

تقييم أداء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من مشكلة البطالة - حالة الجزائر -

د. أوبختي نصيرة

nassiraoubekhti@yahoo.fr

أ. زروقي يحي

كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية - جامعة تلمسان -

yahiaprof13000@gmail.com

كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية - جامعة تلمسان -

ملخص:

يرى كثير من الاقتصاديين أن تطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتشجيع إقامتها من أهم روافد عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول بشكل عام، ونظراً لأهمية هذه المشروعات أخذت معظم الدول النامية تركز الجهود عليها، حيث أصبحت تشجع إقامة الصناعات الصغيرة والمتوسطة وخاصة بعد أن أثبتت قدرتها وكفاءتها في معالجة المشكلات الرئيسية التي تواجه الاقتصاديات المختلفة كالمساهمة في معالجة مشكلتي الفقر والبطالة، وبدرجة أكبر من الصناعات الكبيرة. ويأتي الاهتمام المتزايد - على الصعيدين الرسمي والأهلي - بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة، لأنها بالإضافة إلى قدرتها الاستيعابية الكبيرة للأيدي العاملة، يقل حجم الاستثمار فيها كثيراً بالمقارنة مع المشروعات الكبيرة، كما أنها تشكل ميداناً لتطوير المهارات الإدارية والفنية والإنتاجية والتسويقية، وتفتح مجالاً واسعاً أمام المبادرات الفردية والتوظيف الذاتي، مما يخفف الضغط على القطاع العام في توفير فرص العمل.

الكلمات المفتاحية: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة -البطالة-سياسة التشغيل.

مقدمة:

تحظى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الوقت الراهن باهتمام مخططي للسياسات الاقتصادية و الاجتماعية في مختلف دول العالم المتقدمة و النامية على حد سواء، وأجمعوا الباحثين على حيوية هذا القطاع و دوره في تحقيق التنمية الاقتصادية.

تؤدي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دوراً هاماً و فعالاً في اقتصاديات البلدان، فهي تساهم في الدخل الوطني بالإضافة إلى مساهمتها في القضاء على مشكل البطالة الذي يتفاقم يوماً بعد يوم، مما أدى إلى الاهتمام بها و من الواضح إنها تقوم أيضاً بدور فعال في التطور و النمو الاقتصادي الجزائري كبديل للاقتصاد الريعي.

و في الجزائر وبعد فشل السياسة الصناعية المتبناة منذ سنة 1980 ذلك لاختيار المؤسسات ذات الحجم الكبير، بحيث

قامت بإعادة الهيكلة الأولى للمؤسسات العمومية في المرسوم الصادر في 4 أكتوبر 1980، حيث تحولت 70 مؤسسة عمومية إلى 348 مؤسسة جديدة سنة 1981، ولكن التوجه الفعلي إلى قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كان بعد إعادة هيكلة الثانية للمؤسسات بعد أزمة 1986 وانهيار النظام الاشتراكي، الذي أدى بها إلى الدخول في اقتصاد السوق بسبب الاستدانة من صندوق النقد الدولي و البنك العالمي.

نتيجة لكل هذا وجدت الجزائر في هذه المؤسسات أحسن منفذ للدخول إلى اقتصاد السوق، ولهذا فتحت المجال أمام المستثمرين المحليين والأجانب بعد قانون الاستثمار لرئيس الحكومة السابق "رضا مالك" سنة 1993، بحيث قامت بتحويل المؤسسات الكبرى العمومية إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة ممكن التحكم فيها وبيع المؤسسات العمومية إلى الخواص و غلق بعضها.

فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإمكانها أن تلعب دوراً هاماً في التخفيف من حدة البطالة من خلال مساهمتها في توفير مناصب عمل جديدة، وإعادة إدماج العمال المسرحين من المؤسسات العمومية وبالتالي التخفيض من نسب البطالة خاصة بعد عمليات الخصخصة التي تشهدها الكثير من البلدان النامية في إطار التعديلات الهيكلية مثل ما حدث في الجزائر بعد أزمة 1986. إلى جانب كونها قادرة على إستيعاب العمالة غير الماهرة أو النصف ماهرة والتي تشكل النسبة الكبيرة من قوة العمل في الدول النامية، وبتكلفة منخفضة نسبياً.

وبالنظر للدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مجال محاربة البطالة ارتأينا إلى طرح الإشكال التالي :

كيف يمكن أن نستخدم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة بعض أسباب البطالة أو الحد من تأثيرها في الجزائر ؟ ولمعالجة هذه الإشكالية سوف نتعرض إلى النقاط التالية:

أولاً: أسباب البطالة في الجزائر.

ثانياً: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

ثالثاً: تقييم سياسة التشغيل في الجزائر

أولاً: أسباب البطالة في الجزائر.

1- مفهوم ظاهرة البطالة

تعد البطالة باعتبارها ظاهرة عالمية من بين أهم وأخطر المشكلات التي تعاني منها معظم النظم الاقتصادية في العالم

-الأشخاص العاملين بأجور معينة و هم دائمي البحث عن أعمال أخرى أفضل .

-تعريف المكتب الدولي للعمل BIT

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة ، و وجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين ضمن إحدى الفئات التالية:

-بدون عمل :أي الذين لا يعملون مقابل أجر.

-متاح للعمل :أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا.

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

-تعريف الديوان الوطني للإحصائيات ONS

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية :

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

-لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، و تشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاوّل عملا و لو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.

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

-أن يكون على استعداد تام للعمل و مؤهلا لذلك.

2-أنواع البطالة: تقسم البطالة إلى أنواع عدة نذكر منها ما يلي:

1- البطالة الدورية (العالمية) : وهي تلك البطالة المرتبطة بحركة الدورات الاقتصادية المعتادة في الاقتصاديات الرأسمالية والتي تمر بمرحلة رواج يزدهر فيها النشاط الاقتصادي وبالتالي يرتفع مستوى التشغيل ثم يتبعها مرحلة كساد ينخفض خلاله حجم الطلب وبالتالي انخفاض مستوى التشغيل، ويصاحب ذلك تسريح للعمالة التي تعود مرة أخرى إلى أعمالها عندما تحدث حالة رواج وانتعاش في الاقتصاد.

2- البطالة الاحتكاكية : يحدث هذا النوع من البطالة بسبب تنقل قوة العمل بين المناطق والمهن المختلفة بسبب نقص المعلومات لدى كل من الباحثين عن العمل الذين تتوافر لديهم فرص عمل وأصحاب الأعمال حيث يبحث كل منهم عن الآخر. ويرجع الباحثون الأسباب الكامنة وراء ظهور وانتشار هذا النوع من أنواع البطالة إلى جملة من الأسباب التي نذكر منها:

1 - الافتقار إلى المهارة و الخبرة اللازمة لتأدية العمل المتاح.

2 - صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل و التخصص الدقيق

3 - التغير المستمر في بيئة الأعمال و المهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة و متجددة باستمرار.

بالنظر لآثارها السلبية في مختلف مجالات و نواحي الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية وحتى السياسية الأمر الذي جعل منها محل اهتمام الحكومات التي عملت من خلال مختلف وسائلها و إمكانياتها على إيجاد الحلول التي من شأنها أن تعمل على خفض نسب البطالة ومعدلاتها والتخفيف من حدة آثارها.

تعتبر البطالة من المصطلحات الاجتماعية الاقتصادية المعقدة، و التي لا تزال تلقى عند محاولة التعريف بها الكثير من الخلاف، إلى الدرجة التي يمكن القول معها، أن تعريفها جامعا مانعا لها أمر صعب، باعتباره يتوقف على وجهات نظر الباحثين لمفهوم البطالة، كل حسب الزاوية التي يسعى لإظهارها، فضلا عن الظروف القائمة في الزمان و المكان المعينين ، و من أهم هذه التعاريف ما يلي:

-تعريف هيئة الأمم المتحدة:

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

-تعريف منظمة العمل الدولية (OIT):

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

-العمال المحبطين و هم الذين في حالة بطالة فعلية و يرغبون في العمل، و لكنهم لم يحصلوا عليه
و ينسوا من كثرة ما بحثوا، لذا فقد تخلوا عن عملية البحث عن عمل ، و يكون عددهم كبيرا خاصة في فترات الكساد الدوري.

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

-العمال الذين لهم وظائف ، و لكنهم أثناء عملية إحصاء البطالة تغيبوا بصفة مؤقتة لسبب ما،كالمرض أو العطل و غيرها من الأسباب.

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

-الأطفال، المرضى، العجزة، كبار السن و الذين أحيلوا على التقاعد.

-الأشخاص القادرين عل العمل و لا يعملون مثل طلبة المدارس و الجامعات، و الذين بصدد تنمية مهاراتهم.

-الأشخاص المالكين للثروة و المال، القادرين على العمل و لكنهم لا يبحثون عنه.

وهذه الظاهرة تنتج عادة من عدم التوافق بين نظم التعليم ومتطلبات سوق العمل .

ويوجد هذا الشكل في القطاع الصناعي في البلدان النامية، وكذلك في قطاعات الخدمات الخاصة والحكومية وكذلك في القطاع الزراعي.

2- البطالة في الجزائر:

البطالة في الجزائر عرفت تزايدا مستمرا خلال سنوات التسعينات بسبب عمليات التسريح الجماعي التي مست شريحة واسعة من العمال، و نلاحظ من جدول رقم (1) الموضح في الملحق أنه بلغ أعلى معدل البطالة من سنة 1993 بـ 29,5% إلى سنة 1999 بـ 29% وهذا بسبب الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر بعد أزمة البترول سنة 1986، وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة، والذي كان من نتائجه غلق مئات المؤسسات، وتسريح آلاف العمال، وبسبب الأجهزة التي قامت بها الجزائر لتشغيل الشباب منها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة فقدمت عدة تسهيلات للشباب بإنشاء مؤسسات مصغرة، إضافة إلى برنامج عقود إدماج الشباب الذي تم طرحه في سنة 2008 للشباب الذي يبحث عن عمل من 18 إلى 35 سنة. وهذه الإجراءات سمحت في السنوات الأخيرة بتخفيض معدل البطالة إلى 10% خلال سبتمبر 2010 ليستمر بذلك الانخفاض في نسبتها من سنة إلى أخرى.

و- يمكن تلخيص أسباب ارتفاع البطالة في الجزائر في النقاط التالية:

-التسريح الكبير للعمال نتيجة حل و خصوصية العديد من المؤسسات العمومية بحثا عن النجاعة الاقتصادية و تقليص دور الدولة، حيث تم تسريح أكثر من 450.000 عامل أو غلق أكثر من 1200 مؤسسة عمومية ما بين 1994-1998، بالإضافة إلى غياب سياسة واضحة للتشغيل أدت إلى تزايد العمل الموازي الغير الرسمي في مجال النشاط التجاري، و كما ساعد على هذه الوضعية التسرب المدرسي حوالي 400.000 تلميذ يغادرون المدرسة.

-و قد أرجع الديوان الوطني للإحصاء و جود نسبة عالية من البطالة نتيجة لعدم توافر تدريب الشباب مع عروض العمل و نقص المؤهلات.

-ارتفاع معدلات النمو الديمغرافي التي عرفت الجزائر في فترة ما قبل التسعينات.

- و من الأسباب الرئيسية للبطالة في الجزائر هي عدم وجود علاقة بين التعليم و سوق العمل.

و كل العوامل السابقة أدت إلى تفاقم البطالة خلال فترة التسعينات، و لكن في السنوات الأخيرة انخفض معدل البطالة بسبب الإجراءات التي اتخذتها الدولة من أجل مكافحة

3- البطالة الهيكلية : وتعرف البطالة الهيكلية بأنها تلك البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف و التباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة و هيكل الطلب عليها نتيجة للتحويلات الاقتصادية التي تحدث بين الحين و الآخر في هيكل الاقتصاد وتؤدي إلى عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة و القدرات و المؤهلات البشرية الموجودة في سوق العمل إما بسبب اكتشاف موارد جديدة أو وسائل أكثر كفاءة أو تغير في الفن الإنتاجي المستخدم في إنتاج هذه المنتجات أو حتى تغيرات في سوق العمل نفسه، أو بسبب انتقال الصناعات إلى مناطق جديدة .

دون أن ننسى الدور البارز الذي تلعبه التكنولوجيا و الشركات المتعددة الجنسيات باعتبارها أحد أهم الأسباب الكامنة وراء تفشي ظاهرة البطالة فالتكنولوجيا ساهمت في تفشي ظاهرة البطالة عن طريق حلول الآلات محل العنصر البشري و الأمر الذي ترتب عنه التسبب في تسريح عدد كبير من العمال ، إما الشركات المتعددة الجنسيات فقد ساهمت في تفشي ظاهرة البطالة عن طريق تحويل صناعاتها إلى الدول النامية بسبب ارتفاع معدل الربح فيها الأمر الذي أدى إلى إفقاد العديد من العمال الذين كانوا يشتغلون فيها لمناصب عملهم وإحالتهم إلى البطالة الهيكلية طويلة الأمد .

ويمتاز هذا النوع من أنواع البطالة بكونه جزئي إذ تقتصر آثاره على قطاع إنتاجي أو صناعي معين على اعتبار انه لا يمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد ولكنه وعلى الرغم من هذا فإنه يعتبر من أخطر أنواع البطالة على اعتبار أن العامل في هذه الحالة يجد صعوبة كبيرة في الحصول على فرصة عمل .

4- البطالة السافرة : والمقصود بها وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه ولكنهم لا يجدون عملا، ويعاني جزء كبير من قوة العمل من هذا النوع من البطالة لاسيما في دول العالم الثالث الأمر الذي يجعلها تمتاز بالقسوة نظرا لعدم وجود نظم لإغاثة البطالة أو ضالة برامج المساعدات الاجتماعية الحكومية.

5- البطالة المقنعة : البطالة المقنعة هي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل وذلك بسبب إما :

- نقص الإنتاج مع توفر الأيدي العاملة في مكان العمل.

- نقص المردود المالي من العمل حيث أن هذا يؤدي إلى انخفاض مستوى الرفاه الاجتماعي.

- نقص أو عدم استغلال مهارات وقدرات العاملين بالشكل الصحيح والمناسب مما يؤدي إلى إهدار الطاقات البشرية

الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقية الاستثمار (التغير الحكومي لـ 28 ماي 2010 فان نظام جمع البيانات المتعلقة بفئة الصناعة التقليدية لتسجيل الحرفيين قد تغير، حيث أصبح في سنة 2010، يتم الاعتماد على معطيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء كمصدر معلومات للحرفيين المسجلين، بدلا من قاعدة البيانات المعتادة المتكونة من شبكة غرفة الصناعة التقليدية و الحرف)) حيث بلغ عدد مؤسسات الصناعة التقليدية سنة 2010 بـ 135623 مؤسسة صغيرة و متوسطة في النشاط الحرفي.

2-2- توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الأنشطة: إن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر تستثمر بالدرجة الأولى في قطاع الخدمات حيث بلغت في سنة 2011 بـ 186157 مؤسسة أي بنسبة 47.52%، ثم قطاع البناء والأشغال العمومية بـ 135752 مؤسسة أي بنسبة 34.65%، ثم قطاع الصناعة التحويلية بـ 63890 مؤسسة أي بنسبة 16.31% ثم قطاع الفلاحة و الصيد البحري بـ 1.02% وفي الأخير قطاع المحروقات، الطاقة، المناجم، و الخدمات المتصلة بنسبة ضئيلة.

3-2- توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الجهة: كلما زادت عدد السنوات تزيد عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أو يلاحظ تركيز هذه المؤسسات في الجهة الشمالية للوطن مثلا: بلغت عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال سنة 2010 بـ 232683 أي بنسبة 59.24% وفي المرتبة الثانية الهضاب العليا بـ 119625 أي بنسبة 30.45%، ثم في الأخير جهة الجنوب والجنوب الكبير بـ 10.29%، ويلاحظ انه أكثر من نصف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر يتركز في الجزء الشمالي، وهذا يدل على عدم تحقيق التوازن الجهوي أو عدم فعالية السياسات الخاصة بتنمية الجنوب رغم ما تمنحه الحكومة من امتيازات جبائية لفائدة الم.ص.م المتواجدة في الجنوب وكذا الهضاب العليا حيث يستفيدون من تخفيض معتبر للضريبة (25%، 50%).

3- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني:

إن الم.ص.م تلعب دورا هاما في التنمية من خلال ما تقدمه من مساهمة من جهة في الناتج المحلي الإجمالي، ومن جهة ثانية المساهمة في عملية التصدير، وزياد قدرات الابتكار، ضف إلى ذلك كونها وعاءا رئيسيا لاستقطاب العمالة ويتأكد ذلك من خلال النتائج:

3-1- دورها في الناتج الداخلي الخام (PIB): نلاحظ من الجدول رقم (3) الموضح في الملحق أن كل سنة تزيد PIB، وكان مساهمة القطاع الخاص أكثر من القاطع العام، إذ يشارك القطاع الخاص بمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

البطالة، و يرجع هذا الانخفاض إلى إنشاء الدولة مجموعة من الوكالات الوطنية لدعم تشغيل الشباب التي سوف نتعرض إليها في الجزء الأخير من هذا البحث، وكذلك إلى تحسن الوضعية الأمنية للبلاد التي ساعدت على الاستقرار السياسي و الاقتصادي، بالإضافة إلى الاحتياطات من العملة الصعبة نتيجة تطور أسعار النفط نحو الارتفاع، و ارتفعت بذلك تحصيلات الميزانية العامة.

ثانيا: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

1- إشكالية تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

من الصعب إيجاد تعريف موحد ينطبق على كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ذلك يعني أن مفهوم هذه المؤسسات مختلف من دولة إلى أخرى ومن نظام اقتصادي إلى آخر، فالمؤسسة الصغيرة في الولايات المتحدة الأمريكية تصنف ضمن المؤسسات المتوسطة أو الكبيرة في الدول النامية.

غير أنه وبالرغم من اختلاف المفاهيم والتعاريف التي تعطي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أنها تقام على أساس المعايير التالية:

✓	عدد العمال	— رقم الأعمال
✓	حجم رأس المال	— استقلالية في

تسيير المشروع.

أما في الجزائر فاخذ المشرع بالمعايير الأوروبية، فعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة كما يلي: "المؤسسة الصغيرة هي كل مؤسسة تشغل ما بين 10 و 49 شخصا ولا يتجاوز رقم أعمالها 200 مليون دج أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 100 مليون دج، إلى حين المؤسسة المتوسطة حسب هذا القانون هي كل مؤسسة تشغل من 50 إلى 250 شخص ويكون رقم أعمالها السنوي ما بين 200 مليون دج و 2 مليار دج، أن يكون حصيلتها السنوية ما بين 100 إلى 500 مليون دج "

2- تطور تعداد المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

1-2- توزيع المؤسسة الصغيرة والمتوسطة حسب الطابع القانوني: * نلاحظ من الجدول رقم (2) الموضح في الملحق زيادة عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من 2001 بقيمة 245348 مؤسسة إلى 659309 مؤسسة سنة 2011 ويرجع هذا إلى مظاهر الاهتمام بهذا القطاع لتوفير الإطار التشريعي والتنظيمي والمؤسسي.

* ويلاحظ أنه يغلب على تشكيلة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر المؤسسات الخاصة على حساب المؤسسات العامة، وهذا راجع لعملية الخصخصة.

* نلاحظ أن عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 2009 أكبر من سنة 2010 و هذا راجع لاستقلالية الصناعة التقليدية (ضمها لوزارة السياحة) عن وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، حيث تحولت إلى وزارة

أمام تزايد أعداد العمال المسرحين وجمود عمليات الاستثمار بسبب الأزمة الاقتصادية الخانقة والظروف الأمنية الصعبة، حاولت الدولة إنعاش سوق العمل عن طريق إنشاء وكالات متخصصة لدعم وترقية الشباب نذكر أهمها: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، الوكالة الوطنية للقرض المصغر و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

1-1- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI: منذ صدور قانون تطوير الاستثمار في أوت 2001، عوضت وكالة ترقية ومتابعة الاستثمار APSI بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI حيث وردت هذه الوكالة في المادة 07 من قانون الاستثمار.

إن عدد المشاريع الممولة من طرف ANDI وعدد الأجراء تزيد من 2005 إلى 2008 في كل قطاعات النشاط، حيث كان عدد المشاريع 2253 سنة 2005 ليصل إلى 16925 سنة 2008، أما عدد الإجراء كان 63451 سنة 2005 ليصل إلى 196754 سنة 2008، وأيضا زادت قيمة تمويل المشاريع من 511 مليار دج سنة 2005 إلى 2402 مليار دج سنة 2008، أما القطاع الممول أكثر هو قطاع "النقل" ثم يأتي في المرتبة الثانية البناء والأشغال العمومية وفي المرتبة الثالثة الصناعة ثم الخدمات وفي الأخير القطاعات الأخرى بقيم ضعيفة، وهذا الترتيب من سنة 2005 إلى 2007 أما في سنة 2008، قطاع الخدمات هو الذي يحتل المرتبة الثالثة. بالإضافة إلى أن عدد المشاريع وعدد الإجراء كان على التوالي في سنة 2009 بـ 11803 مشروع و 94290 أجير أما قيمة المشاريع في هذه السنة قدرت بـ 479 مليار دج.

1-2- الوكالة الوطنية لتدعيم تشغيل الشباب ANSEJ: أنشأت هذه الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96/296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، حيث تعد (هذه الوكالة أقدم الأجهزة، ووضعت تحت إشراف رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع أنشطة الوكالة التي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وإن كان الهدف الرئيسي من إنشاء الوكالة يدخل في إطار سياسة التشغيل.

إن عدد المشاريع المصادق عليها من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب تزداد من سنة 2005 إلى 2008 حيث كانت على الترتيب 277331 مشروع وقدر عدد العمال 766120 منصب شغل ليصل إلى 352929 مشروع بعدد 368967 عامل، ونلاحظ أن قطاع الخدمات ممول أكثر من طرف ANSEJ بعدد مشاريع 76171 سنة 2005 بـ 199906 منصب عمل وليصل إلى 110336 مشروع

بنسبة 74,8% سنة 2000 لتصل إلى 84,98% سنة 2010، أي ما يعادل 4681.68 مليار دج، وتتوجه على وجه الخصوص في قطاعات الفلاحة والبناء والخدمات، بينما القطاع العام بنسب منخفضة قدرت أقصاها سنة 2000 بـ 25,2% وهذا يدل على توجه الجزائر إلى اقتصاد السوق.

2-3- دورها في إنتاج القيمة المضافة: إن مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القيمة المضافة تعتمد فقط إلا على قطاع التجارة و التوزيع في المرتبة الأولى حيث قدرت سنة 2010 بـ 1279.47 مليار دج، ثم البناء والأشغال العمومية بـ 1071.75 مليار دج ثم قطاع الزراعة بقيمة 1015.19 مليار دج ثم النقل والمواصلات بقيمة 988.03 مليار دج ، ثم تليها الصناعات الأخرى بقيمة ضعيفة أو معدومة.

3-3- دورها في الحد من البطالة : نلاحظ من الجدول رقم (4) أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الجزائر تستحوذ على حصة الأسد من حجم العمالة، حيث حققت ارتفاعا متواصلا من 70,69% سنة 2004 إلى 97,21% سنة 2011 أي أصبحت تشغل حوالي 1676111 عامل ، وهذا ناتج عن زيادة عدد أرباب المؤسسات بنسبة 38,22% سنة 2011.

- حيث سجلت انخفاضا في عدد مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة حيث حققت تراجعا من 8,56% سنة 2004 إلى 2,79% سنة 2011 أي بقيمة 48086 عامل ، وهذا بسبب عملية الخصخصة.

- أما الصناعات التقليدية فهي تعرف زيادة في عدد مناصب الشغل بشكل ضعيف.

- رغم العدد المتزايد من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، ومساهمتها في PIB والقيمة المضافة والحد من البطالة ، إلا أن هذه المساهمة لم تكن في مستوى تجارب بعض الدول المتقدمة وحتى العربية، لأنها تعاني من مجموعة من القيود والعراقيل سواء كانت داخلية أو خارجية والتي تعيق نمو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، وهذا ما سوف نتعرض إليه في تشخيص وضعية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

ثالثا: تقييم سياسة التشغيل في الجزائر

1- دور الوكالات الوطنية في دعم تشغيل الشباب

* بالإضافة إلى أنه يسهل صندوق ضمان القروض في إنشاء 3252 منصب شغل بمعدل تكلفة لمنصب الشغل الواحد: 1.800.000 دج استثمار، 1.100.000 دج قروض و 500.000 دج ضمان.

إن عدد المشاريع وقيمتها وعدد مناصب الشغل تزيد من سنة إلى أخرى حيث بلغت سنة 2007 بـ 100 مشروع بعدد عمال 6871 عامل، لتصل سنة 2009 بـ 356 مشروع بعدد عمال 21509 عامل، فقطاع الصناعة هو الممول أكثر من طرف هذا الصندوق بـ 238 مشروع سنة 2009، ثم يأتي في المرتبة الثانية البناء والأشغال العمومية بـ 69 مشروع، ثم يليها قطاع الصحة بـ 30 مشروع، ثم القطاعات الأخرى بـ قيم ضعيفة.

وبالتالي نستخلص أن عدد المشاريع الممولة من طرف هذا الصندوق ضعيفة مقارنة بالأجهزة السابقة.

1-5- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة « CNAC »: منذ تاريخ إنشاءه سنة 1994، وبصفته مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي مكلفة، في هذه الفترة بالذات من تاريخ الجزائر، "بتخفيف" العواقب الاجتماعية الناجمة عن التشريعات الجماعية للأجراء العاملين بالقطاع الاقتصادي، اهتزت على إثر تطبيق مخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في مساره عدة محطات تخص، حلها وفي كل مرة، التكفل بالمهام الجديدة المسندة إليه من قبل السلطات العمومية بما فيها:

- النظام القانوني لتعويض البطالة ابتداء من سنة 1994.

- والإجراءات النشيطة لدعم إعادة إدماج البطالين المستفيدين ومساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات ابتداء من عام 1998.

- وجهاز دعم استحداث نشاطات البطالين أصحاب المشاريع المتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة انطلاقا من سنة 2004.

تكمن مهمة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في دفع تعويض البطالة الممول بنسبة 1,75% من مجموع 34,5% الممثلة لحصص الاشتراكات المدفوعة من طرف أصحاب العمل والعمال معا لتغطية مجمل المخاطر المحمية في ظل نظام الضمان الاجتماعي، لغاية شهر أوت 2005، استفاد من هذا التعويض: 189185 بطالا من بينهم 174.767 بطالا مستفيدا لحقوقه التعويضية.

أكبر قسم من المسجلين في نظام التأمين عن البطالين مدرج ضمن الفترة الممتدة بين 1996 و 1999

و 292910 منصب عمل سنة 2008، ثم يليها في المرتبة الثانية قطاع الزراعة ثم قطاع الصناعة التقليدية وفي الأخير قطاعات أخرى بـ قيم ضعيفة، بالإضافة إلى الإحصائيات للوثائق أو المشاريع المصادق عليها من طرف ANSEJ في سنة 2009 ، ونلاحظ أنه يبقى نفس الترتيب لهذه القطاعات.

1-3- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM: تتمثل مهمة هذا الجهاز أساسا في تقديم التوجيه والمساعدة للمستفيدين من هذه القروض، ويهدف أيضا إلى ترقية التنمية الاجتماعية عن طريق النشاط الاقتصادي، ومكافحة البطالة وعدم الاستقرار الاجتماعي وذلك بواسطة تقديم شكل من أشكال المساعدة بالاعتماد على مفاهيم من قبيل "الاعتماد على النفس" و"المبادرة الفردية" و"روح المفاولة".

وبالتالي تعمل ANGEM على تخفيض معدلات البطالة من خلال تنفيذ التوجيهات العامة لبرامج الحكومة، في إطار عملية القروض المصغرة، والـ « ANGAM » تعمل وفق 3 صيغ:

- ابتداء من سلفة بنكية صغيرة.

- السلف الغير معوضة لاقتناء المواد الأولية.

- إلى غاية الوصول إلى السلف ذات الأهمية الفائقة والتي تستدعي تمويلا بنكي.

إن فئة النساء استفادت أكثر من هذه القروض مقارنة بالرجال، وقطاع الصناعة هو الذي يشغل أكثر حسب قدر سنة 2006 بـ 18289 منصب من مجموع 38325 منصب عمل.

ونستخلص مما سبق أنه منذ الانطلاق الفعلي لنشاطات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في أكتوبر 2004، تم تمويل أكثر من 37700 مشروع في إطار القرض المصغر، حيث استفادت المرأة بنسبة 66% من هذه القروض.

1-4- صندوق ضمان القروض: إن السبب الذي عزي ضرورة إنشاء صندوق ضمان القروض هو غياب مؤسسات مالية متخصصة في تلبية حاجيات PME، إن الهدف الأساسي الذي يرمي إليه هذا الجهاز هو خلق الثروة للبلاد والنهوض بسوق العمل، وقد أظهرت التجارب في العالم أن استمرارية هذا الصندوق تكون أطول كلما كان خاضعا لوصاية جيد ومحايده، وهذا لتفادي أي نفوذ أو دخول اعتبارات شخصية عند منح الضمان، وتبديد الأموال العامة نظرا لعدم تمييزها من طرف البعض عن الإعانات أو الهبات الممنوحة من طرف الدولة.

وتحدد الاتفاقات الجماعية قائمة المناصب المعنية، كما توضح لكل منها مستوى تخفيض مدة العمل الفعلي أو رفعها، ويحدد التنظيم المناصب المعنية بالتخفيض أو الرفع فيما يخص قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

ويمكن إبرام عقود العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكلي أو الجزئي في الحالات التالية:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

2-2- عقد العمل في المنزل: نظم المشرع عقد العمل في المنزل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997، إذ اعتبر عاملا في المنزل وفقا لنص المادة 2 منه: كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط.

وهذا التعريف يختلط ظاهريا مع مفهوم الحرفي المنصوص عليه في القانون رقم 82-12 من حيث أن العامل في المنزل والحرفي يشتغلان لوحدهما بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلتهما، وبمواد يحصلان عليهما بنفسيهما دون أي وسيط

لكنهما يختلفان من حيث الصفة، إذ يتمتع الحرفي بصفة الأجير على خلاف العامل في المنزل الذي يتلقى أجره مقابل الجهد المبذول، وتحسب هذه الأجرة على أساس مقاييس الأجر المعمول بها في المهن المماثلة، وفي حالة ما لم يكن هناك اتفاق أفضل بين الطرفين، لا يمكن أن يقل أجر العامل في المنزل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون ويستفيد العامل في المنزل الذي يشغله نفس المستخدم 6 أشهر في المجموع على من الحق في التعويض عن العطلة مدفوعة الأجر ويعادل مبلغ التعويض يومي (2) عمل في الشهر. ويحسب التعويض على أساس الأجور المتوسطة الشهرية المتقاضاة خلال الفترة المدخلة في الحساب، ويدفع في آخر فترة حسابه

المتزامنة مع تنفيذ إجراءات التعديل الهيكلي، منذ ذلك الحين، بدأ تعداد البطالين المدمجين في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يعرف تراجع محسوسا مع تباؤ 4257 مسجلا سنة 2000، و 298 ما بين شهري جانفي وأوت 2005.

وفي الأخير نستخلص مما سبق أن الأجهزة السابقة، تترجم إرادة السلطات العمومية في الجزائر في إرساء مسار الإنعاش الاقتصادي المبني على تثمين الموارد البشرية عن طريق تشجيع المبادرة الفردية الموجهة من خلال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة القادرة على خلق الثروة وتوفير مناصب العمل اللائقة.

2- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر كمدخل للقضاء على البطالة:

لقد أفصحت التعديلات القانونية المحدثه على قانون العمل إلى تبني صيغ جديدة للتشغيل وفي هذا السياق تم إدخال عدة صور جديدة للتشغيل بهدف توسيع سوق العمل، منها عقود العمل المحددة المدة، العمل في المنزل وعقود ما قبل التشغيل.

1-2- توسيع عقود العمل المحددة المدة: أدرج القانون رقم 90-11 بموجب مادته 12 عقود العمل بالتوقيت الكلي أو الجزئي (يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي) لكن التساؤل المطروح هو أن القانون رقم 90-11 لم يعط تعريف للعمل بالتوقيت الجزئي إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي رقم 97-473، الذي عرفه في نص المادة الثانية منه على أنه تعتبر عملا بالتوقيت الجزئي كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل دون أن تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل اقل من نصف المدة القانونية للعمل. وتقدر المدة القانونية للعمل حسب المادة 2 من الأمر رقم 97-03 بأربعين ساعة أسبوعيا توزع على خمس أيام عمل على الأقل يخضع تحديد تنظيمها وتوزيعها لإرادة الأطراف المعبر عنها في الاتفاقيات الجماعية مع استثناء أوردته المادة 50 من الأمر رقم 97-03 مفاده إمكانية أن تخفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة، أو التي ينجز عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية، كما يمكن أن ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف من النشاط.

التكامل بين فروع النشاط الاقتصادي من جهة، وبما تضمنه من امتصاص للبطالة خاصة بعد عمليات تسريح العمال التي عرفتها الجزائر من جهة أخرى.

-إن موضوع تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي يلقي اهتماما متزايدا من طرف المنظمات الدولية والمحلية، فضلا عن اهتمام الباحثين الاقتصاديين بها، باعتبارها من أفضل وسائل الإنعاش الاقتصادي، نظرا لسهولة تكيفها ومرونتها التي تجعلها قادرة على الجمع بين التنمية الاقتصادية ووسيلة إيجابية لفتح آفاق العمل من خلال توفير مناصب الشغل وخلق الثروة وبإمكانها رفع تحديات المنافسة وغزو الأسواق الخارجية في ظل اقتصاد السوق .

-إن البلدان النامية التي تعاني من مشكلة البطالة تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة فيها دورا هاما في التخفيف من حدتها.

-تعرف مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري مجموعة من العراقيل تحول دون تنمية وترقية هذا القطاع، وتحقيقه للأهداف المسطرة ويعتبر التعرف عليها أمرا ضروريا لإيجاد أفضل السبل والوسائل لمعالجتها.

-الاقتراحات:

-إن تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها يجب أن يتم في إطار تنمية مستدامة للاقتصاد الوطني وإعادة هيكلة، كما يجب من ناحية أخرى الاعتماد على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كعامل للتنمية ورفع مستوى التشغيل وتحقيق الاستقرار للاقتصاد الوطني .

-العمل على تأهيل اليد العاملة من خلال تنمية مهارات العمال بتنظيم دورات تدريبية وعقد ندوات سواء داخل الوطن أو خارجه، والعمل على الاستفادة من تجارب بنوك الدول المتقدمة.

-تسطير إستراتيجية واضحة للنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

-مشاركة الجامعة ومراكز البحث العلمي و كل الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إعداد هذه الإستراتيجية.

المرجعية .كما يستفيد أيضا العامل في المنزل من خدمات الضمان الاجتماعي ،المسالة التي تضع التزاما على عاتق المستخدم في المنزل بالتصريح بالعمال المشتغلين لديه في المنزل لدى هيئة الضمان الاجتماعي وإلا الوقوع تحت طائلة المتابعة والعقوبة .

-تجدر الإشارة إلى أن العامل في المنزل يتعاقد مع المستخدم في المنزل الذي قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا عاما أو خاصا، يمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا.

- الحقيقة أن المشرع أراد بإحداث هذا النوع من عقود العمل تكريس ما يسمى بالأسر المنتجة المعروفة في بعض الدول كاليابان ،والتي تساعد على القضاء على البطالة بشكل نسبي ،وكذلك نقل المهارات إلى دائرة العرض والطلب من جهة أخرى ،ومنه إعطاء قيمة مناسبة لما ينتجه العمال في المنزل ،وإبراز اهتمام الدولة بترقية المستوى الاجتماعي للأسر

2-3- عقود ما قبل التشغيل :إن كان للانفتاح على اقتصاد

السوق دور ايجابي في فتح سوق العمل ،فلقد كان له دور سلبي خاصة في ارتفاع مستوى البطالة الذي وصل إلى حدود 30% في عام 1999 ،فنتيجة السياسات الصارمة لأسلوب التعديل الهيكلي تم تسريح أكثر من 450 ألف عامل وحل أكثر من 1200 مؤسسة ،إذ لم تكتف الدولة بالصيغ المعتادة لإنهاء عقد العمل ،بل أخذت بأخرى ترمي من ورائها للتخلص من العمالة التي تستهلك فقط كتلة الأجور من دون أن تساهم ولو بقدر محدود في زيادة الإنتاج ،وفي هذا السياق شجعت على الذهاب الإرادي والتسريح لأسباب اقتصادية والإحالة على نظام التقاعد المسبق وأيضا الإحالة إلى نظام التأمين على البطالة.

خاتمة

ومن خلال دراستنا المفصلة لموضوع آليات مكافحة البطالة عن طريق تشجيع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة توصلنا لجملة من النتائج سنقوم ببيانها على النحو التالي:

- إن الجزائر قد عملت على دعم و تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها أحد الآليات المهمة في مكافحة البطالة وذلك من خلال برامج وهيئات دعم مختلفة كالوزارة الوصية على هذه المؤسسات والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وكالة ترقية ودعم الاستثمارات، و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة...الخ.

- إن اهتمام الجزائر بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جاء نتيجة للنجاح الذي حققته هذه الأخيرة في معظم الدول المتقدمة ونظرا للدعم الذي تقدمه للمؤسسات الكبيرة في إطار

ملحق الجداول:

جدول رقم (1): تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2009:

السنوات	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
البطالة %	1,28	12,8	28	26,6	26,8	26,6	27,4	28,3	22	22,6
السنوات	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
البطالة %	23,33	24,03	16,3	13,0	15,1	16,5	18	17	18	17,2
السنوات	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
البطالة %	19,2	20,2	21,3	29,5	24,36	28	28	28,2	28	29
السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
البطالة %	23,7	23,7	17,3	15,6	17,7	15,3	12,3	11,8	11,3	10,2

Source : Emploi et chômage en Algérie (1970-2009), ons, www.ONS.dz.

جدول رقم (2) : تطور عدد الم.ص.م حسب الطابع القانوني (2001 – 2011)

سنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
نوع م.ص.م.											
المؤسسة الخاصة	179893	189552	207949	225449	245842	269806	293946	392013	455398	618515	658737
المؤسسة العامة	778	778	778	778	874	739	666	626	591	557	552
الصناعة التقليدية	64677	71523	79850	86732	96072	106222	116347	126887	169080	-	-
المجموع	245348	261853	288577	312959	342788	376767	410959	519526	625069	619072	659309

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على: -وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والصناعة التقليدية تقرير 2004 حتى 2009.

-وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقية الاستثمار، المديرية العامة للبيقطة الإستراتيجية و الدراسات الاقتصادية و الإحصائيات ، نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 20، معطيات 2011، مارس 2012، ص 12.

جدول رقم (3) : تطور المنتج الداخلي الخام خارج المحروقات حسب الطابع القانوني (2000-2010).

الوحدة: بالمليار دج

السنة	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
القطاع العام (PIB)	457,8	481,5	505,0	550,6	589,65	651,0	704,05	749,86	760,92	816,80	827,53

القطاع الخاص (PIB)	1356,8	1560,2	1679,1	1884,2	2146,75	2364,5	2740,06	3153,77	3574.07	4162.02	4681.68
-----------------------	--------	--------	--------	--------	---------	--------	---------	---------	---------	---------	---------

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على: الديوان الوطني للإحصائيات ONS، 2011.

جدول رقم (4): مناصب الشغل المصرح بها حسب الفئات خلال (2011- 2004).

نوعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	2004	2005	2006	2008	2010	2011
الأجراء	592758	642987	708136	841060	940788	1017374
أرباب المؤسسات	-	245842	269806	392013	606737	658737
المجموع	592758	888829	977942	1233073	1547525	1676111
المؤسسات العامة	71826	76283	61661	52786	48783	48086
الصناعة التقليدية	173920	192744	213044	254350	175072	-
المجموع	838504	1157856	1252707	1540209	1771380	1724197

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على:

-وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقية الاستثمار، المديرية العامة لليقظة الإستراتيجية و الدراسات الاقتصادية و الإحصائيات ، نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 20، معطيات 2011، مارس 2012، ص 17.

الإحالات و المراجع:

ISELLAMI Ammar « petit et moyenne industrie et développent économique », édition SNED, Alger 1985, p 27.

وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية.

مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية تلمسان سنة 2013.

الديوان الوطني للإحصائيات ONS 2008. على موقع: www.ons.dz

وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقية الاستثمار، المديرية العامة لليقظة الإستراتيجية و الدراسات الاقتصادية و الإحصائيات ، نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 19، معطيات 2010، ص 08.

وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ترقية الاستثمار، المديرية العامة لليقظة الإستراتيجية و الدراسات الاقتصادية و الإحصائيات ، نشرة المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 20، معطيات 2011، ص 12.

ONU, Rapport mondial sur le développement humain, De Boeck Université, Bruxelles, 2000, P 277.

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

قنيطرة سمية دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة دراسة ميدانية بولاية قسنطينة- مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير فرع تسيير الموارد البشرية تحت إشراف الدكتور:بوخمم عبد الفتاح، جامعة قسنطينة، 2009-2010، ص 11.

بشير الدباغ و عبد الجبار الجرمود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، دار المناهج للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2003، ص 393.

www.ons.dz, 2011.

الجريدة الرسمية، الأمر رقم 01/03 المؤرخ في
2001/08/20 المتعلق بتطوير الاستثمار، الصادر في
2001/12/22، العدد 47، ص 07.

WWW.ANSEJ.DZ.ORG

WWW.ANGEM.DZ.ORG.

Ministère de PME, bulletin 2005,
www.pmeart.dz.org.

السيدة فاطمة السداوي، "سياسة إنشاء المؤسسات الصغيرة
في الجزائر ، ورقة نظرية ، المشروعات الصغرى
والمتوسطة كخيار لتشغيل الشباب والحدّ من البطالة في
الدول العربية"، منشورات منظمة العمل العربية ، 2008،
ص 175.

محمد طالبي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في
معالجة مشكلة البطالة بين المردود الضئيل وكيفية
التفعيل، مجلة دراسات اقتصادية (الجزائر: مركز
البصيرة، العدد 12، فيفري 2009) ص 52-54.