



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران 02 محمد بن أحمد

قسم علم الاجتماع و الأنتروبولوجيا

تخصص علم إجتماع التنظيم و العمل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر



الموضوع :

مدى مساهمة المؤسسات المتوسطة الخاصة في إستحداث مناصب شغل
" دراسة ميدانية لمؤسسة بيع المواد بالجملة SARL RENOV Distrubition " بوهران

تحت إشراف :

الأستاذة حساين زاهية

من إعداد الطلبة :

خليل محمد

بن زهرة هاني

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً	جامعة وهران 02	مولاي حاج مراد
مشرفاً	جامعة وهران 02	حساين زاهية
مناقشاً	جامعة وهران 02	عمشاني مصطفى

السنة الجامعية : 2023/2022

بسم الله الرحمن الرحيم



عن أبي الدرداء ، قال سمعت محمد رسول الله صلى الله عليه يقول :
" من سلك طريقا يبتغي فيه علما سهل الله له طريقا إلى الجنة ، وإن الملائكة
لتضع أجنحتها لطالب العلم رضا بما يصنع، وإن العالم ليستغفر له من في
السموات ومن في الأرض حتى الحيتان في الماء، وفضل العالم على العابد
كفضل القمر على سائر الكواكب، وإن العلماء ورثة الأنبياء وإن الأنبياء لم يورثوا
دينارا ولا درهما وإنما ورثوا العلم ، فمن أخذه أخذ بحظ وافر ."

" رواه أبو داود و الترمذي "

كلمة شكر

نتوجه بجزيل الشكر و الامتنان لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل ، خصوصاً الأستاذة المشرفة علينا " **حساين زاهية** " التي لم تبخلنا علينا بتوجيهاتها و نصائحها القيمة كما يسعنا أن نشكر أيضاً كل أساتذة قسم علم الاجتماع الذين أشرفوا على دراستنا من السنة الأولى إلى غاية السنة الثانية ماستر ، و أيضاً شكر خاص للأستاذ " **مولاي حاج مراد** " و كذا رئيسة قسم علم الاجتماع " **بن زيان خيرة** " ، دون أن ننسى شكر جميع عمال مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » و بالأخص المسؤول التجاري " **محمد فاصلة** " و أيضاً رئيسة الموارد البشرية " **زيتوني زكية** " اللذان سخرا لنا كل التسهيلات لإنجاز التريص في مؤسستهم

" شكراً لكم جميعاً "

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله حتى يبلغ الحمد منتهاه

أما عن فرحة التخرج فلا إقتباس يصفها و لا كلام يُعبر عن شعورها

أجمل لحظة هي أن يتحقق ما صبرت و تعبت لأجله

أهدي تخرجي إلى الذي أوصاني الله به براً و إحساناً والذي العزيز

و إلى بحر الحب و الحنان و النبض الساكن في عروقي أُمي الحنونة

و إلى أخي و أختي و أبنائها الصغار حفظهم الله و رعاهم و إلى جميع أساتذتي

الذين أشرفوا على دراستي من الطور الإبتدائي إلى الطور الجامعي شكراً لكم

جميعاً على تعليمي بارك الله فيكم و حفظكم الله دون ننسى هذا الإهداء لجميع

أصدقائي الأعزاء متمنياً أن يفتح الله لي و لهم أبواب الخير

أهدي إليهم ثمرة جُهدِي هذا المتواضع " شكراً من القلب للجميع

" خليل محمد "

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

و في نهاية مشواري الدراسي

أهدي هذا العمل إلى من كلله الله بالهيبة و الوقار ، إلى من علمني العطاء بدون

إنتظار ، إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار والدي العزيز

و إلى ملاكي في الحياة ، إلى معنى الحب و الحنان أُمي الغالية

و إلى أخي الغالي وفقه الله و حفظه ورعاه

و أشكر أيضاً زملائي و إلى القريبين من القلب و الداعمين و المساندين في

السراء و الضراء " شكراً لكم "

" بن زهرة هاني "

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

كلمة شكر

الإهداء 1

الإهداء 2

فهرس المحتويات

مقدمة عامة

2-1	مقدمة
2	أ/ التصور النظري لطرح الإشكال
4	ب/ التصور المنهجي

الجانب النظري

الفصل الأول : ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و علاقتها بالتشغيل

7	تمهيد
8	1-1 ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
18	2-1 سياسة التشغيل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
23	3-1 دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في عملية التنمية الاقتصادية
27	خلاصة الفصل

الفصل الثاني : واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

28	تمهيد
29	1-2 تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
47	2-2 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر في إستحداث مناصب شغل
53	3-2 المشاكل و الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
58	خلاصة الفصل

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث : مساهمة «SARL RENOV Distrubition» في إستحداث مناصب شغل

59	تمهيد
60	1-3 تقديم عام للمؤسسة
65	2-3 مساهمة المؤسسة في خلق منصب شغل

71 3-3 عرض و تحليل نتائج المقابلة و الإستنتاج
77 4-3 الحلول المقترحة لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
80 خلاصة الفصل

خاتمة عامة

82-81 4-خاتمة عامة
83-82 1-4 النتائج
84-83 2-4 التوصيات و الإقتراحات
84 3-4 أفاق البحث

قائمة المصادر و المراجع

85
90 الوثائق الرسمية المعطاة من طرف مؤسسة « SARL RENOV Distrubition »
96 أسئلة المقابلة
97 فهرس الجداول
98 فهرس الأشكال

الملخص

مقدمة عامة

مقدمة :

- عرف العالم عبر العصور السعي وراء إنشاء مؤسسات كبيرة ذات إنتاج كبير و بنى تحتية ضخمة ، هذه المؤسسات تعد ركيزة البلدان في التنمية الاقتصادية و الإجتماعية . لكن مع التغيرات الأخيرة التي حملتها نهاية القرن العشرين تغير الإتجاه و أصبح الهدف هو إنشاء مؤسسة متوسطة أو صغيرة إذ بدأ هذا الميول بعد منتصف الثمانينات من القرن الماضي نتيجة تدهور أوضاع العالم ككل و الدول النامية على وجه الخصوص و لهذا أصبح الإهتمام بهذه المؤسسات بشكل كبير نسبة ان لها القدرة الكبيرة على التأقلم السريع مع التغيرات الاقتصادية ، فالمؤسسة المتوسطة تكون في محدود 250 عامل أما الصغيرة فتقدر ب 50 عامل .

- كما تلعب هاته المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دورا رياديا في إيجاد فرص عمل و إستيعاب نسبة كبيرة من القوى العاملة بمستوياتها المختلفة و هذا لإعتمادها على طرق إنتاج تحتاج اليد العاملة بكثافة ، و بالتالي الزيادة في خلق فرص أكبر للعمل . و من ثم مساهمتها في التخفيف من حدة مشكلة البطالة بالإضافة إلى إنتشارها في حد جغرافي أوسع من المؤسسات الكبيرة مما يقلص من الفجوات التنموية بين الحواضر و الأرياف و ضمان إستدامة عملية التنمية الاقتصادية ، فالمصدر الحقيقي لتكوين القدرات التنافسية و إسمرارها هو المورد البشري الفعال ، و على هذا الأساس تجلى الإهتمام بها من قبل الحكومات و الأفراد في الوقت الراهن .

- و على غرار العديد من الدول دخلت الجزائر في صف الدول المنشئة للمؤسسات المتوسطة و الصغيرة ، فبعد تدهور الأوضاع في البلاد في التسعينات و أزمة البترول 1986 سمحت الجزائر للخوائص بالولوج إلى عالم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و هذا ما أفرز نمطا جديدا في مجال الأعمال و أعطت الحرية لهاته المؤسسات الخاصة على حساب المؤسسة العمومية ، فدعمت هذا القطاع من خلال إنشاء وزارة خاصة مكلفة بتنميتها و تطويرها و تمويلها و أيضا وضع قانون توجيهي من أجل ترقية هاته المؤسسات من أجل إعطاء حلول لمشاكل البطالة و الحد منها و أيضا تحقيق التنمية الاقتصادية و الإجتماعية للبلاد ، كما أن الشغل في الجزائر هو أحد الإهتمامات الكبرى من طرف السلطات الجزائرية

حيث يكمن دور العمل في التخفيض من نسبة الفقر كما يحقق الإدماج الإجتماعي و يقضي على معضلة البطالة ، و لكل دراسة مزايا و لقد كانت أهمية هاته الدراسة متمثلة في الكشف عن الدور الإجتماعي الذي تؤذيه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و معرفة مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إستحداث مناصب شغل ؛ تشجيع الشباب على إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة للتخلص من البطالة ، كما تمثلت أهداف الدراسة في ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تبيان خصائصها و دورها في عملية التنمية الإقتصادية و الإجتماعية إضافة إلى تحديد واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر مع ذكر المشاكل و الصعوبات التي تواجه هاته المؤسسات و أيضاً مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في توفير فرص عمل ، و يعود أسباب إختيارنا لهذا الموضوع لسببين هما : سبب ذاتي يتمثل في الرغبة الشخصية للبحث ، أما السبب الموضوعي فكان تزايد إهتمام الجزائر بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الأونة الأخيرة و كذا إلى دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في توفير فرص عمل أكثر للبطالين بسبب تراجع قدرات الدولة في التشغيل في القطاع العام .

- تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دوراً هاماً في الإرتقاء بإقتصاديات الدول المتقدمة و النامية أيضاً في شتى المجالات و على جميع الأصعدة المحلية و الدولية ، فسوف نريد في هذا البحث أن نتطرق إلى : مدى مساهمة المؤسسات المتوسطة و الصغيرة في إستحداث مناصب شغل .

أ/التصور النظري لطرح الإشكال :

- تعد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة القاعدة الأساسية في عملية التنمية الإقتصادية و الإجتماعية لما تحققه من مردود إقتصادي كبير على مستوى كافة القطاعات الإنتاجية و الصناعية و الخدماتية و هي محرك رئيسي لعملية النمو الإقتصادي من خلال رفع مستوى المعيشة للأفراد ، نتيجة رفع المستوى المعيشة للأفراد و رفع مستوى التوظيف و خلق مناصب جديدة و القضاء على حدة البطالة و الفقر و ترقية المنتج الإقتصادي الإقليمي و المحلي ، و تحقيق قيمة مضافة بشكل متزايد و زيادة على ذلك مساهمتها في تشكيل الناتج الداخلي الخام و زيادة الصادرات و تقليل الواردات و كذا المبادلات الخارجية و تحقيق

التنمية المحلية بصفة عامة .

- و إرتكزنا على بعض الدراسات السابقة ألا و هي : **الدراسة الأولى** و هي دراسة للباحثة بوفرمة ريمة لمذكرة تخرج ماستر تخصص علم إجتماع العمل و التنظيم بعنوان " واقع إستحداث مناصب شغل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة دراسة ميدانية لمؤسسة إنتاج الأعلاف الحيوانية وهران « SARL FABWEST » ، أجريت في 2020 و تسائلت الباحثة في هذه الدراسة عن ما هو واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر؟ و ما مدى تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق مناصب شغل؟ و كيف في توفير مناصب شغل؟ SARL FABWEST ساهمت مؤسسة إعتمدت في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي ، ففي الجانب النظري تكلمت عن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خصائصها و أهدافها و المشاكل التي تواجهها كما تكلمت أيضا عن واقع هاته المؤسسات في الجزائر و أثرها في إستحداث مناصب شغل ، أما في الجانب التطبيقي إعتمدت على منهج دراسة الحالة المتمثلة في المقابلة و أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة بعد دراستها التطبيقية أن الشركة تساهم في تشغيل 59 عامل و هاته الأرقام كانت سنة 2020 مقارنة بتأسيسها سنة 2012 و التي كانت توظف 40 عامل و أكدت أن هاته المؤسسة تسعى جاهدة لإستقطاب أكبر عدد من العمالة مستقبلاً رغم إختلاف مهارتهم ، و في الأخير توصلت إلى أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة تعمل على إستقطاب أكبر عدد من العمال في سبيل التنمية و الحد من البطالة رغم مواجهتها العديد من العراقيل و أنها حلٌ جيد للدول من بينها الجزائر بسبب مرونتها في التسيير و عدم تكليفها للسلطات أموالاً ضخمة ، و إستفدنا من هذه الدراسة لكونها زدتنا ببعض الإحصائيات المتعلقة بتطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، أما **الدراسة الثانية** فكانت للباحث شتوان قادة لمذكرة نيل شهادة ماجيستر في تخصص علوم إقتصادية و تجارية و علوم التسيير بعنوان " المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التشغيل ، دراسة مقارنة بين ولايتي معسكر و وهران " ، أجريت سنة 2013 و تساءل هذا الباحث في هذه الدراسة عن ماهو دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق الشغل و إمتصاص البطالة ؟

- إعتمد في دراسته على منهج المقارن ، ففي الجانب النظري تكلم عن هياكل التشغيل في

الجزائر و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و واقعها و أيضاً مساهمتها في توفير الشغل ، أما في الجانب التطبيقي فقد عمل على مقارنة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بين ولاية معسكر و وهران و دورهم في إستحداث مناصب شغل ، و من بين النتائج التي توصل إليها في دراسته أن مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ولاية وهران هي أكثر فعالية في التشغيل عن ولاية معسكر بفعل أن ولاية وهران وظفت 96942 منصب عمل بواقع 17793 مؤسسة صغيرة و متوسطة ، أما ولاية معسكر فوظفت 22797 منصب عمل و هذا بتوفر 5808 مؤسسة إلى غاية نهاية سنة 2010 .

- و في الأخير إستخلص أن فعالية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في ولاية وهران أكثر فعالية من ولاية معسكر .

- إن المؤسسة المتوسطة و الصغيرة تعتبر في الوقت الراهن هي إحدى المرتكزات الأساسية لخلق الثروة على المستوى المحلي و الوطني على حد سواء و هذا ما سعت إليه الجزائر في سبيل النهوض من النكسة الإقتصادية و رفع الوتيرة الإنتاجية و تحقيق التنمية الوطنية الشاملة المستدامة ، و إنطلاقاً من هذا فإن الإشكالية التي يمكن طرحها في هذا المجال تتمحور حول تساؤل رئيسي هو :

• ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في إستحداث مناصب شغل ؟

- للإجابة عن التساؤل المطروح قمنا بصياغة الفرضيات الآتية :

- * تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الخاصة سنوياً في إستحداث مناصب شغل .
- * تختلف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر عن الدول الأخرى .

ب/التصور المنهجي :

- لكل بحث علمي منهج لدراسة المشكلة يستند عليه الباحث للوصول إلى بحث علمي منظم لأن المنهج هو الوسيلة التي يتم العمل بها للوصول إلى نتائج بطريقة علمية دقيقة و منهج البحث هو « طريقة موضوعية يعتمدها الباحث لدراسة ظاهرة من الظواهر قصد تشخيصها

و تحديد أبعادها و معرفة أسبابها و طرق علاجها و الوصول إلى نتائج عامة يمكن تطبيقها ،
فالمنهج فن تنظيم الأفكار سواء للكشف عن حقيقة غير معلومة أو إثبات حقيقة نعرفها «⁽¹⁾

- و إتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الكيفي و قمنا بدراسة تطور تعداد المؤسسات
الصغيرة و المتوسطة في الجزائر خلال فترة (2019-2022) ، و أيضاً على المنهج الكمي
في دراسة موضوعنا " مدى مساهمة المؤسسات المتوسطة الخاصة في إستحداث مناصب
شغل " و هذا ما كان من خلال الوثائق المتحصل عليها بعد دراستنا لحالة واحدة فكانت
المؤسسة المتوسطة « SARL RENOV Distrubition » نموذجاً بولاية وهران ،
إكتفينا بالمقابلة مع مصلحة الموارد البشرية الخاصة إضافةً إلى 10 عمال داخل هاته
المؤسسة .

- و جرت حدود الدراسة لهذا الموضوع في ما يلي :

- **الحدود النظرية** : يعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من المواضيع الشائعة في هذه
الفترة بسبب إهتمامتها الكبيرة من طرف السلطات ، و نحن حاولنا التركيز في دراسة هذا
الموضوع في مساهمة هاته المؤسسات في إستحداث مناصب شغل .
- **الحدود المكائنية** : تمحورت الدراسة الميدانية في ولاية وهران .
- **الحدود الزمانية** : لقد ركزنا في هذه الدراسة حول مدى مساهمة المؤسسات المتوسطة في
إستحداث مناصب شغل خلال فترة (2019 – 2022) .

- و إتمدنا على **المفاهيم و المصطلحات** التالية :

- **المؤسسة** : هي وحدة إقتصادية أو تنظيم إقتصادي مستقل مالياً في إطار قانوني و
إجتماعي معين ، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج أو تبادل للسلع و خدمات مع
أعوان إقتصاديين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة ضمن شروط إقتصادية تختلف باختلاف
الحيز المكاني و الزماني الذي يوجد فيه .
- **المؤسسة الصغيرة** : هي تلك المؤسسة التي توظف في حدود 50 عامل يكون رقم أعمالها
السنوي 200 مليون دينار جزائري و لا تتجاوز حصيلتها السنوية 100 مليون دينار

(1) محمد الصاوي محمد مبارك ، " البحث العلمي أسسه و طريقة كتابته " ، ط1 ، المكتبة الأكاديمية

جزائري .

- **المؤسسة المتوسطة** : هي المؤسسة التي يعمل فيها 250 عامل كحد أقصى يكون رقم أعمالها 200 مليون دينار جزائري أو مجموع حصيلتها السنوية ما بين 100 و 500 مليون دينار جزائري .

- **الشغل** : هي مهنة أو عمل أو وظيفة بمعنى أنه جهد يبذله الفرد للحصول على منفعة ما أو فائدة محددة ، أو هو مجموع المهام التي يجب القيام بها أو إنجازها أو ممارسة نشاط ما و السعي من أجل الحصول على فائدته إذ يستدعي تحديد يد عاملة مؤهلة ذات كفاءة .

- و لكل بحث مشاكل ، فقد كانت **صعوبات هاته الدراسة** في صعوبة النزول إلى الميدان خلال رفض جُل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة إستقبالنا و العمل عندهم و إجراء دراسة و صعوبة الحصول على إحصائيات أخيرة من وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية وهران و الإكتفاء بنشرات إحصائية من الوزارة على موقع الإنترنت .

- و في تناولنا لهذا الموضوع قسمنا العمل إلى :

● الجانب النظري الذي إنقسم إلى فصلين بحيث نتطرق في المقدمة العامة إلى طرح التساؤل العام متبوعة بالفرضيات المطروحة مع الإشارة إلى مفاهيم الدراسة و المنهج المتبع مع عرض الدراسات السابقة و صعوبات البحث و حدوده ، و تكلمنا في الفصل الأول عن ماهية المؤسسات الصغيرة المتوسطة و ماهية التشغيل ، فكان مضمون هذا الفصل تعريف للمؤسسات المتوسطة و الصغيرة و خصائصها و أشكالها و أهدافها و دورها في عملية التنمية الإقتصادية و الإجتماعية و أيضا عن التشغيل و أنواعه و دوره في التنمية الإجتماعية و الحد من البطالة ، أما في الفصل الثاني فركزنا عن تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من سنة 1963 إلى يومنا هذا و أيضا مساهمة هاته المؤسسات في إستحداث مناصب شغل ، إضافةً ذكر الصعوبات و المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

● - أما الفصل الثالث عبارة عن جانب تطبيقي ميداني تخللته اللجوء إلى ميدان و هذا ما كان من خلال مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » .

الجانب النظري

الفصل الأول :

ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
و علاقتها بالتشغيل

تمهيد :

- تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من المحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي و الاجتماعي و التخطيط المستقبلي بحيث تمثل إحدى دعائم التنمية الأساسية لما لها من أهمية بالغة كدورها في التوظيف و هي قدرتها على توفير فرص عمل و مناصب شغل في حين تعمل على التجديد و التوصل إلى طرق مبدعة و مبتكرة في الإنتاج بشأنه شأن رأس المال و اليد العاملة و الربح ، حيث أصبح الحديث عن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أنها إستراتيجية تنموية فعالة في معظم دول العالم .

- فكما هو معتاد فان الدول المتطورة كان لها السبق فترقية هذا القطاع على عكس الدول النامية التي استفقت أخيرا إلى الدور الذي يمكن أن تحققه هذه المؤسسات في مجال التنمية الاقتصادية .

- ففي فصلنا هذا سنتطرق إلى تعريف و تقديم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وكيف تتم سياسة التشغيل فيها و أهميتها على الصعيد الاقتصادي من خلال الأتي:

- (1) ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .
- (2) سياسة التشغيل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .
- (3) دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في عملية التنمية الاقتصادية.

1- ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و علاقتها بالتشغيل :

- لقد استطاعت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال العشريتين الأخيرتين أن تُبين على فعاليتها الاقتصادية في ترقية النشاط الاقتصادي ، وذلك رغم التحولات التي مر بها العالم مما أدى إلى زيادة الاهتمام بها نظراً لأنها تقوم بدور فعال في التطور و النمو الاقتصادي و الاجتماعي إذ تعتبر أفضل وسائل الإنعاش الاقتصادي نظراً لسهولة تكييفها و مرونتها التي تجعلها قادرة على الجمع بين التنمية الاقتصادية و خلق مناصب شغل و كذا جلب الثروة ، و في الجانب سنتحدث على العموم حول ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

1-1 نشأة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

- إن ظهور و بروز هذه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة جاء إبتداءً و تزامناً مع الخمسينيات من القرن الماضي تحديداً بعد الحرب العالمية الثانية و كذلك من طرف مقرري السياسات التنموية و كذا من طرف الباحثين الاقتصاديين و بالأخص المهتمين بمشاكل و صعوبات التنمية و النمو سواء في البلدان المتطورة النامية و كذا الهيئات العالمية الدولية التي ظهرت بعد الحرب العالمية الثانية و خاصة صندوق النقد الدولي " FMI " و ما زاد أهميتها هو أن الاقتصاد الرأسمالي يكاد أن يكون مكوناً من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة - فعندما نلاحظ سوف نرى و نستنتج أن السيطرة و الهيمنة الواضحة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و بلا شك أنها الدول المسيطرة على الاقتصاد العالمي أي الدول المتطورة و هذا ما يجعل و يفرض نجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، « بعدها نرى أن بعض الدول النامية قد تحاول من الاستفادة و تجربة هذا النوع من المؤسسات (الصغيرة و المتوسطة) و من بينها الجزائر التي أصبحت تسارع من أجل تطوير و جعل هذا المجال جزءاً من واقعها الاقتصادي و كذا الدول النامية الأخرى سعت و حاولت أن تطور من هذا المجال »⁽²⁾ ، فمن هذا المنطلق نلاحظ انه لا يوجد و لا يمكننا تحديد تعريف موحد لهذه المؤسسات إنما بوضع كل دولة لتعريفها الخاص و ذلك حسب الوضع الاقتصادي لتلك الدولة و سياستها الاقتصادية و مدى تعاملها مع هذا المجال حيث يكمن التعريف حسب المعايير المستعملة في

(2) ناصر دادى عدون ، اقتصاد المؤسسة ، الدار المحمدية العامة للنشر ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 1998 ، ص20

كل دولة .

1-1-1 التعريف المختلفة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

- إن التعريف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة يختلف من دولة إلى أخرى ، حيث يجب علينا تحديد الحدود الفاصلة بينها و بين غيرها من المؤسسات و نظراً لصعوبة تحديد تعريف موحد له و ذلك باعتراف الباحثين و الهيئات و المنظمات الدولية المهتمة بالتنمية الاقتصادية و الاجتماعية و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، فالأمر ليس بالسهولة عندما تبدأ بالمقارنة بين وحدة أو مؤسسة صغيرة أو متوسطة أو أخرى ذات حجم كبير أو بين دولة و أخرى نظراً لاختلاف المعايير ، و هذا ما أدى إلى إنفراد كل دولة بتعريفها الخاص ، و قبل أن نبدأ في تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نجد بعض الصعوبات أهمها :

(أ) تفاوت في درجة النمو :

- إن العالم مقسم إلى بلدان صناعية متقدمة و بلدان نامية ، و هذا التقسيم يظهر لنا الاختلاف و التفاوت في نوعية التكنولوجيا المستخدمة ، فالمؤسسات الصغيرة في اليابان مثلاً تعتبر مؤسسات متوسطة أو صغيرة في الجزائر و البلدان النامية الأخرى .

(ب) اختلاف نوع النشاط الاقتصادي :

- قد يختلف التنظيم الداخلي و الهيكلية المالية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ذلك طبقاً و تبعاً لنوع النشاط المتبع ، فالمؤسسات التابعة للقطاع الصناعي التي تعمل في ميدان إنتاج و تحويل السلع هي التي تحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة و استثمارات كبيرة و تحتاج إلى عدد هائل و كبير من العمال لاختلاف و تنوع الوظائف .

- من جهة أخرى فليق الميدان الخدماتي كالنقل و التأمين فإنه يحتاج إلى عناصر متداولة و ذو خبرة و عدد طفيف من العمال .

- بينما النشاط الفلاحي و الزراعي الذي يحتاج إلى كمية رأس مال متوسطة و عدد عمال كبير لما يتطلبه العمل الزراعي من مجهودات كبيرة ، إذن أمام كل هذه الأنواع من النشاطات الاقتصادية يصعب علينا الوصول إلى تعريف محدد و مفصل لها .

(ج) تعدد معايير التعريف :

يوجد هنالك معياران لتحديد تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هما :

- **المعيار الكمي :** و الذي نعني به الحجم و عدد العمال (عدد العاملين) و المعيار الاقتصادي أي رأس المال و معيار التكنولوجيا و درجة الانتشار .

- **المعيار النوعي :** الذي يحدد لنا الملكية ، المسؤولية السوق و طبيعة العمل (صناعة ثقيلة ، صناعة خفيفة)

- و من بين هذه التعاريف نذكر :

أ - تعريف خاص باليابان :

- تحظى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بمكانة هامة في الاقتصاد الياباني ، و الذي يتمثل ذلك في قدرتها على دعم النمو الاقتصادي و أحداث تغييرات في المناخ التجاري و التسويقي بسبب مرونتها بالإضافة إلى قدرتها على التحول إلى مؤسسات كبيرة ، فاليابان تعتمد في تعريفها للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة استنادا على القانون الأساسي لعام 1963 على مبدأ المعيار المزدوج (أي معيار رأس المال و عدد العمال) حيث لا يزيد عدد عمالها 300 عامل و رقم أعمالها اقل من 50 مليون ين .

ب - تعريف خاص بالولايات المتحدة الأمريكية :

- حددت الولايات المتحدة الأمريكية أن عدد المستخدمين في المؤسسات المتوسطة اقل من 500 عامل إما الشركات الصغيرة غالبا ما يكون عدد المستخدمين اقل من 50 مستخدما بينما الشركات المصغرة تحدد على الأكثر ب 10 مستخدمين و في بعض الأحيان 5 مستخدمين . و كل هذا حسب القانون 1953 فان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي التي يتم امتلاكها و إدارتها بطريقة مستقلة بحيث تسيطر على مجال العمل الذي تنشط في نطاقه .

ج - تعريف خاص بالإتحاد الأوروبي :

- توصل الإتحاد الأوروبي سنة 1996 إلى إعطاء تعريف للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الذي يعتمد على معايير هي : عدد العمال ، رقم الأعمال ، الاستقلالية ، « فالمؤسسة المصغرة هي التي تشغل اقل من 10 عمال ، و المؤسسة الصغيرة هي التي توافق معايير الاستقلالية و تشغل اقل من 50 عامل و تنجز رقم أعمال سنوي لا يتجاوز 7 ملايين يورو أو لا تتعدى ميزانيتها السنوية 5 ملايين يورو ، أما المؤسسة المتوسطة هي التي توافق معايير الاستقلالية و تشغل اقل من 250 عامل و لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 40 مليون يورو أو

لا تتعدى ميزانيتها السنوية 27 مليون يورو . « (3)

د - تعريف خاص بالبنك الدولي :

يتعامل البنك الدولي مع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أساس التعريف الذي حددته دائرة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الذي ينص على أن :

المؤسسة الصغيرة :

هي المؤسسة التي تضم اقل من خمسين عامل و لا يتجاوز موجوداتها 3 ملايين دولار أمريكي ، كما لا يتجاوز رقم أعمالها 3 ملايين دولار أمريكي .

المؤسسة المتوسطة :

هي المؤسسة التي تشغل اقل من 300 عامل ، و لا يتجاوز موجوداتها 15 مليون دولار أمريكي ، كما لا يتجاوز رقم أعمالها 15 مليون دولار أمريكي .

و- تعريف خاص بفرنسا :

- قبل تأسيس الاتحاد الأوروبي كانت فرنسا تعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة استنادا و تطبيقا للقانون الصادر في 04 فيفري 1959 بلأنها كل المؤسسات توظف اقل من 500 عامل و رأس مالها لا يتجاوز مليون فرنك.

- ففي هذا الجدول سنوضح تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب عدد العمال في فرنسا

جدول رقم (1) : تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في فرنسا (4)

متوسطة	صغيرة	حرفية	صنف المؤسسة
499-50	49-10	9-0	مؤسسة صناعية
199-20	19-5	4-0	مؤسسة خدمانية

المصدر : 05/01/200 Quelle vision pour les 4PME/PMI : www.maroc2020.ma/études

ه - تعريف خاص بالجزائر :

- الجزائر و كغيرها من الدول النامية لم تتبنى تعريفا رسميا للمؤسسات الصغيرة و

(3) فتحي السيد أبو سيد أحمد ، الصناعات الصغيرة و دورها في التنمية ، الإسكندرية ، 2005 ، ص157

(4) توفيق عبد الرحيم يوسف : إدارة الأعمال التجارية الصغيرة ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ،

المتوسطة منذ الاستقلال سوى بعض المحاولات أبرزها :

*التعريف الذي تقدمت به وزارة الصناعة في التقرير الخاص ببرنامج تنمية الصناعات الصغيرة و المتوسطة هي كل وحدة إنتاج مستقلة قانونا و تشغل اقل من 500 عامل ، و تحقق رقم أعمال سنوي اقل من 15 مليون دينار جزائري و يتطلب إنشائها استثمارات اقل من 10 مليون دينار جزائري .

- إلا أن هذه المحاولات كنت غير قادرة على تحديد تعريف دقيق للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة إذا ظلت صيغة التعريف ناقصة و لم تضع الحدود الفاصلة بين المؤسسة الصغيرة و المتوسطة إلى غاية بداية الألفية الثالثة حيث أصدرت وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 2001 القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 01-18 و الذي أبدت من خلاله الجزائر نيتها الجدية في الاهتمام بهذا القطاع و هذا بعدما صادقت الجزائر على ميثاق بولونيا حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 2000 و هو ميثاق يكرس التعريف الذي حدده الاتحاد الأوروبي و يتركز هذا التعريف على ثلاثة معايير :

* عدد العمال في المؤسسة .

* رقم الأعمال السنوي.

* الحصيلة السنوية و استقلالية المؤسسة .

« فتعرف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة أن مؤسسة إنتاج السلع و الخدمات تشغل من 01 إلى 250 شخص و لا يتجاوز رقم أعمالها ملياري دينار جزائري أو لا يتعدى إجمالي حصيلتها السنوية 500 مليون دينار جزائري . » (5)

المؤسسة المتوسطة :

- هي المؤسسة التي تشغل من 50 إلى 250 شخص و يتراوح رقم أعمالها بين 200 مليون دينار جزائري أو التي تتراوح حصيلتها الإجمالية بين 100 و 500 مليون دينار جزائري.

المؤسسة الصغيرة :

- هي المؤسسة التي تشغل من 10 إلى 49 شخص و لا يتعدى رقم أعمالها السنوي 200

(5) عثمان لخلف : دور و مكانة الصناعات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية في الجزائر ، رسالة ماجستير

غير منشورة ، جامعة الجزائر ، 1995 ، ص 15.

الفصل الأول : ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و علاقتها بالتشغيل

مليون دينار جزائري أو لا تتجاوز حصيلتها الإجمالية 100 مليون دينار جزائري .

المؤسسة المصغرة :

- هي المؤسسة التي تشغل من 01 إلى 09 أشخاص و لا يتعدى رقم أعمالها السنوي مليون

دينار جزائري أو لا تتجاوز حصيلتها الإجمالية عشرة ملايين دينار جزائري .

- ففي هذا الجدول سنبين تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر .

جدول رقم (2) : تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

المعايير الحجم	عدد العمال	رقم أعمالها السنوي	الحصيلة الإجمالية السنوية
المؤسسة المصغرة	09-01	أقل من 20 مليون دج	أقل من 10 ملايين دج
المؤسسة الصغيرة	49-10	أقل من 200 مليون دج	أقل من 100 مليون دج
المؤسسة المتوسطة	250-50	من 200 مليون إلى ملياري دج	من 100 إلى 500 مليون دج

المصدر : القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة رقم 01-18 الصادر سنة 2001، الجريدة الرسمية عدد 77

- برغم من كل هذه التعريفات نستطيع أن نلاحظ و نقول بلفه لا يوجد تعريف موحد

للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بحكم اختلاف في درجات النمو ، أي أن الاختلاف

الحاصل بين كل هذه الدول أساسه اختلاف في درجات النمو و تفاوت في نسب التطور

العلمي و التطور الاقتصادي من دولة إلى أخرى .

حيث نجد أن الاختلاف كذلك يكون وفقا للإمكانيات و الظروف الاقتصادية و الاجتماعية

مثل درجة التصنيع و طبيعة المكونات و عوامل الإنتاج الصناعي و نوعية الصناعات

الحرفية التقليدية القائمة قبل الصناعة الحديثة .

- و كذا الكثافة السكانية التي تلعب دورا هاما في تحديد هذا المفهوم و مدى توفر القوى

العاملة و درجة تهيئتها و المستوى العام للأجور و الدخل و غيرها من الجوانب الاقتصادية

و الاجتماعية .

- كما يختلف تعريفها وفقا للهدف منه إذ أصبح من الصعب إيجاد تعريف موحد لهذا النوع

من المؤسسات إذ يختلف من دولة إلى أخرى لذلك نجد مجموعة من المعايير (الكمية ،

النوعية) ، التي تساعد في الوصول أي مفهوم مشترك نسبيا للمؤسسة ، فما يبدو مؤسسة

صغيرة أو متوسطة في بلد متطور قد يكون مصنف كمؤسسة كبيرة في بلد نام و العكس صحيح .

1-1-2 أشكال و خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

I/ أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

تنقسم المؤسسات المتوسطة و الصغيرة إلى عدة أنواع تختلف أشكالها باختلاف المعايير المعتمدة في تصنيفها :

أ- تصنيفها على أساس توجهها :

1) المؤسسات العائلية :

- و التي يكون مكان إقامتها هو المنزل و العاملين في تلك المؤسسة بالتأكيد قد يكونون أفراد لتلك العائلة و الذي قد يكون منتجهم يتميز بإنتاج منتجات تقليدية للسوق بكميات محدودة أو إنتاج أجزاء من السلعة لفائدة مصنع موجود في نفس المنطقة حيث تؤكد على بعض الأنواع الخاصة كتصنيع الجلود و النسيج .

2) المؤسسات التقليدية :

- «إن المؤسسات التقليدية لها شبه كبير بالمؤسسات العائلية حيث تتبع منهج المؤسسات العائلية في إنتاج منتجات تقليدية أو قطعاً لمصنع ترتبط معه في شكل تعاقد تجاري حيث يكمن الفرق البسيط بينهما في مكان الإقامة حيث المؤسسات العائلية يكون مكان إقامتها في المنزل و التقليدية فيكون في ورشة أي محل مستقل عن المنزل مع بقاء اعتمادها على الأدوات اليدوية البسيطة في تنفيذ عملها .» (6)

3) المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الشبه المتطورة :

- فهذا النوع من المؤسسات يختلف تماماً على النوعين السابقين حيث هذا النوع يرتكز على إنتاج حديث سواء من ناحية التوسع في استخدام رأس المال أو تنظيم العمل أو كذلك من ناحية المنتجات التي تنتجها بطريقة منظمة و منتظمة طبقاً لمقاييس صناعة حديثة و متطورة و عصرية .

- حيث تسعى الدول النامية حسب مقرر السياسة التنموية الذي ينص على إنعاش المؤسسات

(6) فتحي السيد عبده أبو سيد احمد ، نفس المرجع السابق ، ص46

الصغيرة و المتوسطة و الشبه المتطورة على العمل على تحديث قطاع المؤسسات التقليدية و الحرفية المنزلية بتطويرها ببعض الأساليب و التقنيات الجديدة التي تقوم على استعمال الآلات المتطورة و الأدوات العصرية .

ب - تصنيفها على أساس أسلوب تنظيم العمل :

1) المؤسسات المصنعة :

- يكمن تعريف المؤسسات المصنعة بلونها تستخدم أساليب حديثة في التسيير و تستخدم الآلات متطورة لإنتاج سلع ذات طابع صناعي ، أما الدول النامية فان المؤسسة المصنعة تعتمد فقط في مجال إصلاح الآلات و التركيب .

2) المؤسسات الغير مصنعة :

- فإنها تجمع بين نظام الإنتاج العائلي و الحرفي حيث يعتبر الإنتاج العائلي المخصص للاستهلاك الذاتي أقدم شكل في تنظيم العمل ، « أما النتاج الحرفي فهو يقتصر على إنتاج سلع و منتجات حسب احتياجات الزبائن و حسب طلبهم . »⁽⁷⁾

ج - تصنيفها على أساس طبيعة المنتجات :

1) مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية :

- المنتجات الغذائية .

- تحويل المنتجات الفلاحية .

- الورق و منتجات الخشب و مشتقاته .

- منتجات الجلود و الأحذية و النسيج .

2) مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة :

- صناعة تحيل المعادن .

- صناعة مواد البناء .

- المحاجر و المناجم .

- الصناعات الكيماوية و البلاستيك .

(7) زكرياء زيدود ، الدور الاقتصادي للمؤسسة ص و م ، مذكرة ليسانس في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ،

1996-1995 ، ص12 .

- الصناعات الميكانيكية و الكهربائية .

(3) مؤسسات إنتاج سلع التجهيز :

- حيث تختلف مؤسسات إنتاج سلع التجهيز عن المؤسسات المذكورة سابقا ، حيث تركز على تكنولوجيا متطورة و عالية و ذات رأس مال كثيف و عالي و كذلك الأدوات و المعدات المتطورة التي لا توجد في خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، «لهذا فان مجال تدخل هذه المؤسسات يكون ضيقا و يشمل بعض الفروع كإنتاج و تركيب بعض المعدات البسيطة» (8)

II / خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

- تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ببعض الخصائص تجعلها قادرة على منافسة المؤسسات الكبيرة الذي يجعلها الاختيار الأنجع و التي يمكن ذكرها فيما يلي :

(1) التدقيق في الإبداع و الابتكار :

- نجدها في معظم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حيث تبذل و تبتكر في سلعها و منتجاتها حيث نجدها تعمل هذا المنهج تعويضا للنقص في الوتيرة الإنتاجية أي أنها لا تستطيع إنتاج حجم كبير من المنتجات فتعوض هذا العجز بتعديل و تطوير منتجاتها عن طريق الابتكار و الاختراع و من هذه النقطة تتم عملية المنافسة بين المؤسسات المتوسطة و الصغيرة نفسها حتى تصل إلى منافسة الشركات الكبيرة .

(2) الملكية المحلية :

- نجد في اغلب الأوقات على أن مالكي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على إنهم يقيمون في نفس المنطقة و هذا ما يدفع إلى زيادة الملكية المحلية مما يؤدي إلى عامل مهم إلا و هو استقرار العمالة و خلق مناصب شغل جديدة و تحقيق الأرباح محليا .

(3) التمويل و الاستثمار :

- تعتمد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على تمويل جزء كبير من مشروعاتها حيث أنها يكون تمويلا ذاتيا أو اخذ قروض أو إعانات من طرف أفراد العائلة أو الأصدقاء بينما

(8) مروان بركاني ، دور الجهاز المصرفي في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، دار الأمة ، الجزائر ، 1998 ،

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لا تحتاج لرأس مال كبير جدا من جهة أخرى تتميز بسرعة استرجاع المال المستثمر أي أنها لا تحتاج لوقت طويل من أجل تحقيق المردودية.

(4) الاستغلال الجيد للموارد البشرية و المادية للمؤسسة :

- حيث تمثل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة معبأ جيد و ممتاز للموارد البشرية كونها تساهم في ادخار للملاك الصغار الذين يريدون و يبحثون على تشغيل و الاستثمار في أموالهم خير من اللجوء إلى المصارف و القروض البنكية التي قد تشكل لهم عوائق مع مرور الزمن ، إذن ينشئون مؤسسات صغيرة و متوسطة خاصة بهم و يسيرونها على حسب ما يريدون فهذا يمثل استثمارا كبيرا في الموارد المادية و كذا البشرية .

(5) مرونة التنظيم :

- إن عامل المرونة من أهم العوامل و الخصائص التي تتميز بها المؤسسات ص و م حيث يجب على الهيكل الاقتصادي التلاؤم و التناغم مع الأوضاع الاقتصادية المختلفة فنجد أن هذه المؤسسات تقوم بعملية الإنتاج حسب الطلب و حسب الكميات المطلوبة.

(6) قدرة الانتشار في مناطق جغرافية عديدة :

- تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بحجم صغير يجعلها أن تنظم إلى مناطق جغرافية عدة بعيدا عن المراكز الصناعية التقليدية و ذلك لأنها تتميز بإنتاج سلع محلية خاصة بتلك المناطق الشيء الذي يجعلها أكثر مرونة للمواكبة سريعا .

(7) تعزيز الصادرات:

- حيث نجد أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أنها تساهم بنسبة معتبرة من حجم الصادرات ، « حيث نجد في الدول المتقدمة كاليابان و القوى الأوروبية أن حجم صادراتها يتساوى مع المؤسسات الكبيرة حيث يتجاوز حاجز 30 بالمائة . »⁽⁹⁾

(9) العميد الركن الدكتور نبيل جواد ، إدارة و تنمية المؤسسات ص و م الجزائرية - ط1 ، ص 40-43.

1-2 سياسة التشغيل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

1-2-1 ماهية سياسة التشغيل :

- لقد كانت سياسة التشغيل دوما جزءا لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، فلا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الموارد البشرية و الهدف من كل هذا هو ضمان توفير العيش الكريم للمواطن فإذا كان العمل حقا و واجبا لكل فرد فمن واجب الدولة و السلطات المعنية توفير فرص العمل للقادرين عليه بما يتناسب مع القدرات العقلية و الجسدية لهؤلاء الأفراد ، و على ضوء ذلك سنحاول التطرق إلى ماهية التشغيل من خلال تعريفه و أشكاله و أهدافه .

(أ) تعريف التشغيل:

- يوجد هناك العديد من الاختلافات في شرح مفهوم التشغيل لدى الباحثين و الاقتصاديين المختصين في هذا المجال و هذا الاختلاف يكمن من اختلاف زوايا النظر في هذا الموضوع إذ عرفه الاقتصاديين على أنه استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية ، « حيث يشترط أن يشارك الشخص في العمل لرفع مستواه و مؤهلاته عن طريق التكوين و كذا حقه في الامتيازات المترتبة خلال مساره المهني . » (10)

(ب) المفهوم الكلاسيكي للتشغيل :

- ينظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه " تمكين الشخص من الحصول على العمل و الاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب ، التأهيل و التكوين " ، غير أن هذا التعريف يتميز بنوع من القصور و النقص و عدم الدقة كونه لا يحدد الشروط أو الاختصاصات الواجب توفرها في العامل و لا الجوانب الأخرى التي تخص المؤسسات المستخدمة و المكونة للعامل المؤهل .

ج - المفهوم الحديث للتشغيل :

- إن التشغيل يشمل الاستمرارية في العمل و ضمان التعيين و المرتب للعامل تبعا لاختصاصه و مؤهلاته و التي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها ، كما أن التشغيل

(10) محمد سليمان عبد الله الشقر ، معجم علوم اللغة العربية ، بيروت : مؤسسة الرسالة ، 1990 ص. 78.

يعطي الحق للعامل في المشاركة و التمثيل في التنظيمات الجماعية و حقه في الخدمات الاجتماعية .

- و على هذا الأساس فان لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس لتطوير ذات العامل و ترفيته و كسبه لقيمة اجتماعية ، « كما يعرف التشغيل و العمل عند بعض الباحثين على انه تلك العملية التي تتخذها المنظمة لاستقطاب اليد العاملة و تعيينها في مناصب عمل في هيكلها التنظيمي بغية تحقيق أهداف اقتصادية و اجتماعية »⁽¹¹⁾ ، و حسب المنظمة الدولية للعمل فإن التشغيل هو أن الشخص يكون قابلاً للتشغيل عندما يمكنه الحصول على منصب شغل و يحافظ عليه و يتطور في عمله و يتكيف مع التغيير ، أما لجنة الإتحاد الأوروبي للتشغيل فتري أن التشغيل هو كل ما يسمح للشخص في المساهمة في عالم التشغيل و الخروج منه بكفاءات عالية تُمكنه اكتساب سلوك يتكيف مع سوق العمل .

1-2-2 أشكال التشغيل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

- يوجد نوعان من أشكال التشغيل :

أ - التشغيل المباشر:

والذي يعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية المباشرة دون الالتجاء إلى مكاتب التوظيف للترشيح لهذه الوظائف .

ب - التشغيل المؤقت:

- حيث يعين العامل لفترة محددة على سبيل المثال أن يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المعنيين بالإجازات السنوية أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه و بين الهيئة المستخدمة و قد يتزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامنا مع جملة من التغيرات التي حدثت خلال السنوات الأخيرة في شروط أسواق العمل الدولية و يهدف التشغيل المؤقت إلى مواجهة ثلاثة أصناف من الوضعيات و هي :

• نمو استثنائي أو مفاجئ للعمل : أي أن زيادة في كمية الإنتاج ما يتطلب جلب عدد أكثر من العمال .

• تعويض عامل غائب : سواء خرج العامل في عطلة مرضية او إجازة سنوية فيعوض

(11) رفعت المحجوب ، الطلب الفعلي ، القاهرة : دار النهضة العربية للنشر و التوزيع ، 1971 ، ص 36.

العامل المؤقت في منصبه إلى أن يستأنف عمله .

• بعد كل هذا يمكننا القول أن الهدف من التشغيل هو التعديل بين العرض و الطلب لليد العاملة من جهة أخرى ، « فإن سياسة التشغيل ترتبط كثيراً مع ظاهرة البطالة التي أصبحت من أكثر الآفات انتشاراً في جل بلدان العالم و التي تسعى السلطات في تأسيس المؤسسات و دعم مؤسسي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لإنشائها و التقليل من هذه الظاهرة . » (12)

1-2-3 أبعاد و أهداف سياسة التشغيل :

أ) أبعاد التشغيل :

- يُعرف التشغيل هو سلاح التطور الاجتماعي و الإقتصادي و أيضاً في الحد من معضلة البطالة ، كما أنه له أبعاد أهمها :

I/ بعد اجتماعي :

- يهدف هذا البعد إلى القضاء على جميع الآفات الاجتماعية الناتجة عن البطالة لاسيما بالنسبة للشباب ، و العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع و إبعادهم عن كل ما يعرضهم للتهميش و اليأس ، كما أن التشغيل يحقق للشباب الإستقرار سواء كان إقتصادياً أو اجتماعياً .

II/ بعد اقتصادي :

- يتمثل في الارتكاز على القدرات الشبابية و الاستثمار فيها ، لاسيما الرأس المال البشري المؤهل الذي يساهم في خلق الثروة الإقتصادية و كذا توظيفها في مختلف المجالات و في شتى القطاعات مما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية و اجتماعية مستدامة للبلاد و تطوير أنماط الإنتاج و تحسين النوعية و المردودية بهدف التطور .

III/ بعد تنظيمي و تكميلي :

- يُقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية ، خصوصاً في مجال تخطيط التنمية المستدامة و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها و التي تبدأ من المستوى المكاني المحلي أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت قرية أو مدينة .

ب) أهداف التشغيل:

(12) هدى سيد لطيف ، الأسس العلمية للإدارة، القاهرة : الشركة العربية للنشر و التوزيع ن 1996 ص38

و تتمثل أهداف التشغيل فيما يلي :

- زيادة الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- رفع مستوى معيشة المواطنين عن طريق زيادة الدخل الفردي .
- توفير فرص عمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في الشغل مع توفير لهم كامل الحرية الاختيارية في العمل من أجل الكسب.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني التشريعي للعمل الذي تحدده مراسيم و تشريعات العمل.

1-2-4 دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التوظيف :

- تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بدور كبير وفعال في توفير فرص عمل و القضاء على البطالة حيث تعد من القطاعات الاقتصادية الخالقة لمناصب الشغل و ذلك لتجاوزها المؤسسات الصناعية الكبرى بالرغم من رقعتها الجغرافية الصغيرة و الإمكانيات المتواضعة التي تتوفر عليها حيث يلقى هذا الدور صدى واسعاً في الدول المتقدمة و كذا النامية .
- ففي الجزائر فقد بلغ عدد مناصب الشغل لدى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة 1776461 شخص فهذا الرقم الهائل قد يكون و بلا شك قد دفع بوتيرة القضاء على البطالة و توفير مناصب الشغل الكافية نوعاً ما .
- حيث قد أشارت إحدى دراسات البنك الدولي إلى قدرة هذه المؤسسات على استيعاب العمالة إذ يمكنها توفير وظائف لنصف العاملين في الصناعات التحويلية في الدول النامية و المتقدمة لكونها تتميز بكثافة عنصر العمل .
- كما أن تكلفة فرصة العمل بها منخفضة ثلاث مرات مقابل تكلفة فرصة عمل واحدة بالمؤسسات الكبيرة و هذا ما يساعد في خلق عدد كبير و هائل من العمالة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .
- «فلاحظ أن في الجزائر نسبة تطور مناصب الشغل للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ارتفاع مستمر و ذلك بعد الصدى الكبير الذي تلقته المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في

الأونة الأخيرة. » (13) ، لكن تبقى مجرد حبر على ورق و معطيات فقط حيث لم نرى التطور الملموس على صعيد البلاد و إنما يوجد تفهقر متواصل للتنمية الإقتصادية و رغم كل التمويلات المتاحة لهاته المؤسسات إلا أنها لا تحقق تنمية مستدامة للوطن .

(13) سليمان ناصر ، عواطف محسن : "تمويل المؤسسات ص و م بالصيغ المصرفية الإسلامية ، الملتقى الدولي الأول

لمعهد العلوم الاقتصادية ، جامعة غرداية يومي 23 و 24 فيفري 2011 ص 7

1-3 دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عملية التنمية الإجتماعية و

الاقتصادية :

1-3-1 التنمية الإجتماعية :

تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دوراً كبيراً في التنمية الإجتماعية من خلال :

- إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم جراء الإفلاس لبعض المؤسسات العمومية أو بفعل تقليص حجم العمالة فيها نتيجة إعادة الهيكلة و الخوصصة و هو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة .

- توفير فرص شغل مقابل حل مشكلة البطالة و هي مشكلة اجتماعية لكن تحمل أبعاد اجتماعية خطيرة في صورة الهجرة الغير شرعية و اللجوء إلى أساليب غير مشروعة لكسب المال و المشاكل و الضغوطات و كذا تأخر سن الزواج لدى الشباب بسبب عدم وجود دخل ثابت .

- تعتبر عاملاً مهماً من أجل تحقيق الإستقرار الإجتماعي

- تساعد على تقليص الفجوات التنموية بين المدن و الأرياف .

1-3-2 التنمية الاقتصادية :

- يعرف النمو الاقتصادي على انه الزيادة الحقيقية في الناتج القومي لبلد ما و الناجمة عن عوامل رئيسية أهمها التحسين في نوعية الموارد المتاحة لزيادة هذا الناتج كالتعليم مثلا ، التحسين في المستوى التكنولوجي لوسائل الإنتاج ، مما يحسن في جودة المنتج و زيادة قيمة السلع و الخدمات التي يتم إنتاجها في أي قطاع من القطاعات الاقتصادية في أي بلد . فيمكننا القول على أن النمو الاقتصادي هو عبارة عن زيادة مستمرة في كمية السلع و الخدمات المنتجة في اقتصاد ما خلال فترة زمنية محددة .

- كما يمكننا أن نقول على أن التنمية الاقتصادية بأنها العملية التي يحدث من خلالها تغيير شامل و متواصل مصحوب بزيادة في متوسط الدخل الحقيقي و تحسن في توزيع الدخل لصالح الطبقة الفقيرة و تحسن في نوعية الحياة و تغير هيكل في الإنتاج .

- حيث أن مساهمة المورد البشري يلعب دوراً هاماً في عملية التنمية الاقتصادية حيث ان الإنسان غاية التنمية ووسيلتها حيث أن الهدف الأساسي انه يتمثل في رفع مستوى معيشتة

عن طريق الرفع بمستوى دخله الحقيقي و رفع مستوى نواحي حياته الأخرى .
- «فالتكنولوجيا كذلك من أهم العناصر المتعلقة بالتنمية الاقتصادية كيف لا و هي التي أدخلت النظريات العلمية التي كونها عززت قدرة المجتمع على إنتاج السلع و الخدمات و ساهمت في زيادة الإنتاج خاصة عندما تتجسد التحسينات في السلع الرأسمالية .» (14)

1-3-3 المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية الاقتصادية :

أ) مساهمتها في تنمية الصادرات :

- تستطيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في المساهمة في التخفيف من حدة العجز في الميزان التجاري حيث تستخدم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أفضل أنواع الفنون الإنتاجية حيث نجد أن المؤسسات التي يشغل فيها ما بين 01 و 10 عمال و يغلب عليها الطابع الحرفي تكون لها القدرة على تلبية احتياجات أسواق التصدير خاصة المنتجات التقليدية .

- ففي الجزائر مثلاً قدرت الصادرات خارج قطاع المحروقات للسداسي الأول من سنة 2006 بحوالي 2.58 بالمائة من إجمالي الصادرات حيث أنها سجلت انخفاض حوالي 7.49 بالمائة مقارنة بالسداسي الأول لسنة 2011 .

ب) مساهمتها في تطور الناتج الداخلي الخام :

- إن أهمية الدور الاستراتيجي الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تحقيق التطور الاقتصادي للدول المتقدمة من خلال المساهمة في تكوين الناتج المحلي الإجمالي ، «ففي الجزائر فساهمت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بنسب معتبرة حيث قدرت سنة 2006 ب 79.56 بالمائة و في سنة 2007 قدرت ب 80.08 بالمائة فهذه النسب بالنسبة لدولة نامية تعد نسب معتبرة و عالية .» (15)

ج) مساهمتها في القيمة المضافة :

(14) فليح حسن خلف : " التنمية و التخطيط الاقتصادي " ، عالم الكتاب الحديث للنشر و التوزيع ، عمان - الأردن ، ط1 ، ص: 192-193 .

(15) عيسى دراجي ، لخضر عدوكة : " الدور الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الشاملة " الملتقى الوطني الثاني حول دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية المستدامة : واقع و آفاق ، جامعة أم البواقي ، 13 و 14 نوفمبر 2012 ، ص : 5 .

- تقول الدراسات على أن مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القيمة المضافة بلغت في دول الاتحاد الأوروبي نسبا عالية ففي فرنسا 49,9 بالمائة و إيطاليا 58,8 بالمائة
- ففي الجزائر يلعب القطاع الخاص دور دورا هاما حيث يساهم بشكل اكبر من القطاع العام في القيمة المضافة حيث انه في تزايد مستمر مع مرور السنوات.
- فبالنسبة لسنة 2010 فإننا نجد في مقدمة هذه القطاعات قطاع الزراعة بنسبة 99,70 بالمائة للقطاع الخاص و 0,30 بالمائة للقطاع العام بعده قطاع الأشغال العمومية بنسبة 98,73 بالمائة للقطاع الخاص و 1,27 بالمائة للقطاع العام ثم قطاع المواصلات بنسبة 81,58 بالمائة قطاع خاص و 18,42 قطاع عام ، فبعد كل هذه الإحصائيات نلاحظ هيمنة القطاع الخاص بشكل كبير .

د) مساهمتها في تحقيق التكامل الاقتصادي :

- بالرغم من تواجد المؤسسات الكبيرة و بالرغم من قوتها إلا أنها تحتاج للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتنفيذ و تكميل مهمات و نشاطات مهمة لها ، «فعلى سبيل المثال شركات إنتاج السيارات التي تحتاج إلى الآلاف من الأعمال الصغيرة التي توفر الوقود و الأدوات الاحتياطية و المستلزمات الأخرى كما تقوم بمهمات الصيانة و التصليح و النقل و غيرها ، فنلاحظ أن هذه العلاقة أصبحت علاقة تكاملية ما بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المؤسسات الكبيرة .» (16)

1-3-4 أهمية التنمية الاقتصادية :

- تعتبر التنمية الاقتصادية وسيلة من الوسائل الضرورية لتقليل الفجوة الإقتصادية و التقنية بين الدول النامية و المتقدمة حيث هناك عدة عوامل اقتصادية و غير اقتصادية ساعدت على زيادة حدة هذه الفجوة من بينها : (التبعية الاقتصادية للخارج ؛ ضعف البنيان الزراعي و الصناعي ؛ نقص رؤوس الأموال ؛ انتشار البطالة ؛ ارتفاع نسبة الأمية)
- فمع هذا التطور و النمو الاقتصادي فقد اثر بالجانب الإيجابي على المؤسسات المتوسطة و الصغيرة فقد عملت على تحسين مستوى معيشة أفراد المجتمع من خلال زيادة دخول هؤلاء

(16) سعاد نائف برنوطي: "إدارة الأعمال الصغيرة (أبعاد الريادة)" ، دار وائل للنشر ، ط3 ، ص60

الأفراد و توفير فرص العمل و بالتالي سينعكس على المستوى الصحي و التعليمي لهم كما تعمل على توفير السلع و الخدمات لأفراد المجتمع بالكميات و النوعيات المناسبة ، «أما على مستوى الاقتصاد الكلي فتعمل التنمية الاقتصادية على تحسين الناتج المحلي و تحقيق التطور الاقتصادي المنشود .» (17)

(17) بشار يزيد الوليد : " التخطيط و التطور الاقتصادي " ، دار الراية للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2008 ، ص :

خلاصة الفصل :

- كما رأينا فقد أصبحت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة القلب النابض لاقتصاد البلدان و التي بكونها تلعب دورا كبيرا في المعادلة الاقتصادية من خلال فرض نفسها كعميل اقتصادي فعال داخل منظومة بيئة الأعمال المعاصرة .

- فبالرغم من اختلاف في إيجاد تعريف موحد لها فهذا لم يمنع من وجود بعض المحاولات في تعريفها من طرف منظمات دولية ، من جهة أخرى فقد تساهم هذه المؤسسات في الدفع بعجلة التنمية و النمو ببعدها الاقتصادي و بعدها الاجتماعي الذي ذكرناه سابقا التي تتمثل في خلق مناصب الشغل و القضاء ليس كليا بل بحيز كبير على ظاهرة البطالة المتفشية في زمننا الحالي .

- فالآن و مع الثورة التكنولوجية و المعلوماتية و انفتاح الأسواق و تقارب المسافات المدعومة أساسا من ظاهرة العولمة جعلت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تواجه جملة تحديات مصاحبة أضحت المؤسسات مهددة من ورائها بمخاطر تمس وجودها الأمر الذي يجب و بالضرورة البحث عن أفضل الطرق و الوسائل للتعامل و التكيف معها .

الفصل الثاني :

واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

تمهيد :

- لقد إستطاعت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال العشريتين الأخيرتين أن تبين فعاليتها الإقتصادية في ترقية النشاط الإقتصادي ، و من الواضح أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تقوم بدور فعال في التطور و النمو الإقتصادي و الإجتماعي نظراً لسولة تكييفها و مرونتها التي تجعلها قادرة على الجمع بين التنمية الإقتصادية و توفير مناصب شغل و جلب الثروة .

- و كغيرها من البلدان و اكبت الجزائر العالم الخارجي في مشروع تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، بل راهنت عليها و عرفت إهتماماً كبيراً تزامناً مع بداية سياسة الإصلاح الإقتصادي في بداية التسعينات و التحول إلى نظام الإقتصاد الحر .

- و سنحاول في هذا الفصل تحديد واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر و تبيان مدى مساهمتها في توفير مناصب شغل من خلال الآتي :

(1) تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر خلال الفترة (1963 - إلى يومنا هذا) و إبراز هياكل و هيئات دعم هاته المؤسسات .

(2) مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر في إستحداث مناصب شغل .

(3) المشاكل و الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

2- تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر :

- عرفت الجزائر بعد الإستقلال نظام إقتصادي موجه تخللته العديد من الإصلاحات في سبيل النهوض ، من بين ذلك عدة مخططات إنمائية في عهدة الرئيس الراحل هواري بومدين ضُخت أموالاً كثيرة في العديد من المشاريع و تجلى الإهتمام بعدة صناعات تُصنع في البلاد من أجل تحقيق الإنتاج و خلق الثروة ، « و رغم كل ذلك لم تنجح هاته الإصلاحات و عكس ذلك أصبحت الدولة لها مديونية كبيرة وصلت إلى 10 مليار دولار سنة 1991 و دخلت في أزمة إلا أن طلبت من صندوق النقد الدولي مساعدات كانت على شكل إتفاقيات حيث كان الإتفاق الأول سنة 1989 من أجل الحصول على 560 مليون دولار ؛ ثاني ساند باي كان سنة 1990 من أجل الحصول على 400 مليون دولار ؛ ثالث ساند باي كان 1994 من أجل الحصول على مليار دولار و في إطاره أكد F.M.I على ضرورة تنفيذ بنود البرنامج الهيكلي و الإصلاحي ؛ آخر ساند باي كان سنة 1995 من أجل الحصول على مليار و 900 مليون دولار خلال 3 سنوات ، هذا الإتفاق الأخير تضمن البدء الفعلي في تطبيق بنود برنامج التوازن الهيكلي و الإصلاحي و الذي كان ينطوي على معاني خطيرة مرتبطة بالأوضاع الإجتماعية (الفقر – تقليص حجم العمال – إفلاس المؤسسات) « (18) ، و كان هدف هذا البرنامج هو التخلي عن النظام الإشتراكي و اللجوء إلى نظام الإقتصاد الحر و تحرير التجارة الخارجية و هذا ما كان من خلال 12/93 الذي سمح للقطاع الأجنبي بالإستثمار بكل حرية و كذا التخلي عن القطاع العمومي و التوجه للخصوصية ، و على هذا ظهرت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، و في هذا المبحث سنتطرق إلى تطور تعدادها من خلال مراحل مثمثلة كالاتي :

2-1 تطور تعداد م.ص.م في الجزائر خلال الفترة (1963-إلى يومنا هذا) :

أ) المرحلة الأولى (1963 – 1982) :

- كانت المؤسسات قبل و غداة الإستقلال تحت وطأة المستوطنين ، فبعد الإستقلال غادروا كلهم و تأثرت المؤسسات الإنتاجية بمغادرة وحداتها (50000 إطار سامي و 35000 إطار

(18) حساين زاهية ، محاضرات حول التحليل السوسيلوجي في المؤسسة الجزائرية ، جامعة وهران 02 ، الجزائر .

متوسط) و سد الجزائريين هذا الفراغ بما لديهم من وسائل و إمكانيات بسيطة رغم أن 90% منهم أميين إضافة إلى غلق أغلبية الوحدات الصناعية ، « حيث تم غلق 850 وحدة من مجموع 2500 وحدة صناعية و 1400 مؤسسة من مجموع 2000 مؤسسة بناء كما أن البطالة عشية الإستقلال وصلت إلى 70% . » (19)

- و بعد الإستقلال ورثت الجزائر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من المستعمر و التي وصل عددها إلى 1120 مؤسسة مع 57480 عامل سنة 1964 ، « خاصة بعد زهاب المستوطنين قامت الدولة بعملية التسيير الذاتي على المؤسسات و الأملاك الشاغرة (الأمر رقم 20/62 الصادر بتاريخ 1962/08/21) ؛ لتنتقل بعد ذلك 1873 مؤسسة مع عدد عمال قدره 65053 عامل سنة 1966 . » (20)

- بعد ذلك بسنة اصدرت عدة قوانين للإستثمار كان لها أثر في تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و كان أول قانون سنة 1963 لبعث الإستقرار على مستوى البيئة العامة ؛ و مع بداية 1965 عملت الدولة على تنظيم القطاع العام من خلال تحقيق النمو الإقتصادي و رفع المعيشة و تأسيس عدة شركات منها الشركة الوطنية للحديد و الصلب و ثاني قانون اعتمد عليه هو قانون التسيير الإشتراكي أي أن كل منشأة أو منظمة هي ملك للدولة ، و رغم كل هذا لم تستطع الشركات الوصول إلى المستوى المطلوب نتيجة إنعدام التجديد الدقيق لوظائف أطراف معينة و أيضا ضعف التكامل الإقتصادي أثر كثيراً ، و بصفة عامة في بداية الإستقلال تم تهميش المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تم التركيز على بناء قاعدة صناعية - و شهدت هذه المرحلة برنامجين تنميين لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية و هذا البرنامج الأول يمتد من سنة 1967-1973 و الثاني 1974-1979 .

- و الجدول التالي يوضح توزيع الإعتمادات المالية خلال برنامجين :

الجدول رقم (03) الإعتمادات المالية المرخصة في إطار تنمية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية (1967-1979) (21)

(19) عثمان لخلف : دور و مكانة الصناعات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية في الجزائر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر ، 1995 ، ص20

(20) هني احمد ؛ إقتصاد الجزائر المستقلة ؛ ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1993 ؛ ص22

(21) حري مختارية ؛ مكانة و أهمية المؤسسة الصغيرة في القضاء على البطالة ؛ رسالة ماجستير جامعة تيارت ؛ ص78

الفصل الثاني : واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

عدد المشاريع	باقي الإنجاز	الإستثمارات المرخصة	البرنامج
150 مشروع	389 مليون دج	389 مليون دج	البرنامج الأول 1973-1967 التنمية الحرفية
594 مشروع	2225 مليون دج	3179 مليون دج	البرنامج الثاني 1979-1974 التنمية المحلية
744 مشروع	2614 مليون دج	3568 مليون دج	المجموع

المصدر : أنظر للتهميش أسفل الورقة رقم 21

- و في هذه المرحلة إعتبرت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كمكمل للقطاع العام و المحرك للسياسة الإقتصادية و تنمية الدولة طبعاً للإستراتيجية المعتمدة على الصناعات المصنعة في الإقتصاد المركزي آنذاك ، خلال هذه الفترة لم يحظى القطاع الخاص بالإهتمام و عرف تطور طفيف على هامش المخططات الوطنية كما أن هذه الوضعية أدت إلى الحذر التكتيكي لرأس المال الخاص للمستثمر حسب الظروف التي توجه السياسة كانت المجالات الخاصة التي تم الإستثمار فيها تحتاج إلى تحكم تكنولوجي قليل و يد عاملة ضئيلة ، أما في الصناعة فإن رأس المال الخاص تبنى إستراتيجية لإستيراد المواد الإستهلاكية و المواد الغذائية و مواد البناء .

(ب) المرحلة الثانية (1982- 1988) :

- إتسمت هاته المرحلة في بداياتها بإنخفاض مداخيل الدولة نتيجة السقوط الحر في الأسواق العالمية للمصدر الأول في البلاد ألا و هو البترول سنة 1986 ، أثر هذا السقوط أزمة نتيجة إعتقاد النفط بشكل كبير في جميع المجالات عامةً و الإستثمار في تنمية المؤسسات خاصةً ، فعملت الدول آنذاك على توقيف الإستثمارات الموجهة إلى الصناعات الثقيلة و إهتمت بالصناعات الخفيفة . و على هذا عرفت المؤسسات المتوسطة إهتماماً بهدف تحقيق السياسة الإقتصادية الجديدة ، «أما المؤسسات الخاصة سعت إلى التآطير و التوجيه بشكل كبير من خلال تشريع الإستثمار الوطني ، و لكن لم تصل إلى الهدف المنشود و لم يحدث قانون

الإستثمار» (22) ، و تزامنت هاته المرحلة مع المخطط الخماسي الأول (198 - 1984) .
- كما شهدت أيضاً عدة قوانين أول قانون كان سنة 1982 و هو قانون رقم 82 - 11 المؤرخ في 1982/08/21 المتعلق بالإستثمار الإقتصادي الخاص الوطني ، « ثم جاء قانون 1983 و هو قانون إنشاء الديوان التوجيهي للمتابعة و التنسيق للإستثمار الخاص » (23) ، بعدها جائت إعادة هيكلة للمؤسسات مقسمة على إثنين إعادة هيكلة عضوية و التي كانت تهدف إلى تحسين الشروط الإقتصادي و ضمان التطبيق الفعلي لمبادئ اللامركزية و أيضا تدعيم فعالية المؤسسة العمومية بالتحكم الأفضل في الإنتاج عن طريق الإستعمال العقلاني و بالكفاءات و الموارد المادية ، كما هدفت أيضاً إلى توزيع الأنشطة بكيفية متوازنة عبر كافة التراب الوطني ، « أما إعادة الهيكلة المالية فتمثلت في تكليف البنوك بعملية دفع المديونية التي دخلت فيها المؤسسات العمومية ، كما تفكيك الشركات الكبرى إلى شركات متوسطة و صغيرة للتحكم في تسييرها . » (24)

- و من أثار إعادة الهيكلة تطور معدل نمو الإنتاج الصناعي ب 9.5 % سنوياً حيث إنتقل 40 % سنة 1979 إلى 60 % سنة 1984 ، كما إنتقل عدد شركات الصناعات الخفيفة من 12 إلى 50 مؤسسة و التابعة لوزارة الطاقة من 02 إلى 16 مؤسسة ، و في سنة 1987 عملت الدولة على فتح الغرفة الوطنية للتجارة خاصة بالمؤسسات الخاصة ، « و في سنة 1988 جاء قانون 01/88 المتعلق بتسيير المؤسسات العمومية » (25) ، و الذي أعطى الشخصية للمؤسسات الإقتصادية و أيضاً الإستقلالية المالية و الإدارية من خلال تحفيز العمال و المسيرين و دفعهم إلى زيادة المردودية و الإنتاج و أيضاً إستقلالية المؤسسة في إصدار قراراتها و في تحمل مسؤولياتها و إهتمامها بإدارة الأعمال كل هذا من أجل تحسين

(22) حبيبة مداس ؛ واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مكانتها الإقتصادية مع الإشارة إلى ولاية الوادي ملتقى وطني حول واقع و أفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ؛ جامعة الوادي ؛ يومي 05 و

06 / 05 / 2013 ؛ ص9

(23) الجريدة الرسمية العدد 34 ؛ أوت 1982

(24) خيارى ميرة ؛ دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تحقيق التنمية الإقتصادية ؛ دراسة حالة المؤسسات

الصغيرة و المتوسطة بولاية أم البواقي ؛ 2007 - 2012 ؛ مذكرة ماستر كلية العلوم الإقتصادية ؛ ص50

(25) الجريدة الرسمية ؛ المرسوم التنفيذي رقم 01/88 ؛ المتعلق بتسيير المؤسسات العمومية ؛ 1988 ؛ العدد 12 ؛ ص21

الفصل الثاني : واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

فاعلية المؤسسة الجزائرية

- و إنطلق البرنامج الخاص في تطبيق الإصلاحات الاقتصادية و التي يتم فيها إنشاء صناديق المساهمة حيث تتولى هاته الصناديق تسيير الأسهم الصادرة عن المؤسسات العمومية بهدف تحقيق الأرباح إلا أنها بقيت محتكرة من طرف الدولة إذ لا يمكن تداولها في السوق بين الخواص ، بعد ذلك صدر قانون أخر رقم 25/88 المؤرخ في 12 جويلية 1988 المفاد منه بداية التشريعات التنظيمية الخاصة بالإستثمارات تشهد مرونة الإستثمار الإقتصادي و تحرير سقف الإستثمار الخاص من أجل تحقيق التكامل الإقتصادي بين القطاعين العام و الخاص و دعم الخواص من أجل إستحداث مناصب شغل في ظل عجز المؤسسة العمومية في فعل ذلك ، و هنا ظهر الإهتمام الكبير بالمؤسسات المتوسطة حيث تم إدماجها في سياق السياسة العامة للتنمية و وضعها كهدف للنهوض بالإقتصاد الجزائري في ظل الأزمة التي عرفتها البلاد من تدهور المعيشة إلى البطالة وصولاً إلى أحداث 05 أكتوبر 1988 و عجز كبرى المؤسسات على تحقيق التنمية .

- و على هذا فقد كان إلزاماً على وضع الثقة في المؤسسات المتوسطة كونها تتكيف مع التغيرات الاقتصادية في سبيل خلق فرص عمل جديدة و تلبية حاجات المواطنين و الدليل على ذلك تزايد الإهتمام بها كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (04) تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب فروع النشاط خلال فترة (1984 – 1987)

الفرع	1984				1987			
	1	%	2	%	1	%	2	%
مناجم و مقالع	48	14,07	204	2,44	10	4,48	242	1,62
صناعة حديدية	37	10,85	1025	7,24	31	13,09	1487	6,98
مواد البناء	129	37,82	1328	9,38	76	34,08	1388	9,31
كيمياء و بلاستيك	7	2,05	246	1,73	10	4,358	346	2,32
صناعة غذائية	13	3,8	4378	30,93	8	3,58	4659	31,27
نسيج	30	8,79	3482	24,6	19	8,52	2774	18,62

الفصل الثاني : واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

5,16	769	0,4	1	6	850	1,2	4	جلود و أحذية
16,37	2439	28,25	63	10,11	2139	20,83	69	خشب و ورق
5,33	795	2,6	6	3,54	502	1,2	4	نشاطات متنوعة
100	14899	100	224	100	14154	100	341	المجموع

المصدر : المعهد الجزائري للإحصاء السلسلة الإحصائية

- من خلال هذا الجدول تشير المعطيات الرقمية إلى الإهتمام بفروع معينة أكثر من الأخرى فعلى سبيل المثال أهم الفروع التي إرتكزت عليها المؤسسات الجزائرية هي مواد البناء و الخشب و الورق و مناجم و مقالع لوحدها كانت أكثر من 72% ، أما البقية من صناعة حديدية و كيميائية و صناعة غذائية و نسيج و جلود و نشاطات متنوعة ب 18% في سنة 1984 ؛ أما في سنة 1987 فإنخفاض فرعي المناجم و مواد البناء فتوقفت 38 مؤسسة في فرع المناجم و 53 مؤسسة في فرع البناء و بقي الإهتمام المحدود بالفروع الأخرى و لم تسجل أي زيادة معتبرة .

- و على سبيل عدد المؤسسات فقد كان في سنة 1984 ب 14154 مؤسسة ، أما في سنة 1987 ب 14899 مؤسسة حيث تم إنشاء 745 مؤسسة أي بزيادة قدرها ب 5,26% .

(ج) المرحلة الثالثة (1989 – إلى يومنا هذا) :

- مع دخول الجزائر في ازمة إقتصادية خانقة سنة 1988 و المديونية الكبيرة التي وصلت إليها و كان عليها سوى التخلي عن الإقتصاد الموجه و الإنتقال إلى إقتصاد السوق من خلال قانون 10/90 ، «و كان الهدف في تلك الفترة القضاء على الإيديولوجية الإشتراكية و إستقلالية المؤسسة و تحرير الأسعار و دعم الخواص بشكل كبير و إستقلالية البنوك و بنك الجزائر .» (26)

- شهدت هاته الفترة تطور منظومة المؤسسات المتوسطة و الصغيرة الخاصة نتيجة قانون النقد و القرض 1990 و تحرير التجارة الخارجية و إنخفاض قيمة العملة الوطنية ثم صدرَ قانون الإستثمار 1993 أو المعروف بقانون 12/93 الذي يهدف إلى إتاحة المزيد من الحرية

(26) ناصر داداي عدون – عيد الرحمان بابنات ؛ التدقيق الإداري و تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ؛

دار المحمدية العامة ؛ الجزائر ؛ 2008 ، ص125

و المساواة بين المؤسسات العامة و الخاصة ، كل هاته التحولات أثرت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فقد وصل عددها سنة 1991 حوالي 22382 مؤسسة و السبب في ذلك الزيادة الحاصلة للمؤسسات الخاصة التي تشغل أقل من 20 عامل فقد عرفت زيادة بنسبة 61,3% و قد وصلت إلى 21563 مؤسسة مقارنةً بالمؤسسات العمومية التي إنخفضت بشكل كبير في هاته السنة إذ فُدرت ب 899 مؤسسة و هذا راجع على الإنتقال إلى إقتصاد السوق و تدعيم الخواص و التخلي عن الإقتصاد الموجه و الإيديولوجية الإشتراكية ، و في سنة 1994 وصلت إلى 26212 مؤسسة صغيرة و متوسطة منها 7114 في قطاع الصناعات الغذائية و 2955 في قطاع الخشب و الورق و 1331 مؤسسة تعمل في فرع الجلود و الأحذية .

- أما في سنة 1996 بلغت عدد المؤسسات المتوسطة الخاصة بـ 177 365 مؤسسة حيث 80% منها إذ كانت موزعة على القطاعات الإقتصادية كما يلي :

• 50% في قطاع الصناعة

• 24,5% في قطاع الخدمات

• 24,5% في قطاع البناء

- «أما عدد العمال فقد بلغ 41800 عامل و 127232 مستخدم حسب الإحصائيات

للسندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية CNAS .»⁽²⁷⁾

- «و في سنة 1997 تم إنشاء 4989 مؤسسة جديدة منها 1147 في قطاع البناء و الأشغال العمومية BTPH و 478 مؤسسة في قطاع الخدمات ، 724 مؤسسة في قطاع الصناعات الغذائية ، 122 مؤسسة في قطاع النقل و 248 مؤسسة في قطاع السياحة»⁽²⁸⁾ ، و في سنة 199 بلغ عددها 159507 مؤسسة توظف 625375 عامل 93,24% منها مؤسسات مصغرة أقل من 10 عمال .

⁽²⁷⁾ ليلي لولاشي ؛ التمويل المصرفي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ؛ مذكرة ماجيستر ؛ كلية العلوم الإقتصادية و

التجارية و علوم التسيير ؛ جامعة محمد خيضر بسكرة 2004-2005 ؛ ص75

⁽²⁸⁾ Habri Meliani. , Kamel Boudam ; La PME PMI Algérienne passé et prespective calo que internetonial ; La Financement des PME et le Développement de son rôle dans l'économie maghrébiene , 25-28 mai ; 2003 , P5

الفصل الثاني : واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

- « وصل عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 2001 إلى 179 893 مؤسسة منها 170 258 توظف أقل من 10 عمال و 8363 توظف ما بين 10 و 49 عامل و 1272 ما بين 50 و 250 عامل ، لتزيد بعد ذلك بـ 900 مؤسسة في العام الموالي »⁽²⁹⁾، و في سنة 2003 بلغ نسبة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة 72,38 % أي 189 552 مؤسسة مقابل 0,3 % مؤسسة صغيرة و متوسطة عمومية بمعدل 788 مؤسسة ، ليصل سنة 2004 إلى 312959 مؤسسة مقسمة على 225449 مؤسسة خاصة و 778 مؤسسة عمومية .

- و بعد جملة من الإحصائيات التي ذكرناها نلاحظ أن الجزائر عرفت تغيير تدريجي في نمط الإقتصاد الوطني و الإهتمام الكبير بالقطاع الخاص كإستراتيجية من أجل النهوض بالإقتصاد الجزائري لاسيما بعد النكسات الماضية ، و من بين الخطط أمضت الجزائر على إتفاقية شراكة مع الإتحاد الأوروبي سنة 2004 كما عملت على تسارع وتيرة الإنضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة OMC سيؤدي بدورها هاته الخطط إلى إنفتاح أكبر للحدود الإقتصادية .

- و في هذا الجدول سنغطي تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة (2004 – 2010) :

جدول رقم (05) تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة (2004 – 2010)

طبيعة م.ص.م	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004
م.خاصة	606737	455398	392013	293946	269806	245842	225449
م.عمومية	560	591	626	666	739	874	778
المجموع	607297	455989	392639	294612	270545	246716	226227

المصدر : من إعداد الطالب إعتقاداً على المعلومات الإحصائية لوزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

- إذن بعد عرضنا للجدول السابق الممثل في تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة (2004 – 2010) ، نلاحظ سيطرة كبيرة للمؤسسات الخاصة على جميع القطاعات المهيمنة (البناء و الأشغال العمومية ، التجارة و التوزيع ، النقل و المواصلات ، صناعة المنتجات الغذائية إلخ) بمعدل وصل غلى 455398 مؤسسة مصرح بها إضافة إلى 169080 حرفي مسجل لدى غرف الصناعة التقليدية و الحرف (CAM) مقارنة

(29) www.pmeant.dz.org

الفصل الثاني : واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

بالمؤسسة العمومية التي تراجعت إلى 560 مؤسسة سنة 2010 و ذلك راجع خصوصاً أغلبية مؤسسات القطاع العام .

- و في هذه الفترة نلاحظ تفهقر كبير للمؤسسات العمومية من إفلاس و غلق جل المؤسسات و تسريح العمال بعد ما كانت مسيطرة في بداية الثمانينات على جميع الفروع الصناعية إذ أصبحت تركز في عملية التنمية الإقتصادية و الإجتماعية على قطاع المحروقات فقط .
- و في هذا الجدول سنعرض تطور الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات .

الجدول رقم (06) تطور الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات خلال الفترة (2001-2007) ⁽³⁰⁾

نسبة القطاع الخاص (ن.د.خ.)%	نسبة القطاع العام (ن.د.خ.)%	الطابع القانوني السنة	
1560,2	481,5	القيمة م.دج	2001
76,4	23,6	النسبة المئوية	
1679,1	505	القيمة م.دج	2002
76,9	23,1	النسبة المئوية	
1884,2	505,6	القيمة م.دج	2003
77,1	22,9	النسبة المئوية	
2146,75	598,65	القيمة م.دج	2004
78,2	21,8	النسبة المئوية	
2364,5	651	القيمة م.دج	2005
78,41	21,59	النسبة المئوية	
2740,06	704,05	القيمة م.دج	2006
79,56	20,44	النسبة المئوية	
3153,77	749,86	القيمة م.دج	2007
80,80	19,20	النسبة المئوية	

الوحدة مليار دينار جزائري

- و من خلال الجدول تؤكد المعطيات على السيطرة الكاسحة للقطاع الخاص في الناتج الداخلي الخام خلال الفترة (2001-2007) بنسبة وصلت سنة 2007 إلى 80,80% و بقيمة 3153,77 مليار دينار جزائري على حساب القطاع العام بنسبة 19,20% و بقيمة وصلت

⁽³⁰⁾ حساين زاهية ؛ مجلة دراسات إنسانية و إجتماعية ؛ العدد 06 ؛ قسم عالم الاجتماع ؛ جامعة وهران 1 ؛ جانفي 2016

الفصل الثاني : واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

749,86 مليار دينار جزائري ، و عبر هذا الفترة أخذ القطاع الخاص منحى تصاعدي من 76,4 % سنة 2001 إلى 80,80 % سنة 2007 في عملية الناتج الداخلي الخام في حين من الجانب الاخر فإن القطاع العام دخل في سلسلة من الإنخفاضات المتلاحقة من 23,6 % سنة 2001 إلى 19,20 % سنة 2007 ، هذا ما يؤكد الإهتمام الكبير للخصوصية في البلاد و تفهقر القطاع العام في صنف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و التركيز على قطاع المحروقات في عملية التنمية الإقتصادية و الإجتماعية للبلاد .

- و في هذا الجدول سنتطرق إلى تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة (2011-2020) :

جدول رقم (07) تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة (2011 – 2020)

السنة	مؤسسة خاصة	مؤسسة عمومية	المجموع
2011	658737	572	659309
2012	711275	557	711832
2013	777259	557	777816
2014	851511	542	852053
2015	934037	532	934569
2016	1 022 231	390	1 022 661
2017	1 074 236	267	1 074 503
2018	1 141 602	261	1 141 863
2019	1 193 096	243	1 193 339
2020	1 230 844	229	1 231 073

المصدر : وزارة الصناعة

Miniistère de l'industire et des mines , (N°33,2018) , (N°32,2018) (N°36,2020)

- بعد التجارب الغير ناجحة في مجال تنظيم و تسيير المؤسسات أعطت الدولة مجالاً واسعاً لدعم نمو و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تزامنت مع برنامج التعديل الهيكلي الذي جرى الإتفاق بشأنه مع مؤسسات النقد الدولي ، و حسب الجدول يتبين أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تزايد مستمر حيث بلغ سنة 2020 حوالي 1 231 073 مؤسسة منها 1 230 844 مؤسسة ممثلة من طرف القطاع الخاص بنسبة وصلت 99 % ، في حين أن القطاع العام وصل في نفس السنة إلى 229 مؤسسة بنسبة 1 % من مجموع المؤسسات

الصغيرة و المتوسطة ، و يعود هذا لدعم الدولة للخواص من خلال البرامج التنموية المعتمدة (2001-2009) و هنا يمكن إعطاء شهادة تفوق على تطورها خلال العام الثاني من فترة مخطط الخماسي (2015-2019) ، « حيث إستحوذت المؤسسات الخاصة خلال السداسي الأول من سنة 2016 على نسبة وصلت 96,99% من مجموع المؤسسات مع ملاحظة إختفاء العديد من المؤسسات العمومية بعدة قطاعات بإستثناء قطاع البناء و التشييد التي تراجعت أعدادها بـ 553 مؤسسة »⁽³¹⁾ ، علماً أن غالبية مؤسسات القطاع الخاص هي « مؤسسات مصغرة (1 إلى 10 عمال) تتركز أنشطتها أساساً في قطاع البناء و الأشغال العمومية و التجارة و النقل و المواصلات . »⁽³²⁾

- « و أشارت آخر الإحصائيات التي صدرت في جوان 2022 أن المؤسسات المتوسطة و الصغيرة بلغت أكثر من 1 320 664 مؤسسة ، منها 224 مؤسسة عمومية و 1 320 440 مؤسسة خاصة إذ أوضح وزير الصناعة حسب نشرية إحصائية وُزعت بمناسبة الندوة الدولية الثانية حول الذكاء الإصطناعي التي أُجريت في 18 و 19 فيفري 2023 أن الديناميكية و الحركية نصف سنوية بهذه الفئة من المؤسسات إنعكست من خلال نمو نصف سنوي قُدّر بـ 34,300 مؤسسة صغيرة و متوسطة مُضيفاً أنه تم إنشاء 34,057 مؤسسة صغيرة و متوسطة جديدة و 4470 إعادة نشاط (بعد توقف مؤقت) و 4227 شطباً - و فيما يتعلق بكثافة هذا النوع من المؤسسات فقد أكدت الوثيقة أن الجزائر و بتسجيلها نسبة 29 مؤسسة صغيرة و متوسطة لكل 1000 نسمة خلال السداسي الأول سنة 2022 تكون بعيدة جداً عن المقاييس الدولية التي تكون عموماً في مستوى أعلى بكثير . »⁽³³⁾ ، و هذه الأرقام توضح الإهتمام الكبير من طرف الدولة لهاته المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نتيجة لسهولة تكيفها مع التطور الإقتصادي و إحتياجها ليد عاملة كثيفة كما نلاحظ أن الجزائر وفرت كل الوسائل لهاته المؤسسات منذ تحرير التجارة الخارجية و فتح المجال للخواص من

⁽³¹⁾ Ministère de l'industrie et des mines , 2018

⁽³²⁾ قطوش رزق ؛ مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إستحداث مناصب شغل و التخفيف من حدة البطالة في الجزائر : مجلة العلوم الإدارية و المالية ؛ جامعة الجزائر ؛ المجلد 06 ؛ العدد 01 (2022) ؛ 30-06-2022 ؛ ص 134

⁽³³⁾ وكالة الأنباء الجزائرية ؛ www.aps.dz تم الإطلاع عليه بتاريخ 07/03/2023 على الساعة 09:41

خلال قانون 12/93 من أجل تخريج البلاد من الأزمات المتكررة و تحقيق التنمية الإجتماعية و الإقتصادية ، لكن تبقى مجرد أرقام شكلية لا غير و لم نشاهد أي تطور للدولة سواءً كان إقتصادياً أو إجتماعياً فبالعكس لم يعد المواطن البسيط إحتياجه الأولية و تغيرت المعيشة بالرغم من تغير نهج البلاد في سبيل التطور إلا أنها مازالت تعاني بل أكثر مما كانت .

- و من أجل الإهتمام بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، إعتمدت الجزائر على عدة هياكل دعم و ترقية متمثلة في ما يلي :

2-1-1 هياكل و هيئات دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

- و إرتكزت المؤسسات المتوسطة و الخاصة في سبيل بلورتها على بعض الهياكل و الهيئات لدعمها من أجل إصلاح المشاكل التي تقلل من فعاليتها في الإقتصاد الوطني ، و من أهمها في مايلي :

1) وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية :

- في إطار تنمية هذا القطاع ، قامت الجزائر بإنشاء وزارة تتكفل بمتطلباتها و معالجة معوقاتها ، أنشئت هاته الوزارة سنة 1991 في بادئ الأمر سُميت بالوزارة المنتدبة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و التي تحولت بدورها إلى وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعات التقليدية « وفق المرسوم التنفيذي رقم 94-211 المؤرخ في 18 جويلية 1994 »⁽³⁴⁾ ، من أجل الإشراف على هاته الوزارة و تدعيم قدراتها الإنمائية ، و بموجب « المرسوم التنفيذي رقم 00-190 المؤرخ في 11 جويلية 2000 »⁽³⁵⁾ ، توسعت صلاحيات الوزارة و مجال إشرافها ليشمل حماية طاقات المؤسسات و الصناعة المتوسطة و الصغيرة و المصغرة و تطويرها و ترقية الشراكة و الإستثمارات ضمن هذا القطاع ، كما تعمل أيضاً على دعم هاته المؤسسات من خلال دعائم التمويل و ترقية المناولة و تحسين

⁽³⁴⁾ الجريدة الرسمية المرسوم التنفيذي رقم 94-214 المؤرخ في 18 جويلية 1994 ، المتعلق بتحديد صلاحيات الوزير

المكلف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، الجريدة الرسمية ، العدد 42 ، ص15

⁽³⁵⁾ الجريدة الرسمية المرسوم التنفيذي رقم 00-190 المؤرخ في 11 جويلية 2000 ، المتعلق بتحديد صلاحيات الوزير

المكلف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، الجريدة الرسمية ، العدد 42 ، ص6

فرص الإستفادة من العقار الموجه لنشاطات الإنتاج و الخدمات ، و تهدف أيضاً إلى التعاون الدولي و الإقليمي و الجهوي في مجال المؤسسات و الصناعات المتوسطة و الصغيرة صف إلى ذلك تحسين القدرة التنافسية لهاته المؤسسات و تجهيز منظومات إعلامية لمتابعة نشاط هذا القطاع و نشر المعلومات الإقتصادية و تنسيق النشاطات مع الولايات و الفضاءات الوسيطة .

(2) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) :

- « وفق المرسوم التنفيذي 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 »⁽³⁶⁾ ، أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و هي هيئة حكومية تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلالية المالية تحت الإشراف المباشر للسيد رئيس الحكومة الذي يتولى متابعة الأنشطة العملية لهذه الوكالة السيد المكلف بوزير التشغيل ، إذ تسعى إلى دعم الشباب و إعطاء الفرصة لإنشاء مؤسسات مصغرة لهؤلاء الشباب تتضمن فروع جهوية و محلية ، تهدف إلى تسخير كل المعلومات و البيانات التي يحتاجها المستثمر الشاب من أجل تسهيل نشاطاته و تعمل على تسيير مخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و منها الإعانات و التخفيضات في نسب الفوائد ، كما تخلق برامج تدريبية للشباب المستثمرين من أجل ترقية و تنمية مهارتهم و إقامة العلاقات المالية المتواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية في إطار التركيب المالية لتوسيع المشاريع لإنجازها و إستغلالها ، و من أهدافها أيضاً التخفيف من حدة البطالة و تعزيز القدرات الإنتاجية الوطنية و تنمية روح الإبداع و المبادرة لدى الشباب .

(3) صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة (FGAR) :

- و هو عبارة عن مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي الذي أنشئ في 11 نوفمبر 2002 « بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 سنة 2002 و يسير من طرف مجلس إدارة يتكون من ممثلي بعض الوزارات و ممثل عن الغرفة الجزائرية للتجارة و الصناعة و من بين وظائفه توفير الضمانات الضرورية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة للحصول على القروض البنكية و تحويل دور الدولة من مانحة للأموال إلى ضامنة للقروض

⁽³⁶⁾ المرسوم التنفيذي 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 .

المقدمة . « (37)

4) وكالة ترقية و دعم الإستثمارات (APSI) :

- أنشئت هذه الوكالة لترقية و دعم الإستثمار و هي هيئة حكومية بناءً على المرسوم 93-12 المؤرخ في 5 أكتوبر 1993 ، حيث تقوم هذه الهيئة بمساعدة المشاريع الإستثمارية من خلال تسهيل إجراءات و تقليص مدتها حيث حدد بأحل لا يتعدى 60 يوماً لإنهاء الإجراءات القانونية و الإدارية لإقامة مشاريعهم و توفير جميع البيانات و المعلومات و الإحصائيات ، و كذلك التوجيهات ذات الطابع (الإقتصادي ، التشريعي ، القانوني و الإجتماعيالخ) ، و تهتم هذه الوكالة بالمهام المثلثة في ترقية و متابعة الإستثمارات ، و كذا تقييم الإستثمارات و تقديم القرارات المتعلقة بمنح أو رفض الإمتيازات و التكفل بالنفقات المتعلقة بالإستثمارات سواء كانت بصفة كلية أو بصفة جزئية و تقديم التسهيلات الجمركية الخاصة بوسائل الإنتاج و المواد الأولية و إعداد الإحصائيات حول الإستثمارات ، « و نتيجة للصعوبات و العراقيل التي واجهت عمل الوكالة تم إستبدالها بالوكالة الوطنية للإستثمار (ANDI) في سنة 2001 . « (38)

5) الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI) :

- نظراً لبعض الصعوبات التي تتعرض أصحاب المشاريع الإستثمارية و من أجل تجاوزها و محاولة إستقطاب و توطين الإستثمارات الوطنية و الأجنبية ، فقد أنشئت هاته الوكالة من طرف الدولة سنة 2001 بموجب المرسوم 03/01 المتعلق بتنمية الإستثمار ، و هي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي و تم من خلالها لتقليص مدة منح التراخيص اللازمة إلى 30 يوماً بدلاً من 60 يوماً في الوكالة السابقة التي حلت محلها ، و « قد أوكلت إلى الوكالة مهام في صورة ضمان ترقية و تنمية متابعة الإستثمارات و إستقبال و إعلام و مساعدة المستثمر بين الوطنين و الأجنبي و تسهيل الإجراءات المتعلقة بإقامة المشاريع من خدمات الشباك الموحد الذي يضم جميع المصالح الإدارية ذات العلاقة

(37) دليل الشاب المستثمر ، منشورات مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، دار الأصيل للنشر و التوزيع ، تبسة

(38) المادتين 08-09 من المرسوم 93-12 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 المتعلق بترقية الإستثمار

بالإستثمار و منح الإمتيازات المرتبطة بالإستثمار و تسيير صندوق دعم الإستثمارات ، و أيضاً ضمان إلتزام المستثمرين بدفاتر الشروط المتعلقة بالإستثمار . » (39)

6) لجنة المساعدة من أجل تجديد و ترقية الإستثمار (CALPI) :

- أنشئت بمقتضى التعليمات الوزارية 28 المؤرخة في 15 ماي 1994 ، و هي لجان المكلفة بتوفير الإعلام الكافي للمستثمرين حول الأراضي و المواقع المخصصة لإقامة المشروعات و تقدم القرارات المتعلقة بتخصيص الأراضي لأصحاب المشاريع الصغيرة و المتوسطة ، و حسب معطيات وزارة الداخلية و الجماعات المحلية فقد بلغت المشاريع التي صادقت عليها و خصصت لها قطع أراضي منذ سنة 1994 إلى غاية سبتمبر 1999 حوالي 13000 مشروع يتوقع أن تستقطب حوالي 31 ألف عامل بعد إنجازها موزعة على معظم الفروع بالقطاعات الإقتصادية و قد كان توزيع تلك التي أنجزت فعلاً في غاية 1999 حوالي 500 مشروع .

7) الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة (ANGEM) :

- بموجب المرسوم رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 ، أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة التي تعتبر كألية جديدة لضمان القروض التي تقدمها المؤسسات المالية و البنوك للمستثمرين ، و تُعرف هاته الوكالة كالوكالات العمومية السابقة بالإستقلالية المالية و الشخصية المعنوية و هي تقع تحت سلطة رئيس الحكومة و يتولى وزير التشغيل الإشراف عليها ، تهتم بإدارة و تسيير القروض التي تُمنح للمواطنين ذوي الدخل الضعيف و منعدمي الدخل التي تكون في حدود 50.000 دج و لا يزيد 4.000.000 دج ، كما تسدد القروض الممنوحة بين سنة و 5 سنوات و تهدف أيضاً إلى إقامة العلاقات المالية مع البنوك و المؤسسات المالية من أجل توفير التمويل المناسب للمشاريع و أيضاً إلى إبرام الإتفاقيات مع المؤسسات و الهيئات من أجل الإعلام و التحسيس .

8) بورصات المناولة و المشاركة :

- هي جمعيات ذات منفعة عامة في خدمة القطاع الإقتصادي تم إنشاؤها عام 1991 تجمع المؤسسات العمومية و الخاصة معاً ، من مهامها إحصاء الطاقات الحقيقية للمؤسسات الصناعية لغرض إنشاء دليل مستوى لطاقات المناولة و لربط العلاقات بين عروض و

(39) الجريدة الرسمية ، الأمر رقم 03/01 المتعلق بتطوير الإستثمار ، العدد 47 ، 2001 ، ص 07

طلبات المناولة و إنشاء فضاء للوساطة المهنية ، من جهة أخرى تهدف هاته الوكالة أيضاً إلى تشجيع الإستخدام الأمثل للقدرات الإنتاجية للصناعات المحلية و تقديم المساعدات الإستشارية و المعلومات اللازمة للمؤسسات و تمكين المؤسسات الجزائرية من الإشتراك في المعارض .

- هدف البورصة الجزائرية للمناولة و الشراكة هو إنشاء أنظمة و شبكات معلوماتية تقنية تعمل على تسهيل علاقات الإنتاج بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المؤسسات الأمرة و هي بمثابة مراكز تقنية المعلومات و الإتصالات المكلفة بترقية المناولة الصناعية و الشراكة بين المشتري و المورد من أجل تحسين القدرات التصنيعية للشركات الأعضاء ، « و لهاته البورصات عدة شبكات في الجزائر لتغطية الطلب على المستويين الوطني و الإقليمي - إذ توجد أربعة شبكات وهي : « (40)

● مركز بورصة المناولة و الشراكة وسط : يقع في الجزائر العاصمة و يغطي المنطقة الوسطى (BASTP)

● مركز بورصة المناولة و الشراكة شرق : يقع في قسنطينة و يغطي المنطقة الشرقية (BSTPE)

● مركز بورصة المناولة و الشراكة غرب : يقع في وهران و يغطي المنطقة الغربية (BSTPO)

● مركز بورصة المناولة و الشراكة جنوب : يقع في غرداية و يغطي المنطقة الجنوبية (BSTPS)

9) الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة (ANDPME) :

- وفق القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، قامت هذه الأخيرة بإنشاء وكالة لتطوير هاته المؤسسة بعد صدور المرسوم التنفيذي 165/05 المؤرخ في 2005/05/03 و التي أسندت لها المهام المتمثلة في تجسيد و متابعة البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تقييم فعالية تطبيق البرامج القطاعية و متابعة ديمغرافية

(40) www.industrie.gov.dz ، تم الإطلاع عليه بتاريخ 2023/04/20 على الساعة 18:34

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و أيضاً ترقية و إدماج الابتكار الإلكتروني في تسييرها للمؤسسات و كذا ترقية الخبرة و المشاورة و النصح و التنسيق بين الهيئات المعنية بين مختلف برامج التأهيل لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، « كما تهدف إلى مرافقة المؤسسات في مسار تنافسياتها و تحديثها لطرق الإنتاج و إبراز المشكلات و الصعوبات التي تواجه القطاع و العمل على وضع الحلول المناسبة لها بالتنسيق مع الجهات المختصة . » (41)

10 صندوق رأس مال المخاطر (FCR) :

- تأسس صندوق رأس مال المخاطر سنة 2004 برأس مال قدره 3.5 مليار دينار ، كما جاء في إطار البرنامج التكميلي لدعم النمو (PCSC) لفترة 2005-2009 حيث كان المراد منه إنشاء 100.000 مؤسسة متوسطة و صغيرة و مصغرة و هذا يستجوب إقامة 2880 صندوق إستثمار إذا لجأت مؤسسات التمويل من رأس المال الإستثمار بنسبة 40% من رأس المال الإجتماعي ، و قد بلغ التعهد الأدنى من صناديق الإستثمار بقيمة 500 مليون دينار جزائري و عليه يجب تعبئة موارد رأس مال 1440 مليار ، حيث لا تتدخل هاته الصناديق إلا لصالح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي لا تستطيع تعبئة مواردها في السوق المالية ، « حيث تتحمل هاته الصناديق كل مخاطر المؤسسات و تصبح مساهمة دون التدخل في شؤون الإدارة . » (42)

11 الوكالة الوطنية للعقار الصناعي (ANFI) :

- جاءت هاته الوكالة في مكان لجنة الدعم المحلية لترقية الإستثمار (CALPI) إذ تأسست سنة 2001 و التي تستحوذ على فروع ضمن كافة الولايات ، تهدف إلى الحصول على قطع أراضي و بيعها و أيضاً إلى تهيئة المناطق الصناعية و إنشاءها و تقوم هاته الوكالة بجميع الإجراءات الضرورية لدى المصالح العمومية و الخاصة من أجل إتمام إنجاز الأعمال ، «

(41) قوريش نصيرة ، أليات و إجراءات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي لمتطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الشلف ، 17 / أبريل 2006 ، ص 06

(42) صليحة بن طلحة ، بوعلام معوشي ، الدعم المالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في القضاء على البطالة ، ملتقى دولي لمتطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الشلف ، 17 / 18 أبريل 2006 ، ص 357

كما تقوم بنشر و إيصال المعلومات و جعلها في متناول المستثمرين من خلال بنك المعلومات على المستوى الوطني تعمل بالتنسيق مع الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار *ANDI*.⁽⁴³⁾

12) الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) :

- يساهم هذا الصندوق في خلق و ترقية النشاطات المحثة للثروة التي يراد تشييدها من قبل البطالين الذين تمتد أعمارهم بين 35-50 سنة و الراغبين في خلق المشاريع ، و قد برمج هذا الصندوق « وفق المرسوم التنفيذي 01-04 المؤرخ في 3 جانفي 2001 المتمم للمرسوم التنفيذي 94-188 الصادر في 6 جويلية 1994 . »⁽⁴⁴⁾

- و على هذا كانت هذه هي الآليات المحدثة لدعم و ترقية المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة منها عمومية و منها خاصة ، حيث نجد ما هو متخصص في التمويل و ما هو مرتبط بالدعم و الترقية و الهدف من جميع الوكالات هو إنعاش قطاع التشغيل الشبابي و الحد من البطالة من خلال تسهيلات لإنشاء مؤسسات متوسطة و صغيرة ، كل هذا يبقى دعم على المستوى الميداني من خلال تنوع الوكالات و تمكينه من التطور و بفعل ذلك ساهم في تطور و لو بأرقام و تطور التعداد ، لكن على المستوى الكيفي رغم كل الأموال المبذولة على هذه المؤسسات إلا أن لم تصل إلى الإنتاج الجيد و قلة المنافسة كل هذا من عوامل فشل هاته المؤسسات في الجزائر بغض النظر عن كل التسخيرات المتبعة لهذا القطاع .

⁽⁴³⁾ السعيد بربيش ، عبد اللطيف بلغرسة ، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بين العمول و متطلبات المأمول ، ملتقى دولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، كلية العلوم

الإقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الشلف ، 17/ 18 أبريل 2006 ، ص10

⁽⁴⁴⁾ مشري محمد الناصر ، دور المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة ، رسالة ماجستير – علوم إقتصادية ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية ، جامعة فرحات عباس

سطيف ، 2008-2011 ، ص103

2-2 مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إستحداث مناصب شغل :

- إتجهت الدول إلى الإهتمام بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة نتيجة تكيف هاته المؤسسات مع التغيرات الإقتصادية و أيضاً نظراً للدور التي تلعبه للحد من مشكلة البطالة ، « إضافة لأهمية هذه المؤسسات في إعادة دمج العمال المسرحين لظروف إقتصادية مما يسمح بإستغلال الكفاءات و التجارب و تجسيد أفكارهم في الواقع هذا ما يساهم في إمتصاص البطالة »⁽⁴⁵⁾ ، و على غرار العديد من الدول عملت الجزائر على تكثيف جهود أجهزتها الرسمية للتغلب على معضلة البطالة و تحقيق الإستقرار الإجتماعي لكافة المواطنين تدريجياً سواء على المدى القصير أو المتوسط ، و أصبحت الدولة تهتم بهاته المؤسسات بشكل كبير إلى جانب العمل الحر في سبيل نهوض إقتصاد البلاد و تطوره ، و سنحاول فيما يلي تبيان مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال فترة (1993-2020) .

2-2-1 إستحداث مناصب شغل خلال الفترة (1993-2004) :

- يعد قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أكبر القطاعات المستقطبة لليد العاملة في خلق فرص الشغل ، و في فترة (1993-2004) بلغت تطوراً في عدد المؤسسات إذ وصلت إلى 225449 مؤسسة مما خلقت العديد من المناصب في بعض القطاعات الأساسية و الذي سنحاول توضيحه من خلال الجدول الموالي :

جدول رقم (08) توزيع المشاريع حسب القطاع للفترة ما بين (1993-2000)

قطاع النشاط	العدد	%	مناصب الشغل	%
الفلاحة	2227	05	55238	03
البناء و الأشغال	8124	19	453943	28
الصناعات	16141	37	638169	40
الصحة	732	02	164118	01
الخدمات	4099	09	186146	12
السياحة	1778	04	36347	04
النقل	9681	22	177057	11
التجارة	431	01	14573	01
المجموع	43213	100	1 604 891	100

(45) سميرة عبد المؤمن ، حصري تقرير رسمي لإستثمارات أجنبية في الجزائر خلال السداسي الأول ، ديسمبر 2019

الفصل الثاني : واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

المصدر : معطيات مقدمة من طرف وزير الداخلية و الجماعات المحلية

- من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع الصناعات أول قطاع يخلق مناصب شغل من الآخرين بنسبة 40% ، من إجمالي القطاعات بمعدل 638169 منصب عمل ، يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية بنسبة 28% بمعدل 453943 منصب عمل تليهم قطاع الخدمات و النقل بنسبة 12% و 11% بمعدل 186146 منصب عمل و 177057 منصب عمل على التوالي ، أما قطاع الفلاحة و الصحة و السياحة و التجارة فبلغت نسبتهم بالإجمال 9% بمعدل 270946 منصب عمل و قد أُحصيت مناصب الشغل عامةً بـ 1 604 891 منصب عمل لسنة 2000 .

2-2-2 إستحداث مناصب شغل خلال فترة (2005-2015) :

- و كنتيجة لتطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالنسبة للإقتصاد الجزائري تطورت كذلك مساهمة هذا القطاع في إمتصاص البطالة أغلبيتها كان على المستوى الخاص ، إذ تساهم هاته الأخيرة بشكل كبير في التشغيل من إجمالي التشغيل العام في البلاد و الجدول الآتي يوضح تطور مناصب شغل من خلال الفترة (2005-2009) .

جدول (09) تطور مناصب الشغل في الجزائر خلال فترة (2005-2009)

المجموع	م.عمومية	مجموع مناصب ق.ح	الصناعة التقليدية	المؤسسات الخاصة	طبيعة المؤسسات	
					تطور مناصب ش	الفرق
1 157 836	76283	1 081 553	192744	888809	2005	
1 252 707	61661	1 190 986	213044	977942	2006	
94851	-14622	109433	20300	89133	الفرق	التطور
08.19	-19.16	10.11	10.53	10.02	%	
1 355 399	57146	1 298 253	233270	1 064 983	2007	
102692	-45.15	1 077 267	20223	87041	الفرق	التطور
08.19	-07.32	09	09.49	08.90	%	
1 540 209	52786	1 487 423	254350	1 233 070	2008	
184810	-4360	189170	21080	168090	الفرق	التطور
13.63	-07.62	14.57	09.03	15.78	%	
1 649 784	51149	1 598 635	324170	1 274 400	من الأول 2009	

الفصل الثاني : واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

109575	-1637	111212	69820	41330	الفرق	التطور
07.11	-03.10	07.47	27.45	03.35	%	
491928	-25134	517082	131426	385594	الفرق	الزيادات الإجمالية
47.48	-32.94	47.80	68.18	43.38	%	

المصدر : معطيات من مجلة دورية محكمة تصدرها جامعة وهران 1 أحمد بن بلة⁽⁴⁶⁾

- و من خلال الجدول السابق الذي هو عبارة عن تطور مناصب الشغل في الجزائر خلال فترة (2005-2009) ، نلاحظ تطور تعداد مناصب الشغل المنشأة من طرف القطاع الخاص إذ لم تتوقف مُطلقاً عن الصعود خلال هاته الفترة ، حيث قُدر عدد المناصب في 2009 بـ 1598635 منصب بعد ما كان في حدود 1081553 منصب سنة 2005 أي بفارق إجمالي صافي قُدر بـ 517082 منصب أي بما يعادل 47.80% معدل نمو و ظلت هاته السلسلة ترتفع في خلق مناصب الشغل تآرجحت بين 109433 منصب سنة 2006 أي ما يعادل 10.11% ثم وصل سنة 2007 إلى 107627 منصب بما يوازي 9% ليصل إلى 189170 منصب سنة 2008 بما يوازي 14.57% و هي أعلى نسبة سُجلت خلال هاته الفترة ، ثم يسجل إنشاء 111212 منصب شغل في السداسي الأول من 2009 بمعدل 07.47% ، فيما قُدرت عدد المؤسسات الخاصة للسداسي الأول من سنة 2009 إلى 1 274 400 منصب مقارنة بـ 2005 حيث كانت تُقدر بـ 888809 مؤسسة أي بفرق وصل إلى 385594 منصب بنسبة 43.38% ، شأنه شأن الصناعة التقليدية و النشاطات الحرفية حيث كانت في 2005 مقدر بـ 192744 منصب ووصلت سنة 2009 إلى 324170 منصب أي بنسبة زيادة قُدرت بـ 68.18% ، في حين بقيت المؤسسات العمومية تواصل حركتها التقهقرية إذ خلقت في 2005 ما يعادل 76283 منصب لتبلغ سنة 2009 51149 منصب شغل فقط أي بخسارة قُدرت 25134 منصب بنسبة وصلت -32.94- و هذا الرقم يلخص إهتمام الدولة بالمؤسسات الخاصة على العمومية .

- تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دوراً هاماً في عملية التشغيل بحكم تكيفها مع التطورات الإقتصادية و خلق مناصب شغل أكبر للشباب ، و هذا ما يؤكد الجدول التالي

(46) حساين زاوية ؛ مجلة دراسات إنسانية و إجتماعية ، نفس المرجع ، ص151

الفصل الثاني : واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

الذي هو عبارة تطور حجم التشغيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال فترة (2005-2015) .

جدول رقم (10) تطور حجم تشغيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال فترة (2005 – 2015)

السنة	التشغيل الكلي	تشغيل م.ص.م	نسبة تشغيل م.ص.م %
2005	9 985 162	1 157 856	,4112
2006	10 196 157	1 252 707	13,43
2007	10 401 603	1 375 399	14,53
2008	10 600 179	1 540 209	16,51
2009	10 801 299	1 546 584	16,58
2010	11 704 291	1 625 686	17,43
2011	11 295 172	1 724 197	18,49
2012	11 532 688	1 848 117	19,81
2013	12 003 273	2 001 892	21,46
2014	11 584 915	2 157 232	23,13
2015	11 878 705	2 371 020	25,42

المصدر : بوفرمة ريمة ، مذكرة ماستر بعنوان " واقع إستحداث مناصب شغل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة " ، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإجتماعية ، جامعة وهران 02 ، وهران ، 2020 ، ص60

- و من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة تشغيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتزايد مع مرور السنوات ، إذ وصلت في سنة 2015 إلى 25,42 % من إجمال التشغيل الكلي بمعدل 2 371 020 ، و ترجع هاته الزيادة إلى نمو المؤسسات المتوسطة و الصغيرة الخاصة إلى أكثر من 98% إذ إنتقلت نسبة المساهمة من 12,41 % سنة 2005 إلى 25,42 % سنة 2015 أي بزيادة 13% خلال عشر سنوات ، و هذا ما يدل على الدور الفعال التي تقوم به معظم الوكالات الوطنية للتشغيل و الإستثمار و دعم تشغيل الشباب في سبيل الحد من البطالة و تنويع التنمية كإستراتيجية لتطور إقتصاد البلاد .

2-2-3 إستحداث مناصب شغل خلال فترة (2016 – 2020) :

- واصلت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حركتها التصاعدية التطورية في مجال التشغيل بغياً منها في توظيف أكبر عدد من اليد العاملة و القضاء على البطالة ، و سنواصل في هذا الجدول إبراز تطور حجم تشغيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لليد العاملة خلال فترة

(2016 – 2020) (47)

جدول (11) يمثل تطور حجم تشغيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال فترة (2016 – 2020)

النسبة %	تشغيل م.ص.م	التشغيل الكلي	السنة
27,24	2 540 698	12 178 728	2016
28,47	2 655 470	12 464 041	2017
29,21	2 724 264	12 589 364	2018
30,94	2 885 651	12 716 548	2019
32,05	2 989 516	12 231 916	2020

المصدر : وزارة الصناعة 2022 تطور حجم تشغيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال فترة (2002 – 2020) ،

الجزائر

- و من الجدول نلاحظ أن نسبة تشغيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قد بلغت ذروتها سنة 2020 بنسبة 32,05 % أي بمعدل 2 989 516 منصب عمل بسبب جهود الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ، « حيث أسهمت هاته الأخيرة في تمويل 3029 مشروع بحسب قطاعات النشاط خلال 2019 بقيمة إجمالية قدرها 797 138 مليون دينار ، هذه المشاريع مجتمعة ساهمت في توفير 77 389 منصب عمل . » (48)

- و على حسب الإحصائيات الأخيرة التي جاءت من وزارة الصناعة في الندرة الدولية الثانية حول الذكاء الإصطناعي التي أجريت أواخر فبراير 2022 أن بلوغ المؤسسات المتوسطة و الصغيرة إلى 1 320 664 مؤسسة مشغلة أكثر من 3 222 661 أجيلاً ، 56,19 % مكونة من أشخاص معنويين ، أما الباقي 43,79 % فهم أشخاص طبيعيين مقسمين إلى مهن حرة بنسبة 20,18 % و نشاطات صناعات تقليدية بنسبة 23,62 % ، مساهمة هاته المؤسسات في الناتج الداخلي الخام بنسبة 6,70% من إجمالي الناتج الداخلي الخام « كما أضافت أن حوالي 98 % من هاته المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر فهي مؤسسات صغيرة جداً تشغل أقل من 10 عمال لكل مؤسسة . » (49) ، و رغم تطور

(47) قطوش رزق ، مجلة بعنوان مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إستحداث مناصب شغل و التخفيف من حدة البطالة في الجزائر خلال فترة (2002 – 2020) ، المجلد 06 ، العدد 01 ، 2022 ، العلوم الإدارية و المالية ، جامعة الجزائر 3 ، الجزائر العاصمة ، ص138 - 139

(48) ONS Bultetin d'information stastique de la P.M.E , donnés de l'année 2019 , n°36 , 2020

(49) وكالة الأنباء الجزائرية ، www.aps.dz ، نفس المرجع السابق

تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ضخ الدولة الجزائرية لأموال طائلة في هذا المجال إلا أنها لم تصل إلى المستوى المطلوب و لا زالت غائبة عن المنافسة العالمية و تصدير منتوجاتها و تبقى هذه المعطيات شكلية لا غير .

2-3 المشاكل و الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

- تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة صعوبات و مشاكل عديدة تحد من قدراتها على العمل و مساهمتها في دفع عجلة النمو الإقتصادي ، و تتمثل أبرز المشاكل و الصعوبات التي تواجه هذه المؤسسة فيما يلي :

(أ) صعوبات و مشاكل تمويلية :

- تمثلت في ضعف التمويل الذاتي و التي تعد من أهم المشاكل التي تتعرض لها المؤسسة ، إذ تؤكد الإحصائيات أن رأس المال الذاتي لا يتجاوز نسبة 25 % - 35 % من حاجتها التمويلية ، أيضاً عدم وثوق البنوك في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حيث تتلقى المؤسسات صعوبات الحصول على قروض بنكية بسبب سوء نتائجها و عدم نجاحها 100 % ضف إلى ذلك عدم وجود مؤسسات مختصة أو متخصصة في تمويل هاته المؤسسات ، «نسبة أن الدول النامية تفتقر إلى مؤسسات مالية متخصصة في التعامل مع المشاريع الصغيرة و المتوسطة و في حال توажدها يكون التمويل ضعيف بشروط صعبة و عدم القدرة على اللجوء إلى أسواق المال .» (50)

- من المشاكل التمويلية أيضاً نفس التمويل الطويل الأجل بسبب التعقيدات المفروضة على القروض و الضمانات التي تثقل كامل المستثمرين خاصةً و أن العديد من البنوك الجزائرية تشترط ضمانات على قروضها بنسبة 150 % من المبلغ الممنوح ، كما أن هناك إرتفاع أسعار الفائدة مثلما حصل خلال سنوات التسعينيات حيث تراوحت بين 13 - 17,5 % سنة 1997 نتيجة إرتفاع معدل التضخم لتتخفص معدلات الفائدة إلى 6,5 % سنة 2003 ، «كما أن البنوك الخاصة لا تشجع منح القروض إلى أصحاب هاته المؤسسات مما يؤدي إلى بقاء البنك العمومي يواجه وحده التمويل للشركات .» (51)

(ب) صعوبات و مشاكل إدارية :

(50) نبيل جواد ، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة noitseG De PME ، ط1 ، مجلد المؤسسات الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت لبنان ، 2007 ، ص95

(51) مشروع تقرير : من أجل تطوير سياسة المؤسسات الصغرى و المتوسطة في الجزائر ، لجنة أفاق التنمية الإقتصادية و الإجتماعية ، المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي ، الجزائر ، 2002 ، ص57

- تتمثل أولاً في سوء التسيير بحيث الإعتماد على القروض و تضخم الإستدانة لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من الأخطاء المالية الواجب تفاديها بحيث إذا تم الإقراض بشكل كبير يزيد من زيادة درجة المخاطرة ، أيضاً عدم بالتخطيط المالي و عدم إعطائه الأهمية الكافية إلا في حالة مواجهة مشاكل و هذا المشكل يجب العمل عليه لتفادي الخطورة على إفلاس المؤسسة ، « صف إلى ذلك مطالبة هاته المؤسسات بدفع سعر فائدة مرتفعة بعد أخذ القروض و التمويل مقارنةً بالمؤسسات الكبيرة ينعكس هذا المشكل على ربحية هذه المؤسسات و تقليل الجدوى الإقتصادي لهذه المؤسسات . » (52)

- « ثانياً في صعوبات إدارية من ضمنها إجراءات التأسيس حيث يتعرض أصحاب مشاريع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى إجراءات إدارية معقدة و طويلة تصل أحياناً إلى إنسحابها أصحابها من تنفيذ المشروع بسبب تعقيدات القوانين و الأنظمة المطبقة التي لا تراعي ظروف المستثمر و صعوبة الحصول على التراخيص اللازمة » (53)، يوجد أيضاً الضراب و يعد مشكلاً إدارياً إذ لا يوجد إعفاء لهاته المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لكونها غير مشمولة أصلاً بهذه القوانين و بأية تسهيلات أخرى و غياب التنسيق مشكل آخر ، إذ لا يوجد تناسق بين الجهات العاملة في المؤسسة يؤدي إلى عدم تطورها ، « كما يوجد مشكل آخر و هو ضعف المعاملات و الإحصاءات لهاته المؤسسات . » (54) ، كما تعاني أيضاً هاته المؤسسات من صعوبات جمركية تتمثل أساساً في الإجراءات المتخذة من طرف الإدارة الجمركية و أيضاً خضوع المؤسسة للأسلوب الجغرافي في تقرير الضرائب مما ينتج المبالغة في تقرير مقدار الضريبة على هذه المؤسسات و تعدد الضرائب (ضريبة الأرباح الصناعية و التجارية ، الضريبة على المشتريات ، إلخ) .

ج) صعوبات و مشاكل تسويقية :

- تعاني المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من مشكل التسويق على المستوى الداخلي و

(52) منظمة العمل العربية ، دور المنشآت الصغيرة و المتوسطة في تخفيض أزمة البطالة ، ورقة عمل للمنتدى العربي

للتشغيل ، بيروت 19-21 / 10 / 2009 ، ص24

(53) فتحي السيد عبده أبو أحمد ، نفس المرجع السابق ، ص94

(54) نبيل جواد ، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، نفس المرجع السابق ، ص102-103

الخارجي في المجال المحلي و الدولي ، « قد تدفعها هاته المشاكل إلى احتمالات التوقف نتيجة نقص التسويق و عدم توافر المهارات و نقص الخبرة إضافةً أحياناً إلى انخفاض الطلب على منتجات المؤسسة أو انخفاض جودة السلع بسبب مشكلة الخدمات و العمالة و محدودية الأماكن المخصصة للعرض »⁽⁵⁵⁾ ، انخفاض الإمكانيات المالية يؤدي إلى ضعف الكفاءة التسويقية نتيجة لعدم قدرتها على توفير معلومات على السوق المحلي و الخارجي و أدواق المستهلكين إضافةً إلى عدم توفر النقل لتصريف المنتج و عدم إستخدام وسائل الإعلان و الإشهار المناسبة ، « كما يفضل المستهلك المحلي السلع الأجنبية عن السلع المحلية نتيجة لنقص الكفاءة و الجودة إضافةً إلى عدم وجود الحوافز المادية و الإدارية بالقدر الكافي مشكل أيضاً يصعب على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة منافسة السلع المستوردة . »⁽⁵⁶⁾

(د) صعوبات و مشاكل فنية :

- « من أبرز المشاكل الفنية هي الإعتماد على خبرة أصحاب العمل بصفة رئيسية كما يُستخدم في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أجهزة بدائية أو أقل تطور من المستخدمة في المؤسسات الكبيرة و عدم إتباع أساليب الصيانة التي نساعدنا على تحسين المنتج بما يتماشى مع المواصفات المحلية »⁽⁵⁷⁾ ، كما يُصعب عليها الحصول على معلومات و التكنولوجيا و صعوبة التطوير و التحديث التكنولوجي بسبب غياب جهات متخصصة يمكن اللجوء إليها لتقديم الدعم و عدم كفاية التدريب اللازم لأصحاب المؤسسات و العمال و نقص المهارات و الخبرات المطلوبة لتسيير عملية الإنتاج كما ليس لها الإمكانيات اللازمة و الأموال لإستقطاب أصحاب المهارات العالية و العناصر المدربة ، إضافةً إلى هجرة اليد العاملة الماهرة إلى المؤسسات الكبيرة بحثاً عن شروط عمل أفضل من حيث الأجور و مزايا أفضل من بينها الترقية في العمل .

⁽⁵⁵⁾ عبد المطلب عبد المجيد ، إقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2009 ، ص 70-71

⁽⁵⁶⁾ عيسى بن ناصر ، حاضنات الأعمال كآلية لدعم و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، كلية العلوم الإقتصادية ، جامعة قسنطينة ، مجلة العلوم الإنسانية دورة دولية علمية تصدرها جامعة بسكرة ، العدد 2010/03/18 ، الإيداع القانوني 2000/21 ، ص 58

⁽⁵⁷⁾ نبيل جواد ، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، نفس المرجع السابق ص 105-107

(و) صعوبات و مشاكل عقارية :

- يعاني أصحاب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من مشكلات مرتبطة بالعقار ، فالحصول على عقد الملكية أو عقد الإيجار يُعد أساسياً في الحصول على التراخيص الأخرى المكتملة ، و إلاي حد الآن لم تتحرر سوق العقارات و مازالت رهينة للعديد من الهيئات التي تتزايد باستمرار مثل الوكالة الوطنية للإستثمار و وكالة دعم و ترقية الإستثمار المحلية و الوكالات العقارية ، و قد عجزت عن تسهيل إجراءات على العقار اللازم لإقامة مشروع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، « و ذلك لغياب سلطة إتخاذ القرار حول تخصيص الأراضي و تسير المساحات الصناعية إضافة إلى محدودية الأراضي المخصصة للنشاط الصناعي و غيره كما يؤدي تزايد أشكال المضاربة على الأراضي عائق للحصول على عقار لأصحاب المشاريع »⁽⁵⁸⁾، كما يعد هذا العائق مشكل أيضاً إذا أراد صاحب المشروع أخذ تمويل أو قرض من البنك ، « فإنه يُستلزم عليه عقد الملكية لمنحه القرض كما أن التوزيع الغير المدروس للعقار يُعد أيضاً مشكلاً حقيقياً إذ تجد أن الكثير من الأراضي مازالت بوراً أو إشتغلت لنشاطات أخرى خارج هذا القطاع في حين حاجة المستثمرين الحقيقيين الذين يريدون توزيع نشاطهم يعانون من مشكل العقار . »⁽⁵⁹⁾

(هـ) صعوبات و مشاكل سياسية :

- من بين المشكلات السياسية نجد أن المستوى العالي لأسعار المنتجات الناشئ (المادة الأولية) عن كلفة إنتاج مرتفعة و عن هامش ربح مبالغ فيه و عن غياب أي برامج أو سياسة دعم التصدير ، و من جانب آخر عدم تطوير الإتفاقيات التجارية الخارجية بشكل عام ، بل بقاء العديد من الإتفاقيات على حالها القديمة و عدم توقيع إتفاقيات جديدة بإستثناء قلة و بروز ثغرات عديدة في القسم الأكبر من الإنفاقات التي تم توقيعها ، كما أن خريطة الصادرات للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة تكون مهزوزة كما أنها قديمة و غير مناسبة ، « كما أن

⁽⁵⁸⁾ صالح الصالحي ، أساليب و تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الإقتصاد الجزائري ، ندوة المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الوطن العربي : الإشكاليات و آفاق التنمية و ورشة العمل بعنوان " تقييم المشروعات الصغيرة و المتوسطة " ، القاهرة ، مصر ، 18-22 يناير 2004 ، ص 189

⁽⁵⁹⁾ كنوش عاشور و طرشي محمد ، تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، ملتقى دولي حول

متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، جامعة الشلف ، 17-18 أبريل 2006 ، ص 5

غياب برامج رسمية في هذا الإتجاه ليس فقط على مستوى دعم الأسعار بل أيضاً في مجال البحث عن أسواق أو زبائن يقتصر الأمر عموماً على محاولات تبقى محدودة . «⁽⁶⁰⁾، و تبقى هاته المؤسسات تُعاني من عدة مشاكل متنوعة على حسب ما ذكرنا تصل إلى مطالب تعجيزية أحياناً من طرف البنك أو الإدارات من أجل عرقلة المشروع ، إلا من لديه أيادي بيروقراطية فإنه لا يُحظى بأي مشاكل و تبقى هاته المعوقات هي الفرق بيننا نحن الدول النامية و الدول المتطورة التي تُسهل كل شيء من أجل تحقيق المشروع المطلوب على أكمل وجه في سبيل تطور تنميتها الإقتصادية و الإجتماعية .

⁽⁶⁰⁾ سعدان شبايكي ، معوقات تنمية و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية ، 11

ماي 2007 ، جامعة بسكرة ، ص 190-191

خلاصة الفصل :

- شمل هذا الفصل شرح مفصل لتطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، و التي قسمناها إلى ثلاث مراحل على التوالي المرحلة الأولى (1963 – 1982) ثم المرحلة الثانية (1982 – 1989) ثم المرحلة الثالثة (1989 – إلى يومنا هذا) و هاته الأخيرة شهدت إهتماماً كبيراً من قبل السلطات الجزائرية و الإعتماد عليها في سبيل بعث الدولة الجزائرية من جيد خاصةً بعد النكسات التي توالى على البلاد إذ عملت جملة من الإصلاحات الإقتصادية و التي كانت تحمل في طياتها أهداف من أجل تجسيد المساعي الإجتماعية و الإقتصادية .

- ثم ذكرنا أيضاً مدى مساهمة المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في إستحداث مناصب شغل و التي كانت من سنة 1993 إلى سنة 2022 ، حيث ساهمت القطاعات في توفير مناصب شغل من فلاحية و بناء أشغال عمومية ؛ الصناعات ؛ الصحة ؛ الخدمات ؛ بناء و أشغال عمومية ؛ فلاحية ؛ السياحة ... إلخ ، حيث أن أخر إحصائية في نهاية جوان 2022 أن قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ساهم في توظيف 3 222 661 عامل و هذا دور هام تلعبه هاته المؤسسات من تشغيل اليد العاملة من جهة و الحد من البطالة من جهة أخرى .

- و في آخر الفصل تحدثنا عن المشاكل و الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في سبيل التطور ، فقد تنوعت هاته المشاكل من تمويلية و إدارية و عقارية و فنية و سياسية ، كما أنها لا تُحظى بتسهيلات عكس المؤسسات الكبيرة و إنما تواجه عراقيل كثيرة و تصل تارةً إلى توقف المشروع من قبل أصحاب المؤسسات لصعوبة الإجراءات و لضعف التمويل و صعوبة أخذ قروض من البنك بحجة أن هاته الأخيرة لم تثق في نجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث :
مدى مساهمة

“ SARL RENOV Distrubition ”
في إستحداث مناصب شغل

تمهيد :

- بعد الدراسة النظرية لهذا البحث و التي كانت في فصلين ، سنقوم في هذا الفصل بإسقاط الجانب النظري على الواقع من خلال اللجوء إلى الميدان و تحديداً في مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » في ولاية وهران محاولين ذكر هاته المؤسسة في إستحداث مناصب شغل ، و لتحقيق الهدف من الدراسة قسمنا الفصل كالآتي :

- 1) تقديم عام للمؤسسة .
- 2) مساهمة المؤسسة في خلق منصب شغل .
- 3) عرض و تحليل نتائج المقابلة و الإستنتاج .
- 4) الحلول المقترحة لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

1-3 دراسة مساهمة مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » في

إستحداث مناصب شغل

1-1-3 تقديم عام للمؤسسة :

- تلعب مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » ، دوراً مهماً في خلق مناصب شغل و التخفيف من حدة البطالة ، و لتوضيح ذلك سنقوم أولاً بإعطاء نظرة عامة حول خصائص هذه المؤسسة .

أ/ تعريف المؤسسة المتوسطة « SARL RENOV Distrubition » :

- هي مؤسسة متوسطة خاصة خدماتية ذات مسؤولية محدودة مختصة في بيع المواد بالجملة، تأسست سنة 2011 إذ يبلغ رأس مالها 70 مليون دينار جزائري ناتج عن تمويل ذاتي لمؤسسها ، تقع في ولاية وهران تحديداً في المنطقة الصناعية حاسي عامر القطعة 68 رقم 158 محل 05 بلدية حاسي بونيف و لديها عدة فروع محلية في وهران بالكرمة و أخرى وطنية في تلمسان و مستغانم ، بدأت النشاط بـ 40 عامل سنة 2011 ثم في سنة 2019 وصلت 60 عامل ليبلغ عدد عمالها حالياً 81 عاملاً و تنشط على المستوى الوطني حيث تقوم بعملية توزيع المواد الغذائية بالجملة من مشروبات غير كحولية و حليب و مشتقاته و البيض و البسكطة و الشوكولاتة ، إضافةً إلى تجارة بالجملة للمنتجات المرتبطة بتغذية الإنسان و المنتجات الموجهة لتغذية الأطفال و أدوات مختلفة للرضع و تجارة الجملة بالتوابل و أيضاً العقاقير و أدوات التنظيف المنزلي كما تقوم بنقل البضائع لديها شراكة مع شركة Unilever حيث تم إبرام الإتفاق سنة 2016 المختصة في تجارة مواد التجميل و التنظيف البدني كشامبوان و أيضاً صابون هما أبرز مادتين يستوردونها المؤسسة ، كانت من قبل في شراكة مع Nestlé .

- يعتبر الممثل الشرعي لهاته المؤسسة " رمضاني مراد " جزائري ينحدر من ولاية تلمسان وُلد في 1970/01/05 بمغنية ، و الذي بصفته مسير غير شريك أي أنه يملك كل أسهم مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » ، إفتتح أول فرع له في ولاية تلمسان ليتوسع النشاط إلى ولاية وهران ثم مستغانم في مجال توزيع مواد بالجملة .
يبلغ رقم أعمالها لهاته المؤسسة بحكم أنها خدماتية 160 مليون دينار جزائري سنوياً مع

الفصل الثالث : مدى مساهمة " SARL RENOV Distrubition " في إستحداث مناصب شغل

إحتساب جميع الرسوم ، أما بالنسبة لشكلها القانوني فهي عبارة عن مجموعة وحيدة الأسهم ذات مسؤولية محدودة (SARL) Société à responsabilité limite و التي يُقصد بها في القانون التجاري حسب المادة 544 أنها : « تلك الشركة التي يؤسسها شخص واحد برأسمال لا يقل عن 100.000 دينار ، و الأرباح و الخسائر يتحملها صاحبها . »⁽⁶¹⁾ ، و بمعنى آخر فإن ملكية المؤسسة تعود إلى المسير و نتائجها سواءاً كانت جيدة أم سيئة .

الجدول رقم (12) يمثل خصائص مؤسسة « SARL RENOV Distrubition »

عدد العمال	المقر الإجتماعي	طبيعة النشاط	القطاع	تاريخ التأسيس	الطبيعة القانونية للمؤسسة	إسم المؤسسة
81	بولاية وهران	خدماتي	خاص	2011/02/08	مجموعة وحيدة الأسهم ذات مسؤولية محدودة	SARL RENOV Distrubition

المصدر : من إعداد الطلبة وفق معطيات المؤسسة

ب/ الهيكل التنظيمي لمؤسسة « SARL RENOV Distrubition » :

- « يقصد الهيكل التنظيمي بتوزيع النشاطات و المسؤوليات و الوظائف بالمستويات الإدارية المختلفة ، كما يبين وسائل الإتصال الرسمية و كذا مستويات الإشراف فيه فالهيكل التنظيمي يسمح بتقسيم أعمال المؤسسة و تصنيفها حتى في بلوغ أهدافها . »⁽⁶²⁾

- و يتكون الهيكل التنظيمي لمؤسسة « SARL RENOV Distrubition » من المسير و المحاسبة و المسؤول التجاري و مصلحة الموارد البشرية إضافةً إلى المصلحة التجارية المتكونة من المسؤول التجاري للتسويق و مصلحة المشتريات و مصلحة المبيعات ، كما تتكون أيضاً هاته المؤسسة من أمين الصندوق و أمين المخزين و الباقي بائعين و سائقين ، المتمثل كالآتي :

❖ المسير : يوجد مسير واحد وهو صاحب الشركة و المسؤول عن كل أفعال المؤسسة

⁽⁶¹⁾ أحمد بوسميين ، فراحي بلحاج ، " دور البنوك في تنمية المؤسسات المصغرة في بشار " ، ملتقى وطني حول :

المنظومة البنكية في ظل التحولات القانونية و الإقتصادية ، معهد علوم التسيير ، التجارة و العلوم الإقتصادية ، المركز الجامعي بشار ، يومي 24-25 أبريل 2006 ، ص 2

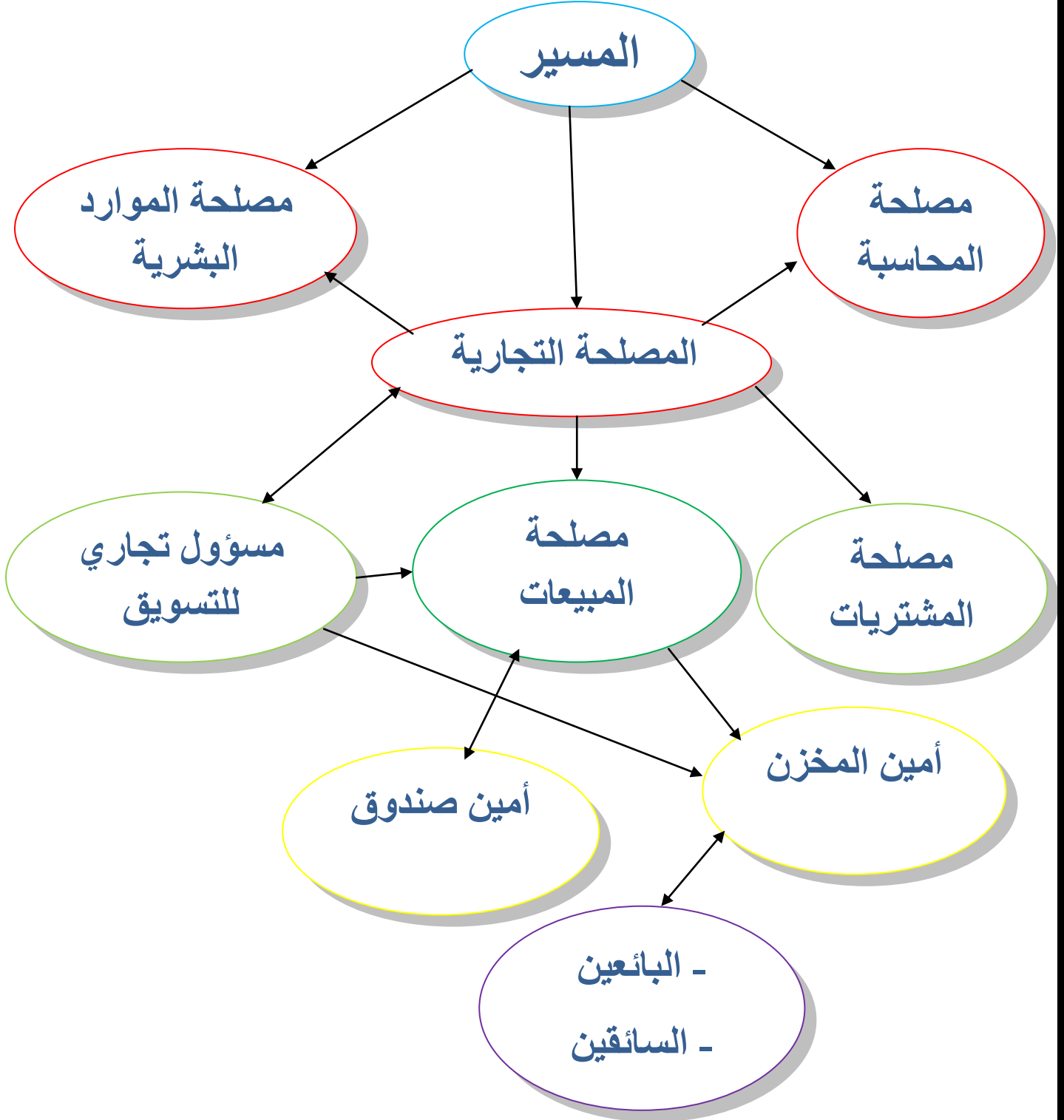
⁽⁶²⁾ محمود سلمان العميان ، " السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال " ، ط2 ، الأردن ، 2004 ، ص 215

داخلياً و خارجياً .

- ❖ مصلحة المحاسبة : يوجد محاسب واحد و هو المسؤول عن عن عملية الفواتير و تسجيل الصفقات و كل ما هو من عمليات إقتصادية في عملية البيع و الشراء
- ❖ مصلحة الموارد البشرية : يوجد مسير واحد للموارد البشرية داخل المؤسسة ، و هو المسؤول عن العمال و دراسة أجورهم و عملهم و يدرس هذا المنصب الضمان الإجتماعي و حوادث العمل و أي شيء متعلق بالعامل يوجد في هذا المنصب .
- ❖ المصلحة التجارية : تتكون من المسؤول التجاري للتسويق و مصلحة المشتريات الذي بدوره مساعد إداري للمبيعات و مصلحة المبيعات و هي مسؤولة تجارية و متابعة الزبائن ، و هدفها تسويق مشترياتها و تتكون هاته المصلحة من 4 عمال .
- ❖ أمين المخزن : المسؤول عن نقل السلع و حسابها يوجد في هذا المنصب شخص واحد ، إضافة إلى أمين مستودع المسؤول عن كل السلع التي تأتي و تذهب داخل المخزن يوجد 3 أمين مستودع
- ❖ أمين صندوق : المسؤول عن الأموال وجمعها و حسابها بعض بيع المبيعات ، يوجد شخص واحد واحد في هذا المنصب .
- ❖ البائعين : المسؤول عن تسويق و توزيع المبيعات لجميع الزبائن و يوجد أكثر من 30 بائع يقوم بعملية ترويج مبيعات شركة « SARL RENOV Distrubition » .
- ❖ السائقين : المسؤولين عن نقل السلع إلى زبائن المؤسسة و يوجد أكثر من 30 سائق يقوم بعملية توزيع جميع المبيعات .

- و في هذا الشكل سنوضح لكم مخطط الهيكل التنظيمي لمؤسسة SARL RENOV « Distrubition القاطنة بالكرمة ولاية وهران .

شكل رقم (01) مخطط يمثل الهيكل التنظيمي لمؤسسة « SARL RENOV Distrubition »



- و بعد عرضنا لشكل الهيكل التنظيمي لمؤسسة «SARL RENOV Distrubition» ، نلاحظ أن المؤسسة تنقسم إلى ثلاث أولهم المسير و هو صاحب المؤسسة و المورد إضافة إلى عمال الإدارة متكونين من مصلحة الموارد البشرية و مصلحة المحاسبة و المصلحة التجارية المتمثلة في المسؤول التجاري للتسويق و مصلحة المبيعات و مصلحة المشتريات ، و أخيراً عمال تنفيذيين المتكونين من أمين صندوق و أمين مخزن و أمين مستودع و سائقين و بائعين و تبلغ الأغلبية الساحقة في هاته المؤسسة إلى العمال التنفيذيين بواقع أكثر من 70 عامل من أمين مخزن و أمين صندوق و أمين مستودع و سائقين و بائعين بفعل طبيعة المؤسسة (خدماتية) ، فيما يبلغ عدد عمال الإدارة بواقع 4 عمال من مصلحة المحاسبة و مصلحة الموارد البشرية و المصلحة التجارية ، كما يتراءس هاته الشركة مسير واحد مسؤول عن جميع خدمات المؤسسة .

ج/ أهداف المؤسسة :

- يمكن وضع الأهداف الأساسية لهذه المؤسسة فيما يلي :
- ✓ بيع جميع المنتجات من أجل تحقيق أرباح لصالح الشركاء
 - ✓ خلق الثروة
 - ✓ خلق مناصب شغل

- بعد أن عرفنا بالمؤسسة و شرحنا هيكلها التنظيمي و أهدافها فلا بد أن تطرق إلى جانب مهم ألا و هو دور مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » في خلق مناصب شغل .

3-2 مساهمة مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » في خلق

مناصب شغل :

- سنحاول إبراز دور مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » في خلق مناصب شغل و منح فرص عمل للقضاء على البطالة .

أ/ تشغيل اليد العاملة في مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » :

- في بداية نشاط المؤسسة كان عدد العمال قليل ، فالشركة بدأت بعدد قليل لا يتعدى 09 عمال إلى أن جاء سنة 2012 و تم توزيع نشاط المؤسسة شيئاً فشيئاً و ذلك حسب متطلبات المورد التي كانت متعاقدة في تلك السنة مع مؤسسة Nestlé ليلبلغ 13 عاملاً ، وزاد العدد سنة 2013 بواقع 11 عاملاً مقارنة بالسنة الماضية ليلبلغ 24 عاملاً ، كما تم التعاقد أيضاً مع Unilever سنة 2016 المتخصصة في مواد كالصابون و الشامبوا فقد تطور عدد العمال ب60 عاملاً أي بزيادة 36 عاملاً ليصل أخيراً في سنة 2022 إلى أكثر من 80 عاملاً .

- على حسب مقابلتنا مع مصلحة الموارد البشرية ذكرت لنا أن تشغيل اليد العاملة يكون حسب الحاجة و حسب وتيرة و نمو النشاط و أن المسير هو المسؤول عن التوظيف فحين تكون سلع مستوردة كبيرة يتطلب عمال أكثر فيوظفون عمال غير محدد المدة ، فيتم وضع عرض على مستوى وكالة التشغيل الخاصة بالمنطقة " ANEM ES-SENIA " ثم تُرسل الوكالة يد عاملة على حسب الطلب التي قدمته المؤسسة فيُختبر إلى أن يدخل حيز العمل مع المؤسسة ، أيضاً يتم خلق مناصب شغل مؤقتة موسمية تتزامن مع فترات العطل السنوية أو المناسبات الدينية مثلاً " عرض في رمضان في سوق الرحمة تُعرض بعض منتجاتهم حين يكون عرض لمنتوج جديد " فيُوظف بعض أشخاص موسمية لتحضير منتوجات يدوية ما بين 3 و 20 عامل خلال السنة كشكل من أشكال الترويج للمنتوج ، إضافةً في العطلة تحتاج المؤسسة بعض العمال فنقوم الإدارة بعملية توظيف ، و تتميز أيضاً عملية التشغيل بالمرونة إذ يتم اللجوء إلى التشغيل المباشر لما تلزم الحاجة دون اللجوء مديرية التشغيل فتوظف حسب الإحتياجات ، و عند توظيفه تتعاقد المؤسسة مع يد عاملة فيمر هذا الأخير على فترة

تجربة تكون ما بين 3 و 4 أشهر لمعرفة خبراته المهنية و هل يستلزم إلى تكوين داخلي لتطويره أم لا ، يبدأ عمله بعقد محدد المدة (CDD) في سنته الأولى ثم مع مرور الوقت و التجربة و العمل و الإنضباط المهني ينتقل إلى عقد غير محدد المدة (CDI) و أحياناً يكون عقد الموظف الجديد عقد غير محدد المدة مباشرةً دون المرور إلى التجريب .

- تنشأ علاقة العمل بموجب عقد كتابي أو غير كتابي و تتم حسب الإتفاقات المبرمة بين

صاحب العمل و العامل ، و تتنوع عقود العمل داخل مؤسسة SARL RENOV «

» Distrubition من عقود محدد المدة (CDD) بواقع 60 عامل و عقود غير محددة المدة (CDI) بـ 10 عمال ، و في حالة وقوع العامل في أخطاء فإنه يُحرم من عقد العمل أو يُنهي عقده إذ يُنزل في إطار تأديبي و أحياناً إلى الفصل بدون تعويض أو إشعار مسبق ووفقاً للمادة 73 من قانون 90-11 الخاص بعلاقات العمل و من بين تلك الأخطاء هي عرقلة حرية العمل و أعمال العنف داخل العمل و تناول الكحول و المخدرات داخل العمل أو رفض العامل لتنفيذ تعليمات صاحبي العمل (المرتبطة بالتزاماته المهنية) أو تسريب بعض المعلومات المهنية التي تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيا أو وثائق داخلية لها علاقة بالمؤسسة و يكون التسريح أيضاً في حالة البطلان أو الاستقالة أو تسريح لتقليص عدد العمال أو التقاعد أو الوفاة ، كما يُعلق عمله في حال تعرض الأجير لحالة مرضية طويلة حيث تقوم المؤسسة بتعليق عمله لغاية شفائه أو إتفاق بين الطرفين أو ممارسة مهمة إنتخابية عمومية أو صدور قرار تأديبي يُعلق ممارسة العامل لعمله .

- إن مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » مؤسسة تمتاز بيد عاملة ذكورية

بواقع أنها موظفة 66 أو أكثر من صنف رجال أي بنسبة 95% مقابل 4 نساء بنسبة 5% ،

فبحكم نشاطها الخدماتي هذا العمل يحتاج رجال لما تتطلبه من ذكور في عملية بيع مواد الجملة من مواد غذائية و عقاقير فتحتاج إلى سائقين و حمالة أيضاً ، كما تمتاز أيضاً بتنوع

أعمار الموظفين داخل المؤسسة و هذا ما سنوضحه في الجدول الأتي :

الفصل الثالث : مدى مساهمة " SARL RENOV Distrubition " في إستحداث مناصب شغل

جدول رقم (13) يمثل مستوى أعمار الموظفين داخل الشركة

العدد	مستوى أعمار الموظفين
10	ما بين 20-25 سنة
10	ما بين 25-30 سنة
40	ما بين 30-40 سنة
10	ما بين 40-50 سنة
03	فوق 50 سنة

المصدر : من إعداد الطلبة بناءً على معلومات المؤسسة⁽⁶³⁾

- و من خلال الجدول نلاحظ أن الفئات العمرية المسيطرة في الشركة هي فئة ما بين 30-40 سنة بواقع 40 عامل بنسبة 54,80 % ، فيما تأتي بعدها بالتساوي فئة 20-25 سنة و فئة 25-30 سنة و فئة 40-50 سنة بواقع 10 عمال لكل منها و بنسبة 13,70 % لكل منها أيضاً لتأتي بعدها فئة فوق 50 سنة بواقع 3 عمال فقط و بنسبة 4,11 % ، كما تعتمد هاته الشركة على مختلف المستويات الدراسية حسب الجدول التالي :

جدول رقم (14) يوضح المستوى الدراسي لجميع الموظفين

النسبة %	العدد	مستوى أو شهادة أكاديمية
37,04 %	30	ليسانس
24,70 %	20	حامل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية D.E.U.A
4,94 %	04	ماستر 01
9,88 %	08	شهادة البكالوريا BAC
3,71 %	03	مركز التكوين المهني و التكوين CFPA
6,18 %	05	تقني
8,65 %	07	ثانوي
4,94 %	04	أساسي
0 %	0	شهادة الإقتصاد و القانون CED
100 %	81	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثين بناءً على إحصائيات المؤسسة⁽⁶⁴⁾

- و من خلال الجدول تبين لنا أن مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » موظفة 30 عامل بمستوى ليسانس بنسبة 37,04 % من نسبة الموظفين ، تليها حامل شهادة

⁽⁶³⁾ وثيقة رقم 01 معدة من طرف مؤسسة SARL RENOV Distrubition حول مستوى أعمار الموظفين داخل الشركة

⁽⁶⁴⁾ وثيقة رقم 02 معدة من طرف مؤسسة SARL RENOV Distrubition حول المستوى الدراسي لجميع الموظفين

الدراسات الجامعية التطبيقية D.E.U.A بواقع 20 موظف و بنسبة 24,70 % لتأتي بعدها حاملي شهادة البكالوريا بـ08 عمال و بنسبة 9,88 % ثم المستوى الثانوي بـ07 عمال و بنسبة 8,65 % بعد ذلك نجد مستوى تقني بواقع 5 عمال و بنسبة 6,18 % ، ثم تأتي حاملي شهادة الماستر بـ 04 عمال مثلها مثل مستوى الأساسي بـ04 أيضاً و بنسبة 4,94 % لكليهما ، و أخيراً حاملي مستوى التكون المهني و التكوين CFPA بواقع 03 عمال و بنسبة 3,71 % ، و من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المؤسسة غالبيتها توظف أشخاص ذوي شهادات و إطارات في مجال الإدارة مثل حاملي ليسانس و حاملي شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية D.E.U.A و ما تبقى من مستوى ثانوي و أساسي فهم في مجال النقل أو التوزيع .

- و للعامل الحق في أجر العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً كما تحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب قانون و تحدد قيمته عن طريق التنظيم و لا يطبق فقط في المؤسسات مهما كان قطاع النشاط التي تنتمي إليه بل يُطبق كذلك في قطاع الوظيفة العمومية و هو يشكل عنصراً من عناصر السياسة الوطنية للأجور ، و على هذا فحسب مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » فبطبيعة الحال تختلف من مستوى لأخر و من عامل لأخر وفق الأسس التالية :

- على حسب الأقدمية
- على حسب المناصب
- على حسب الشهادات و الكفاءات
- على حسب درجة المسؤولية
- على حسب الخبرة المهنية

- يبلغ العدد الإجمالي لعمال مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » 81 عامل سنة 2023 ، بعد ما كان عددهم لا يتجاوز 40 عامل ، و هذا ما يدل على توفير فرص العمل في هاته المؤسسة في سبيل التنمية الإجتماعية و الإقتصادية و أيضاً للتخفيف من حدة البطالة ، كما أن جميع موظفي هاته المؤسسة مستفيدين من التأمين الإجتماعي على حسب قول مصلحة الموارد البشرية للمؤسسة .

و في إطار مساهمة مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » في إستحداث مناصب

الفصل الثالث : مدى مساهمة " SARL RENOV Distrubition " في إستحداث مناصب شغل

شغل ، درسنا هذا الجانب خلال فترة (2019-2022) ، و هذا ما سنوضحه في الجدول الآتي :

جدول رقم (15) تطور تشغيل في مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » خلال الفترة (2019-2022)

السنوات	عمال الإطارات	عمال الإدارة	عمال تنفيذيين	المجموع
2019	0	0	10	10
2020	0	0	0	0
2021	0	02	08	10
2022	0	1	14	15

المصدر : من إعداد الباحثين بناءً على معطيات المؤسسة

- و من خلال الجدول نلاحظ أن مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » وظفت سنة 2019 15 عاملاً جميعهم وحدات تنفيذية بواقع 02 أمين مستودع و 04 بائعين و 04 سائقين ، أما في سنة 2020 لم يتم توظيف أي عامل بسبب جائحة كورونا و الظروف التي مرت بها الجزائر بشكل خاص و العالم عامةً من إغلاق جميع النشاطات من أجل تقادي التجمعات و خوفاً من العدوى بالفيروس ، لتعود 2021 تدريجياً المؤسسات إلى العمل و لو بشكل بطيء فقد تم تشغيل في هذه السنة 10 عمال جدد إثنان منهم في طور عمال الإدارة 01 مسؤول تجاري و 01 مراقب تجاري و أيضاً 08 من عمال تنفيذيين متنوعة من سائقين و بائعين ، لتصل سنة 2022 إلى 77 عاملاً و بتوظيف 15 عاملاً عبارة عن وحدة إدارية ممتثلة في المحاسبة و 14 آخرون وحدات تنفيذية من سائقين و بائعين ، و من هنا نستنتج أن المؤسسة تهتم أكثر بوحداث تنفيذية من سائقين و بائعين للمبيعات بحكم أنها خدماتية .

ب/ عراقيل تنمية دور مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » في مجال التشغيل :

- تعاني مؤسسة " SARL RENOV Distrubition " مثل باقي المؤسسات الأخرى الصغيرة و المتوسطة من عدة صعوبات و عراقيل تحول دون بلوغها الأهداف على المستوى العام و التشغيل على المستوى الخاص ، و يمكن تلخيصه كما يلي :

1- عراقيل بيروقراطية ممتثلة في عملية التوظيف فقد تجد المؤسسة يد عاملة ماهرة لكن مقره خارج المنطقة الإدارية لوكالة التشغيل أو خارج الولاية ، فإن وكالة التشغيل الخاصة بالمؤسسة ترفض عملية التوظيف لإختلاف مقر الإقامة و تجبر المؤسسة على توظيف يد

عاملة من المنطقة مهما كان نوع اليد العاملة سواءاً كانت مهارية أو ضعيفة (مثال : موظف من الجزائر يريد الإلتحاق بالمؤسسة و لكن وكالة التشغيل ترفض و ذلك متعلق بالإقامة ، فتصبح المؤسسة مجبرة على التوظيف من منطقتهم رغم قلة كفاءة اليد العاملة) .

2- عدم وجود كفاءة كافية كبعض العمال و هذا لديها علاقة بالتكوين .

3- ضعف في التكوين المقبلين على العمل نتيجة عدم التطابق العملي مع الشغل .

4- فرض الدولة على المؤسسات توظيف عامل من خلال الوكالة الوطنية للتشغيل ، و في

حالة عكس ذلك تتعرض المؤسسة مقدرة بـ3000.00 دج و إجبارها على وجود شهادة عمال

من الوكالة (Bulttein) .

5- في بعض الأحيان تستعمل (Active Recherche) شهادة تسجيل في الوكالة فقليلاً ما

تنجح في تحديد نسبة معينة (الوكالة تعرض نسبة معينة علينا)

6- في بعض الأحيان الموظف أو العامل عندما يأتي العمل إلى مؤسستنا فإنه يكون له مشكل

في الضمان الإجتماعي فهذا لا يمكننا تصريحه إلا بعد عناء كبير (غلق رقم الضمان

الإجتماعي) ، و الضمان الإجتماعي يُفرض على المستخدم أو صاحب العمل بتصريح

العامل في مدة أقصاها 10 أيام و في حالة مرور المدة يتعرض صاحب العمل عقوبة أو

غرامة مالية حسب التأخير تُقدر بـ 1000.00 دج

7- كثرة الضرائب والرسوم التي تشكل عبئاً على ميزانية المؤسسة مما يصعب عليها

استقطاب أكثر للعمال.

8- هروب العديد من العمالة المؤهلة لمناصبهم وذوي الخبرة نحو القطاع العام بحثاً عن

مستقبل مهني واجتماعي أفضل.

- و عليه نستنتج أن مؤسسة " SARL RENOV Distrubition " مؤسسة خدماتية تقوم

بعملية البيع بالجملة من عدة مواد ، تسعى جاهدة لتوظيف أكبر عدد من العمالة عبر مختلف

فروعها في سبيل تطورها و تطور التنمية الاجتماعية و الإقتصادية للبلاد و هذا ما أكدته

مصلحة الموارد البشرية حين مقابلتنا معها و هذا ما سنحاول التركيز من خلال تحليل نتائج

المقابلة .

3-3 عرض و تحليل النتائج :

- بغرض معرفة مدى مساهمة مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » في إستحداث مناصب شغل بولاية وهران ، قمنا بإجراء مقابلة مع مصلحة الموارد البشرية و أيضاً من أجل معرفة وضعية التشغيل داخل المؤسسة .
- تتمثل مهام مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » بتوزيع المواد المقنناة من الموردين ، لديهم 3 موردين ويتم توزيع المواد في الأسواق على مستوى الجهة الغربية (فرع وهران ؛ فرع تلمسان ؛ فرع مستغانم) .
- تساهم هاته المؤسسة في إستحداث مناصب شغل على حسب وتيرة و نمو النشاط و عند الحاجة مثلاً يحتاجون عامل في منصب ما فيتم وضع عرض عمل على مستوى وكالة التشغيل الخاصة بالمنطقة (وكالة تشغيل السانبة) ، أحياناً يتم خلق مناصب شغل مؤقتة موسمية تتزامن مع فترات العطل السنوية أو المناسبات الدينية (مثلاً حين يكون عرض لمنوج جديد فيستلزم يد عاملة لأجل تحضير المنتج اليدوي يتم توظيف يد عاملة مؤقتة أو موسمية ما بين 3 و 20 عامل في السنة ، و تتميز عملية التشغيل أيضاً في مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » حسب قول مصلحة الموارد البشرية بالمرونة ، إذ يتم اللجوء أحياناً إلى التوظيف المباشر (عدم المرور على مديرية التشغيل ANEM) لما تلزم الحاجة و في الأوقات العادية يتم اللجوء إلى مديرية التشغيل ANEM فتوظف حسب الإحتياجات الألية ، و هنا نلاحظ أن مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » تُوظف يد عاملة مؤقتة بشكل كبير ما بين شهر أو 03 أشهر عندما يتم جلب سلع جديدة و هذا ما يُعرف بالإستغلال و خدمة مؤسستهم فقط و الإستفادة من نقل السلع و خلق الثروة ، أما العامل فيكون عاملاً بصفة مؤقتة فقط و عندما تنتهي السلع يُوقف تلقائياً .
- يوضح الجدول رقم (13) أعمار الموظفين داخل الشركة ، و تعود السيطرة لفئة بين (30-40 سنة) بواقع 40 عامل أي بنسبة 54,80% من إجمالي النسبة و هذا ما يبين لنا أن هاته المؤسسة تُوظف بشكل كبير أشخاص ذوي خبرة و حنكة في المجال الخدماتي ، كما يوجد مختلف العمالة حسب ذكر مصلحة الموارد البشرية من ذوي شهادات أو التأهيل المهني أو هناك من هم دون مستوى ، كما أن الأشخاص تعتمد بشكل كبير على وحدات

الإنتاج من سائقين و بائعين و موزعين للمنتوجات و هذا حسب ما ذكرناه في الجدول رقم (14) الذي يوضح المستوى الدراسي لجميع الموظفين ، و هنا نلاحظ أن هاته المؤسسة تعتمد بشكل كبير على عمال تنفيذيين من سائقين و موزعين بحكم نشاطها الخدماتي في عملية بيع المواد بالجملة هدفها بيع جميع المنتجات من أجل تحقيق أرباح لصالح الشركاء و أيضاً لخلق الثروة ، كما أنها توظف الشركة عمال ذوي خبرة للإستفادة في عملية تنمية مؤسستهم كما أن اليد العاملة المؤهلة تتأقلم بسرعة و تساعد المؤسسة كثيراً على التطور .

- يتم تثبيت بعض العمال في هاته المؤسسة حسب جدارتهم و كفاءاتهم و سلوكهم في العمل ، فإن أثبت ذلك يوقع له عقد غير محدد المدة (CDI) ، و جميع العمال يُحظون بالتأمين الإجتماعي ، و عملية الأجر تختلف حسب المنصب و أيضاً الأقدمية التي تلعب دوراً كبيراً في الأجر و هما عاملان أساسيان تحددهم المؤسسة في عملية الأجر .

- تقوم مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » بالتكوين لعمالها لما تلزم الحاجة حين يكون لديهم موظفين قليلي كفاءة ، فيتم إعادة تكوينهم داخل المؤسسة على حسب المنصب (مثلاً يتم توظيف محاسب ناقص كفاءة فيستلزم تكوينه من صاحب المحاسب ذوي الخبرة في المؤسسة) تكون مدة التكوين ما بين شهر و ثلاث أشهر حسب كفاءة العامل .

- بلغ عدد العاملين في نشاط المؤسسة خلال بدايتها سنة 2011 بواقع 09 عمال فقط ، و مع مرور الوقت و توسيع نشاطها فإنها تُوظف في السنة ما بين 10 و 15 عاملاً أغلبهم عمال تنفيذيين (سائقين و بائعين) ، و هذا يعود إلى الشراكة مع Unilever المتخصصة في مواد كاشامبوا و الصابون إذ أخذ هذا الإتفاق تطوراً إقتصادياً كبيراً ساهم في تطور التوظيف سنوياً من جهة و فتح عدة فروع محلية من جهة أخرى (فرع تلمسان ؛ فرع مستغانم) .

و تعاني مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » كغيرها من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عدة صعوبات ، من بين ذلك مشاكل بيروقراطية مع مديرية التشغيل في عملية التوظيف بسبب إجبار هاته الأخيرة بتوظيف يد عاملة من المنطقة التي تنتمي إليها المؤسسة رغم قلة مهارته فعلى سبيل المثال مرة مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » أرادت أن توظف يد عاملة مهارية و مؤهلة في مؤسستها لكن مديرية التشغيل رفضت ذلك لأنه مقيم في واد تليلات و ليس في وكالة التشغيل السانية التابعة لها المؤسسة .

- تتم عملية التعاقد في هاته المؤسسة وفق شروط في صورة مرور الموظف الجديد بفترة تجربة تكون ما بين 03 و 04 أشهر ثم يبدأ السنة الأولى بعقد محددة المدة (CDD) و مع إبراز جدارته في العمل و توظيف مؤهلاته و أيضاً الأقدمية فإنه يُوقع له عقد غير محدد المدة (CDI) ، و أحيانا حين يكون العامل الجديد ذوي خبرة و مؤهل فيُمنح مباشرةً له عقد غير محدد المدة (CDI) ، و كل عمال المؤسسة في مناصبهم الحقيقية و على حسب مستواهم التعليمي و لا يوجد تفاوت أو إختلاف .
- إن مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » مؤسسة ذكورية بالمجمل فقط 4 نساء يعملون في هاته المؤسسة و الباقي كلهم رجال ، و هذا لطبيعة نشاط المؤسسة (خدماتي) لما يلزم الحاجة لسائقين و بائعين و موزعين .
- تُقدم المؤسسة مكافآت مالية لعمالها ، فعند تحقيق المبيعات الشهرية تُقدم المؤسسات مكافآت تصل إلى 20 ألف دينار جزائري أما عند تحقيق رقم أعمالها سنوياً فإنها تُعطي ما بين 10 آلاف و 50 ألف دينار جزائري حسب كل منصب في المؤسسة .
- بعد إجراء بحثنا هذا في مؤسسة " SARL RENOV Distrubition " ، فقد تطرقنا إلى بعض المقابلات مع كمية أو عينة من العمال التي بحثنا من خلالها أهم الصعوبات و المشاكل و العراقيل التي تواجه هؤلاء العمال .
- حيث تُعد البيئة العملية أحد أهم الركائز التي تؤثر بالسلب أو الإيجاب على عمل أو مردود العمال داخل هذه المؤسسة ، فالبيئة الخالية من المشاكل و الصعوبات توفر بعض الجو الحيوي و الحماسي و بالتالي زيادة في الإنتاج ، عكس البيئة العملية السيئة بالمشاكل تفقد الموظف شغف العمل و سنستعرض لكم المقابلات مع العمال في هذه المؤسسة و سوف نحاول تحليلها و إستقرائها من خلال المعطيات
- أجرينا هذه المقابلة مع 10 عمال كلهم يعملون في مؤسسة " SARL RENOV Distrubition " و كانت أقوالهم عن الشغل في هذه المؤسسة كالآتي :
1. صرح العامل الأول أن الموظفين لا يشعرون بالتحفيز سواءً كان مادياً أو معنوياً ، فالتحفيز هو ما يزيد في حب العامل لعمله و يزيد في طاقته الإنتاجية مما يؤثر إيجاباً على المؤسسة فمعظم الشركات الخاصة تبحث بالخصوص على الربح السريع دون

- مراعاة أهم الأشياء ألا و هي تحفيز العمال و الإستماع إلى إنشغالاتهم .
2. أما العامل الثاني قد أكد على نقص التدريب المهني أي أن الشركة تأتي بعمال جدد و الرمي بهم إلى الخطوط الأمامية و هذا ما يجبرهم على التعلم بأنفسهم من خلال التجربة فهذا العامل كان قد مر بهذه التجربة و أكد على أن التدريب المهني كما قال هو من أهم الخطوات التي يجب أن تركز عليها المؤسسة من أجل إنجاح العمال .
3. العامل الثالث كان قد أكد و صرح على أن المؤسسة أحياناً كانت تجبرهم على الزيادة في ساعات العمل لإنهائه أو إنهاء مشروع معين ، فبعد زيادة الساعات سوف يُصاب العامل بوعكات صحية مما يجعله يفقد دافع العمل بأفضل إمكانياته و قدراته .
4. العامل الرابع قال أن المؤسسة يوجد فيها بعض الإستحواذ و الأنانية في العمل ، حيث أن بعض العمال يقومون بالإستحواذ على جميع المناهج من أجل الوصول إلى النجاح مما يؤدي ذلك إلى إصابة الآخرين بحالات الإكتئاب بسبب هذا الإستحواذ و التسلط .
5. و أكد العامل الخامس على عامل مهم يقوم على عدم إعتراف المسؤولين بجهود العمال ، حيث أن الإعتراف بالجهود و الإنجازات يدفع العامل إلى تحسين أدائه و دفعه إلى الحماس في عمله .
6. و ذكر العامل السادس أن أهم الصعوبات التي تُعرقل و تصعب عمله ألا و هي نقص المعدات و المرافق المناسبة داخل الشركة ، فالإستحواذ عليها من جهة و قلتها من جهة أخرى يجعل العامل متأخراً في عمله مما ينعكس هذا على قوة رقم أعمال الشركة .
7. أشار العامل السابع إلى موضوع حساس حيث قال أن المسير العام للمؤسسة سيء بعض الشيء ، بحيث أنه لا يسمع للعمال و لا يبحث عن إنشغالاتهم فعندما تكون معاملته و أخلاقه سلبية مع الموظفين فإن ذلك ينعكس إيجاباً على عملهم و خدماتهم أما المسير السيء فيفقد حماس و يشكل عبئاً عليه .
8. العامل الثامن قال أن التهرب من المسؤوليات هو من أهم العراقيل التي يواجهها في المؤسسة حيث يعد تهرب زملائه في العمل من أعمالهم و رمي كل الثقل عليه و تحويل تنفيذها عليه هذا الأمر يجعله يشعر بأقل مرتبة منهم كما أن تنفيذ كل المهام يفوق قدرته و طاقته مما يؤدي إلى صعوبة في العمل و قد يفكر في الإستقالة .

9. العامل التاسع ركز على عامل مهم ألا و هو التتمر في العمل كونها من أسوء المشكلات التي تصير للعامل البسيط في الشركة ألا و هي إستغلال المنصب لأغراض شخصية مثل المدير أو المستثمر بحكم منصبه العالي ، فعلى سبيل المثال يستغل سيارة المؤسسة أو بعض الأغراض يأخذها مجاناً لقضاء حاجاته و هكذا يتخذون قرارات ظالمة و هذا ما يجعل العمل معهم صعب للغاية .

10. العامل العاشر و الأخير أكد على موضوع تأخير الرواتب في هذه الشركة لا تحدد يوم موحد لإعطاء عمالها راتبهم الشهري ، أي يوجد هناك تذبذب في دفع الرواتب و هذا يعود إلى تهاون أصحاب العمل في صرف رواتب الموظفين و تأخيرها إذ يشكل عبئاً عليهم و يؤثر سلباً على معيشتهم ، حيث تعد مشكلة تأخر الرواتب من الأسباب الرئيسية للإستقالة من العمل .

- إن الصعوبات و المشاكل أمر لا مفر منه في جُل الشركات ، أذ لا يوجد عمل خال من تماماً من العراقيل و الصعوبات إذن يجب على السلطات المعنية مراقبة كل هذه الأمور و حتى المسؤولين داخل المؤسسات و الإستماع لهم و إعطائهم الدوافع المادية و المعنوية مما يعود إيجاباً على المردود العام للشركة و جعلها من أنجح الشركات و محاولة إيجاد طرق فعالة للحد من هذه المشاكل أو التقليل منها .

- و في دراستنا هذه في مجال التشغيل خاصة و أننا ركزنا خلال الفترة (2019-2022) ، تبين لنا أن مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » هي مؤسسة تستجد بعمال تنفيذيين من بائعين و سائقين أكثر في عملية التوظيف ففي السنوات المذكورة وظفت أكثر من 32 عامل تنفيذي و هذا إن دل على شيء إنما يدل على أنها مؤسسة خدماتية بإمتياز لا تستلزم إلى عمال إدارة أكثر نسبة لنشاطها و جلبها للمواد سواء كانت غذائية أو مواد تنظيف أو مواد مهنية و يبقى هدفها بيع جميع المواد للربائين قصد خلق الثروة ، و من جانب آخر فإن عمالها يعانون من عدة مشاكل و صعوبات في عملهم تدفعهم أحياناً إلى التخلي عن عملهم .

الإستنتاج :

- و من خلال ما سبق نستنتج أن مؤسسة " SARL RENOV Distrubition " هي مؤسسة تعمل جاهدة لبيع منتجاتها المستوردة بالجملة من أجل خلق الثروة رغم كل المعوقات البيروقراطية التي تحصل لها ، إلا أنها سنوياً تُساهم في إستحداث مناصب شغل للبطالين في سبيل التخفيف من حدة البطالة و في تطور عملية التنمية الإقتصادية و الإجتماعية للعامل بشكل خاص و الوطن على العموم بمعدل ما بين 10 و 15 عامل سنوياً أغلبهم عمال بصفة مؤقتة عند تلزم الحاجة (عندما تستورد مواد بشكل كبير) و أحياناً توظف بصفة دائمة أيضاً ، على العموم هي مؤسسة متوسطة هدفها توزيع النشاط محلياً لتحقيق الأرباح بشكل سريع لكن يبقى هاته المؤسسة كغيرها من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الجزائر مجرد أرقام شكلية لا تُطبق على الواقع كيف لها و هي بالرغم من كل التضحيات و التمويلات و الإستراتيجيات التي تعمل من أجلها الدولة فإنها لحد الآن لم ترقى إلى المستوى المطلوب و عدم منافستها مع المنتج العالمي و أيضاً رغم كثرتها و الأرقام المعلنة إلا أنها مازالت بعيدة على تحقيق الاكتفاء الذاتي للبلاد و أيضاً الحد من معضلة البطالة و أيضاً توفير للشعب كل المواد في ظل الأزمة التي تمر بها البلاد ، و أخيراً فإن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر تبقى مجرد أرقام لا أكثر و لم تصل إلى الآمال المعلقة عليه رغم توفير لها كل التضحيات و التمويلات إلا أنها لم تصل إلى المرادوية و نشهد أيضاً غياب الفعالية في هاته المؤسسات .

3-4 الحلول المقترحة لترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

- رغم حداثة نشأة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وعدم بلوغها بعد المكانة اللائقة على المستوى الاجتماعي والاقتصادي لاصطدامها بجملة من المشاكل، إلا أن خيارها نابع من إدراك بأن الحد من معضلة البطالة يستوجب حتما بناء مؤسسات اقتصادية قوية ومتعددة النشاط شأنها توفير مناصب الشغل لزيادة في معدلات التشغيل.
- ولتجاوز هذه المعوقات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يتعين وجوبا إيجاد حلول لإشكالية هذه المشروعات التي تحتاج إلى قوة الدعم والمساندة.
- لتمكين المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من لعب دور حيوي في الاقتصاد الجزائري، والمساهمة الفعالة في امتصاص البطالة نقترح التوصيات التالية :

- التأكيد على المردودية و الفعالية في هاته المؤسسات من أجل تحقيق الاكتفاء الذاتي و كذا توفير للشعب كل مستلزمات الحياة .
- المشاركة الفعالة في الأنشطة الاقتصادية والتي تساعد على تأكيد الاستقرار الاجتماعي الذي تحتاجه التنمية الاقتصادية.
- التنمية أساسها ووسيلتها الإنسان، فيجب على السلطات في البلاد الاعتناء بالبحث العلمي، وذلك من خلال تدعيم الباحثين والأساتذة بكامل الإمكانيات اللازمة للقيام بالبحوث العلمية، والتكفل بالجانب الاجتماعي للباحثين والأساتذة و ذوي الكفاءات مع الإبداع والابتكار، وبالتالي المساهمة في تطوير المؤسسات الجزائرية ، وإحداث التنمية المستدامة.
- تنمية وتقوية قدرات قطاع الصناعة.
- دمج بعض الفئات المحرومة في التنمية الاقتصادية مثل :الشباب والنساء.
- تطوير التعليم بكل مستوياته، خاصة التعليم العالي والتكوين المهني وتحقيق التوافق والتكامل بين القطاعين، والتطوير المستمر للمناهج والأساليب، والاعتماد على

النوعية في التكوين من خلال تحسين جودة برامج التعليم، التي يتحقق منها اكتساب المهارات اللازمة، والتأهيل يكون حسب المهن التي يستند عليها الطلب في سوق العمل لاسيما في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومعظمها مهن تقنية والمرونة في برامج التدريب.

- توفير مناخ ايجابي أمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمساعدتها على النمو.
- توفير معلومات عن القوانين التي وضعتها الدولة خصيصا لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- منح تلك المؤسسات دعم مالي مناسب متوسط أو طويل المدى لمساعدتها على شراء معدات حديثة وتقديم الاستشارات اللازمة للعمل.
- فتح أسواق جديدة أمام المنتجات على المستوى الإقليمي والعالمي.
- تطوير مكاتب التشغيل والحد من البيروقراطية والمحسوبية ووضع لجان تساعد الشباب للحصول على منصب عمل وفق الشفافية المطلوبة، وتوفير التجهيزات والإطارات للإشراف على هذه المكاتب.
- إقامة معارض وملتقيات تجمع أصحاب العمل والمؤسسات من جهة، والشباب طالبي العمل من جهة أخرى لوضع ثقة بين الطرفين، وإشراك جميع القطاعات التي لها علاقة بالاستثمار والتشغيل في إنشاء نظام فعال لجمع المعلومات الاقتصادية وتحليلها وإفادة المستثمرين بها ، وذلك من اجل توجيه الاستثمار على أسس سليمة.
- ضرورة مساعدة الحكومة لهذه المؤسسات بتخفيض الرسوم والضرائب والإعفاء منها في بعض الأحيان، مما يخفف الأعباء على ميزانيتها بشكل يساعدها على استقطاب اكبر قدر من اليد العاملة.
- ترسيم العمال الذين يشتغلون بعقود ما قبل التشغيل، ومنحهم فرصة لتنمية روح المبادرة واكتسابهم الخبرة ما يخفف العبء على المؤسسات العمومية.

- تحسين مستوى الأجور والمعاملات الإدارية مع العمال مما يشجعهم على العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة في القطاع الخاص .

خلاصة الفصل :

- لقد قمنا في هذا الفصل بدراسة ميدانية لمؤسسة متوسطة خدماتية لبيع المواد بالجملة « SARL RENOV Distrubition » ، حيث قمنا بالتعريف لهذه المؤسسة مع شرح هيكلها التنظيمي، وأهم الأهداف التي تسعى إليها .
- و لتقييم أهمية هذه المؤسسة ودورها في توفير مناصب الشغل، قمنا بإعداد مقابلة شخصية مع مصلحة الموارد البشرية الخاصة بالمؤسسة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة حول واقع التشغيل في المؤسسة ومدى مساهمتها في امتصاص البطالة.
- ولقد أظهرت الدراسة أن وضعية التشغيل بالمؤسسة في تطور مستمر، وارتفاع عدد العمال فيها يتزايد من سنة لأخرى بالرغم من صغر حجمه (أكثر من 77 عامل) .
- حتى وإن كانت هذه المؤسسة تواجه بعض الصعوبات المعوقات التي تحد من نشاطها إلا أنها تسعى جاهدة لتهيئة ظروف العمل على أحسن مايرام (كالضمان الاجتماعي، مكافآت مالية، منحهم العطل...الخ).

خاتمة عامه

خاتمة عامة :

4-خاتمة :

- قامت دراستنا حول موضوع " مدى مساهمة المؤسسات المتوسطة الخاصة في إستحداث مناصب شغل "، و محاولة الإجابة على الإشكال المطروح " ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق مناصب شغل و القضاء على البطالة ؟ " .

- قُمنّا في البداية بذكر نبذة خفيفة حول إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ثم التعريف ، بها إلا أنه لا يوجد تعريف موحد و هناك تفاوت في تعريف و في المعايير بين الدول المتقدمة و المتخلفة و من الصعب إعطاء مفهوم واحد و لا يصل إلى تلك الدقة و لا تحديدها بحكم إختلاف درجة النمو و النشاط الإقتصادي بين دول العالم الأول و الثالث ، ثم ذكرنا أشكال و خصائص هاته المؤسسات ، حيث تُبنى هاته الأخيرة على تصنيفات أبرزها على أساس توجهها و أسلوب تنظيم عملها و طبيعة إنتاجها .

- كما تحدثنا على مميزاتها المتمثلة في التدقيق في الإبداع و الابتكار و أيضاً على التمويل الذي يُعد أهم عنصر لإنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و كذا التسهيلات البيروقراطية و أيضاً مرونة التنظيم و الإستغلال الجيد للموارد البشرية و المادية كل هذا يكمن في سبيل نجاحها ، كما ذكرنا عن ماهية سياسة التشغيل الذي هو جزء لا يتجزأ من عملية التنمية الإقتصادية و الإجتماعية للبلاد

- و في الفصل الثاني إنتقلنا إلى تسليط الضوء على تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر التي مرت على عدة مراحل تاريخياً أولها من سنة 1963 إلى يومنا هذا و الذي تميز بالإهتمام الكبير للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة خاصة بعد أزمة التسعينات و تحرير التجارة الخارجية و التخلي عن النظام الإشتراكي فقد بلغ الإهتمام بالمؤسسات الخاصة ذروته من تمويلات و أيضاً أنشئت عدة هيكل دعم لترقية المؤسسات من وكالات للتشغيل و تطوير الإستثمار ووكالات متخصصة لأخذ القروض ، كل هذا من أجل إستحداث مناصب شغل من جهة و تطور التنمية الإقتصادية و الإجتماعية من جهة أخرى و على هذا فقد تحدثنا أيضاً في هذا الجانب فقد بلغت آخر إحصائية في فبراير 2022 التي جاءت من وزارة الصناعة الجزائري في الندرة الدولية الثانية حول الذكاء الإصطناعي

أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة بلغت 1 320 664 مؤسسة مشغلة أكثر من 3 222 661 أجيلاً ، 56,19 % مكونة من أشخاص معنويين ، أما الباقي 43,79 % فهم أشخاص طبيعيون مقسمين إلى مهن حرة بنسبة 20,18 % و نشاطات صناعات تقليدية بنسبة 23,62 % ، و في آخر الفصل تحدثنا عن المشاكل التي تواجه هاته المؤسسات من مشاكل بيروقراطية إلى إدارية و سياسية و تمويلية كل هذه المشاكل قد تُعيق تطورهاته المؤسسات و أحياناً تخلي صاحب المؤسسة عن مشروعه .

- و في الجانب الميداني قُمننا بإسقاط ما تم دراسته في الجانب النظري على الواقع العملي على إعتبار ولاية وهران كنموذج من خلال دراسة حالة مؤسسة SARL RENOV « Distrubition المتخصصة في بيع المواد بالجملة ، و التي تُساهم هاته الأخيرة سنوياً في إستحداث العديد من مناصب الشغل و تسعى دائماً لبيع جميع منتجاتها من أجل خلق الثروة ، و تعاني هاته المؤسسة من عراقيل أحياناً تكون بيروقراطية تمنعها من النمو كما أن عمالها يعانون أيضاً من بعض الصعوبات في عملهم قد تدفعهم أحياناً إلى التخلي عن العمل .

- و في الأخير نستنتج أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي مؤسسات تتلائم مع التكتيفات الإقتصادية التي تحصل في العالم ، كما أنها تساهم في العديد في توظيف العمال سنوياً في سبيل تطور التنمية الإقتصادية و الإجتماعية و أيضاً ركيزة هامة في عملية تطور البلاد و من أجل القضاء على معضلة البطالة ، لكن من جانب آخر تعاني هاته المؤسسات من عدة مشاكل تمويلية و لا تُحظى بالإهتمام مثل المؤسسات الكبيرة و تواجه عدة تعقيدات في سبيل نجاحها قد تدفع بصاحب المشروع إلى التخلي عن المؤسسة .

1-4 النتائج :

- مكنتنا هذه الدراسة بشقيها النظري و التطبيقي من إختبار الفرضيات و إستخلاص النتائج الآتية :

أ- نتائج الفرضية الأولى :

* الفرضية الأولى : تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الخاصة سنوياً في إستحداث مناصب شغل .

✓ نعم نؤكد صحة الفرضية : تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إستحداث

مناصب شغل سنوياً في الجزائر خاصةً و هذا ما جاءت الإحصائيات التي تُفيد أن هاته الأخيرة مشغلة 3 222 661 أجييراً و هنا بدورها تساهم في عملية التنمية الإجتماعية المتمثلة في القضاء على البطالة ، دون أن ننسى مساهمتها الإقتصادية و التي بلغت نسبة 6,70% سنوياً من الناتج الداخلي الخام .

الفرضية الثانية : تختلف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر عن الدول الأخرى ✓ نعم نؤكد صحة الفرضية : إن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر تختلف عن الدول الأخرى من عملية التمويل و التسهيلات و أيضاً عدم الوثوق بها من طرف البنوك في عملية أخذ القروض ظناً منهم صعوبة نجاحهم ، و هذا الفارق الذي يوجد بين هاته المؤسسات في الجزائر و الدول المتقدمة الأخرى في العالم ألا و هو الثقة و التسهيلات .

2-4 التوصيات و الإقتراحات :

- ضرورة وضع إتفاقيات بين الجامعة و المؤسسات من سهولة عملية التربص لدى الطلبة و عدم تكليفهم البحث لوحدهم .
- تقريب المؤسسات و الوكالات من الجامعات لمساعدة خريجي الجامعات من إنشاء المؤسسات و ذلك بالأبواب المفتوحة و إعطاء الأهمية لوسائل الإعلام الخاصة بها للتقرب من هذه الفئة من ذوي الكفاءات، فكثير من الشركات العملاقة أنبعت من رحم الجامعة .
- مساعدة الدولة عن طريق تقديم دعم أكثر لأصحاب هذه المؤسسات .
- ضرورة تعزيز العلاقة بين الوكالات المدعمة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة كمول رئيسي وفعال من أجل تسهيل فرص الاستثمار المحلي الذي يساعد على توفير مناصب عمل دائمة .
- محاولة التخفيف من حدة العراقيل التي تقف في وجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة العراقيل الإدارية، و ذلك بوضع قوانين واضحة تأخذ بعين الاعتبار خصوصية هذه المؤسسات، وكذا تفعيل الحكم الراشد و محاربة الفساد الإداري .
- الإقرار بأن القطاع الخاص، خاصة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هو المولد الأكبر لفرص العمل خاصة بعد الخروج من تبعات أزمة الإصلاحات الهيكلية، و اتخاذ المزيد من

الإجراءات التدعيمية وسياسة إقراض واضحة لتشجيع هذا القطاع على المزيد من إيجاد فرص العمل .

- توفير الوسائل المهمة لنشر التعليم الذاتي والتدريب عن بعد لتمكين الشباب من الحصول على المعرفة من مصادر مختلفة.

- إنشاء بنك خاص بدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوفير قروض بدون فائدة واعتماد على صيغة مثل: التمويل الإسلامي لان العديد من الشباب الحاملين للأفكار الاستثمارية ينقصها التمويل، يجد سعر الفائدة حاجزا أمام طموحاته بحكم الوازع الديني .

3-4 آفاق البحث :

- تعتبر دراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في استحداث مناصب الشغل حقلًا واسعًا وحديثًا خصبا للبحث فيه لهذا نقترح هاته المواضيع التي يمكن أن تكون محورا لبحوث مستقبلية :

✚ أساليب تطوير التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية .

✚ آليات تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق التنمية الاقتصادية

والاجتماعية المحلية.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع :

1/ باللغة العربية :

- الكتب :

- 1- محمد الصاوي محمد مبارك ، " البحث العلمي أسسه و طريقة كتابته " ، ط1 ، المكتبة الأكاديمية .
- 2- ناصر دادي عدون ، اقتصاد المؤسسة ، الدار المحمدية العامة للنشر ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 1998 ، ص20 .
- 3- ناصر دادي عدون ، عيد الرحمان بابنات ؛ التدقيق الإداري و تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، 2008 ، ص125
- 4- فتحي السيد أبو سيد أحمد ، الصناعات الصغيرة و دورها في التنمية ، الإسكندرية ، 2005 ، ص 46-157-94
- 5- توفيق عبد الرحيم يوسف : إدارة الأعمال التجارية الصغيرة ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2002 ص 16 .
- 6- مروان بركاني ، دور الجهاز المصرفي في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، دار الأمة ، الجزائر ، 1998 ، ص16-18 .
- 7- العميد الركن الدكتور نبيل جواد ، إدارة و تنمية المؤسسات ص و م الجزائرية - ط1 ، ص 40-43.
- 8- محمد سليمان عبد الله الشقر ، معجم علوم اللغة العربية ، بيروت : مؤسسة الرسالة 1990 ص 78 .
- 9- رفعت المحجوب ، الطالب الفعلي ، القاهرة : دار النهضة العربية للنشر و التوزيع ، 1971 ، ص 36.
- 10- هدى سيد لطيف ، الأسس العلمية للإدارة، القاهرة : الشركة العربية للنشر و التوزيع ، 1996 ص38
- 11- فليح حسن خلف : " التنمية و التخطيط الاقتصادي " ، عالم الكتاب الحديث للنشر و التوزيع ، عمان - الأردن ، ط1 ، ص: 192-193 .
- 12- سعاد نانف برنوطي: "إدارة الأعمال الصغيرة (أبعاد الريادة) " ، دار وائل للنشر، ط 3 ، ص60 .
- 14- بشار يزيد الوليد : " التخطيط و التطور الاقتصادي " ، دار الراية للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1 ، 2008 ، ص : 116-117 .
- 13- هني احمد ؛ إقتصاد الجزائر المستقلة ؛ ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1993 ؛ ص22 .
- 14- منظمة العمل العربية ، دور المنشآت الصغيرة و المتوسطة في تخفيض أزمة البطالة ، ورقة عمل للمنتدى العربي للتشغيل ، بيروت 19-21 / 10 / 2009 ، ص24 .
- 15- نبيل جواد ، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة noitseG De PME ، ط1 ، مجلد المؤسسات الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت لبنان ، 2007 ، ص 95-102-103-105-

. 107

16- عبد المطلب عبد المجيد ، إقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2009 ، ص 70-71 .

17- محمود سلمان العميان ، " السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال " ، ط2 ، الأردن ، 2004 ، ص 215 .

- المجالات :

18- حساين زاهية ؛ مجلة دراسات إنسانية و إجتماعية ؛ العدد 06 ؛ قسم عالم الاجتماع ؛ جامعة وهران 1 ؛ جانفي 2016 ؛ ص 151-152 .

19- قطوش رزق ؛ مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إستحداث مناصب شغل و التخفيف من حدة البطالة في الجزائر : مجلة العلوم الإدارية و المالية ؛ جامعة الجزائر ؛ المجلد 06 ؛ العدد 01 (2022) ؛ 30-06-2022 ؛ ص 134-138-139 .

20- سعدان شبايكي ، معوقات تنمية و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية ، 11 ماي 2007 ، جامعة بسكرة ، ص 190-191 .

21- عيسى بن ناصر ، حاضنات الأعمال كألية لدعم و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، كلية العلوم الإقتصادية ، جامعة قسنطينة ، مجلة العلوم الإنسانية دورة دولية علمية تصدرها جامعة بسكرة ، العدد 2010/03/18 ، الإيداع القانوني 2000/21 ، ص 58

- الملتقيات :

22- سليمان ناصر ، عواطف محسن : "تمويل المؤسسات ص و م بالصيغ المصرفية السلامية ، الملتقى الدولي الأول لمعهد العلوم الاقتصادية ، جامعة غرداية يومي 23 و 24 فيفري 2011 ص 7 .

23- عيسى دراجي ، لخضر عدوكة : " الدور الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الشاملة " الملتقى الوطني الثاني حول دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية المستدامة : واقع و آفاق ، جامعة أم البواقي ، 13 و 14 نوفمبر 2012 ، ص 5 .

24- حبيبة مداس ؛ واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مكانتها الإقتصادية مع الإشارة إلى ولاية الوادي ملتقى وطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ؛ جامعة الوادي ؛ يومي 05 و 06 / 05 / 2013 ؛ ص9 الجريدة الرسمية العدد 34 ؛ أوت 1982 .

25- قوريش نصيرة ، أليات و إجراءات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي لمتطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، كلية العلوم

- الإقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الشلف ، 17/ أبريل 2006 ، ص06 .
- 26- صليحة بن طلحة ، بوعلام معوشي ، الدعم المالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في القضاء على البطالة ، ملتقى دولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الشلف ، 17/ 18 أبريل 2006 ص357 .
- 27- السعيد بريش ، عبد اللطيف بلغرسة ، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بين العمول و متطلبات المأمول ، ملتقى دولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الشلف ، 17/ 18 أبريل 2006 ، ص10 .
- 28- صالح الصالحي ، أساليب و تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الإقتصاد الجزائري ، ندوة المشروعات الصغيرة و المتوسطة في الوطن العربي : الإشكاليات و آفاق التنمية و ورشة العمل بعنوان " تقييم المشروعات الصغيرة و المتوسطة " ، القاهرة ، مصر ، 18-22 يناير 2004 ، ص 189 .
- 29- كنوش عاشور و طرشي محمد ، تنمية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، ملتقى دولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، جامعة الشلف ، 17-18 أبريل 2006 ، ص 5 .
- 30- أحمد بوسممين ، فراحي بلحاج ، " دور البنوك في تنمية المؤسسات المصغرة في بشار " ، ملتقى وطني حول : المنظومة البنكية في ظل التحولات القانونية و الإقتصادية ، معهد علوم التسيير ، التجارة و العلوم الإقتصادية ، المركز الجامعي بشار ، يومي 24-25 أبريل 2006 ، ص 2 .
- الوثائق الرسمية :
- 31- الجريدة الرسمية ؛ المرسوم التنفيذي رقم 01/88 ؛ المتعلق بتسيير المؤسسات العمومية ؛ 1988 ؛ العدد 12 ؛ ص21 .
- 32- الجريدة الرسمية المرسوم التنفيذي رقم 94-214 المؤرخ في 18 جويلية 1994 ، المتعلق بتحديد صلاحيات الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، الجريدة الرسمية ، العدد 42 ، ص15 .
- 33- الجريدة الرسمية المرسوم التنفيذي رقم 00-190 المؤرخ في 11 جويلية 2000 ، المتعلق بتحديد صلاحيات الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، الجريدة الرسمية ، العدد 42 ، ص6 .
- 34- المرسوم التنفيذي 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 .
- 35- دليل الشاب المستثمر ، منشورات مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، دار الأصيل للنشر و التوزيع ، تبسة 2007 ، ص8 .
- 36- المادتين 08-09 من المرسوم 93-12 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 المتعلق بترقية الإستثمار .

- 37- الجريدة الرسمية ، الأمر رقم 03/01 المتعلق بتطوير الإستثمار ، العدد 47 ، 2001 ، ص 07 .
- 38- سميرة عبد المؤمن ، حصري تقرير رسمي لإستثمارات أجنبية في الجزائر خلال السداسي الأول ، ديسمبر 2019 .
- 39- مشروع تقرير : من أجل تطوير سياسة المؤسسات الصغرى و المتوسطة في الجزائر ، لجنة أفاق التنمية الإقتصادية و الإجتماعية ، المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي ، الجزائر ، 2002 ، ص 57
- 40- وثيقة رقم 01 معدة من طرف مؤسسة SARL RENOV Distrubition حول مستوى أعمار الموظفين داخل الشركة
- 41- وثيقة رقم 02 معدة من طرف مؤسسة SARL RENOV Distrubition حول المستوى الدراسي لجميع الموظفين
- الرسائل الجامعية :
- 42- لخلف عثمان : دور و مكانة الصناعات الصغيرة و المتوسطة في التنمية الإقتصادية في الجزائر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر ، 1995 ، ص 1.
- 43- قوبع نادية : إنشاء و تطوير المؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الدول النامية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر ، 2001 ، ص 10 .
- 44- حري مختارية ؛مكانة و أهمية المؤسسة الصغيرة في القضاء على البطالة ؛ رسالة ماجستير جامعة تيارت ؛ ص 78 .
- 45- ليلي لولاشي ؛ التمويل المصرفي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ؛ مذكرة ماجستير ؛ كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير ؛ جامعة محمد خيضر بسكرة 2004- 2005 ؛ ص 75 .
- 46- مشري محمد الناصر ، دور المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة ، رسالة ماجستير – علوم إقتصادية ، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية ، جامعة فرحات عباس سطيف ، 2008-2011 ، ص 103 .
- 47- خيارى ميرة ؛ دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تحقيق التنمية الإقتصادية ؛ دراسة حالة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية أم البواقي ؛ 2007 – 2012 ؛ مذكرة ماستر كلية العلوم الإقتصادية ؛ ص 50 .
- 48- حساين زاهية ، محاضرات حول التحليل السوسيلوجي في المؤسسة الجزائرية ، جامعة وهران 02 ، الجزائر
- 49- زكرياء زيدود ، الدور الإقتصادي للمؤسسة ص و م ، مذكرة ليسانس في العلوم الإقتصادية ، جامعة الجزائر ، 1995-1996 ، ص 12 .

50- بوفرمة ريمة ، مذكرة ماستر بعنوان " واقع إستحداث مناصب شغل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة " ، قسم علم الإجتماع ، كلية العلوم الإجتماعية ، جامعة وهران 02 ، وهران ، 2020 ، ص60

- المواقع الإلكترونية :

51- وكالة الأنباء الجزائرية ؛ www.aps.dz تم الإطلاع عليه بتاريخ 2023/03/07 على الساعة 09:41 .

52 - www.industrie.gov.dz ، تم الإطلاع عليه بتاريخ 2023/04/20 على الساعة 18:34 .

2/ باللغة الفرنسية :

53- Habri Meliani. , Kamel Boudam ; La PME PMI Algèrienne passé et prespective calo que internetional ; La Financement des PME et le Dèveloppement de son rôle dans l'économie maghrébiene , 25-28 mai ; 2003 , P5

54- www.pmeant.dz.org

55- Miniestère de l'industire et des mines , 2018

56- ONS Bultetin d'information stastique de la P.M.E , donnés de l'année 2019 , n°36 , 2020

قائمة الملاحق

الوثائق الرسمية المعطاة من طرف مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » :

الوثيقة رقم 01 حول أعمار موظفي مؤسسة SARL RENOV Distrubition

شركة رينوف ديستريبيسيون

مستوى التقريبي لأعمار في الشركة

العدد	المستوى العمر
10	ما بين 20-25 سنة
10	ما بين 25-30
40	ما بين 30-40
10	ما بين 40-50
03	فوق 50



الوثيقة رقم 02 حول المستوى الدراسي للموظفين

Niveau de formation de base

Année 2023

Structure : SARL RENOV

NIVEAU OU DIPLOME ACADEMIQUE	NOBRE	TAUX%
LICENCE	30	30%
DEUA	20	20%
MASTER 01	04	04%
BAC	8	8%
CFPA	3	3%
TECHNICIEN	05	5%
SECONDAIRE	7	7%
PRIMAIRE	04	4%
CED	0	0%

الوثيقة رقم 03 حول السجل التجاري للمؤسسة

<p>الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التجارة المركز الوطني للسجل التجاري C.N.R.C</p> 	<p>العقوبات التي يتعرض لها المخاض لتلقيه في حالة مخالفة أحكام القانون رقم 08.04 المؤرخ في 14 غشت سنة 2004 والمتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية، العمل والنظم.</p> <p>طفلاً حكاكاً بواحد 11 مكرر 12 13 14 15 مكرر 16 17 18 19 20 و 41 مكرر من القانون المذكور أعلاه يعاقب بمراتب من 5 000 إلى 5 000 000 دج و أو الحبس من سنة 6 أشهر إلى سنة 11 كل من</p> <ul style="list-style-type: none"> عارس نشاطاً تجارياً هافراً أو غير هافراً دون التسجيل في السجل التجاري عارس نشاط تجاري مستخرج من السجل التجاري منهي الصلاحيه يعلن مصريجات غير صحيحة أو يمدل معلومات غير كاملة تهدى السجل في السجل التجاري عارس نشاطاً تجارياً هافراً دون حيازة محل تجاري عارس نشاطاً أو مهنة مقصده حاصصه للتسجيل في السجل التجاري دون الرخصة أو الإعتماد المطلوبين عارس تجارة خارجة عن موضوع السجل التجاري لم ينسهر البيانات القائمة المنصوص عليها في المواد 11، 12 و 15 من القانون المذكور أعلاه يقلد أو يورث مستخرج السجل التجاري أو الوثائق المرتبطة به لم يعدل بيانات مستخرج السجل التجاري صاح وكاتله لممارسة نشاط تجاري باسم صاحب السجل التجاري باستثناء الزوج، الأصول والتفروع من الدرجة الأولى لم يحدد الالتزام بالمداد من المخصص عليها في الفقرة 2 من المادة 22 من القانون المذكور أعلاه <p>ملاحظة: "لا يعفى السجل في السجل التجاري التاجر من الإلتزامات التي تقع على عاتقه خلال ممارسة أنشطته، لا سيما عندما تكون هذه النشاطات موضوع تنظيم خاص"</p>
<p>مستخرج السجل التجاري معدل شخص معنوي</p> <p>رقم التسجيل: 11 ب 0111949 - 31/00</p> <p>تاريخ التسجيل في السجل التجاري: 2019/03/31</p>	<p>إمضاء المخاض للتعديل أو ممثله الشرعي</p> <p>إمضاء المأمور</p> <p>التاريخ: 2019</p> <p>الرقم التسلسلي: 700117342</p>

الوثيقة رقم 04 حول قطاع نشاط المؤسسة (خدماتية)

قطاع النشاط		شركة ذات تمثيلية محدودة				
النشاط أو الأنشطة الممارسة	رمز أو رموز النشاط	شركة ذات تمثيلية محدودة				
تجارة وإقامة المشروبات، عوثر الكحولية	301101	الشكل القانوني : شركة ذات تمثيلية محدودة				
تجارة وإقامة الحلويات، مشاكلة و البندون	301105	عنوان مقر الشركة : منطقة الصناعية حاسي عمر للطعمة 6-8 رقم 158 محل 05 بلدية حاسي بويوف				
تجارة وإقامة للمطعم، المشاكلة و المرطبات	301111	ولاية التواجد : وهران				
تجارة وإقامة للمطعمات المرطبة والغذوية الإستهلاك	301113	مبلغ رأسمال الشركة : 70 000 000,00 ج				
تجارة وإقامة للمواد الغذائية للأكل و أدوات مطاوعة للإستهلاك	301114	تاريخ بداية النشاط : 2011/02/08				
تجارة وإقامة للتوابل	301117	ملكية القاعدة التجارية : إنشاء				
تجارة البندون	604105	ملكية اخل التجاري : من ذم فريكو هوير				
		عدد المؤسسات الثانوية :				
الممثل أو الممثلون الشرعيون						
الجنسية	الصفة	العنوان	تاريخ ومكان الميلاد	الإسم واللقب		
جزائرية	مدير تجر الرئيس	تلمسان	1970/01/05 مغنية	رمضان موريت		

الوثيقة رقم 05 عبارة عن نسخة عقد عمل

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale
Agence Nationale de l'Emploi

Logo of the Agency for National Employment

CURRICULUM VITAE DU CANDIDAT

Prénom : N. J.

Nom : N. J.

Date et lieu de naissance : ...

Sexe : M F

N° Tél: 0664686009 E-mail :

Adresse : cite 70 logts bâtiment b 03 n 4 cite sabah sidi chahmi

Niveau d'instruction : Supérieur 2

Diplômes : Master en Sciences de gestion, Licence LMD en Sciences de gestion

Métier principal : Assistant au contrôle de gestion

Métier alternatif : Analyste logistique

Langues étrangères :

Situation vis-à-vis du SN :

Maîtrise de l'outil informatique : Oui

Date d'inscription : 08/11/2021 N° d'inscription : 321098000710/2101

Annexe de : Alem ES SENIA Valable au : 10/03/2023

Délivrée le : 11/09/2022

Visa du Chef de l'Agence de l'Emploi

NS : La validité du formulaire de recherche active d'emploi est de six (06) mois, à partir de la date de délivrance.

ACCORD DE L'ORGANISME EMPLOYEUR

Je soussigné, Mme / M. ...

Fonction : ...

Organisme : ...

Adresse : ...

M'engage à recruter en : CDI CDD

Mme / Melle / M. ...

En qualité de ...

A compter du ...

Lieu de travail : ...

Nom et raison sociale de l'organisme employeur

Signature, Cachet et griffe

NS : La validité du formulaire de recherche active d'emploi se limite aux unités de destination de demandeurs de l'emploi. Le formulaire de recherche active d'emploi est valable au maximum pendant (06) Mois à compter de sa délivrance.

Signature: ...

Date: 10/03/2023

الوثيقة رقم 06 نسخة من Bulltein de Présentation

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

Agence de : **Alem ES SENIA**

BULLETTIN DE PRESENTATION

Date : 28/03/2021

N° 31160581/20028/290196020770

M. *[Signature]*
En même suite à votre offre d'emploi, j'ai l'honneur de vous
présenter M. *[Signature]*

Demeurant à **HAI 350 LOGTS USTO**

Candidat à un emploi de : **Livreur - vendeur**

Je vous saurais gré de bien vouloir me faire connaître votre
réponse, dans un délai de 08 jours, au moyen de la carte
réponse ci-jointe.



Le Directeur d'Agence

Cachet

Traité par ah.handjane

Delivré par ah.handjane

Partie à conserver par l'employeur

La carte réponse a été retournée le

CARTE REPONSE du Bulletin

N°: 31160581/20028/290196020770

A retourner sous pli fermé à Monsieur le Directeur de

L'AGENCE de (1) **Alem ES SENIA**

Date de délivrance 28/03/2021 Offre N° 31160581/2002

Demande n° 290196020770/2101

Agence de **Alem ES SENIA**

Nom et Adresse de L'Employeur

Lieu de travail :

Box 1 n°7 el karma

Partie à remplir par l'Employeur

Mr. *[Signature]*

(2) A été recruté (e) à compter du

En qualité de

(2) N'a pas été retenu (e) pour les raisons suivantes

(2) Veuillez me présenter d'autres candidats.

A *[Signature]* le 28/03/21

Le responsable de l'organisme employeur

Cachet

(1) Agence ayant établi le bulletin (2)ayer la mention inutile

Traité par ah.handjane

Delivré par ah.handjane

أسئلة المقابلة :

- 1/ ما هي أهداف المؤسسة؟ و ما هي مهامها؟
- 2/ كيف تُساهم المؤسسة في إستحداث مناصب شغل خلال فترة (2019-2022)؟
- 3/ ما هي العراقيل التي تتلاقاها المؤسسة في العمل؟
- 4/ ما هي نوعية العمالة في المؤسسة؟
- 5/ كيف تتم عملية التشغيل في المؤسسة؟
- 6/ هل تقومون بترسيم العمال المؤقتين؟
- 7/ هل يُحظى عمالكم بالتأمين الإجتماعي؟
- 8/ هل تقومون بتكوينات للعمال في هذه المؤسسة؟ و إن كان فما هي المدة؟
- 9/ ما هي الإستراتيجية التي تقوم من خلالها المؤسسة بإستحداث مناصب شغل؟
- 10/ على أي أساس تختلف عملية الأجر؟
- 11/ هل هذه المؤسسة تُقدم مكافآت مالية؟
- 12/ منذ بداية نشاطكم كم من عامل وظفتموه؟ كم يبلغ عدد التوظيف في السنة؟
- 13/ كيف تكون في مؤسستكم سياسة الأجر؟
- 14/ هل توظف الشركة موظفين ذوي خبرة؟ لماذا؟
- 15/ من أكثر موظفين في الشركة؟ رجال أم نساء؟
- 16/ كيف يكون التعاقد في مؤسستكم؟
- 17/ هل عملية التشغيل تُحظى بمشاكل؟ هل واجهت المؤسسة مشاكل من قبل؟
- 18/ من يتولى مهمة التكوين؟ فئة متخصصة؟ المديرية؟ أم الكل؟
- 19/ أين يكون التكوين؟ داخل المؤسسة؟ خارج المؤسسة؟
- 20/ هل العمال الذين يشغلون في المؤسسة ملائمين لمستواهم التعليمي؟
- 21/ ما الصعوبات التي يتلاقاها العمال داخل المؤسسة؟

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
11	تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في فرنسا	جدول رقم 1
13	تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر	جدول رقم 2
31	الإعتمادات المالية المرخصة في إطار تنمية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية (1979-1967)	جدول رقم 3
34-33	تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب فروع النشاط خلال فترة (1984 – 1987)	جدول رقم 4
36	تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة (2004 – 2010)	جدول رقم 5
37	تطور الناتج الداخلي الخام في الجزائر خارج قطاع المحروقات خلال الفترة (2007-2001)	جدول رقم 6
38	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة (2011 – 2020)	جدول رقم 7
47	توزيع المشاريع حسب القطاع للفترة ما بين (1993-2000)	جدول رقم 8
49-48	تطور مناصب الشغل في الجزائر خلال فترة (2005-2009)	جدول رقم 9
50	تطور حجم تشغيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال فترة (2005 – 2015)	جدول رقم 10
51	حجم تشغيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال فترة (2016 – 2020)	جدول رقم 11
61	خصائص مؤسسة « SARL RENOV Distrubition »	جدول رقم 12
67	مستوى أعمار الموظفين داخل الشركة	جدول رقم 13
67	المستوى الدراسي لجميع الموظفين	جدول رقم 14
69	تطور تشغيل في مؤسسة « SARL RENOV Distrubition » خلال الفترة (2019-2022)	جدول رقم 15

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
63	مخطط يمثل الهيكل التنظيمي لمؤسسة « SARL RENOV Distrubition »	شكل رقم 1

الملخص :

- تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة النموذج المثالي من المؤسسات للحد من مشاكل البطالة لسهولة تكيفها مع المتغيرات الاقتصادية و لمرونتها في التسيير و كذا عدم احتياجها لأموال ضخمة ، دخلت هاته المؤسسات في هامش تطور كبير عبر كافة العالم من بينها أيضاً الجزائر في سبيل التنمية الاقتصادية و الإجتماعية للبلاد ، كما لها عدة مشاكل و صعوبات تعترضها ذكرناها في مذكرتنا هذه ، و قد كان ذلك من خلال التعرض للمؤسسة المتوسطة كنموذج بوهران .

الكلمات المفتاحية :

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، الشغل

Résumé :

Les petites et moyennes entreprises sont considérées comme le modèle idéal d'institutions pour réduire les problèmes de chômage en raison de leur facilité d'adaptation aux changements économiques et de leur flexibilité dans la gestion , ainsi que de leur absence de besoin de fonds énormes , ces institutions sont entrées dans les marges du grand développement à travers le monde , y compris l'algérie, dans un souci de développement économiques et social du pays , il a également plusieurs problèmes et difficultés que nous avons mentionnés dans ce mémoire , et ce à travers l'exposition à l'institution moyenne comme modèle à Oran .

Les Mots Clé :

Les Petites et Moyennes Entreprises , Le Travail