

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية



مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الشعبة: العلوم الاقتصادية التخصص: التحليل الاقتصادي والاستشراف

مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة
البطالة في الجزائر
دراسة حالة ولاية مستغانم

تحت إشراف الأستاذة:

بن حبيب لامية

مقدمة من طرف الطالبين:

- مسعودي خديجة

- بن هبة هواري

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الاسم و اللقب	الرتبة	عن الجامعة
رئيسا	منصوري مونية	أستاذة محاضرة	جامعة مستغانم
مشرفا و مقرا	بن حبيب لامية	أستاذة محاضرة	جامعة مستغانم
مناقشا	دواح عائشة	أستاذة محاضرة	جامعة مستغانم

السنة الجامعية: 2021/2020

الإهداء

الى كل من علمني حرف في هذه الدنيا الفانية الى روح ابي الزكية الطاهرة الى امي العزيزة الغالية اطال

الله في عمرها، الى اخوتي واخواتي، الى زوجتي وابتنائي الاعزاء.

الى جميع افراد الاسرة التربوية في الجزائر الى كل هؤلاء اهدي هذا العمل المتواضع، ونسأل الله ان

يجعله نبراسا لكل طالب علم، امين يارب العالمين.

بن هبة هواري

الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى واهله ومن وفى، اما بعد، وصلت رحلتنا

الجامعية الى نهايتها بعد تعب ومشقة وها نحن نختم بحث تخرجنا بكل همة ونشاط. ثمرة الجهد

والنجاح بفضل الله تعالى مهداة الى احن شخصين جدتي الغالية، وابي الغالي حفظهما الله.

ولكل العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال، من اخوتي واخواتي والى رفيقات المشوارالاتي قاسمني

لحضاته رعاهم الله وبلخصوص صديقتي "شهرزاد".

والى كل من ساندني من قريب او بعيد والى كل اساتذتي وجميع دفعة 2021.

والله ولي التوفيق

مسعودي خديجة

الشكر

بعد بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة على اشرف المرسلين، نتقدم بخالص الشكر والاحترام للأستاذة

الدكتورة بن حبيب لامية على قبولها الإشراف على هذه المذكرة، وعلى توجيهاها القيمة أثناء انجازها.

ونتقدم بجزيل الشكر لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة.

كما نتوجه بالامتنان لكل من ساعدنا على انجاز هذه الرسالة، وخاصة نائب مدير الوكالة الوطنية

للتشغيل، وكذلك نائب مدير وكالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفهرس

الإهداء.....	
الشكر.....	
الفهرس.....	أ
قائمة الجداول.....	ت
قائمة الأشكال.....	ج
قائمة الملاحق.....	ح
قائمة المختصرات والرموز.....	خ
مقدمة عامة.....	1
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للبطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	21-04
تمهيد.....	4
المبحث الأول: ماهية البطالة.....	5
المطلب الأول: تعريف البطالة وأنواعها.....	5
المطلب الثاني: النظريات المفسرة للبطالة وقياسها.....	7
المطلب الثالث: أسباب وانعكاسات انتشار ظاهرة البطالة.....	9
المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل.....	12
المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل.....	13
المطلب الثاني: أنواع وأبعاد سياسة التشغيل.....	13
المطلب الثالث: أهداف سياسة التشغيل.....	15
المبحث الثالث: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	15
المطلب الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	15
المطلب الثاني: أشكال وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	16
المطلب الثالث: مصادر تمويل وأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....	19
خلاصة الفصل.....	21
الفصل الثاني: فعالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها في التشغيل والحد من البطالة.....	41-22
تمهيد.....	22
المبحث الأول: واقع البطالة وآليات دعم التشغيل في الجزائر.....	23
المطلب الأول: تطور معدلات البطالة في الجزائر 2000-2021.....	23

24	المطلب الثاني: آليات دعم سياسة التشغيل في الجزائر.....
28	المطلب الثالث: آليات دعم المؤسسات في الحد من البطالة في الجزائر.....
32	المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....
32	المطلب الأول: الإطار القانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.....
33	المطلب الثاني: تطور وتعداد المؤسسات في الجزائر 2010-2020.....
36	المبحث الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل بالجزائر.....
36	المطلب الأول: تشغيل اليد العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....
37	المطلب الثاني: دور الهيئات المرافقة للمؤسسات في دعم سياسة التشغيل.....
39	المطلب الثالث: عراقيل تنمية دور المؤسسات في مجال التشغيل بالجزائر.....
41	خلاصة الفصل.....
62-42	الفصل الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل بولاية مستغانم.....
42	تمهيد.....
43	المبحث الأول: نظرة شاملة حول ولاية مستغانم.....
43	المطلب الأول: التعريف بالولاية.....
43	المطلب الثاني: الخصائص الديموغرافية.....
46	المبحث الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بولاية مستغانم.....
48	المطلب الأول: واقع وخصائص البطالة بولاية مستغانم.....
49	المطلب الثاني: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية مستغانم.....
	المبحث الثالث: مساهمة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في توفير
58	مناصب العمل.....
58	المطلب الأول: مساهمة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في توفير مناصب الشغل بولاية مستغانم.....
60	المطلب الثاني: مساهمة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في توفير مناصب العمل بولاية مستغانم.....
62	خلاصة الفصل.....
63	الخاتمة العامة.....
65	قائمة المراجع.....
69	الملاحق.....
76	الملخص.....

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
(1-1)	التعريف الياباني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	16
(2-1)	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس أسلوب تنظيم العمل	17
(1-11)	تطور معدل البطالة في الجزائر (2000-2021)	23
(2-11)	هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM	26
(3-11)	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المناطق الجغرافية خلال سنة 2020	34
(4-11)	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطبيعة القانونية (2010-2019)	35
(5-11)	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط (2010-2019)	35
(6-11)	تطور مناصب الشغل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2010-2016)	36
(7-11)	عدد المشاريع الممولة، مبالغ الاستثمارات ومناصب العمل المستحدثة من طرف الوكالة ANSEJ (2011-2017)	37
(8-11)	عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (2011-2017)	37
(9-11)	عدد الملفات المعالجة من طرف صندوق ضمان القروض الاستثمارية حسب القطاع	38
(10-11)	عدد المشاريع المصروح بها من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (2010-2017)	39
(1-111)	دوائر وبلديات ولاية مستغانم	43
(2-111)	تطور عدد السكان والكثافة السكانية حسب البلديات خلال سنة 2020	44
(3-111)	توزيع السكان حسب الفئات العمرية خلال سنة 2020	45
(4-111)	تطور توزيع طالبي العمل حسب الجنس خلال سنة 2020	48
(5-111)	تطور توزيع طالبي العمل حسب المستوى التعليمي خلال سنة 2020	48
(6-111)	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الشكل القانوني خلال سنة 2020	50
(7-111)	تطور كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2015-2020)	51
(8-111)	كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب البلديات خلال سنة 2020	51
(9-111)	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط (2019-2020)	52
(10-111)	التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية مستغانم خلال سنة 2020	53
(11-111)	متوسط مناصب العمل بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2019-2020)	54
(12-111)	نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الوظائف خلال سنة 2020	55
(13-111)	توزيع الوظائف في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاعات النشاط خلال سنة 2020	55
(14-111)	مساهمة الوكالات وصناديق الدعم في عمالة المؤسسات	56
(15-111)	المشاريع الممولة من طرف الصندوق خلال الفترة 2017-2020	57
(16-111)	عدد المشاريع الموزعة حسب قطاعات النشاط خلال سنة 2020	57

58	تكلفة فرصة العمل حسب قطاعات النشاط للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (2020)	(17-III)
60	تكلفة فرصة العمل حسب قطاعات النشاط للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (2020)	(18-III)

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
24	تطور معدل البطالة في الجزائر (2000-2021)	(1-II)
27	مهام وأهداف الوكالة الوطنية للتشغيل	(2-II)
35	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطبيعة القانونية (2010-2019)	(3-II)
46	توزيع طالبي العمل حسب المناطق الجغرافية خلال سنة 2020	(1-III)
47	توزيع طالبي العمل حسب الفئات العمرية خلال سنة 2020	(2-III)
50	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الشكل القانوني خلال سنة 2020	(3-III)
59	توزيع نسب المشاريع الاستثمارية حسب قطاع النشاط خلال سنة 2020	(4-III)
59	توزيع العمالة في المشاريع الاستثمارية حسب قطاعات النشاط خلال سنة 2020	(5-III)

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
69	معطيات حول وكالة التشغيل لسنة 2020	01
70	عدد المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل لسنة 2020	02
71	عدد المستفيدين في إطار أجهزة المساعدة في الإدماج المهني (DAIP) لسنة 2020	03
72	عدد المستفيدين بموجب برامج التوظيف لسنة 2020	04
73	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2020	05
74	توزيع المؤسسات حسب البلديات خلال سنة 2020	06
75	عدد الوظائف حسب قطاع النشاط خلال سنة 2020	07

قائمة الكلمات المختصرة

الكلمة المختصرة	الاسم الكامل
AIG	Activités d'Intérêt Général
ANDI	Agence Nationale de Développement de l'Investissement
ANGEM	Agence Nationale de Gestion du Microcrédit
ANSEJ	Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes
ANEM	Agence Nationale de l'Emploi
APSI	Agence de Promotion, de Soutien et de Suivi de l'Investissement
BIT	Bureau International du Travail
CFI	Contrat Formation-Insertion
CID	Contrat d'Insertion des Diplômés
CIP	Contrat d'Insertion Professionnelle
CNAC	Caisse Nationale d'Assurance Chômage
ESIL	Emplois Salariés à Initiative Locale
FMI	Fond Monétaire International
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONS	Office National des Statistiques
ONU	Organisation des Nations Unies
OSCIP	Office du Suivi et du Contrôle de l'Investissements Privé
PAS	Plan d'Ajustement Structurel
TUP-HIMO	Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre

مقدمة عامة

يرى الكثير من الاقتصاديين أن تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتشجيع إنشائها يعد من أهم روافد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول بشكل عام، والدول النامية بشكل خاص، وذلك باعتبارها منطلقا أساسيا لزيادة الطاقة الإنتاجية من ناحية، والمساهمة في معالجة مشكلتي الفقر والبطالة من ناحية أخرى. ولذلك أولت دول كثيرة هذه المشاريع اهتماما متزايدا، وقدمت لها العون والمساعدة بمختلف السبل وفقا للإمكانيات المتاحة. ولقد عرف الاقتصاد الجزائري في نهاية ثمانينات القرن الماضي تحولات غيرت من مساره واتجهت به نحو تحرير قوى السوق وتفعيل آلياته، بعد أن كان مسيرا مركزيا. وانشغلت الجزائر بإعادة التوازنات المالية الداخلية والخارجية بعد اختلالها، نتيجة التدهور الحاد في الإيرادات النفطية، فتحصلت الدولة عن إستراتيجية تكثيف الاستثمار الصناعي الخاضع لسلطتها. وأبرز أدواتها تجسدت في مؤسسات كبيرة واجهت عجز كلي في ظل واقع اقتصادي جديد من أن تزاوّل نشاطها، وعليه قامت الجزائر بإعادة هيكلة بعض المؤسسات ومنح الاستقلال المالي وعرض الخصوصية، وقام البعض بالانسحاب وترتب عنه تسريح العمال وارتفاع مستوى البطالة وتزايد بمعدلات كبيرة.

وللتخفيف من حدة هذه الظاهرة والتحكم فيها، لجأت السلطات العمومية لتنصيب أجهزة رسمية تهدف إلى إعداد برامج توظيف العمالة وتنشيط سوق العمل. كما تم تشجيع الاستثمار في مجال إقامة مشاريع ومؤسسات صغيرة ومتوسطة للتخفيف من حدة البطالة، باعتبار أن هذه المؤسسات تعتمد على طرق إنتاج تحتاج إلى اليد العاملة بكثافة، والزيادة في خلق مناصب العمل، بالإضافة إلى انتشارها في حيز جغرافي أوسع من المؤسسات الكبيرة، كما أنها تغرس روح المبادرة وتعزز نمط العمل الحر.

إشكالية البحث:

من خلال هذا التحليل نطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر؟

ويتفرع هذا الإشكال إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية تتمثل في الآتي:

- كيف تفسر ظاهرة البطالة، وما هي الآثار التي تترتب عنها؟
- ما دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟
- ما هي الآليات التي دعمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل امتصاص البطالة؟
- ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية مستغانم في توفير مناصب عمل؟

فرضيات البحث

في ظل البحث ومن خلال الإشكالية والتساؤلات الفرعية المطروحة تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:
تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في استقطاب اليد العاملة والتقليل من البطالة.

بالإضافة إلى الفرضيات الفرعية والمتمثلة في ما يلي:

- ساهمت برامج التشغيل المتخذة في الجزائر في الحد من ظاهرة البطالة.
- رغم الإجراءات التي قامت بها الدولة من أجل تحسين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أن هذه الأخيرة واجهت العديد من المشاكل التي تعرقل نموها وتطورها.

- تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة معتبرة في توفير مناصب الشغل بولاية مستغانم.

أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في كونه من أبرز المواضيع الاقتصادية والاجتماعية المطروحة على الساحة العالمية، ألا وهي مشكل البطالة وكذا إظهار قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على توفير فرص العمل، وهذا راجع إلى التطور والاهتمام التي تمر به هذه المؤسسات من جانب الدولة.

وتهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتبيان ما تمر به من مشاكل تعرقل نموها وتطورها، و تسليط الضوء على أهم آليات الدعم المقدمة من طرف الدولة لتنمية هذه المؤسسات، وخاصة محاولة إيضاح الدور الذي يمكن أن تساهم به في تحقيق التنمية المحلية، بمعالجة أحد معضلاتها ألا وهي مشكلة البطالة، التي يترتب عليها تراكم مخزون الطاقة البشرية، مما يؤثر على الاقتصاد الوطني، وإسقاط ذلك على واقع ولاية مستغانم قصد تحديد قطاعات النشاط الأكثر استقطابا للعمالة وإبراز ضعف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأكثر فاعلية في استحداث مناصب عمل، من أجل الحث على تشجيع إنشائها.

أسباب اختيار الموضوع:

- من أهم الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع ما يلي:
- أنه يسلط الضوء على دور المؤسسات في التقليل من البطالة.
- يعالج أهم المشاكل الاقتصادية والاجتماعية ألا وهي البطالة.
- تشجيع الشباب من أجل التفكير في مؤسساتهم الخاصة.
- باعتبار أن هذا الموضوع لم يتم طرحه، على حد علمنا، على مستوى ولاية مستغانم.

الدراسات السابقة:

- لقد حظي موضوع البحث بالعديد من الدراسات تمثلت أهمها فيما يلي:
- دراسة قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية. تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة بولاية قسنطينة، أما أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الباحثة هي أن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصائص مميزة تجعلها أكثر فاعلية في استحداث مناصب العمل.
- دراسة يحي عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة، مذكرة استكمال متطلبات نيل شهادة ماجستير تخصص إدارة أعمال، وتمحورت إشكالية هذه الدراسة في مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من البطالة في الجزائر خاصة ولاية تيارت. أما أهم النتائج التي توصل إليها هذا الباحث هي أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في تنمية المجتمع المحلي تنمية علمية وحقيقية، والرفع من مستواه اقتصاديا واجتماعيا عن طريق استغلال مختلف الموارد والاستفادة من الطاقات والإمكانيات المتاحة بالمناطق الداخلية والاعتماد على الجهود المحلية.

منهج البحث:

من أجل الإلمام بمختلف جوانب الموضوع والإجابة على إشكالية البحث وكذا على التساؤلات الفرعية واختبار صحة فرضيات الدراسة اعتمدنا على مناهج البحث التالية:

- المنهج الوصفي: عند التطرق للمفاهيم الأساسية للبطالة وأهم أنواعها وكذا النظريات المفسرة لها، وكذلك عند تعريف سياسة التشغيل والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإبراز خصائصها وأهميتها.
- المنهج التحليلي: ويتجلى هذا من خلال الدراسة التطبيقية، بإسقاط الجانب النظري على الواقع من خلال دراستنا الميدانية داخل إقليم ولاية مستغانم.

تقديم خطة البحث:

قسمنا البحث إلى ثلاثة فصول، استهل بمقدمة طرحت فيها الإشكالية وفرضيات البحث، وقد تضمن الفصل الأول مفاهيم عامة حول البطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي تم فيه التطرق إلى ماهية البطالة وأهم النظريات المفسرة لها وكذا ماهية سياسة التشغيل وأهم أبعادها، بالإضافة إلى تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصائصها.

في حين عالج الفصل الثاني فعالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها في التشغيل والحد من البطالة في الجزائر حيث تطرقنا فيه إلى واقع البطالة وآليات دعم التشغيل في الجزائر وكذلك تطرقنا إلى دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل في الجزائر.

بينما خصص الفصل الثالث للجانب التطبيقي من هذا البحث المتمثل في محاولة تحليل وتحديد دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل بولاية مستغانم، حيث ستعرض أولاً نظرة شاملة حول الولاية وبعدها سوف نتطرق إلى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بولاية مستغانم وفي الأخير سوف نرى مساهمة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في توفير مناصب العمل بالولاية.

ونختم بحثنا بخلاصة عامة تضم أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال الفصول السابقة، ثم نقدم بعض الاقتراحات التي يمكن أخذها بعين الاعتبار من أجل تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للبطالة

والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمهيد:

تعرف مختلف الدول النامية مشاكل اقتصادية واجتماعية تعيق سيرورة تقدمها واستقرارها وتعد البطالة واحدة من بين هذه المشاكل، فهي ظاهرة تعاني منها معظم النظم الاقتصادية في العالم، وذلك بالنظر لأثارها السلبية في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وحتى السياسة، الأمر الذي جعلها محل اهتمام الحكومات التي بذلت جهداً من أجل إيجاد حلول مناسبة، التي من شأنها العمل على خفض معدلات البطالة، والتخفيف من حدة أثارها باللجوء إلى سياسات التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهتها.

وتعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من المحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي وتمثل إحدى عوامل التنمية الأساسية في أي دولة، كما أنها تؤدي دوراً هاماً في تحقيق التنمية الاجتماعية، خاصة من ناحية خلق مناصب الشغل، وهي إحدى السبل الممكنة لمواجهة ظاهرة البطالة.

و قد تطرقنا في هذا الفصل إلى الإطار النظري لكل من البطالة وسياسة التشغيل والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: ماهية البطالة.

المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل.

المبحث الثالث: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الأول: ماهية البطالة

لقد انتشرت البطالة بشكل سريع حول دول العالم وظهرت عدة آراء حول تعريف هذه الظاهرة، وهذا راجع إلى تعدد أشكالها وأنواعها. وفي هذا المبحث سوف نتطرق إلى تحديد مفهوم البطالة وكيفية قياسها وأنواعها وكذا انعكاساتها.

المطلب الأول: تعريف البطالة وأنواعها

1. تعريف البطالة:

تعتبر البطالة من المصطلحات المعقدة والتي لا يزال الكثير من الخلافات عند محاولة التعريف بها، حيث أنها تعرف على حسب وجهات نظر الباحثين، فضلاً عن الظروف القائمة في الزمان والمكان المعينين، ومن أهم هذه التعريفات نجد ما يلي:

جاء في معجم لسان العرب، أن لفظ البطالة أتى من الفعل "بطل" و له معاني كثيرة منها أنه يعني التعطل وأنه يقال بطل الأجير (بالمفتحة) بطل بطالة والبطالة، أي تعطل فهو بطل¹.

ونقول على الشخص أنه بطل إذا بلغ سن محدد و لا يمارس أي عمل، لا مأجور ولا حر رغم أنه قادر على العمل. ويعتبر مكتب العمل الدولي (BIT)، وفقاً لما حدد في الملتقى الدولي الثالث عشر حول إحصاءات العمل سنة 1982، أي شخص فوق سن محدد بطلاً كل من توفرت فيه ثلاث معايير أساسية وهي²:

- المعيار الأول "بدون عمل": إن الهدف من هذا المعيار هو التمييز بين التشغيل والبطالة، فيعتبر شخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال فترة الاستبيان (ولو ساعة واحدة). و وفقاً لمراجعة مختلف المفاهيم من طرف منظمة العمل الدولية³ (OIT)، يعتبر العمل كل نشاط اقتصادي يخص الأجراء أو أصحاب المهن الحرة، وأيضا كل وظيفة غير رسمية أو مؤقتة، ولو لبضع ساعات خلال الفترة المرجعية⁴.

- المعيار الثاني "متاح للعمل": يعني هذا المعيار أنه إذا ما عرض عمل على الفرد فإنه سيكون مستعداً وقادراً على العمل فوراً خلال فترة البحث، حيث يستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرة في فترة لاحقة أي بعد انتهاء الاستبيان، مثل الطالب الذي يبحث عن عمل مؤقت بالموازاة مع دراسته، فخلال فترة بحثه فهو غير مستعد للعمل وبالتالي غير متاح للعمل، و يستبعد كذلك الأفراد الغير قادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (مرض، مسؤوليات عائلية وغيرها).

- المعيار الثالث "يبحث عن عمل": يطبق على الأشخاص الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على عمل خلال فترة معينة وهذا للدلالة على جدية البحث، مثل التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر الإعلانات، البحث عن

¹ الظاهر محمد عبد الله، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، الطبعة الأولى، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2004، ص 278.

² BIT (1982), Statistiques de la main-d'œuvre, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Département des statistiques. Organisation Internationale du Travail, Genève, 18-29 octobre.

³ OIT (2013), Statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, Rapport II, 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Département des statistiques. Organisation Internationale du Travail, Genève, 2-11 octobre.

⁴ Benhabib L. (2021). Les représentations du chômage dans les nouvelles théories du marché du travail, *Actes de colloque national « Les nouvelles applications de l'économie »*, 35-53.

العمل بطلب مساعدة الأهل والأصدقاء، كما أنه يحدد توفير البيانات والمعلومات عن سوق العمل، من خلال وسائل النشر وتبادل المعلومات و الإعلان عن وجود فرص عمل مناسبة من أجل تشجيعهم على البحث الجيد عليها.

أما هيئة الأمم المتحدة ONU، فقد عرفت البطالة على أنها حالة وجود شخص بلغ سن محدد ولا يقوم بأي عمل رغم أنه متاح للعمل و يبذل جهد في البحث عنه¹.

2. أنواع البطالة:

تميز النظرية الاقتصادية بين عدة أنواع من البطالة، من أهمها:

1.2. البطالة الهيكلية:

هي بطالة مزمنة ناتجة عن التغيرات الهيكلية في الاقتصاد الوطني، انجرت عن التغيرات الحاصلة في هيكل الطلب على المنتجات، أو راجعة إلى التغيير الأساسي في الفن التكنولوجي المستخدم، أو إلى التغيرات في سوق العمل نفسه أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توظيف جديدة.

ومع تعاظم ظاهرة العولة عرفت البلدان الصناعية المتقدمة نوعا جديدا من البطالة الهيكلية، إذ قامت الشركات متعددة الجنسيات بتحويل الكثير من استثماراتها إلى البلدان النامية للاستفادة من الامتيازات التي توفرها هذه البلدان للاستثمارات الأجنبية تاركة بذلك العمال الذين كانوا يعملون فيها في حالة بطالة هيكلية طويلة المدى. وإن انتشار هذا النوع من البطالة حاليا يعكس عدم قدرة عنصر العمل على التكيف مع التغيرات الجديدة في الاقتصاد².

2.2. البطالة الدورية:

وهي تلك البطالة المؤقتة المرتبطة بحركة الدورات الاقتصادية المعتمدة في الاقتصاديات الرأسمالية التي تمر بمرحلة رواج يزدهر فيها النشاط الاقتصادي، وبالتالي يرتفع مستوى التشغيل، ثم تتبعها مرحلة كساد ينخفض خلالها مستوى التشغيل، ويصاحب ذلك تسريح العمالة التي تعود مرة أخرى إلى أعمالها عندما تحدث حالة رواج وانتعاش في الاقتصاد³.

البطالة الاحتكاكية:

تعني البطالة الاحتكاكية وجود الفرد في حالة تعطل نتيجة للوقت الذي ينقضي عليه بسبب بحثه عن عمل دون أن يجد العمل المناسب له، أو عدم عثور صاحب العمل على العمالة المناسبة للوظائف الشاغرة. فهي إذن نتيجة طبيعية لضعف المعلومات حول سوق الشغل، فعدم تأمين قناة تربط ما بين الباحثين عن الشغل والمشتغلين

¹ بن الشيخ فوزي، مساهمة المؤسسات الصغيرة والكبيرة والمتوسطة في التخفيف من ظاهرة البطالة، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة ماجستير أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، سنة 2012/2013، ص7.

² قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة بولاية قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2009/2010، ص16.

³ قنيدرة سمية، المرجع نفسه، ص16.

تدفع إلى بقاء فئة من السكان ضمن العاطلين عن العمل، على الرغم من توفرهم على الكفاءات المطلوبة في السوق¹.

4.2. البطالة الاختيارية:

هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته، عند الاستقالة أو عزوفه عن العمل لوجود مصدر دخل آخر أو البحث عن منصب عمل بامتيازات أفضل من حيث الأجور و شروط العمل².

5.2. البطالة الموسمية:

هي البطالة التي تحدث نتيجة لتغير الطلب عن العمل وهذا يحدث بالنسبة لقطاعي الزراعة والسياحة فإن العمال يصبحون عاطلون عن العمل في مواسم معينة مثال الجزائر وخاصة الجنوب ينشطون في فصل الصيف لوجود السياحة ويتعطلون في الفصول الأخرى.

المطلب الثاني: النظريات المفسرة للبطالة وقياسها

1. النظريات المفسرة للبطالة:

إن الكثير من المفكرين و في مختلف المدارس الاقتصادية السياسية حاولوا تفسير و تحليل البطالة، إذ أن كل هذه المدارس كانت تركز على موقع طبقي و اجتماعي معين في عملية التحليل و لكي نقف عند تلك النظريات في مفهوم البطالة و جب علينا التوقف قليلا عند هذه المدارس.

1.1. المدرسة الكلاسيكية:

ظهرت النظرية الكلاسيكية لأول مرة وصادت أفكارها في بريطانيا في نهاية القرن الثامن عشر وحتى مطلع القرن التاسع عشر، وظلت معظم الأفكار مقبولة لدى علماء الاقتصاد حتى ظهور أزمة الكساد العالمي عام 1929. ومن أهم رواد هذه المدرسة " آدم سميث، دافيد ريكاردو، جون ستيوارت مل". ولقد اعتقد غالبية مفكرين الاقتصاديين الكلاسيك خلال هذه الفترة عدة أفكار، نذكر منها:

- خضوع الاقتصاد إلى قوانين طبيعية موضوعية صارمة.
- الحرية الاقتصادية.
- رفض الاحتكار من خلال الإعلام من شأن المنافسة الحرة الكاملة³.

2.1. المدرسة الكينزية:

تبين من كتابات كينز دور الدولة في إقامة التوازن للنظام الرأسمالي و بالتالي نقص الأطروحة الكلاسيكية و النيوكلاسيكية، فقد ركز كينز على أهمية الطلب الكلي الفعال و الذي يقدمه إلى طلب على سلع الاستهلاك من جهة و طلب على سلع الاستثمار و هذا الطلب هو الذي يحدد حجم العرض الكلي و بالتالي حجم الناتج و الأجور و العمالة و لقد جاء في عهد كينز فاعلين جدد إلى مجال التحكم في الدخل و الاستثمار عبر الأسواق النقدية و المالية و هو الفصل بين الدخل و الاستثمار و إن الخلل بين العمليتين هو ما أدى إلى ظهور الكساد و البطالة و

¹ قنيدرة سمية، المرجع نفسه، ص17.

² رمزي زكي، الاقتصاد السياسي، "تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة"، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، أكتوبر 1997، ص 30.

³ قنيدرة سمية، المرجع سبق ذكره، ص20.

عليه نادى كينز بتدخل الدولة فتدخلت الدولة عبر السياسة المالية، و السياسة الجبائية و النقدية، للتأثير على الطلب الفعال يكون له نتائج ايجابية على قرارات المستهلكين و المنتجين الذين يرفعون من طلبهم على السلع الاستهلاكية و هو الشيء الذي يدفع لزيادة الاستثمار¹.

3.1. المدرسة النيوكلاسيكية:

يرى أصحاب هذه المدرسة أن سوق العمل هو سوق يسود فيه المنافسة الكاملة، يظهر فيها عنصر العمل حاملا لعدد من الخصائص الذي تميز هذه السوق منها تباين سوق العمل و مرونة الأجور، المساواة بين جميع الأفراد و علمهم التام بأحوال السوق. و نهت إلى وجود بطالة دورية و هيكلية حتمية يتعين معالجتها بأدوات تسيير سوقية، مما يعني انخفاضا في سعر الفائدة و بالتالي زيادة في الاستثمار و التوظيف والدخل و نتيجة لذلك يصير الوضع التوازني النهائي عند مستوى الدخل و سعر الفائدة و هنا تميل البطالة إلى الإخفاء تلقائيا².

4.1. النظرية النقدية للبطالة:

خلال القرن الماضي والذي شهد الأزمة الهيكلية التي أفرزت عن الركود التضخمي، برزت أفكار المدرسة النقدية والتي من أهم أفكارها في هذا المجال ما أشار إليه رواج³ فيما يخص فكرة معدل البطالة الطبيعي الذي يتغير من مدة إلى أخرى، و يقول فريدمان أنه في أي فترة من الفترات يوجد مستوى من البطالة له خاصية التوافق والانسجام مع هيكل الأجور الحقيقية السائدة. كما يرى أيضا أن السياسات المالية التوسعية تكلف الخزينة العمومية تكلفة باهظة تتسبب في عجز الموازنة العامة، و ما ينحدر عن ذلك من مشاكل تلحق بالاقتصاد بسببها الدين العام⁴.

5.1. منحى فيليبس و نظرية التوقعات العقلانية الرشيدة:

من أهم النظريات الحديثة المفسرة للبطالة نذكر منحى فيليبس⁵ والذي جاء ليفسر العلاقة العكسية بين معدل البطالة و معدل التضخم. يسعى فيليبس إلى تحقيق إمكانية وصول المجتمع إلى مستوى التشغيل الكامل مع التغير في الأجور والأسعار، ومن هنا يرى حتمية وجود بطالة مع تضخم في آن واحد و لهذا يجب التوقف والاعتدال بينهما⁶.

و من أهم النظريات المفسرة لأزمة الركود التضخمي أو العلاقة الطردية بين التضخم و البطالة و التي عجز منحى فيليبس عن تغيير نظرية التوقعات الرشيدة التي تعتمد على فرضية التوقعات و التي تم صياغتها من طرف Muth⁷ سنة 1961، بواسطة إحداث تطورات هامة في مجال التحليل الاقتصادي الكلي، فمثلا لو أن العمال توقعوا ارتفاع الأسعار في المستقبل فإنهم يطالبون برفع الأجور فينعكس ذلك على حجم الإنتاج و التوظيف و

¹ قنيدرة سمية، المرجع سبق ذكره، ص 23.

² بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الطبعة الأولى، عمان، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2009، ص 241.

³ رواج عبد الباقي، "البطالة و تدابير الدعم والحماية الاجتماعية في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة 01، العدد 37، الجزائر، 2012، ص ص 243-260.

⁴ مجلح سليم، محددات البطالة في الجزائر، مجلة جامعة 08 ماي 1945، قالمة، المجلد 13، العدد 02، الجزائر، 2016، ص 68.

⁵ Phillips A. (1958). The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957, *Economic*, 25 (2), 283-299.

⁶ سليم مجلح، المرجع سبق ذكره، ص 68.

⁷ John Muth (1961). Rational Expectations and the Theory of Price Movements, *Econometrica*, 29 (3), 315-335.

بمعنى آخر فإن هذه النظرية تعتمد على التوقعات المستقبلية ذلك فهي توقعات عقلانية تعتمد على المستقبل و ليست توقعات تعتمد على الماضي¹.

6.1. النظريات الحديثة للبطالة:

جاءت نظريات أخرى من أجل تفسير الارتفاع الكبير في معدلات البطالة نذكر منها: نظرية البحث عن العمل، نظرية تجزئة سوق العمل، نظرية الأجور الكافية و نظرية اختلال سوق العمل². بالإضافة إلى النظريات الاقتصادية الحديثة المفسرة لظاهرة البطالة والتي تتوجه بشكل خاص نحو جودة التطابق بين العرض والطلب في سوق العمل ودور صدمات الاقتصاد الكلي ومؤسسات سوق العمل في ديناميكية العمالة والبطالة. فتشكل التفسيرات الحديثة في الوقت الحالي الركيزة الأساسية لصياغة السياسات الملائمة لمكافحة ظاهرة البطالة بمختلف أشكالها³.

2. قياس البطالة:

تقاس البطالة في العادة بما يسمى بمعدل البطالة (Unemployment rate)، وهي نسبة غير المشتغلين من القوة العاملة إلى إجمالي قوة العمل:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل} \times 100}{\text{إجمالي القوة العاملة}}$$

وهذا ما يعرف بالقياس الرسمي للبطالة، حيث يقاس من خلال العاطلين عن العمل إلى مجموع السكان في سن العمل أو القوة العاملة (الفئة النشطة)⁴. و تتكون الفئة النشطة من الأفراد الذين هم في سن العمل (15-59 سنة)، القادرين والراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون إذن:

$$\text{الفئة النشطة} = \text{العاملون} + \text{العاطلون}$$

يقصد بالعاملين كل من يستغل عملاً بدوام كامل أو جزئي أو حتى إذا كان يعمل ساعة أو ساعتين في اليوم مقابل أجر عند الغير أو في مؤسسة. أما العاطلون فهم الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرصة عمل متاحة لهم.

المطلب الثالث: أسباب وانعكاسات انتشار ظاهرة البطالة

1. أسباب انتشار ظاهرة البطالة:

سوف نتطرق فيما يلي إلى أسباب البطالة في الدول النامية عامة وفي الجزائر خاصة.

¹ سليم مجلخ، نفس المرجع، ص 69.

² سليم مجلخ، المرجع نفسه، ص 68.

³ Benhabib (2021), Op cité (p. 02).

⁴ مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، ط1، عمان، داروائل للنشر، 2007، ص21.

1.1. أسباب البطالة في الدول النامية:

إن ظاهرة البطالة لا تأتي بمحض المصافحة و إنما هناك أسباب متعلقة بالمسار التنموي و كذا مرتبطة بالنظام الاقتصادي و هذا ما نجده خلال ثلاثة عناصر وهي:

أ - فشل جهود التنمية:

على الرغم من محاولات التنمية و التصنيع من خلال ما رصد لها من إمكانات مادية و بشرية هائلة، إلا أن ذلك لم يمكنها من تجاوز التخلف و تغيير الهياكل الإنتاجية بما يضمن لها الاستقلال الاقتصادي و يعزز موقعها في الاقتصاد العالمي. إذ كان الاعتقاد السائد هو أن إستراتيجية التصنيع ستمكن من رفع معدل النمو سواء تلك الموجة للتصدير، أو التي تقوم على الإحلال محل الواردات فقد كان ينظر إلى أن ارتفاع هذا المعدل سينعكس إيجابا على مختلف فئات المجتمع، و أن التوزيع محتل مشكلاته بعد أن يتحقق النمو و هو ما عرف حينها بمصطلح Trickle down و يتأكد فشل التنمية في هذه الدول بتدهور جل المؤشرات الاقتصادية لها من خلال تنامي و استمرار العجز في الميزانية العامة، ارتفاع معدلات التضخم، تدهور أسعار الصرف، تدهور الاستثمارات و انخفاض معدل نموها، و بالإضافة إلى ظهور الطاقات المعطلة و التي تعمل في أغلب الأحيان بأقل من نصف ما هو متاح لديها كما هو الشأن في الجزائر. وبالتالي فقد ساهمت هذه الميزات السلبية في تدهور مؤشرات التشغيل و انتشار البطالة¹.

ب- تفاقم أزمة المديونية:

مطلع الثمانينات انفجرت أزمة المديونية تحت تأثير عاملين أساسيين: أولهم تأثير زيادة أسعار الاستيراد و انخفاض عائدات الصادرات و الذي أدى إلى تفاقم العجز في ميزان المدفوعات و الثاني يتمثل في اعتبار أزمة التمويل العائق الرئيسي لجهود التنمية، و أن اللجوء إلى الاستدانة من شأن أن يرفع من معدل النمو الاقتصادي، و بعبارة أخرى ربط نمو هذا المعدل بحجم الاستثمارات فقط، و من بين نتائج الاستدانة بالشكل الذي اتبعته الدول النامية، انخفاض حجم الإنفاق الاستثماري، بسبب استنزاف العملة الصعبة في خدمة الدين، تدهور أسعار الصرف، إضعاف قدرة الدول المديونة على الاستيراد و بالتالي انسداد فرص التوظيف أمام طالبي العمل، سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص، و إن كانت مساهمة هذا الأخير منخفضة بسبب طبيعة التوجه الاقتصادي الذي يمثل جل هذه الدول².

ج- اضطراب بيئة الاقتصاد العالمي:

حدد مضمون العولمة و ما في منطقتي الرأسمالية العالمية على أنها الحراك الحر و غير المقيد للسلع و لرؤوس الأموال. يفهم من ذلك أن اقتحام الأسواق و الحدود لقوة العمل غير مسموح به، نتيجة لتفاقم مشكلات الركود و البطالة في الدول المصنعة.

¹ دادي عدون ناصر، العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 250.

² دادي عدون ناصر، العايب عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 251.

2.1. أسباب البطالة في الجزائر:

إن الجزائر وكغيرها من الدول الإفريقية و العربية تعتمد و بشكل كبير على النفط و الغاز و لها عدد كبير من السكان إلا أن هذا لم يكن كافي لامتصاص لما يعرف بالبطالة و من أهم أسباب انتشارها في الجزائر نجد نقطتين أساسيتين: أولاً العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة أما الثانية فتكون داخل نطاق سيطرة الحكومة بصفة مباشرة و غير مباشرة.

أ. العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة:

نذكر من بينها:

- الاعتماد في صادراتها الخارجية على المحروقات أو بعض المعادن و الموارد الفلاحية، و بالتالي فإن إيراداتها من العملة الصعبة مرتبطة بشكل أساسي بعائدات هذه الصادرات. و بما أنه يصعب التحكم بأسعارها، فيتربت عنها انكماش الاقتصاد بسبب تراجع المصدر الأساسي للدخل الوطني و منه انخفاض حصيلة الصادرات يكون لها أثر انكماش مضاعف على مستويات الدخل و العمالة خاصة في قطاعات التصدير و الأنشطة المرتبطة بها¹.
- نقص مصادر التمويل لإنعاش و تمويل المشاريع الاقتصادية، و هذا راجع لضعف أداء الجهاز الإنتاجي و ضالة الادخار لمختلف الأعوان الاقتصاديين بسبب انخفاض القدرة الشرائية للعائلات و كذلك بسبب نظام الفوائد المطبق في البنوك الذي لا يشجع على الادخار².
- النمو الديمغرافي (الزيادة السكانية): حيث أن تزايد عدد السكان سنويا يسبب ضغط على موارد الدولة و من تم فمن الصعب توفير فرص عمل لهذه الأعداد المتزايدة.
- الظرف العالمي والأزمات: نذكر على سبيل المثال الأزمة الصحية لكوفيد 19 التي أثرت سلبا على مستويات البطالة في العالم ككل.

ب. العوامل الداخلة في نطاق سيطرة الحكومة:

نذكر من بينها:

- عجز سوق العمل في التسعينات و ظهور أعداد هائلة من الخريجين الحاصلين على المؤهلات بأنواعها المختلفة و مع ذلك يعجز سوق العمل على إيجابهم.
- الخلل في توزيع السكان حسب مساحة الجزائر فهي تتمركز بولايات الساحل دون الجنوب و من هنا يأتي الخلل في توزيع فرص العمل و الإمكانيات الاقتصادية.
- قلة تمويل المشاريع الاقتصادية العالية داخل الجزائر: تعاني الجزائر من مشاريع تفتقر إلى التمويل، و هو ما يؤثر في سوق العمل بشكل عام، و يزيد هذا من البطالة بسبب ما تشهده هذه المشروعات سواء العملاقة منها أو المتوسط إلى العديد من الأزمات و بالتالي زيادة البطالة.

¹ دادي عدون ناصر، العايب عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 252.

² دادي و العايب، مرجع سبق ذكره، ص 253.

2. انعكاسات البطالة:

تمثل البطالة تهديد اجتماعي واقتصادي وسياسي وأمني للمجتمعات وهذا من الآثار السلبية المهددة للهيكل والأبنية الاجتماعية ومن هذا المنطلق سوف نتطرق إلى أهم آثار البطالة:

1.2. الآثار الاجتماعية:

لا يخفى على أحد أن البطالة أصبحت تشكل هاجسا للعام والخاص في ظل التزايد السريع للكثافة السكانية مقابل تناقص الموارد و ما ينتج عنه تضائل فرص العمل وارتفاع حدة البطالة، إذ ما تولده هذه الأخيرة من أمراض نفسية كالآبة والحسرة... إلخ، كما ينتج عنها تشرد وحرمان لبعض الأسر وانعدام الروابط الأسرية، كما نجد انتشار بعض الآفات الاجتماعية كالشغب والقتل والسرقة وتناول المخدرات،... إلخ¹.

2.2. الآثار الاقتصادية:

- إهدار الموارد البشرية: حيث يعتبر وجود أعداد كبيرة من الأفراد المتعطلين عن العمل قادرين عن أدائه إهدار لأهم عناصر الإنتاج.
- التأثير على الناتج المحلي الإجمالي: تأثير البطالة على الطلب الكلي و هذا يؤدي إلى انخفاض الاستيراد و العجز في الميزان التجاري.
- نقص الدخل و ضعف القوة الشرائية: يؤدي إلى نقص في الاستهلاك و تدهور الحالة المعيشية للفرد.

3.2. الآثار السياسية:

تعد البطالة و بمصاحبتها المختلفة مصدرا من مصادر التوتر الاجتماعي وعاملا كبيرا من عوامل تأزم العلاقات بين السلطة والمجتمع، فهي تهدد الروابط و البنى و المؤسسات داخل المجتمع و تنذر بتفكيكها، فتصبح العلاقة تتسم بالتذبذب و غالبا ما تضطر السلطة بدواعي تأمين مستلزمات الأمن الاجتماعي، إلى إجراءات قضائية أو أمنية لا تخلو من العنف، قد تؤدي في مجالات كثيرة إلى إيجاد بؤر صراع تترك آثارها السلبية على الطرفين، هذا فضلا على تكبد السلطة من خسائر مادية لتمويل برامجها الأمنية للحد من الجريمة و ملاحقة المتورطين في السلوك الإجرامي و هذه الخسائر يتحمل أعباءها الاقتصاد الوطني كما أن البطالة مازالت تؤثر بشكل كبير إلى إسقاط أنظمة و حكومات و حكام كخير دليل على تأثير البطالة فتفاقم الظاهرة أدى إلى تفجير الوضع².

المبحث الثاني: ماهية سياسة التشغيل

يكتسي الشغل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في كل دول العالم من خلال محاربة البطالة و التوجيه الفعال للموارد البشرية، و هذا ما أدى إلى إتباع سياسة التشغيل.

¹ بن بويكرضوان، أزمة البطالة في ولاية ورقلة، دراسة حالة وكالة التشغيل الولائية بورقلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في العلوم السياسية، الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية و إدارية، 2017/2016، ص 30.

² خباري رقية، السياسة التنموية في الجزائر و انعكاساتها الاجتماعية، الفقر- البطالة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية، الجزائر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الأدب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2013/2014، ص 205.

المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل

يعرف التشغيل لغويا على أنه كافة العمليات التي تحدث للفرد من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر. أي هي كافة التشريعات و القرارات الحكومية و الاتفاقيات الثلاثية الأطراف –الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال- الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط و المعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددتها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية¹.

و تعرف سياسة التشغيل بكونها جميع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق العمل و هي ترتبط بسوق العمل فقط إلا أن هناك من قال أنها عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم و تطبق على مستوى كل سوق العمل و الاقتصاد الكلي و السياسة الصناعية². أما منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية (OCDE) فعرفت على أنها مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان و كذا تكيف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج³.

المطلب الثاني: أنواع و أبعاد سياسة التشغيل

1. أنواع سياسة التشغيل:

يمكن تقسيم سياسات سوق العمل إلى تدابير سلبية و أخرى ايجابية و تشمل الأولى تحولات المداخل الرامية إلى تعويض فقدان الدخل لبعض الأشخاص أو الفئات من القوى العاملة مثل إعانات البطالة و التعويض عن التقاعد المبكر، و تشمل الثانية مجموعة من السياسات الرامية إلى تحسين قدرة العاطلين على الدخول إلى سوق العمل مثل المساعدة في البحث عن العمل و التدريب وفقا لاحتياجات سوق العمل، و الخلق المباشر للوظائف و إعانات الاستخدام و الأشغال العامة، و مساعدة الذي يعملون لحساب أنفسهم، و تدابير تشجيع الحراك و بصفة عامة تعتبر ايجابية البرامج الرامية إلى تشجيع الخلق المباشر للوظائف و تعزيز الاستخدام أو تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل.

فقد عدت كثيرا من المؤسسات في السنوات الأخيرة مثل منظمة التعاون و التنمية في المجال الاقتصادي (OCDE) إلى زيادة استعمال السياسات ايجابية لسوق العمل، و يرجع ذلك إلى اعتبارات تتعلق بالإنصاف و الكفاءة فأفقر العمال و أعقلهم حضارة عادة الذين يتعطلون عن العمل لمدة طويلة و تكون مهاراتهم محدودة، و كانت هذه السياسات شائعة بوجه خاص خلال الفترات التي شهدت تزايدا كبيرا في البطالة و استمرارها لأجل طويل، و من الأسباب الأساسية للفقر في البلدان الصناعية استمرار البطالة لفترة طويلة مما يؤكد عملية الأخذ بسياسات ايجابية، و العلاقة المباشرة بين الفقر و البطالة هي الأساس الذي تقوم عليه حجة الإنصاف و في الكثير من البلدان النامية لا يتحمل الناس البقاء بدون عمل و يضطرون إلى البحث عن نشاط اقتصادي في القطاع غير

¹ سايج حنان بوغنائي، فاطمة الزهراء، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة التخرج لنيل شهادة ليسانس في العلوم التجارية، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الملحق الجامعي مغنية، 2013-2014، ص 48.

² بوعمامة أحمد فارس، السياسات الحكومية في مجال التشغيل و الإدماج، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 02، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، محاضرات مقياس المشروع الشخصي و المهني، 2017، ص 02.

³ معاشو سميرة، آليات التشغيل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، الجزائر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون اجتماعي، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2017/2018، ص 41.

المنظم (القطاع غير الرسمي)، هناك نسبة كبيرة من الشباب بين العاطلين في هذه البلدان و من المتعلمين ينتمون إلى أسر ذات مستوى مادي مناسب و هم يبحثون عن وظائف مستقرة في القطاع العام أو الشركات الكبيرة التي كثيرا ما تكون مملوكة لأجانب و قد يستغرق ذلك مدة طويلة يعتمدون خلالها على المساعدة التي تقدمها لهم أسرهم.

و يؤخذ بالسياسات الايجابية لسوق العمل كذلك لأسباب تتعلق بالكفاءة و ذلك لأنها قادرة على تصحيح أوجه الفشل المفترضة في سوق العمل، و ذلك أنه من الممكن أن تحول هذه السياسات دون الضغوط السلبية التي تفرضها عوامل خارجية على الأجور و الناجمة عن ارتفاع نسبة البطالة طويلة الأمد.

فالسياسات الايجابية لسوق العمل يمكن أن تكون لها أثرا ايجابيا على سوق العمل بالبقاء على حجم القوة العاملة خلال الفترات التي ترتفع فيها نسبة البطالة. فبرامج التدريب يمكن أن ترفع من إنتاجية العمال المستهدفين كما أن خدمات التوظيف يمكن أن تحسن من عملية الاختيار الملائم من خلال إعادة تخصيص العمال والكشف على العاملين، و من شأن الخلق المباشر للوظائف أن يحدث نوعا من الاستقرار كما أن التدريب و حوافز الحركة و غيرها من خدمات التوظيف من شأنهما تقليل الاختلالات البنوية عن طريق تحسين التناسب بين الوظيفة و شاغلها، كما تؤدي السياسات الايجابية إلى زيادة مستوى الإنتاجية و المهارات و فضلا عن ذلك يمكن أن تحسن من العلاقة العكسية بين التضخم و البطالة عن طريق تحقيق الاستقرار في التوظيف خلال فترات الدورية التناقضية و بإزالة الاتفاقات في سوق العمل خلال الفترات التصاعدية¹.

2. أبعاد سياسة التشغيل:

إن سياسة التشغيل متعددة الجوانب و الأبعاد فمنها ما هو اجتماعي أو اقتصادي أو تنظيمي و هيكلي و ما إلى ذلك من الجوانب.

1.2. البعد الاجتماعي:

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، و العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع و أبعادهم عن كلما يجعلهم عرضة لليأس و التهميش و الإقصاء.

2.2. البعد الاقتصادي:

يرتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري و يقصد به القدرات للأفراد سواء المورثة أو المكتسبة لاسيما المؤهلة منها في خلق الثورة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات و قطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بها يسمح بإحداث تنمية اقتصادية و اجتماعية مستدامة للبلاد و تطوير أنماط الإنتاج و تحسين النوعية و المردودية و منافسة المنتج الأجنبي، و ربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

3.2. البعد التنظيمي و الهيكلي:

يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلامة في اتخاذ قرارات جماعية خصوصا في مجال تخطيط التنمية

¹ معاشو سميرة، نفس المرجع السابق، ص 04.

المستدامة و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها و التي تبدأ من المستوى المكاني المحلي إلى مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قري.

المطلب الثالث: أهداف سياسة التشغيل

يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل في النقاط التالية:

- توفير فرص العمل، و ذلك من خلال القيام بعملية التخطيط قصد تحديد الاحتياجات الكمية و النوعية لليد العاملة.
- تكوين و إعداد القوى العاملة، أي تنمية مهاراتها وقدرتها، مع تنظيم أساليب و أوقات إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة.
- خلق مناصب عمل أكثر إنتاجية، بما يسمح بالاستخدام الكفاء لقدرات العمال، مما يزيد في حجم الناتج الوطني و كذا الرفع من مستوى المعيشة.
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة الراغبة في العمل و الباحثة عنه.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الأطر القانونية و التشريعية التي تحددها قوانين العمل لكل دولة¹.

المبحث الثالث: ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تعد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أبرز مميزات الهيكل الصناعي للدول و تمكن من خلق فرص العمل، و تخفيض معدلات البطالة في الدول النامية.

المطلب الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

1. تعريف الكنفيدرالية العامة:

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي تلك التي يتولى فيها قادتها شخصا و مباشرة المسؤوليات المالية، الاجتماعية، التقنية و المعنوية مهما كانت الطبيعة القانونية للمؤسسة².

2. تعريف الاتحاد الأوروبي:

لقد ميز بين المؤسسات المصغرة، الصغيرة و المتوسطة و الكبيرة كما يلي:

المؤسسات المتوسطة:

- هي التي تشغل أقل من 50 شخص.
- يكون رقم أعمالها السنوي لا يتجاوز مليون أورو.
- مجموع الميزانية السنوي لا يتجاوز مليون أورو.

¹ بوسالم فاطمة، يدروج نضال، "سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة و النتائج المحققة"، مجلة البحوث و الدراسة التجارية، العدد 02، الجزائر، سبتمبر، 2017، ص 11.

² خباب عبد الله، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة المسلية، الجزائر، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2013، ص 16.

المؤسسات الصغيرة:

- توظف أقل من 10 أشخاص.
- رقم أعمالها السنوي لا يتجاوز مليون أورو.
- المؤسسات المصغرة: فهي التي توظف أقل من 2 أشخاص¹.

3. تعريف اليابان:

استنادا إلى القانون الأساسي حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لعام 1963، فإن التعريف المحدد لهذا القطاع يلخصه الجدول التالي بحيث يميز بين مختلف المؤسسات على أساس طبيعة النشاط.

الجدول رقم (1-1): التعريف الياباني للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

عدد العمال	رأس المال المستثمر	القطاعات
300 عامل أو أقل	300 أو أقل	الصناعة والقطاعات الأخرى
100 عامل أو أقل	100 أو أقل	مبيعات الجملة
50 عامل أو أقل	50 أو أقل	مبيعات التجزئة
100 عامل أو أقل	50 أو أقل	الخدمات

المصدر: مركز التعاون الياباني لمنطقة الشرق الأوسط، عن التجربة اليابانية في دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، طوكيو، 2002، ص4.

4. التعريف الهولندي:

إن الإجراءات التنظيمية التي تضمنها كل من قانون المؤسسات و الإجراءات المتعلقة بالتوقف عن النشاط و القانون الخاص بالرسم على رقم الأعمال تعتبر كافية لرسم الحدود التي تفصل بين مختلف أصناف المؤسسات وذلك حسب طبيعة نشاطها، فتعد المؤسسة صغيرة و متوسطة كل منشأة تشغل 100 عامل أو أقل و تنتهي إلى أحد الفروع التالية:

- الصناعة و البناء و التجهيز.
- التجارة بالجملة و التجارة بالتجزئة و النشاط الخدمي من الفنادق و المطاعم.
- النقل و التخزين و الاتصال.
- التأمين.²

المطلب الثاني: أشكال و خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

1. أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

تنقسم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى عدة أنواع تختلف أشكالها باختلاف معاييرها.

¹ خباب عبد الله، المرجع السابق، ص 16.

² عثمان لخلف، دور ومكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير، الجزائر، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995، ص 12.

1.1. تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة توجهها:

تصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس طبيعة توجهها إلى المؤسسات العائلية، المؤسسات التقليدية والمؤسسات الصغيرة المتطورة والشبه المتطورة.

أ. المؤسسات العائلية:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية أو المنزلية بكون مكان إقامتها هو المنزل. تعتمد على المهارات اليدوية والأساليب التقليدية وتنتشر في الريف والحضر ويغلب عليها الطابع العائلي¹.

ب. المؤسسات التقليدية:

وهي تقترب من النوع السابق الذكر كونها تستخدم العمل العائلي، وقد تلجأ هذه المؤسسات أيضا في عملها إلى الاستعانة بالعمل الأجير وهي صفة تميزها بشكل واضح عن المؤسسات المنزلة، كما أن مكان إقامتها هو محل مستقل عن المنزل حيث تكون على شكل ورشة ولكن تعتمد على الأدوات اليدوية في تنفيذ عملها.

ت. المؤسسات الصغيرة المتطورة والشبه المتطورة:

تتميز هذه الأخيرة عن غيرها في اتجاهها إلى الأخذ بفنون الإنتاج الحديثة سواء من ناحية التوسع في استخدام رأس المال الثابت، أو من ناحية تنظيم العمل أو من ناحية المنتجات التي يتم صنعها بطريقة منظمة ومنتظمة وطبقا لمقاييس صناعية حديثة وتختلف بطبيعة الحال درجة تطبيقها هذه التكنولوجيا في كل من المؤسسات. ينصب عمل مقرري السياسة التنموية في البلدان النامية على توجيه سياستهم نحو ترقية وإنعاش المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتطورة².

2.1. تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس أسلوب تنظيم العمل:

تصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس أسلوب تنظيم العمل إلى المؤسسات المصنعة والغير المصنعة. و يبين ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (1-2): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس أسلوب تنظيم العمل

نظام المصنع			النظام الصناعي		النظام الحرفي		الإنتاج العائلي
مصنع كبير	مصنع متوسط	مصنع صغير	ورشة شبه مستقلة	عمل صناعي في المنزل	ورشات حرفية	عمال في المنزل	الإنتاج المخصص للاستهلاك الذاتي
08	07	06	05	04	03	02	01

Source: Staley E. et Morse R. (1970). La petite industrie moderne et le développement, p. 23.

أ. المؤسسات الغير المصنعة:

تجمع المؤسسات الغير المصنعة بين نظام الإنتاج العائلي والنظام الحرفي، إذ أن الأول يكون موجه للاستهلاك الذاتي أما الثاني فيقوم به مجموعة من الحرفيين وهو نشاط يدوي.

¹ فتحي السيد عبده أبو السيد أحمد، "الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية"، الجماهيرية الليبية، مؤسسة شباب الجامعة، 2005، ص 46.

² غريب عبد النور، نصير أحمد، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني حول: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة الوادي، 05 و 06/05/2013، ص 06.

ب. المؤسسات المصنعة:

وهي تجمع بين المصانع الصغيرة والمتوسطة والمصانع الكبيرة و تمتاز بتعقيد العمليات الإنتاجية واستعمال الأساليب الحديثة و اتساع أسواقه بالإضافة إلى طبيعة سلعه ومنتجاته.

3.1. تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة المنتج:

تصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس طبيعة منتجاتها إلى مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية، مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة و مؤسسات إنتاج سلع التجهيز.

أ. مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية:

وهي مؤسسات تقوم على تحويل المنتوجات الفلاحية و النسيج و الجلود و منتوجات الحليب و مشتقاته إلى مواد غذائية و هي مؤسسات ذات طابع غذائي فقط.

ب. مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة:

تعتمد في نشاطها على تحويل المعادن، الصناعات الكهربائية و الميكانيكية، الصناعات الكيماوية، و صناعات البلاستيك، صناعة مواد البناء المحاجر و المناجم¹.

ت. مؤسسات إنتاج سلع التجهيز:

إن أهم ما تتميز به صناعة سلع التجهيز على الصناعات السابقة، احتياجاتها إلى الآليات و التجهيزات التي تتمتع بتكنولوجيا عالية و كثافة رأس المال. الأمر الذي قد نحصره في بعض الأنشطة البسيطة كإنتاج و تركيب بعض الآلات و التجهيزات البسيطة التي تدخل في النشاطات المنزلية و معدلات البناء و يكون ذلك في البلدان المتقدمة أما في الدول النامية فإن نشاط هذه المؤسسات قد لا يتعد مجال الصيانة و الإصلاح لبعض الآلات و التجهيزات كوسائل النقل و آلات الشحن و الآلات الفلاحية و التجهيزات الكهربائية².

2. خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تمتاز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعدة خصائص نذكر منها ما يلي:

- الجمع بين الإدارة و الملكية حيث يكون في العادة صاحب المشروع هو نفسه مدير المشروع؛
- صغر حجم رأس المال نسبيا لصغر حجم المؤسسة مقارنة بالمؤسسة الكبيرة، لأنها لا تحتاج لمساحة كبيرة لأداء نشاطها عند بدايتها؛
- دقة الإنتاج و التخصص مما يساعد على اكتساب الخبرة و الاستفادة من نتائج البحث العلمي مما يساعد على رفع مستوى الإنتاجية و من خلالها تخفيض كلفة الإنتاج؛

¹ ربيعي رياض، ربيعي عقبة، "تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وأهميتها في الجزائر"، ملتقى وطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة الوادي، يوم 5 و 6/05/2013، ص 06.

² ربيعي و عقبة، المرجع السابق، ص 07.

- قلة التدرج الوظيفي بهذه المؤسسات اعتبارا لعدد العاملين بها يساعدها على اتخاذ القرار بسرعة و سهولة كما يمكن استقرار اليد العاملة بها جراء تركز القرارات في يد صاحب المشروع و الشركاء و بالتالي معالجة المشاكل التي يمكن أن تطرح في حينها¹؛
- إمكانية التخصص الدقيق في مجال محدد من الإنتاج السلعي أو الخدماتي مما يتيح لها فرصة الحفظ لإبداع الابتكار و التحديث في إشباع حاجات المستهلكين المستفيدين؛
- الاعتماد على الطلب المحلي و خلق تنمية متوازنة و توفير فرص عمل جديدة؛
- ارتفاع الأسعار و تدني الجهود مقارنة بالمنتجات المنافسة المنتجة من قبل المشاريع المحلية الكبيرة أو المستوردة.²

المطلب الثالث: مصادر التمويل و أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

1. مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

يمكن تقسيم مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى ثلاثة (03) أنواع أساسية وهي:

1.1. التمويل الرسمي (Financement formel):

و هو التمويل الصادر عن المؤسسات المالية الرسمية كالبنوك و صناديق التوفير و الادخار و أسواق رأس المال...الخ.

2.1. التمويل الغير الرسمي (Financement informel):

و هو التمويل الصادر عن المؤسسات التي تعمل خارج إطار النظام القانوني للدولة أو الاقتراب من الأقارب و الأصدقاء و هي ثاني الوسائل استعمالا لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سواء في الدول المتقدمة أو النامية.

3.1. التمويل الذاتي (L'autofinancement):

تعتمد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مصادر تمويلها أساسا على المدخرات الشخصية لدى أصحابها بالإضافة إلى إيرادات بيع ممتلكاتها الخاصة فهي تكون رأس مال المشروع، و في حالة عدم كفاية هذه المصادر قد يلجأ المستثمر إلى المصدرين السابقين³.

2. أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

تكمن أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فيما يلي:

¹ بن الشيخ فوزي، مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من ظاهرة البطالة، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013/2012، ص 13.

² سليمان ليدية، سليمان دهبية، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في دعم سياسة التشغيل في الجزائر 2001-2009، دراسة حالة مؤسسة متوسطة لإنتاج الحليب و الألبان بتيزي وزو، مذكرة لنيل شهادة ماستر، الجزائر، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، تخصص سياسات عامة و إدارة محلية، 2014/2015، ص 47.

³ غنيم حسين عطا، دحلان عبد الله صادق، دراسات في التمويل، أساسيات الاستثمار و تكوين إدارة محافظ الأوراق المالية، جدة، دار النايف، 2004، ص 10.

– استغلال الموارد المحلية: والتي ما كانت لتستغل وتترك عاطلة فمن المعروف أن طلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على رأس المال هو طلب محدود، و من ثم المدخرات القليلة لدى الأفراد والعائلات تصبح كافية لإقامة مشروع من هذه المشروعات المفيدة بدلا من أن تبذر هذه الأموال. كما تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستغلال الموارد المحلية الموجودة في مناطق معينة كذلك تصنيع المنتجات الثانوية من المصانع الكبيرة، كما تقوم باسترجاع النفايات و الفضلات الناتجة عن الاستهلاك النهائي للسلع فمثل هذه المسترجعات تكون كمادة أولية تفيد في عملية الإنتاج¹.

– دعم الصادرات: تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في دعم الصادرات من خلال توفير حاجات الطلب المحلي وبالتالي إتاحة فرصة أكبر لتصدير الإنتاج الخاص، أو من خلال تصدير منتجاتها مباشرة، وبذلك تساهم في توفير العملة الصعبة فقد يلفت مساهمة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في صادرات بعض الدول الآسيوية معدلات عالية إذ فاقت 60% في الصين سنة 2000 حيث عرفت ارتفاعا ملحوظا من خلال العشريتين الأخيرتين².

– تحقيق التوازن الجهوي: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمرونة الانتشار الجغرافي، مما يجعلها مماثلا في عملية التنمية المتوازنة و تقليص التفاوت بين مختلف جهات الوطن بحيث لا يكون التركيز فقط على المناطق العمرانية الكبرى و إهمال بقية المناطق الأخرى. فهذا الانتشار الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ربوع الوطن يمكنها من التخفيف من حدة البطالة و القضاء على الهجرة المستمرة من الريف إلى المدن و كذا نشر الوعي الصناعي عبر الأقاليم المختلفة³.

– توفير مناصب الشغل: تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم الأدوات الاقتصادية التي تساعد على توفير فرص جديدة سواء كان ذلك في الدول النامية أو المتقدمة، مع عدم تطلب رؤوس أموال كبرى، هذا بالرغم من صغر حجمها، و قد أثبتت مختلف الدراسات أن هذه المؤسسات تميل إلى تكثيف عنصر العمل مقارنة بالمؤسسات الضخمة لهذا نجد معظم الدول المتقدمة منها أو النامية تركز على ترقية المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة لدورها في خلق مناصب الشغل⁴.

– محاربة الفقر وتنمية المناطق النائية: إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن اعتبارها آلية فعالة في مكافحة الفقر من خلال وصولها إلى صغار المستثمرين بين الرجال والنساء و سعة انتشارها خاصة في الأقاليم النائية الأقل حظا في النمو و الأكثر احتياجا للتنمية، الأمر الذي يؤهل هذه الأقاليم للحصول على فرص أكبر في التنمية⁵.

¹ مشري محمد ناصر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة، دراسة الإستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لحالة ولاية تبسة، مذكرة ماجستير، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم الاجتماعية، تخصص علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011/2012، ص 17.

² قنيدرة سمية، مرجع سبق ذكره، ص 65.

³ فتحي السيد عبده أبو السيد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 05.

⁴ نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، "مجد" 2007، ص ص 93-94.

⁵ عبد القادريحي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة، دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة ماجستير، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة السانية، وهران، 2011/2012، ص 184.

خلاصة الفصل:

إن الشغل والبطالة وجهان لعملة واحدة ولذلك فإن تحليل مشكلة البطالة وأسبابها يقضي معالجة قضية تشغيل. كان هذا الفصل كمحاولة لتقديم أهم المفاهيم المتعلقة بهذه المشكلة، إذ تبين أن أغلب تعاريف الاقتصاديين تنطلق من مفهوم مشترك للبطالة معتمدين في ذلك على المعايير التي حددها المكتب الدولي للعمل كما استنتجنا أن البطالة تأخذ أنواع متعددة تختلف وتتغير إما بحسب طبيعة البطالة أو بحسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد في البلد، بحسب العوامل المرتبطة به مع اختلاف طرق قياسها وهذا فضلا عن الأسباب الاقتصادية والاجتماعية التي ساهمت في زيادة تفشي هذه الظاهرة، وكان للبطالة تأثير على الاقتصاد من ضياع القوة العاملة ونقص في الإنتاج الوطني، وهي تؤثر كذلك على المجتمع محدثة أزمات اجتماعية كانتشار ظاهرة الفقر و الجرائم والتسرب المدرسي...إلخ. كما استعرضنا أهم تعاريف سياسة التشغيل من مختلف الزوايا التي يحظى بها هذا المفهوم، وقمنا بإبراز أهم أنواعه وأهم أبعاده وقمنا كذلك بذكر أهدافه باختصار.

ومن خلال تحليلنا لمجموعة من التعاريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العديد من الدول والهيئات الدولية، يتضح لنا الدور الرائد الذي تلعبه في تحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي بسبب قدرتها الهائلة على المزج بين النمو الاقتصادي وتوفير مناصب الشغل ومساهمتها الكبيرة في التقليل من حدة البطالة.

الفصل الثاني:

فعالية المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة ومساهمتها في

التشغيل والحد من البطالة

تمهيد:

خلال فترة التسعينات مرت الجزائر بمرحلة حرجة أدت إلى ارتفاع نسبة البطالة وهذا راجع إلى انخفاض الاستثمار وتسريح العمال والأوضاع السياسية والأمنية المزرية آنذاك، وهذا ما دفع بالسلطات إلى إتباع استراتيجيات لخلق مناصب الشغل وعملت على تشجيع العاطلين على خلق الشغل لأنفسهم ولغيرهم وهذا بإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

لقد قامت الجزائر بتحرير المؤسسات من القطاع العام إلى الخاص بعد فترة الأزمة البترولية لعام 1986 والتي أدت إلى انخفاض أسعار البترول وهذا ما جعلها تفكر بديل عن البترول، فقامت بإعادة هيكلة المؤسسات الصناعية الكبيرة وتحويلها إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

ومن هذا الفصل سوف نقوم بتسليط الضوء على مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم التشغيل في الجزائر إذ قمنا بتقسيم الفصل إلى ثلاث مباحث وهي:

المبحث الأول: واقع البطالة وآليات دعم التشغيل في الجزائر.

المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

المبحث الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل بالجزائر.

المبحث الأول: واقع البطالة وآليات دعم التشغيل في الجزائر

خلال فترة التسعينات تم ظهور أولى بوادر إجراءات تسريح العمال وذلك في إطار برنامج التعديل الهيكلي PAS الذي تبنته السلطات الجزائرية خلال الفترة 1994-1997 بالاتفاق مع صندوق النقد الدولي FMI هنا تكون بداية بروز ظاهرة البطالة في الجزائر وهذه الظاهرة كانت الشغل الشاغل لدولة الجزائرية لما لها من تأثير سلبي على نفسية الفرد.

المطلب الأول: تطور معدلات البطالة في الجزائر من 2000 إلى 2021

بفضل الجهود التي بذلتها الجزائر للتقليص من هذه الظاهرة عن طريق سياسات دعم التشغيل و مكافحة البطالة التي اتخذتها منذ التسعينات نلاحظ انخفاض وتراجع في معدلات البطالة خلال الفترة الممتدة ما بين 2000 إلى 2021 و نبرز هذا من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (II-1): تطور معدل البطالة في الجزائر 2000-2021

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
معدل البطالة%	29.8	27.3	23.7	23.7	17.7	15.3	12.3	13.8	11.3	10.2	9.9
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	*2020	*2021
معدل البطالة%	9.9	10.9	9.8	10.6	11.2	10.5	11.2	11.3	11.2	14.1	14.3

* حسب تقديرات الأمم المتحدة (ONU, 2020) و صندوق النقد الدولي (FMI, 2020)

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى معطيات الديوان الوطني للإحصائيات (ONS).

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ انخفاض معدلات البطالة مقارنة بالتسعينات حيث وصلت إلى أقل من 10% سنة 2010 بعد ما كانت تقارب نسبة 30% سنة 2000 ويرجع هذا الانخفاض إلى الجهود التي قدمتها الدولة من خلال تطبيق العديد من البرامج، أهمها:

– برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004، حيث شهدت هذه المرحلة تحسن ملحوظ، إذ انتقل معدل البطالة من 27.3% سنة 2001 إلى 17.75% سنة 2004؛

– ثم تلاه برنامج دعم النمو 2005-2009، حيث أعطيت الأولوية لمكافحة البطالة وهذا من خلال توفير مناصب الشغل وتحسين الأوضاع الأمنية للبلاد التي ساعدت على الاستقرار السياسي؛

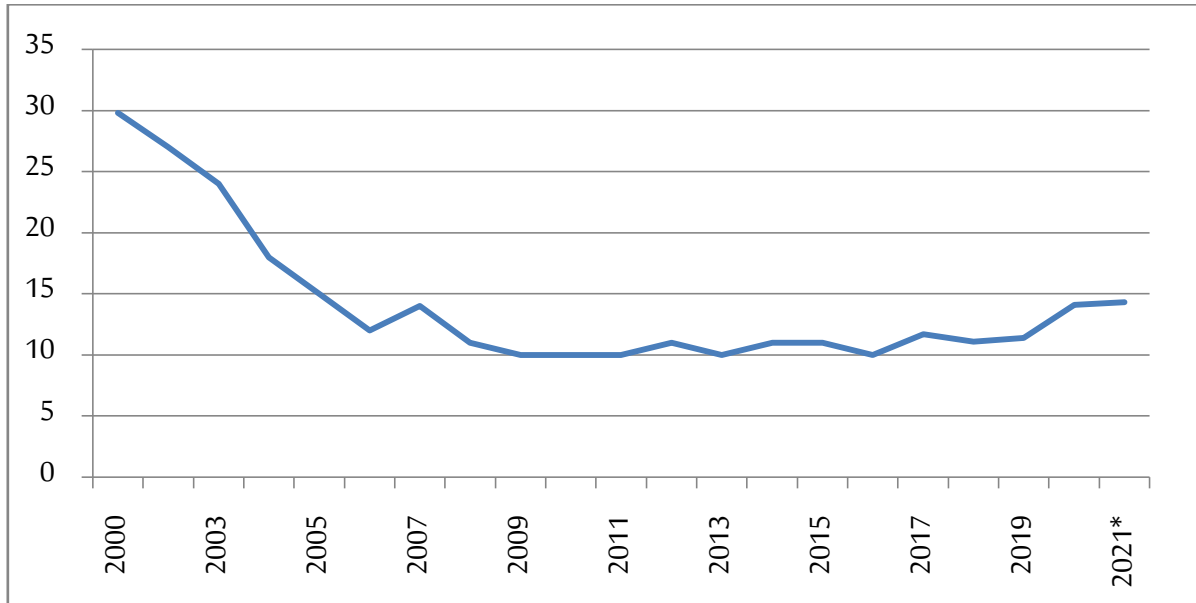
– أما خلال الفترة 2011-2014، فشوهد فتح المجال للمبادرات المقاولاتية وتوليد مناصب شغل جديدة حيث ساهمت وكالات الدعم في استحداث أكثر من نصف مليون منصب شغل. كما سمحت كذلك ببرامج الاستثمار الحكومي بإنعاش الاقتصاد الوطني من خلال مخططات التنمية والتي بدأت منذ سنة 2011¹.

¹ جليط الطاهر، "النمذجة وتحليل القياس الاقتصادي لمحددات البطالة في الجزائر"، المجلة العربية في العلوم الإنسانية الاجتماعية، العدد 26، الجزائر، 2017، ص 297.

لكن في السنوات الأخيرة نلاحظ ارتفاع معدلات البطالة لتصل إلى 14.1% سنة 2020 حسب تقديرات الأمم المتحدة و صندوق النقد الدولي. ومن المتوقع أن يصل معدل البطالة إلى 14.3% في نهاية 2021. وهذا يرجع إلى الأوضاع التي تمر بها البلاد بالإضافة إلى جائحة كوفيد-19 التي سببت عجز في جل القطاعات.

والشكل الموالي يوضح أكثر تطور معدلات البطالة الواردة في الجدول أعلاه:

الشكل رقم (II-1): تطور معدل البطالة في الجزائر (2000-2021)



* حسب تقديرات الأمم المتحدة (ONU, 2020) و صندوق النقد الدولي (FMI, 2020)

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى معطيات الجدول أعلاه.

المطلب الثاني: آليات دعم سياسة التشغيل في الجزائر

مرت الدولة الجزائرية ومنذ استقلالها بعدة أوضاع أدت بها للبحث عن برامج لتحسين الشغل والقضاء على البطالة ولم تتمكن الدولة من الوصول إلى مبتغاها إلا أواخر الثمانيات إثر الأزمة الاقتصادية التي عاشتها الدولة حيث قامت بإنشاء أجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية. منذ سنة 1987 قررت السلطات العمومية إنشاء عدة آليات للتشغيل من أجل امتصاص البطالة والتي عرفت ارتفاع في معدلاتها خلال بداية التسعينات. ومن هذا المنطلق سوف نحاول التطرق إلى أهم هذه الآليات.

1. برامج تشغيل الشباب:

يعتبر هذا البرنامج خاصا وذات أهمية كبيرة بالنسبة لمحور الشغل، انطلق عام 1988 وأولت الحكومة اهتماما بالغا، ووضعت له إستراتيجية من أجل الوصول إلى السبل الكافية بالاستثمار في الطاقات الحية العاطلة عن العمل. ولقد وضع هذا البرنامج لتجاوز العقبات التي تصادف الشباب في مباحثهم سواء في المؤسسات الخاصة بالتشغيل أو مكاتب اليد العاملة التي لا تجد حلا للطلبات الكثيرة والقادمة باستمرار. يشمل برنامج تشغيل الشباب على محورين:

– أولها يتعلق بتوفير مناصب عمل لصالح الشباب في مختلف نشاطات الزراعة والري والهياكل القاعدية والاقتصادية والاجتماعية.

– ثانيهما يتعلق بالتكوين في المراكز والمؤسسات والمعاهد وكذا التكوين بالمراسلة.

وكان الهدف المقرر من هذا البرنامج التكفل بـ 200 ألف شاب عاطل عن العمل لسنتي 1988-1989 والمخصص للشباب النشيطين غير الحاصلين عن العمل والبالغين 16 إلى 24 سنة.

2. جهاز الإدماج المهني للشباب:

جاء هذا البرنامج لإزالة وتصحيح نقائص برنامج تشغيل الشباب حيث دعا إلى إنشاء نشاطات لتشجيع الشباب لحسابهم الخاص وترقية روح المبادرة، ولقد كانت المبادئ الأساسية لهذا البرنامج تهدف أساسا إلى ترقية روح المقاول لدى الشباب وتنميتها سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو من خلال الجمعيات وتنمية المبادرات المحلية وتثمين الطاقات مع استغلال كل الإمكانيات المتاحة للتشغيل بإعطاء الأولوية للعمل الدائم¹. وتمثلت فروع هذا البرنامج في ما يلي:

1.2. التشغيل المأجور الناتج عن المبادرات المحلية ESIL:

في سنة 1990 تبنت الحكومة جهاز التشغيل المأجور الناتج عن المبادرات المحلية بهدف إنشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة سنة كاملة، تقتصر هذه الوظائف على الأشغال غير المنتجة وقليلة التأهيل. سمح هذا الإجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب في 2014 إلا أن هذه الوظائف المنشأة مؤقتة تتركز في مجملها في القطاع الخدمي، يتعلق بالتشغيل المرتبط بأشغال المنفعة العامة، تقوم هذه الفكرة على التشغيل المؤقت وهذا بتشغيل الشباب العاطل من طرف الجماعات المحلية لفترات من 6 إلى 12 شهر بأجرة موازية لحد الأجر الوطني المضمون لعام 1991 والمقدر بـ 2500 دج². وتمنح هذه المناصب للولايات في شكل حصص ولأثنية لكل سداسي وذلك بناء على برنامج سنوي للولاية تقدمه المندوبية بناء على اقتراحات البلديات وقد وفر هذا البرنامج العديد من مناصب الشغل³.

2.2. برنامج أشغال المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO):

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب المرسومين التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996 المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد قانونها الأساسي رقم 96-330 المؤرخ في 07 أكتوبر 1996 المتضمن المصادقة على اتفاقية القرض المبرم بين الجزائر والبنك العالمي للإنشاء والتعمير، لتمويل مشروع دعم الشبكة الاجتماعية للفترة بين 1997-2000 تمت المواصلة في تنفيذ هذا الجهاز منذ سنة 2001 على نطاق أوسع اعتمادا على الأموال العمومية للدولة.

¹ قندوز سناء، دور الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم القانونية معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر 2004/2005، ص30.

² علوني عمار، "دور هيئات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة، دراسة تقييمية بولاية سطيف"، الملتقى الوطني حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة 15-16، 2011، ص05.

³ حجال مسعودة، خريجو الجامعة بين البطالة والبحث عن التوظيف، رسالة ماجستير في علوم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2000-2001، ص57.

✓ أهداف البرنامج:

- تعددت أهداف هذا البرنامج إذ شملت ما يلي:
- استحداث مكثف لمناصب الشغل المؤقتة.
- صيانة وترميم المنشآت القاعدية العمومية ذات الأثر الاجتماعي الاقتصادي.
- ترقية القطاع الخاص لاسيما المقاول الصغرى المحلية¹.

3.2. التعاونيات:

هي عبارة عن مساعدات تقدم من طرف الدولة وهذا من أجل استغلال الطاقات المحلية وكذا البرامج المفتوحة من طرف الشباب كما أن التعاونيات المقدمة تمنح للمشروع مزايا منها منح قروض بنكية مسيرة لخدمة سنوات وكذا تكون تسهيلات إدارية وإعفاء من الضريبة لمدة 3 سنوات وتخفيض لسعر التجهيزات.

4.2. التكوين:

وهو عبارة عن عمليات تدريب خاصة بالشباب من أجل إعدادهم مهنيا وتكون مدة التكوين 6 أشهر داخل مؤسسات التكوين القريبة من المشروع لتمكينهم من كيفية استعمال العتاد.

3. الوكالة الوطنية للتشغيل كمرفق عمومي للتشغيل:

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18-02-2006 وتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطويره، تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل. كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية الشغل و محاربة البطالة.

1.3. هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:

تلعب الوكالة الوطنية للتشغيل دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها كما تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل، كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل. و تنقسم الوكالة إلى مجموعة من الهياكل وهي موضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (II-2): هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

المهام	هياكل الوكالة
تطبيق العلاقات والاستثمارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها الخارجية أين يتم معالجتها.	المديرية العامة
يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات. وتعد جسر امتداد بين المديرية العامة والهياكل	الوكالات الجهوية

¹ الموقع الإلكتروني لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، www.msncf.gov.dz ، 2021/04/08.

للشغيل	الخارجية وتهدف إلى: -ضمان التسيير اللامركزي للمناصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المسؤولية. -توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها.
الوكالات الولائية للشغيل	البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة. تنفيذ الأجهزة والبرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي مع الشركات. تقيم الدعم التقني في المتابعة الإدارية. المساهمة في تنفيذ تشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة.
الوكالات المحلية	تكون على مستوى الدوائر أو البلديات، تتخصص في البحث عن فرص العمل أينما كانت وتوجيه عروض العمل إلى السكان المقيمين.

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل، www.anem.dz، 2021/04/18.

2.3. مهام وأهداف الوكالة الوطنية للتشغيل:

تتمثل مهام الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم وتطوير سوق العمل الوطنية واليد العاملة، و الشكل الموالي يبين مهام وأهداف الوكالة.

الشكل رقم (II-2): مهام وأهداف الوكالة الوطنية للتشغيل



المصدر: الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل، www.anem.dz، 2021/04/18.

3.3. جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP:

أ. أهداف جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يهدف هذا الجهاز المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المعدل والمتمم والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى:

– تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين.

– تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب لاسيما عبر برامج "تكوين وتوظيف".

يوجه جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين:

الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين أو لساميين، خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

الفئة الثانية: خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني والذين يتابعون تربصا مهنيا.

الفئة الثالثة: شباب بدون تكوين ولا تأهيل¹.

ب. عقود الإدماج التابعة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني:

هي عبارة عن عقود مهنية خاصة بين المنحة والتوظيف يتم بموجبها تشغيل مختلف فئات الشباب الجزائري الذي تحصل على شهادة كفاءة مهنية في متوسطة عمومية أو خاصة. مديريات الوطن هي من يتكفل بدفع المنحة شهريا علما أن مختلف العمال العاملين في إطار ما يعرف بعقود ما قبل التشغيل لا يستفيدون من منحة التنقل ومنح المهام المأمورة².

يتكون جهاز المساعدة على الإدماج المهني من ثلاثة عقود إدماج وهي:

– عقد إدماج ذوي الشهادات (CID): هو عقد لمدة غير محدودة ويخص خريجي الجامعات (15000 دج في الشهر) والتقنيين الساميين (10000 دج في الشهر).

– عقد الإدماج المهني (CIP): عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين وتكون أجرته 8000 دج.

– عقد تكوين-إدماج (CFI): عقد للأشخاص الذين لا يملكون شهادة ولا تأهيل وأجرهم يقدر بـ 4000 دج.

وتسعى عقود الإدماج إلى تحقيق عدة أهداف من بينها:

– المساعدة على الإدماج الاجتماعي لمختلف فئات الشباب الجزائري المؤهل.

– ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية.

– محاربة الفقر والإقصاء والتمهيش الذي يعاني منه الكثير من الشباب³.

¹ الموقع الإلكتروني لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، www.mtess.gov.dz، 2021/05/19.

² الموقع الإلكتروني للموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية والإستراتيجية، www.politics-dz.com، 2021/06/17.

³ الموقع الإلكتروني للموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية والإستراتيجية، www.politics-dz.com، 2021/06/17.

المطلب الثالث: آليات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة في الجزائر

راهنّت الجزائر ولا زالت على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كوسيلة لتحقيق التنمية الشاملة والتخفيف من التبعية لقطاع المحروقات. قامت الجزائر سنة 2017 بإصدار قانون خاص بهذه المؤسسات ليتمم قانون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2007 والذي تضمن عدة آليات للنهوض بها من خلال تحسين بيئة نشاطاتها، تشجيع إنشائها والحفاظ على ديمومتها. إضافة إلى وزارة المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة أنشأت مجموعة متكاملة من الهيئات الحكومية والمؤسسات المخصصة بهدف تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي نذكر منها:

1. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 وتعرف بأنها هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي¹.

✓ مهام الوكالة:

انحصرت مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فيما يلي²:

- تشجيع كل مبادرة من شأنها أن تؤدي إلى خلق منصب عمل دائم؛
- منح الدعم والمرافقة للشباب أصحاب المشاريع في سبيل تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛
- تقديم الاستشارة ويدا المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب وتعبئة القروض؛
- وضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.

2. صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (FGAR):

تم إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 06 رمضان 1423 الموافق ل 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن القانون الأساسي لصندوق ضمان القروض، كما أنه مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة الصناعة والمناجم. يتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وانطلق نشاطه في مارس 2004³.

✓ أهداف صندوق ضمان القروض:

يهدف صندوق ضمان القروض إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات المجدية، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك⁴.

¹ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296، الجريدة الرسمية الديمقراطية الشعبية، العدد 52، الصادرة في 11 سبتمبر 1996، ص 12.

² المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296. المرجع السابق، ص 13.

³ الموقع الإلكتروني لصندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، www.fgar.dz، 2021/04/18.

⁴ المادة 3، 5.8، من الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 74، الصادرة ب-13-11-2002، ص 13-14.

3. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:

تأسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة خلال سنة 1994 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق لـ 6 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ووفقا لما جاء في المادة الأولى والثانية من المرسوم فان الصندوق يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ويوضع تحت وصاية الوزارة المكلف بالضمان الاجتماعي¹.

✓ مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

انحصرت مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فيما يلي:

- تسيير الادعاءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه؛
- التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال الغير النموذجية للعمل والأجور وتشخيص مجالات التشغيل ومكانته؛
- مساعدة ودعم إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أدوات للتأمين عن البطالة في الحياة النشيطة؛
- تنظيم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة².

وفي إطار تعبئة البطالين الذين سرحوا من مناصب عملهم لأسباب اقتصادية، كلف هذا الصندوق بتدعيمهم وتشجيعهم لإنشاء مؤسسات لصالحهم، والذين تتجاوز أعمارهم 35 سنة ولا تفوق 50 سنة، هذه الآلية أخذت أبعادها من خلال قرارات وتوجيهات المجلس الوزاري المشترك بتاريخ 2003/07/13. الاهتمام بفئات البطالين الذين لا يمكنهم التعامل مع وكالة دعم تشغيل الشباب، التي تشترط على المستفيدين المتعاملين معها سنا محصورا بين 20 و 35 سنة. لهذا منح قانون المالية لسنة 2004 مزايا جبائية لأولئك الذين ينشؤون مؤسسات والبالغين من العمر من 20 سنة إلى غاية 35 سنة³.

4. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:

جاءت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار محل وكالة ترقية الاستثمار APSI بمجموعة من الإضافات. أنشأت بموجب الأمر رقم 3-1 المؤرخ في 22 أوت 2001⁴ المتعلق بتطوير الاستثمار، وتهدف إلى تقليص آجال منح التراخيص اللازمة إلى 30 يوما بدلا من 60 يوما في الوكالة السابقة⁵، وجاء إنشاء هذه الوكالة نظرا للصعوبات التي يتعرض لها أصحاب المشاريع الاستثمارية، ومحاولة من الدول لتجاوز هذه الصعوبات، وتجسيد تنفيذ

¹ الجريدة الرسمية، العدد 44، 7-07-1994، ص5.

² الجريدة الرسمية العدد 44، 1994، ص5، ص7.

³ الأخضر عزي، فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 6، نقلا عن الموقع الالكتروني www.ulam.nl/70، 2021/04/18.

⁴ الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادرة ب 2001/08/22، ص7.

⁵ المادة 7، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادرة ب 2001/08/22، ص7.

برنامج الإصلاح الاقتصادي، حيث ترتبط إداريا بصفة مباشرة برئاسة الحكومة. كما نجد بعض الهيئات التي تكون مساعدة ومسهلة لنشاط الوكالة وهي:

أ. المجلس الوطني للاستثمار: وهو عبارة عن هيئة يترأسها رئيس الحكومة مكلفة باستراتيجيات و أولويات تطوير الاستثمار.

ب. الشباك الوحيد غير المركزي: هو عبارة عن هيكل محلي من الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار. يضم إطارا عن الوكالة وممثلين عن الإدارات والهيئات التي تتدخل في عملية الاستثمار، مهمته تسهيل وتبسيط الإجراءات القانونية لتأسيس المؤسسات وتنفيذ المشاريع الاستثمارية¹.

✓ مهام الوكالة:

من أهم ما جاءت به الوكالة:

- تزويد المستثمر بكل الوثائق الإدارية الضرورية لإنجاز الاستثمار؛
- ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها؛
- تسيير صندوق دعم الاستثمار لتطويره والنهوض به؛
- استقبال المستثمرين المقيمين وغير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم؛
- المشاركة في تطوير وترقية مجالات وأشكال جديدة.

5. الوكالة الوطنية لدعم القروض المصغرة ANGEM:

تم إنشاء الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 بتاريخ 22 جانفي 2004، وقد تم إدراج برنامج القروض المصغرة في إطار التنمية الاجتماعية المستهدفة من طرف السلطات العمومية والتي تهتم بترقية قدرات الأفراد والفئات السكانية للتكفل بذاتهم لبلوغ مستوى معيشي لائق ومنصب شغل دائم².

✓ مهام الوكالة:

من أهم ما جاءت به وكالة دعم القروض المصغرة ما يلي³:

- تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم؛
- دعم، نصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم؛
- إبلاغ المستفيدين، ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف المساعدات التي يحظون بها؛
- مساعدة المستفيدين عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.

¹ مدلس شكري، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، الجزائر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017/2018، ص 157.

² دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في مرافقة حاملي الفكر المقاوطني، جلسة تحسيسية حول جهاز القرض المصغر بمناسبة الأسبوع العالمي للمقاوطني، جامعة فرحات عباس سطيف، يوم 19 نوفمبر 2017.

³ نفس المرجع السابق.

المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

المطلب الأول: الإطار القانوني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

عرف الإطار القانوني للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ثلاثة مراحل أساسية منذ الاستقلال ويمكن تلخيصها فيما يلي:

1. مرحلة تهميش القطاع الخاص (1962-1982):

لقد كانت حوالي 98% من منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ممولة للمستوطنين الفرنسيين قبل الاستقلال وكانت تلك التي تعود إلى الجزائريين محدودة على المستوى العددي وعلى المستوى الاقتصادي من حيث مساهمتها في العمالة والقيمة المضافة وبعد الاستقلال مباشرة ونتيجة للهجرة الجماعية للفرنسيين أصبحت معظم تلك المؤسسات متوقفة عن الحركة الاقتصادية. الأمر الذي جعل الدولة تصدر الأمر رقم 62/20 الصادر بتاريخ 21 سبتمبر 1962 والمتعلق بتسيير وحماية الأملاك الشاغرة والمرسوم رقم 62/02 الصادر بتاريخ 22 أكتوبر 1962 والمتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الزراعية الشاغرة والمرسوم رقم 62/38 الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1962 والمتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الصناعية الشاغرة.

وفي ظل تبين النظام الاشتراكي وإعطاء القطاع العام الدور الأساسي على القطاع الخاص، فقد شهدت هذه المرحلة ضعفا كبيرا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث شهدت ثغرات عدم تطورها واضحة خلال هذه الفترة. تميزت هذه المرحلة ببروز القانون رقم 82/11 الصادر بتاريخ 21 أوت 1982 والمربط بالاستثمار الاقتصادي الخاص الوطني، إذ عمل هذا القانون على المساهمة في توسيع القدرات الإنتاجية الوطنية وإنشاء مناصب للعمل وكذا المشاركة في تحقيق سياسة التنمية الجهوية المتوازنة. وبالرغم من كل هذه المحاولات كانت تجد مانعا ألا وهو تحديد سقف الاستثمار الخاص وتحديد مجال تدخله وهذا ما منعه من التطور. وبعدها تم إنشاء ديوان لمتابعة الاستثمار الخاص (OSCIP) سنة 1982، وبعد ذلك تم إنشاء ديوان لتوجيه وصاية التخطيط والتهيئة العمرانية في نفس الوقت، وكان من مهامه الأساسية توجيه الاستثمار الخاص الوطني نحو نشاطات مناطق يمكنها الاستجابة لاحتياجات التنمية وتأمين تكاملها مع القطاع العمومي وتأمين تكامل أحسن للاستثمار الخاص في سيرورة التخطيط.

2. الإصلاحات الاقتصادية (1998-2000):

هذه المرحلة تشهد بروز عدة أزمات اقتصادية. تبنت الدولة اقتصاد السوق كبديل عن النهج الاشتراكي ولقد أصدرت عدة قوانين:

قانون النقد والقرض: القانون رقم 10-90 المؤرخ في 14 أفريل 1990 ودعا إلى مبدأ توحيد العملة بين المؤسسات العامة والخاصة بينما أصبحت الأوراق المالية بين القطاعين تخضع لنفس معايير الأهلية.

قانون تحرير التجارة الخارجية: رقم 90/19 المؤرخ في 19 فيفري 1991 والذي جاء بتحرير التجارة الخارجية وبات القطاع العام والخاص لنفس معايير التصدير والاستيراد.

قانون الاستثمار 993: المرسوم التشريعي رقم 93-12 الصادر بتاريخ 93/10/5 والذي حدد البنية الأساسية في مجال الاستثمار الوطني الخاص والأجنبي في الجزائر بفتحه أفقا واسعة ومنحه امتيازات مالية و جبائية وتقديمه التسهيلات والحوافز والضمانات الضرورية في كل القطاعات خاصة تلك التي تعمل ضمنها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع إمكانية الحصول على التمويلات اللازمة من طرف البنوك.

قانون المنافسة: جاء تكريما لمبدأ حرية الصناعة والتجارة الذي نصت عليه المادة 37 من الدستور الجزائري 1996 والذي فسح المجال أمام الخواص لممارسة النشاط الاقتصادي حيث نتج عنه التسابق والتراحم من أجل الانتصار على المنافسين. أدى ذلك إلى احتكار السوق واقتصاص مجال الطلب على السلع والخدمات.

لكن رغم كل هذه التحفيزات فقد كانت حصيلة الاستثمار في معظم نواياها لم يتم تجسيدها فعليا نظرا للمشاكل التي يتلقاها المستثمر من صعوبات مالية، عقارية، إدارية، بيروقراطية... إلخ. فقد قدرت التعهدات بالاستثمار المتراكمة 1993-2000 بـ 42 مليار دولار من 43000 مشروع، هذا فقد عرف القطاع الخاص بعض التوسع في معظم المجالات خارج المحروقات في هذه الفترة.

3. تشجيع الاستثمار الخاص وتطويره بعد 2001:

أصدرت عدة قوانين خلال هذه المرحلة أهمها:

القانون الخاص بتطوير الاستثمار رقم 03-01 الصادر في 20 أوت 2001: وهو الأمر الذي جاء ليعدل ويتمم القانون 93-12 وهو القانون المتعلق بتطوير الاستثمار، مناخه وألية عمله وهذا بغرض الوصول إلى استحداث نشاطات جديدة وتوسيع القدرات الإنتاجية أو إعادة هيكلة رأس المال للمؤسسات العمومية والمساهمة فيه، كما شمل المفهوم الجديد الخصخصة الكلية والجزئية والاستثمارات المدرجة في منح الامتيازات أو الرخصة في هذا القانون، وشمل القانون على ما يلي: المساواة بين المستثمرين المحليين والأجانب وإلغاء التمييز بين القطاع العام والخاص وإنشاء شبك موحد لا مركزي على شكل وكالة وطنية لتطوير الاستثمارات (ANDI) تضم كل الهيئات ذات العلاقة بالاستثمار، بالإضافة لإنشاء المجلس الوطني للاستثمار المكلف بإعداد إستراتيجية تطوير الاستثمار ويقترح تدابير تحفيزية للاستثمار.

القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: القانون رقم 18-01 الصادر في 12 ديسمبر سنة 2001 وهو القانون الذي يعطي الشرعية للإستراتيجية المتخذة لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث حددت أحكامه المفهوم الدقيق للمؤسسات وعلى أساسه يتم دعمها وترقيتها من قبل مختلف السلطات العمومية عن طريق اتخاذ عدة تدابير أهمها: تحسين نوعية المعلومات الصناعية التجارية الاقتصادية والمهنية المتعلقة بالقطاع، تسهيل الوصول إليها وتشجيع بروزها والحث على تنافسيتها والمساعدة على تحسين آرائها بتوفير المناخ الاستثماري الملائم ومساعدة المؤسسات بتكوين الموارد البشرية الملائمة، وتشجيع روح المقابلة والإبداع فيها.

المطلب الثاني: تطور وتعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (2010-2020)

1. التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

إن التقسيم الجغرافي للجزائر يتضمن ثلاث مناطق أساسية وهي "الشمال، الهضاب والجنوب" ولكن منها ما يميزها عن غيرها ومن أجل إحداث توازن جهوي بين مختلف المناطق وهذا بتوزيع الموارد والإمكانيات بصفة عادلة لإحداث بنية متكاملة. إلا أن هذا التناقص غير موجود حيث أن هناك فوارق في الإمكانيات المتاحة لكل منطقة مما يجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تختلف من منطقة إلى أخرى وهذا ما يظهره لنا الجدول الموالي.

الجدول رقم (II-3): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب المناطق الجغرافية (2010-2017)

المجموع	التوزيع حسب المنطقة الجغرافية			السنوات
	الجنوب	الهضاب العليا	الشمال	
369319	37714	112335	219270	2010
391761	39951	119146	232664	2011
420117	37475	94383	288259	2012
459414	40517	102533	316364	2013
496989	43672	108912	344405	2014
537901	46525	118039	373337	2015
575909	49595	125696	400615	2016
595810	50801	129767	415242	2017

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. www.industrie.gov.dz.

من خلال معطيات الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة نلاحظ الاختلاف البارز من حيث تمركز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث أن منطقة الشمال تحتل المرتبة الأولى بـ 415242 مؤسسة، أما الهضاب فتأتي بالمرتبة الثانية وعدد المؤسسات بها يبلغ 129767 مؤسسة، أما منطقة الجنوب تمثل أضعف منطقة وتحتل المرتبة الثالثة والأخيرة، إذ عدد المؤسسات بها يمثل حوالي 595810 مؤسسة. ومن أبرز أسباب هذا الاختلاف هو التوزيع السكاني الغير المنظم والمتمركز في المناطق الشمالية، بالإضافة إلى وجود عوامل أخرى لا تساهم في إحداث التوازن الجهوي مثل عدم وجود توزيع عادل في الإمكانيات بين المناطق.

2. توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطابع القانوني:

شهدت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تزايد مستمر من حيث العدد وخاصة خلال السنوات الأخيرة، ويرجع سبب ذلك إلى التسهيلات التي وضعتها الدولة من أجل الحصول على التمويل والامتيازات الجبائية والشبه الجبائية للمؤسسات الناشئة. الجدول والشكل أدناه يوضحان تطور هذه المؤسسات حسب الطبيعة القانونية خلال الفترة الممتدة ما بين 2010 و 2019.

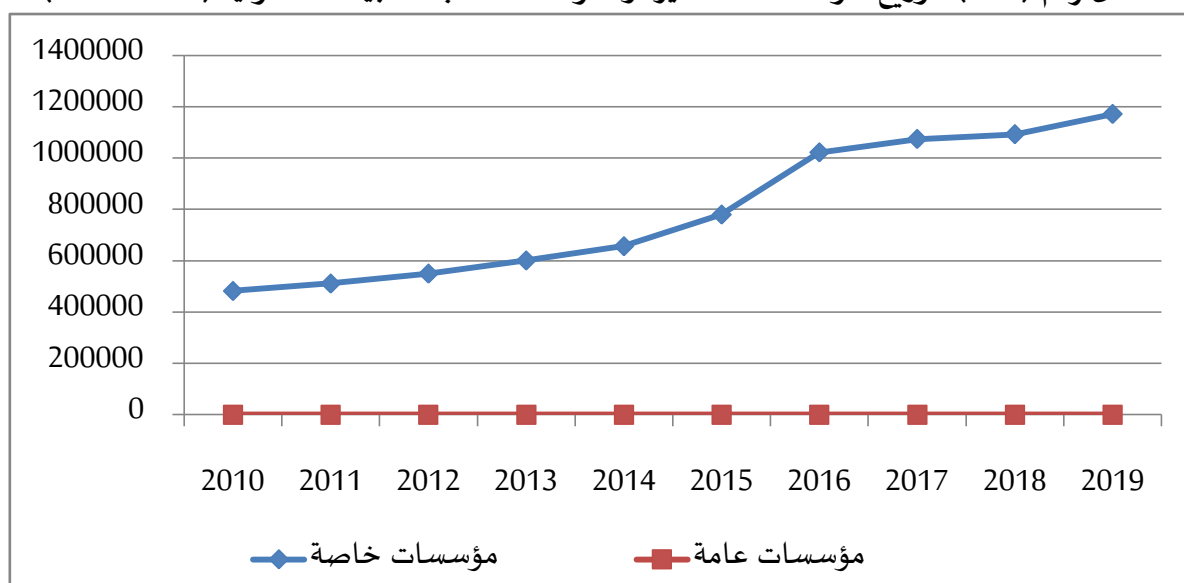
الجدول رقم (II-4): توزيع المؤسسات حسب الطبيعة القانونية (2010-2019)

2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
1171701	1092908	1074436	1022231	780339	656949	601583	550511	511856	482892	خاص
244	262	267	390	438	542	557	557	572	557	عام

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على نشرات المعلومات الإحصائية الصادر عن وزارة الصناعة والمناجم، www.industrie.gov.dz.

ومن خلال الجدول والرسم البياني نلاحظ تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والعامة بدء من سنة 2010 إلى غاية سنة 2019 حيث يلاحظ تطور في المؤسسات الخاصة والذي يتراوح بين 482892 مؤسسة سنة 2010 و 1171701 مؤسسة خلال سنة 2019 ولكن المؤسسات العامة تراجعت من 557 مؤسسة سنة 2010 إلى 244 مؤسسة سنة 2019 حيث وصلت إلى فقدان 142 مؤسسة بسبب حل معظم المؤسسات العامة.

الشكل رقم (II-3): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الطبيعة القانونية (2010-2019)



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الجدول أعلاه.

3. توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط:

تتوزع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب خمسة مجالات نشاط وهي موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (II-5): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط (2010-2019)

التوزيع حسب قطاع النشاط					السنوات
خدمات الصناعة	الصيد البحري	الصناعة التحويلية	البناء والأشغال العمومية	خدمات	

1870	3806	61228	129762	1772653	2010
1956	4006	63890	135752	186157	2011
2052	4277	67517	142222	204049	2012
2259	4616	73037	150910	228592	2013
2439	5038	78108	159775	251629	2014
2639	5625	83701	168557	277379	2015
2767	6130	89597	174848	302564	2016
2887	6599	94930	179303	325625	2017
5389	13123	181379	334403	637523	2019

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نشرات الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، www.industrie.gov.dz.

من خلال جدول توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاعات النشاط الاقتصادي يلاحظ التزايد المستمر من سنة إلى أخرى، إلا أن هناك اختلاف في عدد المؤسسات من قطاع نشاط إلى آخر، حيث أن قطاع الخدمات يستحوذ على أكبر قيمة في العدد والتي تتراوح بين 172653 إلى 637523 مؤسسة، ثم يأتي قطاع البناء والأشغال العمومية بتعداد يتراوح بين 129762 و 334403 مؤسسة، وتليه الصناعة التحويلية والتي نجدها ما بين 61228 و 181379 مؤسسة، بينما قطاع الفلاحة والصيد البحري وخدمات الصناعة، يمثلان أعدادا ضعيفة تتراوح بين 1870 و 5389 مؤسسة وهذا يبين لنا الاهتمام القوي واللافت لمجال الخدمات على حساب قطاعات أخرى دون مراعاة أهمية التوازن بين القطاعات وما قد ينجر عنه.

المبحث الثالث: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل في الجزائر

المطلب الأول: تشغيل اليد العاملة في المؤسسات

لقد نتج عن عملية التصحيح الهيكلي التي مكنت الجزائر من استرجاع التوازنات الاقتصادية والمالية الكلية، تدهور الأوضاع الخاصة بالتشغيل وهذا بسبب غياب الاستثمار سواء في القطاع العام والقطاع الخاص، وبالرغم من تعدد السياسات إلا أنها فشلت في استيعاب العمال المسرحين. وعلى ضوء هذا فقد ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في توفير مناصب العمل إذ تعتبر من أهم القطاعات الاقتصادية الخالقة لمناصب الشغل والجدول أدناه يوضح لنا تطور مناصب الشغل في هذه المؤسسات خلال الفترة 2010-2016 وهذا وفق الإحصائيات المقدمة من طرف الهيئات الخاصة بذلك.

الجدول رقم (II-6): تطور مناصب الشغل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2010-2016)

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
المؤسسات الخاصة	1577030	1676111	1800742	1953636	2110665	23272932	2327292

43727	43727	46567	48256	47375	488086	48656	المؤسسات العامة
2371019	2370120	2157232	20011892	1848117	1724197	1625686	المجموع

المصدر: نشریات المعلومات الإحصائية الصادرة عن وزارة الصناعة والمناجم العدد 28، الجزائر، 2016، ص 35.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في اتجاه متزايد حيث بلغت سنة 2010 حوالي 1625686 منصب عمل لتبلغ سنة 2016 حوالي 2371019 منصب عمل أي بزيادة تقدر ب 45,79%، ويرجع هذا التطور إلى الإجراءات والتسهيلات التي قدمتها الدولة لهذا القطاع بالإضافة إلى التسهيلات التي منحها الصندوق الوطني للأجراء فيما يخص الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني: دور الهيئات المرافقة للمؤسسات في دعم سياسة التشغيل

نظرا للدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية على مستوى اقتصاديات معظم الدول، وإيماننا منها بأهمية الدور الذي تلعبه هذه المؤسسات في اقتصاد البلاد، اتخذت الجزائر العديد من الإجراءات وقامت بإنشاء العديد من الهيئات والأجهزة لتنمية هذا القطاع وبلوغ أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل وفيما يلي سنحاول التعرض لأهم هذه الهيئات ودورها في دعم هذه المؤسسات.

1. دور الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في دعم التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:
إن مشكل التمويل يعتبر من أهم التحديات التي تواجهها المؤسسات في الجزائر، ومن أجل علاج هذا المشكل لجأت الدولة إلى مجموعة من الوكالات لتمويلها، أهمها الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب. والجدول أدناه يوضح عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المستحدثة.

الجدول رقم (II-7): المشاريع الممولة، مبالغ الاستثمارات ومناصب العمل المستحدثة (2011-2017)

السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
عدد المشاريع الممولة	183124	249147	292186	333042	356718	367980	372386
مبالغ الاستثمارات	477,35	691,74	849,76	1007,06	1104,73	1162,66	1178,75
مناصب العمل المستحدثة	474944	614555	710788	803928	855498	878264	888069

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على منشورات الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، www.industrie.gov.dz.

يظهر لنا من خلال هذا الجدول التزايد المستمر في عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل ويصاحبه تزايد في عدد المبالغ الممنوحة لأصحاب المشاريع وهذا من أجل إنشاء أو توسيع مؤسساتهم حيث تتراوح هذه المبالغ بين 477,35 مليار دج و 117,75 مليار دج ويدل هذا على اهتمام الدولة بتشجيع هذا القطاع وإعطاء أهمية لفئة الشباب من أجل بناء الاقتصاد الوطني خارج قطاع المحروقات وذلك بالاعتماد على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2. دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في دعم التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: من أجل تقريب خدماته لفئات الشباب قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بإنشاء 13 وكالة جهوية و 48 وكالة ولائية. ويقوم الصندوق بتمويل الاستثمارات بصيغة التمويل الثلاثي "البنك، الصندوق، المساهمة الشخصية". ويوضح لنا الجدول أدناه عدد المشاريع الممولة.

الجدول رقم (II-8): المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (2011-2017)

السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
عدد المشاريع الممولة	18490	74130	95542	114365	129814	138716	142056
عدد مناصب العمل	35953	144457	186243	228950	266871	288721	297020
مبالغ التمويل	/	199,26	275,51	346,88	410,55	449,79	464,67

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نشرات الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ تزايد في عدد المشاريع يصاحبه تزايد في مناصب العمل وكذا تزايد في مبالغ التمويل إذ كان 18490 مشروع سنة 2011 ليصبح 142056 مشروع سنة 2017، كما نلاحظ أن مناصب العمل تشكل ما يقارب الضعف أو يتعدى بقليل من أصحاب المشاريع في التنمية.

3. دور صندوق ضمان قروض الاستثمارات في دعم التشغيل بالمؤسسات: الجدول الموالي يوضح لنا وضعية الضمانات المقدمة من صندوق ضمان قروض الاستثمارات حسب القطاعات.

الجدول رقم (II-9): الملفات المعالجة من طرف الصندوق حسب القطاع (2010-2017)

قطاع النشاط	السنوات									المتوسط الحسابي	%
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017			
البناء والأشغال العمومية	182	283	195	191	192	234	246	226	218,63	29,8	
النقل	165	244	164	128	101	84	83	101	133,75	18,3	
الصناعة	136	243	203	211	269	315	347	505	278,63	38	
الصحة	16	31	31	42	50	56	56	70	44,00	6	
الخدمات	25	34	30	48	59	54	79	132	57,63	7,8	
المجموع	524	835	623	620	671	743	811	1034	732,63	100	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نشرات الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، www.industrie.gov.dz.

من خلال تفحص الجدول أعلاه نلاحظ أن قطاع الصناعة مستحوذ على أكبر عدد من الملفات بنسبة 38,03%. ثم قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 29,84%. قطاع النقل بنسبة 18,26%. قطاع الخدمات بنسبة 7,87% ثم أخيرا قطاع الصحة بنسبة 6,01% وهذا راجع إلى سياسة الدولة الرامية إلى محاولة تحسين هذا القطاع لما له من أهمية كبرى أما فيما يخص قطاع البناء يرجع إلى تشجيع العديد من الشباب وتحفيزهم من أجل إنشاء وتوسيع مؤسساتهم والاستفادة من إنجاز المشاريع التي تدخل في إطار البرامج التنموية مثل السكنات وتهيئة الطرقات أما النقل فقد فتح المجال أمام القطاع الخاص بعد العجز الذي عرفه القطاع العام. أما

بالنسبة للخدمات والصحة فإن الإقبال عليها ضئيل وهذا راجع إلى الخصائص التي تميزها والتي تحتاج إلى مؤهلات و كفاءات مهنية متخصصة.

4. دور الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في دعم التشغيل بالمؤسسات:
الجدول أدناه يبين حصيلة نشاطات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI من حيث عدد المشاريع المصرح بها، المبالغ الممنوحة لهذه المشاريع ومناصب العمل المستحدثة حسب حجم المؤسسة، وذلك خلال الفترة الممتدة من 2010 إلى 2017.

الجدول رقم (II-10): المشاريع المصرح بها من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (2010-2017)

عدد مناصب الشغل			المبالغ			عدد المشاريع			السنوات
متوسطة	صغيرة	صغيرة جدا	متوسطة	صغيرة	صغيرة جدا	مؤسسة متوسطة	مؤسسة صغيرة	مؤسسة صغيرة جدا	
11653	19833	16871	45,36	104,43	87,85	949	1178	4007	2010
26020	31533	18962	255,18	199,63	110,91	274	1618	5803	2011
28313	32618	17438	50,181	311,47	97,96	305	1660	5726	2012
25295	86221	9639	238,05	290,36	74,78	273	1082	3376	2013
51772	45944	20976	991,51	520,07	230,37	549	2347	6960	2014
57406	49899	16117	495,25	457,97	139,16	620	2414	4877	2015
69504	53555	13335	683,66	512,72	139,6	787	2520	3814	2016
74536	46447	7985	495,25	457,97	139,165	839	2201	1947	2017

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على نشرات الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، www.industrie.gov.dz.

المطلب الثالث: عراقيل تنمية دور المؤسسات في مجال التشغيل بالجزائر

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر عدة صعوبات سواء كانت عند الإنشاء أو أثناء نشاطها ويمكن تلخيص أهم المشاكل في ما يلي:

1. المشكلات الإدارية:

- صعوبات الإجراءات الإدارية والتنفيذية للحصول على قبل للمشاريع وتنفيذه؛
- ارتفاع مساهمات أرباب العمل في مجال دفع مصاريف التأمين، مما أدى بأصحاب المشاريع بالامتناع عن توظيف العمال أو التقليل من توظيفهم؛
- جهل أو عدم التمكن من تقنيات التسيير فكثيرا من الأشخاص يلجؤون إلى الخلط بين الأعمال الخاصة بهم والأعمال الخاصة بالمشروع؛
- نقص العمالة المدربة نظرا لارتفاع تكاليف التدريب والتكوين.

2. المشكلات التسويقية:

- نقص الخبرة في هذا المجال وعدم القيام بالبحوث التسويقية نظرا لارتفاع تكاليفها¹؛
- ظهور المنتجات البديلة باستمرار وبأقل تكاليف.

3. المشكلات التمويلية:

- هناك العديد من المشكلات التمويلية التي تعيق عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نذكر منها:
- صعوبة الحصول على القروض بسبب تعقد الإجراءات الخاصة بالحصول عليها أو ارتفاع أسعار الفوائد؛
 - ارتفاع معدلات الضريبة على رقم الأعمال، الدخل والأرباح.
 - غياب سوق مالي منوع يسمح بالمفاضلة بين مجموعة من بدائل التمويل؛
 - غياب صيغ تمويل مفصلة ومنظمة حسب احتياجات قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
 - اكتفاء البنوك الجزائرية بالأساليب والأدوات الكلاسيكية في تقدير خطر منح الائتمان².

¹ بن عباس شامية، معيوف هدي، "الامتيازات الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، يومي 6-7 ديسمبر 2017، ص 11.

² بن عباس شامية، المرجع السابق، ص 12.

خلاصة الفصل:

إن التحولات التي شهدتها الاقتصاد الجزائري والإصلاحات التي مر بها منذ ثمانينات القرن العشرين أدت إلى تغيير تدريجي في السياسات المتبعة، من خلال إعادة الاعتبار للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة وتشجيع إنشائها وقد توجهت الجهود المبذولة من أجلها بإنشاء وزارة خاصة بها سنة 1994، وإعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار، أصدرت السلطات العمومية سنة 2001، الأمر الخاص بتطوير الاستثمار والقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وعملت الدولة على بذل المزيد من الجهود لتحسين المحيط الذي تنشط فيه هذه المؤسسات لتسهيل الصعوبات والمشاكل التي تواجهها، ومن أهم الإجراءات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما جاء به قانون المالية التكميلي لسنة 2009 لتحفيز مجال التشغيل، حيث تلعب هذه المؤسسات دورا رياديا في إيجاد فرص عمل، واستقطاب نسبة كبيرة من القوى العاملة بمستوياتها المختلفة، ومن ثم مساهمتها في التخفيف من حدة مشكلة البطالة، نظرا لكونها كثيفة العمالة وقليلة رأس المال، ويتوقف نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص أكبر قدر من البطالة والقيام بدورها التنموي على ضرورة تهيئة مناخ ملائم لنمو وتوسع لهذه المؤسسات.

الفصل الثالث:

دور المؤسسات الصغيرة
والمتوسطة في خلق مناصب
الشغل بولاية مستغانم

تمهيد:

إن انتشار ظاهرة البطالة بالجزائر وما ألحقه من أضرار اقتصادية واجتماعية، دفع بالمسؤولين إلى وضع عدة آليات للحد من الظاهرة والتخفيف منها، ومن بينها التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف المساهمة في استحداث مناصب عمل جديدة، تماشيا مع ما حققته من نتائج جيدة في كثير من الدول فيما يخص التنمية الاقتصادية في مجال التوظيف.

وعليه سنحاول تقييم نتائج أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية مستغانم من خلال الدور الذي يمكن أن تساهم به في معالجة إحدى معضلات التنمية المحلية، ألا وهي مشكلة البطالة، من أجل ذلك ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث أجزاء، حيث سنتناول في الجزء الأول التركيبة السكانية والخصائص الديموغرافية للولاية وكذا دراسة فئة معينة من السكان وهم البطالون، لمعرفة أهم خصائص هذه الظاهرة من خلال معطيات الوكالة الولائية للتشغيل حول طالبي العمل المسجلين لديها. أما الجزء الثاني سيخصص لمساهمات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بولاية مستغانم من خلال دراسة كل من واقع البطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولاية بالإضافة إلى توزيع العمالة حسب شكل المؤسسة في حين نتطرق في الجزء الثالث إلى مساهمة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في توفير مناصب العمل بالولاية مستغانم.

المبحث الأول: نظرة شاملة حول ولاية مستغانم

المطلب الأول: التعريف بالولاية

1. تقديم الولاية

ولاية مستغانم هي إحدى ولايات الجزائر، تقع في الجهة الشمالية على شاطئ البحر الأبيض المتوسط، وهي إحدى أهم المدن الساحلية، وهي ثاني أهم مدن الغرب الجزائري. يبلغ عدد سكان ولاية مستغانم حوالي 907140 نسمة وتتربع على مساحة قدرها 2269 كلم² من التراب الوطني.

2. الموقع الفلكي والجغرافي:

يحد ولاية مستغانم شرقا ولايتي الشلف وغيليزان ومن الجنوب ولايتي غليزان ومعسكر ومن الغرب ولايتي معسكر ووهران ومن الشمال البحر الأبيض المتوسط.

3. التقسيم الإداري للولاية:

تقسم ولاية مستغانم إداريا إلى 10 دوائر و 32 بلدية حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (III-1): دوائر وبلديات ولاية مستغانم

الدائرة	البلديات
مستغانم	مستغانم
حاسي ماماش	حاسي ماماش، ستيدية، مزهران
عين تادلِس	عين تادلِس، الصور، سيدي بلعطار، وادي الخير
بوقيرات	بوقيرات، سيرات، السوافلية، الصفصاف
سيدي علي	سيدي علي، تازقايت، أولاد مع الله
عشعاشة	عشعاشة، نقمارية، خضرة، أولاد بوغالْم
عين النويصي	عين النويصي، فرناكة، الحسيان
ماسرى	ماسرى، منصوره، الطواهرية، عين سيدي الشريف
سيدي لخضر	سيدي لخضر، حجاج، بن عبد المالك رمضان
خير الدين	خير الدين، صيادة، عين بودينار

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات مديرية التخطيط والتهيئة العمرانية لولاية مستغانم

المطلب الثاني: الخصائص الديمغرافية

تضم ولاية مستغانم تعدادا سكاني كبير يصل حسب نتائج الإحصائيات المتعلقة بسنة 2020 إلى 907140 نسمة، حيث يتوزعون وفق خصائص معينة وأهمها فيما يلي:

1. توزيع السكان حسب المناطق الجغرافية:

يتم توزيع السكان في ولاية مستغانم بشكل غير منظم إذ تشهد بعض البلديات اكتظاظا على غرار بلديات أخرى. من خلال المعطيات نلاحظ أن أغلب السكان يتمركز في البلديات الرئيسية لولاية مستغانم المتمثلة في عين تادلس، حاسي ماماش ... إلخ. ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (III-2): تطور عدد السكان والكثافة السكانية حسب البلديات (2020)

البلديات	عدد السكان	المساحة بالكلم ²	الكثافة السكانية (نسمة/الكلم ²)
مستغانم	167430	50	3349
حاسي ماماش	41405	63	657
ستيديّة	13925	55	253
مزغران	35800	20	1790
عين تادلس	50560	86	588
الصور	25725	72	357
سيدي بلعطار	6970	88	79
وادي الخير	21505	70	307
بوقيرات	38500	97	397
سيرات	27535	71	388
السوافلية	21880	78	281
الصفصاف	162270	90	181
سيدي علي	45555	217	210
تازقايت	10280	93	111
أولاد مع الله	10465	78	134
عشعاشة	39975	62	645
نقمارية	12470	47	265
خضرة	16765	80	210
أولاد بو غالم	16630	44	378
عين نويصي	19890	53	375
فرناكة	19740	70	282
الحسيان	10855	47	231
ماسرى	34060	45	757
منصورة	22280	48	464
الطواهرية	8945	56	160

241	54	13010	عين سيدي شريف
284	140	39780	سيدي لخضر
211	92	19425	حجاج
201	75	15055	بن عبد المالك
809	45	36400	خير الدين
905	45	40730	صيادة
193	38	7325	وبدينار
399,8	2269	907140	المجموع

المصدر: مديرية التخطيط والتهيئة العمرانية لولاية مستغانم

2. توزيع السكان حسب الفئات العمرية:

يتوزع سكان ولاية مستغانم عبر مختلف الفئات العمرية حسب ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (III-3): توزيع السكان حسب الفئات العمرية (2020)

عدد السكان	السن
253036	14 - 0
610291	64 - 15
43813	65 فما فوق
907140	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات مديرية التخطيط والتهيئة العمرانية لولاية مستغانم.

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن الفئة العمرية "15-64" سنة تحتل الصدارة حيث بلغ عدد أفرادها 610291 نسمة وهذا يدل على اتساع مجال فئة الأشخاص الذين هم في سن العمل و تلمها الفئة العمرية "0-14" سنة وهم فئة الأطفال بمجموع 253036 وهي خارج قوة العمل، ثم كبار السن ذوي الفئة العمرية " أكثر من 65 سنة" وهم خارج الفئة النشيطة أيضا.

3. توزيع السكان حسب الجنس:

قدر عدد سكان الولاية سنة 2020 بـ 907140 نسمة نصفهم ذكور والنصف الآخر إناث بنسب تقريبا متساوية، حيث بلغ عدد الذكور 455604 نسمة بنسبة 50,22% من إجمالي عدد السكان وعدد الإناث 451536 نسمة بنسبة 49,78% من إجمالي عدد السكان.

المبحث الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بولاية مستغانم

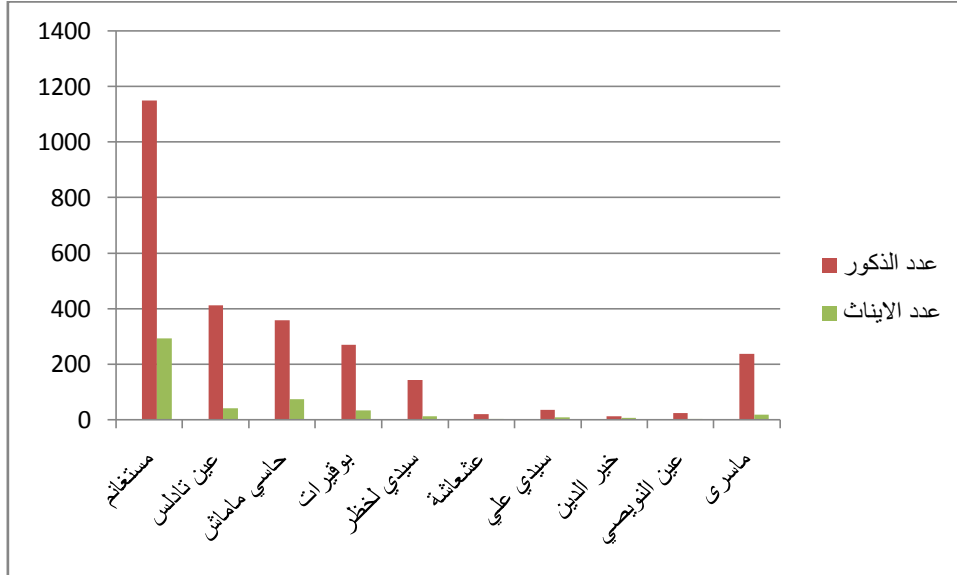
المطلب الأول: واقع وخصائص البطالة بولاية مستغانم

إن الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM هي مؤسسة عمومية ذات شخصية معنوية واستقلال مالي، تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، إذ تكوّن همزة وصل بين الطلب على العمل وعرض العمل كما تقوم بالاطلاع على وضعية السوق الوطنية لليد العاملة بعدما تتلقى عروض الشغل من طرف مؤسسات عمومية، خاصة، مختلطة وحتى من مؤسسات خاصة أجنبية. ولقد تطور عدد طالبي العمل المسجلين لدى وكالة مستغانم من 23500 إلى 26214 بين سنتي 2019 و2020. وبالرغم من هذا الارتفاع إلا أن الوكالة تمكنت خلال سنة 2020 من إيجاد مناصب عمل لـ 3864 شخص. ومن أجل دراسة حدة مشكلة البطالة بالولاية، يقتضي تمييز السكان الذين تمسهم هذه الظاهرة على أساس عدد من التصنيفات ومن أهمها: المناطق الجغرافية، السن، الجنس و المستوى التعليمي.

1. تصنيف طالبي العمل حسب المناطق الجغرافية:

إن للمشاريع الاقتصادية والخدمات الاجتماعية دورا بارزا في تمركز السكان في مناطق دون أخرى، وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم (III-1): توزيع طالبي العمل حسب المناطق الجغرافية والجنس (2020)



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات وكالة التشغيل لولاية مستغانم

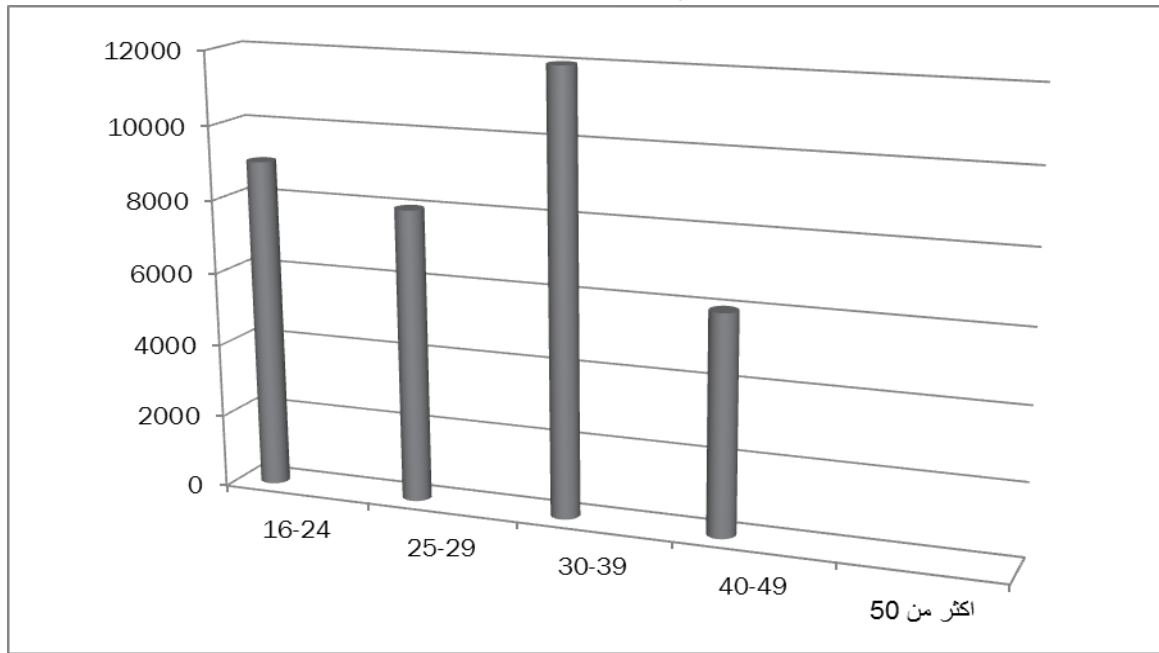
من خلال تتبعنا للنسب الواردة في الشكل أعلاه نلاحظ أن هناك اختلال في توزيع طالبي العمل فغالبية طالبي العمل من الوكالة الوطنية لمستغانم بنسبة 32,37% من العدد الإجمالي أما في المرتبة الثانية تأتي وكالة عين تادلس بنسبة 18,22% والتي تتكفل بطالبي العمل بالبلديات التالية: عين تادلس، سيدي بلعطار، وادي الخير وتالها في المرتبة الثالثة حاسي ماماش بنسبة 11,12% والتي تضم البلديات التالية: حاسي ماماش، ستيديا،

مزگران. أما رابعا فتأتي وكالة بوقيرات والتي سجلت نسبة 7,81% حيث تتكفل بطالبي العمل بالبلديات التالية: بوقيرات، سيرات، سوافلية، صفصاف. أما خامسا فنجد ماسرى والتي كانت نسبة طالبي العمل بها 6,6% وهي تتكفل بالبلديات التالية: ماسرى، منصور، الطواهرية، عين سيدي الشريف. وهذه المناطق تعتبر من المناطق الحضرية لولاية مستغانم، أما المناطق الريفية فجاء ترتيبها على التوالي سيدي لخضر بنسبة 6,42%، عشعاشة بنسبة 4,01%، خير الدين بنسبة 3,86%، سيدي علي بنسبة 3,39% وأخيرا عين النويصي بنسبة 1,29%. إذن التوزيع الجغرافي للسكان له دور كبير في توزيع طالبي العمل.

2. توزيع طالبي العمل حسب الفئات العمرية:

من خلال الشكل الموالي سنتعرف على الفئات العمرية الأكثر طلبا للعمل.

الشكل رقم (III-2): توزيع طالبي العمل حسب الفئات العمرية (2020)



المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى معطيات وكالة التشغيل لولاية مستغانم.

إن الفئات العمرية تتوزع بشكل غير عادل من أجل الطلب على العمل فإن الفئة الأكثر طلبا هي فئة الشباب أي الذين تقل أعمارهم عن 40 سنة حيث يمثلون الفئة ذات الوزن الأكبر في القوى العاملة ويعود سبب هذا الارتفاع إلى السنوات التي تخرج خلالها معظم الطلبة الجامعيين والمكونين في المعاهد والذين يصعب تحويلهم من حالة البحث عن عمل إلى حالة العمل وكذلك المؤدون لواجب الخدمة الوطنية والذين معظمهم يتقدمون لأول مرة لسوق العمل، خاصة وأن أغلب المؤسسات الاقتصادية تعطي أولويات التوظيف للأفراد المؤهلين وذوي الخبرة المهنية، إذ أن الفئة الأكثر طلبا للعمل هي فئة الشباب الداخلين لأول مرة إلى سوق العمل، أما بالنسبة للفئة الأكثر من 40 سنة فهي التي تعبر عن بطالة إعادة إدماج ناتجة عن تسريح العمال في إطار الخصوصية، تكون هذه العمالة مؤهلة فنسبتها منخفضة بسبب سهولة الاندماج المهني.

3. تصنيف طالبي العمل حسب الجنس:

لمعرفة الفئة الأكثر طلبا للعمل من الرجال أو النساء في الولاية نقدم الجدول التالي:

الجدول رقم (III-4): تطور توزيع طالبي العمل حسب الجنس (2020)

النسبة (%)	العدد	طالبي العمل
71,5	18 750	ذكور
28,5	7 460	إناث
100	26 214	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات وكالة التشغيل لولاية مستغانم.

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة طالبي العمل يتمركزون بشكل كبير على فئة الذكور حيث بلغت النسبة 71,54% عكس فئة الإناث التي لا تزال نسبتها ضعيفة جدا بـ 28,5% وهذا يمكن إرجاعه إلى أن المرأة مازالت تواجه عدة انتقادات لدى مجتمع ولاية مستغانم أي أن العمل لا يليق بالمرأة وأن مكانها البيت على عكس المجتمع الغربي الذي حرر المرأة من قيود العادات والتقاليد وفكرة أن العمل حكرا للرجال.

4. تصنيف طالبي العمل حسب المستوى التعليمي:

يحظى طالبي العمل بمستويات تعليمية مختلفة جعلتهم يتوزعون بشكل عشوائي وهذا ما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم (III-5): تطور توزيع طالبي العمل حسب المستوى التعليمي (2020)

النسبة	العدد	المستوى التعليمي
5,9	1 535	بدون مستوى
6,4	1 687	ابتدائي
60,8	15 940	متوسط
22,9	6 005	ثانوي
4	1 047	جامعي
100	26 214	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات وكالة التشغيل لولاية مستغانم.

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن توزيع طالبي العمل يمثل النسبة الكبيرة تراوحت 60,80% بالنسبة للطور المتوسط وهذا راجع إلى التسرب الدراسي والتوجه نحو سوق العمل وأغلبيتهم من الذكور أما بالنسبة للطور الابتدائي فإن نسبتهم قدرت بـ 6,41%. والذين بدون مستوى فقدرت نسبتهم بـ 5,86%. أما الطورين الثانوي والجامعي فقدرت بـ 2,93% و 3,99% على التوالي، وهذا راجع إلى الدراسة التي كانت عامل أساسي في تأخرهم عن الدخول المبكر لسوق الشغل وطلب العمل.

ومن كل هذا يمكن أن نستنتج أن بلدية مستغانم والبلدية المجاورة لها هما الأكثر تضررا من البطالة حسب معطيات وكالة الشغل، ويمكن إرجاع هذا إلى الكثافة السكانية الكبيرة في المنطقة، حيث بلغت سنة 2020 في بلدية مستغانم 3349 نسمة/كلم² والتي تبين ارتفاع عدد السكان النشيطين بها، كما لا يخفى أن جل طالبي العمل هم من الذكور، شباب ذوي المستوى التعليمي المتوسط وهذا بسبب نقص الخبرة والكفاءة المهنية. وكل هذه المعطيات غير كافية لحساب معدل البطالة لولاية مستغانم، هذا بسبب نقص المعلومات أو بشكل أصح نقص الإحصائيات التي تشير إلى عدد البطالين بالولاية وهذا ما عذر علينا حساب معدل البطالة الحقيقي لكل بلدية وتحديد البلدية الأكثر تضررا من هذه الظاهرة.

المطلب الثاني: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية مستغانم

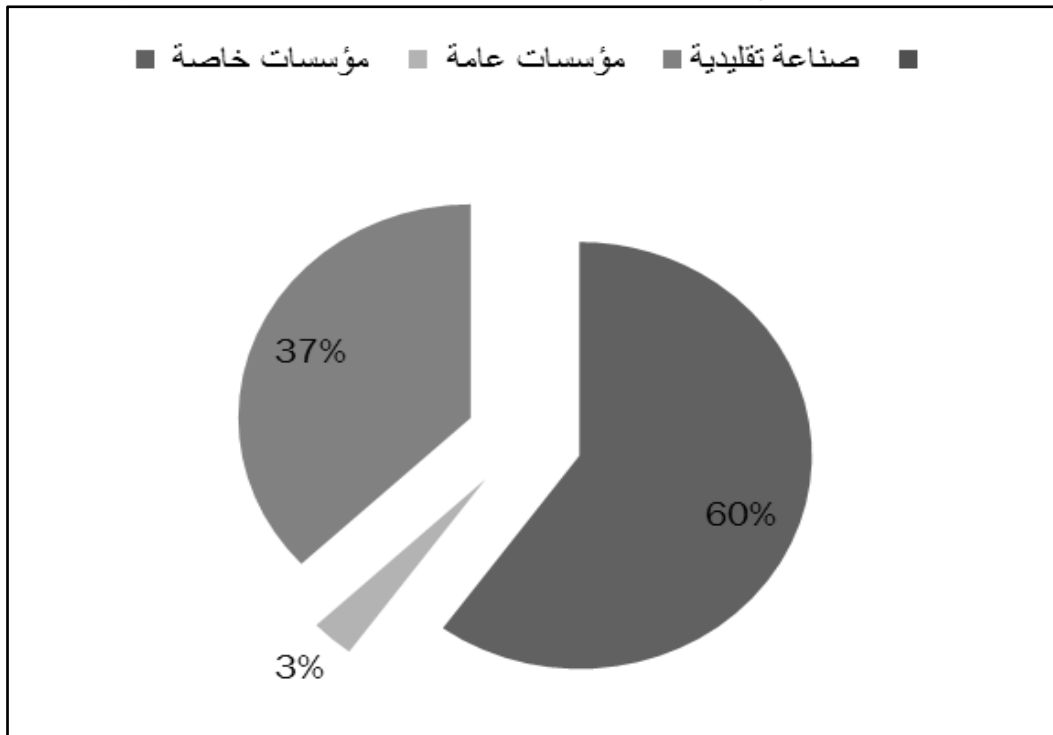
تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى ولاية مستغانم اهتماما كبيرا من قبل السلطات المحلية و يتجلى ذلك في إنشاء مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية على مستوى الولاية سنة 2001 والتي تهدف إلى دراسة التدابير المتعلقة بدعم وتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة وجمع المعلومات والمعطيات الاقتصادية المتعلقة بها.

1. المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مستغانم

1.1. توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الشكل القانوني:

تتكون المؤسسة من ثلاثة أصناف وهي موضحة في الشكل الموالي.

الشكل رقم (III-3): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الشكل القانوني (2020)



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية لولاية مستغانم.

فلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المصرح بها لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية قد بلغ 9472 مؤسسة نهاية سنة 2020، و تمحور القطاع الخاص على ما يعادل نسبة 60% من إجمالي عدد المؤسسات إذن هو القطاع الأكثر إنشاء لهذه المؤسسات وهذا راجع إلى التوجه نحو اقتصاد السوق وتشجيع القطاع الخاص، أما فيما يخص المؤسسات العمومية قدر بنسبة 3% وهي نسبة ضعيفة جدا أما بالنسبة لقطاع الصناعة التقليدي فقدر بنسبة 37%.

2.1. تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الشكل القانوني:

من خلال معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تظهر تطور في عددها حسب الشكل القانوني، و هذا ما يلخصه الجدول الموالي:

الجدول رقم (III-6): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الشكل القانوني (2020)

2020		2019		شكل المؤسسات
النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد	
11,1	1056	4,5	423	المؤسسات العامة
60	5683	56,7	5312	المؤسسات الخاصة
28,9	2733	38,8	3635	الصناعة التقليدية
100	9472	100	9370	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية لولاية مستغانم.

من خلال الجدول نلاحظ أن المؤسسات في تقدم حيث كانت 9370 سنة 2019 لتصبح 9472 سنة 2020، إذ تم إنشاء 102 مؤسسة. أما المؤسسات الخاصة فقد استحوذت على أكبر نسبة (60%)، أما المؤسسات العامة فشهدت نسبة ضعيفة قدرت بـ 11% وهذا بسبب الخصوصية، أما الصناعة التقليدية فسجلت نسبة 28,9%. بالرغم من زيادة عدد المؤسسات إلا أنها لا تعكس الزيادة الحقيقية لأننا لم نأخذ بعين الاعتبار تطور السكان، لذلك لا بد من مقارنة معدل نمو المؤسسات بمعدل نمو السكان ومن أجل ذلك سنقوم بحساب مؤشر كثافة للمؤسسات.

2. تطور كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

من خلال الجدول أدناه نلاحظ أن معدل النمو الحقيقي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى ولاية مستغانم من سنة 2019 إلى سنة 2020 سالب ويقدر بـ -0,23%. وبالاعتماد على هذا المؤشر يمكن القول أن كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية مستغانم في تناقص ملحوظ.

الجدول رقم (III-7): تطور كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2015-2020)

السنوات	2015	2018	2019	2020	معدل النمو % (2020/2019)
عدد المؤسسات	7300	5100	9370	9472	1.09+

7.78	907140	746947	445000	706000	حجم السكان
23 –	0.010	0.013	0.011	0.010	كثافة المؤسسات*

* كثافة المؤسسات = عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة/عدد السكان.

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومديرية التخطيط والتهيئة العمرانية لولاية مستغانم.

يمكن أيضا أن نحدد نصيب كل بلدية من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عدد السكان كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (III-8): كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب البلديات (2020)

البلديات	عدد المؤسسات	عدد السكان	كثافة المؤسسات (%)*
مستغانم	3971	167430	2.37
حاسي ماماش	645	91130	0.70
عين تادلس	602	104760	0.57
بوقيرات	516	104185	0.49
سيدي علي	446	66300	0.67
عشعاشة	637	85840	0.74
عين النويصي	497	50485	0.98
ماسرى	532	78295	0.68
سيدي لخضر	875	74260	1.18
خير الدين	451	84455	0.53
المجموع	9472	907140	1,04

* كثافة المؤسسات (%) = (عدد المؤسسات/عدد السكان) X 100.

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومديرية التخطيط والتهيئة العمرانية.

من خلال الجدول نلاحظ أن توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتناسب مع التوزيع السكاني للبلديات حيث نجد البلدية الأكثر اكتظاظا بالسكان هي الأكبر كثافة حيث أن بلدية مستغانم تحتل الصدارة بكثافة تقدر بـ 2.37 مؤسسة لكل 100 ساكن وهذا لتمرکز أغلب المصانع بها. ثم تأتي بلدية سيدي لخضر بأكثر من 1.18 مؤسسة و بلدية عين النويصي بـ 0.98 مؤسسة. أما البلديات الأخرى فتتوزع بين 0.7 و 0.5 مؤسسة لكل 100 نسمة. ومن هذا نستنتج أن التوزيع لكثافة المؤسسات يدل على أن جل الاستثمارات تتمركز بالمناطق الكبرى والتي تحتوي على المديریات التي تسهل المهام من أجل إنشاء المشاريع الاقتصادية.

3. تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة النشاط الاقتصادي:

تسمح لنا هذه الدراسة من متابعة التطور الحاصل في عدد المؤسسات حسب انتشارها ومدى تمركزها بين فروع النشاط الاقتصادي.

من أجل تسهيل عملية تحليل الإحصائيات نقوم بتقسيم النشاط الاقتصادي إلى ثلاث قطاعات حيث يشمل القطاع الأول أنشطة جمع واستغلال الموارد الطبيعية وهو يحتوي على فروع النشاط التالية (1،2،3،4). أما

القطاع الثاني، والذي يتضمن تحويل المواد الخام إلى منتجات صناعية، يتوافق مع الفروع التالية (5،6،7،8،9،10،11،12،13،14). بينما يتكون القطاع الثالث والخاص بالتجارة وتقديم الخدمات من ما تبقى من فروع النشاط الاقتصادي.

الجدول رقم (III-9): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط (2019-2020)

التطور* (%)	2020	2019	فروع النشاط
11.02-	646	726	1. فلاحية وصيد
0	21	21	2. مياه وطاقة
0	16	16	3. محروقات
0	7	7	4. خدمات في مجال المحروقات
10.39-	690	770	مجموع القطاع الأول
0	8	8	5. مناجم
0	202	202	6. صناعات التلحيم
0.77-	129	130	7. مواد بناء
2.04	2447	2398	8. بناء وأشغال العمومية
3.85	54	52	9. كيمياء وبلاستيك
1.99	358	351	10. الصناعات الغذائية
5.88	72	68	11. صناعة النسيج
0	12	12	12. صناعة الجلود
4.6-	83	87	13. صناعة الخشب
1.89-	52	53	14. صناعات مختلفة
1.67	3417	3361	مجموع القطاع الثاني
1.06-	656	663	15. نقل و اتصال
4.3	1503	1441	16. التجارة
2.56	762	743	17. فنادق ومطاعم
5.58	454	430	18. خدمات للمؤسسات
2.54	1210	1180	19. خدمات عائلية
0	24	24	20. مؤسسات مالية
0.28-	720	722	21. شؤون عقارية
0	36	36	22. خدمات مقدمة للجماعات
2.40	5365	5239	مجموع القطاع الثالث
1.09	9472	9370	المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية لولاية مستغانم

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن هناك توزيع غير عادل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين مختلف القطاعات و كذا داخل كل قطاع. فتمركز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الثالث بنسب جد عالية قدرت بـ 56.6% ويليه القطاع الثاني والذي يشمل 10 فروع صناعية بنسبة تفوق 36%. خلال تحليلنا لهذا القطاع نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتمركز في نشاط البناء و الأشغال العمومية ويرجع هذا إلى سياسة الدولة الرامية إلى تدارك التأخر في المشاريع المتعلقة بهذا النشاط لاسيما في مجال البناء و السكن. أما النشاط التجاري يستحوذ على القطاع الثالث حيث وصل عدد المؤسسات خلال سنة 2020 إلى 1503 ويمثل نسبة 15.86% من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأكثر من 28.01% من مؤسسات القطاع الثالث. كما أن القطاع الأول يتضمن أربع نشاطات اقتصادية و لا يمثل أكثر من 19.87% من مجموع المؤسسات على مستوى الولاية خلال سنة 2020 حيث تركز على فرعي الفلاحة والصيد و بلغ عدد مؤسساتها 646 سنة 2020 حيث نلاحظ تراجع في عدد هذه المؤسسات مقارنة بسنة 2019 والتي بلغت 726، أما في الفروع الثلاثة المتبقية فقد حافظت على ثباتها. ومن كل هذا نستخلص أن التباين في القطاعات الثلاثة يعود إلى احتكار المؤسسات العامة على بعض الأنشطة مثل "المحروقات" وكذا نقص الخبرة التي تكون حاجزا أمام بعض الأفراد من أجل خوض هذه التجربة.

4. التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

من أهم مميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرتها على الانتشار في كل مناطق والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (III-10): التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية مستغانم (2020)

البلديات	عدد المؤسسات	النسبة (%)
مستغانم	3971	41.92
حاسي ماماش	645	9.98
عين تادلس	602	6.36
بوقيرات	516	5.45
سيدي علي	446	4.71
عشعاشة	637	6.72
عين النويصي	497	5.24
ماسرى	532	5.62
سيدي لخطر	875	9.24
خير الدين	451	4.76
المجموع	9472	100

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية لولاية مستغانم.

الجدول أعلاه يقف على مدى انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى الولاية ومن خلاله نلاحظ تمركزها خاصة في البلديات الكبرى، حيث تتراح بلدية مستغانم على أكبر عدد من المؤسسات (3971) بنسبة تفوق 41% ثم تليها بلدية حاسي ماماش بنسبة 9.98% وسيدي الأخضر بنسبة 9.24% وعشعاشة بنسبة 6.72%، أما باقي البلديات الستة (عين تادلس، ماسرى، بوقيرات، عين النويصي، خير الدين، سيدي علي) فمجموعها لا يتجاوز الثلث من إجمالي مؤسسات الولاية.

إن هذا الفارق الكبير في توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعكس عدم تكافؤ الفرص على مستوى الولاية وعدم استغلال الموارد المتاحة بنفس الكيفية وهذا لا يتماشى مع مبدأ التوازن الجهوي، مما يشكل حاجزا أمام تحقيق أهداف التنمية المحلية والإقليمية.

المطلب الثالث: توزيع العمالة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بعد دراسة التطور وتحليل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث عددها وتوزيعها على مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي سوف نتطرق إلى إبراز دور المؤسسات في التنمية الاجتماعية وهذا من خلال تحديد مناصب الشغل التي توفرها هذه الأخيرة.

1. توزيع العمالة حسب شكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

الجدول الموالي يوضح توزيع العمالة على مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2019-2020:

الجدول رقم (III-11): متوسط مناصب العمل المحققة (2019-2020)

السنوات	عدد المؤسسات	العمالة	مؤسسات منشأة	مؤسسات مغلقة
2019	9370	48786	-----	-----
2020	9472	48044	443	341

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية مستغانم

من خلال المعطيات الواردة من مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية مستغانم نلاحظ أن العمالة في تغير حيث أصبحت 48044 في سنة 2020 ولقد انخفضت مقارنة مع سنة 2019. أما بالنسبة للمؤسسات المنشأة والمغلقة فهي في تقارب جد كبير نوعا ما، وكل هذا يقودنا إلى استنتاج أن الدولة أصبحت تميل لتدعيم المؤسسات الصغرى والتي توظف أقل من 10 عمال على غرار المؤسسات المتوسطة والتي يفوق عدد العمال بها 50 عامل وأصبح هذا النوع من المؤسسات حكرا على القطاع العام (الصناعة) ولهذا لم يشهد أي تغير.

2. مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب العمل من إجمالي الوظائف:

لا يمكننا تحديد عدد المناصب التي توفرها المؤسسة إلا إذا قمنا بمقارنتها بمرجع إجمالي عدد الوظائف ولهذا قمنا بالجدول الموالي:

الجدول رقم (III-12): نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الوظائف (2020)

عدد مناصب العمل الإجمالي	عدد مناصب العمل في إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	نسبة مساهمة المؤسسات من إجمالي الوظائف (%)
50366	48044	95.4

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومديرية التخطيط والهيئة العمرانية لولاية مستغانم

من خلال الجدول نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها حصة الأسد من إجمالي عدد المناصب المستحوذة بنسبة 95.4% وقد يكون هناك أشخاص غير مسرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وهنا لا يمكن القول أن هذه الإحصائية صحيحة، لأنه لا يمكن تحديد نسبة العمال الحقيقية بصفة قطعية.

3. توزيع العمالة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط:

تحتوي الولاية على عدد لا بأس به من المؤسسات التي تعمل في مجالات النشاط الاقتصادي، حيث تمكنت خلال سنة 2020 من توفير 48044 منصب عمل يتوزعون وفق الجدول أسفله.

الجدول رقم (III-13): توزيع الوظائف في المؤسسات حسب قطاعات النشاط (2020)

القطاعات	العدد	النسب (%)
الزراعة	3535	7.36
الصناعة	7380	15.36
الخدمات	22065	45.93
بناء وأشغال عمومية	15064	31.35
المجموع	48044	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية مستغانم.

نلاحظ من خلال أعلاه أن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة اهتماما بكل المجالات والأنشطة الاقتصادية والاستثمارية وتعتمد على اليد العاملة، إذ أن قطاع الخدمات لها الحظ الأوفر في توفير مناصب الشغل أي ما يقارب نسبة 46% من إجمالي اليد الموظفة في مختلف النشاطات ويأتي قطاع البناء والأشغال العمومية في المرتبة الثانية بنسبة 31% ويعود احتكارها على ما يقارب ثلاث أرباع العمالة الموظفة في القطاع ككل إلى التوجه نحو هذه المشاريع، في حين تأتي الأنشطة الأخرى على التوالي الصناعة ب 15% والزراعة 7% ويعود تهميش هذين النشاطين إلى قلة التوجه إليهما ونقص الخبرة في هذا المجال.

المبحث الثالث: مساهمة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في ولاية مستغانم

لقد ساهمت عدة وكالات وصناديق في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية مستغانم و هذا من أجل تشجيع إنشاء هذا النوع من المؤسسات عن طريق مختلف التحفيزات وبمختلف طرق الدعم. الجدول الموالي يوضح مناصب العمل في الوكالات والصناديق الموجودة على مستوى الولاية لسنة 2020:

الجدول رقم (III-14): مساهمة الوكالات وصناديق الدعم في عمالة المؤسسات (2020)

ANDI	ANGEM	CNAC	ANSEJ	الوكالات والصناديق
175	102	201	155	مناصب الشغل

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا إلى معطيات مديرية التشغيل بولاية مستغانم.

الجدول يبين أن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة هو الأكبر في توفير مناصب العمل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا ما يفسر اهتمام أصحاب القرارات حيث استحوذ الصندوق على 201 منصب شغل وتليه الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ب 175 منصب شغل، ثم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ب 155 منصب شغل، وأخيرا الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة ب 102 منصب عمل.

المطلب الأول: مساهمة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في توفير مناصب العمل

جاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لفائدة أجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية أما بالتسريح الإجباري أو بتوقف نشاط المستخدم، وهذا من أجل تخف وحل مشاكل البطالة لهذه الفئة وذلك عن طريق تقديم مساعدات من أجل تسهيل عملية إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة أو محاولة إعادة إدماج البطالين في مؤسسات أخرى عبر البحث الفعلي عن مناصب العمل.

1. تطور مشاريع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومساهمته في التشغيل:

الجدول الموالي يوضح تطور عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية مستغانم.

الجدول رقم (III-15): المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (2017-2020)

السنة	عدد المشاريع الممولة
2017	212
2018	98
2019	36
2020	07
المجموع	353

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية مستغانم.

من خلال الجدول يتبين لنا أن عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بلغ 07 مشاريع في سنة 2020، 36 مشروع في سنة 2019، 98 مشروع في سنة 2018 و وصل إلى 212 مشروع خلال سنة 2017. إذ يظهر لنا أن عدد المشاريع في تناقص وهذا راجع إلى تجميد عدد كبير من المشاريع مثل النقل وبعض مشاريع الخدمات نظرا للتوجه الحكومي الرامي إلى إنشاء نشاطات ذات طابع صناعي وفلاحي وهذا ما يتوافق مع خطة التنمية في الجزائر و التي تركز على التنوع الاقتصادي المبني على الإنتاج خصوصا في الآونة الأخيرة.

من خلال الجدول أسفله نلاحظ أن قطاع النقل يمثل 1337 مشروع بنسبة 57% وهذا راجع إلى أن هذا القطاع يشترط فقط رخصة السياقة. كما نلاحظ أن قطاع الخدمات يمثل 138 مشروع بمعدل 25%. أما بخصوص القطاع الحرفي والصناعي فيمثل كل منهما نسبة 4%. أما نسبة قطاع الفلاحة فتمثل 6% أي 71 مشروع وهذا راجع إلى مشكل العقار حيث تشترط هيئة الدعم والبنك عقد كراء موثق لمدة سنتين قابلة للتجديد مما يشكل عائق على البطالين لإيجاد عقود الملكية. أما قطاع الصيد البحري فرغم التحفيزات المبذولة من طرف هيئة الدعم إلا أنه يمثل نسبة 3% فقط من إجمالي المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية مستغانم.

الجدول رقم (III-16): عدد المشاريع الموزعة حسب قطاعات النشاط (2020)

النسبة (%)	عدد المشاريع	نوع النشاط
4	96	الصناعة الحرفية
4	1123	الصناعة
25	3562	الخدمات
6	200	الفلاحة
3	35	الصيد البحري
57	1337	النقل
100	6353	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية مستغانم.

2. حساب تكلفة فرصة العمل حسب قطاعات النشاط:

اعتمادا على معطيات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية مستغانم يمكننا المقارنة بين كثافة العمالة بكثافة رأس المال للمؤسسات ومنه استنتاج نوع المشاريع الأكثر استحوادا لليد العاملة.

من خلال الجدول الموالي نلاحظ أن قطاع البناء والأشغال العمومية هو الأكثر استقطابا لليد العاملة حيث كل 100 مليون دينار مستثمر به يوظف في المتوسط 186 عامل، أما قطاع الصناعة يأتي في المرتبة الثانية من حيث التوظيف بـ 146 عامل، ويليه قطاع الخدمات بـ 136 عامل، ويأتي في الأخير قطاع الفلاحة بـ 106 عاملا لكل 100 مليون دينار مستثمر. وبالمقابل نجد أن كثافة رأس المال تتناقص على مستوى القطاعات التي تتزايد فيها الكثافة العمالية، حيث أن متوسط كلفة العامل الواحد في قطاع الفلاحة يقدر بـ 940000 دج، ثم يأتي قطاع الخدمات

بكلفة 730000 دج وقطاع الصناعة بكلفة 680000 دج ونجد في الأخير قطاع البناء والأشغال العمومية بكلفة 530000 دج للعامل الواحد بالرغم من أنه يحتل الصدارة من حيث توفير فرص العمل.

الجدول رقم (III-17): تكلفة فرصة العمل حسب قطاعات النشاط (2020)

الوحدة: مليون دج

قطاعات النشاط	عدد المشاريع	عدد المناصب المتوقعة	تكلفة الاستثمار	كثافة رأس المال*	كثافة العمل**
الخدمات	3562	7566	5556	0.73	1.36
الفلاحة	200	452	425	0.94	1.06
الصناعة	1123	4280	2925	0.68	1.46
البناء والأشغال العمومية	494	2052	1105	0.53	1.86
المجموع	5379	14350	10011	---	---

*كثافة رأس المال = تكلفة الاستثمار/ عدد المناصب المتوقعة ؛ ** كثافة العمل = عدد المناصب المتوقعة/ تكلفة الاستثمار

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لولاية مستغانم.

المطلب الثاني: مساهمة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في توفير مناصب العمل

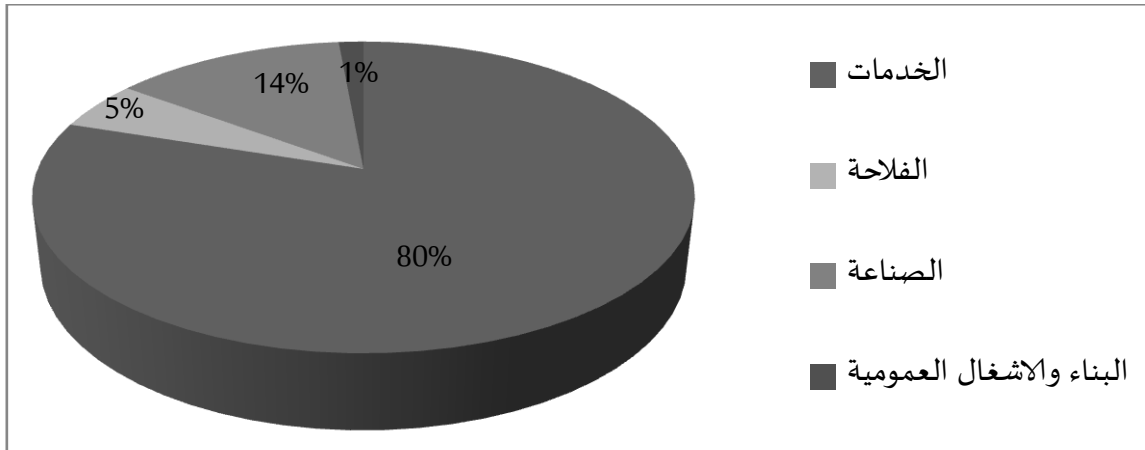
لقد تجاوزت قيمة الاستثمار المصرح بها لدى مصالح الوكالة الوطنية للاستثمار لولاية مستغانم 27596 مليون دينار خلال الفترة 2005- وهي سنة الانطلاق الفعلي لنشاطات الوكالة- ونهاية سنة 2020، بما يوافق 4505 مشروع استثمار مع إمكانية توفير 4798 فرصة شغل، هذا يدل على أن متوسط عدد مناصب العمل التي يوفرها كل مشروع يقارب 14 منصب، وهنا تظهر إمكانية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمتها في التوظيف وتحقيق التوازن في سوق العمل.

1. توزيع نسب المشاريع الاستثمارية حسب قطاع النشاط:

اعتمادا على معطيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لولاية مستغانم سنتعرف على حركة المشاريع وكذا القطاعات المسيطرة على الاستثمار دون أخرى.

من خلال الشكل نلاحظ أن قطاع الخدمات والبناء والأشغال العمومية يحتكران لوحدهما ما يعادل 94% من المشاريع المصرح بها وهذا راجع إلى حيوية هذه القطاعات وانتشارها على مستوى الولاية ولأهميتها في الاقتصاد وكذا تفضيل الخواص الاستثمار فيها نظرا لدرجة المخاطرة المنخفضة والريح المضمون النسبي، عكس قطاع الفلاحة الذي مازال غير محفز للاستثمار إذ لم يحضر إلا بنسبة 5% من إجمالي المشاريع، وهو يبقى في انتظار فرصة الاستثمار به.

الشكل رقم (III-4): توزيع نسب المشاريع الاستثمارية حسب قطاعات النشاط (2020)

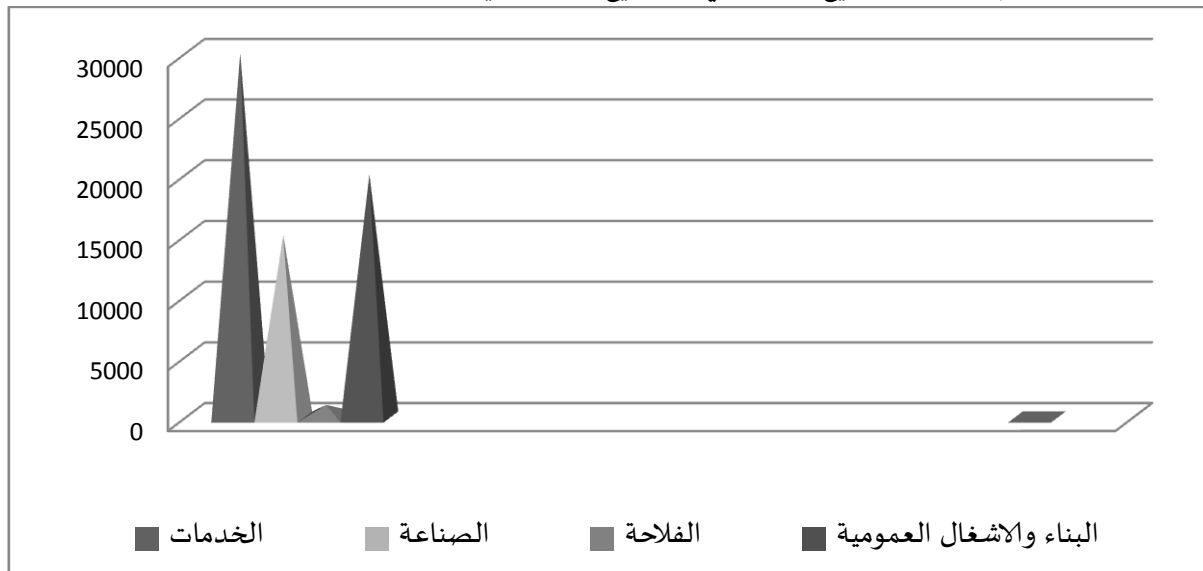


المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لولاية مستغانم.

2. توزيع العمالة على المشاريع الاستثمارية حسب قطاعات النشاط:

الشكل الموالي يبين كيفية توزيع العمالة في المشاريع الاستثمارية حسب قطاعات النشاط الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. حيث يظهر لنا تمركز جل العمالة في القطاعات الأكثر استقطابا للمستثمرين حيث يستحق قطاع الخدمات على الحصة الأكبر بنحو يقارب 30000 عامل أي بنسبة 45,5% من اليد العاملة، ثم يليه قطاع البناء والأشغال العمومية باحتمال إنشائه لأكثر من 20000 من فرصة عمل أي بنسبة 30,3% من مناصب العمل، ثم القطاع الصناعي بـ 15000 منصب أي بنسبة 22,7%. وأخيرا القطاع الفلاحي الذي لا يساهم بتوفير أكثر من 1000 منصب شغل نظرا لقلة المشاريع المنجزة في هذا القطاع ويعود ذلك إلى كثرة النشاطات المتعلقة بالخدمات وبقطاع البناء والأشغال العمومية حيث تفوق ثلاث أرباع المجموع العام لمشاريع الاستثمار المسجلة، والتي لا تحتاج إلى تقنيات معقدة ولا تكنولوجيا متطورة بل ليد عاملة ومؤهلات متواضعة.

الشكل رقم (III-5): توزيع العمالة في المشاريع الاستثمارية حسب قطاعات النشاط (2020)



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لولاية مستغانم.

3. حساب تكلفة فرص العمل حسب قطاع النشاط:

اعتمادا على معطيات الوكالة الوطنية للاستثمار لولاية مستغانم يمكننا المقارنة بين كثافة العمالة بكثافة رأس المال للمؤسسات ومنه استنتاج نوع المشاريع الأكثر استحوادا لليد العاملة.

الجدول رقم (III-18): تكلفة فرصة العمل حسب قطاعات النشاط (2020)

الوحدة: مليون دج

قطاعات النشاط	عدد المشاريع	عدد المناصب المتوقعة	تكلفة الاستثمار	كثافة رأس المال*	كثافة العمل**
الخدمات	3900	36689	299652	8.16	0.12
الفلاحة	100	900	1864	2.07	0.48
الصناعة	455	10000	54154	5.42	0.18
البناء والأشغال العمومية	1200	18916	99592	5.26	0.19
المجموع	5655	66505	455262	---	---

* كثافة رأس المال = تكلفة الاستثمار / عدد المناصب المتوقعة ؛ ** كثافة العمل = عدد المناصب المتوقعة / تكلفة الاستثمار

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على معطيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لولاية مستغانم.

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع الفلاحة هو الأكثر استخداما للعمالة، حيث كل 100 مليون دينار مستثمر به يوظف 48 عامل كمتوسط، أما قطاع البناء والأشغال العمومية سيأتي في المرتبة الثانية من حيث التوظيف بـ 18 فرصة عمل، يليه القطاع الصناعي بتوفير 17 فرصة عمل، وآخر قطاع مستحدث لمناصب العمل حسب التكاليف الاستثمارية هو قطاع الخدمات بمعدل 12 ألف مليون دينار مستثمر.

وبالمقابل نجد أن كثافة رأس المال تتناقص في القطاعات التي تتزايد فيها الكثافة العمالية حيث توظيف عامل واحد في قطاع الخدمات الذي يعتبر كآخر قطاع مستحدث لمناصب العمل يكلف 8160000 دج وهو المبلغ الأكبر مقارنة بباقي القطاعات، وهذا المبلغ يفوق بأربع أضعاف تكلفة استحداث مناصب عمل بقطاع الفلاحة الذي يحتل الصدارة في خلق فرص العمل ثم يليه القطاع الصناعي بـ 5410000 دج، أما في قطاع البناء والأشغال العمومية فتكلفة توظيف عامل تعتبر معتبرة هي الأخرى بمبلغ 5260000 دج.

إن هذا التباين في استقطاب القطاعات للعمالة ورؤوس الأموال، يوحي بأن كل من قطاع الخدمات والبناء والأشغال العمومية والصناعة تعتبر قطاعات كثيفة رأس المال مقارنة بالقطاع الفلاحي الذي يمكن أن نعتبره كثيف العمالة، ويعود ذلك لكون الفلاحة لا تحتاج لرؤوس أموال هائلة من أجل الحصول على تكنولوجيا متطورة وآلات و معدات التي عادة ما تحل محل الإنسان في أداء بعض المهام بل ليد عاملة كبيرة عكس باقي القطاعات. إذا فالقطاع الأكثر قدرة على استحداث مناصب العمل هو القطاع الفلاحي لذا وجب دعمه وتشجيعه للاستثمار فيه .

وإذا جرينا مقارنة فيما يخص عدد مناصب العمل التي يمكن أن يوفرها استثمار 100 مليون دينار بين المؤسسات التي يدعمها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والتي تعتبر مؤسسات صغرى وبين المؤسسات التي تدعمها الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار نجد أن:

- استثمار 100 مليون دينار بقطاع البناء والأشغال العمومية يؤدي إلى استحداث 185 منصب عمل في المؤسسات الصغرى، و إلى استحداث 19 منصب عمل فقط بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- استثمار 100 مليون دينار بقطاع الخدمات يولد 136 منصب عمل بالمؤسسات الصغرى و 12 منصب عمل فقط بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- استثمار 100 مليون دينار بالقطاع الصناعي بالمؤسسات الصغرى يؤدي إلى استحداث 146 منصب عمل في المؤسسات الصغرى، وإلى استحداث 18 منصب عمل فقط بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- رغم أن قطاع الفلاحة يحتل الصدارة في توفير مناصب العمل بالنسبة للمؤسسة الصغيرة و المتوسطة ويعتبر آخر قطاع مستحدث لمناصب العمل بالنسبة للمؤسسات الصغرى، إلا أن استثمار مليون دينار بهذا القطاع يولد 106 منصب عمل في المؤسسات الصغرى و 48 منصب عمل فقط بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ومن هنا نستخلص أن تكلفة استحداث منصب عمل واحد في قطاع ما سواء كان كثيف العمالة أو رأس المال، تكون منخفضة جدا بالنسبة للمؤسسات الصغرى مقارنة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث كلما كبر حجم المؤسسة كلما توسع في استثمارها وزادت أصولها الثابتة وبالتالي احتاجت لأموال أكبر وكذا لتكنولوجيا أكثر تطورا لمواجهة المنافسة واستعمال أكبر للآلات وهذا ما لا يشجع على عملية التوظيف ومنها سترتفع تكلفة فرص العمل بها، إلا أنها من جهة أخرى ستساهم في خلق الثروة وزيادة القيمة المضافة عند قيامها بعملية الإنتاج خاصة المؤسسات الصناعية منها وعليه فإن الاستثمار في المؤسسات الصغرى أيا كان قطاع النشاط يعتبر الأنجع و الأكبر والأكثر فعالية في استحداث مناصب العمل والتخفيف من حدة البطالة.

خلاصة الفصل:

تعرفنا في هذا الفصل على خصائص البطالة في ولاية مستغانم، والتي تظهر أكثر تضررا من البطالة هي بلدية مستغانم وهذا حسب معطيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ويرجع هذا إلى الكثافة السكانية الكبيرة بالمنطقة، كما نجد أن أغلبية طالبي العمل هم ذكور، ذوي المستوى التعليمي المتوسط.

كما نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نمو بوتيرة جيدة خاصة في قطاعي البناء والخدمات، وهذا ما يدل على أن الاستثمار يتركز حول المناطق العمرانية أين يشتد النشاط الاقتصادي وتتوفر الهياكل الضرورية، أما بالنسبة للمؤسسات العمومية فهي في تناقص ملحوظ ويعود ذلك إلى الخصوبة.

ولقد أثبت الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مساهمته في التوظيف، كما أن مقارنة تكلفة فرصة العمل في الصندوق وتكلفة فرصة العمل على مستوى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار تشجعان على زيادة الدعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا من أجل الحد من البطالة.

الخاتمة العامة

لعبت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في اقتصاديات الدول المتقدمة، بحيث تعتبر أهم مداخل التنمية الاقتصادية والاجتماعية خاصة في ظل التغييرات السريعة والمتعاقبة في مستويات التكنولوجيا، الأمر الذي يهيئها لزيادة الناتج القومي، وتحقيق ترابط رأسي وأفقي بين القطاعات الاقتصادية المختلفة.

وفي ضوء الأوضاع الحالية للبطالة، و واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، تم التوصل إلى مجموعة من الفرضيات التي تهم متخذي القرار و واضعي السياسات الاقتصادية والاجتماعية سنلخصها في ما يلي:

تعد البطالة من أهم مشاكل العصر التي تهدد التماسك الاجتماعي وهي نتاج لسياسات اقتصادية غير مجدية، خاصة بعد تطبيق سياسات الإصلاح، وإن استمرارها وعدم الاهتمام بها يزيد منحها، مما ينتج عنها تبعات خطيرة على الوضع الاقتصادي وعلى المجتمع.

عملت الدولة الجزائرية على تحسين أجهزة التشغيل للحد من ظاهرة البطالة، فقد أولت اهتماما كبيرا بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتجسد هذا الاهتمام في توسيع مجال نشاط هذه المؤسسات، ليشمل الاستشارة والتعاون الفعال مع المنظمات المهنية والنقابية والمؤسسات التنفيذية، والاستشارية المعنية بموضوع التشغيل وسوق العمل، وإشراكها في وضع وتنفيذ المخططات الوطنية لمكافحة البطالة. بالإضافة إلى إنشاء الأجهزة المساعدة على استحداث المؤسسات المصغرة. ودعمها بمنح تحفيزات ضريبية وجبائية، وتقديم ضمانات وتسهيلات لهذا النوع من المؤسسات.

رغم الإجراءات التي قامت بها الحكومة الجزائرية من أجل تحسين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلا أن هذه الأخيرة واجهت العديد من الصعوبات ذات الطابع الإداري التي تعترضها خاصة الحديثة منها. فكثرة الوثائق المطلوبة لإنشاء المؤسسة وصعوبة الحصول على القروض المصرفية، مع طول مدة دراسة الملفات، فالقصور في التمويل يعتبر من المعوقات الرئيسية التي تحول دون تنميتها في جميع مناطق الوطن مما ينعكس سلبا على مناصب الشغل. وكذا عدم إقبال الشباب على التكوين في التخصصات التقنية والحرفية المطلوبة في سوق العمل، ونقص ثقافة الاعتماد على العمل الذاتي، إذ أن معظم الشباب يميلون إلى العمل في وظائف عمومية. ضعف فكرة المقاولاتية عند فئات واسعة من المجتمع.

ولا ننسى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلعب دورا هاما في استقطاب اليد العاملة، وتوفير فرص العمل حيث تركز على العنصر البشري في العملية الإنتاجية، خصوصا أمام تناقص التوظيف في القطاعات العمومية ذات الطابع الاقتصادي و التوظيف العمومي في الجزائر في السنوات الأخيرة. وهذه المؤسسات تعتبر أداة فعالة في معالجة مشكلة البطالة، نظرا لما لديها من أهمية استثمارية وتنموية ناتجة عن تكلفة إنشائها المنخفضة وانتشارها الجغرافي الواسع.

تعتبر ولاية مستغانم من الولايات الجزائرية التي تعاني من البطالة، ذلك حسب معطيات وكالة التشغيل المحلية والتي لا تعكس العدد الحقيقي للبطالين بالولاية، لأنها تعنى فقط بطالبي العمل المسجلين لديها، ونعتقد أن هذا يعود إلى الكثافة السكانية الكبيرة في هذه المناطق كونها مدينة ساحلية، كما أن معظم طالبي العمل هم من الشباب الذكور ذوي المستوى التعليمي المتوسط في الغالب يتميزون بنقص الكفاءة المهنية، إلا أن خريجي

الجامعات قد اكتسحوا الأولوية في طلب العمل وهم في تزايد ملحوظ في السنوات الأخيرة. وعليه فإن الاستثمار في المؤسسات الصغرى أيا كان قطاع النشاط يعتبر الأنجع والأكثر فعالية في استحداث مناصب العمل والتخفيف من حدة البطالة.

الاقتراحات والنتائج:

- تعتبر البطالة من الظواهر التي يجب الاهتمام بها وهذا بسبب أثارها السلبية والتي تنعكس على الوضع الاقتصادي والاجتماعي وقد يولد تبعية على المجتمع.
- العمل على زيادة الوعي لدى الشباب بضرورة الالتحاق بمؤسسات التكوين، والترغيب في التكوين في التخصصات التي يحتاجها سوق العمل.
- تسطير إستراتيجية شاملة للنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأن تطبق هذه الإستراتيجية على أرض الواقع لا أن تبقى حبرا على ورق.
- تشجيع الشباب على إنشاء مشاريع خاصة من خلال استحداث بنوك إسلامية لتمويلهم، لما لها من حلول تمكن من القضاء على مشاكل المشاريع الصغيرة.
- منح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإمكانيات القانونية والمادية التي تمكنها من العمل على توسيع مجال عقود التشغيل المسبقة، وعقود التدريب والتمهين.
- تطوير الاتصال بين السلطات والمستثمرين عن طريق مختلف وسائل الإعلام لإنشاء المؤسسات وإدخال التسهيلات المالية المتعلقة بمعدلات الفائدة واستحقاقات التسديد للحصول على قروض بنكية.

قائمة المراجع

1. المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1. الظاهر محمد عبد الله، الضروريات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، الطبعة الأولى، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، 2004.
2. جواد نبيل، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، مجد، 2007.
3. خباب عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2013.
4. دادي عدون ناصر، العايب عبد الرحمان، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
5. غنيم عطا حسين، دحلان عبد الله صادق، دراسات في التمويل، أساسيات الاستثمار وتكوين إدارة محافظ الأوراق المالية، جدة، دار النايف، 2004.
6. فتحي عبده أبو السيد أحمد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية، الجماهيرية الليبية، مؤسسة شباب الجامعة، 2005.
7. مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للنشر، 2007.
8. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الطبعة الأولى، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2009.

المذكرات والأطروحات

1. بن الشيخ فوزي، مساهمة المؤسسات الصغيرة والكبيرة والمتوسطة في التخفيف من ظاهرة البطالة، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة ماستر أكاديمي، الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013/2012.
2. بن بوبكر رضوان، أزمة البطالة في ولاية ورقلة، دراسة حالة وكالة التشغيل الولائية بورقلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في العلوم السياسية، الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017 / 2016.
3. حجال مسعودة، خريجو الجامعة بين البطالة والبحث عن التوظيف، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001/2000.
4. خباري رقية، السياسة التنموية في الجزائر و انعكاساتها الاجتماعية، الفقر-البطالة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية، الجزائر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الأدب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية الجزائر، 2014/2013.
5. سايح حنان بوعناني، فاطمة الزهراء، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة التخرج لنيل شهادة ليسانس في العلوم التجارية، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الملحقة الجامعية، مغنية، 2014/2013.
6. سليمان ليدية، سليمان ديهية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم سياسة التشغيل في الجزائر 2009-2001، دراسة حالة مؤسسة متوسطة لإنتاج الحليب و الألبان بتيزي وزو، مذكرة لنيل شهادة ماستر،

- الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص سياسات عامة و إدارة محلية، جامعة تيزي وزو، 2015/2014.
7. عبد القادر يحيى، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة، دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، الجزائر، جامعة السانوية، وهران، 2012/2011.
8. عثمان لخلف، دور ومكانة الصناعات الصغيرة والمتوسطة في التنمية دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير، الجزائر، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995، ص 12.
9. قندوز سناء، دور الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، الجزائر، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2005/2004.
10. قنيدرة سميرة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة لنيل ماجستير، الجزائر، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2010/2009.
11. مدلس شكري، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014، أطروحة الدكتوراه، الجزائر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018/2017.
12. مشري محمد الناصر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة، دراسة الإستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حالة ولاية تبسة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، الجزائر، جامعة فرحات عباس سطيف، 2012/2011.
13. معاشو سميرة، آليات التشغيل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، الجزائر، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2018/2017.

الأوراق البحثية

1. الأخضرعزي، "فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 26، الجزائر، 2006، ص ص: 12-18.
2. بوسالم فاطمة، يدروج نضال، "سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة"، مجلة البحوث والدراسات التجارية، المجلد 1، العدد 2، الجزائر، 2017، ص ص: 08-25.
3. جليط الطاهر، "النمذجة وتحليل القياس الاقتصادي لمحددات البطالة في الجزائر"، المجلة العربية في العلوم الإنسانية الاجتماعية، العدد 26، الجزائر، 2017، ص ص: 291-305.
4. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي، "تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة"، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، أكتوبر، 1997، ص ص: 30-55.
5. روابح عبد الباقي، "البطالة وتدابير الدعم والحماية الاجتماعية في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة (01)، العدد 37، الجزائر، 2012، ص ص 243-260.
6. مجلخ سليم، "محددات البطالة في الجزائر"، مجلة جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، المجلد 13، العدد 02، الجزائر، 2016، ص ص: 68-100.

المدخلات العلمية

1. بن عباس شامية، معيوف هدي، "الامتيازات الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، يومي 6-7 ديسمبر 2017، ص 11.
2. بوعمامة أحمد فارس، "السياسات الحكومية في مجال التشغيل والإدماج"، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، محاضرات مقياس المشروع الشخصي والمهني، 2019.
3. ربيعي رياض، ربيعي عقبة، "تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأهميتها في الجزائر"، ملتقى وطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة الوادي، 5 و 6/05/2013.
4. علوني عمار، "دور هيئة دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة بولاية سطيف"، الملتقى الوطني حول استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15/16/2011، ص 5.
5. غريب عبد النور، نصير أحمد، "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، الملتقى الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة الوادي، 05 و 06/05/2013، ص 06.

النصوص القانونية والتنظيمية:

1. المرسوم رقم 62/02 الصادر بتاريخ 22 أكتوبر 1962 والمتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الزراعية الشاغرة، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادرة في 11 سبتمبر 1962، ص 07.
2. المرسوم رقم 62/38 الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1962 والمتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الصناعية الشاغرة، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادرة في 11 سبتمبر 1962، ص 47.
3. المرسوم التشريعي رقم 93/12 الصادر بتاريخ 93/10/5 والذي حدد البنية الأساسية في مجال الاستثمار الوطني الخاص والأجنبي في الجزائر، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادرة في 15 ماي 1993، ص 20.
4. المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 06 رمضان 1423 الموافق لـ 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن القانون الأساسي لصندوق ضمان القروض، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادرة في 2002، ص 05.
5. المرسوم التنفيذي رقم 04-14 بتاريخ 22 جانفي 2004، وقد تم إدراج برنامج القروض المصغرة في إطار التنمية الاجتماعية المستهدفة من طرف السلطات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 48، ص 7.
6. المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 المعدل والمتمم والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل الجريدة الرسمية، العدد 48، ص 05.

مواقع الأنترنت

1. الديوان الوطني للإحصائيات : www.ons.dz
2. الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية والإستراتيجية: www.politics.com
3. الوكالة الوطنية للتشغيل: www.anem.dz

4. صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: www.fgar.dz
5. وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة: www.msnfcf.gov.dz
6. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: www.mtess.gov.dz
7. وزارة الصناعة والمناجم، نشرات إحصائية: www.industrie.gov.dz

2. المراجع باللغة الأجنبية:

1. Benhabib L. (2021). Les représentations du chômage dans les nouvelles théories du marché du travail, Actes du colloque national « Les nouvelles applications de l'économie », 35-53.
2. FMI (2020), Perspectives de l'économie mondiale, Fond Monétaire International, Washington, octobre.
3. Muth J. (1961). Rational Expectations and the Theory of Price Movements, *Econometrica*, 29 (3), 315-335.
4. OIT (2013), Statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, Rapport II, 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Département des statistiques. Organisation Internationale du Travail, Genève, 2-11 octobre.
5. OIT (1982), Statistiques de la main-d'œuvre, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Département des statistiques. Organisation Internationale du Travail, Genève, 18-29 octobre.
6. ONU (2020). Analyse rapide de l'impact socioéconomique de la Covid-19 sur l'Algérie, Organisation des Nations Unies, Washington.
7. Phillips A. (1958). The Relation Between Unemployment and the Rate of Chomage of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957, *Economic*, 25 (2), 283-299.
8. Staley E. et Morse R. (1970). *La petite industrie moderne et le développement*, Tome 2, Tendances actuelles, Paris, 438 p.

الملاحق

الملحق رقم 01: معطيات حول وكالة التشغيل لسنة 2020

Wilaya	Commune	Code Géo
0	0	00

حصيلة مديرية التشغيل

SYNTHESE EMPLOI

CHAPITRE 2 : EMPLOI

الفصل 2 : التشغيل

du 01-01-2020 au 31-12-2020

2.1 Nombre de bénéficiaires dans le cadre des programmes et des dispositifs d'emploi

1.2 عدد المستفيدين في إطار برامج و أجهزة ترقية التشغيل

Dispositifs	Nombre de bénéficiaires عدد المستفيدين		الأجهزة
	Total المجموع	Dont femmes منهم النساء	
DAIS	963	416	جهاز النشاط والإدماج الإجتماعي
TUPHIMO	0	0	أعمال ذات منفعة عامة وذات استعمال مكثف لليد العاملة
EX PID	0	0	عقود ما قبل التشغيل/منحة إدماج حاملي الشهادات
IAIG	1623	683	تعويض العمل ذو المنفعة العامة

2.2 Le nombre de demandeurs d'emplois inscrits auprès de l'ALEM

26214

2.2 عدد طالبي الشغل المسجلين عبر الوكالة المحلية للتشغيل

2.3 Le nombre total des placements

3864

2.3 العدد الإجمالي للمناصب الموظفة

2.4 Nombre de bénéficiaires du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP)

4.2 عدد المستفيدين في إطار أجهزة المساعدة في الإدماج المهني

Types de Contrats	Nombre de bénéficiaires عدد المستفيدين		الأجهزة
	Total المجموع	Dont femmes منها النساء	
Contrats d'insertion des diplômés CID	628	522	عقود إدماج حاملي الشهادات EX PID
Contrats d'insertion professionnelle (CIP)	0	0	عقود إدماج المهنيين
Les contrats formation insertion (CFI)	0	0	عقود تكوين/إدماج
Contrats de Travail Aidé (CTA)	76	65	عقود العمل المدعمة

2.5 Nombre d'entreprises et emplois créés dans le cadre du dispositif d'encouragement à l'entrepreneuriat

المؤسسات ومناصب الشغل المنشأة في إطار أجهزة تشجيع إنشاء مؤسسات

Dispositifs	Nombre d'entreprises créées عدد المؤسسات المنشأة	Emplois créés المناصب المنشأة		الأجهزة
		Total المجموع	Dont femmes منها النساء	
ANSEJ	76	155	18	وطنية لدعم التشغيل
CNAC	94	201	46	الوطنية للتأمين عن البطالة
ANGEM	51	102	16	وطنية لتسيير الترض المصغر

الملحق رقم 02: عدد المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل لسنة 2020

2-2- INSCRIT ET PLACEMENT PAR COMMUNE

ANNEE 2020

COMMUNES	INSCRIT ANNEE 2020		PLACEMENT ANNEE 2020	
	TOTAL المجموع	DONT FEMMES منهم نساء	TOTAL المجموع	DONT FEMMES منهم نساء
Mostaganem	8151	2766	1442	292
Sayada	928	162	76	11
Fornaka	155	21	10	0
Stidia	1589	440	336	59
Ain Nouissy	242	40	25	2
Hassi Mameche	850	195	82	13
Ain Tadles	939	273	122	27
El Kheir	1330	346	252	37
Oued El Kheir	282	39	12	0
Sidi Belatar	782	109	318	14
Kheiredine	309	119	17	5
Sidi Ali	551	118	41	7
B.A.Ramdane	277	48	18	0
Hadjadj	300	36	76	4
Nekmaria	487	142	50	3
Sidi Lakhdar	599	124	154	11
Achaacha	168	39	21	2
Khadra	620	86	73	5
Bouguirat	1447	498	120	16
Sirat	173	58	12	0
Ain Sidi Cherif	137	39	8	1
Mesra	1388	369	119	17
El Msourah	272	55	21	1
El Mafria	560	125	139	13
O/ Boughalem	288	37	11	2
O/ Maaleh	743	289	64	9
Mezghrane	184	82	12	1
Ain Boudinar	637	146	56	4
Tazgait	435	203	26	4
Saf Saf	315	51	31	4
Touahria	857	349	105	8
El Hassiane	219	56	15	0
TOTAL WILAYA	26214	7460	3864	572

الملحق رقم 03: عدد المستفيدين في إطار أجهزة المساعدة في الإدماج المهني (DAIP) لسنة 2020

2-4 nombre de bénéficiaires du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP)

2-4 عدد المستفيدين في إطار أجهزة المساعدة في الإدماج المهني

ANNEE 2020

COMMUNES	CID EX PID		CIP		CFI		CTA	
	TOTAL المجموع	DONT FEMMES منهم نساء	TOTAL المجموع	DONT FEMMES منهم نساء	TOTAL المجموع	DONT FEMMES منهم نساء	TOTAL المجموع	DONT FEMMES منهم نساء
Mostaganem	242	205					50	44
Sayada	11	10					1	1
Fornaka	8	8						
Stidia	3	3						
Ain Nouissy	10	9					2	0
Hassi Mameche	15	14					3	3
Ain Tadles	29	28					1	1
ur	8	7					1	1
Oued El Kheir	6	4						
Sidi Belatar	11	10						
Kheiredine	24	23					2	2
Sidi Ali	37	27					9	8
B.A.Ramdane	14	11						
Hadjadj	15	13						
Nekmaria	5	4						
Sidi Lakhdar	6	5					1	1
Achaacha	28	25					2	2
Khadra	7	6						
Bougirat	16	9					2	0
Sirat	4	4						
Ain Sidi Cherif	5	5						
Mesra	25	15					1	1
Mansourah	4	4						
afilia	10	8						
O/ Boughalem	32	23						
O/ Maaleh	1	1						
Mezghrane	20	19					1	1
Ain Boudinar	4	4						
Tazgait	6	5						
Saf Saf	6	3						
Touahria	9	5						
El Hassiane	7	5						
TOTAL WILAY	628	522					76	65

الملحق رقم 04: عدد المستفيدين بموجب برامج التوظيف لسنة 2020

2.1 Nombre de bénéficiaires dans le cadre des programmes et des dispositifs d'emploi ANNEE 2020								
COMMUNES	DAIS		TUPHIMO		PID transferer en daip		IAIG	
	TOTAL المجموع	DONT FEMMES منهم نساء	TOTAL المجموع	DONT FEMMES منهم نساء	TOTAL المجموع	DONT FEMMES منهم نساء	TOTAL المجموع	DONT FEMMES منهم نساء
Mostaganem	100	45					312	178
Sayada	45	22					45	25
Fornaka	19	8					16	15
Stidia	32	12					30	30
Ain Nouissy	31	14					36	36
Hassi Mameche	31	20					40	25
n Tadles	30	17					53	16
Sour	18	13					55	14
Oued El Kheir	35	10					57	10
Sidi Belatar	23	9					25	1
Kheiredine	31	14					15	8
Sidi Ali	50	20					112	76
B.A.Ramdan	19	10					44	22
Hadjadj	21	11					82	1
Nekmaria	26	8					41	3
Sidi Lakhdar	21	9					31	25
Achaacha	30	15					97	34
Khadra	14	5					44	27
Bouguirat	38	19					62	3
Sirat	20	9					21	4
Ain Sidi Cherif	27	11					20	10
Mesra	27	11					22	14
nsourah	17	3					56	9
Souaflia	61	26					24	1
O/ Boughalem	40	20					27	20
O/ Maaleh	20	5					36	12
Mezghrane	29	11					52	34
Ain Boudinar	21	4					11	1
Tazgait	40	18					57	14
Saf Saf	20	7					54	4
Touahria	10	3					26	1
El Hassiane	17	7					20	10
TOTAL WILAY	963	416					1623	683

الملحق رقم 05: عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنة 2020

SITUATION DES PME AU 31/12/2020 :

Nombre total des PME : 9472

Nombre des PME créées durant l'année 2020 : 443

Nombre des PME radiées durant l'année 2020 : 341

N°	Secteur d'activité	Activité 2020		NOMBRE DE PME AU 31/12/2020	Rappel 2019
		Création	Radiation		
1	Agriculture et pêche	26	106	646	726
2	Eau et Energie	-	-	21	21
3	Hydrocarbures	-	-	16	16
4	Services et travaux pétroliers	-	-	7	7
5	Mines et carrières	-	-	8	8
6	ISMME	10	10	202	202
7	Matériaux de construction	-	1	129	130
8	Bâtiment et travaux publics	81	32	2447	2398
9	Chimie caoutchoucs, plastique	4	2	54	52
10	Industries agroalimentaires	25	18	358	351
11	Industries du textile	6	2	72	68
12	Industrie du cuir	-	-	12	12
13	Industrie du bois et papier	3	7	83	87
14	Industries diverses	1	2	52	53
15	Transports et communication	13	20	656	663
16	Commerces	105	43	1503	1441
17	Hôtellerie, Restauration	56	37	762	743
18	Services fournis aux entreprises	36	12	454	430
19	Services fournis aux ménages	53	23	1210	1180
20	Etablissements financiers	-	-	24	24
21	Affaires immobilières	-	-	36	36
22	Services fournis aux collectivités	24	26	720	722
Total Général		443	341	9472	9370

Les secteurs d'activités du Commerces (105 PME), BTPH (81 PME) et Hôtellerie, Restauration (56PME) ont été les plus créateurs d'entreprises au cours de l'année 2020

Sur les 22 secteurs d'activité 14 secteurs ont enregistré la création d'entreprises.

الملحق رقم 06: توزيع المؤسسات حسب البلديات خلال سنة 2020

REPARTION DES PME PAR COMMUNE ARRET AU 31/12/2020

Code	Commune	Nombre de PME	Taux
1	MOSTAGANEM	3971	41,92%
2	SAYADA	254	2,68%
3	FORNAKA	143	1,51%
4	STIDIA	165	1,74%
5	AIN NOUISSY	309	3,26%
6	HASSI MAMECHE	450	4,75%
7	AIN TEDLES	468	4,94%
8	SOUR	51	0,54%
9	OUED EL KHEIR	58	0,61%
10	SIDI BELATTAR	25	0,26%
11	KHEIREDINE	170	1,79%
12	SIDI ALI	412	4,35%
13	A/M/ RAMDANE	138	1,46%
14	HADJADJ	284	3,00%
15	NEKMARIA	25	0,26%
16	SIDI LAKHDAR	453	4,78%
17	ACHAACHA	382	4,03%
18	KHADRA	146	1,54%
19	BOUGUIRAT	318	3,36%
20	SIRAT	133	1,40%
21	AIN SIDI CHERIF	80	0,84%
22	MESRA	380	4,01%
23	MANSOURAH	52	0,55%
24	SOUAFLIA	40	0,42%
25	OULED BOUGHALEM	84	0,89%
26	OULED MAALLAH	21	0,22%
27	MEZGHRANE	330	3,48%
28	AIN BOUDINAR	27	0,29%
29	TAZGAIT	13	0,14%
30	SAFSAF	25	0,26%
31	TOUAHRIA	20	0,21%
32	EL HASSIANE	45	0,48%
TOTAL		9472	100%

Il y a lieu de noter qu'il y a une forte concentration des PME dans la commune de Mostaganem où enregistre 3971 PME soit un pourcentage de 41,92% suivi de Ain tedles avec 468 PME (4,94%)

الملحق رقم 07: عدد الوظائف حسب قطاع النشاط خلال سنة 2020

REPARATION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITE AU 31/12/2020

Nombre total d'emplois : 48044

Nombre d'emplois créés durant l'année 2019 : 1467

Nombre d'emplois supprimés durant l'année 2019 : 2210

N°	Secteur d'activité	Activité 2020		Nombre d'emploi au 31/12/2020	Rappel 2019
		Création	Radiation		
1	<i>Agriculture et pêche</i>	230	1495	3431	4696
2	<i>Eau et Energie</i>	-	-	104	104
3	<i>Hydrocarbures</i>	-	-	58	58
4	<i>Services et travaux pétroliers</i>	-	-	69	69
5	<i>Mines et carrières</i>	-	-	48	48
6	<i>ISMME</i>	28	31	790	793
7	<i>Matériaux de construction</i>	-	3	1122	1125
8	<i>Bâtiment et travaux publics</i>	270	186	13942	13858
9	<i>Chimie caoutchoucs, plastique</i>	8	12	1031	1035
10	<i>Industries agroalimentaires</i>	154	50	1485	1381
11	<i>Industries du textile</i>	7	3	197	193
12	<i>Industrie du cuir</i>	-	-	44	44
13	<i>Industrie du bois et papier</i>	5	9	539	543
14	<i>Industries diverses</i>	3	4	264	265
15	<i>Transports et communication</i>	19	56	2924	2961
16	<i>Commerces</i>	236	92	6926	6782
17	<i>Hôtellerie, Restauration</i>	87	64	3119	3096
18	<i>Services fournis aux entreprises</i>	257	19	1584	1346
19	<i>Services fournis aux ménages</i>	70	36	5937	5903
20	<i>Etablissements financiers</i>	-	-	124	124
21	<i>Affaires immobilières</i>	-	-	146	146
22	<i>Services fournis aux collectivités</i>	94	150	4160	4216
TotalGénéral		1468	2210	48044	48786

La branche **Bâtiment et travaux publics** a été la plus créatrice d'emplois avec **270** postes du total des emplois créés au cours de l'année 2020, suivie de **Service fournis aux entreprises** avec **257** postes et commerce avec **236** POSTE.

الملخص

تعتبر البطالة من أهم المشاكل والعقبات التي تعاني منها أغلب دول العالم باختلاف أنظمتها الاقتصادية وتباين مستوى تقدمها، إذ أصبحت هذه المشكلة من القضايا الملحة، نظرا لأبعادها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على الجانب الاقتصادي و السياسي والاجتماعي خاصة.

ومن أسباب ارتفاع نسبة هذه الظاهرة في الجزائر تبنيها للإصلاحات الهيكلية التي كان لها أثر واضح على المؤسسات الاقتصادية العمومية ودفعها إلى التسريح الجماعي للعمال، ومن أجل التقليل من حدة البطالة ومحاولة السيطرة عليها، لجأت السلطات العمومية إلى وضع إستراتيجية ومجموعة من الأجهزة الرسمية لتعميمها على كامل التراب الوطني، والتي تهدف إلى إعداد برامج توظيف العمال وتنشيط سوق الشغل.

يعد تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتشجيع إنشاءها منطلقا هاما لمعالجة هذه المعضلة، فهي تكتسي أهمية بالغة في الاقتصاد باعتبارها منفذا جديدة لاستغلال الموارد والخدمات خاصة المحلية منها، بحيث تعمل هذه الأخيرة على خلق فرص عمل أكثر وفرة واستمرارية للتشغيل، وبالتالي انخفاض التكلفة المالية، مما يتيح فرص أكبر للتوظيف عبر ربوع الوطن.

الكلمات المفتاحية

البطالة، سوق العمل، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، فرص العمل، مستغانم.

Abstract

Unemployment is one of the most important problems and obstacles that most countries of the world suffer from due to their different economic systems and the varying level of their progress. This problem has become an urgent issue, given its negative dimensions and its serious repercussions on the economic, political and social aspect particularly.

One of the reasons for the high rate of this phenomenon in Algeria is the adoption of structural reforms which have had a clear impact on public economic institutions and have encouraged them to massively lay off workers, and in order to reduce unemployment and attempt to control it, the public authorities have resorted to the development of a strategy and a group of official agencies to circulate them throughout the national territory, which aims to prepare programs for the employment of workers and stimulate the labor market.

The development of small and medium-sized enterprises and the encouragement of their establishment is an important starting point for tackling this dilemma, as it is of great importance in the economy as a new outlet for the exploitation of resources and services, especially local ones, so that the latter works to create more abundant employment opportunities and continuity of employment, and therefore a lower financial cost. This offers greater employment opportunities across the country.

Keywords

Unemployment, Labor Market, Small and Medium Enterprises, Job Opportunities, Mostaganem.