المؤسسات الصغيرة و المتوسطة آلية للحد من أزمة البطالة بالجزائر
الإستفادة من التجارب العالمية

Small and medium enterprises are a mechanism to reduce the unemployment crisis in Algeria
Take advantage of global experiences

بن العايش فاطمة[1] *

[1] جامعة باجي مختار – عنابة – (الجزائر)، **benlaicheassia@yahoo.fr**

تاريخ الاستلام: 2018/04/26؛ **تاريخ المراجعة**: 2018/09/18؛ **تاريخ القبول**: 2019/01/12

ملخص: تهدف هذه الورقة البحثية إلى إبراز مدى فعالية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كآلية للحد من البطالة و دعم سياسات التشغيل بالجزائر، إذ إتجهت الجزائر في الآونة الأخيرة إلى التخفيف من آثار البطالة بإعتماد عدة إستراتيجيات للتشغيل لعل أهمها قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

إذ تعمل هذه الأخيرة على توفير مناصب عمل جديدة و خلق قيمة مضافة للنهوض بالإقتصاد الوطني خاصة في ظل الظروف الراهنة، من تراجع أسعار البترول و إرتفاع معدلات البطالة. وبالتالي ضرورة الإستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتكون الأداة الفعالة لمعالجة مشكلة البطالة و خلق مناصب عمل جديدة.

خاصة و أنه بالنظر إلى بعض التجارب من العالم فإن أفضل نموذج للتخفيف و الحد من مشكلة البطالة يرتكز على قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و على الجزائر الإستفادة من هذه النماذج الناجحة و إسقاطها على أرض الواقع.

الكلمات المفتاح : المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، البطالة، سياسات التشغيل، نماذج ناجحة.

تصنيف JEL :

Sommaire : Cet article vise à mettre en évidence l'efficacité des petites et moyennes entreprises en tant que mécanisme pour réduire le chômage et soutenir les politiques de l'emploi en Algérie. L'Algérie a récemment tendu à atténuer les effets du chomage en adoptant plusieurs stratégies d'emploi, notamment le secteur des petites et moyennes entreprises.

En ce qui concerne la création de nouveaux emplois et la création de valeur ajoutée à l'avancement de l'économie nationale, en particulier dans les circonstances actuelles, la baisse des prix du pétrole et des taux de chômage élevés. Et donc, la nécessité d'investir dans le secteur des petites et moyennes entreprises pour être un outil efficace pour résoudre le problème du chômage et créer de nouveaux emplois.

Surtout en raison de certaines expériences du monde, le meilleur modèle pour atténuer et réduire le problème du chômage est basé sur le secteur des petites et moyennes entreprises, et l'Algérie pour profiter de ces modèles réussis et les abandonner sur le terrain.

Mots-clés: *Les petites et moyennes entreprises, le chômage, les politiques de l'emploi, les modèles réussis.*

Jel Classification Codes

* بن العايش فاطمة: الإيميل :**benlaicheassia@yahoo.fr**

I- تمهيد :

تعتبر مشكلة البطالة من أبرز المشكلات التي تحاول الجزائر مواجهتها والحد من خطورتها من خلال تبني السياسات والإجراءات المناسبة وتطبيق الحلول العلاجية اللازمة، ويدخل في إطار هذه الحلول تلك التي تعمل على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة بدعم من الدولة، بهدف التشجيع على التوسع في إقامة المشاريع الاستثمارية المصغرة التي تساهم في امتصاص نسبة هامة من اليد العاملة العاطلة، وزيادة الطاقة الإنتاجية الموجودة، رفع إنتاجية العمل وزيادة الناتج القومي، مما ينعكس إيجابا على أبرز المؤشرات الاقتصادية. تعتبر مشكلة البطالة من أبرز المشكلات التي تحاول الجزائر مواجهتها والحد من خطورتها من خلال تبني السياسات والإجراءات المناسبة وتطبيق الحلول العلاجية اللازمة، ويدخل في إطار هذه الحلول تلك التي تعمل على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة بدعم من الدولة، بهدف التشجيع على التوسع في إقامة المشاريع الاستثمارية المصغرة التي تساهم في امتصاص نسبة هامة من اليد العاملة العاطلة، وزيادة الطاقة الإنتاجية الموجودة، رفع إنتاجية العمل وزيادة الناتج القومي، مما ينعكس إيجابا على أبرز المؤشرات الإقتصادية.

إذ تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إحدى القطاعات الإقتصادية التي بدأت تستحوذ على اهتمام كبير من طرف الحكومة الجزائرية نظرا للدور المحوري الذي تلعبه في تحقيق النمو الإقتصادي وخلق فرص عمل جديدة. وفي الواقع فإن تشجيع ودعم إقامة نسيج من الصناعات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعد أسلوبا بالغ الأهمية لرفع المستوى المعيشي وامتصاص نسبة هامة من البطالة في ظل عدم قدرة القطاع العام على استيعاب الأعداد الكبيرة من طالبي العمل، وهو ما يساعد على التخفيف من الضغوط الإجتماعية وتحقيق الإستقرار في ظل التحديات التي تواجهها الجزائر نتيجة للتغيرات والتحولات الإقتصادية العالمية.

أهمية الدراسة: تهدف من خلال هذه الدراسة إلى إظهار ظاهرة البطالة و مدى تفشيها بالجزائر ثم محاولة إبراز دور وأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى قدرتها على المساهمة في توفير فرص العمل والتقليل من معدلات البطالة التي أصبحت تشكل تهديدا حقيقيا للأمن والاستقرار الإجتماعي، ومن ثم نبين السبل الكفيلة للرقي بمؤسساتنا الصغيرة والمتوسطة وإبراز دورها في الحد من البطالة و رفع معدلات التشغيل.

أهداف الدراسة:

- التعرف على واقع ظاهرة البطالة بالجزائر و محاولة إلقاء الضوء على الأسباب الكامنة وراء تفشيها؛
- محاولة التعرف على واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر؛
- إبراز الدور الفعال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية للحد من البطالة و دعم سياسات التشغيل؛
- محاولة الإستفادة من التجارب الناجحة في مجال تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة و دعم سياسات التشغيل.

مشكلة الدراسة

من خلال ما سبق يمكن طرح السؤال الجوهري التالي " **ما مدى قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الحد من مشكلة البطالة و دعم سياسات التشغيل بالاستفادة من بعض التجارب العالمية الرائدة في هذا المجال؟ "**

تقسيمات الدراسة

للإجابة على التساؤل الجوهري والإلمام بكافة جوانب الدراسة نقسمها إلى ثلاثة محاور:

- أولا: ظاهرة البطالة بالجزائر
- ثانيا: الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

ثالثا: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية للحد من البطالة بالإستفادة من بعض التجارب العالمية.

أولا: ظاهرة البطالة بالجزائر

يعتبر موضوع البطالة من المواضيع التي أخذت حيزا كبيرا في ميادين البحث والتحليل خاصة من جانب الباحثين الاجتماعيين والاقتصاديين، وبتشجيع من السياسيين كونها موضوعاً يفرض نفسه بشكل ملح ودائم، نتيجة لانعكاساته التي يمكن أن تشكل تهديدا واضحا على تماسك المجتمع، الاستقرار السياسي والاقتصادي للبلاد، لذا لا يكاد حديث العام والخاص المتعلم وغير المتعلم السياسي وغير السياسي إلا ويتعرض لموضوع البطالة، كما لا تكاد تصدر دورية علمية متخصصة ذات علاقة بعلم الاقتصاد أو الاجتماع إلا وتتعرض للبطالة بالتحليل والنقاش سواء كان ذلك بأسلوب مباشر أو غير مباشر.[1]

1. مفهوم البطالة :

إن الاهتمام بالبطالة لم يخل من بعض الملابسات والغموض الذي اكتنف هذا المفهوم كمصطلح علمي، نتيجة لارتباطه بالعديد من المفاهيم، وقد لخص الدكتور علي عبد الوهاب نجا في كتابه "مشكلة البطالة" تلك المفاهيم في مفهومين هما المفهوم الرسمي والمفهوم العلمي، حيث تتمثل البطالة وفق المفهوم الرسمي في الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة وعند مستويات الأجور السائدة، أما حسب المفهوم العلمي فهي الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل استخداما أمثل.

وعرف البنك الدولي البطالة بأنها "جزء من اليد العاملة التي ليس لها عمل لكنها متواجدة للبحث عنه". كما عرفت أيضا بأنها "عدم توافر فرص العمل المنتج للفرد القادر عليه والباحث عنه. [2]

واعتبر الجهاز الإحصائي الجزائري الشخص العاطل عن عمل بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:

- يكون في سن يسمح له بالعمل (من 15 إلى 60 سنة).
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، بمعنى أنه لا يزاول أي نشاط ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة التحقيق.
- يكون على استعداد تام للعمل وقادر عليه.

2. أنواع البطالة:

تختلف أنواع البطالة وأشكالها طبقاً لجوانب اهتمام الباحثين، وبناءًا على معايير التصنيف المتبعة، والمدة التي تعانيها الفئات المتعطلة عن العمل. ويمكن التعرف على بعض أشكال البطالة من خلال أنواعها الأكثر انتشارا:

1) **البطالة الاحتكاكية:** تحدث البطالة الاحتكاكية بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة نتيجة للتغيرات في الاقتصاد الوطني.

2) **البطالة الهيكلية:** تنشأ عادة من الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليها، ويقترن ظهورها عادة بإحلال الآلة مكان الإنسان، مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من اليد العاملة، كما تحدث نتيجة التغيرات في قوة العمل كدخول الشباب مثلا إلى سوق العمل بأعداد كبيرة. وقد عرفت البلدان المتقدمة نوعا جديدا من البطالة الهيكلية بسبب إفرازات النظام العالمي الجديد والذي تسارعت وتيرته عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات، التي حولت صناعات كثيرة إلى الدول النامية بسبب ارتفاع معدل الربح في هذه الأخيرة، هذا الانتقال أفقد الكثير من العمال الذين كانوا يشتغلون في هذه الدول عملهم وأحالهم إلى بطالة هيكلية طويلة المدى.

1. www.djelfa.info/vb/archive/index.php/t-85083.html. consulté *le 07/06/2011*
Arhab Baya, « Les effets sociaux du P.A.S. dans le cas de l'Algérie » Cahiers du CREAD n°46-47, 4ème trimestre 1998 et 1er trimestre 1999, pages 43-56, publié sur CD-ROM

3) **البطالة الدورية أو الموسمية:** تتطلب بعض القطاعات الإقتصادية في مواسم معينة أعدادا كبيرة من العمال مثل الزراعة، السياحة، البناء وغيرها، وعند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها، مما يستدعي إحالة العاملين إلى ما يسمى بالبطالة الموسمية. وقد تنشأ نتيجة ركود قطاع الأعمال وعدم كفاية الطلب الكلي على العمل أو نتيجة لتذبذب الدورات الإقتصادية.

4) **البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية:** البطالة الاختيارية هي الحالة التي ينسحب فيها شخص ما من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة. أما البطالة الإجبارية فهي توافق تلك الحالة التي يجبر فيها العامل على ترك عمله دون إرادته رغم أنه قادر وراغب فيه.

5) **البطالة المقنعة والبطالة السافرة:** تنشأ البطالة المقنعة في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المشتغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئا تقريبا. أما البطالة السافرة فتعني وجود عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يجدوه، فهم عاطلون تماما عن العمل.

6) **البطالة الطبيعية:** تشمل البطالة الطبيعية كلا من البطالة الهيكلية والبطالة الاحتكاكية، حيث أنه عند مستوى العمالة الكاملة يكون الطلب على العمل مساويا لعرضه، أي أن عدد الباحثين عن العمل مساو لعدد المهن المتوفرة، وعليه فإن مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل الكامل. [3]

3. واقع مشكلة البطالة في الجزائر، أسبابها والعوامل المساعدة على تفاقمها :

إن مشكلة البطالة في الجزائر تعكس وضعية النظام الإقتصادي، الإجتماعي والسياسي، والواقع الذي تعيشه البلاد، وتمثل هذه الأخيرة قلقا متزايدا لأنها تمس عددا معتبرا من فئات الشعب بمختلف شرائحه، وتعد السبب الرئيسي لتفشي ظاهرة الفقر وما ينجر عنها من آفات اجتماعية خطيرة تهدد أمن المجتمع واستقرار البلاد، مما استوجب ضرورة البحث عن الحلول المناسبة لمعالجة هذه المشكلة، وهذا يعد أهم وأبرز التحديات التي يجب على الحكومة رفعها في الظرف الراهن خاصة أن معدل البطالة في الجزائر هو من بين أعلى المعدلات في العالم، وأن آثارها وانعكاسات السلبية آخذة في التنامي سنة بعد أخرى. [4]

1.3. أسباب تفشي ظاهرة البطالة في الجزائر:

تختلف أسباب البطالة من بلد إلى آخر ومن مجتمع إلى آخر، وحتى أنها تتباين داخل نفس المجتمع من منطقة إلى أخرى، أما بالنسبة لأسباب البطالة في الجزائر فيمكن أن نوزعها لعدة أسباب منها إقتصادية، إجتماعية وأخرى سياسية، وفيما يلي سيتم حصر أبرز هذه الأسباب في النقاط التالية:

- **إخفاق خطط التنمية الإقتصادية:** هناك العديد من العوامل التي أعاقت تقدم مخططات التنمية الإقتصادية، وهذا الإخفاق يفسر جانبا من مساوئ الوضع الذي تواجهه الجزائر منه تأخرها في سلم التقدم الإقتصادي، والتي يمكن إرجاع أسبابه بشكر كبير إلى فشل برامج التخطيط الإقتصادي، تفاقم أزمة المديونية الخارجية وتبعات تنفيذ برامج الخصخصة.
- **تداعيات تطبيق سياسات إعادة الهيكلة الإقتصادية:** وهي السياسات التي شرعت في تطبيقها الجزائر بعد دخولها في مفاوضات التصحيح الهيكلي لاقتصادياتها مع المؤسسات المالية الدولية.
- **إخفاق برامج التصحيح الإقتصادي:** انبثق عن تطبيق برامج التصحيح الاقتصادي تبعات زادت من حدة البطالة في الجزائر، ونذكر منها:
  - ✓ عدم التزام الدولة بتعيين الخريجين وتقليص التوظيف الحكومي؛

[3] www.islam4africa.net/index.php/manarate/index/14/53.
[4] http://www.ons.dz/EMPLOI-ET-CHOMAGE,952.html

- ✓ تقليص معدل الإنفاق العمومي الموجه للخدمات الاجتماعية الذي أدى بدوره إلى خفض مواز في طلب الحكومة على العمالة المشتغلة بهذه الخدمات؛
- ✓ التوجيه غير السليم للموارد المالية.

- ➢ **بطء وتيرة النمو الإقتصادي:** إن معدلات النمو الإقتصادي في الجزائر تتميز بكونها ضعيفة جدا، وهذا يؤثر مباشرة على العملية الاقتصادية للفرد ويؤدي إلى انخفاض الطلب على اليد العاملة.
- ➢ **سوء الإدارة:** وهو من العوامل الأساسية التي تؤثر في حجم البطالة وازديادها، لأن الحكومة تفتقر للخطط القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل في معالجة مشكلة البطالة.
- ➢ **تسريح أصحاب العقود المؤقتة:** يتم تسريح العمال في الكثير من المؤسسات الإنتاجية بسبب قلة أو توقف الإنتاج فيها أو بيع المؤسسات التي لا تحقق عائدا يغطي التكاليف الإجمالية.
- ➢ **ضعف المحفزات:** حيث لا يجد الشباب التحفيز الكافي لفتح مشروعات صغيرة نتيجة لـ:
  - ✓ بطء الإجراءات الإدارية وتعقيدها مما جعلها معرقلة.
  - ✓ العقبات الإدارية التي يواجهها الشباب عند طلب الحصول على الرأس المال اللازم لبدء المشروع.
  - ✓ نقص الخبرة لدى الشباب الراغبين في دخول هذا الميدان.
  - ✓ عدم الدراية بكيفية التعامل مع الجهات المختصة.[5]
- ➢ **الانعكاسات السلبية للمتغيرات الدولية على العمالة:** إن انخراط الجزائر في اتجاهات النظام العالمي الجديد قد يؤدي في المستقبل إلى زيادة الاستثمارات في بعض القطاعات التي تختارها القوى الممثلة لهذه الاتجاهات وفي مقدمتها الشركات الدولية، وإلى زيادة إنتاجية العمل في بعض المؤسسات الإنتاجية والخدمية المرتبطة بالأسواق العالمية، إلا أن النتيجة المتوقعة لسياسات هذه المنظمات الدولية والشركات متعددة النشاط هي زيادة معدلات البطالة في الجزائر. بالإضافة إلى أن أسواق العمل في الدول المتقدمة تسعى فقط إلى جذب الكفاءات والأدمغة القادرة على التلاؤم مع معطيات التقنيات الحديثة في هذه الدول، وذلك خلافاً لما كان عليه الحال في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية، حيث فتحت الدول الأوربية أبوابها لليد العاملة الأجنبية من مستويات مهارة مختلفة لإعادة إعمار وإصلاح ما خربته الحرب.

2.3. العوامل المساعدة على تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر:[6]

يمكن عرض أهم العوامل التي زادت من حدة مشكلة البطالة في الجزائر في النقاط التالية:

- ✓ أكثر من 80 % لا يتجاوز سنهم 30 سنة، 2/3 من البطالين هم طالبوا العمل لأول مرة.
- ✓ ارتفاع عدد الشباب حاملي الشهادات المطالبين بالعمل.
- ✓ عدم توافق الدفعات المتخرجة من المؤسسات التعليمية والجامعات مع متطلبات سوق العمل.
- ✓ عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
- ✓ ضعف الوساطة في سوق العمل ووجود اختلالات في تقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.

---

[5] حايف سي حايف شيراز و بركان دليلة؛(2011):إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة؛ **الملتقى الدولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية للقضاء على البطالة في الجزائر** المنعقد يومي 15-2011/11/16،كلية العلوم الإقتصادية،جامعة المسيلة،ص4.

[6] لزهر قواسمية،(2011):سياسات التشغيل، **الملتقى الوطني دور التشغيل في تنمية الموارد البشرية** المنعقد يومي 13-2011/04/14،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بسكرة،ص3.

- ✓ عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- ✓ ضعف المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ✓ ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع مستجدات المحيط.
- ✓ ترجيح النشاط التجاري على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- ✓ ضعف روح المبادرة المقاولاتية لاسيما عند الشباب.
- ✓ العامل الاجتماعي والثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- ✓ ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- ✓ ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق النائية.

4. الجهود المبذولة لمعالجة مشكلة البطالة في الجزائر:

اعتمدت الدولة في إطار تنفيذ سياستها المتعلقة بالتشغيل على آليات وبرامج متعددة ومتنوعة، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاصة ببعض الفئات العمالية مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين،...الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، هدفها الأساسي الحد من استمرار تزايد نسبة البطالة أو على الأقل التخفيف ولو بشكل مؤقت أو جزئي من أثارها. وعموما تجسدت هذه التجربة من خلال العديد من البرامج والأجهزة التي نذكر منها على سبيل المثال ما يلي:[7]

1– البرامج الخاصة بتشغيل الشباب وانطلقت في بداية 1989، وهي موجهة لفئة الشباب ما بين 16 و27 سنة، تهدف إلى إدماجهم في أعمال ذات منفعة عامة في القطاعات الفلاحية، الصناعية، الري، البناء والأشغال العمومية. إلا أن هذه الأخيرة لم تعرف النجاح المنتظر، حيث كان يتوقع أن توفر أكثر من 200.000 منصب شغل دائم خلال سنتين، لكنه لم يتحقق سوى نصف هذا العدد، لذلك بادرة الجهات المعنية ابتداء من سنة 1990 بوضع نظام جديد عرف بـ "النظام الخاص بالإدماج المهني للشباب D.I.P.J، الذي يهدف أساسا إلى خلق أنشطة من طرف الشباب، تنمية روح المبادرة والعمل على خلق مناصب عمل دائمة باستعمال الإمكانيات والقدرات المحلية. وبعد مرور حوالي خمس سنوات قامت الهيئات المشرفة بتقييم نتائج هذا النظام، وعلى ضوء النتائج تم تكييفه لجعله أكثر فاعلية، وأكثر اتساعاً لدمج صيغ أخرى تسمح بخلق مناصب عمل للشباب، وهو ما أفرز ما عرف بالنظام الجديد لإدماج الشباب.[8]

2–وضع جهاز لدمج البطالين الجدد والعمال المسرحون بسبب التعديلات الإرادية وبرنامج التعديل الهيكلي، وكانت الإجراءات الأولى بداية في سنة 1992. يهدف هذا الإجراء إلى توفير دخلا سمي بالتعويض للطبقة الاجتماعية التي هي بدون دخل ICSR قدر ب120 دج شهريا، لمساعدتهم على الحصول على أساسيات العيش، لكن سريعا ما تبين محدودية هذا الإجراء سواءا من حيث المبلغ غير كافي لتحقيق الغرض ومن حيث طبيعة المستفيدين، لذلك استبدل بتعويض تضامني AFS قدر ب 600 دج شهريا، وتعويض آخر لأولئك الذين تم تشغيلهم للقيام بنشاطات للصالح العام IAIG. وقد عرفت الصيغتان تقريبا نفس المصير الذي عرفته الصيغة الأولى.

3– إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1995، مهمته تقديم تعويض لأولئك المسرحين من العمل لأسباب اقتصادية، إلا أن هذا التعويض لا يدوم إلا 36 شهر على أساس أنها المدة الكافية ليعاد دمج المستفيد في الحياة العملية من جديد. لا يقتصر دور

[7] Dc151.4shared.com/img/viazypc7/preview.html

[8] بوصافي كمال,(2006): **حدود البطالة الظرفية و البطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية**، رسالة دكتوراه ة غير منشور ة،كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، ص. 176.

هذا الجهاز على التكفل بتعويض ضحايا التسريح، والبحث لهم عن مناصب عمل جديدة، بل أنه انتقل إلى مساعدتهم من خلال تقديم القروض لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة وفق تخصصاتهم وتكوينهم العلمي والميداني، لتشكل هذه المؤسسات أداة لخلق مناصب عمل لغيرهم خاصة الشباب منهم. رغم هذا فإن هذا الجهاز كان عاجزا على خلق مناصب شغل جديدة أكثر مما كان يفقده من المناصب، وهذا ما زاد من تعقد وضعية المسرحين الذين وجدوا أنفسهم بدون دخل.

4–ترقية العمل الحر والمساعدة على البحث عن عمل ودمج فئات الشباب في الحياة المهنية في إطار ما يسمى بالتشغيل المؤقت المؤجر للمبادرات المحلية ESIL، إلا أن هذا التشغيل لا يتعدى 12 شهرا ولا يكون إلا إذا استفادت المؤسسة المحلية المشغلة من دعم الدولة من خلال صندوق الدعم لتشغيل الشباب FAEJ.

5–إنشاء الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب سنة 1996، وتهدف إلى تحسين الصيغة التي تسمح للشباب بالاندماج في الميدان المهني، وأوكل لها دور مساعدة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة على خلق مؤسساتهم الخاصة، حيث يتحصل بموجبها الشاب المقبول ملفه على قرض غير مأجور PNR، مع تحمل الدولة كل الأعباء الأخرى الملازمة لعملية الإنشاء والتسيير الأولى للمؤسسة. كما تقدم هذه الوكالة مجموعة من الحوافز والامتيازات المالية مثل القروض بدون فوائد، والمساهمة في دفع الفوائد إذا اقتضى الأمر إلى جانب بعض الإعفاءات الجبائية. نظرا للنجاح النسبي الذي عرفه هذا الإجراء قامت الدولة سنة 2003 بوضع إجراءات جديدة مكملة، لدفع الاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، حيث نقلت الدعم من 4 ملايين دج إلى 10 ملايين دج مع تنويع النشاطات الاقتصادية المعنية بالدعم وتوسيع فئة المعنيين إلى أكثر من 35 سنة، وقد بلغ عدد المشروعات المقبولة في 2003 حوالي 177429 مشروع، والمشروعات الممولة خلال الفترة 1996 – 2003 أكثر من 52 ألف مشروع. [9]

ومن أجل توفير الدعم المالي الكافي، تم إنشاء هيئة مالية جديدة تتمثل في صندوق دعم تشغيل الشباب، الذي عهد إليه تمويل المشاريع التي تؤطرها الوكالة، وتوفير التغطية المالية لتكوين وإعداد الشباب لإيجاد مناصب عمل لهم سواء في القطاع العام أو الخاص.

6– اعتماد فكرة إنشاء المؤسسات المتوسطة والصغيرة التي وضعت خصيصا لدعم فئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وكذا العمال الذين تعرضوا للتسريح، ووضع حيز التطبيق عمليا سنة 1997، ويموله الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وتسيره الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. [10]

7–تبني برنامج خاص بالتشغيل سنة 1998 سميت بعقود ما قبل التشغيل، والذي وجه لحاملين الشهادات الجامعية والتقنيين السامين، وكذا طالبي العمل بدون خبرة مهنية أو الذين يطلبون العمل لأول مرة. يتلقى المستفيد من هذا البرنامج خلال فترة 12 شهرا مقابل مادي قدر بداية بـ 6 آلاف ثم عدل إلى 8 آلاف دينار جزائري. رغم أهمية هذا الإجراء إلا أن الشباب يعرف صعوبات كبيرة في سبيل الحصول على هذا النوع من العقود، وحتى إن حصل عليها فإن هناك صعوبات أخرى عند توظيفهم بعد انتهاء العقد بصفة دائمة. [11]

8– إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، مهمتها تدعيم أصحاب المبادرات الفردية ومساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، وتقديم الاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة. بالنسبة لصيغة التمويل في إطار هذه الوكالة فإنها موزعة إلى قرض مصغر من الوكالة تتراوح قيمته من 40000دج إلى100000 دج بدون فوائد وقرض بنكي بفوائد مخفضة قد يصل إلى 1000000 دج ومساهمة مالية شخصية من المبادر.

---

[9] حايف سي حايف شيراز و بركان دليلة؛ المصدر سبق ذكره، ص 5.

[10] لزهر قواسمية، المصدر سبق ذكره، ص 4.

[11] www.kantakji.com/fiqh/Files/Economics/7838.doc

9– إنشاء جهاز دعم الإدماج المهني بموجب المرسوم التنفيذي 08-126 مؤرخ في 19 أفريل 2008، يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، حيث يتم بواسطة عقود عمل محددة مدتها لا تتجاوز 6 أشهر كحد أقصى. وينص الجهاز على عقد التكوين للتشغيل، كما ينص على تنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين، إلى جانب تدابير أخرى تحث على البحث عن التكوين المؤهل.

10– أجهزة استحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب، تعمل على اتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز عملية مرافقة المبادرين الشباب وتجسيد أكبر عدد ممكن من المشاريع القابلة للتمويل، وتتمثل الأهداف التي ارتسمتاها بالنسبة للجهازين ANSEJ و CNAC في الوصول إلى تحقيق تمويل حوالي 17.000 مشروع كمعدل سنوي خلال الفترة 2009-2013 مع تقديرات باستحداث أزيد من 55.000 منصب مباشر سنويا خلال نفس الفترة.[12]

ثانيا : الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

1. مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

يمثل تحديد تعريف شامل ودقيق لهذه المؤسسات خطوة رئيسية في طريق معالجتنا لهذا الموضوع خاصة مع علمنا أن تحديد هذا التعريف يشكل عائقا كبيرا أمام مختلف الأطراف المهتمة بهذا القطاع وذلك باعتراف العديد من الباحثين والمؤلفين، وأيضا باعتراف الهيئات والمنظمات الدولية المهتمة بالتنمية الاقتصادية وترقية وإنماء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا راجع كله إلى الاختلاف والتباين الموجود في النشاط الاقتصادي من مؤسسة لأخرى والاختلاف الموجود كذلك بين درجة النمو الاقتصادي ومكانة هذه المؤسسات في السياسات التنموية من دولة لأخرى... الخ ومن ثم وجب علينا التطرق إلى هذه الأسباب المؤدية إلى اختلاف التعاريف بين المفكرين وبين الدول وبين الهيئات الاقتصادية قبل الوصول إلى تحديد تعريف يعكس أهمية ومكانة هذه المؤسسات في المحيط الاقتصادي والمتمثلة في السببين التاليين:

- اختلاف درجة النمو الاقتصادي .
- اختلاف طبيعة النشاط الاقتصادي .

-معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

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

- **المعايير الكمية:** المعايير الكمية هي من أهم المعايير المستخدمة في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي تخص مجموعة من المؤشرات التقنية الاقتصادية ومجموعة أخرى من المؤشرات النقدية.

تتمثل المجموعة الأولى في :عدد العمال، حجم الإنتاج، حجم الطاقة المستهلكة.

وتتمثل المجموعة الثانية في :رأس المال المستثمر، رقم الأعمال، القيمة المضافة.

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

2. التعاريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

[12] Forum.univbiskra.net/index.php.topic

سنتطرق إلى جملة من التعاريف لنخلص في الأخير إلى تعريف الجزائر لهذا النوع من المؤسسات.

أ. **تعريف الولايات المتحدة الأمريكية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** حسب قانون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لعام 1953 الذي نظم إدارة هذه المؤسسات فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي ذلك النوع من المؤسسات التي يتم امتلاكها وإدارتها بطريقة مستقلة حيث لا تسيطر على مجال العمل الذي تنشط في نطاقه وقد إعتمد على معياري المبيعات وعدد العاملين لتحديد تعريف أكثر تفصيلا فقد حدد القانون هذه المؤسسات كما يلي:

-مؤسسات الخدمات والتجارة بالتجزئة من 1 الى 5 مليون دولار كمبيعات سنوية.

-مؤسسات التجارة بالجملة من 5 الى 15 مليون دولار كمبيعات سنوية.

-المؤسسات الصناعية التي تضم 250 عاملا أو اقل[13].

ب. **تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة** :اعتمدت اليابان في تعريفها- حسب القانون الأساسي— للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لعام 1963 على معياري رأس المال واليد العاملة فهذه المؤسسات لا يتجاوز رأس مالها المستثمر 100 مليون ين ياباني ولا يتجاوز عدد عمالها 300 عامل، أما التقسيم حسب القطاعات فنجد:

-المؤسسات الصناعية والمنجمية وباقي الفروع رأس المال المستثمر أقل من 100 مليون ين وعدد العمال لا يفوق300 عامل.

-التجارة بالجملة رأس المال لا يفوق 30 مليون ين، وعدد العمال أقل من 100 عامل.

-التجارة بالتجزئة والخدمات رأس المال لا يفوق 10 مليون ين، وعدد العمال أقل من 50 عامل[14].

ت. **تعريف الاتحاد الأوربي** : وضع الاتحاد الأوربي سنة 1996 تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي كان موضوع توصية لكل البلدان الأعضاء.

-فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي مؤسسة تشغل أقل من 10 أجراء.

-المؤسسة الصغيرة هي تلك التي توافق معايير الاستقلالية وتشغل أقل من 50 أجير وتنجز رقم أعمال سنوي لا يتجاوز7 ملايين أورو أولا تتعدى ميزانيتها السنوية5 ملايين أورو.

-المؤسسة المتوسطة هي تلك التي توافق معايير الاستقلالية وتشغل أقل من 250 عامل ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي40 مليون أورو، ولا تتعدى ميزانيتها السنوية 27 مليون أورو[15]

ث. **تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة** : في الجزائر وبالرغم من تواجد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بها ليس بحديث العهد، إلا أن الفصل في تحديد محتواها 18المؤرخ في 27 رمضان 1422 هـ الموافق ل 12 ديسمبر / ومضمونها لم يجد فحواه إلا من خلال القانون رقم01 -2001 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تم تعريفها في المادة 04 من هذا القانون بأنها مؤسسة انتاج السلع و /أو الخدمات— مهما كانت طبيعتها القانونية -التي:

-تشغل من 1 إلى 250 شخصا.

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

---

[13] رابح خوني، (2003): ترقية اساليب وصيغ المؤسسات الصغيرة والنتوسطة في الاقتصاد الجزائري ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإقتصاد وعلوم التسير ،الجزائر، ص11.

[14] عثمان لخلف،(1995): دور ومكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية-حالة الجزائر-، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، ص ص11 – 12.

[15] الأسرج حسين عبد المطلب، (2006): تأثير الاتحاد الجمركي العربي على الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، وزارة التجارة والصناعة المصرية، مصر، ص 2.

-تستوفي معايير الاستقلالية[16].

3. خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بجملة من الخصائص التي تميزها عن المؤسسات الكبيرة والتي نذكر أهمها على النحو التالي:

– **سهولة التأسيس (النشأة):** ويرجع هذا الأمر إلى انخفاض مستلزمات رأس المال المطلوب لإنشائها نسبيا، حيث أنها تستند في الأساس إلى جذب و تفعيل مدخرات الأشخاص من اجل تحقيق منفعة أو فائدة تلبي بواسطتها حاجات محلية في أنواع متعددة من النشاط الاقتصادي، وهذا ما يناسب البلدان النامية . [17]

– **الاستقلالية في الإدارة:** فعادة ما يكون مالك المنشأة هو مديرها وهذا ما يجعلها أكثر جذباً للاستثمارات الصغيرة، إذ يتولى بنفسه العمليات الإدارية والفنية والمالية للمشروع ، الأمر الذي يجعلها تتسم بالمرونة والاهتمام الشخصي مما يسهل قيادتها وتحديد الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها. [18]

– **سهولة وبساطة التنظيم:** ويتجلى هذا الأمر من خلال توزيع الاختصاصات بين أقسام المشروع والتحديد الدقيق للمسؤوليات وتوضيح المهام إلى جانب التوفيق بين المركزية لأغراض التخطيط والرقابة وبين اللامركزية لأغراض سرعة التنفيذ.

– **مركز التدريب الذاتي:** بحيث تتسم هذه المؤسسات بقلة التكاليف اللازمة للتدريب بالنظر لاعتمادها أساسا على أسلوب التدريب أثناء العمل الأمر الذي يسمح للعمال بالحصول على المزيد من المعلومات والمعرفة، الأمر الذي من شانه تنمية قدراتهم وتأهيلهم لقيادة عمليات استثمارية جديدة وتوسيع نطاق فرص العمل المتاحة. وإعداد أجيال من المدربين للعمل في المؤسسات الكبيرة مستقبلا[19].

– **التوفر على نظام معلومات داخلي يتميز بقلة التعقيد:** وهو ما يسمح بالاتصال السريع بين إدارة المؤسسة وعمالها. [20]

– **جودة الإنتاج:** فالتخصص الدقيق والمحدد لهذه المؤسسات يسمح لها بتقديم إنتاج ذو جودة عالية ، مما يجعلها تستجيب بشكل مباشر لأذواق واحتياجات المستهلكين، وهو ما يسهل عملية التكيف والتطور وتستجيب بذلك للتقلبات المفاجئة في توفير المنتجات.

– **توفير الخدمات للصناعات الكبرى:** بحيث تتم هذه العملية عن طريق عقود تسمى بالتعاقد من الباطن. [21]

– **الانتشار الجغرافي الواسع:** تتميز المشروعات الصغيرة بالانتشار الجغرافي الواسع الذي يجعلها تغطي مناطق مختلفة، بغية تلبية احتياجات المجتمع المحلي. [22]

4. أهداف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر وآليات تحقيقها :

بالرجوع إلى القانون رقم 01 – 18 المتضمن إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نجد بان هذا الأخير وفي مادته 11 قد عمد إلى تحديد الأهداف التي تسعى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى تحقيقها على سبيل الحصر نذكر أهمها كالأتي :

1 . إنعاش النمو الاقتصادي .

---

[16] هيكل محمد، (2003): مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، ص ص 10- 12.

[17] اسماعيل بوخاوة و عبد القادر عطوي، (2003): التجربة الجزائرية التنموية في الجزائر واستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، الجزائر، ص4.

[18] المخروق ماهر حسن و مقابله أيهاب، (2006): المشروعات الصغيرة والمتوسطة أهميتها ومعوقاتها ، مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة ،الأردن، ص4.

[19] عبد الرحمن بن عنتر و عبد الله بلوناس، (2002): مشكلات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واساليب تطوير قدرتها التنافسية، الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الجزائر، ص4

[20] عبد المجيد قدي،(2002): المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمناخ الاستثماري، الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الجزائر، ص143.

[21] اسماعيل بوخاوة، عبد القادر عطوي، المصدر سبق ذكره ، ص4.

[22] الأسرج حسين عبد المطلب ، المصدر سبق ذكره ، ص4.

2 . إدراج تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ضمن حركية التطور و التكييف التكنولوجي .

3 . تشجيع بروز مؤسسات جديدة وتوسيع ميدان نشاطها .

4 . ترقية توزيع المعلومة ذات الطابع الاقتصادي و التجاري و الثقافي و المهني و التكنولوجي .

5 . تشجيع الأعمال الرامية إلى مضاعفة عدد مواقع الاستقبال المخصصة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

6 . ترقية تصدير السلع و الخدمات التي تنتجها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

وبغية تحقيق هذا الأمر والعمل على ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فقد تم اتخاذ مجموعة من الإجراءات و التدابير حتى تتمكن من تحقيق الهدف الذي من أجله أنشأت وهذه الأخيرة تمثلت في :

أ . إنشاء مشاتل لضمان ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى الوزارة المكلفة بالمؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة وهذا ما نصت عليه المادة 12 من ذات القانون .

ب . العمل على تخصيص حصة في مجال الصفقات العمومية للمنافسة بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من قبل المصالح المعنية في الدولة و الهيئات التابعة لها وهذا بحسب المادة 17 من ذات القانون.

ج . وضع برامج التأهيل المناسبة من اجل تطوير التنافسية بين المؤسسات بغرض ترقية المنتوج الوطني حتى يستجيب للمقاييس العالمية .

د . إنشاء صناديق ضمان القروض لدى الوزارة المكلفة بالمؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة لضمان القروض البنكية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 02 _ 372 المتضمن إنشاء صندوق ضمان للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة وبالتحديد مادته 5 نجد بأنه قد حدد مهام هذا الأخير على سبيل الحصر وذلك على النحو التالي :

1 . التدخل لمنح الضمانات لفائدة المؤسسات التي تنجز استثمارات في المجالات التالية:

- ❖ إنشاء المؤسسات؛
- ❖ تجديد التجهيزات؛
- ❖ توسيع المؤسسة؛
- ❖ اخذ مساهمات.

2 . تسيير الموارد الموضوعة تحت تصرفه.

3 . إقرار أهلية المشاريع و الضمانات المطلوبة .

4 . التكفل بمتابعة عمليات تحصيل المستحقات المتنازع عليها .

5 . متابعة المخاطر الناجمة عن منح ضمان الصندوق .

6 . ضمان متابعة البرامج التي تضمنها الهيئات الدولية لفائدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

7 . ضمان ترقية الاتفاقيات المتخصصة التي تتكفل بالمخاطر بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و البنوك و المؤسسات المالية .

8 . القيام بكل مشروع شراكة مع المؤسسات التي تنشط في إطار ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تطويرها .

9 . القيام بكل عمل يهدف إلى المصادقة على التدابير المتعلقة بترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وتدعيمها في إطار ضمان الاستثمارات .[23]

5: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

[23] بولقواس ابتسام، آليات مكافحة البطالة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نموذجا، ص 8.

1.5. إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

إن التوجه الإقتصادي الذي تبنته الجزائر منذ سنة 1988 والمتمثل في توسيع نطاق المبادرات الخاصة، كان محوره اختيار قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأحد الركائز التي يعتمد عليها من أجل تحقيق التنمية وإنعاش الاقتصاد الجزائري، وفي هذا الإطار تم إنشاء وزارة خاصة سنة 1993 هدفها الأساسي هو توجيه مبادرات القطاع الخاص إلى الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من أجل دفعها إلى العمل الإنتاجي وفتح المجال أمامها للمشاركة بصفة فعالة في الكثير من النشاطات الإقتصادية التي كانت حكرا على القطاع العام، حيث تعمل هذه الوزارة على دعمها، ترقيتها وتأهيلها، وتوفير المناخ الملائم لممارسة نشاطاتها وتحضير الأرضية المناسبة لإنشاء مؤسسات جديدة.

صدر قرار إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار المشروع الجديد لتوظيف الشباب بالمرسوم الرئاسي رقم 234/96 الصادر في 1996/07/20 والمرسوم التنفيذي رقم 296/96-297 الصادر في 1996/09/08، ثم جاء القانون التوجيهي سنة 2001 ليرسم الخطوط الواجب وضعها حيز التنفيذ من أجل تكفل أحسن بهذا القطاع وترقيته، والمتضمّن إنشاء عدّة وكالات وصناديق تعمل على تأهيل قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال المادة 13 التي تنص على أنه يتم إجراءات التأسيس وإعلام وتوجيه ودعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق مراكز تسهيل تنشأ لهذا الغرض. [24]

وقد تم إنشاء عدّة هيئات عامة تعمل على تقديم المشورة الإقتصادية والفنية والمساعدات المادية والمالية لصالح هذه القطاع، نشير إليها فيما يلي:

- ✓ إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بمقتضى المرسوم التنفيذي 296-96 المؤرخ في 8/9/ 1996؛
- ✓ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار(ANDI) بموجب الأمر الرئاسي 01-03 المؤرّخ في 2001/08/20؛
- ✓ إنشاء مشاتل المؤسسات الصغيرة والمتوسّطة في 2003/02/25 لاستقبال واحتضان ومرافقة المشاريع الجديدة عن طريق تقديم الخدمات العامّة المختلفة؛
- ✓ إنشاء المجلس الوطني في 2003/04/22 المكلّف بترقية المناولة لتكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسّطة ودمجها في الأسواق العالمية؛
- ✓ إنشاء المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسّطة في 2003/02/25؛
- ✓ إنشاء الوكالة الوطنيّة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسّطة (ANDPMI) في 05/03/ 2005 لتجسيد سياسة التعاون والشراكة.

إضافةً إلى هيئات أخرى تعمل من قريب أو بعيد على دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كالوكالة الوطنية للعقار الصناعي (ANFI)، المجلس الوطني للاستثمار (CNI)، غرف التجارة والصناعة (CCI) ، صندوق ضمان القروض (FGAR)، صندوق ضمان قروض الاستثمار (CGCI)، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة(CNAC)، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، القرض بالإيجار لشراء المعدات (Crédit Bail)، الصندوق الوطني لترقية نشاطات الصناعة التقليدية (FNPAAT) ... [25]

[24] مدخل لدراسة إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، عن الموقع الالكتروني:
www.9alam.com/forums/attachment.php?attachmentid=1737&d ...

[25] لزهر قواسمية، المرجع سبق ذكره، ص 8.

أثبتت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة بعد أخرى نجاحها وفاعليتها خاصة في مواجهة مشكلة البطالة، مما جعل الحكومة الجزائرية تتأكد من ضرورة التوسع في تطبيق هذا الإجراء وتوفير له مختلف الإمكانيات والتسهيلات اللازمة. تشير إحصائيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS) أنه سنة 2003 بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تم إنشاءها حوالي 190000 والتي ساعدت على توظيف حوالي 538000 عامل،وعددها سنة 2006 وصل إلى 376767 مؤسسة تشغل ما يزيد عن 1.252.707 عامل. كما تفيد الأرقام المسجلة خلال سنة 2010 أنه تم إنشاء حوالي 31578 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، وبهذا ارتفع عددها الإجمالي إلى 619072 مؤسسة مقابل 587494 مؤسسة سنة 2009، حيث تقدر نسبة الزيادة السنوية 2010/2009 ب 5.38%، وقد سمحت هذه الزيادة بخلق حوالي 79102 منصب شغل جديد، وبذلك أصبح عدد المناصب 1625686 مقابل 1546584 منصب شغل لسنة 2009.

وقد كشف مدير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بوزارة الصناعة وترقية الاستثمارات أن السوق الجزائرية تضم حاليا أكثر من 620000 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، 94 % منها توظف أقل من 9 أشخاص، وأن الوزارة بصدد إتمام وضع قانون جديد محدد ومسير للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالإضافة إلى ذلك تعتزم السلطات العمومية إعطاء أقصى أهمية بتسجيل عمليات مركزية ونوعية نذكر منها:[26]

- إنشاء أكثر من 200 ألف مؤسسة صغيرة ومتوسطة خلال الخماسي الجاري (2010-2014)؛
- إنشاء المركز الوطني لتطوير المناولة؛
- إنشاء المرصد الوطني لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- إنشاء مراكز الامتياز للفخار والسيراميك وصناعة الحلي والأحجار الكريمة بالشراكة مع دولة البرازيل.

2.5.جهود الجزائر لدعم سياسات التشغيل و تخفيض معدلات البطالة "دور الوكالات الوطنية في دعم تشغيل الشباب":

أمام تزايد أعداد العمال المسرحين وجمود عمليات الاستثمار بسبب الازمة الإقتصادية الخانقة والظروف الأمنية الصعبة ،حاولت الدولة إنعاش سوق العمل عن طريق انشاء وكالات متخصصة لدعم وترقية الشباب نذكر أهمها :وكالة التنمية الإجتماعية ،الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب الوكالة الوطنية للقرض المصغر.

أ- الوكالة التنمية الإجتماعية :لما انشئت وكالة التنمية الإجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96تطبيقا لما نصت عليه المادة رقم 27/59 المؤرخ في 31ديسمبر 1995 المتعلق بقوانين المالية لعام 1996.وقد تخصصت الوكالة في اول الامر بتمويل الشبكة الإجتماعية ،والتي تعنى بتقديم مساعدات نقدية الى ارباب العائلات ،حيث بلغ عدد المستفيدين من اداءاتها حوالي 167907 شخص الى غاية 1998 فقط . كما سخرت الوكالة قروضا مصصغرة يتجاوز سقفها المالي 350الف دينار مخصصة لفائدة الشباب البطال بمساهمة ذاتية منه تقدر ب 10% إذ وصل عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة سنتين فقط بعد إنشائها إلى حوالي 4137مشروع . تخضع عملية الحصول على القروض المصغرة لكيفية مبسطة ،حيث يودع الملف لدى وكالة التنميةالاجتماعية التي تفصل فيها بمقتضى شهادة مطابقة بعدها يحول الملف مع الشهادة الى البنك الذي يقع على عاتقه تسديد مبلغ القرض . أما بالنسبة لخريجي الجامعات العاطلين عن العمل فقد انشت الوكالة مايسمى بعقود ماقبل التشغيل،والتي تبرم ما بين الوكالة والهيئة المستخدمة بضمان وظيفة للشاب المترشح لشغل منصب لمدة سنة قابلة للتجديد حسب رغبة المستخدم مع تكفل وكالة التنمية الاجتماعية باعباء الضمان الاجتماعي . فالوكالة بمثابة همزة وصل بين المؤسسات الاقتصادية والشباب المتخرج من الجامعات لكن العائق الأساسي لهذه الوكالة يتمثل في ضعف الإشهار حيث ان اغلب الشباب يجهلونها.

[26] بولقواس ابتسام،آليات مكافحة البطالة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نموذجا، ص 8.

ب– الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب : تم انشاء هذه الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 ،وتتمتع هذه الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ،وتعمل على تمويل استثمارات الشباب وتوفير الضمانات المناسبة لهم تجاه البنوك الوطنية ،والهدف الاساسي للوكالة هو خلق مناصب عمل للشباب وامتصاص البطالة وبفضل تدخلات الوكالة لدى البنوك تمكن المقاولون الشباب من انشاء اكثر من 24الف مؤسسة مصغرة ،زيادة على ذلك فقد ساعد التركيب المالي لهذه المؤسسات على احداث مناصب عمل اخرى ،اذ تساهم الخزينة العمومية بنسبة تتراوح ما بين 20%و30% والباقي يغطى بواسطة قرض من 60% الى 70%ويتحمل الشباب المقاولون النسبة المتبقية وهي ضعيفة جدا بالمقارنة مع مساهمات الدولة والبنوك. لكن الوكالة واجهت عوائق تمثلت في غياب التكوين والتأهيل وسوء التسيير لدى المتقدمين للإستفادة من إعانتها ،الإمر الذي الى إفلاس العديد من المؤسسات الشبانية ،ومنه امتناع البنوك عن تقديم القروض .

ج– الوكالة الوطنية للقرض المصغر: تم إنشاء الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم:14/04 المؤرخ في 22جانفي2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني، مهمتها تطبيق السياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية بالتمويل بقروض مصغرة وتقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة، والدعم موجه لفئة البطالين أو الذين لديهم عمل غير دائم والذين ليس لهم دخل، ويشمل ذلك المرأة الماكثة بالبيت والتي تريد القيام بنشاط منزلي يضمن لها مدخولا، وبالنسبة لصيغة التمويل فإنها موزعة إلى قرض من الوكالة بدون فوائد وقرض بنكي بفوائد مخفضة ومساهمة مالية شخصية من المستفيد، وتنظيم الوكالة يتركز على مديرية عامة وفروع جهوية تسمى التنسيقيات الولائية موجودة في كل ولاية إلى جانب ممثل الوكالة في كل دائرة ويسمى المرافق، وتعتمد الوكالة على هياكلها بالتنسيق مع باقي هيئات ووكالات التشغيل وإشراك جمعيات من المجتمع الديني من أجل الوصول إلى أكبر عدد من المبادرات وذلك بتنظيم حملات إعلامية وتحسيسية وبالاحتكاك المباشر، بالفئات التي يقصدها الجهاز. [27]

تتراوح القروض التي تقدمها الوكالة بين 50000دج إلى 40000دج موجهة لإحداث مشاريع وأنشطة جديدة لاقتناء عتاد صغير و مواد أولية يتم تسديدها على فترة تتراوح بين سنة و خمسين سنوات و تقدر بنسبة 95% إلى 97%من كلفة المشروع الذي لايتجاوز 100.000 دج بمساهمة شخصية تقدر نسبتها من 3 إلى 5 %و بمعدلات فائدة مخفضة من 10الى 20 من معدلات الفائدة التجارية المطبقة منت طرف البنوك التجارية و تقدر القروض ب70 % من كلفة المشروع إلى غاية 400.000 دج و قروض أخرى لا تتجاوز 30.000 دج موجهة لشراء مواد أولية بالنسبة للذين لديهم نشاط قائم ويملكون عتادا ويتم دعم المستفيدين من القروض بأنواعها والمرافقة لانجاز أنشطتهم و من اجل تغطية المخاطرة قامت الدولة بإنشاء صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة يتم الاخراط فيه من قبل المستفيدين بدفع اشتراك يقدر ب 0.5% منت القرض البنكي و قد بلغ عدد القروض الموزعة19465 إلى غاية 2007/02/01 مبلغ 132 مليون دينار جزائري استرجع منها66.8 مليون دينار جزائري بنسبة 50.6%. [28]

ثالثا: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر آلية للحد من البطالة و دعم سياسات التشغيل بالاستفادة من التجارب الرائدة:

1. التجارب الدولية والعربية الرائدة في مجال تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

توجد العديد من الدول التي استطاعت ان تقوم بتطوير وتفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة والمساهمة الإيجابية في مختلف نواحي الحياة الاقتصادية نذكر بعضا منها:

[27] عقيلة حرباشي، **سياسة التشغيل في الجزائر بين الحماية الاجتماعية والتضامن الوطني،مجلة دراسات اقتصادية**(العدد16)، ص ص32–33.

[28] أحمد طوايبية، (2010): **القرض المصغر ودوره في مكافحة الفقر، مجلة دراسات اقتصادية**(العدد16)، ص ص13–15.

1– التجربة الكورية:

في الفترة 1962.1966 وضعت كوريا مجموعة من الخطط الاقتصادية التي بدأتها بخطة التنمية الاقتصادية الأولى وتستهدف هذه الخطط جميعا إحداث تغيير جذري في هيكل الاقتصاد القومي وفي ربع القرن الماضي تضاعف إجمالي الناتج القومي الإجمالي ليقترب من الثلاثين مرة، وكان احد أسباب هذا النجاح الكبير، وبلغ نمو الصادرات سنويا 40 % في هذه الفترة، بل ان صادرات بعض المنشآت الصناعية تجاوزت 90% من إنتاجها، حيث وضعت الحكومات المتتالية تنظيما مرتبطا بتنمية الصناعات الصغيرة يتمثل فيما يلي:

– انشاء هيئة تدعيم الصناعات الصغيرة والمتوسطة ؛

– توجيه الصناعات الصغيرة والمتوسطة إلى التصدير ؛

– تم انشاء بنك متخصص في تمويل المنشآت الصغيرة والمتوسطة في عام 1961 يهدف الى دعم الأنشطة الاقتصادية المختلفة لتلك المنشآت واتبع هذا البنك أسلوب تقديم القروض والتسهيلات والائتمانية بالعملات المحلية والأجنبية، وقبول الودائع والمشاركة في رؤوس أموال المشروعات وعمليات النقد المحلي والأجنبي وتقديم الخدمات الإستثمارية في الأعمال الإدارية والفنية، مع تقديم حافز للمصدرين عن طريق دعم أسعار الفائدة من هذه القروض بالعملة المحلية بمنحهم أسعار فائدة تفضيلية.[29]

2. التجربة الماليزية:

على غرار تجارب الدول المختلفة التي أثبتت أن الجامعات والمعاهد البحثية هي انسب الجهات التي تستطيع أن تلعب الدور الرئيسي لترجمة ونقل الأفكار الإبداعية إلى الصناعة، قامت ماليزيا في إطار الخطة الاقتصادية 1996.2005 التي تعتمد على سياسة التجمعات الصناعية كحاضنات للأعمال، بإنشاء عدد من المؤسسات من اجل هذا الغرض، وعلى رأسها شركة تطوير التكنولوجيا الماليزية Malaysian Technology Development Corporation-MTDC التي تم إقامتها عام 1997 من اجل نقل وتسويق الأفكار الإبداعية من الجامعات والمعاهد البحثية الماليزية، ووضعها في إطار التنفيذ من خلال الربط بين الجهات وسوق العمل، وتمثل هذه الشركة مركزا لاحتضان المشروعات الصغيرة الجديدة، ثم تأسيسها من خلال الجامعات لتسمح للشركات الصناعية المتخصصة في القطاعات الإنتاجية والخدمية الجديدة مثل مجالات الوسائط المتعددة والتكنولوجية الجوية وقد قامت هذه الشركة حديثا بتنمية مراكز لتطوير التكنولوجيا تعمل على تنشيط البحث والتطوير ، والتطوير التكنولوجي في قطاعات الصناعة المتخصصة.[30]

3– التجربة اليابانية :

في عملية تمويل المؤسسات الصغيرة، استخدمت اليابان عدة مؤسسات من أهمها:هيئات التمويل الحكومية للصناعات الصغيرة ، جمعية التمويل الأهلية، جمعية تمويل الصناعات الصغيرة واغلبها يقدم قروض طويلة الأجل لاقتناء الآلات والمعدات اللازمة لتسيير العمليات وتشجيع اللجوء الى التقنيات والتكنولوجيا الحديثة.وهناك أيضا مؤسسات تمويل خاصة او مختلطة تكفلت بمهمة تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كالبنك المركزي للتجارة والصناعة والبنوك التجارية ومؤسسات الإقراض الخاصة. تؤكد التقارير المالية أن البنوك مازالت تفرض نوعا من القيود على تمويل هذه النوعية من المشروعات للتخوف من وقوع هؤلاء العملاء في فخ التعثر، إذ إن غالبية هؤلاء العملاء ليس لديهم الخبرة الكافية في إدارة هذه النوعية من المشروعات ، وكذلك الضمانات اللازمة للبنوك من دراسة الجدوى للمشروع، وقد أكد استطلاع رأي اجري في دول منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية على بروز مشكل التمويل وهو المشكل المطروح على مؤسسات التمويل

[29] لسلوس مبارك، **تجربة تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دول أجنبية، ملتقى وطني حول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية بالجزائر خلال الفترة 2000_2010** المنعقد يومي 18و19 ماي 2011، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، ص207.

[30] زايدي عبد السلام، (2011): **أهمية نظام الحاضنات في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ملتقى وطني حول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية بالجزائر خلال الفترة 2000_2010** المنعقد يومي 18و19 ماي 2011، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، ص267.

اليابانية، و لضمان القروض للمستثمرين الصغار أسست الحكومة المركزية نظاما لضمان القروض المقدمة، في شكل هيئات لضمان القروض في كل مدينة، كما اعتبرت سياسة الحماية من الإفلاس إحدى السياسات الهامة الموجهة لتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان، حيث تقوم بتطبيق هذه السياسات مجموعة من المؤسسات المالية والتأمينية، ويمكن للمشروع الصغير الانضمام لهذه الخدمة عن طريق مساهمته بقسط تأميني يدفع شهريا تقوم بموجبه هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليابانية بسداد ديون المشروع الصغير المتعثر.[31]

4– التجربة الهندية:

أدى تشجيع وتنمية الصناعات الصغيرة في الهند إلى أن تصبح هذه الصناعات حجر زاوية من السياسة الصناعية الهندية بسبب البطالة والفقر التي يعاني منها المجتمع الهندي. وقد اندرجت هذه الصناعات ضمن صلاحيات حكومة الولايات، فيما تركزت جهود الحكومة المركزية على صياغة البرنامج العام المتعلق بتطوير هذه الصناعات مع الإسهام بجزء من رأس المال الذي تحتاجه الولايات لتنفيذ هذا البرنامج. وقد اتسمت تلك التجربة بالسمات الآتية:

– انتهاج الحكومة لسياسات مزدوجة من خلال التدابير الحماية التشريعية لتلك الصناعات للحد من إنتاج المؤسسات الصناعية الكبيرة مع فرض الضرائب عليها، بما يساعد الصناعات الصغيرة التي تنتج نفس السلع بتصريف سلعها والاستفادة من ريع الضرائب لتنميتها.

– حجز أكثر من 1200 فقرة إنتاجية لصالح الصناعات الصغيرة وعدم السماح للصناعات الكبيرة بإنتاج تلك الفقرات مع انتهاج سياسة تفضيل شراء المنتجات من الصناعات الصغيرة للمؤسسات الحكومية.

– إنشاء المراكز التدريبية لتهيئة القوى العاملة وتأهيلها للعمل في الصناعات الصغيرة المختلفة.

– إنشاء مكتب للتشييد الصناعي والمالي لدعم المشاريع التي تتعرض للصعوبات الاقتصادية والمالية لتجاوز محنتها.

– وضع نظام للإعفاءات الضريبية على الصناعات الصغيرة تتناقص نسبته عكسياً مع قيمة رأس المال المستثمر، وهو ما يعكس رغبة الدولة وحرصها على تشجيع هذا النمط من الصناعات.

– الاستفادة من تجارب البلدان الصناعية المتقدمة مثل اليابان في مجال خلق نوع من التكامل بين الصناعات الكبيرة والصغيرة والاتجاه نحو تحديث التكنولوجيا وتطوير نظم الإنتاج والإدارة في هذه الصناعات.[32]

2.المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية للحد من أزمة البطالة و دعم سياسات التشغيل بالجزائر:

لتلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا إيجابيا وفعالا في توفير مناصب الشغل ومن ثم الحد من أزمة البطالة من جهة ومن جهة أخرى لتقوية تنافسيتها وتحسين أدائها ومن خلال تطرقنا لواقع هذه المؤسسات بالجزائر من ناحية ولتطرقنا للتجارب الدولية من ناحية ثانية نؤكد أنه من الضروري الاستفادة من هذه التجارب واتخاذ العديد من الإجراءات والتدابير سواءا على مستوى المؤسسة في حد ذاتها أوعلى مستوى البيئة الخارجية ومن أهم هذه التدابير نذكر:

– تأهيل الموارد البشرية: يمثل العنصر البشري أساس العملية الإنتاجية، وبالتالي فهو يحتاج إلى دورات تكوينية وتدريبية لتطوير إمكانياته الفنية والمهارية للاستجابة للاحتياجات المتنوعة والمتزايدة للمتعاملين معها. وباعتبار أن مخرجات النظام التعليمي والتكويني هي مدخلات الجهاز الإنتاجي وجب التركيز على نوعية التعليم والتكوين (إصلاح البرامج) وربط المؤسسات التعليمية بالمحيط الاقتصادي مع الاستفادة من الخبرة الأجنبية في هذا المجال، وتبعا لهذا "فقد تم رصد عشرة ملايين دولار كندي قصد تكوين مسيرين في قطاع المؤسسات الصغيرة

[31] لسلوس مبارك، المصدر سبق ذكره، ص206.

[32] رقية سليمة، (2006): **تجربة بعض الدول العربية في الصناعات الصغيرة و المتوسطة، ملتقى متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية** المنعقد يومي 17و18 أفريل2006)، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، ص34.

والمتوسطة وذلك بالاستفادة من التجربة الكندية حيث تم تجسيد 72 عملية منها 60 عملية خصت مسيري المؤسسات العمومية التي لها علاقة مباشرة مع القطاع المالي والاقتصادي"

– **تأهيل المؤسسات المالية والمصرفية:** وإصلاح النظام المالي ككل، لأن البنوك والمؤسسات المالية يعتبران الشريك الفاعل للمؤسسة الاقتصادية بشكل عام والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص؛ لأن هذه الأخيرة مجبرة على طلب التمويل لنقص مواردها المالية ولطبيعة نشاطاتها، إلا أن البنوك بنسب فوائدها المرتفعة وتصرفاتها المتقلبة، وتدخلاتها البطيئة، وقراراتها المترددة؛ تبتعد عن زبائنها في الكثير من الأحيان، وبالتالي فهي بهذه الصورة معيقة لانطلاق وتنمية وتأهيل وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وغير مساعدة في عملية التكيف مع متغيرات المحيط الجديد الذي يمتاز بالسرعة والمبادرة، ويتحتم فيما نعتقد السعي الجاد والسريع من أجل تكييف المنظومة البنكية مع متطلبات الواقع الاقتصادي الجديد ولهذا يتطلب " تحديث الجهاز المصرفي بمساعدة المشاركة الأجنبية أو من خلال الخصخصة لدعم المؤسسات والقطاع الخاص النامي وتعميق الوساطة المالية.

– **تأهيل النظام القانوني والتشريعي**:بدا الاهتمام بتطوير وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل واضح بصدور القوانين التالية:– القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمتضمن تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وطرق إنشائها وسبل دعم[33] وتأهيلها. وعرفت المؤسسة الصغيرة والمتوسطة حسب هذا القانون بأنها مؤسسات إنتاج السلع والخدمات و تستوفي معايير الاستقلالية وتشغل من 1 إلى 250 عامل.

– **تأهيل النظام الجبائي** : زيادة على الحوافز الضريبية وشبه الضريبية والجمركية المنصوص عليها في القانون العام للاستثمار لسنة 2001 يمكن أن يستفيد المستثمر بالمزايا التالية:

- تطبيق نسبة مخفضة في مجال الحقوق الجمركية فيما يخص التجهيزات المستوردة ، والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار .
- الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة فيما يخص السلع والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار .
- تكفل الدولة جزئيا أو كليا بالمصاريف المتعلقة بالمنشات الأساسية الضرورية وبعد تقييمها من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار .
- تطبيق حق ثابت في مجال التسجيل بنسبة مخفضة قدرها 2 % فيما يخص العقود التأسيسية والزيادات في رأس المال.

– **إنشاء بنوك متخصصة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** ويختص هذا النوع من البنوك و المؤسسات المالية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، غالباً ما تكون هذه المؤسسات حكومية أو شبه حكومية إلى حد ما لتوفير التمويل اللازم لها ، نتيجة تراجع أداء البنوك التجارية المرخصة في توفير التمويل للموسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب:

- ارتفاع الكلفة الإدارية المرتبطة بتنفيذ هذه القروض.
- ارتفاع المخاطر المصرفية لهذا النوع من القروض مقارنة مع الإقراض العادي، وعادةً ما تلجأ البنوك إلى الابتعاد عن أي نوع من أنواع المخاطر المصرفية، وتكتنف المشاريع الصناعية الصغيرة تحديداً، والمتوسطة بصورة عامة مخاطر تكفي لابتعاد البنوك التجارية.
- تدني الضمانات اللازمة والكافية التي تقبلها البنوك لتقديم القروض، وهذا يؤدي إلى تراجع حجم الائتمان المقدم للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- الصعوبة التي تواجه البنوك التجارية في محاولتها لتسييل موجودات هذه المشروعات نظراً لانخفاضها من جانب، والاعتبارات الاجتماعية من الجانب الآخر.

[33] عبد الرزاق حميدي و عبد القادر عويونان:دور المؤسسات الصغرة و المتوسطة في الحد من أزمة البطالة مع الإشارة لبعض التجارب العالمية، **الملتقى الدولي إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة**،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير،جامعة محمد بوضياف المسيلة، ص 14.

– محدودية الثقافة المصرفية لدى أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وقد دفعهم ذلك للابتعاد عن البنوك للحصول على التمويل اللازم لمشروعاتهم.

– **تأهيل المحيط الإداري بكل مكوناته:** أي تأهيل كل الإدارات ذات العلاقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل أن تتقبل بل تعمل على تطوير فكرة تنمية الاستثمار الخاص في شكل مؤسسات صغيرة ومتوسطة لتحقيق الأهداف الوطنية المسطرة في هذا المجال، وأن لا تعمل الإدارة بطرقها البيروقراطية لعرقلة أهداف السياسة الوطنية المحددة المعالم، ونركز هنا خصوصا على الإدارة الجمركية، والإدارة الجبائية، ومركز السجل التجاري...

– **الرعاية والاحتضان:** مع أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنصر رئيسي في مجال التنمية الوطنية، إلا أنها تعاني من مساوئ نقص التجربة في النشاط الحر وفي مجال التسيير ومستوى استعمال التكنولوجيا وضعف التنافسية وغياب روح الابتكار وانعدام ثقافة اللجوء إلى خدمات الاستشارة أو التكوين والرسكلة إضافة إلى ضعف الموارد المختلفة...؛ زيادة عن ضغوطات العولمة والاتفاقيات؛ لذلك نرى أنها تحتاج إلى الرعاية والاهتمام من قبل السلطات العمومية التي يفترض عليه في المدى القصير بضرورة بعث برنامج شامل لاحتضان وتأهيل وتطوير وتحضير هذا النوع من المؤسسات لقواعد إقتصاد السوق وتكييف إستراتيجيتها في مجال الإنتاج، والتسيير، والموارد، والتسويق...إلخ تبعا للرشادة الاقتصادية والمعايير الدولية.

– **تشكيل خطوط منتوجات–علاقات:** إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهددة في كامل حرفتها الممثلة بخطوط الإنتاج، و مجال حياة المؤسسة. وعليه فانه، من منظور استراتيجي شامل، لا يمكن حصر المنتوج في مجال أو خدمة محددة ،ولكن يمكن اعتباره كمنتوج–علاقة يتميز بخصوصيات يدركها الزبائن. يعبر مصطلح منتوج–علاقة على أن الزبون يشتري السلعة أو الخدمة التي تتوفر فيها الخصوصيات التي تكونت بفعل العلاقات بين مختلف ممثلي المحيط الاستراتيجي للمؤسسة: الموردين، الزبائن، المنافسين، الإدارات على المستوى الخارجي، القدرات البشرية على المستوى الداخلي.وبهذا يمكن لمسير المؤسسة من استعمال مصطلح منتوج–علاقة للتعبير عن خياراته المستقبلية. فإستراتيجية التنويع مثلا هي تطوير لعلاقات جديدة مع الزبائن، الموردين، المنافسين...بمعنى آخر أن انه يوجد خلف كل قرار استراتجي علاقات ممثلين جدد.

– **صياغة الرؤية الإستراتيجية للمؤسسة:** أصبح يمثل مصطلح الرؤية الإستراتيجية منذ عدة سنوات مركز اهتمام كل من الباحثين، الخبراء،والمهنيين، وهو اليوم احد المفردات المركزية في أدبيات التسيير الاستراتيجي. وحسب Collins et Porras (1991) تعتبر الرؤية الإستراتيجية في نفس الوقت كفلسفة للتوجيه وصورة ملموسة تساهم بشكل حاسم في وجود عمل منسق في المؤسسة.[34]

الخاتمة (النتائج و التوصيات):

أصبحت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حديث العام والخاص نظرا لدورها الفعال في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي باعتبارها أفضل الوسائل للإنعاش الاقتصادي الذي تعيشه الجزائر، من خلال سهولة تكيفها و مرونتها التي تجعلها قادرة على الجمع بين التنمية الاقتصادية من جهة ومن جهة أخرى كونها وسيلة إيجابية لفتح أفاق العمل من خلال توفير مناصب الشغل و خلق الثروة، وبالتالي مساهمتها في الحد والتخفيف من مشكلة البطالة و بإمكانها رفع تحديات المنافسة في ظل الانفتاح على العالم الخارجي وتحرير التجارة الخارجية واشتداد حدة المنافسة .ورغم ما تملكه الجزائر من إمكانات وما قامت به من إصلاحات لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتفعيل دورها في القضاء على البطالة، إلا أنها لا تزال دون المستوى المنشود ولذلك ومن خلال إطلاعنا على بعض التجارب العربية والعالمية الرائدة في مجال

[34] عبد الرزاق حميدي و عبد القادر عوينان، المصدر سبق ذكره، ص 15.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تطرقنا إلى بعضها نقول أنه على الجزائر تبني سياسة واضحة المعالم للنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والاستفادة من تجارب الدول العالمية الناجحة مع الأخذ بعين الاعتبار إمكاناتنا وثقافتنا وقدراتنا وعموما خرجنا من خلال تناولنا لهذا الموضوع بالتوصيات التالية:

- العمل على دعم قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- إنشاء و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية للحد من مشكلة البطالة؛
- مشاركة الجامعة ومراكز البحث العلمي وكل الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إعداد هذه الإستراتيجية للحد من البطالة وخلق مناصب عمل جديدة؛
- الإستفادة من تجارب الدول المتقدمة في تطوير هذا القطاع على أن لا يتم نسخ التجربة كلية لأن ذلك سيكون دون نفع يذكر نظرا لإختلاف المؤهلات البشرية والمادية والمالية والثقافية.

ما يمكن قوله أنه رغم الجهود التي قامت وتقوم بها الدولة للتخفيف من حدة مشكلة البطالة، ولاسيما الجهود المبذولة في مجال تدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلا أن هذه الجهود لازالت غير كافية في ظل المعطيات التي تشير إلى استمرار زيادة الطلب على العمل بمستويات لازالت بعيدة عن المستويات الممكن تحقيقها، والعدد الحالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو غير كافي خاصة وأن الجزائر مقبلة على رهانات وتحديات انفتاح اقتصادي يتميز بتنافسية حادة وقوية للمؤسسات، لذلك فهي بحاجة إلى إنشاء حوالي 600000 مؤسسة جديدة في مختلف التخصصات بما يوفر أكثر من 6 ملايين منصب شغل خلال العشر سنوات المقبلة، حيث سيتراوح عدد سكان الجزائر ما يقارب 40 إلى 45 مليون نسمة.

– الإحالات والمراجع :

1. www.djelfa.info/vb/archive/index.php/t-85083.html. consulté *le 07/06/2011*
2. Arhab Baya, « Les effets sociaux du P.A.S. dans le cas de l'Algérie » Cahiers du CREAD n°46-47, 4ème trimestre 1998 et 1er trimestre 1999, pages 43-56, publié sur CD-ROM
3. www.islam4africa.net/index.php/manarate/index/14/53.
4. http://www.ons.dz/EMPLOI-ET-CHOMAGE,952.html
5. حايف سي حايف شيراز و بركان دليلة؛(2011):إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة؛ **الملتقى الدولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية للقضاء على البطالة في الجزائر** المنعقد يومي 15-2011/11/16،كلية العلوم الإقتصادية،جامعة المسيلة،ص4.
6. لزهر قواسمية،(2011):سياسات التشغيل،**الملتقى الوطني دور التشغيل في تنمية الموارد البشرية** المنعقد يومي 13-2011/04/14،كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة بسكرة،ص3.
7. Dc151.4shared.com/img/viazypc7/preview.html
8. بوصافي كمال،(2006): **حدود البطالة الظرفية و البطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية**, رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر ، ص176.
9. حايف سي حايف شيراز و بركان دليلة؛ المصدر سبق ذكره، ص 5.
10. لزهر قواسمية، المصدر سبق ذكره، ص 4.
11. www.kantakji.com/fiqh/Files/Economics/7838.doc
12. Forum.univbiskra.net/index.php.topic
13. رابح خوني ، (2003): ترقية اساليب وصيغ المؤسسات الصغيرة والنتوسطة في الاقتصاد الجزائري ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد وعلوم التسير ،الجزائر ، ص11.
14. عثمان لخلف، (1995): دور ومكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الإقتصادية–حالة الجزائر–، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر، ص11 / 12

15. الأسرج حسين عبد المطلب، (2006): تأثير الاتحاد الجمركي العربي على الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، وزارة التجارة والصناعة المصرية، مصر، ص2
16. هيكل محمد، (2003): مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، ص 10/ 12.
17. اسماعيل بوخاوة، عبد القادر عطوي، التجربة الجزائرية التنموية في الجزائر واستراتيجية تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، الجزائر،2003، ص4.
18. المحروق ماهر حسن و مقابله أيهاب، (2006): المشروعات الصغيرة والمتوسطة أهميتها ومعوقاتها ، مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة، الأردن، ص4.
19. عبد الرحمن بن عنتر، عبد الله بلوناس،(2002): مشكلات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واساليب تطوير قدرتها التنافسية، الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الجزائر، ص4.
20. عبد المجيد قدي، (2002): المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمناخ الاستثماري، الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الجزائر، ص143.
21. اسماعيل بوخاوة، عبد القادر عطوي، المصدر سبق ذكره، ص4
22. الأسرج حسين عبد المطلب ، المرجع السابق ، ص4
23. بولقواس ابتسام، آليات مكافحة البطالة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نموذجا، ص 8.
24. مدخل لدراسة إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، عن الموقع الالكتروني:
www.9alam.com/forums/attachment.php?attachmentid=1737&d ...
25. لزهر قواسمية، المصدر سبق ذكره، ص 8.
26. بولقواس ابتسام، آليات مكافحة البطالة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نموذجا، ص 8.
27. عقيلة خرباشي، (2010): سياسة التشغيل في الجزائر بين الحماية الاجتماعية والتضامن الوطني،**مجلة دراسات اقتصادية** (العدد16) ص ص32-33.
28. أحمد طوايبية، (2010): **القرض المصغر ودوره في مكافحة الفقر** مجلة دراسات اقتصادية (العدد16)، ص ص13-15.
29. لسلوس مبارك، تجربة تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دول أجنبية، **ملتقى وطني حول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية بالجزائر خلال الفترة 2000_2010** المنعقد يومي 18و19 ماي 2011، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، ص207.
30. زايدي عبد السلام، أهمية نظام الحاضنات في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، **ملتقى وطني حول: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية بالجزائر خلال الفترة 2000_ 2010** المنعقد يومي 18و19 ماي 2011، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، ص267.
31. لسلوس مبارك، المصدر سبق ذكره، ص206.
32. رقية سليمة، تجربة بعض الدول العربية في الصناعات الصغيرة و المتوسطة، **ملتقى متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية** المنعقد يومي 17و18 أفريل2006 ، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، ص34.
33. عبد الرزاق حميدي و عبد القادر عوينان: دور المؤسسات الصغرة و المتوسطة في الحد من أزمة البطالة مع الإشارة لبعض التجارب العالمية،**الملتقى الدولي إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة**،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير،جامعة محمد بوضياف المسيلة، ص 14.
34. عبد الرزاق حميدي و عبد القادر عوينان، المصدر سبق ذكره، ص 15.