ويعود ذلك إلى إستفحال الأزمة الإقتصادية العالمية، حيث إنخفض الناتج المحلي الإجمالي في الدول الصناعية الكبرى من 9.4 % سنة 1980

إلى 3.3 % سنة 1986، وكذا إنخفاض سعر الصرف الدولار بإعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية الجزائرية مع الخارج، فإنخفضت أسعار المواد الخام المصدرة وإرتفعت بالمقابل أسعار واردات الجزائر من السلع تامة الصنع، ومن جهة أخرى، الإنخفاض الكبير لأسعار النفط الذي كان ولا يزال المورد الرئيسي لإيرادات الجزائر، حيث تراجع سعر البترول من 35 دولار للبرميل سنة 1980 إلى 15 دولار للبرميل سنة 1986، هذا ما جعل الجزائر غير قادرة على بعث إستثمارات جديدة أو تجديد الإستثمارات القائمة بسبب العجز المالي الذي أصاب ميزانية الدولة، فإنقطع التمويل الصناعي على بعض المؤسسات وبالتالي ظهرت أولى بوادر النقاش حول فائض العمالة لتبدأ أولى إجراءات تسريح العمال في مطلع التسعينات، و بذلك تكون بداية بروز ظاهرة البطالة في الجزائر. (1)

فالسائقة المالية التي مرت بها الجزائر، جعلتها تعيد النظر في السياسات الإقتصادية القائمة في إطار النظام الموجه، والشروع في إنتهاج سياسة إقتصادية أكثر نجاعة وصرامة وإنفتاحا على الإقتصاد العالمي، فلجأت لصندوق النقد الدولي تبنت برامجه الإصلاحية التي تقتضي تطبيق برنامج التثبيت الإقتصادي ثم التعديل الهيكلي من أجل إنعاش الإقتصاد الوطني، وقد تميزت هذه الفترة بإرتفاع نسبة البطالة بمعدل متسارع مقارنة بالفترة السابقة حيث إنتقلت من 24% سنة 1994 لتبلغ 29% سنة 1997، إثر إتخاذ الدولة عدة إجراءات من بينها ترشيد الإنفاق العام المقترن بخفض الإستثمار العام، وهذا ما يدل على تراجع دور الدولة في خلق وظائف

(1)- قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة. مذكرة ماجستير في علوم التسيير الموارد البشرية، قسنطينة، الجزائر،

جديدة لإستيعاب جزء من العاطلين أو الداخلين الجدد لسوق العمل، كون التشغيل يعتمد على الإستثمار كما تخلت الدولة عن سياسة المنصب الدائم المضمون بالتعيين المباشر لخريجي المدارس المتخصصة و الجامعات

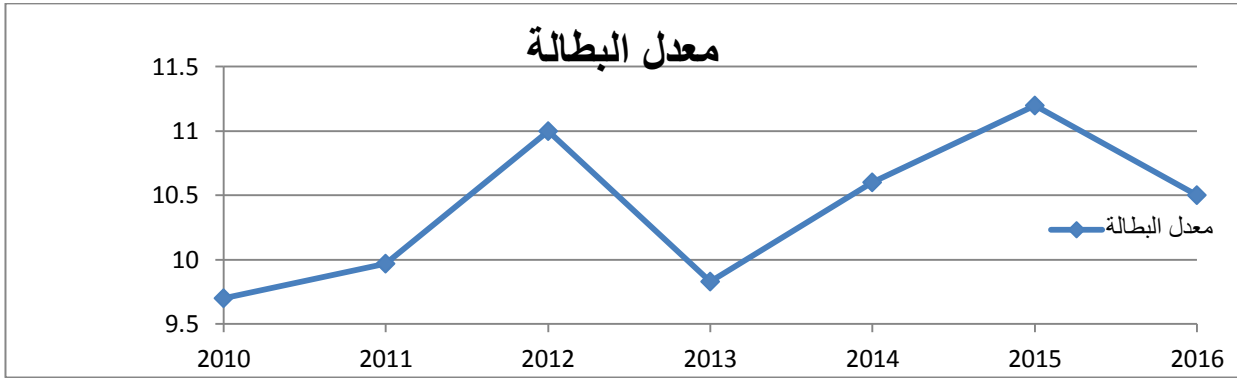
ثانيا-الفترة 2001-2010:

أما هذه الفترة، فقد شهدت تراجعا محسوسا لمعدلات البطالة، إذ انخفضت نسبتها إلى النصف في غضون خمس سنوات حيث إنتقلت من حوالي 30% سنة 2000 إلى 15.3% نسبة 2005 لتقارب الثلث عام 2010 حيث قدرت بـ 10.7% ونعتقد أن النتائج الإيجابية المسجلة في مجال خلق مناصب شغل و تقليص البطالة خلال السنوات الأخيرة تعود للأثر البالغ لإرتفاع أسعار النفط على تحسن الوضع الإقتصادي في بلادنا، وكذا تحسن الوضعية الأمنية للبلاد، التي ساعدت على الإستقرار السياسي وتحسن المؤشرات الإقتصادية والإجتماعية و قد ساهمت فيها بقدر كبير المجهودات المعتبرة التي بذلتها الدولة عن طريق مجموعة من الأجهزة لتشغيل الشباب من جهة، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة للتكفل بالعمال الذين تم تسريحهم من مناصب شغلهم من جهة أخرى، وذلك تماشيا مع الإصلاحات علاوة على هذا فأن إنعاش الإستثمارات⁽¹⁾ العمومية والخاصة عن طريق كل من البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية والريفية الذي سجل منذ إنطلاقه سنة 2000 إلى سنة 2004 إنشاء 822157 منصب عمل، وبرنامج الإنعاش الإقتصادي الذي جرى تنفيذه في الفترة الممتدة من 2001 إلى 2004 و الذي تمكن من خلق 751812 منصب شغل وكذا الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمارات التي أنشئت 74173 منصب شغل خلال سنة 2004، جاءت كلها لتعزز هذه الأجهزة، بالإضافة إلى تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو الفترة 2005-2010 الذي يهدف إلى تثبيت الإنجازات المحققة في الفترة السابقة وإلى وضع الشروط المناسبة لنمو مستدام مولد للرفاهية الإجتماعية بتوفيره لموارد معتبرة وكذا المساعدة على تحسين مستوى معيشة السكان بتنمية البنية التحتية للبلاد لاسيما شبكت النقل والأشغال العمومية والري والفلاحة والتنمية الريفية.

الشكل رقم (02): تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة الزمنية (2010-2016):

(1)- قنيدرة سمية، مرجع سابق ذكره، ص36.

ثالثا-الفترة بين (2010-2016):



المصدر: من إعداد الطالب بالاستعانة بالموقع :

<https://ar.actualitix.com/country/dza/ar-algeria-unemployment-rate.php>

شهدت هذه الفترة أيضا انخفاضا حيث بلغت نسبة البطالة في سنة 2010 الى 9.961% ثم 9.97% في أواخر سنة 2011 وارتفاع طفيف في سنة 2012 حيث وصلت إلى 11% ثم في نهاية سنة 2013 بلغت 9.83% ، بالإضافة الى أن الزيادة الطبيعية في عدد الوافدين الجدد على سوق العمل تشكل ضغط كبير على قدرة استيعاب هذه الزيادة ، لكن ابتداء من سنة 2014 بدأت نسبة البطالة تعرف ارتفاعا حيث بلغت في نفس السنة 10.60% وفي سنة 2015 نسبة 11.20% لتعود تنخفض في سنة 2016 الى 10.50% ويعود سبب هذا الإرتفاع الى عودة انخفاض اسعار البترول في الاسواق العالمية وهذا بتجسيد الجزائر لسياسة عملية التوظيف وخاصة في القطاعات العمومية وبعض المشاريع الدعم الاخرى.

II-2- خصائص البطالة في الجزائر: لظاهرة البطالة تأثير بالغ على الفرد والمجتمع، فالفرد بالإضافة إلى إنعدام دخل مستقر يعيش وضعية سيئة وتهميشا وإقصاء، أما على مستوى المجتمع، فتعتبر مصدر للتوترات داخلية مما يؤدي إلى ضعف التماسك الاجتماعي، ومهما يكن من أمر فإن البطالة في بلادنا أصبحت تكتسي الخصائص التالية:

1- إن النسبة الأهم من البطالين في الجزائر هم من فئة الشباب، فأكثر من 75% من العاطلين عن العمل لا يتجاوز سنهم 30 سنة، وتصل هذه النسبة إلى 87.8% للذين لا يتجاوز سنهم 35 سنة لأن الشباب يشكلون الجزء الأكبر من فئة السكان.

2- قدرت نسبة البطالة سنة 2000 بحوالي 62.8% في الوسط الحضري مقابل 31.2% في أرياف بسبب الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة، خاصة إثر الأعمال الإرهابية خلال سنوات الأزمة الأمنية في الجزائر،

إلا أنها بدأت في التراجع التدريجي مع تحسن الأوضاع الأمنية والإقتصادية حيث بلغت 8.85% سنة 2003، أما سنة 2005 فقد صارت 57.66%.

3- رغم أن نسبة البطالة في الجزائر شهدت إنخفاضا جدير بالملاحظة في مطلع الألفية الثالثة، إلا أنها عند فئة النساء تبقى دون هذا الإنخفاض المسجل، حيث بلغت 15.31% سنة 2003 وقدرت بـ 20.35% سنة 2006 وفي سنة 2008 وصلت إلى 25.8% حسب تحقيق أجرات الديوان الوطني للإحصائيات حول الشغل والبطالة سنة 2007.

4- تشهد البطالة عند النساء إرتفاعا ملحوظا في الوسط الحضري مقارنة بالوسط الريفي حيث قدرت سنة 2005 بـ 71.6% في المدن مقابل 28.4% في الأرياف ونعتقد أن هذا يعود إلى أن المرأة الريفية فلما تبحث عن عمل وتفكر في الدخول لعالم الشغل نظرا لإحترام التقاليد الإجتماعية.

5- إن ثلاثة أرباح (4/3) العاطلين عن العمل في الجزائر لا يتمتعون بأي تأهيل هذا ما يصعب دمجهم في سوق العمل⁽¹⁾

6- يزداد معدل البطالة بإرتفاع المستوى التعليمي، حيث يعادل 4.2% للذين هم بدون أي مستوى ليصل إلى 17% بالنسبة للجامعيين، ونعتقد أن ذلك يعود لكون البطالين الذين لا يحملون أي شهادة تعليمية و ذوي المستوى الضعيف هم عموما من كبار السن الأقل تعرضا لهذه الظاهرة عكس البطالون من فئة الشباب الذين عادة ما يفضلون مناصب عمل تتوافق مع مستواهم التعليمي خاصة منهم الجامعيين.

7- يقدر عدد البطالين الذين سبق لهم و أن عملوا بـ 515000 شخص، أي بنسبة 37.5% من مجموع العاطلين عن العمل، حيث أن 60.4% يقيمون في المدن مقابل 39.6% يقطنون بالأرياف، أما فئة النساء فلا تمثل إلا 16.9% من العدد الإجمالي للبطالين الذين سبق لهم أن مارسوا نشاطا ما، كما أن ثلاث أرباع هذه العمالة كانت تنشط في إطار القطاع الخاص.

(1)- علام عثمان ، تمويل التنمية في الدول الإسلامية حالة الدول اقل نموا . أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2013-2014، ص57.

8- ويرجع التوقف عن العمل إما إلى إنتهاء إنجاز المشروع أو الحل المؤسسة بسبب الفشل أو إلى إنتضاء المدة المحددة لعقد العمل أو البحث عن العمل أفضل وإما بسبب التسريح الجماعي والإجباري للعمال وهذا الأخير العمل في القطاع العمومي.

9- يتميز البطالون الذين سبق لهم وأن حصلوا على منصب عمل بسرعة الإندماج نسبيا في سوق العمل، حيث تقدر نسبة البطالون الذين حصلوا مجددا على عمل بـ 45.7% في مدة لا تتعدى 6 أشهر في حين بلغت نسبتهم 12.5% للذين ظلوا يبحثون عن عمل لمدة تفوق 3 سنوات، أما المدة الفاصلة بين التوقف عن العمل و إيجاد منصب جديد فتقدر في المتوسط بـ 16 شهر.

10- (2/3) من مجموع البطالين هم طالبين جدد للشغل، معناه دون أية خبرة مهنية فهذه البطالة ناتجة عن سوء الإندماج التي تترجم ظاهرة خطيرة وهي الطرد الإجتماعي، حيث يجد الشاب نفسه أمام حلقة مفرغة وتناقض صارخ يفرضه نظام سوق الشغل الجزائري في غياب سياسة فعالة، ألا وهي الحصول على خبرة، مع العلم أن الشاب كي يحصل على خبرة يجب أن يعمل ولكي يعمل يجب أن تكون له خبرة، التي لا تقل في الغالب عن 5 سنوات.

11- أصبحت ظاهرة البطالة طويلة الأجل فقد إنتقلت مدة البحث عن العمل من 23 شهر سنة 1989 إلى أكثر من 27 شهر سنة 1996 وفي سنة 2003، أظهر تحقيق أنجزه الديوان الوطني للإحصائيات لدى الأسر حول التشغيل والبطالة، أن أكثر من 60% من العاطلين عن العمل ظلوا بطالين لمدة أكثر من سنة وأن نسبة 19% من بينهم تجاوزت بطالتهم 5 سنوات فطول مدة البطالة تؤدي إلى تقلص المؤهلات المكتسبة وفرص إيجاد منصب شغل و تدفع الكثير من الشباب إلى ممارسة النشاطات غير الرسمية و إلى الإنحراف.

II-3- السياسات التشغيل المنتهجة لتخفيف حدة البطالة في الجزائر:

لقد سعت الدولة الجزائرية ومنذ استقلالها إلى إعداد برامج لترقية الشغل ومحاربة البطالة إلا ان الإلحاح على مثل هذه البرامج لم يأت إلا مع أواخر الثمانينات إثر الأزمة الإقتصادية التي عاشتها البلاد ، حيث عملت على مواجهة تدهور سوق الشغل بإنشاء أجهزة جديدة بديلة لإدماج الشباب مهنيا وكذلك أجهزة لدعم العمال الذين فقدوا منصبهم لأسباب إقتصادية.

II-3-1- عرض أجهزة التشغيل:

قررت السلطات العمومية إنشاء عدة آليات التشغيل منذ 1987، خصصت للشباب البطالين الذين تتراوح أعمارهم من 16 إلى 30 سنة، وهذا من أجل امتصاص البطالة التي عرفت في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات معدلات مرتفعة، وكون أجهزة التشغيل متعددة، سنحاول التطرق إلى أهمها لنتمكن فيما بعد من معرفة مدى فعاليتها في مجال التشغيل.

II-3-1-1- برنامج تشغيل الشباب: (PEJ):

هو برنامج كان موجها للشباب البطال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16-17 سنة وذلك خلال الفترة (1987-1989) ويهدف إلى:

✓ تشغيل الشباب عن طريق خلق مناصب شغل أو برامج للتكوين.

منهج تأهيل للشباب قصد مساعدتهم في الإدماج المهني وذلك في الأشغال ذات المنفعة العامة عن طريق أنشطة زراعية، صناعية، بناء وري... إلخ.⁽¹⁾

✓ محاولة إقناع المقاولين المحليين للدخول في عملية التشغيل سواء على مستوى القطاع العام، والخاص وذلك بالتنسيق مع البلدية.

تتمثل هذه البرامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة، التي تنظم من طرف الجماعات المحلية والمديريات الوزارية المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات والبناء والأشغال العمومية، كذلك نجد البرامج تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل مهني خاص، إذ أن غالبيتهم من الراسبين في المنظومة التربوية وهذا التسهيل إدماجهم في الحياة المهنية.

II-3-1-2- الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية: (ESIL):

أنشئت سنة 1990 في إطار جهاز الإدماج المهني للشباب DIPJ الذي يهدف لتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب.

(1)- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل. الدورة العامة، العشرون جوان 2002، ص 20، 19.

وهي مناصب عمل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية لا تتجاوز مدتها السنة بأجر شهري لا يتعدى 2500 دج والذي لم يتغير منذ 1990 يستفيد منها الشباب العاطلون عن العمل الذين لا يتمتعون بمؤهلات كبيرة، ويدخلون سوق الشغل لأول مرة لا سيما في المناطق المحرومة من البلاد.

يهدف الجهاز إلى استغلال إمكانيات التشغيل المتوفرة على المستوى المحلي في بعض القطاعات الإقتصادية كالفلاحة، والبناء، والأشغال العمومية، الري والغابات، وقد كان للمرونة الكبيرة في تسيير هذا النوع من التشغيل من حيث اختيار المشاريع وطبيعة الأشغال ومدتها جعل من هذا البرنامج الأداة الملائمة لتدعيم الجماعات المحلية في نشاطاتها لصيانة التجهيزات الجماعية والهيكل الاجتماعية.⁽¹⁾

II-3-1-3-3-النشاطات ذات المنفعة العامة: يتعامل هذا الفرع من الشبكة الاجتماعية مع الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية للعمل وكذا العاطلين عن العمل ويتم تشغيلهم في نشاطات ذات منفعة عامة في ورشات البلديات، ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للتشغيل والإستفادة من الحماية الاجتماعية.

تحدد الاستفادة من البرنامج بشخص واحد لكل عائلة، ويعطي حق الاستفادة من أجر تبلغ قيمته 3000 دج شهريا، ويحق للمستفيدين التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة ومن خدمات الضمان الإجتماعي، لكن لا يعتبر هذا النوع من التشغيل كمصدر لعمل مأجور بل هو حل مؤقت، شكل من أشكال التضامن.⁽²⁾

إن طبيعة العمل المقترح غير محددة، بما أنها تعتبر مهنة تدخل في إطار نشاطات ذات منفعة عامة وبالتالي فالفرق الوحيد الذي يميز هذا النوع من الوظائف والوظائف المؤجرة بمبادرة محلية هو الأجر الذي يقدر 2500 دج شهريا في هذه الأخيرة مقابل 3000 دج شهريا بالنسبة للتعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة.

II-3-1-3-4- الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستكمال المكثف لليد العاملة (TUP HIMO)

انشأ هذا الجهاز سنة 1997، يهدف إلى معالجة البطالة خاصة بطالة الشباب والمساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة والضعيفة، ويهدف بالدرجة الأولى إلى استثناء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة خاصة في المناطق التي يكون معدلات البطالة فيها مرتفعة، وذلك من خلال تنظيم ورشات عمل تخص العناية

(1)-المجلس الوطني الإقتصادي والاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 85.

(2)- المجلس الوطني الإقتصادي والاجتماعي، مرجع سابق ذكره، ص 85.

بشبكات الطرقات والري والمحافظة على البيئة والغابات حيث تكون هذه المناصب عبارة عن نشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عمال من التقنية ولا معدات ضخمة، وتتم هذه النشاطات من خلال الاتفاق بين الوزارات المعنية وهي:

❖ الوزارة المكلفة بالعمل

❖ الوزارة المكلفة بالتنمية العمرانية

❖ وزارة الداخلية والجماعات المحلية

يقدر متوسط تكلفة إنشاء منصب شغل بحوالي 9034 دج شهريا تمثل أساسا الأجر، كما أن ثلثي الأشخاص المواطنين تتراوح أعمارهم ما بين 18 و 30 سنة، و 60% منهم يعانون من البطالة من أكثر من سنة، أما الباقي 40% فهم يبحثون عن عمل لأول مرة، و 50% منهم يبحثون عن عمل لأكثر من سنتين، أما المقبلين للعمل في الورشات الذين لم يبلغوا سن الأربعين فيمثلون 70% من العدد الإجمالي للموظفين، وتبلغ نسبة الأشخاص الذين شغلوا تلك الوظائف من قبل حوالي 55% و 20% من المقبلين للعمل في الورشات بمليون شهادات جامعية.

II-3-1-5- عقود ما قبل التشغيل (CPE)

يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز، والذي يخص برنامج مكافحة بطالة الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة ولا تتجاوز 35 سنة والحائزين على شهادة التعليم العالي (البكالوريا+4 سنوات) إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) والباحثين على منصب شغل لأول مرة حيث لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة بما فيها تلك التابعة للقطاع المؤسسات والإدارات العمومية ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم.(1)

تحدد مدة عقد التشغيل الأولى بسنة واحدة ويمكن تمديدها استثنائيا مرة واحدة لمدة ستة أشهر حيث يخفض على إثرها الأجر بنسبة 80%.(2)

(1)- المادة 02،03،04، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91، الصادر بتاريخ 6 ديسمبر 1998، ص 29،28.

(2)- المادة 05، 06،06، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91، الصادر بتاريخ 6 ديسمبر 1998، ص 29.

يتم تحويل عقد التشغيل من طرف حساب الخزينة الخاص، وتكون الأجور محدودة كما يلي:

✓ يتقاضى الحائزون على شهادة جامعية 6000 دج شهريا بالنسبة للعام الأول و 4500 دج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر.

✓ يتقاضى التقنيون السامون 4500 دج شهريا خلال العام الأول و 3000 دج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر.

إن الأهداف التي سطرها برنامج عقود التشغيل ما قبل التشغيل تنقسم إلى قسمين:

◀ بالنسبة للشباب:

✓ معالجة مشكل البطالة الشباب الحائز على شهادات والمقصيين من البرامج السابقة لتشغيل الشباب.

✓ السماح للشباب الحائز على شهادات الاستفادة من خبرة مهنية ومهارة توافق اختصاصهم.

✓ الرفع من إمكانيات الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل.

◀ بالنسبة للمستخدم:

✓ تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة مع العلم أنه يطلب من المترشحين

المؤهلين الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل ضرورة التسجيل في وكالة محلية للوكالة الوطنية للتشغيل، وتمنح

الوكالات للمعنيين شهادة تسجيل ثم تقوم بإرسال قوائم الأسماء شهريا إلى مندوبيات تشغيل الشباب.

II-3-1-6- المجلس الإستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة CNC-PME⁽¹⁾

وهو جهاز إستشاري يتمتع بالشخصية المعنوية، يكلف بترقية الحوار والتشاور بين المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة وجمعياتهم المهنية من جهة والسلطات العمومية من جهة أخرى، ومن مهامه مايلي:

❖ ضمان الحوار الدائم والتشاور بين السلطات والشركاء الإجتماعي بما يسمح بإعداد سياسات وإستراتيجيات

لتطوير القطاع.

(1)-عوادي مصطفى، مرجع سابق ذكره، ص05.

❖ تشجيع وترقية إنشاء الجمعيات المهنية وجمع المعلومات المتعلقة بمنظمات أرباب العمل و الجمعيات المهنية و يتشكل المجلس من الهيئات التالية: الجمعية العامة، الرئيس، المكتب، اللجان الدائمة.

II-3-1-7- بورصات المناولة و الشراكة: (1)

وضعت الوزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية إطارا قانونيا يسعى إلى ترقية نشاطات المناولة والتي تهدف إلى تكثيف النسيج الصناعي وإنشاء صناعة جوارية لذا فإن القانون 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 المتعلق بترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرس المناولة كأداة مفضلة لتكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تدخل في تامين سياسة الترقية والتطوير والتي تهدف إلى تعزيز تنافسية الإقتصاد الوطني أيضا فقد أنشئ المجلس الوطني لترقية المناولة سنة 2003 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-188 المؤرخ في 22 أبريل 2003 المتضمن تشكيل المجلس الوطني لترقية المناولة، تشكيلة وكذا سيره، وهو أيضا ما ذهب إليه الفصل الثاني من القانون رقم 02-17 المؤرخ في 10 جانفي 2017 والمتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ومن جملة المهام المنوطة به نذكر مايلي:

✓ إقتراح التدابير من شأنها تحقيق إندماج أحسن للإقتصاد الوطني

✓ تشجيع إلتحاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الوطنية بالتجار العالمي

✓ ترقية عمليات الشركة مع كبار أرباب العمل سواء كانوا وطنيين أم أجنب

✓ تنسيق نشاطات بورصات المناولة والتي تهدف بدرجة أولى إلى ضمان توافق الطلب و العرض لخدمات الإنتاج وضبط التدفقات في المعلومات بين أصحاب الأوامر الذي يبحثون عن فائض في الطاقة الإنتاجية المتخصصة والمناولين الذين لديهم طاقة إنتاجية غير موظفة فقد بدأت بالعمل سنة 1991 و ذلك مع إنشاء أول بورصة للمناولة بالجزائر تطبيق المشروع « UNIDO » وقد تبعتها ثلاثة فروع أخرى موزعة على شبكة وطنية ومشكلة من أربع بورصات للمناولة منتشرة على النحو التالي:

➔ بورصة الشرق الجزائري: مقرها بولاية قسنطينة أنشأت بتاريخ 1993

➔ بورصة الغرب الجزائري: مقرها بولاية وهران وتم إنشاؤها سنة 1998

(1)-عوادي مصطفى، مرجع سابق ذكره،ص06

← بورصة الجنوب الجزائري: مقرها بولاية غرداية وتم إنشاؤها سنة 1999

II-3-1-8-الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة AND-PME: (1)

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 3 ماي 2005 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنظيمها وسيورها وهي تحت إشراف وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، ويمكن القول أن المهمة الأساسية المنوطة بهذه الوكالة هي مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساعدتها في إعادة التأهيل، تكون هذه المساعدة في شكل خدمات وتقديم إستشارات وتوصيات وكذا تأهيل المؤسسات وهو ما يشكل دعما معتبرا للمؤسسات الحريصة على التماشي مع المعايير العالمية بهدف مواجهة المنافسة و يمكن اختصار أهداف هذه الوكالة فيما يلي:

- ❖ تنفيذ إستراتيجية القطاع في تعزيز وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- ❖ تنفيذ برنامج وطني لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحرص على متابعة سيره.
- ❖ تعزيز الخبرة والمشورة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ❖ متابعة تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك فيما يخص إنشاءها شطبها وكذا تغيير النشاط.
- ❖ إعداد دراسات ودوريات خاصة بهذا القطاع.
- ❖ جمع ونشر واستعمال المعلومات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة.

III- دور الهيئات المالية الحكومية الداعمة في خلق مناصب شغل:

نظرا لأهمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني، فقد تم انشاء العديد من الهيئات والوكالات التي تساهم في ترقية هذا القطاع، كما تم انشاء مجموعة من الصناديق التي تدعم نشاط هذه المؤسسات بمختلف الوسائل والأساليب المالية والغير مالية، وأبالتعاون مع هيئات اخرى من أجل تسهيل عملية إنشاء المشاريع وتمويلها.

(1)-عوادي مصطفى، مرجع سابق ذكره، ص:06.

III.1. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

إن زيادة نسبة البطالة خلال السنوات الأخيرة جعل الجزائر تنتهج إجراءات للتخفيف من حدتها، حيث قامت بإعداد برامج موجهة إلى فئات متنوعة من طالبي الشغل من بينها إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، و عقود ما قبل التشغيل والأشغال العمومية ذات المنفعة العامة، والتي تتميز بكثافة عمالية عالية، وهي كلها أدوات وضعت من قبل السلطات العمومية في إطار معالجة البطالة، ولقد عززت هذه الأدوات ببرنامج جديد ليتم ويوسع ويدعم مسار مكافحة البطالة ويتعلق الأمر بالقرض المصغر، حيث كانت أول بوادر اهتمام الدولة الجزائرية بصيغة القرض المصغر من خلال صدور المرسوم الرئاسي في 1999/07/22 ولقد عرف على أنه عبارة عن سلفة صغيرة الحجم، مخصصة لاقتناء عتاد بسيط يتم تسديده على مرحلة قصيرة ويمنح حسب كفاءات تتوافق مع الاحتياجات أو العوائق والتي ترتبط بالنشاطات والأشخاص المعنيين ويوجه القرض المصغر إلى إحداث وشراء المواد الأولية وذلك قصد ترقية الشغل وكذا النشاطات التجارية المنتجة وبذلك يعتبر القرض المصغر وسيلة لمكافحة البطالة والفقر في المجتمع¹.

وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 14 - 04 المؤرخ في 22 جانفي 2014 أنشأت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وعدلت بعض مواد قانونها الأساسي بمرسوم رئاسي رقم 08-10 المؤرخ في 27 جانفي 2008، وتعرف على أنها هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العمومية لنشاطات الوكالة².

← مهام الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: تتولى الوكالة العديد من المهام نذكرها كالتالي³:

✓ تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتنظيم والتشريع المعمول به.

✓ تدعيم المستفيدين وتقديم الاستشارة ومرافقتهم في تنفيذ مشاريعهم.

✓ منح قروض بدون فائدة.

✓ تبليغ أصحاب المشاريع المؤهلة بمختلف الإعانات التي تمنح لهم.

¹ سعاد عون الله، ارشدة غريرو، القرض المصغر كآلية تمويلية ضمن البرامج المساعدة على إنشاء المؤسسات، الأيام علمية الدولية الثانية حول

المقاولاتية، ألياند عمومساعده إنشاء المؤسسات الجزائرية " فرص وتحديات " جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 03/04/05 ماي 2011، ص: 01.

² - الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 25 جانفي 2004 العدد 06 ص: 15.

³ - عمران عبد الحكيم، استراتيجية البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. منكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص

استراتيجية جامعة المسيلة، السنة الجامعية: 2006-2007، ص: 32.

✓ المتابعة الدائمة للأنشطة التي ينجزها المستفيدون ومساعدتهم عند الحاجة لدى الهيئات المعنية بتنفيذ المشاريع .

✓ تقييم علاقات متواصلة في إطار الترتيب المالي وتنفيذ خطة التمويل.

وعليه وحتى يتحصل صاحب المشروع على إعانة من طرف الصندوق، يجب أن تتوفر فيه الشروط التالية:

المصغر حسب جدول زمني محدد.

وعدد القروض المقدمة من الوكالة إلى غاية **30 سبتمبر 2018** توزع في الجدول حسب نمط التمويل كمايلي:

الجدول رقم (3): القروض الممنوحة من الوكالة حسب نمط التمويل

عدد السلف بدون فوائد لشراء المواد الأولية	771627
عدد السلف من دون فوائد لإنشاء مشروع	82421
المجموع	854048

المصدر: الموقع: <https://www.angem.dz/ar/article/emplois-crees>

أما فيما يخص مناصب الشغل التي تم خلقها حسب نمط التمويل حتى 30 سبتمبر 2018 توزع في الجدول التالي:

الجدول رقم (4): حصيلة مناصب الشغل المستحدثة حسب صيغ التمويل

صيغ التمويل	عدد مناصب الشغل المستحدثة
تمويل شراء المواد الأولية	1149233
إنشاء مشاريع تمويل ثلاثي (الوكالة، البنك، المستفيد)	124032
المجموع	1273265

المصدر: الموقع: <https://www.angem.dz/ar/article/emplois-crees>

III.2. الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ: وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، وهي تسعى إلى تشجيع كل الصيغ المؤدية إلى إنعاش قطاع التشغيل الشباب، من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة لإنتاج السلع والخدمات، وقد أنشئت سنة 1996، ولها فروع جهوية، وهي تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتابع وزير التشغيل والشباب من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة بإنتاج السلع والخدمات، وقد أنشئت سنة 1996، ولها فروع جهوية، وهي تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتابع وزير التشغيل الأنشطة العملية للوكالة.

ومن أشكال الدعم المالي والإعانات التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تلك المساعدات المهمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء في مجال التمويل أم ميدان الإعانات المستمرة خلال فترة إنشاء المشروع وفي مرحلة الإستغلال منها¹:

✓ الإعانات المالية للمؤسسات الصغيرة: يستفيد أصحاب المؤسسات الصغيرة من قروض بدون فوائد تمنحها الوكالة في حالة التمويل الثنائي (صاحب المشروع + قرض الوكالة)، وفي حالة التمويل الثلاثي تقدم قروض بدون فوائد وتساعد أصحاب المشروعات للحصول على قرض مصرفي، تتحمل الوكالة جزءا من فوائده حسب طبيعة النشاط ومكانته (التمويل الثلاثي: المساهمة المالية لصاحب المشروع + قرض بدون فوائد من صندوق الوكالة + قرض مصرفي تتحمل الوكالة نسبة فوائده) وتمنح قروض الوكالة بواسطة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب التابع للوكالة.

✓ الإعانات الجبائية وشبه الجبائية: تستفيد المؤسسات الصغيرة من تسهيلات جبائية وشبه جبائية مهمة خلال فترة تنفيذ و إنجاز المشروع، ومنها الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة ، ورسم نقل الملكية، والإعفاء من حقوق عقود التسجيل، ومن الرسم العقاري على المباني، والإستفادة من المعدل المخفض 5 % المتعلق بالرسم الجمركية على التجهيزات ووسائل الإنتاج المستوردة، كما تستفيد هذه المؤسسات الصغيرة خلال فترة التشغيل و الإنتاج من الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات، ومن الضريبة على الدخل، ومن الدفع الجزافي، ومن الرسم على النشاط المهني.

ولقد أسهمت الوكالة منذ نشأتها في تنمية الإستثمارات في المؤسسات الصغيرة، حيث تبرز الأرقام أهمية الدور الذي قامت به، منذ نشأتها إلى غاية 2016/12/31 بحيث تم خلق 367980 مشروع ومكنت هذه المشاريع من خلق العديد من مناصب الشغل الموضحة في الجدول التالي:

¹- جاري فاتح، سياسات وبرامج التأهيل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. مقال منشور في مجلة البصيرة، العدد 21، ص ص: 68-69.

الجدول رقم (5): حصيلة مناصب الشغل المستحدثة إلى غاية 2016/12/31

الفترة	عدد مناصب الشغل	%
منذ تأسيسه إلى 2010/12/31	392670	44.71%
2011	92682	10.55%
2012	129203	14.71%
2013	96233	10.96%
2014	93140	10.61%
2015	51570	5.87%
2016	22766	2.59%
منذ خلقه إلى غاية 2016/12/31	878264	100%

المصدر : الموقع : <http://www.ansej.org.dz>

3.III. وكالة التنمية الاجتماعية:AND:

وهي مؤسسة ذات طابع خاص، مزودة بالشخصية المعنوية وتتمتع بالاستقلالية الإدارية والمالية، أنشئت في جوان 1996 وذلك استنادا على المرسوم التنفيذي رقم 232/69 المؤرخ في 14 صفر عام 1417 هـ والموافق لـ 29 جوان 1996، تم انشائها تحت إشراف رئيس الحكومة وبمتابعة من قبل وزير الأشغال والحماية الاجتماعية. وللوكالة العديد من المهام نذكر منها¹:

✓ التمويل الكلي أو الجزئي للنشاطات والتدخلات لفائدة الفئات السكانية المحرومة وكذا التنمية الاجتماعية.

✓ تطوير منفعة اقتصادية أو اجتماعية استعمالا مكثفا لليد العاملة.

¹ - الموقع : <http://www.elmouwatin.dz/?ANDPME&lang=fr>

✓ تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✓ تقوم الوكالة بمنح مساعدات مالية في شكل قروض مصغرة، والقروض المصغر هو جهاز إضافي ضمن الوكالة يعمل على تشجيع أو خلق نشاطات ودعم الشغل.

◀ شروط الوكالة للحصول على القرض المصغر: وتتمثل في:¹

❖ بلوغ أكثر من 18 سنة.

❖ كفاءة في إنشاء مشروع نشاط ومردودية لغرض سداد الديون.

❖ تقديم مساهمة خاصة تقدر بنسبة 10 %.

❖ المساهمة في صندوق ضمان القرض يدفع نسبة 1 % من كلفة المشروع مع دفع علاوة المخاطرة بنسبة 1% من حصة القرض.

❖ يتراوح القرض المصغر بين 50000 دج و350000 دج لمدة تتراوح ما بين ستة و5 سنوات، كما تم تدعيم سعر الفائدة من طرف الخزينة ويدفع صاحب المشروع نسبة 2%.

III.4. الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ANDPME : تأسست بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165 الصادر في 3 ماي 2005 ، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع باستقلالية مالية وتحت وصاية الوزارة المكلفة بالصناعات الصغيرة والمتوسطة والتي ترأس مجلس التوجيه والمراقبة، كما هو محدد في المرسوم التنفيذي السالف الذكر.

III-4-1- مهام الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✓ هي اداة دولة لتنفيذ السياسة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .ولذا فان للوكالة مهام:

✓ تنفيذ الاستراتيجية القطاعية الخاصة بترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✓ تنفيذ البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وضمان المتابعة.

✓ ترقية الخبرة والمجلس المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹- لمرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 14 صفر عام 1417 هـ الموافق 29 جوان 1996، الجريدة الرسمية العدد 40، ص 18.

✓متابعة ديمغرافية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ما يخص إنشاء وانتهاء وتغيير نشاط المؤسسات.

✓انجاز دراسات وملاحظات دورية.

✓جمع استغلال ونشر المعلومات الخاصة لكل مجال نشاط.

III-4-2-شروط القبول في الوكالة:

❖ ان تكون مؤسسة جزائرية.

❖ ان تكون في النشاط منذ 2 سنة.

❖ ان تملك هيكله مالية متوازنة لأي نشاط إعادة التهيئة.

III-4-3-استراتيجية الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

اولا- تدعيم التأهيل المباشر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة : بالسير على خطى برنامج ميذا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع زيادة نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المستفيدة، لاسيما من حيث حجمها وقطاعات نشاطها.¹

ثانيا- تحسين محيط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لاسيما من حيث إمكانية النفاذ للمعلومات وتطوير أدوات التسهيل : بإنشاء قواعد معلومات تخص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، واصدار مناشير المعلومات، وترقية استخدام الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات والاتصال فضلا عن تسهيل وصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمختلف التسهيلات التي تمنحها السلطات الجزائرية زيادة على المساعدات والدعم الدولي.

ثالثا-تطوير منهج القطاعية وإنشاء شبكات الربط للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تشجيع عمليات إعادة التأهيل الجماعية، وانجاز دراسة للفروع، وبطاقات فرعية مع تحفيز إنشاء جماعات المصالح المشتركة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

رابعا-تطوير منهج الجوارية والاستماع إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :بالتقرب من الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال فروعها وتكثيف الاجتماعات والمناقشات مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والجمعيات المهنية والهيئات التمثيلية.

¹- الموقع <http://www.andpme.org.dz/index.php/ar>

خامسا- تعزيز المشاورات الوطنية فيما يخص دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: باللجوء للمستشارين الوطنيين لرفع مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فضلا عن المرافقة الخاصة للاستشارة الوطنية عن طريق التكوين.

III.5. صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR): أنشئ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهو مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، يتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية.¹

1- أهداف الصندوق: يهدف هذا الصندوق إلى تسهيل الحصول على القروض الضرورية لإستثمار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنجزة في المجالات الآتية: إنشاء المؤسسات، تجديد تجهيزات الإنتاج، توسيع المؤسسات الموجودة، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تقتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشتريها البنوك.²

2- المؤسسات المؤهلة: إن كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإنتاجية الجزائرية مؤهلة للإستفادة من ضمانات الصندوق وتعطى الأولوية إلى المؤسسات التي تعرض مشاريع تتجاوب مع أحد هذه المعايير.³

✓ المؤسسات التي تساهم في زيادة الإنتاج.

✓ المؤسسات التي تعطي قيمة مضافة معتبرة للمنتجات المصنعة.

✓ المؤسسات التي تساهم في تخفيض الواردات.

✓ المؤسسات التي تساهم في رفع الصادرات.

✓ المشاريع التي تسمح بإستخدام المواد الأولية الموجودة في الجزائر.

✓ المشاريع التي تحتاج إلى تمويل قليل بالمقارنة بعدد مناصب شغل التي ستخلقها.

¹ - المادة 01، 02 الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 74، الصادر بتاريخ 13 نوفمبر 2002، ص: 13.

² - لمادة 03، 05، 08 الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 13 نوفمبر 2002، ص: 13-14.

³ - الموقع: www.fgar.dz

✓المشاريع التي توظف يد عاملة مؤهلة.

✓المشاريع التي تنشأ في مناطق بها نسبة بطالة كبيرة.

✓المشاريع التي تسمح بتطوير التكنولوجيا الحديثة.

III-6- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من أهم الأجهزة الداعمة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال مساهمته في إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومتابعتها وتمويلها. ونظرا لعمليات التسريح الجماعي الناجمة عن إعادة الهيكلة وخصوصة المؤسسات العمومية، فقد وضع المشرع الجزائري جهاز التأمين على البطالة والاحالة على التقاعد المسبق، حيث صدر المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، والمرسوم التنفيذي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بأحداث نظام التأمين، على البطالة لفائدة الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، كما يوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

III-6-1- مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: وتتمثل مهام الصندوق في مايلي¹:

✓الضبط المستمر لبطاقة المنخرطين وضمان تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته.

✓تسيير الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه.

✓المساعدة والدعم، بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية.

✓تنظيم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة.

✓المحافظة على الاحتياطي النقدي للتمكن من مواجهة التزامات الصندوق إزاء المستفيدين في جميع الظروف.

ومن بين الشروط الواجب توفرها للاستفادة من خدمات الصندوق مايلي:

¹ - الموقع: https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_PresentationCNAC.aspx

✓ يجب أن يتراوح العمر ما بين ثلاثين وخمسين سنة.

✓ الجنسية الجزائرية .

✓ عدم الانتساب (CNAS,CASNOS)

✓ التسجيل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل أو مستفيد من نظام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

✓ التمتع بمؤهلات المهنة.

✓ القدرة على تعبئة الإمكانات المالية اللازمة للمساهمة في تمويل المشروع.

✓ عدم الاستفادة من أية إعانة في إطار إحداث النشاط.

III-7- صندوق الزكاة: هوهيئة شبه حكومية ومؤسسة دينية اجتماعية، تم إنشاؤه في الجزائر سنة 2003 تحت نظارة وزارة الشؤون الدينية والاقواف والتي تضمن له تغطية قانونية بناء على القانون المنظم لمؤسسة المسجد، يقوم بتحصيل وجباية الزكاة عبر فروع المتواجدة في مختلف الولايات، ثم يقوم أيضا بتوزيعها عبر مسارات شرعية عبر نفس الفروع، وقد اطلقت التجربة في البداية بولائتين هما عنابة وسيدي بلعباس، حيث تم فتح حسابين بريديين تابعين لمؤسسة المسجد على مستوى الولايتين، لتلقى أموال الزكاة والتبرعات من المزمكين والمتصدقين في شكل حوالات بريرية، حيث لا تقبل الزكاة الانقدا وفق هذه الطريقة فقط.

وفي سنة 2004 تم تعميم هذه العملية على كافة ولايات الوطن الثماني والأربعين بفتح حسابات بريرية على مستوى كل ولاية تابعة لصندوق الزكاة، ومن خلالها يحصل الصندوق ويصرف الأموال

خلاصة الفصل :

كان لابد من الحكومات الدول وضع سياسات للتشغيل للتقليل من حدة ظاهرة البطالة، حيث تعد سياسة التشغيل مجموع الاجراءات والتدابير التي تضعها وتنفذها الأجهزة الحكومية بالتنسيق مع مختلف الفاعلين في سوق العمل، من أجل تنظيمه وضبط معايير أدائه لتصحيح أي اختلال يطرأ عليه، وهذا بهدف الوصول إلى أعلى مستويات التشغيل وتنمية فرص العمل نموًا يتناسق كما وكيفا مع مختلف مناطق قطاعات الاقتصاد الوطني.

ومن ثم فإنه لابد من النظرة المتكاملة وليست الجزئية لهذه القضية للوصول الى حل متوازن، ولنجاح سياسات التشغيل لابد من مساهمة كل الاطراف المعنية بذلك وكذلك التنسيق بين كل القطاعات والهيكل، وتدعيم وتحفيز الاستثمار الذي ينشأ مناصب الشغل، والعمل على عصرنه قطاع التشغيل وربطه بسوق العمل.

إن الجزائر ورغم معاناتها في ظل مرحلة التسعينات بدءا بالتعديل الهيكلي، وتردي الوضع الامني، وتفاقم معدلات البطالة في هاته الفترة وتأثيراتها الوخيمة على واقع المجتمع الجزائري، إلا أنها قادرة على تجاوز المشكلة بمواردها البشرية والمالية عن طريق النظرة الثاقبة لأسباب البطالة الحقيقية والتسيير الجيد لها .

الفصل الثاني: مساهمة الهيئات الحكومية الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل في الجزائر

الفصل الثالث:

دراسة حالة للوكالة

الوطنية لتطوير الاستثمار

ANDI - الجزائر -

تمهيد :

بما أن الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار تساهم في توفير مناصب الشغل وتكثف النسيجالصناعي وتدعم مختلف الصناعات، لهذا أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رائدا حقيقيا للتنمية بشقيها الاقتصادي والاجتماعي، باعتبارها تشكل قطاعا منتجا للثروة وفضاء حيويا لخلق فرص العمل، وبالتالي فهي وسيلة اقتصادية وغاية اجتماعية .

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لن تكون لها هذه الأدوار وهذه المكانة ولن تستطيع أن تحقق الأهداف المرجوة منها إلا إذا توفر لها المحيط المناسب، لأن مؤسسة في النظام الاقتصادي يعني إنشاء عدة مؤسسات مرافقة لها، وأنه هي في نفس الوقت تستقطب عمالة تساهم في تحريك عملية الاقتصاد، وهكذا فالعمل ليس اقتصادي بقدر ما هو اجتماعي، وبالتالي يتم تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية في نفس الوقت الذي كل منهما يؤثر ولا يتأثر بالأخر.

I-الوكالة الوطنية لتنمية الإستثمارANDI:ويتعرض أولاً إلى تعريف بالوكالة مهامها ودورها فيما يلي :

I-1- تعريف الوكالة الوطنية لتطوير (تنمية) الإستثمارANDI: شهدت الوكالة التي أنشأت في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال التسعينيات والمكلفة بالإستثمار تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. خولت لهذه المؤسسة الحكومية التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم ومتابعة الإستثمار من 1993 إلى 2000 ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار وأوكلت لها مهمة تسهيل وترقية واصطحاب الإستثمار.

I-1-1-مهامالوكالة الوطنية لتطوير(تنمية)الإستثمار:

تتمثل مهام الوكالة الوطنية لتطويرالإستثمارفي:¹

✓تسجيلالإستثمارات .

✓ترقيةالإستثماراتفيالجزائروفيالخارج.

✓ترقيةالفرصوالإمكاناتالإقليمية.

✓تسهيلممارسةالأعمالومتابعةتأسيسالشركاتوانجازالمشاريع.

✓دعمالمستثمرينومساعدتهمومرافقتهم.

✓الإعلاموالتحسيسفيلقاءاتالأعمال.

✓تأهيلالمشاريعالتيتمثلالهاميةخاصةبالنسبةلاقتصادالوطني،وتقييمهاواعداداتفاقيةالإستثمار

التي تعرض عليها المجلس الوطني للإستثمار للموافقة عليها.

I-1-2-دورها الحالي: لقد تجسد الانتقال من وكالة ترقية ودعم ومتابعة الإستثمار إلى الوكالة الوطنية لتطوير

الإستثمار في تعديلات على مستوى الإطارات المؤسساتية والتنظيمية والمتمثلة في²:

❖ إنشاء المجلس الوطني للإستثمار، هيئة يترأسها رئيس الحكومة مكلفة باستراتيجيات وألويات التطوير؛

¹- الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/missions-de-l-andi>

²- الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

❖ إنشاء هياكل جهوية للوكالة التي تساهم بالتشاور مع الفاعلين المحليين في التنمية الجهوية، تتمثل هذه المساهمة خاصة في توفير وسائل بشرية ومادية من أجل تسهيل وتبسيط عمل الاستثمار.

❖ إرساء لجنة طعن ما بين وزارية مكلفة باستقبال شكاوى المستثمرين والفصل فيها.

❖ توضيح أدوار مختلف المتدخلين في مدرج الاستثمار.

❖مراجعة نظام التحفيز على الاستثمار.

❖ تخفيض آجال الرّد للمستثمرين من 60 يوما إلى 72 ساعة.

❖إلغاء حد التمويل الذاتي المطلوب من أجل الحصول على المزايا.

❖تبسيط إجراءات الحصول على المزايا.

I-1-3- مكانة الوكالة دوليا:ضمنت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بحكم خبرتها وحنكتها في مجال ترقية الاستثمار مكانة داخل شبكات دولية لوكالات ترقية الاستثمار كما تتعاون خاصة مع نظرائها الأوروبيين والعرب والآسيويين:

✓الجمعية العالمية لوكالات ترقية الاستثمارات التي تشمل أكثر من 150 وكالة ترقية استثمار في العالم.

✓"أنيميا"، شركات أرومتوسطية لوكالات ترقية الاستثمار لـ 12 بلد للضفة الجنوبية للبحر المتوسط بالشراكة مع وكالات فرنسية وإيطالية وإسبانية.

✓"أنيميا"، شبكة استثمار، جمعية أنشأت عقب شبكات "أنيميا" و وسعت لدول أوروبية أخرى.

✓إبرام عدة عقود واتفاقيات ثنائية مع وكالات ترقية الاستثمار تهدف لتبادل الخبرات والممارسات الجيدة فيما يخص ترقية الاستثمار.

كما تعمل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من أجل تقديم خدمات وفقا للمعايير والمقاييس الدولية مع مؤسسات وهيئات دولية مختلفة مثل:

•**CNUCED** للاستشارة والخبرة بمناسبة فحص سياسة الاستثمار في الجزائر.

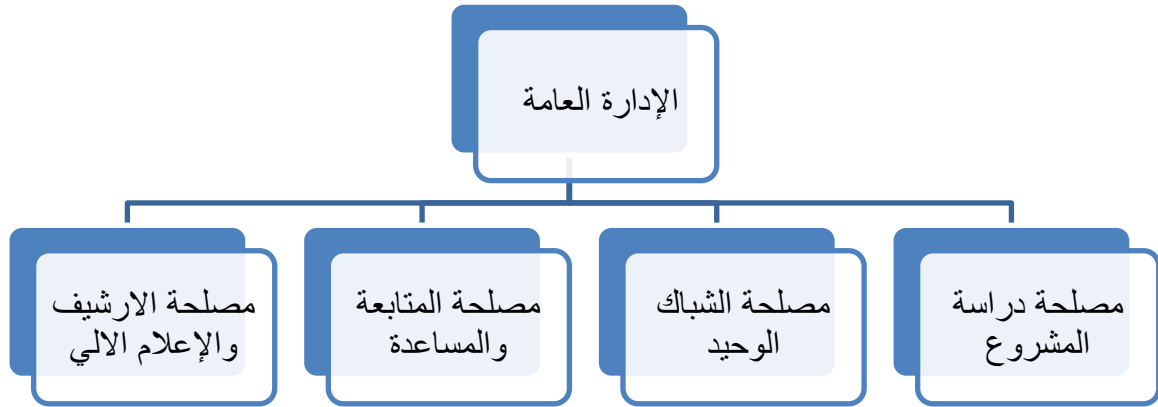
•**ONUDI** لتكوين وإتقان إطارات الوكالة حول مناهج تقييم مشاريع الاستثمارات.

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

•البنك العالمي من أجل تدقيق سياق إنشاء المؤسسات واقتراحات خاصة بتدابير التحسين في إطار برنامج "القيام بالأعمال."

I-2-الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار :

الشكل رقم (03): هيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار :



المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

الجدول رقم (06): شرح مهام الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار :

الإدارة العامة	يرأسها رئيس الحكومة تتمثل مهمته في الموافقة والتوقيع على المشاريع وذلك يمنح الامتيازات الاضافية الى التسيير الداخلي للوكالة وتنقسم الادارة العامة إلى إدارات فرعية: <ul style="list-style-type: none"> • إدارة الأمانة • إدارة الموارد البشرية • إدارة الوسائل العامة • إدارة البحث
مصلحة دراسة وتقييم المشاريع	مهمتها دراسة ومعالجة ملفات المستثمرين المقدمة وتقييمها
مصلحة الشباك الوحيد	مهمتها الوحيدة توجيه المتعاملين كما تعتبر مكان إيداع الملفات من طرف المتعاملين، وسحب القرارات المقدمة من طرف المصلحة.
مصلحة المتابعة والمساعدة.	مهمتها متابعة الاستثمارات عن طريق منح امتيازات اليد المدفوعة الذي يعد الامتياز الاخير المقدم من طرف المصلحة، من خلاله تصبح مهمتها الرقابة على المشاريع الاستثمارية ومدى إنجازها ومطابقتها للشروط المبرمة بالإضافة إلى ذلك فإن لها مهمة التوجيه.
مصلحة الأرشيف والإعلام الآلي	مهمتها تسجيل وحفظ الدفاتر التابعة وتقديم الإحصائيات وكل ما يتعلق بالإعلام الآلي.

المصدر:الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار .

يدير الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مجلس إدارة يرأسه ممثل السلطة الوصية ويسيرها مدير عام، ويساعده أمين عام، يحدد التنظيم الداخلي للوكالة بقرار مشترك بين الوزير الوصي ووزير المالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في حدود مكتبين إلى أربع مكاتب أو مكلفين بالدراسات لكل مديرية فرعية، أو رئيس دراسات، يصادق على النظام الداخلي لمجلس الإدارة بناء على اقتراح من المدير العام للوكالة.

أولاً: مجلس الإدارة :

يتشكل مجلس الإدارة من ممثلين عن السلطة الوصية، ووزارة الداخلية، ووزارة المالية ووزارة الصناعة، ووزارة التجارة، ووزارة السياحة، بالإضافة إلى عدة ممثلين عن مختلف الأطراف الأخرى.

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

يتولى المدير العام للوكالة أمانة مجلس الإدارة، تعينه السلطة الوصية على الوكالة بقرار أعضاء مجلس الإدارة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، بناء على اقتراح من السلطات التي ينتمون إليها، يجب أن يكون أعضاء مجلس الإدارة ذوي رتبة مدير في الإدارة المركزية على الأقل، تنتهي عهدة الأعضاء المعنيين بسبب وظيفتهم بانتهاء هذه الوظيفة، وفي حالة انقطاع عهدة احد الأعضاء يتم استخلافه حسب الاشكال نفسها، ويستخلفه العضو الجديد المعين حتى انتهاء العهدة، ويتقاضى أعضاء مجلس الإدارة تعويضات على المصاريف التي يتحملونها وفقا للتنظيم المعمول به، ويجتمع مجلس الإدارة في دورة عادية أربع مرات في السنة.

ثانيا : المدير العام:

الجهاز الثاني للوكالة يتمثل في المدير العام، ويعين المدير العام بموجب مرسوم رئاسي بناء على اقتراح من الوزير الوصي، وتنتهي مهامه حسب الاشكال نفسها، ويساعد المدير العام في تسيير الوكالة أمينا عاما له رتبة مدير دراسات يعين بموجب مرسوم رئاسي، مهامه حسب الأشكال نفسها، كما يساعد المدير العام في ممارسة مهام الوكالة مديرو دراسات ومديرون، ونواب مديرون، ورؤساء دراسات، يعينون بموجب مرسوم رئاسي، وتنتهي مهامهم حسب الاشكال نفسها.

ثالثا: الشباك الوحيد:

يؤهل الشباك الوحيد للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار للقيام بالترتيبات التأسيسية وتسهيل تنفيذ المشاريع، وينشأ الشباك الوحيد على مستوى الولاية، ويجمع ضمنه الممثلين المحليين للوكالة نفسها وعلى الخصوص ممثلي المركز الوطني للسجل التجاري والضرائب وأملاك الدولة والجمارك والتعمير وتهيئة الإقليم والبيئة والعمل وأمور المجلس الشعبي البلدي الذي يتبعه مكان إقامة الشباك الوحيد.

I-3-الامتيازات الممنوحة للمستثمر بالجزائر:

بغرض خلق مناخ استثماري ملائم جاذب للاستثمارات المحلية والعربية والاجنبية بذلت الجزائر جهودا مستمرة، فقد صدرت عدة قوانين مرتبطة بذلك سيما في الفترة الممتدة من 1993 إلى 2002، حيث نشأت وكالة ترقية الاستثمار لدعمه ومتابعته، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، ومفاد كل هذا تهيئة مناخ ملائم لتسهيل وتدعيم الاستثمار.

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

I-3-1-تعريف الاستثمار في الجزائر:اقتناء أصول في إطار استحداث نشاطات جديدة، أو توسيع قدرات الإنتاج أو إعادة التأهيل، أو إعادة الهيكلة، أو المساهمة في رأس المال المؤسسة في شكل مساهمات نقدية أو عينية، كما يعرف بأنه استعادة النشاطات في إطار خوصصة جزئية أو كلية.¹

I-3-2- أهم الأسباب الاستثمارية في الجزائر:²

أولاً:فرص استثمارية جاذبة: وتتمثل فيما يلي:

✓ 46 مليار دولار من الواردات:الصناعة الغذائية، الصيدلة، التعدين، والميكانيك...الخ.

✓ 286 مليار دولار استثمارات عمومية للفترة مابين 2010-2014.

✓ قطاعات واعدة، مشاريع ناضجة ومدروسةبذقة.

ثانياً:مميزات خاصة:

✓ الرتبة 15 من حيث الاحتياطات النفطية المؤكدة في العالم.

✓ الرتبة 7 في العالم من حيث موارد الغاز المؤكدة.

✓ الطاقة الشمسية المحتملة:مدة أشعة الشمس تصل إلى 3000 ساعة سنوياً.

✓ ثروات منجمية أخرى:الفوسفات، الزنك، الذهب، اليورانيوم، السيليكون،...الخ.

ثالثاً: استقرار اقتصادي:

والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (7) : تطور الاقتصاد الكلي من 2001 إلى 2011:

السنة	الناتج الداخلي الخام	معدل النمو	الديون الخارجية	احتياطي الصرف
2001	55 مليار دولار	2%	30 مليار دولار	18 مليار دولار
2011	183 مليار دولار	2,08%	4,05 مليار دولار	174 مليار دولار

المصدر:من إعداد الطالب

رابعاً: سياسات تنموية واستراتيجية قطاعية طموحة:

✓ سياسة جديدة للانتعاش الاقتصادي مع إعطاء الأولوية لبعض الأنشطة.

✓ السياحة: المخطط التوجيهي للتهيئة السياحية.

✓ الزراعة:برنامج التجديد الزراعي والريفي.

¹-مرسوم تنفيذي رقم 03-01، المؤرخ في 01 جمادى الثانية 1422 الموافق ل 20 غشت 2001، المتعلق بتطوير الاستثمار، المادة 11، الجريدة الرسمية، العدد 64، ص:19.

²-الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار -بسكرة-

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

✓ الطاقة: برنامج الطاقة المتجددة (الشمسية،والحرارية،وطاقة الرياح).

خامسا: إمكانية الوصول إلى الأسواق الإقليمية:

✓ الموقع الاستراتيجي المجاور للأسواق الأوروبية، الإفريقية، والعربية.

✓ الانضمام إلى اتفاقية المنطقة العربية للتبادل الحر.

✓ التوقيع المرتقب على اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الاوروبي.

✓ العضوية المرتقبة في المنظمة العالمية للتجارة.

سادسا: بنى تحتية قابلة للاستعمال حديثة وتتوافق مع المعايير الدولية.

سابعا:يد عاملة مؤهلة شابة وتنافسية.

II-دور الوكالة الوطنية لتطوير (تنمية) الاستثمار ANDI في خلق مناصب شغل جديدة:وفيمائلي إحصائيات

حول عدد المشاريع التي ساهمت الوكالة في إنشائها خلال الفترة 2017/2002 حسب قاعدة بيانات الوكالة

موضحة حسب الإستثمار المحلي و الأجنبي في الجدول التالي:

II-1- عدد المشاريع ومناصب الشغل موزعة حسب الإستثمار المحلي والأجنبي خلال الفترة 2002-

2017:ويمكن تجسيدها في الجدول التالي:

الجدول رقم (8): المشاريع ومناصب الشغل حسب الإستثمار المحلي والأجنبي خلال الفترة 2017-2002

نوع الاستثمار	عدد المشاريع	%	القيمة بمليون دينار جزائري	%	مناصب الشغل	%
الاستثمار المحلي	62 334	98,58%	11 780 833	82,38%	1 098 011	89,15%
الاستثمار الأجنبي	901	1,42%	2 519 831	17,62%	133 583	10,85%
المجموع	63 235	100%	14 300 664	100%	1 231 594	100%

المصدر: الموقع:-<http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

وتلخص معلومات الجدول في الشكل التالي:

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمارANDI-الجزائر-

الشكل رقم (4) : نسب الإستثمار المحلي والأجنبي خلال الفترة 2002-2017



المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

ويلاحظ من الجدول والشكل في الأعلى أن الإستثمار المحلي الموجه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يبلغ: 82%، في حين يبلغ الإستثمار الأجنبي: 18% فقط من مجموع الإستثمار في مثل هذا النوع من المؤسسات.

أما فيما يخص مناصب العمل التي تم خلقها بإنشاء 63235 مشروع فيمكن توزيعها كمايلي:

الشكل رقم (5):نسب مناصب الشغل في المشاريع المحلية والأجنبية خلال الفترة 2002-2017



المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

ويلاحظ أن 89% من مناصب العمل تم خلقها نتيجة الإستثمار المحلي وهذا يعتبر بديهيا لعدد المشاريع المحلية التي تم تأسيسها خلال هذه الفترة.

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

II-2-توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب قطاعات النشاطخلال الفترة 2002-2017: ويمكن تصنيفها حسب قطاعات النشاط كمايلي:

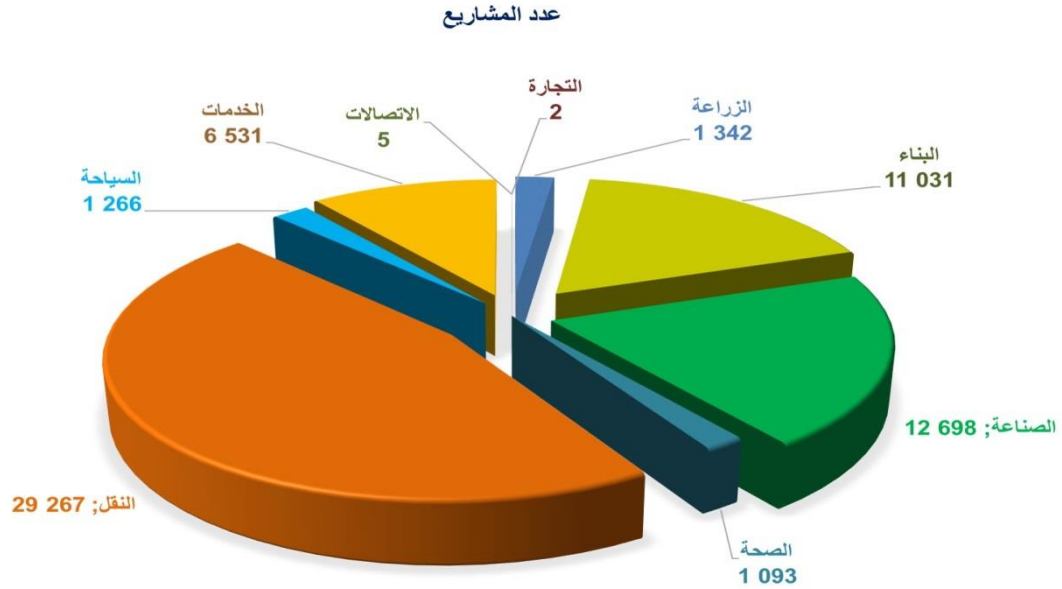
الجدول رقم (9): توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب قطاعات النشاط خلال الفترة 2002-2017

قطاع النشاط	عدد المشاريع	%	القيمة بمليون دينار جزائري	%	مناصب الشغل	%
الزراعة	1 342	2,12%	260 750	1,82%	55 240	4,49%
البناء	11 031	17,44%	1 331 679	9,31%	242 428	19,68%
الصناعة	12 698	20,08%	8 373 763	58,56%	538 558	43,73%
الصحة	1 093	1,73%	221 383	1,55%	25 968	2,11%
النقل	29 267	46,28%	1 164 966	8,15%	158 780	12,89%
السياحة	1 266	2,00%	1 228 830	8,59%	77 158	6,26%
الخدمات	6 531	10,33%	1 272 057	8,90%	125 014	10,15%
التجارة	2	0,00%	10 914	0,08%	4 100	0,33%
الاتصالات	5	0,01%	436 322	3,05%	4 348	0,35%
المجموع	63 235	100%	14 300 664	100%	1 231 594	100%

المصدر: الموقع:-<http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

ويبين الشكل في الأسفل عدد المشاريع موزعة حسب قطاعات النشاط كمايلي:

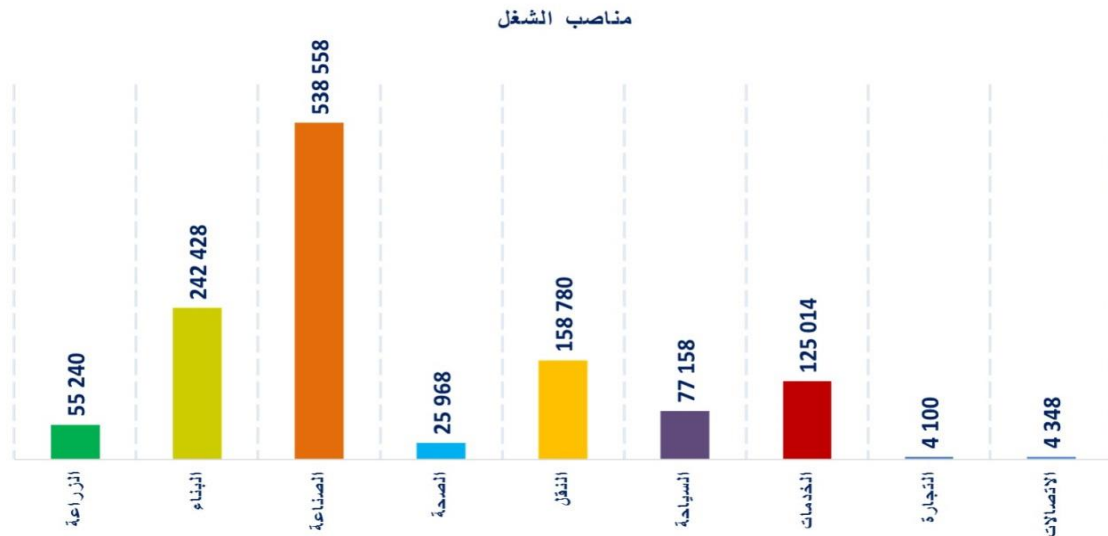
الشكل رقم (6): توزيع المشاريع حسب قطاعات النشاط خلال الفترة 2002-2017



المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

ويلاحظ أن قطاع النقل مستحوذ على نصف المشاريع التي تم تأسيسها تقريبا ثم تليها قطاعات الصناعة والبناء والخدمات على التوالي ، أما مناصب الشغل التي تم خلقها حسب كل نشاط يوضحها الشكل التالي.

الشكل رقم (7): توزيع مناصب الشغل حسب قطاعات النشاط خلال الفترة 2002-2017



الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمارANDI-الجزائر-

المصدر: الموقع:-<http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

II-3-توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب نوع الإستثمار خلال الفترة 2002-2017: توزيع المشاريع

ومناصب الشغل حسب نوع الإستثمار يمكن تلخيصها في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب نوع الإستثمار خلال الفترة 2002-2017

نوع الإستثمار	عدد المشاريع	%	القيمة بمليون دينار جزائري	%	مناصب الشغل	%
انشاء	36 305	57,41%	7 716 693	53,96%	693 412	56,30%
توسيع	25 786	40,78%	5 698 257	39,85%	512 002	41,57%
اعادة هيكلة	3	0,00%	479	0,00%	92	0,01%
اعادة تأهيل	987	1,56%	315 784	2,21%	13 361	1,08%
اعادة تأهيل - توسيع	154	0,24%	569 452	3,98%	12 727	1,03%
المجموع	63 235	100%	14 300 664	100%	1 231 594	100%

المصدر: الموقع:-<http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

ويمكن تلخيص محتوى الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم (8): توزيع المشاريع حسب نوع الإستثمار خلال الفترة 2002-2017

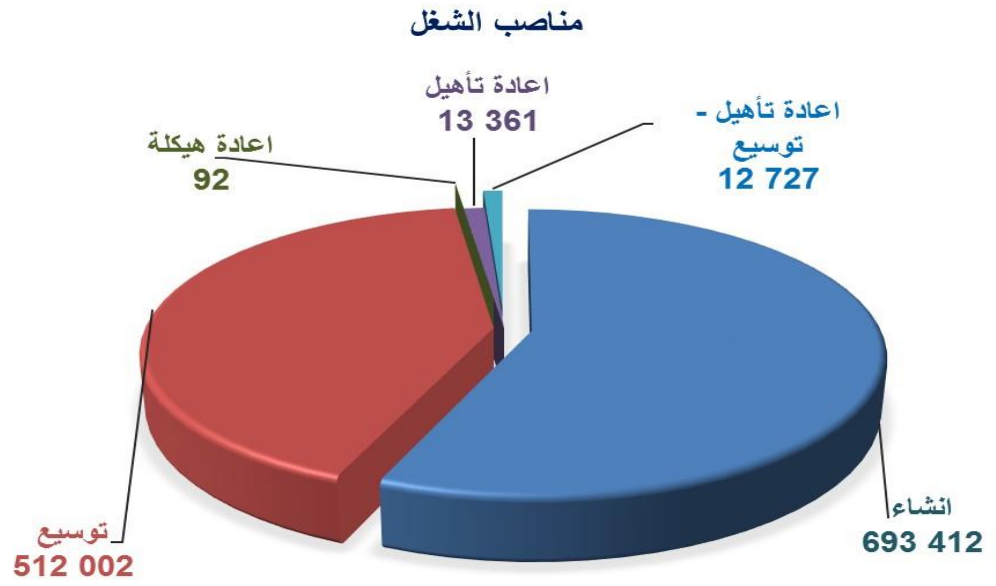


الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

المصدر:الموقع:-<http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

والملاحظ أن إنشاء المشاريع الجديدة أخذ أعلى نسبة بحوالي: 60% من مجموع المشاريع ثم تاليه مشاريع التوسع بنسبة اقل ثم مشاريع إعادة التأهيل والهيكلة بعدد ضئيل. وهذا جيد من حيث هناك إقبال من الشباب على فتح مشاريع جديدة مما يخلق العديد من مناصب الشغل والموضحة فيمايلي:

الشكل رقم (9): توزيع مناصب الشغل حسب نوع الإستثمار خلال الفترة 2002-2017



المصدر:الموقع:-<http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

ويلاحظ أن جل مناصب الشغل خلقت نتيجة فتح مشاريع جديدة بما قيمته 693412 منصب عمل جديد، ثم يليه 512002 منصب تم خلقها نتيجة مشاريع التوسع.

II-4- توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب الشكل القانوني خلال الفترة 2002-2017: أما توزيع

المشاريع ومناصب العمل بحسب القطاع الذي تنتمي إليه فيمكن إيجازها في الجدول في الاسفل:

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

الجدول رقم (11): توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب الشكل القانوني خلال الفترة 2002-2017

الحالة القانونية	عدد المشاريع	%	القيمة بمليون دينار جزائري	%	مناصب الشغل	%
الخاص	61 926	98,8%	8 570 379	88,2%	1 050 246	94,5%
العمومي	1 197	1,1%	4 518 781	10,7%	131 914	4,9%
المختلط	112	0,1%	1 211 505	1,0%	49 434	0,7%
المجموع	63 235	100%	14 300 664	100%	1 231 594	100%

المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d->

وتمثل معلومات الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم (10): توزيع المشاريع حسب نوع الشكل القانوني خلال الفترة 2002-2017



المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d->

ويلاحظ من الجدول والشكل في الأعلى القطاع الخاص هو المهيمن على عدد المشاريع التي تم خلقها بأكثر من 90%، والباقي موزع بين القطاع العام، أو مناصفة بين القطاع العام والخاص. وهذا يوضح أن الشباب بدأ يباشر في تأسيس مشاريع خاصة به ويدخل عالم الإستثمار.

أما مناصب الشغل وتوزيعها بين القطاعات توضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (11): توزيع مناصب الشغل حسب الشكل القانوني خلال الفترة 2002-2017



المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

وباعتبار القطاع الخاص هو المؤسس لأغلب المشاريع، فإن مناصب الشغل التي تم خلقها في القطاع الخاص هي الأعلى نسبة مقارنة بالقطاع العمومي والمختلط والذي يشكل نسبة ضئيلة.

وكنتيجة يلاحظ أن الشباب بدأ يتوجه للإستثمار من خلال تأسيس مشاريع خاصة (مؤسسات صغيرة ومتوسطة) تساهم وبشكل فعال في خلق مناصب شغل، وذلك بتمويل ودعم من هيئات مخصصة وكلت لها هذه المهام، كما هو ملاحظ من خلال تجربة الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ANDI ودورها في خلق مناصب عمل جديدة من نشأتها إلى غاية اليوم.

II-5-توزيع المشاريع ومناصب الشغل لسنة 2018 :

هذه الإحصائيات تخص عام 2018 وتبين عدد المشاريع ومناصب الشغل من خلال التوزيعات التالية في كل من الإستثمار المحلي والأجنبي وحسب نوع الإستثمار وحسب نوع النشاط وذلك حسب المعطيات من بيانات الوكالة .

II-5-1- توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب الاستثمار المحلي والاجنبي خلال السنة 2018:

ويمكن تلخيصها في الشكل التالي الذي يوضح لنا كيفية التوزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب الاستثمار المحلي والاجنبي:

الشكل رقم(12):يوضح عدد المشاريع ومناصب الشغل حسب الاستثمار المحلي والاجنبي لسنة 2018:



المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d->

وتمثل المعلومات في الشكل و الجدول التالي:

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

الجدول رقم (12): توزيعات المشاريع الاستثمارية ومناصب الشغل حسب الاستثمار المحلي والاجنبي لسنة 2018:

الشكل رقم (13):توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب الاستثمار المحلي والاجنبي لسنة 2018 :

المشاريع الاستثمارية	عدد المشاريع	%	القيمة بمليون دينار جزائري	%	مناصب الشغل	%
الاستثمار المحلي	4 105	99,5%	1 530 299	91,3%	133 666	93,3%
الاستثمار الأجنبي	20	0,5%	145 850	8,7%	9 654	6,7%
المجموع	4 125	100%	1 676 149	100%	143 320	100%



المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

كما هو موضح في الجدول و الرسم الذي وضع لنا بدقة كيفية التوزيع حيث لاحظنا أن الاستثمار المحلي هو الذي يحظى بالنسبة العالية سواء في عدد المشاريع أو المناصب الشغل، وكما لاحظنا أن 99,5 % نسبة لعدد المشاريع المحلية وهذا بالتأكيد يؤدي الى توفير مناصب الشغل بنسبة توافق هذه الاخيرة.

II-5-2- توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب نوع الإستثمار خلال لسنة 2018:

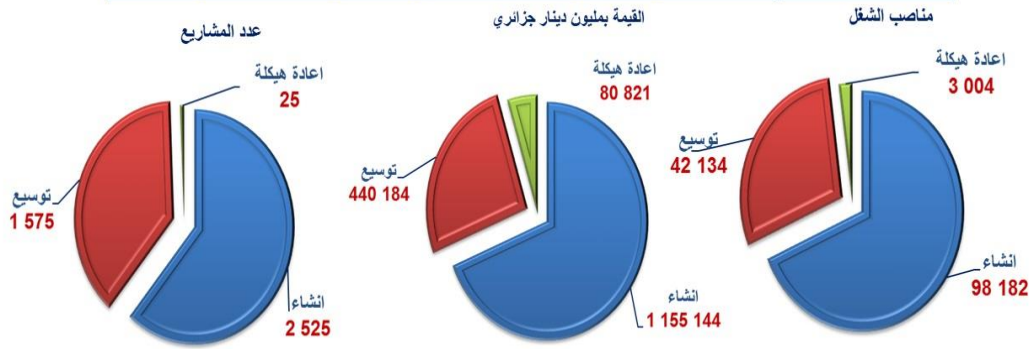
وهذا ما سنوضحه من خلال الجدول التالي:

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

الجدول رقم (13):توزيعات المشاريع الاستثمارية ومناصب الشغل حسب نوع الاستثمار لسنة 2018:

الشكل رقم (14): عدد المشاريع ومناصب الشغل حسب نوع الاستثمار لسنة 2018:

نوع الاستثمار	عدد المشاريع	%	القيمة بمليون دينار جزائري	%	مناصب الشغل	%
انشاء	2 525	61,21%	1 155 144	68,92%	98 182	68,51%
توسيع	1 575	38,18%	440 184	26,26%	42 134	29,40%
اعادة هيكلة	25	0,61%	80 821	4,82%	3 004	2,10%
المجموع	4 125	100%	1 676 149	100%	143 320	100%



المصدر: الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d->

كما هو ملاحظ أن عدد المشاريع الجديدة أو في مرحلة الانشاء لديها القيمة الأكبر وهذا يعني أن الوكالة في استمرارية توفير مناصب الشغل للشباب .

II-5-3- توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب نوع النشاط خلال لسنة 2018:

يلعب نوع النشاط دورا كبيرا في توفير مناصب الشغل بسبب تنوع القطاعات الإستثمارية وهذا ما سنوضحه في

الجدول التالي:

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

الجدول رقم (14):توزيعات عدد المشاريع ومناصب الشغل حسب قطاعات النشاط لسنة2018:

قطاع النشاط	عدد المشاريع	%	القيمة بمليون دينار جزائري	%	مناصب الشغل	%
الزراعة	226	5,48%	82 833	4,94%	9 292	6,48%
لبناء	927	22,47%	121 535	7,25%	12 300	8,58%
الصناعة	2 293	55,59%	1 038 684	61,97%	92 211	64,34%
الصحة	122	2,96%	55 478	3,31%	4 601	3,21%
النقل	3	0,07%	1 617	0,10%	132	0,09%
السياحة	299	7,25%	310 079	18,50%	17 407	12,15%
الخدمات	255	6,18%	65 923	3,93%	7 377	5,15%
المجموع	4 125	100%	1 676 149	100%	143 320	100%

المصدر:الموقع:-<http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

كما نلاحظ قطاع الصناعة مستحوذ على العدد الكبير من المشاريع ثم تليها القطاعات الاخرى البناء والسياحة والخدمات .

أما بالنسبة لمناصب الشغل فقطاع الصناعة أيضا يحتل المركز الاول وذلك يعود بسبب عدد المشاريع ،ثم يأتي قطاع السياحة والبناء و الزراعة.

III-الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار(ANDI) على مستوى ولاية بسكرة¹:

بعض المعلومات التي تخص ولاية بسكرة:

المساحة : 21509,80 كم²

السكان: 730.262 نسمة

الكثافة: 34 نسمة/كم²

التقسيم الاداري : 12 دائرة تضم 33 بلدية

القطاعات المزدهرة:الزراعة , الصناعة, السياحة , المناجم

بنية التحتية :

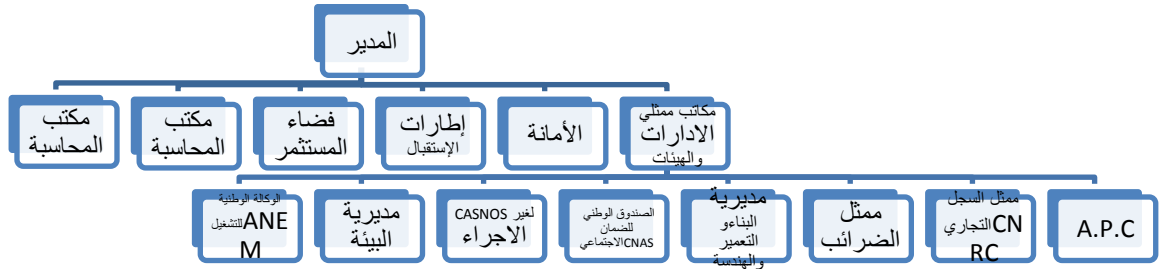
شبكة الطرق :الطريق الوطني (550) كم ,مسارات الولاية (482) كم ,مسارات البلديات (1.157) كم

¹-الموقع:<http://www.andi.dz/index.php/ar/missions-de-l-andi>

شبكة المطار: 1 مطار

III-1-الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لولاية بسكرة :

الشكل رقم (15):الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارلولاية بسكرة



المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار –ولاية بسكرة-

إضافة إلى الهيكل التنظيمي فقد قامت الوكالة بتعديلات وإضافات والتي سنوضحها كالتالي¹:

- ◀ مركز تسيير المزايا
- ◀ مركز استيفاء الإجراءات
- ◀ مركز الدعم لإنشاء المؤسسات
- ◀ مركز الترقية الإقليمية

والآن سنتطرق الى شرح هذه المراكز:

أولاً:مركز تسيير المزايا²:يكلف مركز تسيير المزايا، باستثناء الحالات النصوص عليها في المادة 35 من القانون رقم 09-16 المؤرخ في 29 شوال عام 1437 الموافق 3 غشت 2016 والمذكور أعلاه بتسيير المزايا والتحفيزات المختلفة الموضوعة، لفائدة الاستثمار، بموجب التشريع المعمول به.

¹-المادة 23 ، الجريدة الرسمية . العدد 16، الصادر بتاريخ 8 مارس 2017، ص04

²-المادة 24,25,26، مرجع سبق ذكره، ص04,05

وبهذه الصفة، يقوم مركز تسيير المزايا بما يأتي:

❖ يؤشر في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين (48) ساعة على قائمة السلع والخدمات القابلة للاستفادة من المزايا وكذا مستخرج القائمة المشكلة للحصص العينية.

❖ يتولى معالجة طلبات تعديل القوائم المذكورة أعلاه.

❖ يرخص حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المتخذ تطبيقا للقانون رقم 16-09 المؤرخ في 29 شوال عام 1437 الموافق 3 غشت 2016 والمذكور أعلاه، بالتنازل وتحويل الاستثمار، ويتلقى التصريحات المرتبطة بها عندما تتعلق هذه العمليات بأصل واحد أو أكثر من الاصول المنفردة.

❖ يعد الإعفاءات من الرسم على القيمة المضافة المتعلقة باقتناء السلع والخدمات الواردة في قائمة السلع والخدمات المستفيدة من المزايا الجبائية.

❖ يعين رئيس مركز تسيير المزايا، الموضوع تحت السلطة السلمية للمدير الولائي للضرائب المختص إقليميا

وتحت السلطة الوظيفية لمدير الشباك الوحيد اللا مركزي، بموجب قرار من الوزير المكلف بالاستثمار بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالاستثمار بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالمالية

❖ يساعد رئيس مركز تسيير المزايا، الذي له رتبة مفتش رئيسي للضرائب على الأقل، عون من الادارة الجبائية برتبة مفتش، على الاقل وذلك عندما يبرر حجم النشاط ذلك.

يمكن أن يساعد رئيس مركز تسيير المزايا اعوان من الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، ويوضع هؤلاء الاعوان تحت السلطة الوظيفية لرئيس المركز.

ثانيا: مركز استيفاء الإجراءات¹: يكلف مركز استيفاء الإجراءات بتقديم الخدمات المرتبطة بإجراءات إنشاء المؤسسات وإنجاز المشاريع.

ويضم ضمن نفس الفضاء المصالح المكلفة مباشرة بتنفيذ الإجراءات المرتبطة بدخول وممارسة النشاطات وإنجاز المشاريع، لا سيما التصريحات أو التبليغات أو الطلبات الضرورية من أجل الحصول على التراخيص لدى السلطات المختصة.

¹ - المادة 27,28، مرجع سبق ذكره، ص06,05

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

يضم مركز استيفاء الاجراءات ضمنه، زيادة على أعوان الوكالة المعنيين، ممثلي المجلس الشعبي البلدي والمركز الوطني للسجل التجاري والتعمير والبيئة والعمل وصندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وغير الاجراء:

✓ يسجل ممثل الوكالة الاستثمارات ويبلغ شهادات التسجيل، ويكلف بدراسة كل طلبات تعديل شهادة تسجيل الاستثمار وكذا تمديد الآجال المتعلقة بها.

✓ يتعين على ممثل المركز الوطني للسجل التجاري ان يسلم في اليوم نفسه شهادة عدم سبق التسمية، ويسلم في الحال الوصل المؤقت الذي يمكن المستثمر من القيام بالترتيبات الضرورية لإنجاز استثماره.

✓ يكلف ممثل التعمير بمساعدة المستثمر في إتمام الترتيبات المرتبطة بالحصول على رخصة البناء والرخص الاخرى المتعلقة بحق البناء، ويتسلم الملفات التي لها علاقة بصلاحياته ويتولى شخصيا، متابعتها حتى انتهائها.

✓ يعلم ممثل التشغيل المستثمرين بالتشريع والتنظيم المعمول به بهدف الوصول إلى قرار في أقرب الآجال. يكلف كذلك بجمع عروض عمل المستثمرين ويقدم لهم المترشحين للمناصب المقترحة، كما يكلف بجمع طلبات التراخيص ورخص العمل ويتولى تحويلها إلى الهياكل المعنية ويتتبع دراستها حتى الوصول إلى القرار النهائي.

ثالثا: مركز الدعم لإنشاء المؤسسات¹ : يكلف مركز الدعم لإنشاء المؤسسات بمساعدة ودعم إنشاء وتطوير المؤسسات، ويقدم للاستثمارات القابلة للاستفادة من منظومة القانون رقم 16-09 المؤرخ في 29 شوال عام 1437 الموافق 3 غشت سنة 2016 والمذكور أعلاه، خدمة إعلام وتكوين ومرافقة.

❖ بعنوان الإعلام، يقوم بدور الاتصال وتوفير كل المعلومات التقنية والاقتصادية والاحصائية حول كل جوانب المشروع .

❖ بعنوان التكوين، ينظم دورات التكوين لفائدة حاملي المشاريع تتعلق بكل المراحل المشروع.

❖ بعنوان المرافقة، يقدم خدمات المرافقة من الفكرة إلى غاية مرحلة إنجاز المشروع، ويطور بهذه الصفة خدمة جوارية لفائدة حاملي المشاريع في إعداد مخطط الاعمال وتركيب المشروع.

¹-المادة 28 مكرر، مرجع سبق ذكره، ص06

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

رابعا: مركز الترقية الإقليمية¹: يكلف مركز الترقية الاقليمية ، بالتعاون الوثيق مع الجماعات المحلية التابعة لدائرة اختصاصه، بالمساهمة في وضع وإنجاز استراتيجية تنويع وإثراء نشاطات الولاية التي يوجد فيها عن طريق تعبئة مواردها وطاقتها.

وبهذه الصفة، يكلف مركز الترقية الاقليمية بما يأتي،:

❖ القيام خصوصا عن طريق الدراسات، بتطوير المعرفة المثلى الممكنة للاقتصاد المحلي وإمكاناته وكذا نقاط قوته قصد السماح للسلطات المحلية باستحداث محيط محفز للاستثمار الخاص وللمستثمرين باتخاذ قرارات مبنية على معطيات مطابقة لواقع الاقليم المعني.

❖ تشخيص ونشر وضمان ترقية، فرص الاستثمار ومشاريع محلية محددة، لفائدة المستثمرين.

❖ وضع بنك معطيات يسمح للمستثمرين بالاطلاع على مختلف الفرص والامكانيات الموجودة في كل قطاع من قطاعات الاقتصاد المحلي.

❖ إعداد مخطط ترقية الاستثمار واقتراحه على السلطات المحلية على مستوى الولاية المعنية، وتصور وإعداد وتنفيذ أنشطة جذب رؤوس الاموال الضرورية لإنجازها.

❖ مسك وضبط بنك المعطيات ، بالاتصال مع الإدارات والهيئات المعنية حول الوعية العقارية المتوفرة في الولاية التي يوجد فيها.

❖ تقييم المناخ المحلي للاستثمار ومحيط الاعمال وتحديد العراقيل واقتراح تدابير لرفعها على السلطات المعنية.

❖ وضع خدمة لإقامة علاقات أعمال وشراكات بين المستثمرين الوطنيين والاجانب.

❖ وضع خدمة متابعة ما بعد الاستثمار لفائدة المستثمرين الموجودين.

III-2- توزيع عدد المشاريع ومناصب الشغل لولاية بسكرة لسنة 2018²:

سنوضح فيما يلي كيفية توزيع المشاريع ومناصب الشغل حسب المناطق الجزائر بصفة عامة في الجدول التالي:

¹-المادة 28 مكرر 1 ، مرجع سبق ذكره، ص06


²- الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/missions-de-l-andi>

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

الجدول رقم (15): توزيعات المشاريع ومناصب الشغل حسب المناطق لسنة 2018:

القيمة بمليون دينار جزائري

المناطق	عدد المشاريع	القيمة	مناصب الشغل
شمال وسط	1 298	551 434	48 687
شمال غرب	685	320 347	25 071
شمال شرق	444	240 784	17 850
الهضاب العليا غرب	136	85 294	4 034
الهضاب العليا وسط	164	51 212	3 600
الهضاب العليا شرق	798	260 033	27 624
جنوب غرب	113	41 649	3 478
جنوب شرق	453	118 488	12 150
الجنوب الكبير	34	6 908	826
المجموع	4 125	1 676 149	143 320



المصدر:الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

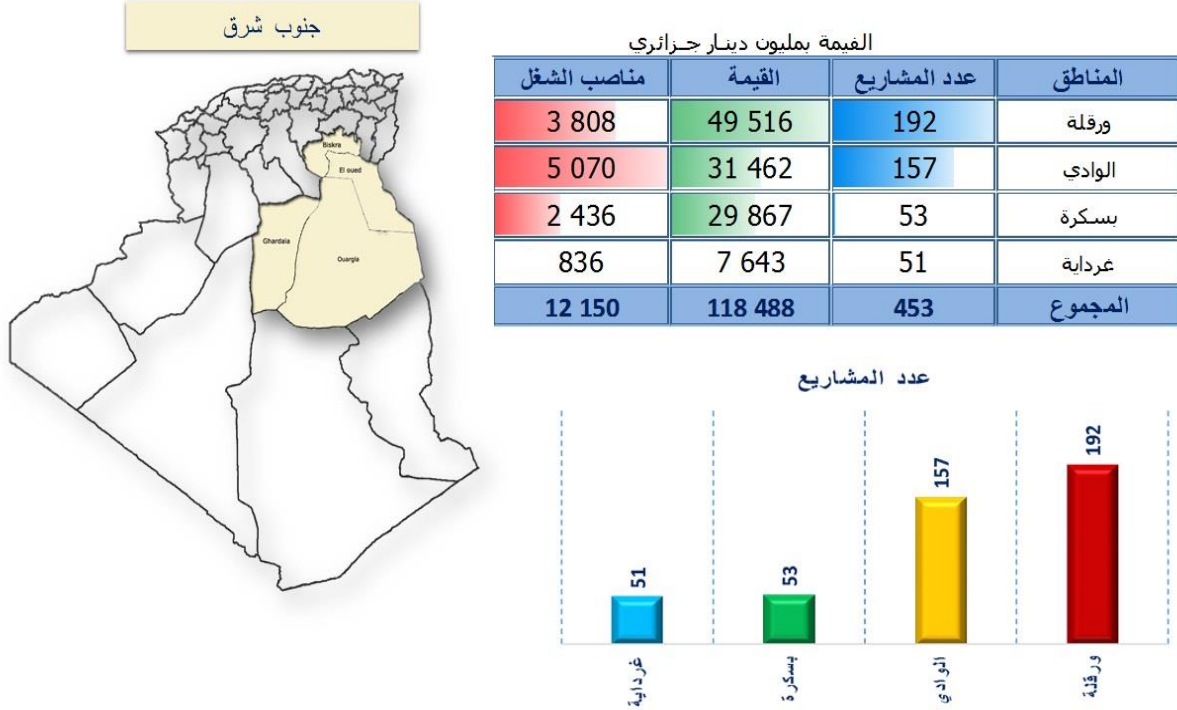
نرى أن منطقة شمال وسط صاحبة النسبة العالية لعدد المشاريع وكذلك مناصب العمل لا ننسى أن عدد النسب السكانية تلعب دور كبير في هذه الاخيرة مقارنة بالمناطق الاخرى فنجدها اقل منها عددا هذا لأنها أقل منها كثافة سكانية

ولكي نوضح أكثر عدد المشاريع ومناصب الشغل في ولاية بسكرة فنحن نفع في الجنوب الشرقي، وهذا الجدول يبين لنا هذه الاحصائيات على مستوى منطقة جنوب شرقي

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

الجدول رقم (16):توزيعات عدد المشاريع ومناصب الشغل في منطقة جنوب شرق لسنة2018:

الشكل رقم (16):توزيع عدد المشاريع حسب منطقة جنوب شرق لسنة 2018:



المصدر:الموقع:-<http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

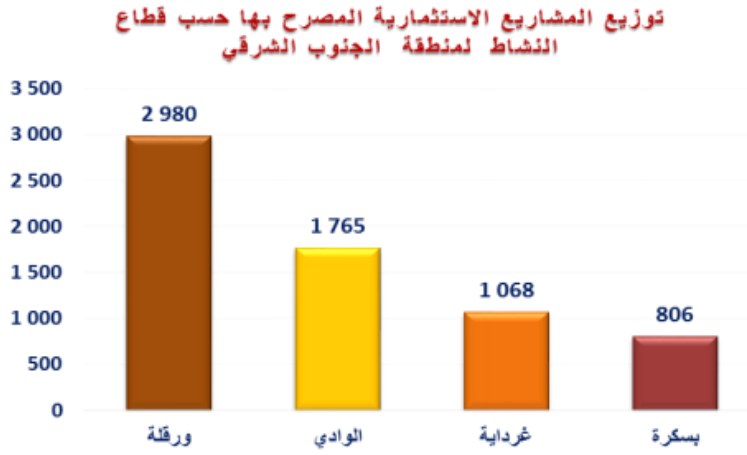
من خلال الشكل نرى أن ورقلة تحتوي على أكبر عدد من المشاريع ثم تليها الوادي ثم بسكرة وغرداية، لكن نلاحظ الفرق بين ورقلة وبسكرة كبير نوع ما وهذا دليل على نشاط الوكالة ورقلة عكس ما نرى في بسكرة أغلبية مجتمع بسكرة لا يعرف الوكالة وهذا ملاحظته عندما بدأت أسأل عنها ، مع تلعب دورا كبيرا في مساعدة الشباب على تنفيذ مشروع ما .

III-2-1-توزيعات المشاريع الاستثمارية حسب قطاع النشاط خلال الفترة 2002-2017 للجنوب الشرقي:

والذي يبين لنا كيفية هذه التوزيعات الشكل التالي :

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

الشكل رقم (17):عدد المشاريع الاستثمارية في الجنوب الشرقي خلالالفترة 2002-2017:



المصدر:الموقع:-<http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

تحتل ولاية بسكرة منطقة الجنوب الشرقي المرتبة 28 في الترتيب الوطني (حسب عدد المشاريع) والمرتبة 04 في الترتيب الاقليمي، ونلاحظ أن ولاية بسكرة لا تحظى بنسبة كبيرة من المشاريع حتى أنها أضعفهم عدد للمشاريع في الجنوب الشرقي.

III-3-توزيعات المشاريع الاستثمارية وعدد مناصب الشغل حسب نوع النشاط لولاية بسكرة خلال الفترة 2017-2002:

ويمكن عرضها كمايلي :

الجدول رقم(17):توزيعات عدد المشاريع و عدد مناصب الشغل خلال الفترة 2017-2002:

قطاع النشاط	عدد المشاريع	القيمة (مليون دج)	مناصب الشغل
النقل	325	13 365	2 343
الصناعة	197	279 127	10 681
البناء ، الأشغال العمومية و السكن	142	11 187	1 760
الخدمات	86	13 524	1 414
الفلاحة	22	4 954	843
السياحة	21	41 666	1 294
الصحة	13	6 573	550
المجموع	806	370 396	18 885

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

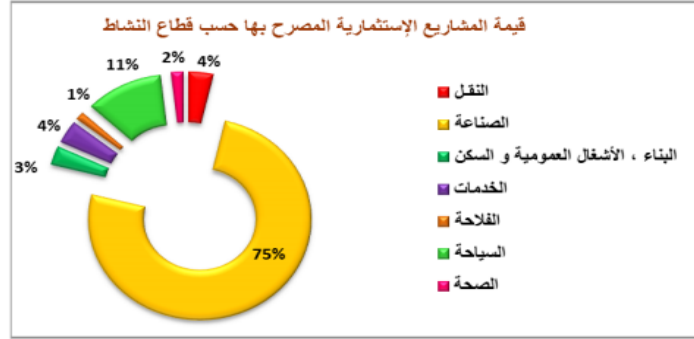
المصدر:الموقع:-<http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

نلاحظ أن قطاع النقل هو المهيمن من حيث عدد المشاريع، أما بالنسبة لعدد مناصب الشغل فنرى أن قطاع الصناعة هو صاحب النسبة الأكبر .

III-3-1-عدد المشاريع المصرح بها حسب قطاع النشاط:

ويمكن توضيحها في الشكل الاتي :

الشكل رقم (18):يوضح عدد المشاريع حسب قطاع النشاط خلال الفترة 2002-2017 لولاية بسكرة:



المصدر:الموقع:-<http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d>

حيث نلاحظ ان القطاعات المهيمنة صاحبة النسبة الأكبر من المشاريع الاستثمارية هي : النقل والصناعة والبناء والأشغال العمومية والسكن .

III-3-2- نسب قيم المالية الموزعة على المشاريع حسب قطاع النشاط خلال الفترة 2002-2017 لولاية بسكرة :

الفصل الثالث:دراسة حالة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارANDI-الجزائر-

الشكل رقم (19) : نسب القيم المالية لعدد المشاريع الاستثمارية خلالالفترة2002-2017:



المصدر:الموقع:--d-<http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration>

أما بالنسبة للنسب للقيم المالية فنلاحظ أن القطاعات الأكثر تمويل هي: الصناعة والسياحة والنقل و الخدمات.

III-3-3 عدد مناصب الشغل حسب قطاع النشاط خلال الفترة 2002-2017لولاية بسكرة : ويتم عرضها في الشكل التالي :

الشكل رقم(20): توزيع عدد مناصب الشغل حسب قطاعالنشاط خلال الفترة 2002-2017:



المصدر:الموقع:--d-<http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration>

من خلال هذا الشكل نرى ان القطاعات التي توفر مناصب الشغل بنسبة كبيرة هي: الصناعة والنقل والبناء والاشغال العمومية وذلك بسبب إقبال الشباب على هذه القطاعات

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل الذي تطرقنا فيه الى مختلف الهيئات الداعمة لإنشاء وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، استنتجنا أن الاقتصاد الجزائري الذي كان يعاني العديد من المشاكل بسبب توجهات السياسة الاقتصادية، خاصة السياسة الاستثمارية التي كانت سائدة في ظل الاقتصاد الموجه، مما أدى به في الاسراع في عملية الاصلاح الاقتصادي والاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي أصبحت أحد ثوابت التنمية الاقتصادية، ومع تطور البرامج الحكومية وفي ظل التنافس الدولي على جذب المزيد من الاستثمارات لا سيما الاستثمار الاجنبي المباشر الذي توسع في السنوات الأخيرة .

لقد رأينا في هذا الفصل الدور الذي تلعبه الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار فتمثل مهمتها في تسهيل الاستثمار وتبسيط الاجراءات إلى أقصى الحدود الممكنة تجاه المستثمرين وضمان ترقية وتنمية ومتابعة الاستثمار، ولقد رأينا مساهمتها في توفير مناصب الشغل وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أما بالنسبة لمديرية التنمية الاجتماعية وترقية الاستثمار فهي تهدف إلى المساهمة في تنفيذ استراتيجيات وبرامج عمل للقطاع وتقييم أثاره وتقديم حصيلة نشاطاته والسهر على مساعدة مؤسسات القطاع الصناعي لتحقيق عملياتها في ميدان التنافسية الصناعية والابتكار، فيما يخص الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فمن بين أهدافها الاشراف على صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة التي تقدمها البنوك التجارية والمؤسسات المالية وتدعيم المستفيدين وتقديم الاستشارة ومتابعتهم في مشاريعهم، فيما يخص الصندوق الوطني للتأمين على البطالة فقد تم إنشاءه من أجل الحفاظ على الشغل وحماية الجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية (التسريح الجماعي للعمال)، وبالنسبة لصندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد أنشأ بغية تمويل الاستثمارات المنتجة للسلع والخدمات باقتناء تجهيزات المؤسسة وتوسيعها أو تجديدها، بالنسبة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تساهم في توفير مناصب الشغل وتكثف النسيج الصناعي وتدعم مختلف الصناعات، باعتبارها تشكل قطاعا منتجا للثروة وفضاء حيويا لخلق فرص العمل .

الختامة

الخاتمة العامة

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه هيئات الدعم والتمويل في ترقية وتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما جعلنا نقوم بالتعرض إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وصعوبة إيجاد تعريف موحد لها، كذلك تطرقنا إلى أهمية هذا القطاع اقتصاديا واجتماعيا والمشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتحديات التي تنتظرها، وإلى مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الداخلية والخارجية، كما تعرضنا أيضا للهيئات الموجهة لدعم وتمويل قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا الصناديق والبرامج التي أعدتها الدولة من أجل التمويل والمساهمة في ترقية هذا القطاع وتطويره داخليا وخارجيا.

ولمعرفة الدور الذي تلعبه هيئات الدعم والتمويل في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قمنا بتسليط الضوء على الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، بكونها من أهم هيئات الدعم التي قامت الجزائر بإنشائها، بغية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة وكألتين تدفع الشباب لإقامة مشاريع من جهة أخرى، وقد حققنا نجاحنا نسبيا بالنظر إلى المشاريع التي تمت عن طريق تدعيم الوكالة، وفي مساهمتها في التقليل من حدة البطالة من خلال مناصب الشغل التي وفرتها عن طريق المؤسسات التي تم إنشائها.

من خلال هذه الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية :

لـ تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسهولة تسييرها، وسرعة تأقلمها مع المتغيرات الاقتصادية وغيرها، هذا ما يجعلها تلعب دورا محوريا في توفير مناصب الشغل ومساهمتها في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

لـ بالرغم من الإيجابيات التي بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أنها عرضة لمشاكل وعقبات كثيرة على مختلف مراحل حياتها .

لـ لقد بادرت الجزائر إلى إنشاء وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف تشجيع هذه المؤسسات، كما أسست العديد من الهيئات المدعمة لهذه الأخيرة والمتمثلة في مشاتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حاضنات الاعمال، مراكز التسهيل، والمجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وغيرها.

قامت أيضا الدولة الجزائرية بتخصيص هيئات حكومية متخصصة في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تتمثل فيما يلي : الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI، الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME/ANDI، مديرية تنمية وترقية الاستثمار، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC، صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR... وغيرها، فكل هذه الهيئات تسهر على توفير التمويل الذي تحتاجه هذه المؤسسات فهي تقوم بتشجيع إنشاء وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

بالنسبة للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI فهي هيئة تساهم في توفير مناصب الشغل وتكثيف النسيج الصناعي وتدعيم مختلف الصناعات، فمن بين الهيئات السابقة الذكر يمكن اعتبار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار هي الهيئة التي تقوم بمرافقة ومتابعة الشاب المستثمر ودفعه إلى غاية وصوله إلى مبتغاه، إذن الهيئات الداعمة الجزائرية تسهر على توفير التمويل اللازم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

رغم قيام الجزائر بوضع آليات تمويل متخصصة وهيئات داعمة تتلاءم وطبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من بينها التمويلات الحديثة ولكن لا تزال الخطوات المنتهجة في هذا المجال متواضعة وغير كافية.

من خلال ماسبق يمكننا إدراج مجموعة من الاقتراحات يمكن أن نختصرها في النقاط التالية:

* تهيئة المحيط الخارجي والاعتناء أكثر بكل العوامل المساعدة على ترقية الصيغ التمويلية المستحدثة كالجانب التشريعي مع ضرورة منح الامتيازات والتحفيزات الجبائية والجمركية للشركات المالية التي تقدم خدمات تمويلية مبتكرة كشركات التمويل برأس المال المخاطر، مؤسسات عقد تحويل الفاتورة، وشركات قرض الايجار أو التأجير التمويلي .

* تشجيع إنشاء الشركات المالية المتخصصة الوطنية والاجنبية وذلك عن طريق دعم كل أساليب الشراكة مع الشركات الاجنبية المتخصصة في هذا المجال للاستفادة من خبراتها وتطورها وتمكنها من حسن تسيير المخاطر المتعلقة بهذه الشركات المالية.

* صياغة برنامج وطني للترويج للمنتجات عموما، مع التركيز على مخرجات المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

✽ نقل تجارب بعض الدول كالمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية في ما يتعلق بإنشاء الاسواق المالية للقيم الصغيرة وذلك لما تتميز به من قدرة عالية على توسيع نشاط قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتفعيل دور سوق القيم المنقولة.

✽ العمل على ترشيد سبل الدعم الفني والمالي، بما يخدم تكثيف التطور التكنولوجي والابداع مع التركيز على دعم قطاع الابحاث التقنية.

آفاق الدراسة :

على ضوء النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذا البحث يمكن أن نطرح الإشكاليات جديدة تعد مكملة لموضوع بحثنا وتتمثل فيما يلي:

- ❖ دور التمويل الإسلامي في علاج إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ❖ دور التمويل الأجنبي غير المباشر في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
- ❖ دور الأسواق المالية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

قائمة المراجع

المراجع :

- (1)-سماح أسماء، دور الهيئات الداعمة لإنشاء و تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تفعيل الدور التنموي لها . مذكرة شهادة ماستر بجامعة أم البواقي 2015/2014.
- (2)-هوارى برمقران، أثر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على التنمية الإقتصادية. مذكرة ماستر بجامعة تلمسان، 2016/2015.
- (3)- إسماعيل محروس، اقتصاديات الصناعة والتصنيع. مؤسسة شباب الجامعة مصر 1992.
- (4) سلامي عمار، تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . مذكرة ماجيستر،الجزائر 1980 .
- (5)- د/عوادي مصطفى، الملتقى الوطني حول إشكالية إستدامة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر. جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي 2018/2017
- (6)- بوكفة حمزة، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على اداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. رسالة ماجيستر، جامعة ام البواقي، 2007-2008
- (7) أيمن على عمر، إدارة المشروعات الصغيرة. مدخل بيني مقارن، الدار الداخلية، مصر، 2007 .
- (8) عبد الحكيم عمران،محمد العربي غزي،برامج التمويل الاصغر ودورها في القضاء على البطالة. ورقة بحثية مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجيات الحكومة للقضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16نوفمبر،2011.
- (9)-عليان نبيلة، الدور التنموي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة. دراسة حالة الجزائر، مذكرة نيل شهادة الماستر في العلوم التجارية
- (10) عبد السلام ابو قحف، إدارة الأعمال الدولية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت لبنان، بدون ذكر تاريخ النشر.

(11)-بركان دليلا، سي حايف، استراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول حاضنات الاعمال، كلية العموم الاقتصادية والتسيير، جامعة ورقلة، 18-19 افريل 2006،

(12) - سياسة عزيز، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه، 2014.

(13)- رابح خوني، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مشكلات تمويلها. ط1، ترك للطباعة و النشر، الجزائر، 2008،

(14)-القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 18/01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق (2001/12/12)،

(15) علي غربي، بلقاسم سلاطنية، إسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية. دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر.

(16) عبد الرحمان يسري، تنمية الصناعات الصغيرة و مشكلات تحويلها. الصناعات الصغيرة في البلدان النامية، المعهد الإسلامي للبحوث، البنك الإسلامي، السعودية 1995.

(17)- كمال دمدم، دراسة إقتصادية للصناعة المحلية و أثرها التنموي على ولاية سطيف. رسالة ماجستير معهد العلوم الإقتصادية، الجزائر، لم يذكر التاريخ

(18) - رجب نصيب، فاطمة الزهراء شايب ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ظل العولمة، الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطوير دورها في الإقتصاديات المغاربية، كلية العلوم الإقتصادية و التسيير، سطيف ، الجزائر، 25/28/ماي 2003

(19) <https://ar.actualitix.com/country/dza/ar-algeria-unemployment-rate.php>

(20) -المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة النقاش من أجل عقد النمو،

(21) - قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة. مذكرة ماجستير في علوم التسيير الموارد البشرية، قسنطينة، الجزائر، 2010.

(22) - علام عثمان ، تمويل التنمية في الدول الاسلامية حالة الدول اقل نموا. أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2013-2014.

(23)- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل. الدورة العامة، العشرون جوان 2002.

(24)- المادة 02،03،04، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91، الصادر بتاريخ 6 ديسمبر 1998

(25)- سعادون الله، ارشدة غريرو، القرض المصغر كآلية تمويل ضمن البرامج المساعدة على إنشاء المؤسسات، الأيام العلمية الدولة الثانية حول المقاولاتية، آليات دعم ومساعدة إنشاء المؤسسات في الجزائر "قرص وتحديات" جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 05/04/03 ماي 2011.

(26)- الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 25 جانفي 2004 العدد 06.

(27)- عمران عبد الحكيم، استراتيجية البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص استراتيجية جامعة المسيلة، السنة الجامعية: 2006-2007.

(28) <https://www.angem.dz/ar/article/emplois-crees>

(29) <http://www.ansej.org.dz>

(30) <http://www.elmouwatin.dz/?ANDPME&lang=fr>

(31)- لمرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 14 صفر عام 1417 هـ الموافق 29 جوان 1996، الجريدة الرسمية العدد 40.

(32) <http://www.andpme.org.dz/index.php/ar>.

(33) - المادة 01،02 الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 13 نوفمبر 2002.

(34) - لمادة 03،05،08 الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 13 نوفمبر 2002.

(35) www.fgar.dz

(36)

https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_PresentationCNAC.aspx

(37) <http://www.andi.dz/index.php/ar/missions-de-l-andi>

(38) - المادة 23 ، الجريدة الرسمية . العدد 16، الصادر بتاريخ 8 مارس، سنة 2017.

39-اسماعيل بوخارة ، عبد القادر عطوي ،التجربة التنموية في الجزائر واستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . مداخلة ضمن الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، سطيف، الجزائر، 25-28 ماي، سنة 2003.

(40) - بوراس بودالية، واقع حاضرات الاعمال في الجزائر وسبل ترقيتها ، الاعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان التدريب من أجل التشغيل والتنمية، مالية وادارة الاعمال، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، الجزائر، 09-10 ديسمبر، سنة 2018.

(41) -مرسوم تنفيذي رقم 01-03، المؤرخ في 01 جمادى الثانية 1422 الموافق ل 20 غشت 2001، المتعلق بتطوير الاستثمار، المادة 11، الجريدة الرسمية، العدد 64.

(42) - وليد ببيبي، كافي فريدة، حاضرات الاعمال ودورها في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخلق مناصب الشغل، الاعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان التدريب من أجل التشغيل والتنمية، اقتصاديات النقود والبنوك والاسواق المالية ،مركز الجامعي نور البشير، البيض، الجزائر، 09-10 ديسمبر، سنة 2018.