



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران 2

قسم علم الاجتماع

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر

تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم



الموضوع :

واقع أنشاء مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة
"مؤسسة صناعة الآفرشة "ماطلا أطلس" SARL ATLAS " بوهران نموذجا"

تحت إشراف الأستاذة :

الأستاذة: حساين زاهية

من إعداد:

الطالبة : بوججر يمينة

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	مولاي الحاج مراد
مشرفا	جامعة وهران 2	أستاذة التعليم العالي	حساين زاهية
مناقشا	جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	مرضي مصطفى

السنة الدراسية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة شكر

الحمد لله و الصلاة و السلام على سيدنا مُحَمَّد خير البرية ((ﷺ)) عدد ما كان و ما يكون ، و ما هو كائن إلى يوم الدين...أتقدم بجزيل الشكر للمولى عز و جل على توفيقه لنا في انجاز هذا العمل المتواضع الحمد لله، الحمد لله و سبحان الله عدد خلقه و رضى نفسه و زينة عرشه و مداد كلماته نشكر الله عز و جل و نحمده على فضله و إتمام نعمته علينا لقوله: "ولئن شكرتم لأزيدنكم"

كما نتقدم بجزيل الشكر و الامتنان إلى كل من ساهم من قريب و من بعيد في انجاز هذا العمل نخص بالذكر إلى الأستاذة المشرفة: "حساين زاهية" التي لم تبخل عليا بنصائحها و توجيهاتها القيمة ، كما لا يسعني أن اشكر كل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و بالأخص علم الاجتماع التنظيم و العمل منهم الأستاذ: " د.موالي الحاج مراد" ، و أ.د.مراضي مصطفى ، " أ.د. عمشاني " و "د.بن زيان خيرة" دون أن ننسى أساتذتنا الأعزاء الذين نحترمهم و نقدرهم و سألنا شرف مناقشتهم لبحثي هذا.

لبسم الله الرحمن الرحيم

«قل اللهم ملك الملك تؤتي الملك من تشاء و تنزع الملك ممن تشاء و تعزّ من تشاء و

تذلّ من تشاء بيدك الخير إنك على كل شيء قدير»

صدق الله العلي العظيم

سورة آل عمران (26)

لبسم الله الرحمن الرحيم

«إتّما أمره إذا أراد شيئاً أن يقول له كن فيكون فسبحن الذي بيده ملكوت كل شيء و

إليه ترجعون»

صدق الله العلي العظيم

سورة يس (82-83)

إهداء

...إلى سيد الخلق أجمعين المبعوث رحمة للعالمين ، سيدي و مولاي رسول الله

و حبيبه مُحَمَّد ابن عبد الله (صلى الله عليه و سلم) ...

أهدي هذا العمل إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما إلى والديا

العزیزان (أمي و أبي أطال الله في عمرهما)....إلى أخواتي إلى كل أساتذتي الكرام و

لن أنسى فضلهم عليا ما حييت و إلى كل من دعمني في انجاز هذا العمل

أخص بالذكر الأنسة شام نزيهة و السيد بن عيشة ، إلى كل صديقاتي و إلى كل

عزیز إلى قلبي و إلى زملائي في الدراسة بدون استثناء

الفهرس

	كلمة شكر
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	مقدمة عامة
01	مقدمة
03	1. إطار تحديد الإشكالية و الفرضيات.....
03	أ -تحديد الاشكالية.....
03	ب- صياغة الفرضيات.....
03	2. الإطار المنهجي للبحث
03	أ-التحقيقات الأولية للبحث.....
04	ب. الحالة المدروسة
04	3 مبررات إختيار الموضوع
05	4- المنهج المستخدم في الدراسة و الأدوات المستخدمة في جمع المعطيات.....
05	5.تحديد المفاهيم
07	6- أهمية الدراسة
07	7-أهداف الدراسة
07	8-أدبيات الدراسة
11	9-هيكله الدراسة
	الإطار النظري الفصل الثاني : واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل
15	تمهيد
16	التطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
16	أ/المرحلة الأولى: (1962-1982)
18	ب/المرحلة الثانية (1982-1988)
23	ج/المرحلة الثالثة 1990 الى يومنا هذا
25	2/ مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل
26	1-2 تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2001-2016
29	2-2 تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME خلال الفترة 2017-2018
30	1.3.توفير مناصب الشغل في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: الفترة: (1999-2002)
32	2.3. توفير مناصب شغل في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2004-2007:
34	3.3.توفير مناصب شغل في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الفترة: (2005- 2012)
38	4.3. مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل في الجزائر خلال الفترة 2001-2015
39	4- مساهمة نسبة العمالة في القطاع الغير رسمي وتطور العمل الرسمي والغير رسمي في الجزائر1992-2017 :
40	5- استحداث مناصب شغل حسب القطاعات النشاط في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى غاية جوان 2019
42	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني : إشكالية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
48	تمهيد.....

49	المطلب الأول: 1/إشكالية تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....
49	أ-اختلاف في النمو.....
50	ب-اختلاف في النشاط الاقتصادي.....
50	ج- اختلاف فروع النشاط الاقتصادي.....
51	د-تعدد معايير التعريف.....
52	المعايير الكمية.....
52	المعايير النوعية.....
54	2/تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....
54	1-2 التعريف البريطاني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....
55	2-2 تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....
55	2-3 تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....
56	2-4 تعريفالو.م.أ للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....
56	2-5 تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....
57	2-6 تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....
58	2-7 définition PME.....
59	المطلب الثاني: أشكال و خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....
63	1)أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....
63	1/حسب طبيعة توجهها.....
64	أ-المؤسسات العائلية.....
64	ب-المؤسسات التقليدية.....
65	ج- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتطورة و الشبه متطورة.....
65	2/تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على أساس أسلوب تنظيم العمل.....
65	أ-المؤسسة الغير مصنعة.....
66	ب-المؤسسة المصنعة.....
66	3/تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب طبيعة المنتج.....
67	أ-مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية.....
68	ب-مؤسسات إنتاج السلع الوسطية.....
68	مؤسسات إنتاج سلع التجهيز.....
69	4/الأشكال القانونية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....
69	أ-مؤسسة الملكية الفردية.....
70	مفهوم مؤسسة الملكية الفردية.....
70	مميزات مؤسسة الملكية الفردية.....
70	عيوب مؤسسة الملكية الفردية.....
71	ب-مؤسسات المشاركة.....
73	ج-مؤسسات التضامن.....
73	د-مؤسسات التوصية البسيطة.....
73	هـ-مميزات و عيوب مؤسسات المشاركة.....
74	2)خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....
74	أولا : الخصائص العامة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....
74	أ-سهولة الإنشاء و محلية نشاط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....
75	ب-إنخفاض مستوى التكنولوجيا المستعملة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....
75	ثانيا : الخصائص كالمالية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....

75	أ-ضآلة رأسمال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
76	ب-مرونة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و قدرتها على التكيف مع متغيرات الاستثمار ...
76	الثالثا : أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....
76	أ-دور و أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
77	ب-آليات دعم و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
77	ج-إنشاء و إنماء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....
78	د-إجراءات ضمان تنافسية و تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....
78	هـ-دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التنمية
79	رابعا : المشاكل و الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة...
80	1/ : المشاكل و الصعوبات التمويلية
81	2/: المشاكل و الصعوبات الإدارية.....
81	3/: المشاكل و الصعوبات التسويقية.....
82	4/ : المشاكل و الصعوبات السياسية.....
83	2)مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
84	أ-التمويل الرسمي.....
84	[-التمويل الذاتي.....
84	3)عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....
85	خلاصة الفصل الثاني
الجانب التطبيقي الفصل الثالث : دراسة حالة لمؤسسة الشركة الجزائرية " ماطلا أطلس " ATLAS لصناعة الافرشة بوهران	
90	المبحث الأول : تقييم عام لمؤسسة المتوسطة" ماطلا أطلس " ATLAS لصناعة الافرشة بوهران
90	1/تصنيف المؤسسة ماطلا أطلس " ATLAS " و شكلها القانوني
90	2/الهيكل التنظيمي للمؤسسة المتوسطة" ماطلا أطلس " ATLAS لصناعة الافرشة بوهران
88	3/أهداف المؤسسة ماطلا اطلس " Atlas لصناعة الافرشة بوهران وهران.....
90	المبحث الثاني: مساهمة المؤسسة المتوسطة لصناعة الافرشة "ماطلا اطلس" وهران في توفير مناصب الشغل
90	1/ تشغيل اليد العاملة في المؤسسة المتوسطة "ماطلا اطلس" وهران.....
92	2/ عراقيل تنمية دور المؤسسة المتوسطة "ماطلا أطلس" Atlas لصناعة الافرشة وهران في مجال التشغيل.....
94	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج المقابلة.....
96	4/الحلول المقترحة لترقية دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل.....
101	خلاصة الفصل.....
107	الخاتمة
108	النتائج.....
109	نتائج الدراسة الميدانية
110	توصيات و الاقتراحات
111	آفاق البحث.....
112	الملاحق.....
115	قائمة الأشكال.....
116	قائمة الجداول
117	قائمة المراجع

مقدمة عامة

مقدمة:

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في التطور الاقتصادي للدول، خاصة فيما يتعلق بتوفير مناصب الشغل والمساهمة في النمو الاقتصادي، واعتبرت الركيزة الأساسية أي تنمية اقتصادية واجتماعية، فلقد فرضت التحولات الاقتصادية الدولية على دول العالم تبني وجهات نظر جديدة وبروز توجيهات حديثة ومتنامية على جميع الأصعدة، وهذا ما يعرف بالعولمة الاقتصادية والتي تحمل كشعار أساسي لها اعتماد السوق أي الحرية الاقتصادية وبالتالي إعادة الاعتبار للاستثمار الخاص بجميع أنواعه، وهذا أبرز نمطا جديدا في مجال الأعمال وهو قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تمتاز بقدرة كبيرة على التأقلم السليم مع هذه التغيرات التي يشهدها النشاط الاقتصادي.

فالأهمية الاجتماعية التي اكتسبتها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال مساهمتها في الارتقاء بمعدلات التنمية الاجتماعية في الجزائر لا تقل أهمية على الدور الذي تلعبه في مجال التنمية الاقتصادية، فنجد أن هذه المؤسسات تلعب دورا كبيرا في احتواء مشاكل المجتمع الجزائري كالبطالة والتهميش والفراغ وما يترتب عليه من آفاق اجتماعية وذلك من خلال استحداث مناصب عمل جديدة، اما بصورة مباشرة بالنسبة لمستحدثي المؤسسات، أو بصورة غير مباشرة عن طريق استخدامهم لأشخاص آخرين مما يؤمن لأفراد المجتمع الاستقرار النفسي والمادي بالإضافة الى إعادة إدماج المسرحين من مناصب عملهم جراء إفلاس بعض المؤسسات العمومية التابعة لقطاع الدولة أو بفعل تقليص حجم العمالة فيها لأجل إعادة الهيكلة أو الخصخصة.

فقد أولت الجزائر اهتمام كبير بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بانتهاجها واعتمادها على هذه المؤسسات كخيار مناسب وحل مثالي وناجع لتحقيق أهداف جيدة تتمثل في الوصول إلى معدلات نمو ممتازة وتجاوز العقبات الاقتصادية والاجتماعية بما فيها ظاهرة البطالة.

ومن جهة أخرى يعد الشغل أحد الانشغالات الأساسية للسلطات العمومية الجزائرية، نظرا لمساهمة سياسة التشغيل الفعالة في الثروة الوطنية، وفي هذا البحث سوف نسلط الضوء على "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الحد من البطالة".

1- إطار تحديد الإشكالية و الفرضيات :

أ - تحديد الإشكالية :

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إحدى المرتكزات الأساسية لخلق الثروة على المستويين المحلي والوطني كما أنها تلعب دورا استراتيجيا في مجال التشغيل وذلك بتوفير فرص العمل لكافة الفئات الاجتماعية وخلق مناصب جديدة تحد من البطالة، كما يرجع الاهتمام بالشغل لما له من أهمية كبيرة في تطور المجتمعات حيث تساهم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في عملية التشغيل بشكل كبير من أجل التصدي ومعالجة كل نوع من أنواع الآفات الاجتماعية الموجودة في المجتمع (كالبطالة، السرقة... الخ)

ومن هذا المنطلق نطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

• ما مدى واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في توفير مناصب الشغل؟

ومن خلال التساؤل المحوري والرئيسي ندرج الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف ساهم تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الحد من البطالة؟
- ما هي خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة التي تؤهلها لخلق مناصب شغل؟

- كيف تساهم المؤسسة المتوسطة لصناعة الافرشة "ماتلا أطلس SARL ATLAS

" بوهران في توفير مناصب شغل؟

ب- صياغة الفرضيات:

للإجابة على الأسئلة الفرعية السابقة نقترح الفرضيات التالية:

➤ الفرضية الرئيسية:

كلما زاد اهتمام الدولة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة كلما تزايد دور هذه المؤسسات في توفير مناصب شغل.

✚ الفرضيات الجزئية:

تتفرع الفرضيات الجزئية من خلال الفرضية الرئيسية:

- فعالية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الخاصة يجعلها تساهم بشكل كبير في امتصاص البطالة.

- للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة مجموعة من الخصائص والميزات تجعلها ذات أهمية كبيرة وتأهلها في استحداث مناصب عمل.

- تلعب المؤسسة المتوسطة لصناعة الافرشة "ماطلا أطلس SARL ATLAS " بوهران التي أجرينا فيها الدراسة الميدانية، دورا هاما في توفير مناصب شغل بوهران.

2-الإطار المنهجي للبحث :

✓ التحقيقات الأولية للبحث : لقد أجرينا عدة زيارات ميدانية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بالمنطقة الصناعية بوهران نذكر منها (مؤسسة "قهوة عواد"، مؤسسة "بيسكوريم"، مؤسسة حلويات" كوجاك"، مؤسسة "فلان"، مؤسسة "صناعة الادوية"، مؤسسة "صول")، مؤسسة "طونة" بالمنطقة الصناعية لحاسي عامر ،لكن نظرا لأسباب خارجة عن نطاقنا لم نتمكن من مباشرة بحثنا خصوصا فيما يتعلق بكوفيد "19" التي أخرتنا عن القيام ببحثنا و جمع المعطيات ، نظرا لظروف جائحة الكرونا، علما أن معظم هذه المؤسسات المشار إليها سلفا منها من استقبلتنا و استلمت أوراقنا الرسمية الخاصة بإجراء البحث الميداني و لم تقوم باستدعائنا ، اما البعض الاخر من المؤسسات لم تستقبلنا نهائيا و كان ردها مرفوض، ترددنا على عدة مؤسسات لكن للأسف أوقفو لنا العمل نظرا لعدة أسباب منها "كوفيد" 19 ، ولم يحسنو التعاون معنا في البحث بحجة أن صاحب المؤسسة غير موجود ، و رئيس قسم الموارد البشرية لا يستطيع أن يصرح عن معلومات المؤسسة رغم أننا شرحنا أن بحثنا هو لغرض علمي فقط.

الحالة المدروسة : هي المؤسسة المتوسطة لصناعة الأفرشة "ماتلا أطلس SARL ATLAS " بوهران تمكنا أخيرا من إقناع نائبة صاحب المؤسسة، أننا بصدد إنجاز بحث علمي و نحن محددين بفترة زمنية محددة فتم استقبالنا و تعاونو معنا و قدمو لنا يد المساعدة و تمكنا أخيرا من انجاز هذا العمل، قمنا بعدة زيارات أجرينا فيها مقابلة مع نائبة مدير المؤسسة بتاريخ : 05-30/25-2021 و مقابلة مع رئيس مكتب الموارد البشرية بتاريخ 06-17/14/10-2021 على الساعة 10سا00.

3- مبررات اختيار الموضوع:

سبب اختيار لهذا الموضوع يعود للأسباب التالية:

أ- سبب ذاتي:

- يتمثل في الرغبة الشخصية دفعتي لاختيار هذا الموضوع.

- الفضول ومعرفة واقع المؤسسات الخاصة وما توفره من مناصب عمل.

ب- سبب موضوعي:

يتمثل في النقاط التالية:

- يرجع السبب الأول والرئيسي أن هذا الموضوع يدخل في إطار تخصصي في ميدان الدراسة الجامعية.

- الإضافة العلمية فيما يتعلق بهذا الموضوع.

- وتزايد الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خاصة في الآونة الأخيرة.

- ارتفاع معدل البطال في الجزائر خاصة في السنوات الأخيرة.

4- المنهج المستخدم في الدراسة و الأدوات المستخدمة في جمع المعطيات :

- للإجابة على التساؤلات المطروحة ومحاولة إثبات صحة الفرضيات اعتمدنا على المنهج

الوصفي كمنهج رئيسي وذلك فيما يتعلق بوصف كل ما هو متعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المتتملة في استحداث مناصب شغل، بالإضافة الى المنهج التحليلي لدراسة المعطيات الإحصائية

المتعلقة بنسبة التشغيل والبطالة في الجزائر اعتمدنا على الديوان الوطني للإحصائيات ONS.

- كما اعتمدنا في دراستنا على منهج دراسة الحالة بغية الوصول الى تعميقات تتعلق بالمؤسسة

المتوسطة لصناعة الأفرشة "ماتلا أطلس SARL ATLAS " بوهران.

- أما الأداة المعتمدة في جمع المعطيات هي المقابلة المقننة .
- تعد المقابلة من أشهر الوسائل والأدوات المستخدمة في جمع المعطيات المتعلقة بالدراسة بغية الوصول الى بيانات صحيحة وحقائق تفيد الباحث في بحثه، وفي دراستنا اعتمدنا على المقابلة الشخصية الرسمية مع نائبة مدير المؤسسة و رئيس قسم الموارد البشرية الذي أفادنا بمعطيات شفوية إيجابية لها علاقة بموضوع بحثنا.
- وسوف نعتمد على المراجع التي تتناول موضوع البحث المتمثلة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية، والملتقيات ومواقع الأنترنت بهدف إثراء موضوع بحثنا.

5-تحديد المفاهيم:

المؤسسة:

ما هي المؤسسة؟

المدرسة، المكتبة، الجيش، الدولة، الشرطة، والأسرة هذه كلها مؤسسات، أما المنشأة ونادي كرة القدم فليست مؤسسات لماذا؟ ذلك أن المؤسسة ومن حيث التنظيم لا بد أن تضيف إليها صفة "رسمي"، "مقدس".¹

أ- مفهوم المؤسسة:

●**لغة:** المؤسسة في اللغة العربية من أس البناء يؤسسه وأسسها تأسيسا، وأسست دارا اذا بنيت حدودها ورفعت من قواعدها.

●**أما اصطلاحا:** فقد شهد مصطلح المؤسسة ثراء كبير من حيث المعاني والدلالات حيث تعرف المؤسسة كوحدة اقتصادية بأنها: "كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في اطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج والتبادل للسلع وخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه، وتبعاً لحجم ونوع نشاطه".²

¹ - د. جورج كتورة، معجم العلوم الإنسانية، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1 بيروت 2008،ص88
² - بوفرمة ريمة، واقع استحداث مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة "دراسة ميدانية لمؤسسة انتاج الأعلاف الحيوانية SARL FABWEST" بوهان، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل جامعة وهران 1، 2019-2020، ص 4.

"المؤسسة لها تكوينها وبنيتها الداخلية ومعاييرها الخاصة وهي تنمو وتتطور، وتدخل في علاقات جديدة وتضم أدوارا، ووحدات ليست جامدة، انما هي آخذة في التفاعل والحركة".¹

ب- مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

يمكن أن نعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "بأنها مؤسسة إنتاج السلع والخدمات تشغل من واحد إلى 250 شخص، ولا يتجاوز رقم أعمالها مليار دينار جزائري، أو لا يتعدى إجمالي حصيلتها السنوية 500 مليون دج، وهي تحترم معايير الاستقلالية".²

ج- تعريف البطالة:

تعريف هيئة الأمم المتحدة (ONU):

تعرفها بأنها: "يكون في بطالة كل شخص بلغ سن محددة ولا يقوم بأي عمل، لا مأجور ولا حر، رغم أنه مباح للعمل ويبدل جهد في البحث عنه".³

د- تعريف الشغل:

يعرف الشغل بأنه مهنة أو عمل أو وظيفة وهو جهد يبذله الفرد للحصول على منفعة ما أو فائدة محددة أو هو مجموع المهام التي يجب القيام أو إنجازها أو ممارسة نشاط ما والسعي من أجل الحصول على فائدته، ويقال شغل شغلا أي فعل أمرا ما عن قصد وواظب عليه حتى التصق به ويقال أيضا حتى التصق به ويقال أيضا رجلا عمولا أنه كثير العمل والكد في عمله.⁴

مفهوم العمل:

يقصد بقوة العمل على المستوى القومي إجمالي عدد السكان الذين تتوفر فيهم شروط العمل الثلاث: وهي القدرة (العضلية، الذهنية) على العمل، يعرفه "الفريد مارشال" العمل بأنه أي مجهود عقلي أو بدني يتم كليا أو جزئيا بغرض تحقيق مكاسب معينة بخلاف المتعة التي تستمد مباشرة من العمل، وبالتالي فان مفهوم العمل في الغرف الاقتصادي يقتصر على العمل الذي ياديه أي شخص بمقابل وأن أي عمل يتم بدون مقابل لا يدخل ضمن مفهوم العمل في الغرف الاقتصادي.⁵

¹- عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرف اعدادات البحوث، ط6، بن عكنون: ديوان المطبوعات الجامعة، 2011، ص

81.

²- عوادي مصطفى، إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الوطني، جامعة الشهيد حمة لخضر-الوادي، 2018/2017، ص 4.

³- بن شيخ فوزي، مساهمة المؤسسات الصغير والمتوسطة، في التخفيف من ظاهرة البطالة- "دراسة حالة الجزائر (2005-2013)" مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علوم اقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارة جامعة قاصدي مرباح- ورقلة- 2014/2013.

⁴- بوفرمة ريمة، (نفس المرجع، ص 5).

⁵- محمد ياسر الخواجة، حسين الدريني، المعجم الموجز في علم الاجتماع، مصر العربية للنشر والتوزيع، 2011، ص 79.

6- أهمية الدراسة:

- 1- إظهار مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية ودورها في خلق مناصب شغل.
- 2- توضيح الفعالية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب عمل.
- 3- معالجة موضوع الساعة لاسيما في الكشف عن واقع البطالة في الجزائر.
- 4- تسليط الضوء على الدور المحوري الذي تؤديه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم سياسة التشغيل والتخفيف من حدة البطالة.

7- أهداف الدراسة:

- هذا البحث يسعى الى تحقيق الأهداف التالية:
- 1- تشخيص حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل التحولات الاقتصادية.
 - 2- الكشف عن الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب شغل خاصة بعد تراجع قدرات البلاد المالية وانهايار أسعار البترول، وتصبح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحل البديل.
 - 3- تشجيع لاستثمار بهدف التخلص من البطالة.
 -

8- أدبيات الدراسة : (الدراسات السابقة)

- 1- الدراسة الأولى: وهي دراسة للباحثة: بوفرمة ريمة حول موضوع: "واقع استحداث مناصب الشغل في المؤسسات الصغرى والمتوسطة" دراسة ميدانية لمؤسسة انتاج الأعلاف الحيوانية SARL FABWEST، بوهان هذه الدراسة هي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم لسنة 2020/2019 بجامعة وهران2، والهدف من هذه الدراسة هو تبيان واقع المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وتوضيح دور هذه المؤسسات في خلق مناصب شغل، ومعرفة مدى أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ودورها في تحقيق التنمية الاجتماعية انطلاقا في رسالتها هذه من التساؤل التالي: ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب شغل؟ كما أدرجت أسئلة فرعية وهي: " ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟ ما مدى تطور المؤسسات الصغير والمتوسطة في خلق مناصب الشغل والقضاء على البطالة؟ كيف تساهم

المؤسسة الصغيرة والمتوسطة لإنتاج الأعلاف الحيوانية SARL FABWEST بولاية وهران في توفير مناصب شغل؟ ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة في هذه الدراسة:

على مستوى النتائج الدراسة الميدانية (التطبيقية) وجدت أن المؤسسة المتوسطة لإنتاج الأعلاف الحيوانية SARL FABWEST تلعب دورا هاما في توفير فرص عمل بولاية وهران، وأثبتت صحة الفرضية أن هذه المؤسسة رغم صغر حجمها إلا أنها تمتلك مجموعة من الإمكانيات تجعلها محطة أنظار تؤهلها لاستقطاب اليد العاملة وتزايد وتيرة المناصب المتاحة من سنة لأخرى ودورها الفعال في امتصاص البطالة.¹

2- الدراسة الثانية: هي دراسة للباحث: فوزي بن الشيخ حول موضوع: "مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من ظاهرة البطالة" دراسة حالة الجزائر (2005-2013)، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي التخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة شعبة علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح-ورقلة- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، أجريت هذه الدراسة في سنة الجامعية 2013/2014.

يسأل الباحث في هذه الدراسة عن البطالة هل تعتبر من أبرز المشاكل التي تواجهها الدول النامية وكيف يمكن لخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تعتبر حل مثالي للحد من البطالة وما هو واقع هذه المؤسسات في الجزائر ودورها في خلق مناصب شغل.

اعتمد في هذه الدراسة على المنهج التحليل الاحصائي والمنهج الوصفي للإجابة عن التساؤلات المطروحة أما في الجانب التطبيقي اعتمد الباحث المنهج التحليل الاحصائي لمعالجة إشكالية البحث لواقع البطالة وواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك في الجزائر وفيما يتعلق بعينة الدراسة فتمثل في اجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2005 الى 2013 كون هذه الفترة كانت تشهد تذبذب في وتيرة معدلات البطالة ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث هي أن الجزائر تعد من بين الدول التي تعاني الى حد يومنا هذا من ظاهرة البطالة حيث لها عدة أسباب معينة أدت الى تفاقم هذه الظاهرة وأولت الجزائر اهتماما كبيرا بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجسيد هذا الاهتمام في انتهاج العديد البرامج والإجراءات الموجهة لتقديم الدعم لهذه المؤسسات شهدت الجزائر انخفاض محسوس وتدرجي في معدلات البطالة ابتداء من سنة 2008 نتيجة لانتهاج جملة من البرامج والإجراءات الموجهة لتقديم الدعم للمؤسسات.

¹ - بوفرمة ريمة، نفس المرجع السابق ، ص 77

كما اعتمدت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من طرف الحكومة الجزائرية كان نتيجة لقدرة هذا النوع من المؤسسات على تحقيق تقدم اجتماعي ورفع مستوى المعيشة وتوفير مناصب شغل.¹

3- الدراسة الثالثة: هي دراسة أعدتها الباحثة: زراية أسماء تحت عنوان: "أثار سياسة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النمو الاقتصادي في الجزائر"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم علوم اقتصادية، تخصص نقود ومالية للمؤسسات، دورة جوان 2011.

حيث تم طرح الإشكالية التالية: ما هي نتائج برامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النمو الاقتصادي في الجزائر؟ وتم طرح الأسئلة الفرعية: ما هو الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأين تكمن أهميتها؟ ما هي أهم الآليات والسياسات تأهيل قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟ ما هي العراقيل والتحديات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟

ولدراسة هذه الظاهرة استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي التحليلي للإجابة على التساؤلات المطروحة، كما أظهرت الدراسة التحليلية النتائج التالية: على أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة أثبتت نجاعتها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تجارب العديد من الدول النامية والمتقدمة، وهذا لقدرتها المتميزة في توفير مناصب شغل، وخلق الثروة مما يساعد على محاربة مشكلتين رئيسيتين تعاني منها خاصة الدول النامية البطالة والفقر، كما أن عد فضائل هذه المؤسسات لا يعني اهمال الدور الذي تلعبه المؤسسات الضخمة في تطوير وتنمية الاقتصاد، بل لا بد من الإشارة الى التكامل الصناعي بين هذين النوعين من المؤسسات، حيث تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على توسيع وتنويع النسيج الصناعي، وقدرتها على الابتكار والتخصص في مجالات دقيقة تساعدها على تجهيز المؤسسات الكبيرة باحتياجاتها بتكاليف أقل من تكاليف انتاج نفس السلع والخدمات من طرف المؤسسات الكبيرة.

ومن الاستنتاج التي توصلت اليها هي: أنه على الرغم من كافة الإجراءات التي تبنتها الجزائر لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تزال هذه الأخيرة تواجه العديد من العراقيل التي تعيق التطور المتسارع لهذه المؤسسات أهم هذه المشاكل ما يتعلق بطرق التمويل، ومشاكل العقار الصناعي، بالإضافة الى عدم توفر بنوك معطيات اقتصادية عن القطاع، كما أنه بالرغم من الخروج من مرحلة الاقتصاد الإداري لا تزال ظاهرة البروقراطية من أهم مميزات الإدارة الجزائرية، كل هذا يعتبر من بين أسباب عزوف الاستثمار الخاص في الجزائر على الرغم من الأهمية التي تكتسبها السوق الوطنية.²

¹ - فوزي بن الشيخ، "نفس المرجع السابق"، ص 68

² - زراية أسماء، أثار سياسية تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النمو الاقتصادي في الجزائر "مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم علوم اقتصادية، تخصص نقود ومالية للمؤسسات، دورة جوان 2011.

4- الدراسة الرابعة: كانت هذه الدراسة من إعداد الباحثة قنيدرة سمية تحت عنوان: "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير فرع تسيير موارد بشرية، جامعة منتوري، قسنطينة في السنة الجامعية 2009-2010.

تم طرح الإشكالية التالية: "ما مدى ساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة؟ ويتفرع هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية تتمثل في الآتي:
كيف تفسر ظاهرة البطالة وما هي الآثار التي تترتب عنها؟ ما هو واقع ظاهرة البطالة في الجزائر، والتدابير المتخذة للتخفيف منها؟ ما هو واقع المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بالجزائر؟ ماهي الخصائص التي تميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتجعل منها أداة أكثر فاعلية في التقليل من ظاهرة البطالة؟ ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية قسنطينة في توفير مناصب عمل؟ ما هو نوع المؤسسات الأكثر استقطابا للعمالة في الولاية؟ كما اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في تحليل ظاهرة البطالة في الجزائر وكذا في تحليل وتفسير البيانات والمعلومات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي سيتم جمعها للتوصل الى جملة من النتائج هذا بالاعتماد على أسلوب الاستنتاج في المعالجة، وباستعمال أدوات الوصف الاحصائي وبعض المؤشرات الإحصائية.

كما أظهرت هذه الدراسة مجموعة من النتائج وهي:

أكدت الدراسة الميدانية التي تمت على مستوى قسنطينة، النتائج النظرية السابقة، إذ أبرزت المساهمة الهامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير فرص عمل حيث شكلت الفئة المستغلة المصرح بها في هذا النوع من المؤسسات ما نسبته 22.5% من اجمالي الفئة المستغلة بالولاية سنة 2003.

كما تم التوصل الى أن معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية قسنطينة هي تابعة للقطاع الخاص، وأن 38% منها عبارة عن مؤسسات صغرى، هذه الأخيرة أثبتت أنها الأنجع في خلق مناصب عمل والتخفيف من حدة البطالة نظرا لانخفاض تكلفة فرصة العمل بها.¹

ولدراسة البحث قمنا بتقسيم البحث الى جانب نظري يتضمن عدة فصول بحيث تطرقنا في المقدمة العامة الى طرح الإشكالية والسؤال الرئيسي للدراسة، كلية الفرضيات المطروحة، ثم الإشارة الى المفاهيم والمصطلحات، ثم المنهج المتبع، عرض بعض الدراسات السابقة وصعوبات البحث.

¹ - قنيدرة سمية، "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير فرع تسيير موارد بشرية، جامعة منتوري، قسنطينة في السنة الجامعية 2009-2010.

هيكلية الدراسة :

تناولنا في الفصل الأول تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب الشغل، مراحل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ومساهمة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب شغل.

أما الفصل الثاني: تناولنا الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر، وفيه تم التطرق إلى مختلف التعاريف التي قدمتها الدول، مع ذكر الخصائص، والأشكال والأهمية والدور الذي تلعبه المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عوامل نجاح والمشاكل والصعوبات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أما الفصل الثالث: فهو يمثل الجانب التطبيقي، حاولنا من خلاله التأكد من صحة فرضيات الدراسة وذلك من خلال المعلومات التي سنتحصل عليها من مؤسسة.

الإطار النظري

الفصل الأول

واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

في الجزائر ومساهمتهما في التشغيل

تمهيد

تعد ظاهرة انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر إلى ما قبل الاستقلال حيث كانت هناك فروع للمؤسسات الفرنسية الكبيرة في الجزائر، وكانت أغلب نشاطات هذه المؤسسات هي الصناعات الاستخراجية، وكان لها دور كبير في تقديم المنفعة الاقتصادية للمستعمر الفرنسي وبعد الاستقلال غادر ملاك هذه المؤسسات وبالتالي تراجع أدائها وبقيت مهملة، إلا أن تفتنت الدولة بالدول الهام الذي تلعبه هذه المؤسسات، وبشرت في عمليات التأميم وبرامج التنمية.

وكان الهدف منها هو امتلاك المؤسسات الجزائرية القدرة على تغطية الاحتياجات المحلية والتطلع إلى مجارة المنافسة الدولية، حيث ظهرت في الجزائر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مباشرة بعد الاستقلال بحيث كان تأسيس المؤسسة على أساس التجارة بالدرجة الأولى قم على أساس الزراعة بالدرجة الثانية، وأصحاب المؤسسة هم مالكي الأموال، فالمؤسسة الخاصة هي وحدها القادرة على التكيف مع الاقتصاد الحر عن طريق تسيير عقلاني واستثمار في الموارد البشرية وبالتالي رد الاعتبار للعمل مصدر الثروة والارتقاء إلى مستوى تنافسية الدول المصنعة المعتمدة على منطق المناجمنت، التسويق والمنافسة الحرة، ولهذا جاءت الخصوصية كبديل يعوض صلابة وجمود البنات الناتجة عن النظام السابق، وحسب الدكتور عبد الرحمان مبنول: "الخصوصية تكون مساهمة في مجهود الاستقرار الماكرو الاقتصادي وتصدير المنتوجات خارج إطار المحروقات وامتصاص البطالة"¹

سنحاول في هذا الفصل عرض ثلاثة مراحل أساسية مر بها قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومدى مساهمتها في خلق فرص شغل

(1) تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

(2) مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل

مر التطور للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبر ثلاث مراحل يمكن إيجازها فيما يلي:

1/ التطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

المرحلة الأولى:

أولاً: مرحلة تهميش القطاع الخاص (1962-1982)

لقد كانت حوالي 98% في المنظومة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ممولة من المستوطنين الفرنسيين، قبل الاستقلال وكانت تلك التي تعود للجزائريين محدودة على المستوى العددي وعلى المستوى الاقتصادي من حيث مساهمتها في العمالة والقيمة المضافة وبعد الاستقلال مباشرة ونتيجة الهجرة

¹ حساين زاهية، "الصناعة الخاصة، واقع وإكراهات دراسة ميدانية لثلاث مؤسسات خاصة بالمنطقة الصناعية بالسانيا وهران"، رسالة ماجستير تخصص علم اجتماع التنمية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2000/1999.

الجماعية للفرنسيين أصبحت معظم تلك المؤسسات متوقفة عن الحركة الاقتصادية الأمر الذي جعل الدولة تصدر الأمر 62/20 الصادر في تاريخ 21 سبتمبر 1962 المتعلق بتسيير وحماية الأملاك الشاغرة والمرسوم رقم 62/02 الصادر في تاريخ 22 أكتوبر المتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الزراعية الشاغرة والمرسوم رقم 62/38 الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1962 المتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الصناعية الشاغرة¹

كان الوضع الذي واجهته الحكومة الأولى سنة 1962 وضعاً مؤلماً حيث أن السبع سنوات من الحرب والتخريب الاستعماري دمرت الهياكل الاقتصادية في البلاد لاسيما أن في 1961 و1962 كانت "منظمة الجيش السري" المنتمية إلى المعمرين المحكومين بالإرهاب المتطرف قامت بتنفيذ سياسة الأرض المحروقة "حق لا ينتفع الجزائريون بعد الاستقلال من وجود أي إنجاز أما في الأرياف كان المعمر قد جمع السكان في² مراكز بالشيء قطعهم عن جذورهم ونشاطهم وكانت الأرض غداة الاستقلال في حالة آجام، وإضافة إلى تدمير الهياكل وإبعاد السكان عن نشاطهم التقليدي سبب إرهاب المطرفين هجرة المعمرين إلى فرنسا وهكذا غادر ما يقرب من مليون معمر الجزائر في ظرف بضعة شهور تاركين مزارعهم ونشاطهم ووظائفهم (هجرة 50.000 إطار عالي و35.000 إطار متوسط و100.000 عامل موظف) وسد الجزائريون ذلك الفراغ بالوسائل المتاحة لديهم وهي جد قليلة علما أن أغلبية السكان الجزائريين كانوا يقيمون في الأرياف وأمين بنسبة 90%³

كان قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتكون بعد الاستقلال من مؤسسات صغيرة، وتم إسنادها للجان التسيير بعد رحيل ملاكها الأجانب كما انهار منذ 1967 أصبحت ضمن أملاك الشركات الوطنية. تم إصدار القانون الأول للاستثمار في 1963 وهذا لمعالجة عدم استقرار المحيط الذي عقب الاستقلال، ولم يكن له أثر ضعيف على تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أما قانون الاستثمار الذي صدر لسنة 1966، كان يهدف إلى تحديد وضعية الاستثمار الخاص الوطني في إطار التنمية الاقتصادية الحيوية، وأصبح الحصول على موافقة للمشاريع الخاصة إجبارياً من طرف اللجنة الوطنية للاستثمارات على أساس معايير محددة⁴

وقد تميزت السياسة التنموية في الجزائر آنذاك بالاعتماد على المؤسسات الصناعية الضخمة التي تم بناؤها في شكل مركبات صناعية منتشرة في عدة مواقع من الوطن مشكلة أقطاب تنموية، أما

¹بابنات عبد الرحمان، عدون ناصر دادي، التدقيق الإداري وتأهيل المؤسسات الص والم في الجزائر، دار المعدي العامة، الجزائر، 2008 ص122

² هني أحمد "اقتصاد الجزائر المستقلة"، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1993 ص21

³ هني أحمد، نفس المرجع السابق ص22

⁴بابنات عبد الرحمان، عدون ناصر دادي، نفس المرجع ص122

الفصل الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد كان لها دورا هامشيا في العملية التنموية حيث ارتكزت معظمها في الصناعات النسيجية وصناعة مواد البناء، لتظل المؤسسات الضخمة هي الأداة الرئيسية القادرة على تحقيق أهداف التنمية التي يرمي إليها التوجه الاشتراكي في الجزائر، ولقد ظهر خلال هذه المرحلة قانونان أساسيان لتنظيم الاستثمار بشكل عام هما:

(1)- **قانون الاستثمار لسنة 1963:** أول قانون خاص بالاستثمار هو قانون 227/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963، وكان الهدف من وراء هذا القانون هو مخاطبة رأس المال الأجنبي بعدم مغادرة أرض الوطن آنذاك، والمشاركة في بناء الاقتصاد الوطني، وهذا ما تؤكدته المادة 23، كما كان يهدف إلى إضفاء الاستقرار على البيئة العامة بعد الاستقلال، لكن لم يكن له أثر كبير على تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث تعبئة رأس المال الوطني والأجنبي وهذا رغم المزايا والضمانات التي قدمها لهم إلى أنه لم يترجم في الميدان بسبب المحيط السياسي الذي ينادي بنظام اشتراكي يقوم على أساس القطاع العام، بالإضافة إلى ذلك، الوضع الاقتصادي الصعب والذي تميز خاصة بارتفاع تكاليف الإنتاج ونقص الهياكل القاعدية¹

(2) القانون الاستثمار لسنة 1966:

أصدر القانون رقم 66-284 المؤرخ في 15 سبتمبر 1966 لسد الثغرات التي تضمنها القانون رقم 227/63، فقد كان يهدف إلى تحديد نظام يتكفل الاستثمار الوطني الخاص، في إطار التنمية الاقتصادية الوطنية²، بالإضافة إلى ذلك فإن تشريع العمل كان صارما، والأكثر من هذا فقد تم إغلاق التجارة الخارجية في وجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

هذه الوضعية أدت إلى سلوك "الجزر التكتيكي" لرأس المال الخاص المستثمر حسب الظروف التي تواجه السياسة، كانت المجالات الخاصة التي تم الاستثمار فيها تحتاج إلى تحكم تكنولوجي قليل، وتحتاج أيضا إلى عدد ضئيل من اليد العاملة المؤهلة، وبصفة عامة التوجه كان ملائما نحو قطاعات التجارة، والخدمات أين استمر الخواص الاستثمار فيها، أما في الصناعة فإن رأس المال الخاص تبنى إستراتيجية الاستيراد للمواد الاستهلاكية النهائية (المواد الغذائية، النسيج، مواد البناء....)³

¹ بلحميدي سيد علي، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة- دراسة حالة الجزائر"، رسالة ماجستير،

جامعة الجزائر السنة الجامعية 2006/2005 ص54

² المادة 01، الجريدة الرسمية العدد 08، الصادر بتاريخ 17 سبتمبر 1996، ص3

³ بابنات عبد الرحمان، عدون ناصر داداي، نفس المرجع السابق ص 123.

(ب) المرحلة الثانية: (1982-1988)

تميزت هذه المرحلة بانخفاض مداخيل الدولة، وذلك لتراجع أسعار النفط في الأسواق العالمية سنة 1986، فكان لذلك تأثير كبير على الاستثمارات التي يديرها القطاع العام، والتي كانت تمول من خزينة الدولة فقد كانت المؤسسات العمومية تتميز بانخفاض مستويات الكفاءة الإنتاجية والمردودية الاقتصادية، إضافة إلى مشاكل متعلقة بعدم التحكم في التكنولوجيا المستوردة.

ونظرا لهذه العوامل قامت السلطات بإعادة النظر في السياسة الاقتصادية المطبقة وتجلي ذلك من خلال توقيف الاستثمارات الموجهة إلى المشاريع الضخمة والصناعات الثقيلة وتوجيه الاستثمارات الجديدة إلى نشاطات اقتصادية كانت مهمشة من قبل مثل الصناعات الخفيفة، وفي هذا الإطار عرف قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اهتماما نسبيا باعتباره قطبا حيويا بإمكانه المساهمة بصفة فعالة في تنفيذ وتحقيق أولويات وأهداف توجهات السياسة الاقتصادية الجديدة، أما بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، فخلال هذه المرحلة ظهرت إرادة تسعى إلى تأطيرها وتوجيهها، ويبرز ذلك من خلال إصدار إطار تشريعي وتنظيمي يتعلق بالاستثمار الوطني الاقتصادي الخاص، غير أن العراقيل التي كانت تواجه الاستثمارات الخاصة تركت أثارا سلبية على المنظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولم يحدث قانون الاستثمار لسنة 1986 أثرا كبيرا في تطوير هذه المؤسسات¹

لقد وصلت عملية التشخيص والحوصلة التي قامت بها وزارة التخطيط للفترة 1967-1980 إلى التأكيد على الحجم الكبير للشركات الوطنية مما جعلها صعبة التسيير في نظر واضعي التقرير وبالتالي تم الاعتقاد أن إعادة الهيكلة لهذه الشركات الكبرى إلى مؤسسات عمومية، وتكون صغيرة الحجم لتمكين المسيرين من التحكم فيها، وتحسين مردوديتها المالية والاقتصادية، العملية هذه أطلق عليها إعادة الهيكلة العضوية (Restructuration des entreprises) للشركات الوطنية حيث تضاعف عددها مرات عديدة وحولت أسماؤها إلى مؤسسات عمومية وكخطوة موالية لذلك تمت إعادة الهيكلة المالية (Restructuration financière) لتمكين المؤسسات العمومية الجديدة من الانطلاق من جديد في العملية الإنتاجية.

إن من أهداف إعادة الهيكلة هي:

• أولا: التخلص من المركزية البيروقراطية التي أصبحت تعرقل نشاطات وتقتل روح المبادرة والإبداع.

• ثانيا: تحميل مسيري هذه المؤسسات بالنتائج التي تحصل على مؤسساتهم

¹ سليمان ليدي، سليمان ديهية، نفس المرجع السابق ص64

• **ثالثا وأخيرا:** التلخص من نموذج تنمية مركز مرحلة السبعينات الذي أصبح يكلف الدولة مبالغ ضخمة في وقت عرفت إيراداتها تدهورا كبيرا في حين هناك قطاع خاص أصبح يتحكم في مبالغ مالية كبرى

مرحلة استقلالية الشركات (شركات الأموال) رغم التلخص من المركزية البيروقراطية والدخول في مرحلة اللامركزية، لم تستطع المؤسسة العمومية الاقتصادية التلخص من عجزها وذلك بالرغم من التطهير المالي الذي قامت¹ به الدولة عدة مرات بالنسبة للبعض أحيانا.

إن فشل المؤسسة العمومية الاقتصادية كان واضحا في خطاب رئيس الجمهورية سنة 1986، حيث وجه انتقادا شديدا لمسيرها واتهامهم بالعيش خارج الواقع الاقتصادي الجزائري، لكن في نفس الخطاب أشاد بدور القطاع الخاص ومساهمته الفعالة في تلبية حاجات المواطنين، وما الإجراءات التي رافقت إعادة الهيكلة كتشجيع القطاع الخاص الوطني والمستثمر الأجنبي تحرير أسعار السلع الفلاحية، التنازل على أملاك الدولة والانفتاح السياسي إلا أنها كانت توحى بالتوجه التدريجي نحو اقتصاد السوق، رغم أن الدستور والميثاق الوطني كانا مازالا يعتبران الاشتراكية هي اختيار لا رجعة فيه.

إن التصور الجديد لهذه المرحلة ينطلق من فكرة الاستقلالية التي طالما نادى بها أغلب المسيرين من جهة واستجابة لضغط الهيئات المالية الدولية لإدخال تصحيحات هيكلية جذرية، من جهة أخرى.

إعادة الهيكلة العضوية والمالية:²

البداية الحقيقية للإصلاحات الاقتصادية انطلقت مع بداية الثمانينات وخاصة مع المخطط الخماسي الأول (84-80) الذي حمل تصورا جديدا لكيفية تسيير الاقتصاد الوطني والمؤسسة العمومية بصفة خاصة هذا التصور الجديد كان يظهر من خلال سياسة التقييم لنمط التسيير الاقتصادي الذي عرفته المؤسسة قبل الثمانينات حيث توصل متخذوا القرار إلى النتائج التالية:

1- لا يمكن الاستمرار في تسيير الشركات الوطنية ذات الحجم الكبير حيث أصبحت بعض الشركات تشكل دولة.

2- يجب فتح المجال أمام القطاع الخاص الوطني والمستثمر الأجنبي ليكون منافسا للقطاع العمومي.

خلال هذه الفترة وحسب الأهداف التي حددها المخطط الجزائري كانت هناك إرادة لتأطير وتوجيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، هذه الوضعية ترجمت بإصدار إطار تشريعي يتعلق بالاستثمار

¹بابنات عبد الرحمان، عدون ناصر داداي، نفس المرجع السابق ص 26
²بابنات عبد الرحمان، عدون ناصر داداي، نفس المرجع السابق ص ص40-41

الفصل الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

الاقتصادي الوطني الخاص (القانون 1982/08/21) الذي تستفيد من خلاله المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بعض الإجراءات خصوصا:

- إمكانية الحصول على المعدات، وفي لبعض الحالات المادة الأولية،
- التوجه المحدود لسلطات الاستيراد (AGI) بالإضافة إلى نظام الاستيراد بدون دفع، هذا التشريع واصل في تقوية بعض عراقيل توسع قطاع (م. ص. م) الخاصة.¹

1983- خلق إطار قانوني جديد بقانون رقم 82-11 المؤرخ في 1982/08/21 المتعلق بالاستثمار الاقتصادي الوطني الخاص.

1983 - إنشاء الديوان التوجيهي للمتابعة والتنسيق للاستثمار الخاص.

1987- فتح الغرفة الوطنية للتجارة خاصة بأصحاب المؤسسات الخاصة

1988- الإصلاح الاقتصادي والدخول إلى اقتصادي المؤسسة قانون 90-10 المؤرخ في 14

أفريل 1990 المتعلق بالنقد والقرض²

الجدول رقم 01 تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب فروع النشاط خلال فترة: (1984-1987)

1987				1984				فروع النشاط
%	2	%	1	%	2	%	1	
1.62	242	4.48	10	2.44	204	14.07	48	مناجم ومقالع
6.98	1487	13.9	31	7.24	1025	10.85	37	ص.ح.م.م.أ.ج
9.31	1388	34.08	76	9.38	13.28	37.82	129	مواد البناء
2.32	346	4.358	10	1.73	246	2.05	7	كيمياة وبلاستيك
31.27	46.59	3.58	8	30.93	4378	3.8	13	صناعة غذائية
18.62	2774	8.52	19	24.6	3482	8.79	30	نسيج
5.16	769	0.4	1	6	850	1.2	4	جلود وأحذية
16.37	2439	28.25	63	10.11	2139	20.83	69	خشب وورق
5.33	795	2.6	6	3.54	502	1.2	4	نشاطات متنوعة
100	1489	100	224	100	1415	100	341	المجموع
	9				4			

المصدر: بوفرمة ريمة، نفس المرجع السابق ص45

¹بابنات عبد الرحمان، عدون ناصر دادي، نفس المرجع السابق ص 123
² الضب حدة، "مدى تأهيل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بالجزائر في ظل الانضمام المرتقب للجزائر للمنظمة العالمية للتجارة"، مذكرة لاستكمال شهادة الماستر في علوم تسيير تخصص تسيير المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة 2011/2012 - ص15

الفصل الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

من خلال هذا الجدول تشير المعطيات الرقمية بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية تميل إلى التركيز على فروع معينة والمحافظة نسبيا على هذا الميل خلال الفترة ففي سنة 1984 كانت أهم الفروع التي تركز فيها هذه المؤسسات هي مواد البناء والخشب والورق، المناجم ومقالع حيث أن هذه الفروع مجتمعة لوحدها أكثر من 72% من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي بلغ عددها سنة 1984 إلى 341¹ مؤسسة،

أما في سنة 1987 كانت أهم الفروع التي يتم التركيز عليها هي مواد البناء والخشب والورق والصناعة الحديدية مع الملاحظة أن كل من فرعي المناجم ومواد البناء سجلا انخفاض حيث تم توقيف 38 مؤسسة في فرع المناجم و53 مؤسسة في فرع البناء وبذلك أدى إلى انخفاض العدد الإجمالي لهاته المؤسسات من 341 سنة 1984 إلى 224 سنة 1987.

أما في سنة 1987 (فقد حافظت على نفس التوجه تقريبا) الصناعة الغذائية، النسيج، الخشب، (إلا أنه تم التراجع في فروع النسيج) تسجيل 708 مؤسسة (كما عرف فرع الصناعة الحديدية ارتفاعا ملحوظا في عددها بانتقاله من 7.24% إلى 9.98% ونتيجة لذلك فالعدد الإجمالي للمؤسسات انتقل من 14154 مؤسسة سنة 1984 إلى 14899 سنة 1987 أي بزيادة قدرها 5.26% حيث تم إنشاء 745 مؤسسة جديدة²

المرحلة الثالثة: من 1990 الى يومنا هذا

1) تميزت هذه الفترة باتخاذ قرارات حاسمة بهدف تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث كانت من أولويات السياسة العامة تحقيق التنمية الاقتصادية، وبالتالي وضعت الدولة مجموعة من الإجراءات لتهيئة المناخ الاقتصادي والتي يمكن تلخيصها فيها يلي:

أ- المرسوم التنفيذي رقم 91- 37 المؤرخ في 19 فيفري 1991 الخاص بتحرير التجارة الخارجية

ب- المرسوم رقم 93- 12 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 المتعلق بترقية الاستثمارات وخلق مكتب وحيد APSI على المستوى الوطني الذي سمي بوكالة ترقية ودعم الاستثمارات سنة 1994.

ت- وضع الإطار القانوني لخصوصية المؤسسات العمومية سنة 1994 وإصدار قانون الخصوصية سنة 1995.

¹بوفرمة ريمة، نفس المرجع السابق ص46
²بوفرمة ريمة، نفس المرجع السابق ص46

ث- الإجراءات الهادفة إلى تحرير عمل البنوك وتقديم التسهيلات للقطاع الخاص وتخفيض أسعار الفائدة ابتداء من سنة 1998¹

(2) تعتبر فترة نهاية التسعينات بمثابة قفزة نوعية نحو إقامة قطاع حقيقي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بشروع الحكومة في تهيئة هذه المؤسسات، من خلال جملة من الإجراءات والبرامج كصدور برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي والنمو للفترة ما بين (2000-2004) حيث يشكل هذا البرنامج منعرجا حاسما في مجال تأطير وهيكلية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إذ أنه تم تكريس من خلاله ما يلي:²

2001- صدور القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يهدف إلى تحسين محيط هذه الأخيرة، بالإضافة أنه حدد تدابير الدعم الرامية لترقية تنافسيتها.

2002- تم إنشاء صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2003- تم إصدار النصوص القانونية المتعلقة بـ:

- إنشاء "مشارتل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة".
- إنشاء مراكز تسهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
- إنشاء المجلس الوطني الاستشاري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
- ضبط تشكيلة المجلس الوطني المكلف بترقية المناولة وتنظيمه وسيره³

(3) قدم برنامج إضافي لدعم النمو الاقتصادي لفترة (2004-2009) حيث تم التركيز في هذه المرحلة على تصميم ووضع حيز التنفيذ البرامج الترقية لتحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا إعطاء القطاع دوره الحقيقي كمنشط اقتصادي، ففي سنة 2004 تم انعقاد "الجلسات الوطنية الأولى للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة" والتي شارك فيها كل الفاعلين في عالم المؤسسات والتي انبثقت عنها القرارات التالية:⁴

¹ سليمان ليدي، سليمان، سليمان ديهية، نفس المرجع السابق ص65،

² عموري براهيتي، ملتقى عربي سادس للصناعات الصغيرة والمتوسطة تونس، مداخلة واقع وأفاق تطوير قطاع PME في الجزائر 24-26 أبريل 2012، ص10

³ دويس وفاء، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض مستوى البطالة في الدول النامية، مذكرة مقدمة لاستكمال الحصول على شهادة الماستر، تخصص تسيير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقة 2014/2013 ص33

⁴ عموري ابراهيمي، نفس المرجع السابق ص11

في 2004: إنشاء صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
في 2005: إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
في 2007: إعطاء إشارة انطلاق " البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"
في 2008: تعزيز المعلومات الاقتصادية الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تصميم
جهاز معلوماتي وكذا تطوير جسور الترابط مع المنظومة الإعلامية للقطاعات الوزارية الأخرى قصد
التعاون والتكامل والانسجام في البرامج المحلية التنموية المندمجة.
في 2009: وضع حيز التنفيذ لأول مرة ميثاق الحكم الراشد للمؤسسات الجزائرية¹.

2/ مساهمة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل:

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في توفير فرص عمل إذ تعتبر من أهم القطاعات الاقتصادية الخالقة لمناصب شغل جديدة فهي تتجاوز حتى المؤسسات الصناعية الكبيرة في هذا المجال رغم صغر حجمها والإمكانيات المتواضعة التي تتوفر عليه، ويلقى هذا الدور صدى واسعا في الدول المتقدمة والنامية فمع زيادة معدلات البطالة تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الأقدر على القضاء على جانب كبير من البطالة وأثبتت العديد من الدراسات التي أجريت في هذا المجال أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تميل إلى تكثيف عنصر العمل عن المؤسسات الكبيرة.²

وحسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE، تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليوم على سبيل المثال في نصف مناصب الشغل الجديدة المستحدثة في أوروبا وهي توظف 70 مليون شخص أي ما يمثل 3/2 من مناصب العمل الكلية وتختلف هذه النسبة باختلاف البلدان والقطاعات الاقتصادية³ في الجزائر تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتوفير مناصب شغل، رغم صغر حجمها لأنها تعتمد على استخدام تقنيات بسيطة عن طريق تكثيف عنصر العمل ويعتبر العنصر البشري من أهم عوامل الإنتاج كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستوعب عددا من العمال الذي تتوفر فيهم شروط العمال في المؤسسات الكبرى لأنها لا تعتمد أو لا تحتاج إلى العمالة الماهرة والمدربة تدريباً عالياً وهذا ما يجعلها قادرة على استيعاب أعداد من العمالة الوافدة حديثاً إلى سوق العمل، كما أنها تستطيع تتأقلم مع المتغيرات الاقتصادية الطارئة مما يضمن للعمالة الاستقرار في مناصبهم وذلك على عكس ما هو عليه

¹دويس وفاء، نفس المرجع السابق ص34

²صفوت عبد السلام عوض الله، اقتصاديات الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التصنيع والتنمية، دار النهضة العربية، مصر 1993، ص42

³ بن عبيد عبد الباسط، هداجي عبد الجليل، مداخلة بعنوان: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، جامعة الإفريقية الفقيه أحمد دراية أدرار، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير قسم علوم اقتصادية، ص 16

الفصل الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

في المؤسسات الكبيرة التي تتأثر بسرعة بالمتغيرات المحيطة، مما يجعلها تلجأ لتسريح العمالة كما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في توفير مناصب الشغل وذلك من خلال مساهمة في الأنشطة الاقتصادية عن طريق مزاولتها للأنشطة في مجال الصناعات أو الحرف التقليدية¹

2-1/ تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2001-2016 :

مع فتح المجال أمام القطاع الخاص للاستثمار الذي يعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة القاعدة الأساسية له باعتبارها سهلة التأسيس وقلة احتياجها لرأس المال، وازدياد اهتمام الدولة بهذا النوع من المؤسسات من خلال تخصيص وزارة للصناعات الصغيرة والمتوسطة سنة 1994، إضافة إلى إعطاءها حيزا في السياسة الاقتصادية بإنشاء عدد من المؤسسات الرسمية التي تهتم ببرامج أعدت خصيصا لترقية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وسنحاول من خلال هذا العنصر تتبع تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة على مستوى الجزائر، وذلك بحسب الإحصائيات الآتية:

الجدول رقم (02): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والعامة خلال الفترة 2001 -السداسي الأول من 2016

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
القطاع الخاص	179893	189552	207949	225449	245842	269806	293946	392013
القطاع العام	788	788	788	788	874	739	666	626
الحرف التقليدية	64677	71523	79850	86732	96072	106222	116347	126887
المجموع	245358	261863	288587	312959	342788	376767	410959	519526
السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
القطاع الخاص	586903	618515	658737	711275	777259	851511	934037	1013637
القطاع العام	591	557	572	557	557	542	532	438
المجموع	587494	619072	659309	711832	777816	852053	934569	1014075

المصدر من إعداد الباحثة اعتمادا على:

- نشرية المعلومات الاقتصادية والإحصائية، وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، مديرية المنظومات الإعلامية والإحصائية لسنوات من 2001 إلى غاية 2009 الأعداد 2، 6، 8، 10، 14، 16 على التوالي.

¹دويس وفاء، نفس المرجع السابق ص42

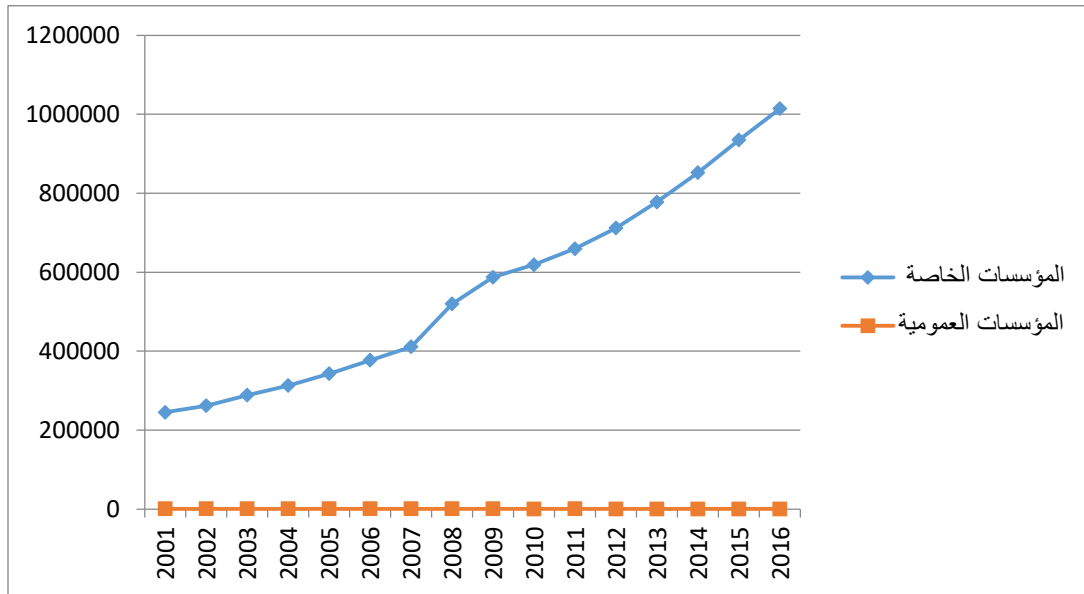
الفصل الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

- نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للسنوات من 2010 إلى السداسي الأول من 2016 الأعداد 18، 20، 22، 26، 28، 29 على التوالي.

- نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ووزارة الصناعة، والمناجم المديرية العامة لليقظة الإستراتيجية والدراسات الاقتصادية والإحصائية لسنوات: 2013، 2014، 2015، 2016 الأعداد: 24، 26، 28، 30 على التوالي.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تزايد مستمر حيث تقدر هذه الزيادة بين سنة 2001 و2005 بـ 40% وبين سنة 2005 و2010 بـ 81% وبين سنة 2010 و2015 بـ 51% ونسبة الزيادة من سنة لأخرى تتجاوز 6% وبلغ متوسط معدل النمو السنوي أكثر من 10% خلال فترة الدراسة مع تسجيل أعلى نسبة بين سنتي 2007 و2008 حيث وصلت إلى 26,42% ويرجع ذلك إلى إدماج أصحاب المهن الحرة في منظومة PME. يرجع هذا التطور المعتبر والملحوظ في PME إلى نمو القطاع الخاص الذي زاد بأكثر من أربعة أضعاف حيث انتقل من 244570 مؤسسة سنة 2001 إلى 1013637 نهاية السداسي الأول من 2016 في المقابل سجلت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية انخفاضا بـ 350 مؤسسة خلال نفس الفترة ويرجع ذلك لعمليات التصفية والخصوصية التي باشرتتها الدولة في إطار التوجه نحو اقتصاد السوق.

الشكل رقم (01): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة (2001-2016)



من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق

2-2 تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME خلال الفترة 2017-2018:

الجدول رقم (03) تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME خلال الفترة 2017-2018:

السنوات	2017	2018
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة	609344	1092908
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية	276	262
صناعة تقليدية	242322	241494
المجموع	851933	1334664

من إعداد الباحثة: معتمدة: Bulletin d'information n° 26-29-30-32

- نلاحظ أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تزايد ملحوظ خلال الفترة الأخيرة حيث بلغ عدد المؤسسات 1092908 مؤسسة خاصة سنة 2018 مقارنة بسنة 2017 كان عددها 609344، وعرفت المؤسسة العمومية تراجعاً خلال سنة 2017 بـ: 276، وانخفض عدد المؤسسات العمومية بـ 262 خلال سنة 2018.

- أما الصناعات التقليدية حافظت على عددها خلال سنتي 2017 و 2018، إذا نلاحظ أن القطاع الخاص هو القطاع الأكثر نشاطاً مع الصناعات التقليدية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سنة 2019:

بالعودة إلى تفاصيل هذه المعطيات يتشكل نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من 1.171.701 مؤسسة خاصة مقابل 244 مؤسسة عمومية تنشط في مجملها بدرجة أكبر في قطاعات الخدمات (بنسبة 54,41%) والبناء والأشغال العمومية (28,54%) والصناعات التحويلية (15,48%) ثم الفلاحة (1,12%) والمحروقات والطاقة والمناجم والخدمات المرتبطة (0,46%) وقد تراجع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية من 262 مؤسسة خلال السداسي الأول من 2018 إلى 244 مؤسسة خلال السداسي الأول من 2019 وذلك بسبب إعادة هيكلة محفظة القطاع العمومي التجاري.

• أرقام رئيسية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة بالجزائر:

- مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة في الجزائر: 171.945 مؤسسة
- مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة إلى غاية جوان 2019: 134 مؤسسة جديدة
- مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي توقفت عن النشاط: 195 مؤسسة

الفصل الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

إذن: مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة: 171.701 مؤسسة

- مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية: 244¹

3-1/ توفير مناصب الشغل في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: الفترة: (1999-2002)

في دراسة تطور هذا القطاع في الجزائر ودوره في خلق مناصب الشغل، وبالرجوع إلى إحصائيات سنة 2000، نجد أنه كان يوجد حوالي 2.4 مليون بطال في الجزائر أي ما يعادل 29.8% من القوة العاملة، وكان هذا كله نتيجة ضعف التوظيف بين السنوات (1987-1994)، إضافة إلى النتائج السلبية لمخطط إعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية، حيث عدد المسرحين من العمال سنتي (1994-1999) حوالي 500.000 شخص أي ما يمثل 8% من مجموع العاملين آنذاك وهذا كله بالإضافة إلى الداخلين الجدد إلى عالم الشغل والمقدر عددهم بـ: 250000 سنويا، إضافة إلى مشكل التسرب المدرسي الذي يحصى حوالي 500.000 متسرب من المؤسسات التعليمية سنويا، مقابل هذا العدد الكبير من البطالين لم تكن في المقابل فرص كبيرة لاستحداث مناصب عمل حيث لم تستحدث سوى 22377 منصب عمل سنة 1999 و22215 منصب سنة 2000، وأمام هذه الوضعية المتسمة بارتفاع كبير لمعدلات البطالة لجأت الدولة إلى حلول مؤقتة لامتناس هذه القوة العاملة الكبيرة واستحداث عدة أجهزة للتشغيل المؤقت، ولكن هذه الحلول كلها مؤقتة لم تكن فعالة، ووجب إيجاد بديل حقيقي لاستيعاب هذه الأعداد من البطالين وكانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمثابة الحل الأمثل لهذه المعضلة حيث أثبتت عدة تجارب من العالم قدرة هذا القطاع في امتصاص البطالة²

الجدول (04) تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنتي (1999-2002)

2002				1999				السنوات طبيعة المؤسسة
عدد المؤسسات	%	حجم التشغيل	%	عدد المؤسسات	%	حجم التشغيل	%	
177773	94	340646	46,6	148725	93,2	221975	35	المصغرة
9429	5	179585	24,4	9100	5,7	176731	27,8	الصغيرة
1402	1	210851	29	1682	1,05	235669	37,2	المتوسطة
188564	100	731080	100	159507	100	634375	100	المجموع

المصدر: نشرية المعطيات الاقتصادية لوزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعية التقليدية

¹www.akhbareldjazair.com

²بوفرمة ريمة، نفس المرجع السابق ص57

الفصل الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عام 1999 كان 159507 منها 148725 مصغرة وكان إجمالي العمال لدى المؤسسات 634375 عامل يمثلون 10% من مجموع العاملين في البلد لنفس الفترة، نجد أن هذه النسبة قليلة إذا ما قورنت بمعدل التوظيف في هذا القطاع بمعظم دول العالم.

أما بالنسبة لسنة 2002 نلاحظ تطور زيادة عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي احتلت المرتبة الأولى بـ: 177773 مؤسسة وتزايد حجم العمالة بواقع 340646 عامل بنسبة 46,6 % وتضاءل حجم التشغيل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 24,4 % و 29% وبلغ حجم التوظيف فيها 179585 عامل كما شهدت هذه الفترة انخفاضا في عدد المؤسسات العمومية حوالي 280 مؤسسة.

3-2/ توفير مناصب شغل في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2004-2007:

الجدول (05): تطور مناصب الشغل المتوفرة من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2004-2007

%	المجموع الكلي	الصناعات التقليدية	العامة	المؤسسات الخاصة		
				أرباب العمل	عدد الأجراء	
/	838504	173920	71826	/	592758	2004
30.09	1157856	192744	762836	24584	642981	2005
8.19	1252647	231044	61661	269806	708136	2006
8.20	1355399	233270	57146	293946	771037	2007

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية

نشرية المعلومات الإحصائية رقم: 8، 10، 12 لسنة 2005، 2006، 2007 ص5، ص7، ص5

من خلال الجدول أعلاه نسجل تطور حجم العمالة الذي قدر بـ: 1157856 عاملا

سنة 2005، أين كان نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يقدر بـ: 342788 مؤسسة أي

بمتوسط 3 عمال لكل مؤسسة تضم الأجراء وأرباب العمل، لينتقل عدد العمال إلى 1213647 عامل

سنة 2006، بعدد مؤسسات تقدر بـ: 376767 مؤسسة، أي ما يعادل زيادة تقدر بـ: 8,19 % لينتقل

عدد العمال إلى 1355399 عامل سنة 2007 بعدد مؤسسات يقدر بـ: 410959 مؤسسة، أي ما

يعادل زيادة تقدر بـ: 8,20 %.

الفصل الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

الجدول رقم (06) مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في الجزائر للفترة ما بين (2004-2007)

السنوات	التشغيل الإجمالي	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل الإجمالي	نسبة المساهمة
2004	7798412	838504	10,75
2005	8044220	1157856	14,39
2006	8868804	1252647	14,12
2007	8594243	1355399	15,77

المصدر: وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نشرية المعلومات الإحصائية رقم 16 عام 2009، ص 54.
وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، نشرية المعلومات الإحصائية رقم 8، 10، 12، سنة 2005، 2006، 2007، ص 7، 5، 6.

من خلال الجدول أعلاه نسجل تطور حجم التشغيل الذي قدر بـ: 7798412 عاملا سنة 2004، أين كانت مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يقدر بـ: 838504 وقدرت بنسبة المساهمة بـ 10,75 % لينتقل التشغيل الإجمالي سنة 2007 إلى 8594243 وترتفع مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل إلى 1.355.399 أي ما يعادل نسبة زيادة المساهمة تقدر بـ 15,77 %

• نسبة المساهمة = (مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل الإجمالي / التشغيل الإجمالي في الجزائر) X 100.

3-3 توفير مناصب شغل في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الفترة: (2005 - 2012):

الجدول (07) توفير مناصب شغل في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الفترة: (2005 - 2012)

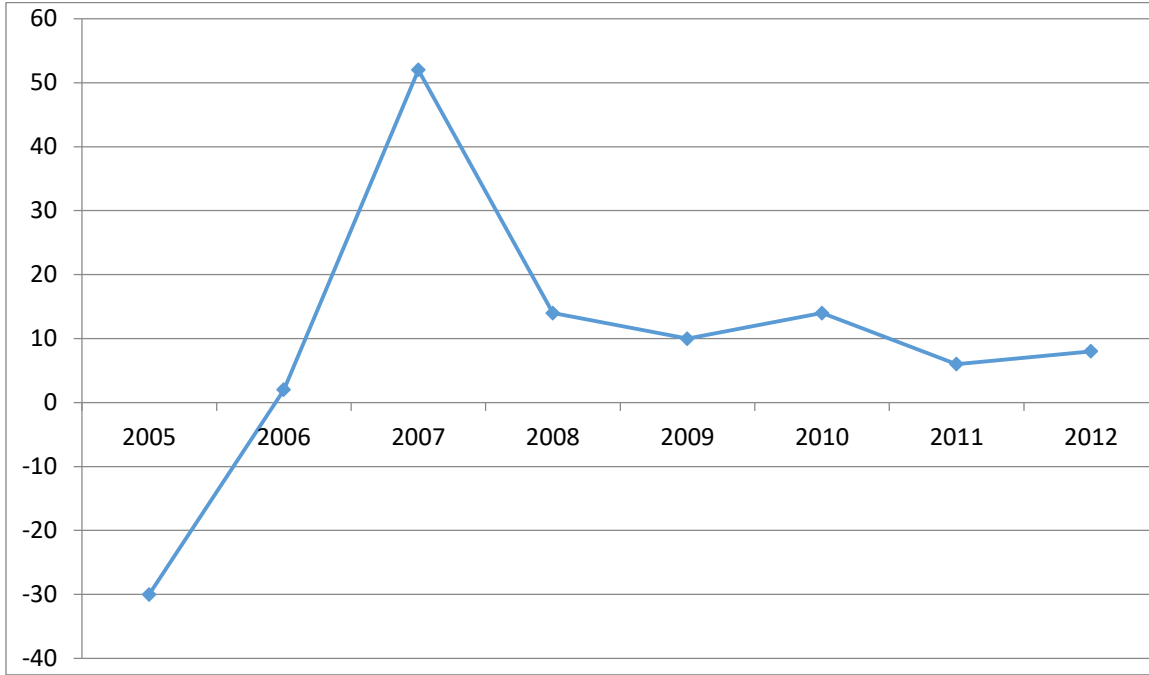
السنوات	مناصب الشغل في الجزائر	مناصب الشغل الجديدة في الجزائر	نسبة تطور مناصب الشغل في الجزائر
2005	719270	- 344683	- 33,39
2006	735705	16435	1,28
2007	1122129	386424	51,52
2008	1285859	163730	13,59
2009	1415079	129220	9,04
2010	1625686	210607	13,88
2011	1724197	98511	5,05
2012	1848117	123920	7,19

المصدر: من إعداد الطالبة بناءا على نشریات معطيات من وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية

الفصل الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن معدل نسبة تطور مناصب الشغل في الجزائر خلال الثلاث السنوات 2005 و2006 و2007 كان مرتفع حيث بلغ عدد مناصب الشغل لسنة 2007: 1.285.859 منصب ثم بدأ بالانخفاض بداية من سنة 2008 حيث بلغت نسبة تطور مناصب الشغل في الجزائر 13,59 %، وسجلت سنة 2012 ما يعادل 1848117 بنسبة تطور لمناصب شغل تساوي 7,19 %

الشكل رقم (02) توفير مناصب شغل في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الفترة (2012-2005)



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول رقم (07)

الجدول (08): مساهمة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في القطاعات الرئيسية حسب عدد العمال في الجزائر لسنة 2005:

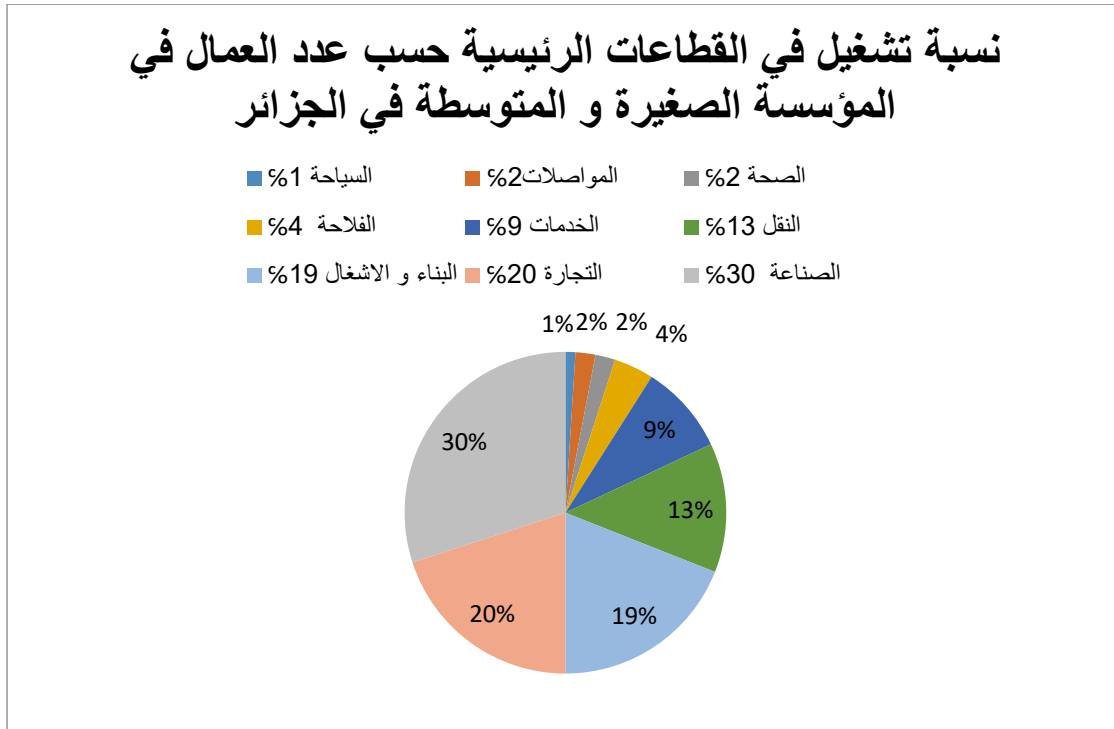
القطاعات	العدد	النسبة	قيمة المشاريع (مليون)	النسبة	التشغيل	النسبة
البناء والأشغال	406	18	44263	8,65	14943	18,93
الخدمات	170	7,54	13194	2,58	7050	8,93
النقل	721	31,97	38854	7,60	10103	12,80
الصحة	62	2,75	4871	0,95	1141	1,45
الصناعة	711	31,53	167093	32,67	23458	29,71
الزراعة	145	6,43	5973	1,17	2545	3,23
السياحة	34	1,51	4530	0,89	1059	1,34
التجارة	2	0,09	37514	7,33	15500	19,63
المواصلات	4	0,18	195237	38,17	3150	3,99
المجموع	2255	100	511529	100	78951	100

المصدر: مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار

الفصل الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع الصناعة يتصدر أعلى نسبة في نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يليه قطاع التجارة ثم قطاع البناء والأشغال ثم قطاع النقل ثم قطاع الخدمات ثم قطاع الفلاحة والمواصلات وفي الأخير قطاع السياحة بنسبة 1%

الشكل: رقم (03) مساهمة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في القطاعات الرئيسية حسب عدد العمال في الجزائر: السنة 2005



المصدر: من إعداد الطالبة حسب بيانات الجدول السابق

ج/ مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل في الجزائر:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أداة فعالة في استراتيجيات التوظيف وخلق مناصب العمل من أجل تحقيق الضغط عن القطاع العام، والجزائر كغيرها من الدول سعت جاهدة للتخفيف من معدل البطالة وتوفير مناصب العمل بغية تحسين الظروف الاجتماعية للمواطنين، حيث قامت الحكومة الجزائرية بجملة من الإجراءات تصب مجمله لمصلحة المؤسسات الصغيرة والكبيرة وقد أعطت نتائج مرضية من ناحية خلق فرص عمل جديدة ومن خلال الجدول التالي نوضح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب عمل.

الفصل الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

3-4 مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل في الجزائر خلال الفترة 2001-2015:

الجدول رقم (09) يمثل مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل في الجزائر خلال الفترة

2015-2001

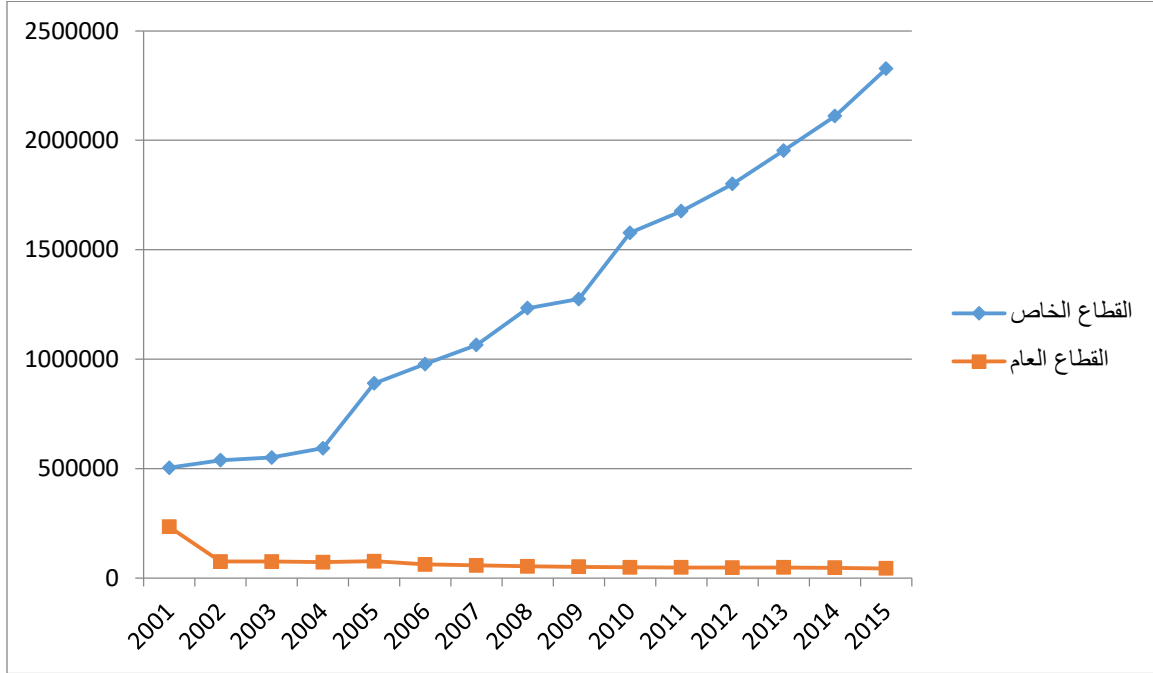
المجموع	القطاع العام		القطاع الخاص		السنوات
	النسبة	القيمة	النسبة	القيمة	
737062	31,68	233521	68,32	503541	2001
612819	12,20	74764	87,80	538055	2002
625150	11,96	74764	88,04	550386	2003
664584	10,81	71826	89,19	592758	2004
965112	7,90	76283	92,10	888829	2005
1039603	5,93	61661	94,07	977942	2006
1122129	5,09	57146	94,91	1064983	2007
1285862	4,11	52789	95,89	1233073	2008
1325614	3,86	51149	96,14	1274465	2009
1625686	2,99	48656	97,01	1577030	2010
1724197	2,79	48086	97,21	1676111	2011
1848117	2,56	47375	97,44	1800742	2012
2001892	2,41	48256	97,59	1953636	2013
2157232	2,16	46567	97,84	2110665	2014
2371020	1,84	43727	98,16	2327293	2015

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن أعداد مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص في تزايد مستمر بداية من سنة 2001 حيث وفرت 503541 منصب، وهذا يمثل ما نسبته 68,32 % من إجمالي مناصب الشغل المتوفرة في ذات السنة ولكن بحلول سنة 2002 تزايد هذا العدد بشكل ملحوظ، حيث ارتقت النسبة إلى 87,80 % فيما سجلنا انخفاضا في القطاع العام ويرجع السبب إلى إجراءين هاميين أما الأول فهو صدور قانون رقم 18-01 المؤرخ في 27 رمضان 1422 هـ الموافق لـ 12 ديسمبر 2001 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا ما شجع على زيادة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبالتالي توفير مناصب شغل إضافية، أما الإجراء الثاني فهو خوصصة المؤسسات العمومية بشتى أنواعها، الأمر الذي إلى تراجع في عدد مناصب الشغل.

الفصل الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

نلاحظ أيضا الزيادة المستمرة في أعداد مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة إلى غاية 2015 وعلى العكس تماما سجلا انخفاضا مستمرا في أعداد مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية

الشكل رقم (04) مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر: الفترة (2001-2015)



المصدر من إعداد الطالبة بناء على بيانات الجدول (09)

4/ مساهمة نسبة العمالة في القطاع الغير رسمي وتطور العمل الرسمي والغير رسمي في

الجزائر 1992-2017 :

تطور التشغيل في القطاع الغير رسمي:

يعرف العمل الغير رسمي بأنه " عدد الوظائف غير المنظمة التي تكون ضمن القطاع غير الرسمي أو ضمن مؤسسات القطاع الرسمي، أو ضمن قطاع الأسر المعيشية في فترة زمنية محددة: " ويعرفه المكتب الدولي للعمل للتشغيل في الاقتصاد غير الرسمي على أنه ذلك النشاط الذي يقوم به الأفراد في ظل ارتفاع البطالة والفقر وانعدام المساواة بين الجنسين وهشاشة العمال لتحقيق جملة من المزايا لاسيما فيما يتعلق بتوليد الدخل، ومن أهم الأسباب المساعدة على مزولة الأنشطة في الاقتصاد غير الرسمي هو انخفاض متطلبات الأنشطة في التعليم والمهارات ورأس المال¹

الجدول رقم (10) تطور العمل الرسمي وغير الرسمي في الجزائر الفترة من 1992-2017

¹ عبد الله فادية، الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2011/2010 ص 700 ص 705

الفصل الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

• الوحدة بالآلاف

2017	2010	2005	2003	2001	1999	1997	1992	سنة	البيان
4216	4679	3912	4023	3269	2802	2443	3129		العمل الرسمي
5541	2752	1249	1648	1648	911	1132	688		العمل الغير رسمي
9757	8600	6664	5272	4917	3713	3575	3817		المجموع
56,8	45,59	41,29	23,69	33,51	24,53	31,66	18,02		العمل الغير رسمي %

المصدر: لقاط حنان، أثر الاقتصاد الرسمي والغير رسمي على التشغيل في الجزائر

"دراسة تقييمية للفترة 1990-2017" مجلة دراسات المالية والمحاسبية جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي - الجزائر العدد 08- السنة الثامنة 1990

من خلال الجدول نلاحظ تطور العمل الغير الرسمي بشكل ملفت للانتباه، رغم افتقاره للحماية الاجتماعية ويرجع هذا لسهولة الولوج فيه والظروف الاجتماعية والاقتصادية فقد انتقلت العمالة من 688000 عامل سنة 1992 إلى 1648000 عامل سنة 2001 أي زيادة تقدر بـ: 960000 عامل خلال 9 سنوات وبنسبة نمو حوالي 16% ومنذ بداية الألفية الثالثة إلى غاية 2017 انتقلت العمالة غير الرسمية من 1648000 عامل إلى 5541000، ولعل هذا الاتساع الكبير للعمل الغير الرسمي هو ما يفسر تراجع نسبة البطالة في الجزائر من 29.7% في سنة 2000 إلى 13.3% سنة 2017.

5- استحداث مناصب شغل حسب القطاعات النشاط في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى غاية

جوان 2019

الجدول رقم (11) عدد المناصب المتوفرة حسب القطاعات النشاط في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

إلى غاية جوان 2019¹

النسب المئوية	عدد مناصب الشغل المستحدثة	متوسط عدد مناصب العمل	قطاع الأنشطة
15	135.222	2	الزراعة
11	126.245	3	الحرف
9	99.590	3	أشغال البناء
0	2.049	4	الري
7	77.133	3	الصناعة
3	23.663	2	الصيانة
0,30	54.549	5	الصيد البحري

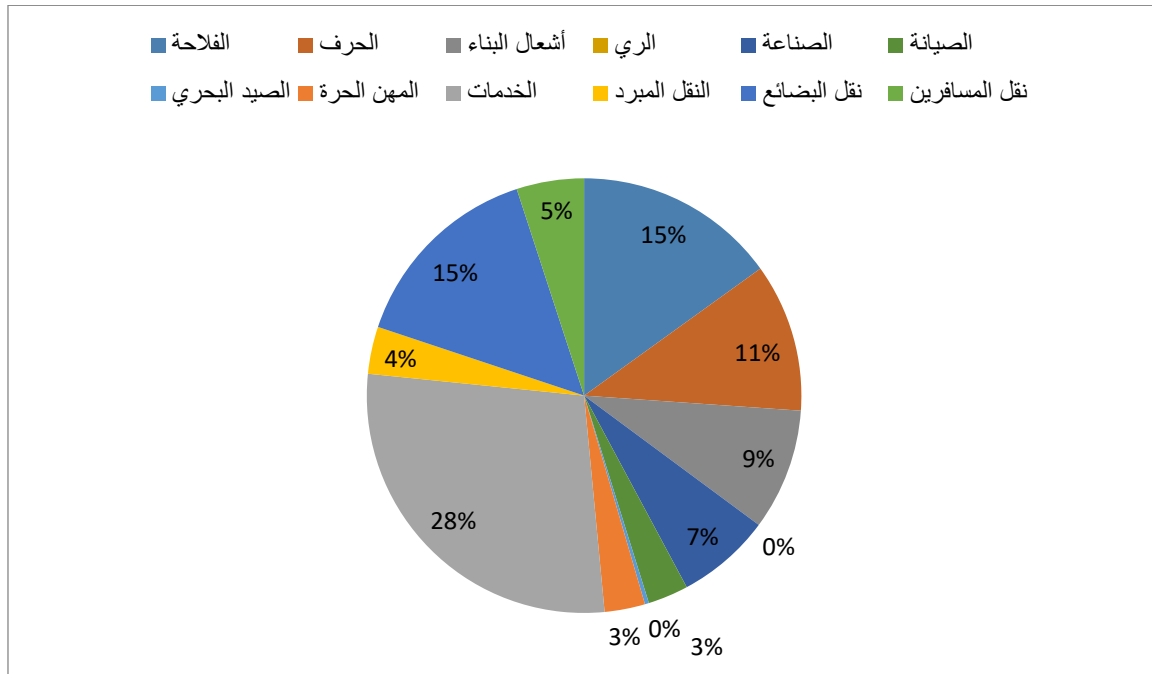
¹ إحصائيات متعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، منشورة في المجلة الإعلامية رقم 35 لسنة 2019، وزارة الصناعة والمناجم، الموقع الرسمي للمجلة.

الفصل الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومساهمتها في التشغيل

3,00	25.485	2	المهن الحرة
28,00	251.301	2	الخدمات
3,50	24.132	2	النقل المبرد
14,80	96.237	2	نقل البضائع
5,00	43691	2	نقل المسافرين
100,00	910.297	2	المجموع

الشكل (05) عدد المناصب المتوفرة حسب القطاعات في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى غاية

جوان 2019



من خلال الشكل رقم (05) نلاحظ أن قطاع الخدمات يتصدر عدد المناصب المتوفرة بنسبة مئوية تقدر بـ 28% إلى حين أن الدولة على هذا قطاع الزراعة، وفي المقارنة مع الإحصائيات سنة 2019 الواردة في الجدول رقم (11) نجد أن القطاع الفلاحي كان دائما في الصدارة باعتباره القطاع الأكثر دعما الأمر الذي ترتب عنه استحداث 135000 منصب عمل يليه قطاع أشغال البناء بنسبة تقدر بـ: 11% لتبقى قطاعات الخدمات تحتل المراتب الأخيرة في التصنيف من حيث توفير فرص عمل إلا أنه تتراجع الدولة عن دعم قطاع الخدمات في الآونة الأخيرة وتداركها هذا الأمر باعتبارها قطاعات غير فعالة.

خلاصة الفصل الأول:

في هذا الفصل تطرقنا إلى شرح تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال المراحل التي مر بها، قسمنا المراحل إلى ثلاثة، كل مرحلة بالتفصيل بدأ بمرحلة ما بعد الاستقلال إلى غاية يومنا هذا، ووجدنا أن التحولات التي شهدتها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في الجزائر والإصلاحات التي مرت بها منذ ثمانينات القرن العشرين أدت إلى تغيير تدريجي في السياسات المتبعة من خلال إعادة الاعتبار للقطاع الخاص وقد توجت الجهود المبذولة من أجلها بإنشاء وزارة خاصة بها سنة 1994، ويتبقى على كاهل الدولة بذل المزيد من الجهود لتحسين المحيط الذي تنشط فيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحفيزها من خلال قانون المالية التكميلي لسنة 2009، وقد أدت هذه الجهود إلى تحسين نسبي لمحيط المؤسسات مما أدى إلى تزايد عددها والذي أدى بدوره إلى المساهمة في توفير فرص عمل كبيرة للأفراد وتحقيق عدالة في توزيع هذه الفرص على الأقاليم المختلفة وكانت المحصلة النهائية لذلك خفض معدلات البطالة وزيادة نمو الناتج.

الفصل الثاني

إشكالية المؤسسة الصغيرة

والمتوسطة في الجزائر

تمهيد:

زاد الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعد أن فرضت وجودها على أكثر من صعيد في كثير من الدول، وأصبح لدى الكثير من المسؤولين قناعة بضرورة دعم هذا النوع من المؤسسات، خصوصا فيما يتعلق بتوفير مناصب الشغل والحد من مشكلة البطالة، هذه الأخيرة أصبحت كابوسا يؤرق العديد من الدول بما فيها المتقدمة، فالأهمية الاجتماعية التي اكتسبتها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال مساهمتها في الارتقاء بمعدلات التنمية الاجتماعية في الجزائر لا تقل أهمية على الدور الذي تلعبه في مجال التنمية الاقتصادية، فنجد هذه المؤسسات تلعب دورا كبيرا في احتواء مشاكل المجتمع الجزائري كالبطالة والتهميش والفراغ وما يترتب عليه من آفات اجتماعية وذلك من خلال استحداث مناصب عمل جديدة حيث وجب تنويع الاقتصاد الوطني وإيجاد بدائل للتحويل من الاقتصاد الريعي الى اقتصاد المنتج حيث كثر الحديث مؤخرا عن ضرورة التركيز على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة بعد النتائج المرضية التي حققتها هذه المؤسسات في الدول المتقدمة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي.

ومن أجل ادراك وفهم موضوع "إشكالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر" لقد خصصنا له فصل يحتوي على النقاط التالية:

- 1- إشكالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- 2- أشكال وخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- 3- أهمية ومكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- 4- المشاكل والتحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1)المطلب الأول: إشكالية تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

1-صعوبات تحديد التعريف:

أثار تحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جدلا كبيرا في الفكر الاقتصادي، وبين المهتمين بأمرها، ذلك لأنه من الصعوبة بما كان وجود تعريف محدد ودقيق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب الآراء التي طرحت بشأن تحديد مفهوم واضح لهذا النوع من المؤسسات كل هذه الاختلافات الجوهرية تجعلنا نسلم بصعوبة إيجاد تعريف موحد لهذا النوع من المؤسسات اذ يختلف من دولة لأخرى، وذلك باعتراف العديد من الباحثين والمؤلفين، وأيضا باعتراف الهيئات والمنظمات الدولية المهمة بالتنمية

الاقتصادية وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فالأمر ليس بالسهولة التي تبدو عند القيام بالمقارنة بين وحدة أو مؤسسة صغيرة ومؤسسة أخرى ذات حجم كبير، فالمشكل الذي يطرح يمكن أساساً وضع الحدود الفاصلة بين هذه الوحدة أو المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من جهة والمؤسسة الكبيرة من جهة أخرى، إذ باختلاف النشاط تختلف الحدود الفاصلة، إذ هناك عدة قيود تتحكم في إيجاد وضع تعريف شامل وموحد لهذه المؤسسات نتطرق إلى أهم هذه القيود فيما يلي.¹

أ/ اختلاف درجة النمو:

إن التفاوت في درجة النمو يقسم العالم إلى مجموعات متباينة، أهمها البلدان المتقدمة الصناعية والبلدان النامية وينعكس هذا التفاوت على المستوى التكنولوجية المستعملة في كل دولة، وأيضاً في وزن الهياكل الاقتصادية من مؤسسات و وحدات اقتصادية يترجم ذلك في اختلاف النظرة إلى هذه المؤسسات والهياكل من بلد إلى آخر، فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة في اليابان أو الوم.أو في بلد مصنع آخر يمكن اعتبارها متوسطة أو كبيرة في الجزائر أو المغرب، بسبب اختلاف درجة النمو والتطور التكنولوجي بين الولايات المتحدة الأمريكية واليابان من جهة والجزائر أو المغرب من جهة أخرى وبنفس النظرة ينطبق نفس الأمر عند المقارنة بين مؤسسة تعتبر كبيرة في موريتانيا أو مالي إذ تعتبر صغيرة في إيطاليا فانطلاقاً من هذه النظرة تصل إلى نتيجة أو تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يختلف من بلد إلى آخر الأمر الذي يفسر غياب تعريف موحد صالح لجميع الدول.²

ب/ اختلاف النشاط الاقتصادي:

تصنف المؤسسات حسب طبيعة النشاط الذي تمارسه وباختلاف النشاط الاقتصادي يختلف التنظيم الداخلي والهيكل المالية للمؤسسات فعند المقارنة بين المؤسسة التي تنتمي إلى القطاع الصناعي وأخرى تنتمي إلى القطاع التجاري، تتضح الاختلافات فبينما تحتاج المؤسسة الصناعة إلى استثمارات كبيرة في شكل مباني وهياكل ومعدات³... فإن المؤسسة التجارية تحتاج عكس ذلك إلى العناصر المتداولة من مخزونات البضائع والحقوق لأن نشاطها يركز على عناصر دورة الاستغلال كما تستخدم المؤسسة الصناعية عدد كبير من العمال، قد تستغني عنه المؤسسة التجارية، أما على مستوى التنظيم الداخلي فإن طبيعة نشاط المؤسسة الصناعية يفرض توزيع المهام مع تعدد الوظائف ومستويات اتخاذ القرارات على

¹ - د. عبد اللاوي محمد إبراهيم، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطارها النظري والتطبيقي، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، ص 18-19.

² - عبد اللاوي محمد إبراهيم، نفس المرجع السابق، ص 19.

³ - عبد اللاوي محمد إبراهيم، نفس المرجع السابق، ص 20.

عكس المؤسسة التجارية التي تتمتع بهيكل تنظيمي بسيط ... ولهذا يمكن اعتبار المؤسسة الصناعية الصغيرة والمتوسطة بحكم حجم استثماراتها وعدد أعمالها وتعدد تنظيمها، مع مؤسسة كبيرة في قطاع التجارة، اذن من الصعب أمام تنوع النشاط الاقتصادي الوصول الى مفهوم واحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.¹

ج/ اختلاف فروع النشاط الاقتصادي:

يتفرع كل نشاط اقتصادي حسب طبيعته الى عدد كبير من الفروع الاقتصادية، فينقسم النشاط التجاري مثلا الى التجارة بالجملة والتجارة بالتجزئة أو الى التجارة الداخلية والتجارة الخارجية وينقسم النشاط الصناعي بدوره الى المؤسسات الصناعية الاستخراجية والصناعة التحويلية، وكل منهما يضم عدد من الفروع الصناعية منها المؤسسات الغذائية وصناعة الغزل والنسيج والمؤسسات الكيماوية والصناعة المعدنية الأساسية وصناعة الورق وصناعة الخشب ومنتجاته، وتختلف كل مؤسسة حسب فرع النشاط الذي تنتمي اليه، من حيث كثافة اليد العاملة وحجم الاستثمارات الذي يتطلبه نشاطها فمؤسسة صغيرة أو متوسطة تنشط في صناعة الحديد والصلب تختلف عن مؤسسة أخرى في الصناعة الغذائية أو المؤسسات النسيجية من حيث الحجم، فهذه الأخيرة قد تعتبر متوسطة أو كبيرة.²

د/ معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

رغم الصعوبات التي توجه عملية وضع تعريف دقيق وشامل لهذا القطاع فان أغلب الدراسات والبحوث التي تمت في هذا الشأن تركز على ضرورة الانتهاء الى تحديد ماهية هذه بالاعتماد على مختلف المعايير والمؤشرات، فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة بحسب حجمها وحسب الخصائص التي تميزها عن باقي المؤسسات تمكن من التمييز بين نوعين من المعايير للترقية بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة والمؤسسات الكبيرة من جهة أخرى، النوع الأول هو المعايير الكمية والتي تصلح للأغراض الإحصائية والتنظيمية، حيث يسهل بمقتضاها جمع البيانات عن المؤسسات المختلف ووضع الحدود الفاصلة بين هذه المؤسسات مما يساعد الجهات التنظيمية المسؤولة عن مساندة وتدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد نطاق عملها على وجه دقتها، أما النوع الثاني من المعايير فيعتمد

¹ - ناصر دادي عدون، المؤسسة الاقتصادية، موقعها في الاقتصاد، وظائفها وتسييرها، دار المحمدية العامة، الجزائر 1998، ص 98
² - جواد نبيل، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، Gestion de PME المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، "مجد" ط1، 2006، بيروت.ص.15

على الفروق الوظيفية، وهو يصلح لاجراء التحليل الاقتصادي وتقوم كفاءة المؤسسات وتحديد الدور الكامن، لكل من المؤسسات الكبيرة والصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية.¹

وتتخصر هذه المعايير المعتمدة في المعايير الكمية والنوعية، وهي تشمل على سبيل المثال لا الحصر: معيار عدد العمال، رأس المال، مستوى التنظيم، كمية أو قيمة الإنتاج، حجم المبيعات.²

1 المعايير الكمية:

يمكن تقييمها وقياسها ومن أهمها:

أ- **عدد العمال:** يقصد به العمالة التي توظفها المؤسسة حيث يوضع عدد فاصل بين الأحجام المختلفة من المؤسسات كأن نقول أن المؤسسة المتوسطة هي التي يكون عدد عمالها بين 100 و 200 وفق هذا المعيار تميز اللجنة الأوروبية بين المؤسسات فيما يلي:

1/ المؤسسة الصغيرة تشغل ما بين 1-9 عامل

2/ المؤسسة الصغيرة تشغل ما بين 10-49 عاملا

3/ المؤسسة الكبيرة تشغل أكثر من 250 عامل.

ب- **رأس المال:** يقصد به الحجم الأموال المطلوبة لإقامة المشروع حيث يرتبط قيمة رأس المال بحجم المؤسسة يجب الأخذ بالمعيار المزدوج بين العمال ورأس المال فمثلا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان اذا ما كان رأسمالها المستثمر أقل من 50 مليون ين وعدد عمالها أقل من 300 عامل.³

ج- **المعيار الاجتماعي:** فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تختلف باختلاف المكان والقطاع الذي تنشط فيه، وهي المؤسسات التي تشغل 300 عامل فأقل، غير أن البعض الآخر يمدد هذا العدد الى 500 عامل.

د- **المعيار الاقتصادي:** يحدد الأهمية الاقتصادية للوحدة الصناعية وتتمثل في علاقة المؤسسات الإنتاجية بالسوق ونوع المنتجات المعروضة فالإنتاج هو سلعي والعلاقة بينه وبين السوق هي علاقة العرض والطلب.⁴

¹ - د. عبد اللاوي، محمد إبراهيم، نفس المرجع، ص 24-25.

² - ناصر دادي عدون، نفس المرجع السابق، ص 99.

³ - بوفرمة ريمة، نفس المرجع السابق، ص 14.

⁴ - د. عبد اللاوي، محمد إبراهيم، نفس المرجع، ص 32.

هـ- المعيار الفني: فهو يتمثل في مكان عمل الصناعة وفي النوع التكنولوجي المستعملة التي تتعلق بالتجهيزات المستخدمة يطرق التنظيم والتسيير للوحدة الصناعية تحديد علاقة العمال بالمؤسسة، تحديد الشروط المالية والاجتماعية للعمل بالإضافة الى جانب التسويق الذي يلعب دورا كبيرا في الحسابات الاقتصادية للتكاليف وتقدير حالة الطلب ودراسة السوق.¹

الجدول رقم (12) المعايير الكمية في تحديد التعريف:

قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة		قطاع المؤسسات الصغيرة		البلدان
رأس المال	عدد العمال	رأس المال	عدد العمال	
15 مليون دج	500	-	-	الجزائر
-	350	-	-	فنلندا
5 مليون ف ف	500	-	-	فرنسا
-	500	-	200	بريطانيا
-	-	-	50	السويد
750 ألف روبية	-	-	-	الهند
50 مليون ين	30	-	-	اليابان

Source : AIT HABOUCHE Abdemadjid

2 المعايير النوعية:

الاعتماد عليه من أجل التمييز بين الأحجام المختلفة للمؤسسات ونشير الى تداخل الملكية مع الإدارة والاستقلالي ومدى السيطرة على السوق.

أ- تداخل الملكية والإدارة: عادة ما تكون ملكية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ملكا لفرد أو عائلة واحدة وتكون ادارتها بواسطة مالكيها.

ب- الاستقلالية: تعني أن تكون المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مملوكة لمؤسسة أو مؤسسات أخرى حيث تشترط بعض الدول أن لا تتجاوز مساهمة الطرف الخارجي بأكثر من 25% من رأس المال المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.²

¹ - غربي حمزة، براق محمد، نظريات السياسة المالية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، النشر الجامعي الجديد، 2018، ص17

² - AIT HABOUCHE Abdemadjid, la question de l'investissaiement prive en Algérie : un essai d'analyse des défermait des PME à investis , 2009.

ثانيا: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: نظر لصعوبة وضع تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى الدولي، فقد اتجهت بعض الهيئات الى وضع تعريف موحد لهذه المؤسسات كل واحد على حدى:

ونحاول في هذا الصدد التطرق الى بعض تعاريف الدول الهيئات الدولية لهذه المؤسسات.¹

1-2التعريف البريطاني: عرف قانون الشركات البريطاني الذي صدر عام 1985 المشروع

الصغير أو المتوسط بأنه ذلك المشروع الذي يستوفي شرطين أو أكثر من الشروط التالية:²

أ- حجم تداول سنوي لا يزيد عن 14 مليون دولار أمريكي.

ب- حجم رأس مال المستثمر لا يزيد عن 65.6 مليون دولار أمريكي.

ت- عدد من العمال والموظفين لا يزيد على 250 مواطن وبما أن هذه المحددات الثلاثة قاصرة

على شمل كل ما هو صغير أو متوسط، حيث أن ما يعتبر صغيرا في الصناعات الخدمية قد لا يكون في مجال السياحة أو مجال الصناعات التحويلية.

لذلك تم معالجة هذه الفروقات والاختلافات عبر إعطاء تعريفات خاصة بكل قطاع اقتصادي كما

هو موضح في الجدول التالي:³

الجدول رقم (13) يمثل التعريفات الخاصة بكل قطاع اقتصادي:

الرقم	المجال- المواد الصناعية	معياري القياس كحد أدنى
1	التصنيع (صناعة ملابس، مصوغات الذهب)	200 عامل
2	البيع بالتجزئة، أو تجارة التجزئة، تجارة الجملة	323750 دولار أمريكي حجم تداول سنوي
3	البناء	25 عامل
4	المناجم / أو التعدين	25 عامل
5	تجارة السيارات	638750 دولار أمريكي حجم تداول سنوي
6	خدمة متنوعة	323750 دولار أمريكي حجم تداول سنوي
7	شركات النقل	5 سيارات

¹- سليمانى ليديه، سليمانى ديهية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم سياسة التشغيل في الجزائر 2001/2002، دراسة حالة مؤسسة متوسطة لانتاج الحليب والألبان « le fermier » تيزي وزو، جامعة مولود معمري تيزي وزو، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص سياسات عامة وإدارة مجلة سنة 2014/2015، ص 41.

²- د. جواد نبيل، نفس المرجع السابق، ص 25.

³- د. جواد نبيل، مرجع سابق، ص 26.

2-2 تعريف البنك الدولي:

يميز البنك الدولي عن طريق فرعه المؤسسة الدولية للتمويل ما بين ثلاثة أنواع من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي:

أ- المؤسسة المصغرة: وشروطها أن يكون عدد موظفيها أقل من 10 اجمالي أصولها أقل من 100.000 دولار أمريكي ونفس الشرط السابق وينطبق على حجم المبيعات السنوية.

ب- المؤسسة الصغيرة: وهي التي تضم أقل من 50 موظفا وتبلغ أصولها أقل من 3 مليون دولار أمريكي وكذلك الحال بالنسبة لحجم المبيعات السنوية.

ج- المؤسسة السنوية: ويبلغ عدد موظفيها أقل من 300 موظف أما أصولها فهي أقل من 15 مليون دولار أمريكي ونفس الشيء ينطبق على حجم المبيعات السنوية.¹

2-3 تعريف دول الاتحاد الأوروبي:

صدرت توصية المفوضية الأوروبية باستخدام التعريف الجديد داخل الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء بناء على قرار المجلس الأوروبي بتطبيق برنامج متكامل لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والقطاع الحرفي عام 1994 وقد ظهرت مشكلة تعدد التعريفات وعدم اتساقها بوضوح عند بدء تطبيق البرنامج، وأدى لذلك، عملية تحديد التعريف الجديد، وهي عملية شاقة وتتضمن العديد من الخطوات، وقام الاتحاد الأوروبي بإصدار التعريف عام 1996 ضمن توصيات المفوضين بتاريخ 3 أبريل 1996، وتفسر مقدمة التوصيات، السبب الذي من أجله وضع التعريف، وعلى سبيل المثال، البرامج الموجهة، والمعاملة التفضيلية،² وبرامج الاعانة، والدعم الموجه، ونقص التنسيق، وكشوف المنافسة، وناقشت المقدمة كذلك الكيفية التي تم بها التوصل الى التعريف المقترح الذي يلخصه الجدول (03) الموالي:

¹ - د. عبد اللاوي محمد إبراهيم، نفس المرجع السابق، ص 39.

² - غريب حمزة، براق محمد، نفس المرجع السابق، ص 16

الجدول رقم (14): تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الاتحاد الأوروبي

نوع المؤسسات	عدد الموظفين الأقصى	الحد الأقصى لرقم الأعمال	الحد الأقصى للموازنة
المصغرة	9	-	-
الصغيرة	49	7 مليون يورو	5 مليون يورو
المتوسطة	249	40 مليون يورو	27 مليون يورو

المصدر: جميع الاقتباسات مأخوذة من وثيقة (توصيات المفوضين بتاريخ 3 أبريل 1996 بشأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، مكتب المطبوعات الرسمية للاتحادات الأوروبية لكسمبورج.¹

4-2 في الولايات المتحدة الأمريكية:

كون أنها أول دولة تبنت هذا النوع من المؤسسات بعد إصدار قانون الأعمال الصغيرة لعام 1953، سمح لها بتأسيس أكثر من 23 مليون مؤسسة صغيرة ومتوسطة ساهمت في توظيف أكثر من 85 % من القوى العاملة، مؤسسات حملت حينئذ حسب (مياك) اسم، "استارت، أوب" هدفها مساعدة الشركات الحديثة على الاستمرارية والبقاء والنمو مع تقديم يد المساعدة الإدارية والفنية خاصة خلال مرحلة الانطلاق، كما عرف هذا القانون المؤسسة الصغيرة والمتوسطة "على إنهاء تمثّل المؤسسة التي يتم امتلاكها وإدارتها بطريقة مستقلة حيث لا تسيطر على مجال العمل الذي تنشط في نطاقه" وقد تم تحديد مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بطريقة أكثر تفضيلاً بالاعتماد على معيار حجم المبيعات وعدد العاملين كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يمثل تحديد مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بالاعتماد على معيار حجم المبيعات وعدد العاملين

أنواع المؤسسات	المعيار المعتمد
المؤسسات الخدمية والتجارة بالتجزئة	من 1 إلى 5 مليون دولار أمريكي كمبيعات سنوية
مؤسسات التجارة بالجملة	من 5 إلى 15 مليون دولار أمريكي كمبيعات سنوية
المؤسسات الصناعية	عدد العمال 250 عامل أو أقل

إضافة إلى ذلك فإن القانون الأمريكي يعتبر المؤسسة الصغيرة والمتوسطة إذا كان:

- عدد عمالها أقل من 300 عامل.
- رأس مالها ما بين 200-500 مليون دولار.

¹ - الغالبي طاهر محسن منصور، إدارة إستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل للنشر، ط1، 2009، ص 27.

- اذا كان انتاجها السنوي لا يكفي لتحقيق العلاقة ما بينها وبين السوق أي علاقة العرض والطلب ولقد تم تحديدها بطريقة مفصلة بالاعتماد على معايير الحجم المبيعات وعدد العمال، لذلك لقد قامت إدارة المؤسسة¹ الصغيرة والمتوسطة الأمريكية بتقديم تعريف لها بالاعتماد على معايير كمية أهمها: عدد العمال، ورقم الأعمال، ويتم تغيير هذه المعايير حسب الأهداف المراد تحقيقها من خلال مختلف البرامج الخاصة بالدعم والمساعدة كما تتغير حسب القطاع الذي تنتمي اليه المؤسسة.

2-5 في اليابان: باعتبار أن دولة اليابان لها كثافة سكانية كبيرة، فلقد ميز القانون الياباني المتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين مختلف المؤسسات على أساس طبيعة النشاط وذلك كما هو

مبين في الجدول التالي:²

الجدول رقم (16): جدول تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

عدد العمال	رأس المال المستثمر	القطاعات
300 عامل أو أقل	أقل من 100 مليون ين	المؤسسات المنجمية والتحويلية والنقل، وباقي فروع النشاط الصناعي
100 عامل أو أقل	أقل من 30 مليون ين	مؤسسة التجارة بالجملة
50 عامل أو أقل	أقل من 10 مليون ين	المؤسسات الخدمية والتجارة بالتجزئة

المصدر: ناصر دادي عدون، المؤسسة الاقتصادية، موقعها في الاقتصاد، وظائفها وتسييرها، نفس المرجع السابق، ص 3.99،

2-6. تعريف الجزائر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

عرفت هذا النوع بأنها "المؤسسات التي تشغل من واحد الى مائتين وخمسين عاملا (250 عامل)، ورقم أعمالها أقل من ملياري دينار جزائري (02 مليار دينار) وحصيلة إيراداتها السنوية أقل من خمسمائة مليون دينار جزائري (500.000.000 دج) وتتمتع بالاستقلالية المالية.⁴

يوضح الجدول الموالي الحدود الفاصلة بين المؤسسة المصغرة الصغيرة والمتوسطة:

¹ - د. عبد اللاوي محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص 43.

² - عبد اللاوي محمد إبراهيم، نفس المرجع سابق، ص 44.

³ - ناصر دادي عدوة، نفس المرجع السابق، ص 99.

⁴ - بن شيخ فوزي، نفس المرجع سابق، ص 12.

الجدول رقم (17): جدول تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية

المؤسسة / المعيار	عدد العمال	رقم الأعمال (دينار جزائري)	مجموع الميزانية (دينار جزائري)
متوسطة	250-50	200 مليون - 2 مليار	100 مليون - 500 مليون
صغيرة	49-10	10 مليون - 200 مليون	10 مليون - 100 مليون
صغيرة جدا	9-1	أقل من 10 مليون	أقل من 10 مليون

من خلال الجدول السابق فان المؤسسة المتوسطة هي تلك المؤسسة التي تشغل ما بين 50 و250 شخصا، ويكون رقم أعمالها بين 200 مليون دينار جزائري أو حصيلتها السنوية بين 100 مليون دينار جزائري و500 مليون دينار جزائري أما المؤسسة الصغيرة فهي التي تشغل من 10 الى 49 شخصا، ورقم أعمالها بين 10 مليون دينار جزائري و200 مليون دج أو حصيلتها السنوية 10 مليون دج و100 مليون دج، أما بالنسبة للمؤسسة الصغيرة جدا أو المصغرة فهي التي تشغل أقل من 9 عمال، ورقم أعمالها أقل من 10 مليون دينار جزائري ونفس المبلغ بالنسبة لحصيلتها السنوية.¹

/ تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر حسب التشريع الجزائري:

"حسب ما جاء في المادة 04 من الفصل الأول من القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادر في 12 ديسمبر 2001، تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسات انتاج سلع أو خدمات والتي تشغل من 1 الى 250 شخصا ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي (02) ملياري دينار جزائري أولا لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة (500) مليون دينار جزائري".²

ونتيجة لعدم وجود تعريف قانوني محدد ودقيق فان وزارة الصناعة والطاقة أذاك كانت تعتبر أن كل المؤسسات الخاصة والعمومية هي مؤسسات صغيرة ومتوسطة باستثناء المؤسسات الوطنية الكبيرة ومنذ ذلك لم تكن هناك محاولات الا بعد انضمامها المنظمة العالمية للتجارة (OMC) وبالتالي شرع القانون الجزائري في جوان 2000 بنفس التعريف المطبق في الاتحاد الأوروبي حيث عرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها كل مؤسسة إنتاج سلع أو خدمات بحيث:

- "توظف من 1 الى 250 شخصا

¹ - غربي حمزة، براق محمد، نظريات السياسة المالية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، النشر الجامعي الجديد، 2018، تلمسان.

² - المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية- العدد الخامس- فيفري 2013- المركز الديمقراطي العربي- برلين- ألمانيا- ص 11.

-تستوفي المعايير الاستقلالية، أي كل مؤسسة لا يمتلك رأسمالها بمقدار 25 % فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة أخرى لا ينطبق عليها تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة".¹

ب/ التعريف المعتمد من خلال القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2001):

جاء بموجب إقرار وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو القانون رقم 01-18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 والذي حمل جميع الأطر التنظيمية والقانونية التي تنظم هذه المؤسسات، حيث جاء في المواد 4، 5، 6، 7 على التوالي الاطار القانوني لتعريفها:²

المادة الرابعة:

جاء تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مهما كان وضعها القانوني بأنها مؤسسة انتاج السلع والخدمات تشغل من واحد الى 250 شخص، ولا يتجاوز رقم أعمالها ملياري دينار جزائري أو لا يتعدى اجمالي حصيلتها السنوية 500 مليون دينار جزائري، وهي تحترم معايير الاستقلالية.

المادة الخامسة:

تصف المؤسسة المتوسطة بأنها تشغل من 50 الى 250 شخص ويتراوح رقم أعمالها بين 200 مليون و 2مليار دينار جزائري أو التي لا يتراوح حصيلتها الاجمالية بين 100 وهي مليون دينار جزائري.

المادة السادسة:

تعتبر المؤسسة الصغيرة بأنها تلك التي تشغل من 10 الى 49 شخص ولا يتعدى رقم أعمالها السنوي 200 دينار جزائري أو لا يتجاوز حصيلتها الاجمالية 100 مليون دينار جزائري.

المادة السابعة:

تعرف المؤسسات المصغرة أنها مؤسسة تشغل من 1 الى 9 أشخاص ولا يتعدى رقم أعمالها السنوي 20 مليون دينار جزائري، أو لا تتجاوز حصيلتها السنوية 10 ملايين دينار.

¹- قانون رقم 18/01، المؤرخ في 27 رمضان 1422، الموافق لـ 12 ديسمبر 2001 يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية العدد 77، ص 5-6.

²- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المواد: 4، 5، 6، 7، من القانون رقم 01-18، العدد 77 الصادر في 15 ديسمبر 2001.

Définition PME ;

Il faut attendre 2001 pour voir adopter une loi spécifique pour les PME, loi dite l'orientation sur le PME/PMI du 28 octobre 2001 à la faveur de cette loi, les pouvoirs publics algériens ont cherché à harmoniser leur approche de la petite et moyenne entreprise puisque sur la base de critères adoptés par l'OCDE en 96, et dont l'Algérie a paraphé les termes lors de son adhésion en 2000 à la charte mondiale de la PME.

Ainsi la PME algérienne est définie comme: "Une entreprise de production de biens et services employant de 1 à 250 personnes dont le chiffre d'affaire annuel n'excède pas 2 milliards de Sanary cette définition appelle quelques commentaires:

- cette définition institutionnelle de la PME démodé sur une approche quantitative (l'emploi, le chiffre d'affaire), cette approche cache la nombreuse situation qui combinent un faible volume d'emploi avec un niveau élevé de chiffre d'affaires. ¹

المطلب الثاني: أشكال المؤسسات الصغيرة:

تنقسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الى عدة أنواع، تختلف أشكالها باختلاف المعايير المعتمدة

في تصنيفها، هذه المعايير نجعلها في النقاط التالية:

- طبيعة توجه هذه المؤسسات

- أسلوب تنظيم العمل

- طبيعة المنتجات

- الشكل القانوني

¹- Abdelmadjid AIT HABOUCHE, la question de l'investissement Prive en Algérie : un essai d'analyse des déterminants de PME a Investir, Tonne II Les Déterminants Macroéconoques, Edition dar el Adib 2009, P. 46.

1- حسب طبيعة توجهها:

أ- المؤسسات العائلية:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العائلية أو المنزلية يكون مكان اقامتها هو المنزل، تعتمد على المهارات اليدوية والأساليب التقليدية المتوارثة وتنتشر في الريف والحضر ويغلب عليها الطابع العائلي.¹

ب- المؤسسات التقليدية:

يقترّب أسلوب تنظيم المؤسسات التقليدية من النوع الأول من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كونها تستخدم العمل العائلي، وتنتج منتجات تقليدية أو قطعاً لفائدة مصنع تربطه به في شكل تعاقد تجري، وقد تلجأ هذه المؤسسات أيضاً في عملها إلى الاستعانة بالعمل الأجير، وهي صفة تميزها بشكل واضح عن المؤسسات المنزلية، ويميزها أيضاً عن هذه الأخيرة كون مكان اقامتها هو محل مستقل عن المنزل حيث تتخذ شكل ورشة صغيرة مع بقاء اعتمادها على الأدوات اليدوية البسيطة في تنفيذ عملها.²

ج- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتطورة والشبه متطورة:

تتميز هذه المؤسسات عن غيرها في اتجاهها إلى الأخذ بفنون الإنتاج الحديثة سواء من الناحية التوسع في استخدام رأس المال الثابت، أو من ناحية تنظيم العمل، أو من الناحية المنتجات التي يتم صنعها بطريقة منظمة ومنتظمة، وطبقاً لمقاييس صناعية حديثة، وتختلف بطبيعة الحال درجة تطبيق هذه التكنولوجيا بين كل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة شبه المتطورة من جهة والمتطورة من جهة أخرى بالنسبة لهذا الشكل من المؤسسات ينصب عمل مقرري السياسة التنموية في البلدان النامية.³

2- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس أسلوب تنظيم العمل:

نجد ضمن هذا التصنيف نوعين من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الأولى هي مؤسسات تجمع بين الإنتاج العائلي والإنتاج الحرفي، تتميز ببساطة تنظيم العمل والعمليات الإنتاجية واستخدام أسلوب وتجهيزات تقليدية في العمل والتسيير والتسويق، أما النوع الثاني فيمكن حصره في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتطورة وشبه المتطورة التي تتخذ من المصنع مقراً للإنتاج حيث أنها تتميز عن النوع الأول

¹ - فتحي السيد عبده أبو السيد أحمد، "الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية"، المكتب العالمي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005، ص 47.

² - عبد النور غريس، أحمد نصير، "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 05- و06 / 05 / 2013، ص 08.

³ - رياض ريمي، عقبة ريمي، مرجع سابق، ص 8.

تقسيم العمل وتعقيد العمليات الانتاجية واستخدام التكنولوجيا الحديثة وأساليب متطورة في الإدارة والتسيير وتنظيم العمل داخل المصنع واتساع حجم الإنتاج والتسويق.¹

أ- المؤسسات غير المصنعة:

تجمع المؤسسات غير المصنعة بين نظام الإنتاج العائلي والنظام الحرفي، اذ يعتبر الإنتاج العائلي الموجه للاستهلاك الذاتي أقدم شكل من حيث تنظيم العمل، ومع ذلك يبقى يحافظ بأهميته حتى في الاقتصاديات الحديثة.

ب- المؤسسات المصنعة:

يجمع صنف المؤسسات المصنعة كل من المصانع الصغيرة والمتوسطة، والمصانع الكبيرة، وهو يتميز عن صنف المؤسسات غير مصنعة من حيث تقسيم العمل وتحقيق العمليات الإنتاجية واستخدام الأساليب الحديثة في التسيير، وأيضاً من حيث طبيعة السلع المنتجة واتساع أسواقها.

3- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة المنتج:

وتصنف الى الفئات التالية:

أ- مؤسسات انتاج السلع الاستهلاكية: تعتمد هذه المؤسساتي نشاطها على تصنيع المنتجات الغذائية، تحويل المنتجات الفلاحية، منتجات الجلود والنسيج، الورق ومنتجات الحليب ومشتقاته.

ب- مؤسسات انتاج السلع الوسيطة: تعتمد في نشاطها على تحويل المعادن، الصناعات الكهربائية والميكانيكية، الصناعات الكيماوية، وصناعات البلاستيك، صناعة مواد البناء، المحاجر والمناجم.²

ج- مؤسسات انتاج سلع التجهيز: ان أهم ما تتميز به صناعة سلع التجهيز على الصناعات السابقة، احتياجها الى الآلات والتجهيزات التي تتمتع بتكنولوجيا عالية، وكثافة رأس المال، الأمر الذي قد لا يتماشى مع إمكانيات أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مما يطبق عليها دائرة النشاط في هذا المجال، والذي قد نحصره في بعض الأنشطة البسيطة كإنتاج وتركيب بعض الآلات والتجهيزات البسيطة، التي تدخل في النشاطات المنزلية ومعدات البناء ويكون ذلك في البلدان المتقدمة أما في الدول النامية فان

¹ - سليمان ليدية، سليمان ديهية، مرجع سابق، ص 45.

² - رياض ريمي، مرجع سابق، ص 9.

نشاط هذه المؤسسات قد لا يتعدى مجال الصيانة والإصلاح لبعض الآلات والتجهيزات، كوسائل النقل وآلات الشحن والتجهيزات الكهربائية.¹

4- الأشكال القانونية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تختلف الأشكال القانونية للمؤسسات القانونية من دولة الى أخرى، الا أنه توجد عدة أشكال شائعة، وهي مؤسسات الملكية الفردية، مؤسسات المشاركة ومؤسسات المساهمة.

أ/ مؤسسات الملكية الفردية:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات الملكية الفردية من أبسط الأشكال القانونية وأسرعها في التكوين.

* مفهوم مؤسسات الملكية الفردية:

هي تلك المؤسسة التي يمتلكها ويديرها شخص واحد، فهو المسؤول عن تكوين رأسمالها، واتخاذ إجراءات تكوينها وهو يتحمل مسؤولية إدارة تشغيلها وفي المقابل هو الذي يحصل على كل الأرباح المحققة نتيجة العمليات وهو يتحمل كل الخسائر التي تترتب على التشغيل وممارسة النشاط، ومسؤوليته في ذلك غير محدودة، أي أن صاحب المؤسسة مسؤول عن سداد جميع الديون المترتبة على هذه المؤسسة، ويستطيع الدائنون الرجوع الى أموال المالك الشخصية ولهذا فان المؤسسات ذات الملكية الفردية تعتبر من أعلى أنواع المؤسسات من حيث معدلات المخاطرة.²

* مميزات المؤسسات ذات الملكية الفردية:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات الملكية الفردية بعدة مزايا أهمها:

- سهولة وبساطة إجراءات التكوين والاشهار.³
- لا تحتاج الى رأس مال ضخيم.
- حصول المالك على جميع الأرباح المحققة.
- الاستقلالية الكاملة لصاحب المؤسسة، أي الحرية في اتخاذ القرارات المناسبة.
- مزايا كثيرة يمنحها القانون للمؤسسة الفردية، خاصة في مجال الضرائب.

¹ - سلماني ليديه، مرجع سابق، ص 46.

² - غربي حمزة، براق محمد، نفس المرجع السابق، ص 23.

³ - محمد صالح زويتة، "أثر التغييرات الاقتصادية على ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الجزائر، سنة الجامعية 2006/2007، ص 14.

- ارتباط حياة المؤسسة بحياة المالك، بالرغم من إمكانية قيام الورثة باتخاذ قرار استمرار المؤسسة بعد وفاة المالك إلا أن المؤسسة تستمر في طبيعة جديدة مع ملاك جدد.

* عيوب المؤسسات ذات الملكية الفردية:

بالرغم من وجود عدة مزايا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات الملكية الفردية إلا أنها لا تخلو من بعض العيوب، من بينها:

- ارتفاع درجة المخاطرة نتيجة المسؤولية غير المحدودة.

- قدرة محدودة على تجميع الأموال.

- قدرة محدودة على استقطاب العمالة الماهرة والكفاءات العالية.

- ارتفاع معدل توقف هذه المؤسسات.¹

ب/مؤسسات المشاركة:

هي مؤسسات صغيرة ومتوسطة تتكون باتفاق شريكين أو أكثر على تكوين مؤسسة لممارسة نشاط أو مجموعة من الأنشطة، ويقومون بتوفير كافة الأموال المطلوبة للمؤسسة وفقا لنسب معينة يتم الاتفاق عليها، وتأخذ مؤسسات المشاركة شكلين رئيسيين هما مؤسسات التضامن ومؤسسات التوصية البسيطة.²

ج/مؤسسات التضامن:

يتكون هذا النوع من المؤسسات عندما يقوم شريكان أو أكثر على تكوين مؤسسة صغيرة أو متوسطة تمارس أنشطة معينة حيث تقوم هذه النوعية من المشاركة على الثقة الكاملة بين الشركاء.

تتميز مؤسسات التضامن ببساطة إجراءات تكوينها والقدرة الكبيرة على تجميع الأموال واتخاذ القرارات، إلا أنه لها بعض العيوب أهمها المسؤولية الغير محدودة للشركاء والمسؤولية التضامنية، حيث أن كل شريك مسؤول قانونيا على جميع ديون المؤسسة وهذا ما يعني أن من حق الدائنين الرجوع الى أي شريك لاستعادة حقوقهم مما يزيد من مسؤولية أخطاء الآخرين ولهذا فإن مؤسسات التضامن تقوم أولا وأخيرا على ثقة الشركاء بعضهم ببعض.³

¹ - زونية محمد صالح، مرجع سبق ذكره، ص 15.

² - غربي حمزة، براق محمد، نفس المرجع السابق، ص 24.

³ - غربي حمزة، براق محمد، نفس المرجع السابق، ص 25.

د/مؤسسات التوصية البسيطة:

يشترط هذا النوع من المؤسسات اتفاق شريكين على القل، ويحدد عقد المشاركون بنسبة مساهمة كل شريك في رأس المال وحقوق كل شريك في الإدارة وتتميز هذه المؤسسات بوجود نوعين من الشركاء، شريك متضامن لا يختلف عن الشريك المتضامن في المؤسسة التضامن وشريك موصى مسؤولية محدودة وغير تضامنية ولا يشارك في إدارة المؤسسة وهذه النوعية من المشاركة تقوم على الثقة المتبادلة بين الشركاء ودرجة المخاطر فيها بالنسبة للشريك الموصى بحجم مساهمة في رأس المال.¹

ه/ مميزات وعيوب مؤسسات المشاركة:

تتميز مؤسسات المشاركة عن غيرها من المؤسسات بعدة مزايا، كما توجد فيها بعض العيوب تتميز مؤسسات المشاركة بعدة مزايا أهمها:

- سهولة وبساطة إجراءات التكوين.²
- القدرة على تجميع الأموال، فالأموال مطلوب من أكثر من شريك
- إمكانية دخول المستثمرين الحذرين الذين لا يرغبون في تحمل المخاطر أو أصحاب الفوائض كشركاء موصين.
- جذب الكفاءات والخبرات الجديدة، لان مؤسسات المشاركة أكبر من المؤسسات الفردية.
- وجود فرص أفضل للنمو.
- أما في عيوب مؤسسات المشاركة ما يلي:
- درجة المخاطر الكبيرة
- البطء النسبي في اتخاذ القرارات.³

(2) خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تتمتع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المؤسسات من هذه الخصائص منها ما هو عام، ومنها ما يرتبط بجوانب مالية محاسبية وهذا ما نتطرق اليه تبعا.

¹- الغالب طاهر محسن منصور، نفس المرجع السابق، ص 29.

²- غربي حمزة، براق محمد، نفس المرجع السابق، ص 26.

³- زويتة محمد صالح، مرجع سبق ذكره، ص 16.

أولا: الخصائص العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بخصائص عامة تتعلق بسهولة الإنشاء والتنفيذ، محدودية الانتشار الجغرافي، القدرة الكبيرة على الابتكار والتجديد الذي نوضحه.

أ- سهولة الإنشاء ومحلية نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

ترجع سهولة تأسيس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لإمكانية إنشاء هذه المؤسسات من قبل أي شخص بغض النظر عن المؤهلات العلمية، كما أنه في حالة انشاء هذه المؤسسات من قبل عدة أشخاص يكون انشاؤها أسهل من انشاء مؤسسة كبيرة حيث يستطيع أصحاب هذه المؤسسات الحصول على التراخيص والوثائق اللازمة من دون صعوبات تذكر وبدون حاجة الى دراسات معقدة.¹

تمارس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نشاطها على مستوى المحلي أو الجهوي، فهي محدودة الانتشار الجغرافي بحيث تقوم بتلبية احتياجات المنطقة التي تمارس فيها نشاطها مما يساهم في القضاء على مشكل البطالة من جهة وكذا توفير مختلف المنتجات والخدمات للأفراد على المستوى المحلي بصفة خاصة.²

ب- انخفاض مستوى التكنولوجيا المستعملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها لا تستعمل مستوى عال من التكنولوجيا ومن الموارد البشرية المؤهلة وهذا لكون بعض الصناعات التي تنتمي لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تتطلب استثمارا كبيرا ولا يد عاملة ذات تأهيل عالي لذلك فهي تستخدم تكنولوجيا أقل تناسب الظروف المحلية.³

ثانيا: الخصائص كالمالية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تتسم بخصائص مالية كونها لا تشكل سوى خلية صغيرة في نسيج الاقتصادي الأمر الذي يفسر قيام هذه المؤسسات اما بصناعات لفائدة مؤسسات كبيرة أو صناعات حرفية فهي لا تحتاج الى أموال ضخمة لبداية نشاطها، كما تتمتع بالقدرة على التكيف مع مختلف التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الطارئة.

¹ - سعد نائف برونطي، إدارة الأعمال الصغيرة، أبعاد للزيادة، دار وائل للنشر، عمان الأردن، ط1، 2000، ص 80.

² - شواقي فاطمة، دور الشراكة الأورو جزائرية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وانعكاساتها على التنمية، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في قانون العلاقات الاقتصادية الدولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2017/2018، ص 156.

³ - الطيب داودي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الواقع والمعوقات حالة الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد رقم 11، لسنة 2011، جامعة بسكرة، ص 30.

أ- ضآلة رأسمال المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

يرجع اعتماد هذه المؤسسة على مصادر تمويل داخلية لأسباب عديدة أهمها:¹

- غياب آلية التغطية المخاطر المتصلة بالقروض الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- عدم توفر الضمانات البنكية اللازمة للحصول على القروض.
- غياب بنك متخصص في تمويل وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لذلك لا تحتاج هذه المؤسسات الى رأس مال كبير لإنجاز مشروع ما خاصة اذا ما قارناها مع المؤسسات الكبيرة وهذا ما يسهل إمكانية الحصول على التمويل العيني أو النقدي من طرف المالكين لها مما يؤدي الى التقليل من خطر تعرضها للضغوطات البنكية ومختلف مؤسسات التمويل الأخرى.

بالإضافة الى سرعة تكيفها مع الأوضاع الاقتصادية الوطنية وحتى العالمية في ظل تفشي العولمة والانفتاح الاقتصادي العالمي.

ب- مرونة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقدرتها على التكيف مع متغيرات الاستثمار:

تتمتع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بخصية التحول الى انتاج سلع وخدمات أخرى تتناسب مع متغيرات السوق ومستجداته كما تتميز بسرعة وسهولة تكيف الإنتاج حسب الاحتياجات، حيث يأخذ بعين الاعتبار الرغبات المتجددة للفرد والمستهلك وذلك بناء على المهارات صاحب المشروع والعاملين معه اعتمادا على آلات بسيطة قابلة للإنتاج أكثر سلعة

كما تتميز بانخفاض التكلفة الإنتاجية وذلك باعتماد هذه المؤسسات على المواد الأولية المحلية بحيث توفر سلعا ومنتجات لفئات المجتمع ذات الدخل المحدود والتي تسعى للحصول عليها بأسعار رخيصة نسبيا تتفق مع قدراتها الشرائية.²

المطلب الثالث: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تكتسي هذه المؤسسات أهمية بالغة في الاقتصاد باعتبارها منفذا جديدا للاستغلال الموارد والخدمات خاصة المحلية منها، بالإضافة الى المساهمة في التصدير لما لها من ميزات نسبية، ويمكن تفصيل هذه الأهمية في النقاط الآتية:

¹ - شواقي فاطمة، نفس المرجع السابق، ص 157.

² - سليمان ناصر وعواطف محسن، تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية، مداخلة ألقيت في الملتقى الدولي الأول حول الاقتصاد الإسلامي الواقع والرهانات المستقبل، يومي 23-24 فيفري 2011، المركز الجامعي، غرداية، الجزائر، ص 15.

- 1- خلق فرص عمل أكثر وفرة واستمرارية للتشغيل، والتخفيف من حدة البطالة التي تعاني منها معظم الدول بتكلفة منخفضة نسبيا اذا ما قورنت بالمؤسسات الكبرى.
- 2- تنمية المواهب والابداعات وإرساء قواعد التنمية الصناعية.
- 3- الارتقاء بمستوى الادخار والاستثمار من خلال تعبئة رؤوس الأموال من الأفراد والهيئات غير الحكومية وغيرها من مصادر التمويل الذاتي الأمر الذي يعني استقطاب موارد مالية كانت ستوجه الى الاستهلاك الفردي غير المنتج.
- 4- المساهمة في زيادة حجم وقيمة الصادرات الصناعية.¹
- 5- تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتلبية احتياجات الأسواق من السلع والخدمات المتخصصة التي ترتبط بأذواق وتفضيل المستهلكين بدرجة أكبر من المؤسسات الكبيرة نظرا للاتصال المباشر بين أصحابها وعملاء.
- 6- تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قادرة على الانتشار الجغرافي في المناطق الصناعية والريفية والمجمعات العمرانية الجديدة وبالتالي تخفيف الضغط على المدن الكبيرة.²
- 7- من الآثار الإيجابية لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خلق فرص عمل جديدة، حيث أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قادرة على امتصاص البطالة وخلق فرص عمل جديدة لأنها لا تتطلب المهارات الفنية التي تتطلبها المشاريع الكبيرة كما أن الأبحاث العلمية أثبتت أن تكلفة فرصة العمل في المشروع الصغيرة تقل بمعدل ثلاثة مرات عن متوسط تكلفتها في المشاريع الكبيرة بشكل عام.
- 8- تقدم فرص الموظفين أو العاملين عديمي الخبرة والذين لا يجدون فرص للعمل في المؤسسات الكبيرة.
- 9- تقبل هذه المؤسسات على الأنشطة لا تقبل عليها المؤسسات الكبيرة، وبالتالي فهي تلعب دورا مهما في ادخال أنشطة جديدة الى السوق.³

¹ - بن عبيد الباسط، هداجي عبد الجليل، مداخلة بعنوان: "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة"، الجامعة الأفريقية

العقيد أحمد دراية أدرار، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية 2018/2019. ص 26

² - عوادي مصطفى، "إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، الملتقى الوطني، نفس المرجع السابق، ص 5

³ - ناجي بن حسين، "أفاق الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مجلة الاقتصاد والمجتمع، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منثوري - قسنطينة، ص 31.

10- يمكن أن نرجع أيضا ضرورة الاهتمام بهذا النوع من المؤسسات لاعتبارها غالبا صناعات مكملة ومغذية للصناعات الكبيرة، إضافة الى الدور الذي تلعبه عند اقامتها بالريف أو المدن الصغيرة فهي تقلل من هجرة العمال باتجاه المدن مما يساهم في خلق توازن جهوي اقتصاديا واجتماعيا.¹

أ/ دور وأهمية المؤسسات الصغير والمتوسطة في الجزائر:

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في القضاء على البطالة ومن كانت النامية أو المتقدمة بالاهتمام بهذا النوع من المؤسسات وتقديم لها سبل الدعم المختلفة من أجل تتميتها وترقيتها، وهذا لاستيعابها نسبة كبيرة من اليد العاملة بالإضافة الى مساهمتها في خلق مناصب عمل جديدة، لذا لا بد أن يحضى هذا القطاع بأهمية أكبر لدى الدول النامية كالجزائر مثلا، فأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا يقتصر على الجانب الاقتصادي فقط بل تتجاوز لتشمل جميع النواحي خاصة الجانب الاجتماعي منها بحيث تكمن أهميتها ودرجة وقدرة عالية من مساهمتها بشكل كبير في خلق مناصب شغل بمعدلات كبيرة وهذه الأخيرة ما يسمح لها باستيعاب أكبر نسبة من اليد العاملة وبهذا قد تكون ساهمت في امتصاص البطالة.²

رفع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ان تدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يتم ممارستها في القرى والأقاليم الريفية يساعد على رفع نسبة مساهمة المرأة في الأنشطة المتنوعة التي تتطلب عمالة نسائية مثل: المشغولات التقليدية ويساعد هذا على استغلال طاقتهم والاستفادة من أوقات الفراغ، ورفع مستوى معيشتهم ومن ثم يتحقق الاستغلال الأمثل للقوى العاملة من النساء ويدعم من مشاركتهم في النشاط الاقتصادي ويحد من بطالتهم.³

ب/ آليات دعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

إضافة لما قرره المشرع الجزائري من آليات وبرامج دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل تفعيل دورها حتى تتمكن من أداء دورها في التنمية ولما لهذه المؤسسات من أهمية بالغة في الاقتصاديات المعاصرة، وقد ساهمت هذه الآليات والبرامج في ترقية هذه المؤسسات، لكن في ظل المشاكل والعراقيل التي كانت ولا زالت تعيق تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، خاصة الصعوبات ذي الطابع المالي والمتمثلة أساسا في مشكل العسر في الحصول على القروض من البنوك ومشاكل إدارية

¹ - دراجي السعيد، " دور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الخوصصة في الجزائر"، مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، ص 91.

² - أيمن علي عمر، "إدارة المشروعات الصغيرة"، مدخل مقارن، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 2007، ص 40.

³ - فتحي السيد عبده أبو السيد أحمد، نفس المرجع السابق، ص 76.

من تعقيد الإجراءات والبيروقراطية ونقص العقار الصناعي، كل هذا جعل من تدخل المشرع الجزائري ضرورة حتمية وذلك من خلال مختلف الآليات المتمثلة أساسا في إنشاء وإنماء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وترقية المناولة وتطوير منظومة الاعلام الاقتصادي.

ج/إنشاء و إنماء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

من خلال إنشاء هيئات متخصصة وضمان تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال إجراءات محددة، فحسب أحكام القانون رقم 02-17 توجد هيئتين أو كل لهما مهمة تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومن بينهما نذكر:¹

- الوكالة الوطنية لتطوير وعصرنة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- المجلس الوطني للتشاور من أجل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

د/ إجراءات ضمان تنافسية وتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

من أجل معالجة السلبيات المتعلقة بمختلف الصعوبات والتي تؤدي الى فشل مشاريع أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تم اتخاذ إجراءات جديدة بموجب القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 02-17:²

- تمويل عمليات دعم ومساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المنصوص عليها في أحكام القانون الجديد كذا نفقات تسير الوكالة عن طريق حساب التخصيص الخاص رقم "124-302" الذي عنوانه "الصندوق الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم الاستثمار وترقية التنافسية الصناعية".

- إنشاء صناديق ضمان القروض وصناديق الانطلاق: تنشأ لدى الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بحيث تهدف هذه الصناديق الى ضمان قروض المبتكرة.

- اتخاذ الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتشاور مع الوزارات والسلطات المعنية الأخرى، كل مبادرة تهدف الى تحديد احتياجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التمويل، وتشجيع استحداث الوسائل المالية الملائمة لها.

¹ - الأمانة العامة للحكومة الجزائرية، "القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" رقم 02-17 المؤرخ في 10 جانفي 2017، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادر بتاريخ 11 جانفي 2017، ص 8.

² - القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 02-17 نفس المرجع السابق، ص 8.

- توسيع مجال منح الامتياز في مجال الخدمات العمومية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تخصيص جزء من الصفقات العمومية للمنافسة فيما بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الشروط و الكيفيات المحددة بموجب التنظيم المعمول به.¹

ه/دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية:

تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أحد روافد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في اقتصاديات دول العالم، فهي تمثل الغالبية العظمى من المؤسسات في الدول النامية والدول المتقدمة على حد سواء، فنجد عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدل الاتحاد الأوروبي يقارب 19 مليون مؤسسة توفر أكثر من نصف العمالة الإجمالية، والمؤسسات التي توظف أقل من 250 عاملا فنسبتها لإجمالي عدد المؤسسات التي توظف أقل من 500 عامل تمثل أكثر من 99%.²

ويفسر الميل القوي نحو تأسيس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالدول النامية بتشجيع الحكومات لظهورها، أو تحويل المؤسسات الكبرى الى وحدات أصغر، مثلما حدث بالجزائر، في إطار إصلاح وتطهير المؤسسات.

- تؤدي دورا هاما في عملية التنمية الاقتصادية للدولة، بحيث تعتبر نقطة الانطلاق للتنمية في البلدان التي ترغب في التصنيع خاصة الدول النامية.
- إعادة إدماج المسرحيين من مناصب عملهم جراء الإفلاس لبعض المؤسسات العمومية أو بفعل تقليصي حجم العمالة فيها نتيجة إعادة الهيكلة، والخصوصة وهو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة.

- تؤدي دورا هاما في كونها تنتج سلما للاستهلاك المحلي من خلال استخدام التكنولوجيا البسيطة التي تعتمد على الكثافة العمالية.³

- تعتبر عاملا مساعدا للاستقرار الاجتماعي والاقتصادي في الدولة.

- ساعد على تقليص الفجوات التنموية بين المدن والأرياف.⁴

¹ - ماجدة رحيم، " واقع ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني"، "دراسة حالة الجزائر- الفترة من (2003- 2017)" مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة أعمال، علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة- الجزائر، السنة الجامعية 2017/2018، ص 9.

² - قنيدة سمية، نفس المرجع السابق، ص 65.

³ - بوخرمة ريمة، نفس المرجع السابق، ص 27.

⁴ - بوخرمة ريمة، نفس المرجع السابق، ص 27.

• تحضي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأهمية بالغة في الارتقاء بمعدلات التنمية الاجتماعية في الجزائر، لا تقل عن أهمية ما تؤديه من أدوار في تحقيق التنمية الاقتصادية، حيث أنها تساهم في التقليل من بعض المشاكل التي يعاني منها المجتمع، مثل البطالة والفقر والتهميش وما يترتب عليه من آفات اجتماعية، وهذا من خلال استحداث فرص عمل جديدة، مما يوفر لأفراد المجتمع الاستقرار النفسي والمادي، بالإضافة الى إعادة ادماج المسرحين من مناصب عملهم جراد افلاس بعض المؤسسات العمومية أو بفعل تقليص حجم العمالة فيها جراء إعادة الهيكلة وهو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة، كما أن معظم الدراسات تشير الى أن هذه المؤسسات الداخلة والداعمة للعناقيد الصناعية لها آثار قوية على الفقر، فالعناقيد الصناعية في الغالب عبارة عن مؤسسات متوسطة وصغيرة ومصغرة وهي تتسم بالإنتاج الكثيف والعمالة، لذا فإن أغلب العناقيد الصناعية في الدول النامية عامة تركز على هذا النوع من المؤسسات والصناعات كثيفة العمالة مثل: صناعة الأحذية والأثاث، ومراحل تصنيع الغذاء ومنتجات المعادن.¹

كذلك تؤدي هذه المؤسسات دورا هاما في مجال الحد من هجرة الأدمغة الى الخارج عن طريق توفير مناخ الملائم المكاني والمالي والثقافي من أجل الاستفادة من خبراتهم وابتكاراتهم للارتقاء بالمستوى الفكري الجزائري كما تساهم هذه المؤسسات في تكوين الأفراد وتدريبهم على المهارات الإدارية والإنتاجية والتسويقية، والمالية للإدارة أعمال هذه المؤسسات.²

من الناحية الاقتصادية تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة فاعلة للتوسع الاقتصادي وذلك لمساهمتها في تحقيق التنمية الاقتصادية وتحريك عجلة الاقتصاد فهي بمثابة المحرك القاعدي للاقتصاد وخاصة ونحن في زمن العولمة والمنافسة وتحرير التجارة وذلك ما ساعدها في التنامي، لذلك تقوم الدولة الجزائرية بتشجيع قيام مثل هذه المؤسسات والعمل على ترقيتها وتأهيلها وتلعب دور المساعد وذلك من خلال قدرتها على مقاومة الاضطرابات الاقتصادية المختلفة اذا كان هناك حالة ركود تخفض من حجم المبيعات من خلال تحقيقها قيمة عالية من الخدمات المحلية وتكاملها مع القطاعات والأنشطة الأخرى وتوفيرها لسلع محلية مطلوبة وبديلة للسلع المستوردة مع قدرة كبيرة في التصدير.³

¹-د. عمر فرحاتي "استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، ملتقى وطني يومي 6-7/12/2017، ص 11.

²-د. عمر فرحاتي ، نفس المرجع السابق، ص 12.

³- محمد وجيه بدوي، "تنمية المشروعات الصغيرة للشباب الخريجين ومردودها الاقتصادي والاجتماعي"، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، 2004، ص 5.

المطلب الرابع: المشاكل والصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعض المشاكل والصعوبات التي تحد من قدرتها على العمل ومساهمتها في دفع عجلة النمو الاقتصادي ويمكن تقسيم هذه المشاكل الى أربع مجموعات:

- المجموعة الأولى: مشاكل متعلقة بصغر الحجم.
- المجموعة الثانية: مشاكل متعلقة بصعوبة الحصول على مدخلات الإنتاج.
- المجموعة الثالثة: ذاتية ترتبط بالمشروع نفسه وبظروفه الإنتاجية.
- المجموعة الرابعة: متعلقة بالتحيز في السياسات الحكومية.

أولاً: المشكلات والصعوبات التمويلية:

يمكن اختصار المشكلات التمويلية بثلاث نقاط هي:

- المشكل المتعلق بالحصول على التكلفة الاستثمارية للمشروع.
- تمويل التوسيعات الاستثمارية في مرحلة النمو السريع للمشروع.
- مشاكل تتعلق بالضمانات الكبيرة التي تطلبها الجهات المانحة للائتمان فضلا عن عبئ الفوائد.¹

ثانياً: المشكلات والصعوبات الإدارية:

أ- إجراءات التأسيس

ب- تعدد الجهات التي يتعامل معها المشروع الصغير ومنها:

- التأمينات الاجتماعية

- الصحة والبيئة

- التموين والكهرباء

ج- الضرائب²

د- غياب التنسيق: ويكون غياب التنسيق بين الجهات العاملة بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

هـ- مشاكل محاسبة.

و- عدم معرفتها بأساليب التعامل مع الجهات الإدارية الرسمية.

ز- ضعف المعلومات والإحصاءات لدى هذه المؤسسات.

¹- نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، ص 95.

²- منظمة العمل العربية، "دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة، ورشة عمل لمنتهى عربي للتشغيل"، بيروت، 19-20/10/2003، ص 25.

ثالثا: المشاكل والصعوبات التسويقية:¹

تعتبر الصعوبات التسويقية من أهم الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة، وتختلف هذه الصعوبات باختلاف نوع المنشأة وطبيعة النشاط الذي تمارسه، وتتمثل أهم الصعوبات التي تواجهها هذه المؤسسات في هذا المجال بما يلي:

أ- انخفاض الإمكانيات المالية لهذه المؤسسات مما يؤدي الى ضعف الكفاءة التسويقية نتيجة لعدم قدرتها على توفير معلومات عند السوق المحلي والخارجي وأذواق المستهلكين بالإضافة الى ارتفاع تكاليف النقل وتأخر العملاء في تسديد قيمة المبيعات، وعدم دعم المنتج الوطني بالدرجة الكافية.

ب- تفضيل المستهلك المحلي للمنتجات الأجنبية المماثلة في بعض الأحيان بدافع التقليد أو المحاكاة أو لاعتماده على استخدام هذه السلع الأجنبية مما يحد من حجم الطلب على المنتجات المحلية.²

ج- عدم توفر الحوافز الكافية للمنتجات المحلية مما يؤدي الى منافسة المنتجات المستوردة لمثيلاتها من المنتجات المحلية، وقيام بعض المؤسسات الأجنبية باتباع سياسة المزاحمة لتوفر منتجاتها للأسواق المحلية بأسعار تقل عن أسعار المنتج المحلي، مما يؤدي الى ضعف الموقف التنافسي للمؤسسات الوطنية العاملة في هذه الصناعات.

د- اتجاه نسبة كبيرة من هذه المؤسسات الى القيام بالبيع المباشر للمستهلك النهائي أو المستخدم الصناعي، أو بالبيع لتجارة التجزئة الصغار.

هـ- عدم الحرص على جودة المنتجات، غياب الأجهزة والشركات المتخصصة في مجال التسويق.

و- مشاكل تتعلق بكيفية تعريف منتجات المشروعات وفتح الأسواق أمامها مع تدني المهارات التسويقية والترويجية لأصحابها.

رابعا: الصعوبات الفنية:³

أ- الاعتماد فقط على قدرات وخبرات أصحاب العمل بصفة رئيسية.

ب- استخدام أجهزة ومعدات بدائية أو أقل تطورا عن تلك المستخدمة في المؤسسات الكبيرة.

ج- صعوبة الحصول على المعلومات التكنولوجية وصعوبة التطوير والتحديث التكنولوجي.

¹ - فتحي السيد عبده أبو أحمد، "الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية"، نفس المرجع السابق، ص 96.

² - نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نفس المرجع السابق، ص

³ - فتحي السيد عبده أبو أحمد، "الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية"، نفس المرجع السابق، ص 99.

د- صعوبة الحصول على مدخلات الإنتاج المادية.

هـ- المعدات الإنتاجية.

و- عدم كفاية التدريب لأصحاب المشروعات وهو ما يتمثل بالعمالة¹ والتشغيل بحيث تعاني هذه المشروعات من مشكلات الضعف في المستوى الفني للعمال والنقص في المهارات والخبرات المطلوبة لإدارة عمليات الإنتاج والتوزيع والتسويق.

خامسا: المشكلات السياسية:

جمع هذه المشكلات من مجموعة عناصر أبرزها:

أ- المستوى العالي نسبيا لأسعار المنتجات، وعن هامش ربح مبالغ فيه وعن غياب أي برامج دعم للتصدير أو للإنتاج.

ب- عدم تطوير الاتفاقات التجارية الخارجية بشكل عام، بل بقاء العديد من الاتفاقات على حالتها القديمة وعدم توقيع اتفاقات جديدة باستثناء قلة، وبروز ثغرات عديدة في القسم الأكبر من الاتفاقات.

ج- غياب أو شبه غياب لأي برامج رسمية في هذا الاتجاه ليس فقط على مستوى دعم الأسعار، بل أيضا في مجال البحث عن أسواق أو زبائن يقتصر الأمر عموما على محاولات تبقى محدودة.²

(2) مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية كبيرة في اقتصاديات الدول وذلك في مختلف المجالات الاجتماعية والسياسية كما تتعدد مصادر التمويل هذه المؤسسات، وذلك حسب طبيعة النشاط المؤسسة ونذكر منها ما يلي:

يمكن تصنيف مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الى ثلاثة (03) أنواع أساسية وهي:

أ/التمويل الرسمي finance- formelle:

أي تلك الجهات التي تعمل خارج اطار النظام القانوني الرسمي للدولة، ويعتبر أكثر المصادر تمويلا للمؤسسات المصغرة، من بين هذه القنوات الافتراض من الأقارب والأصدقاء، وهي ثاني الوسائل استعمالا لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء في الدولة المتقدمة أو الناهية.

ب/التمويل الذاتي l'auto- financement:

¹- نبيل جواد، نفس المرجع السابق، ص ص 105-106.

²- نبيل جواد، نفس المرجع السابق، ص 107.

تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مصادر تمويلها أساسا على المدخرات الشخصية لدى أصحابها، بالإضافة الى إيرادات بيع ممتلكاتهم الخاصة، فهي تكون رأس مال مشروع، وفي حالة عدم كفاية هذا المصدر قد يلجأ الشاب المستثمر الى مصدرين السابقين.

(3) عوامل نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة: Succès factor

يمكن القول أن الفرص نجاح الأعمال بصورة عامة تزداد اذا تم الاهتمام بالخصائص والمفردات

التالية:¹

1- المالك المالكون لديهم أهداف محددة: يعرف مدير العمل أو مالكة تحديد أهداف واضحة وصريحة لذلك العمل، أن هذه المعرفة تتجسد بوجود إجابات دقيقة وواضحة على العديد من الأسئلة من قبيل ما هي الأهداف العمة للمنظمة؟، لماذا وجدت المنظمة وماذا نخدم؟ ما هي أهداف الأفعال في الأمد القصير؟ اذ لم تكن هذه الأسئلة قد عرضت بوضوح فان المؤسسة ستكون معاقة في طريق نموها وازدهارها.

2- المعرفة الممتازة بالسوق: وجود السوق بمعنى عدد كافي من الزبائن، يتطلب الأمر خلق الأسواق حتى لو بدت ضمنية غير ظاهرة في بداية الأمر أو أن بعض ما تنتظره الأسواق لم يتحقق بعد ولم يصل الى حد الاشباع والرضا المطلوب.

3- قدرة المؤسسة على تقديم شيء متميز خاص:² تقدم المؤسسة وتجلب شيء جديد أو أصيل للسوق حتى لو بدت هذه السوق مزدحمة ومتخمة بالمنافسين والمنتجات المعروضة، تستطيع المؤسسة أن تميز نفسها عن المنافسين لها من خلال المنتج والتكنولوجيا الجديدة أو باستخدام خاص ومنفرد لطرق التوزيع المعروفة.

4- آليات إدارة متكيفة مع التطور: ان نجاح الأعمال الصغيرة اذا ما أريد له الاستمرارية فانه يستند على وجود قابليات استيعاب وفهم جيد للتطور مرتبط بالجوانب التنظيمية والإدارية ويعبر البعض عن هذه الآليات بكونها تساعد على البدء بالخطوة الصحيحة، ان معرفة حجم السوق ساهم في تحديد رأس المال الكافي للبدء بالأعمال ويتطلب الأمر أن يكون صاحب العمل مبدع في الحصول على المال اللازم لقيام العمل.

¹ - الغالي طاهر محسن منصور، إدارة واستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، نفس المرجع السابق، ص ص 37-38.

² - كاسر نصر المنصور، شوقي ناجي جودا، "إدارة المشروعات الصغيرة من الألف الى الياء"، دار الحامد للنشر، عمان 2000، ص ص 51-52.

5- الحصول على عاملين أكفاء وجذب متميزين والمحافظة عليهم: ان الأعمال الصغيرة قد لا يوجد لديها الوقت الكافي وعمليات الاختبار المعقدة والمطولة للعاملين لذلك يتطلب الأمر أن تعبر هذه الجوانب الأهمية البالغة لكون نجاح العمل يرتبط بقدرة إدارته على حسن الاختيار والتدريب والتحفيز لهؤلاء العاملين وتوظيفهم والحصول على أفضل ما لديهم.

6- قدرات ومهارات متنوعة لدى الإدارة وخصائص شخصية لدى المالكين: والمديرين تساعد على نجاح المنظمة الصغيرة أن امتلاك رؤية ورسالة واضحة يتقاسمها الجميع شرط ضروري لزيادة تحفيز العاملين والاندماج بالعمل أن واحدة من أهم أسباب فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو الرؤية الضيقة والاهتمام بجانب واحد وإهمال الأخريات، لقد عبر البعض عن عوامل نجاح الأعمال الصغيرة بجانبين يرتبط الأول بكفاءة الإدارة ويرتبط الجانب الآخر بمجموعة من العوامل المساعدة من قبيل تحديد الأهداف وحسن استيعاب المهام والأنشطة الإدارية.¹

¹ - الغالبي طاهر محسن منصور، نفس المرجع السابق، ص 39.

خلاصة الفصل الثاني:

إن مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة معقد جدا ويصعب إيجاد تعريف موحد لها، ولهذا نشأت صعوبة كبيرة في تحديد تعريف موحد وهذا باختلاف العديد من الاعتبارات وكذلك الاختلاف الظاهر بين خصائص الدول وكذا التباين الموجود في النشاط الاقتصادي للمؤسسات كذلك بين درجة الاقتصادي لكل دولة.

وقد سعت الجزائر في الآونة الأخيرة وعلى غرار باقي الدول إلى تشجيع الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخلق آليات دعمها وتوجيهها من أجل تطوير وضمان استمراريتها، نظرا للدور الفعال الذي تلعبه في توفير فرص عمل جديدة والتقليل من حدة البطالة، حيث تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الحلول المناسبة والفعالة التي تساهم في صياغة استراتيجية شاملة تهدف إلى الرفع من مستوى التوظيف وخلق مناصب شغل مما يخفف الضغط على القطاع العام في توفير مناصب شغل.

الجانب التطبيقي:

الفصل الثالث:

دراسة حالة المؤسسة المتوسطة "ماطلا أطلس" "Atlas"

لصناعة الأفرشة بوههران"

تمهيد:

بعد الدراسة النظرية لهذا البحث والمتمثلة في الفصلين السابقين، سنقوم في هذا الفصل الثالث بإسقاط الجانب النظري على الواقع وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية على مؤسسة متوسطة "ماتلا أطلس" لصناعة الأفرشة بوهران ، محاولين إبراز دور هذه المؤسسة في استحداث مناصب شغل.

ولتحقيق الهدف من هذه الدراسة قمنا بتقسيم الفصل إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: تقييم عام للمؤسسة.

المبحث الثاني: مساهمة المؤسسة في توفير مناصب الشغل.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج المقابلة.

المبحث الأول: تقييم عام للمؤسسة المتوسطة لصناعة الأفرشة "ماطلا اطلس"

تلعب المؤسسة المتوسطة "ماطلا اطلس" وهران دورا هاما في خلق مناصب الشغل وامتصاص البطالة، ومن ثمة دعم التنمية المحلية وتطوير المنتج الوطني، ولتوضيح ذلك سنقوم أولا بإعطاء نظرة شاملة على خصائص المؤسسة.

أ. المطلب الأول: تعريف المؤسسة وشكلها القانوني

هي مؤسسة متوسطة خاصة في صناعة الأفرشة منذ 1965،

أنشئت من طرف: السيد "طالب أبو القاسم"،

تحت اسم: "ماطلا اطلس" "Atlas"

برأسمال قدره: 1.040.000.000 دج، ناتج عن تمويل ذاتي لمؤسسها،

تقع في ولاية وهران، وبالتحديد في: المنطقة الصناعية السانية، ايلو 21، رقم 03، وهران.

يعمل في المؤسسة 85 عاملا، وتنشط على المستوى الوطني، والتي تقوم بصناعة الأفرشة "ماطلا أطلس" Atlas و سادات oreille، أغطية، Couette، Draps housse، Salon lit capitonnés، linges de lit، إذ تعتمد على مواد أولية كيميائية من أجل إنتاج "ماطلا أطلس" منها (نعني هذه المواد): (la mousse، ressorts، tissu، قماش)، (bois، خشب) والتي يتم استيرادها من الخارج عن طريق عملاء تتعامل معهم المؤسسة في عملية تزويدها بهذه المواد.

بحيث تبلغ الطاقة الإنتاجية لهذه المؤسسة: شهريا ألف 100 ماطلا تقريبا إضافة إلى خياطة الوسادات و الأفرشة تتم تحت طلب الزبائن (sur commande).

أما بالنسبة لشكلها القانوني فهي عبارة عن مجمعة وحيدة الأسهم ذات مسؤولية محدودة (Sarl) société à responsabilité limitée، والتي يقصد بها القانون التجاري حسب المادة 544، أنها:

"تلك الشركة التي يؤسسها شخص واحد برأسمال لا يقل عن 100.000 دينار، والأرباح والخسائر يتحملها صاحبها"¹

الجدول رقم(18): يمثل خصائص مؤسسة "ماطلا أطلس" وهران

اسم المؤسسة	الطبيعة القانونية للمؤسسة	تاريخ التأسيس	القطاع	طبيعة النشاط	المقر الاجتماعي	عدد العمال
"ماطلا أطلس" وهران	Sarl مجموعة ذات مسؤولية محدودة	1965	خاص	إنتاجي	ولاية وهران السانوية المنطقة الصناعية	85 عامل

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا لمعطيات المؤسسة

ب) الهيكل التنظيمي للمؤسسة: "ماطلا أطلس" وهران:

يقصد بالهيكل التنظيمي توزيع السلطات والمسؤوليات والوظائف بالمستويات الإدارية المختلفة، كما يبين وسائل التواصل الرسمية، وكذا مستويات الإشراف فيه، فالهيكل التنظيمي يسمح بتقسيم أعمال المؤسسة وتصنيفها حتى تساهم في بلوغ أهدافها.²

يتكون الهيكل التنظيمي للمؤسسة: من المؤسسة، السكرتاريا، قسم الإنتاج، مصلحة الموارد البشرية، الإدارة المالية والمحاسبة، قسم المخازن، مصلحة المبيعات، مصلحة التسويق، مصلحة الإعلام الآلي.

المديرية:

المهام: يقوم بها مسير المؤسسة بحيث يكون له دراية كاملة بأمر المؤسسة بكل ما يتعلق بمعاملاته مع البنوك، التمويل، والتنسيق مع العملاء، وعملية التوظيف.

¹ قادية عبد الله، الإطار القانوني الخاص لدعم التشغيل في الجزائر، منشورات الدار الجزائرية للنظر والتوزيع، ط.2016، ص147.

² محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منشورات الأعمال، ط2، الأردن، 2004، ص215.

مديرية الإنتاج: التي تهتم بصناعة الأفرشة، وهي تسهر على تحسين نوعية الإنتاج، ورفع حجم المبيعات لتجنب الوقوع في المشاكل كما تسهر على تحقيق النظافة داخل الورشات الإنتاجية، كما انها تساهم في تطوير منتوجاتها، وذلك بإضافة مواد جديدة على المنتج وتوزيعه، بهدف مواجهة المنافسين لهذه الشركة.

قسم الصيانة: تتمثل وظيفته في القيام بأشغال الصيانة على مستوى المصنع، وضمان عملية إمداد المؤسسة بكل مستلزمات الصيانة.

الإدارة المالية والمحاسبة: يتمثل دورها في تسيير الشؤون المالية والمحاسبة للمؤسسة، الميزانيات الخاصة، وأيضا السهر على السير الحسن لخزينة المؤسسة مع القيام بمعاملات بنكية.

قسم الموارد البشرية: يعمل على تسيير الموارد البشرية، متابعة المسار المهني للعمال، إنجاز قرارات الترتيب، قرارات العطل المرضية، إنجاز مخطط تسيير الموارد البشرية، ملفات التقاعد، ضمان سيرورة سياسة التشغيل والأجور، ومراقبة الغيابات والحد منها.

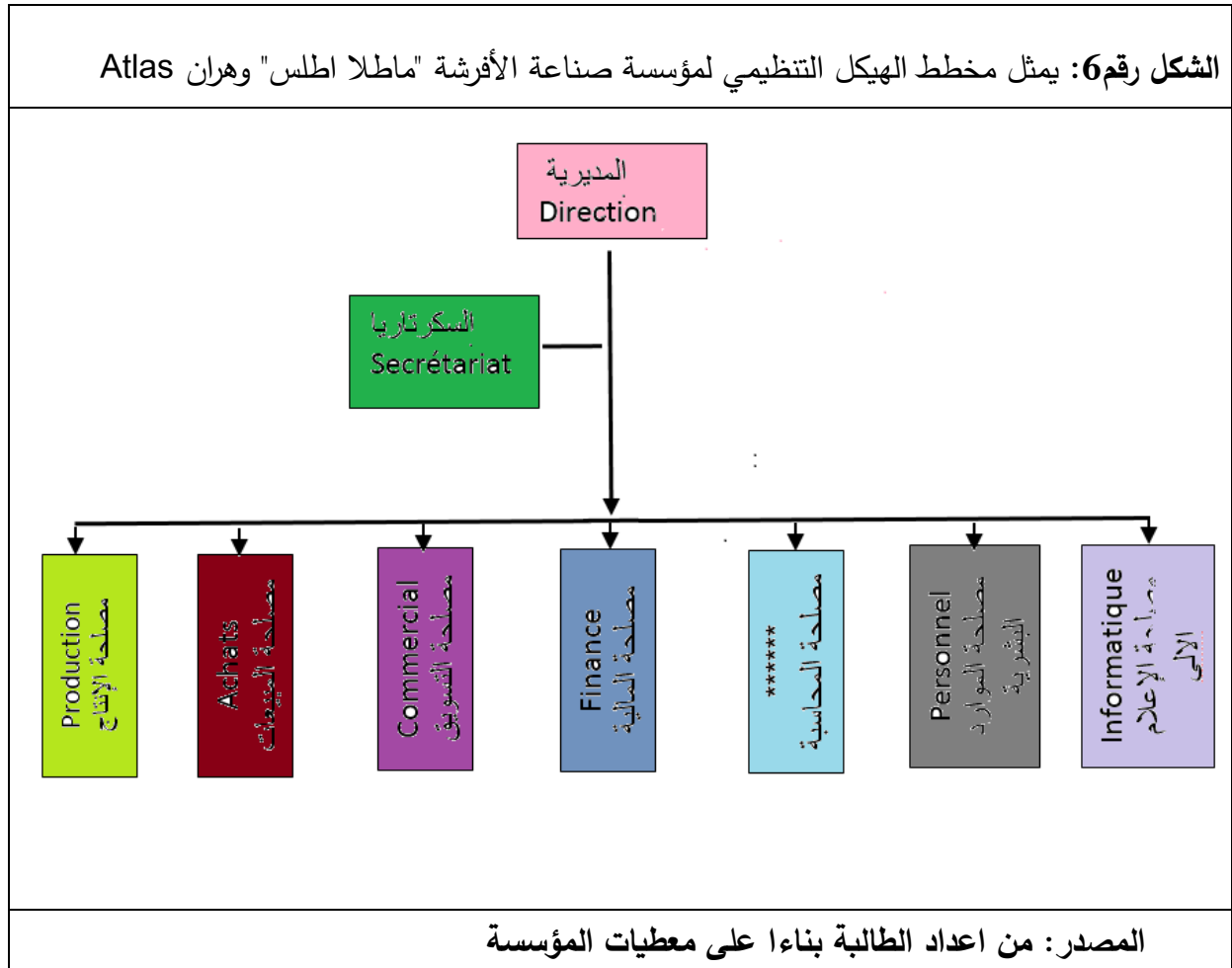
في هذا القسم من المؤسسة أجرينا مقابلة مع رئيس قسم تسيير الموارد البشرية حيث أفادنا بشكل كبير بمعلومات حول تسيير هذه المصلحة وكيفية عملية التشغيل على مستوى مؤسسة "ماطلا اطلس" Atlas لصناعة الأفرشة بوههران.

يقوم قسم الموارد البشرية على:

- عملية التوظيف.
- التكوين.
- حركة العمال.
- التعاقد (عقد عمل مؤقت CDD، عقد عمل دائم CDI)
- الأجور (تنظيم عملية الأجور، مراقبة الغيابات)
- العطل السنوية.
- سجلات: -إنذار مفتشية العمل.
- حوادث العمل.
- العمال الأجانب.

الفصل الثالث:

- الوقاية والأمن وطب العمل.
 - النظام الداخلي للمؤسسة (يتضمن قوانين العمل لخاص بالمؤسسة ومطابق للقانون العام).¹
- قسم المبيعات: يهتم هذا القسم من المؤسسة بتنسيق المؤسسة مع عملائها وتوسيع عملية البيع والسهر على تزويد الزبون بالبضاعة في الوقت المحدد.
- قسم التسويق: هذا القسم يعمل على تسويق المنتج عبر الوحدات أو الفروع التابعة للمؤسسة، ونذكر على سبيل المثال: فرع تلمسان، البليدة، الجزائر، سطيف، باتنة، عنابة، بشار، قالمه، قسنطينة وبرج بوعرييج.
- كما تسهر المؤسسة على عملية تسويق المنتج بواسطة النت، بهدف الزيادة في الأرباح والتعريف بالمنتج.



¹ مقابلة مع رئيس قسم الموارد البشرية يوم 2021/06/15، على الساعة 10:00 سا

أهداف المؤسسة ماطلا اطلس " وهران Atlas

للمؤسسة أهداف يمكن حصرها فيما يلي:

:. تحقيق الربح للمؤسسة.

:. السهر على مراقبة الجودة وإخضاع المنتج لمعيار النوعية الجيدة للصدوم أمام المنافسة الشرسة.

:. توسيع نشاطات المؤسسة، وذلك بإضافة منتجات جديدة.

:. إعداد برنامج التموين على ضوء احتياجات الزبائن.

:. العمل على انشاء هيئات جديدة لتعزيز وتوسيع شبكة التوزيع والاتصال.

:. العمل على امتصاص البطالة، حيث تقوم المؤسسة بتشغيل 58 عاملا، مع وضع استراتيجية

لاستحداث أكبر عدد ممكن مناصب الشغل مستقبلا.

:. اعداد برنامج التموين على ضوء احتياجات الزبائن.

:. وفرة المنتج وتدعيم السوق الوطنية بالمواد التي توزعها، والتاقلم مع احتياجات البون.

بعد ان عرفنا بالمؤسسة وشرحنا هيكلها التنظيمي وأهدافها، فلا بد من التطرق الى جانب مهم

آلا وهو دور مؤسسة "ماطلا اطلس" وهران في خلق مناصب شغل، وهذا ما سنشرحه في المبحث

الثاني.

المبحث الثاني: مساهمة المؤسسة المتوسطة لصناعة الافرشة "ماطلا اطلس" وهران في توفير

مناصب الشغل:

سنحاول ابراز دور المؤسسة "ماطلا اطلس" Atlas" وهران، في توفير مناصب الشغل، ومنح فرص للتشغيل لامتصاص البطالة في السنوات الأخيرة (2018-2019-2020).

أ. تشغيل اليد العاملة في المؤسسة المتوسطة "ماطلا اطلس" Atlas وهران

ان زيادة الطلب وتوسيع النشاط عاملان أساسيان في توفير مناصب العمل في المؤسسة: "ماطلا اطلس" وهران حيث اقتصرت هذه المؤسسة أثناء نشأتها على إنتاج وصناعة الافرشة "ماطلا اطلس" فقط، الامر الذي لم يستدعي تكثيف اليد العاملة، واضطرت فيما بعد الى استحداث مناصب شغل بعد توسيع نشاطها ومضاعفة حجم منتجاتها، فمؤسسة "ماطلا اطلس" Atlas لصناعة الافرشة بوهران، تعتمد على اليد العاملة المتنوعة بمستويات وتتميز بكثافة اليد العاملة الذكورية، وبالتالي تعتمد على موارد بشرية ذات خبرة ومؤهلات نظرا لكون الأعمال التي ينجزونها تستوجب مهارة وكفاءة عالية المستوى بما يتناسب وطبيعة العمل بالمؤسسة، ونجد انها تستوجب عمال ذوي خبرة مهنية ولديهم مؤهلات في مهنة الخياطة يتم توظيفهم في الورشة لخياطة الافرشة، وعمال لديهم القدرة في التحكم في تقنيات التكنولوجيا بما يتناسب ومصلحة التسويق والإنتاج، وتوظف هذه المؤسسة الإطارات ذوي الشهادات في مجال الإدارة العامة اما الفئات الأخرى فتوظفهم في وحدات الإنتاج (كالحمالة Manutentionnaire) ويبقى عددهم قليل مقارنة بالإطارات)

اما فيما يخص الأجور فهي تختلف بطبيعة الحال من مستوى لآخر ومن عامل لآخر وتحدد وفق الأسس التالية:

- على أساس النشاط وكمية الإنتاج.
- على أساس الاقدمية والخبرة.
- على أساس الشهادات والمستوى التعليمي.

يبلغ العدد الإجمالي للعمال في المؤسسة المتوسطة "ماطلا اطلس" Atlas وهران سنة 2021 85 عامل، بعدما كان عددهم لا يتجاوز 30 عامل عند النشأة سنة 1965، وهذا يدل على تزايد فرص العمل

منذ بدايتها فكانت دفعة جيدة من القوى العاملة، والمميز ان جميع عمالها يستفيدون من التأمين الاجتماعي، وذلك وفقا لإحصائيات المؤسسة.

وسمحت لنا الظروف أن نعالج تطور العمالة لهذه المؤسسة في السنوات الأخيرة وغير ذلك الا ان هذه الفترة شهدت إقبال كبير في اليد العاملة وكانت هذه الأعداد قد تناسبت مع حجمها.

الجدول رقم (19): يمثل تطور عملية تشغيل العمال في مؤسسة "ماطلا اطلس" Atlas وهران

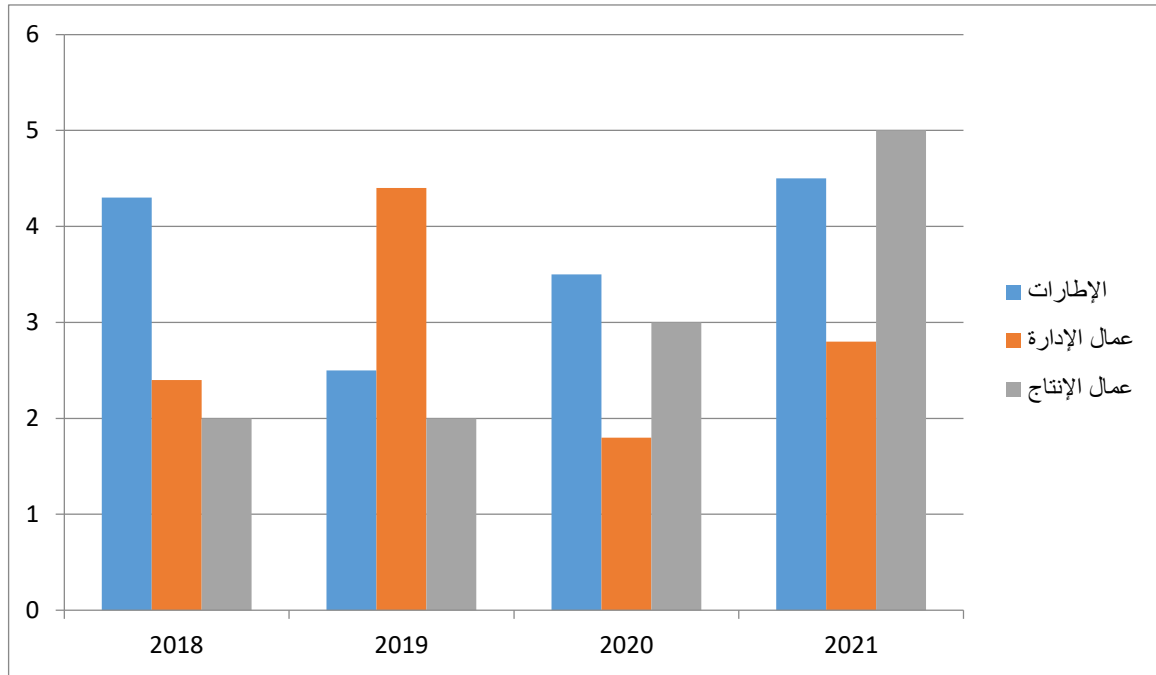
لصناعة الأفرشة الفترة من (2018-الى 2021)

السنوات	الإطارات	النسبة %	عمال الإدارة	النسبة %	عمال الإنتاج	النسبة %	المجموع
2018	08	10.68	09	12	58	77.3	75 %100
2019	10	13.34	09	12	58	77.3	75 %100
2020	12	14.12	12	14.12	60	70.59	85 %100
2021	12	14.12	13	15.30	60	70.59	85 %100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات المؤسسة.

نلاحظ من الجدول السابق أن عدد العمالة في مؤسسة "ماطلا اطلس" Atlas في تزايد مستمر حيث بلغ العدد الإجمالي للعمال 75 عاملا سنة 2018 ليصل الى 85 عاملا سنتي 2020 و2021 شهدت ارتفاع ب 10 % من اليد العاملة، وفي الأخير نستنتج ان ازدياد عدد العمال في المؤسسة راجع إلى ارتفاع الإنتاج وتطوير نشاط المؤسسة من اجل تحسين مركزها في السوق الوطنية.

الشكل رقم (07): يبين توزيع العمالة حسب مجال النشاط خلال الفترة (2018-2021)



من إعداد الباحثة اعتماداً على معطيات الجدول السابق

من خلال الشكل رقم (06) نلاحظ أن عدد العمال المشغلين في مجال الإنتاج في الفترة (2018-2021) يفوق عدد العمال الذين يشتغلون في الإدارة، حيث بلغ عددهم 60 عاملاً مقابل 25 عاملاً إدارياً فقط، فهي بحاجة أكثر إلى قوة عاملة إنتاجية وذلك نظراً لطبيعة نشاطها.

ب/ عراقيل تنمية دور المؤسسة المتوسطة "ماتلا أطلس" Atlas لصناعة الأفرشة وهران في مجال التشغيل:

كباقي المؤسسات تعاني المؤسسة المتوسطة "ماتلا أطلس" Atlas لصناعة الأفرشة وهران مثلها مثل باقي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأخرى من عدة صعوبات وعراقيل تحول دون بلوغها الأهداف المرجوة، وتعرقل عملية التشغيل بها، ونذكر منها:

1) كثرة الضرائب والرسوم التي تشكل عبئاً على ميزانية الميزانية مما يصعب استقطاب أكثر ليد

العاملة.

2) المنافسة الشرسة في السوق.

- (3) عدم التمكن من تقنيات التيسير .
- (4) عدم وجود الاتصال الفعال والإيجابي بين صاحب المؤسسة والعامل وذلك بتحفيزه في العمل بطرق إيجابية.
- (5) هروب العديد من العمالة المؤهلة لمناصبهم وذوي الخبرة عند مستقبل مهني واجتماعي أفضل.
- (6) عدم التخصص لبعض العمالة مما يسبب في رفع حوادث والأخطار المهنية.
- (7) عدم رضا بعض العمال عن أجورهم التي لا تتناسب مع جهودهم مما يؤثر على مردوديتهم وأدائهم المهني.

وعليه نستنتج أن المؤسسة "ماتلا أطلس" Atlas المتواجدة بولاية وهران، بالرغم من الصعوبات والمشاكل التي تواجهها، إلا أنها تسعى جاهدة وبكل الطرق لتحسين ظروف العمل بالمؤسسة ووضع استراتيجية لاستقطاب اكبر عدد من العمالة مستقبلا، وهذا ما سنحاول التركيز عليه من خلال تحليل نتائج المقابلة التي أجريت مع نائبة المدير لمؤسسة صناعة الافرشة "ماتلا اطلس" Atlas وهران.

المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج الميدانية :¹

إبراز النتائج التي أسفرت عليها الدراسة الميدانية يمكننا أن نوجيزها في العناصر التالية :

- (1) خصائص العمالة في المؤسسة المدروسة :
- أشارت نائبة المدير أن المؤسسة تعتمد على العمالة من ذو الخبرة من خريجي الجامعات و ذوي المستوى التأهيلي و ذلك للإستفادة من كفاءتهم و تخصصاتهم لغرض تنمية المؤسسة و تحقيق أهدافها المرجوة .
- (2) عملية خلق مناصب شغل في المؤسسة المدروسة :
- تتم عملية التشغيل وفق المؤشرات الأساسية المحددة من طرف الهيئات المعنية بالتشغيل "ANEM" ، بالتنسيق مع صاحب المؤسسة حيث تركز على الخبرات المهنية لدى العامل في مجال تخصصه.
- (3) التامين على العمال في المؤسسة المدروسة :

¹ مقابلة مع نائبة المدير لمؤسسة صناعة الافرشة "ماتلا اطلس" Atlas وهران يوم 2021/05/30 على الساعة 11سا.

حيث أنه بمجرد أن يمضي العامل عقد عمله و يباشر في مهامه يؤمن عليه من اليوم الأول ويتحصل على حقوقه في الضمان الاجتماعي لضمان سلامته من حوادث العمل والأخطار المهنية.

(4) عملية ترسيم العمال المؤقتين في المؤسسة المدروسة :

يرسم العامل بعد تربصه لمدة شهر ثم يتم ترسيمه في عقد عمل دائم "CDI" وتتم العملية حسب النوعية و حسب الظروف حيث تكون هذه الأخيرة حسب ظروف الإنتاج للعمال دون المستوى يكون التشغيل موسمي مؤقت لمدة 3 أشهر أو 6 أشهر تتعامل بالعقود المؤقتة ويحتفظ العامل بكل حقوقه طيلة هذه المدة.

(5) الامتيازات و التحفيزات المالية للعمال في المؤسسة المدروسة :

تقدم التحفيزات المالية للعمال في المناسبات الدينية (كمناسبة عاشوراء، عيد الأضحى)، وتقدم مساعدات مالية على شكل قروض، إضافة الى المساعدات الأخرى كالرعاية الصحية.

(6) فروع المؤسسة المدروسة :

إن " مؤسسة "ماتلا أطلس" " Atlas" هي الوحيدة الموجودة على مستوى ولاية وهران، ولديها فروع في كل الجهات الوطن كتلمسان، بشار، الجزائر العاصمة، شلف و قسنطينة.

(7) التكوين في المؤسسة المدروسة :

يوجد تكوين داخلي "sur le tas" وتكوين خارجي والمدة تختلف من 3 أشهر إلى سنة .

(8) الإستراتيجية المعتمدة من طرف المؤسسة المدروسة في توفير مناصب شغل:

يضع صاحب المؤسسة استراتيجية لتوسيع المؤسسة وهذا ما سيؤدي إلى فتح مناصب شغل جديدة وجلب أكثر عدد من العمالة.

(9) الأجور في المؤسسة المدروسة :

تختلف عملية الأجور من شخص لآخر، وذلك حسب المسؤولية الملقاة على عاتقه والدور الذي يقوم به كل عامل فالإطار تختلف أجرته عن العامل البسيط (على حسب الخبرة، المنصب الذي يشغله العامل و المسؤولية).

(10) عملية التصدير والاستيراد في المؤسسة المدروسة :

تتم عملية التصدير محليا عبر الوطن أما عملية الاستيراد فالمؤسسة تستورد المواد الأولية (la mousse ، les ressorts ، tissu ، le bois القماش، الخشب)، وذلك لاحترامها معايير الجودة والنوعية في الإنتاج.

(11) العراقيل التي تواجهها المؤسسة المدروسة :

- قوة المنافسة، فرار بعض العمال الى القطاع العام ، نقص الانضباط في بعض الأحيان لدى عمال الإنتاج (Manque de sérieux).

•القانون الداخلي للمؤسسة"ماطلا أطلس ATLAS" لصناعة الافرشة بوهران يمضيه صاحب

العمل لمؤسسة مع مفتشية العمل لولاية وهران :

منه المادة رقم 04 يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية :

- ✓ ممارسة الحق النقابي
- ✓ المفاوضة الجماعية
- ✓ الضمان الاجتماعي و التقاعد
- ✓ النظافة و الامن و طب العمل
- ✓ الراحة
- ✓ المساهمة في الحماية تسوية نزاعات العمل
- ✓ اللجوء إلى الإضراب
- ✓ احترام كمالهم الجسدي و المعنوي و كرامتهم
- ✓ حماية من كل تمييز من أجل شغل منصب غير ذلك القائم على أهليتهم استحقاقهم
- ✓ التكوين المهني و الترقية في العمل

المادة 03: تنشأ علاقة عمل بموجب عقد مكتوب هذه العلاقة مؤسسة لصالح المعنيين بالحقوق و الواجبات

كما أشار مسؤول مكتب الموارد البشرية للمؤسسة المدروسة أن مؤسسة "ماطلا أطلس ATLAS" لصناعة الافرشة بوهران تتلقى إجازات من المفتشية الولائية للعمل (مراقبة غير منتظرة من طرف أعوان المفتشية) تكون ليلا أو نهارا لمراقبة قانون العمل الخاص بالمؤسسة (مراقبة خاصة بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل) أو (تشغيل عمال بموجب عقود عمل محددة المدة مخالفة للقانون CDD)، و (عدم توفير للعمال الألبسة الخاصة الفردية من أجل الحماية من حوادث العمل) و (مراقبة الأجور و مراقبة العطل السنوية و مراقبة الحوادث العمل و مراقبة تشغيل العمال الأجانب و قائمة المستخدمين الدائمين و المؤقتين).

الاستنتاج:

من خلال مقابلتنا توصلنا إلى أن مؤسسة "ماطلا أطلس" Atlas لصناعة الافرشة لولاية وهران، رغم أنها تواجه معوقات وعراقيل المذكورة سلفا أن إلا أنها تسعى جاهدة بكل ما لديها من قوة إلى توفير اكبر قدر مكن من مناصب الشغل، الاهتمام المادي والمعنوي لعملائها، لتحقيق الربح و الاستمرارية.

4/الحلول المقترحة لترقية دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل:

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا إيجابيا وفعالا في توفير مناصب الشغل ومن ثم الحد من أزمة البطالة من جهة ومن جهة أخرى لتقوية تنافسيتها وتحسين أدائها ويمكن اعتبارها آلية لمكافحة الفقر والعوز من خلال وصولها الى صغار المستثمرين من رجال ونساء وسعة انتشارها خاصة في الأقاليم النائية الأقل حظا في النمو او الأكثر احتياجا للتنمية.

ولتجاوز هذه المعوقات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يتعين وجوبا إيجاد حلول لإشكالية هذه المشاريع التي تحتاج الدعم والمساندة الكبيرة.

ولتمكين المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من لعب دور حيوي في الاقتصاد الجزائري والمساهمة الفعالة في امتصاص البطالة نقترح التوصيات التالية:

1- لان التنمية أساسها ووسيلتها العنصر البشري، فيجب على السلطات في البلاد الاعتناء بالبحث العلمي وذلك من خلال دعم الأساتذة والباحثين لقيام بالبحوث علمية وتوفير لهما الإمكانيات المادية والمعنوية لتفرغهم للتحصيل العلمي، الابتكار والإبداع وبالتالي المساهمة في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأحداث التنمية المستدامة.

2- 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، ورفع نسبة الملتحقين بالتكوين المهني، والتأهيل يكون حسب المهن التي يستند عليها الطلب في سوق العمل لا سيما في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومعظمها مهن تقنية والمرونة في برامج التدريب.

3- ضرورة مساعدة الحكومة لهذه المؤسسات بتخفيض الرسوم والضرائب والإعفاء منها في بعض الأحيان مما يخفف الأعباء على ميزانيتها بشكل يساعدها على استقطاب أكبر قدر من العمالة.

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

5- اتخاذ المزيد من الإجراءات التدعيمية لتشجيع هذا القطاع على خلق المزيد من فرص لعمل، مما يستدعي الإقرار بدور القطاع الخاص بما في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر المولد الأكبر فرص العمل.

6- تبني آلية تشاور والتنسيق بين الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين خاصة المؤسسات الاقتصادية وأرباب العمل، ووكالات التشغيل من جهة والجامعات من جهة أخرى، واخذ رأي المؤسسات الاقتصادية في إعداد برامج التكوين.

7- الاعتماد على عامل التخصص وذلك بتشغيل الشباب في مكانهم المناسب، وبما يتناسب مع تخصصه ومستواه التعليمي.

8- ترسيم العمال الذين يشتغلون بعقود ما قبل التشغيل ومنحهم فرصة لتنمية روح المبادرة واكتسابهم الخبرة ما يخفف العبء على المؤسسات العمومية.

9- تعزيز فكرة المقاولاتية والعمل الحر باستحداث برامج أكاديمية وتعليمية في إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المعاهد والجامعات.

10- العمل على تحقيق الهدف الاقتصادي الاجتماعي المزدوج للمؤسسات لصغيرة والمتوسطة، من خلال تشجيع قطاع الصناعة باعتباره المصدر الأساسي للقيمة المضافة وخلق الثروة وتوفير قدر معتبر من مناصب الشغل.

خلاصة الفصل:

لقد قمنا في هذا الفصل بدراسة ميدانية لمؤسسة "ماتلا أطلس" "Atlas" لصناعة الأفرشة بوهران. حيث قمنا بتعريف هذه المؤسسة وشرح هيكلها التنظيمي، واهم المعوقات التي تحد من نشاطها. ولتقييم أهمية هذه المؤسسة، ودورها في توفير مناصب شغل، قمنا بإعداد مقابلة مقننة شخصية مع نائبة مدير المؤسسة و رئيس قسم الموارد البشرية للاجابة على مجموعة من الأسئلة حول واقع التشغيل في المؤسسة ومدى مساهمتها في امتصاص البطالة.

ولقد أظهرت الدراسة أن وضعية التشغيل في المؤسسة في تطور دائم ومستمر، وارتفاع عدد العمال فيها يتزايد من سنة لأخرى، وذلك منذ نشأتها إلى يومنا هذا.

وبالرغم من الصعوبات التي تعترض المؤسسة إلا أنها تسعى جاهدة لتهيئة ظروف عمل (الضمان الاجتماعي، ترسيم العمال الذين يشتغلون في إطار عقود ما قبل التشغيل، و تقديم مكافآت مالية لعمالها، و منحهم العطل ... الخ).

خاتمة عامة

الخاتمة :

تحظى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة باهتمام كبير من طرف الدولة هذا أن دل على شيء إنما يدل على إدراك الدولة الجزائرية لأهمية هذه المؤسسات و دورها في التنمية الاقتصادية الشاملة و مالها من أفاق واعدة في المستقبل ، و بالنظر إلى ما تملكه الجزائر من إرادة سياسية لتطوير هذه المؤسسات و إلى ما تملكه من مؤهلات و موارد طبيعية و بشرية هائلة ، يكفي أن تقوم الدولة الجزائرية بخطوات جدية و تكميلية لما قامت به للنهوض بهذا القطاع من أجل تحقيق التنمية الشاملة و من أجل تدعيم قدراتها على الصمود أمام الظروف الاقتصادية المقبلة عليها الجزائر و المتمثلة في انضمامها إلى المنظمة العالمية للتجارة

لقد تناولنا في هذه المذكرة واقع خلق مناصب شغل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة ، إننا قد بدأنا الموضوع بدراسة مدخل نظري حول مراحل تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بمراحلها الثلاثة بداية من مرحلة ما بعد الاستقلال إلى غاية يومنا هذا مع دراسة مدى تطور و مساهمة هذه المؤسسات في توفير مناصب شغل لتحقيق التنمية الاجتماعية و الاقتصادية بالجزائر .

ثم قمنا بمحاولة تحليل تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجد معقد حيث يصعب إيجاد تعريف شامل عنه سواء في الدول المتقدمة او النامية يعود هذا الاختلاف الى عوامل اقتصادية و سياسية و اجتماعية و تقنية، إلا انه عادة ما تشير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى الأعمال التي تمارس نشاطها والتي تتميز بصغر حجمها و سهولة تأسيسها و بساطة تنظيمها و انخفاض رأس مالها، ثم تطرقنا الى أشكالها، و خصائصها، و كفاءتها و قدرتها على التشغيل و دورها في خلق مناصب شغل.

في الأخير قمنا بإسقاط ما تمت دراسته في الجانب النظري على الواقع العملي على اعتبار ولاية وهران و بالأخص المنطقة الصناعية بالسانية كنموذج من خلال دراسة حالة مؤسسة "ماتلا أطلس" Atlas لصناعة الافرشة بوهران، والتي قمنا فيها يتناول مختلف الإمكانيات التي تمتلكها في استقطاب اكبر قدر ممكن من اليد العاملة حيث أنها تساهم في امتصاص البطالة.

الاستنتاجات:

إثبات صحة الفرضية :

- الفرضية الأولى: إن فعالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يجعلها تساهم بشكل كبير في امتصاص البطالة'

حيث استنتجنا من خلال الفصل الأول مايلي :

* أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو أكثر ديناميكية وذلك للدور الذي تلعبه في إنعاش الاقتصاد الوطني والتنمية المحلية والمساهمة الفعالة في توفير مناصب العمل.

*أنه يبقى على عاتق الدولة بذل مجهودات لتحسين المحيط الذي تنشط فيه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تحفيزها من خلال قانون المالية 2009.

* أن زيادة عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يؤدي بدوره الى المساهمة في توفير مناصب شغل كبيرة للأفراد.

و بالتالي نثبت صحة الفرضية الأولى.

- الفرضية الثانية: للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة مجموعة من الخصائص والميزات التي تجعلها ذات أهمية كبيرة وتؤهّلها في خلق مناصب عمل.

حيث استنتجنا من خلال الفصل الثاني مايلي :

*أن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصية التأقلم والمرونة تجعلها خيار مناسب لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبالتالي تساهم مساهمة كبيرة في استحداث مناصب الشغل.

*أن مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يصعب إيجاد تعريف موحد له و هذا لاختلاف الظاهر بين خصائص الدول و التباين الموجود في النشاط الاقتصادي للمؤسسات.

*تسعى الجزائر في الآونة الأخيرة إلى تشجيع الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و خلق آليات دعمها و توجيهها من أجل تطويرها و ضمان استمراريتها

و بالتالي نثبت صحة الفرضية الثانية.

- الفرضية الثالثة: تلعب المؤسسة المتوسطة "ماطلا اطلس" Atlas لصناعة الافرشة لولاية وهران التي أجرينا فيها الدراسة الميدانية دورا هاما في توفير مناصب عمل بولاية وهران.
- حيث استنتجنا من خلال الفصل التطبيقي الثالث مايلي :

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها في المؤسسة المتوسطة "ماطلا أطلس" Atlas لصناعة الافرشة بوهران، أنها تمتلك مجموعة من الإمكانيات تجعلها محطة أنظار التي تؤهلها لاستقطاب اليد العاملة وتزايد وتيرة المناصب المتاحة من سنة لأخرى و بالرغم من صغر حجمها الا ، ودورها الفعال في الحد من البطالة.

التوصيات:

1. رغم الإصلاحات التي باشرتها الحكومة للنهوض بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تأكيدا منها على دورها المهم في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال عدة هياكل واليات تهدف لإنعاش الاستثمارات وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك لدورها الفعال في تشغيل العمالة وإسهامها في ولادة مشاريع جديدة.
2. ترسيخ ثقافة العمل الحر من خلال وضع آليات لتقديم الدعم المالي والتسهيلات لمتابعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والسهر على نجاحها وديمومتها للحفاظ على مناصب العمل المستحدثة
3. دعم البرامج التي تعنى بتنمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأهميتها في خلق مناصب عمل جديدة.
4. عقد دورات متخصصة للنساء في المناطق الريفية لإكسابهن مهارات المهن الحرفية والمنزلية مثل (الخياطة، التطريز، الصناعات الغذائية) لتشجيعهن على الحصول على قروض والبداية بمشاريع صغيرة.
5. حيث ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نجحت في الحد من مشكلتي الفقر والبطالة وساهمت بقوة في عملية ترقية التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

6. ضرورة تعزيز العلاقة بين الوكالة المدعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كعمول رئيسي وفعال من اجل تسهيل فرص الاستثمار المحلي الذي يساعد على توفير مناصب عمل دائمة.

7. إعادة هيكلة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال زيادة دعم الأنشطة القطاع الصناعي وخدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حيث تتميز هذه الأنشطة بارتفاع القيمة المضافة، كذا حجب الدعم عن القطاعات التي زادت مشروعاتها بشكل مبالغ فيه عن احتياجات السوق.

8. محاولة التخفيف من حدة العراقيل التي تقف في وجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة العراقيل الإدارية، وذلك بوضع قوانين واضحة تأخذ بعين الاعتبار خصوصية هذه المؤسسات وكذا تفعيل الحكم الراشد ومحاربة الفساد الإداري.

أفاق الدراسة:

على ضوء النتائج المتوصل إليها من خلال البحث يمكن ان نطرح إشكاليات جديدة تتمثل فيما

يلي:

- تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالبنوك الإسلامية.
- آليات تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المحلية.

الملاحق

الملاحق:

أسئلة المقابلة:

- 1) ماهي نوعية العمالة في مؤسستكم؟
 - 2) كيف تتم عملية خلق مناصب شغل في مؤسستكم؟
 - 3) هل هناك تامين على العمال؟
 - 4) هل تقومون بترسيم العمال المؤقتين العاملين في اطار عقود ما قبل التشغيل في المؤسسة؟
 - 5) هل هناك امتيازات أخرى للعمال أي تحفيزات مالية؟
 - 6) هل يوجد فروع للمؤسسة، أي مؤسسات صغيرة تابعة لها؟
 - 7) عدد العمال ووضعتهم، هل هم مرسومون ام متعاقدون؟
 - 8) هل تقوم المؤسسة بدورات تكوينية للعمال؟ وإذا كان ماهي المدة؟
 - 9) ماهي الاستراتيجية التي تعتمدها المؤسسة في توفير مناصب شغل؟
 - 10) على أي أساس تقوم عملية الأجور؟
 - 11) هل تقوم مؤسستكم بعملية التصدير والاستيراد؟
 - 12) هل تواجه المؤسسة عراقيل؟
- *بطاقة التقييم مقدمة من طرف المؤسسة المدروسة

1. Copie Présentation société « ATLAS »
2. Copie Organisation Général (Siège et unité de production)
3. Copie Fiche Signalétique

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
28	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة (2016-2001)	01
36	توفير مناصب شغل في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الفترة: (2012 -2005)	02
38	مساهمة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في القطاعات الرئيسية حسب عدد العمال في الجزائر: السنة 2005	03
41	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب الشغل في الجزائر: الفترة (2015-2001)	04
44	عدد المناصب المتوفرة حسب القطاعات في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى غاية جوان 2019	05
93	مخطط الهيكل التنظيمي لمؤسسة "ماطلا أطلس" Atlas صناعة الأفرشة وهران	06
97	توزيع العمالة لمؤسسة "ماطلا أطلس" Atlas صناعة الأفرشة وهران حسب مجال النشاط خلال الفترة (2021-2018)	07

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
22	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب فروع النشاط خلال فترة: (1984-1987)	01
25	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والعامة خلال الفترة 2001-السداسي الأول من 2016	02
32	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME خلال الفترة 2017-2018:	03
28	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنتي (1999-2002)	04
33	تطور مناصب الشغل المتوفرة من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2004-2007	05
34	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في الجزائر للفترة ما بين (2004-2007)	06
35	توفير مناصب شغل في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الفترة: (2005-2012)	07
38	مساهمة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في القطاعات الرئيسية حسب عدد العمال في الجزائر لسنة 2005	08
39	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير مناصب شغل في الجزائر خلال الفترة 2001-2015	09
42	تطور العمل الرسمي وغير الرسمي في الجزائر الفترة من 1992-2017	10
43	عدد المناصب المتوفرة حسب القطاعات النشاط في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى غاية جوان 2019	11
53	المعايير الكمية في تحديد التعريف للمؤسسات الص و الم	12
55	التعريفات الخاصة للمؤسسات الص و الم بكل قطاع اقتصادي	13
57	تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الاتحاد الأوروبي	14
58	تحديد مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بالاعتماد على معيار حجم المبيعات وعدد العاملين	15
59	جدول تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	16
60	جدول تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية	17
90	خصائص مؤسسة "ماطلا أطلس" Atlas وهران	18
96	تطور عملية تشغيل العمال في مؤسسة "ماطلا أطلس" Atlas وهران لصناعة الأفرشة الفترة (من 2018 الى 2021)	19

قائمة المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية:

✓ الكتب :

1. بابنات عبد الرحمان، عدون ناصر دادي، التدقيق الإداري وتأهيل المؤسسات الص والم في الجزائر، دار المحمدي العامة، الجزائر، 2008
2. هني أحمد "اقتصاد الجزائر المستقلة"، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1993
3. صفوت عبد السلام عوض الله، اقتصاديات الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التصنيع والتنمية، دار النهضة العربية، مصر 1993
4. د. عبد اللاوي محمد إبراهيم، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطارها النظري والتطبيقي، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان
5. ناصر دادي عدون، المؤسسة الاقتصادية، موقعها في الاقتصاد، وظائفها وتسييرها، دار المحمدية العامة، الجزائر 1998
6. جواد نبيل، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، Gestion de PME المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، "مجد" ط1، 2006، بيروت
7. غربي حمزة، براق محمد، نظريات السياسة المالية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، النشر الجامعي الجديد، 2018
8. الغالبي طاهر محسن منصور، إدارة إستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2009
9. د. جورج كتورة، معجم العلوم الإنسانية، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1 بيروت 2008
10. عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرف اعدادات البحوث، ط6، بن عكنون: ديوان المطبوعات الجامعية، 2011
11. محمد ياسر الخواجة، حسين الدريني، المعجم الموجز في علم الاجتماع، مصر العربية للنشر والتوزيع، 2011
12. فتحي السيد عبده أبو السيد أحمد، "الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية"، المكتب العالمي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005
13. سعاد نانف برنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة، أبعاد للزيادة، دار وائل للنشر، عمان الأردن، ط1، 2000
14. أيمن علي عمر، "إدارة المشروعات الصغيرة"، مدخل مقارن، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 2007
15. محمد وجيه بدوي، "تنمية المشروعات الصغيرة للشباب الخريجين ومردودها الاقتصادي والاجتماعي"، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، 2004
16. كاسر نصر المنصور، شوقي ناجي جودا، "إدارة المشروعات الصغيرة من الألف إلى الياء"، دار الحامد للنشر، عمان 2000

المجلات :

17. المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية- العدد الخامس- فيفري 2013- المركز الديمقراطي العربي- برلين- ألمانيا
 18. الطيب داودي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية الواقع والمعوقات حالة الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد رقم 11، لسنة 2011، جامعة بسكرة
 19. ناجي بن حسين، "أفاق الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مجلة الاقتصاد والمجتمع، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منثوري - قسنطينة
 20. دراجي السعيد، " دور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الخوصصة في الجزائر"، مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية
 21. منظمة العمل العربية، "دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تخفيف أزمة البطالة، ورشة عمل لمنتهى عربي للتشغيل"، بيروت، 19-21/10/2003
- الملتقيات:**
22. عوادي مصطفى، "إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، الملتقى الوطني، جامعة الشهيد حمة لخضر-الوادي، 2018/2017
 23. عبد النور غريس، أحمد نصير، "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، يومي 05-06/05/2013

24. سليمان ناصر وعواطف محسن، تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية، مداخلة أقيمت في الملتقى الدولي الأول حول الاقتصاد الإسلامي الواقع والرهنات المستقبل، يومي 23- و24 فيفري 2011، المركز الجامعي، غرداية، الجزائر
25. بن عبيد عبد الباسط، هداجي عبد الجليل، مداخلة بعنوان: "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة"، الجامعة الإفريقية العقيد أحمد دراية أدرار، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية 2019/2018
26. د. عمر فرحاتي، "استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ملتقى وطني يومي 6-7/12/2017
27. عموري براهيمتي، ملتقى عربي سادس للصناعات الصغيرة والمتوسطة تونس، مداخلة واقع وآفاق تطوير قطاع PME في الجزائر 24-26 أبريل 2012

المصادر:

28. 28 نشرية المعلومات الإحصائية، وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و الصناعات التقليدية، مديرية المنظومات الإعلامية و الإحصائيات لسنوات : 2009،،2008،2007،2006،2005،2004،2003،2002، الاعداد :02 04 06 10 12 14 16 على التوالي.
29. 29 نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ووزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، و ترقية الاستثمار، المديرية العامة لليقظة الاستراتيجية للدراسات الاقتصادية و الإحصائية لسنوات: 2010،2011،2012، الاعداد : 18 20 22 على التوالي.
30. 30 نشرية المعلومات الإحصائية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ووزارة الصناعة، المناجم مديرية العامة لليقظة الاستراتيجية و الدراسات الاقتصادية و الإحصائية لسنوات : 2013،2014،2015،2016، الاعداد : 24 26 28 30 على التوالي.
- الوثائق الرسمية:

31. قانون رقم 18/01، المؤرخ في 27 رمضان 1422، الموافق لـ 12 ديسمبر 2001 يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية العدد 77
32. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، المواد: 4، 5، 6، 7، من القانون رقم 01-18، العدد 77 الصادر في 15 ديسمبر 2001
33. الأمانة العامة للحكومة الجزائرية، "القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" رقم 02-17 المؤرخ في 10 جانفي 2017، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادر بتاريخ 11 جانفي 2017
34. المادة 01، الجريدة الرسمية العدد 08، الصادر بتاريخ 17 سبتمبر 1996
35. إحصائيات متعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، منشورة في المجلة الإعلامية رقم 35 لسنة 2019، وزارة الصناعة والمناجم، الموقع الرسمي للمجلة

الرسائل الجامعية:

36. حساين زاهية، "الصناعة الخاصة، واقع وإكراهات دراسة ميدانية لثلاث مؤسسات خاصة بالمنطقة الصناعية بالسانيا وهران"، رسالة ماجستير تخصص علم اجتماع التنمية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، السنة الجامعية 2000/1999
37. بلحميدي سيد علي، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة- دراسة حالة الجزائر"، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر السنة الجامعية 2006/2005
38. الضب حدة، "مدى تأهيل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بالجزائر في ظل الانضمام المرتقب للجزائر للمنظمة العالمية للتجارة"، مذكرة لاستكمال شهادة الماستر في علوم تسيير تخصص تسيير المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة 2012/2011
39. دويس وفاء، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض مستوى البطالة في الدول النامية، مذكرة مقدمة لاستكمال الحصول على شهادة الماستر، تخصص تسيير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2014/2013
40. بن عبيد عبد الباسط، هداجي عبد الجليل، مداخلة بعنوان: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، جامعة الإفريقية الفقيه أحمد دراية أدرار، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم اقتصادية

41. عبد الله فادية، الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2011/2010
42. بوفرمة ريمة، "واقع استحداث مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة" دراسة ميدانية لمؤسسة انتاج الأعلاف الحيوانية SARL FABWEST "بوهران"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل جامعة وهران 2، السنة الدراسية 2019-2020
43. زراية أسماء، أثار سياسية تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على النمو الاقتصادي في الجزائر "مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم علوم اقتصادية، تخصص تقود ومالية المؤسسات، دورة جوان 2011.
44. بن شيخ فوزي، مساهمة المؤسسات الصغير والمتوسطة، في التخفيف من ظاهرة البطالة- "دراسة حالة الجزائر (2005-2013)" مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علوم اقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارية جامعة قاصدي مرباح- ورقلة- 2014/2013
45. قنيدرة سمية، "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير فرع تسيير موارد بشرية، جامعة منتوري، قسنطينة في السنة الجامعية 2009-2010
46. محمد صالح زويته، "أثر التغييرات الاقتصادية على ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الجزائر، سنة الجامعية 2006/2007
47. شواقي فاطمة، دور الشراكة الأورو جزائرية في ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وانعكاساتها على التنمية، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في قانون العلاقات الاقتصادية الدولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2018/2017
48. ماجدة رحيم، "واقع ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني"، "دراسة حالة الجزائر- الفترة من (2003-2017)" مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة أعمال، علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة- الجزائر، السنة الجامعية 2017/2018.

المقابلة :

49. مقابلة مع نائبة مدير المكلفة بالماركوتينك (Marketing) وامع رئيس قسم الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية للافرشة "ماطلا أطلس SARL ATLAS " بوهران يومي 25 ماي و 30 ماي و 10/14/17 جوان 2021

موقع الانترنت :

50 www.akhbareldjazair.com

✓ المراجع باللغة الأجنبية:

51 Bulletin d'information, 32.29.30 Statistique N°20

52 Abdelmadjid AIT HABOUCHE, la question de l'investissement Prive en Algérie : un essai d'analyse des déterminants de PME a Investir, Tonne II Les Déterminants Macroéconoques, Edition dar el Adib 2009

الملخص :

أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة تمثل خيارا استراتيجيا والبديل الأكثر عملية أمام الدول المتقدمة والنامية، وذلك لما تمتلكه من خصائص التي تؤهلها للوصول لمعدلات النمو المرجوة وتجاوز الاختلالات الهيكلية التي تطبع اقتصاديتها، بحيث أضحى من غير المتوقع إحداث نمو متوازن وتنمية محلية مستدامة في هذه الدول دون دعم وتنمية المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة، و تسعى الجزائر وعلى غرار بقية الدول إلي النهوض بهذا النوع من المؤسسات من خلال تبني إستراتيجية متكاملة بهدف من خلالها إلي توجيه مميزات هذه المؤسسات بغية خدمة التنمية الشاملة والتنمية المحلية المستدامة.

Algeria is looking like the rest of the countries seeking to promote such institutions through the adoption of an integrated strategy on which to guide the benefits of these institutions to serve the overall development and sustainable local development in the different areas of its constituents

الكلمات المفتاحية : المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، التنمية الاقتصادية

Key words : small and medium-sized enterprises, economic development