

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: العلوم الاقتصادية

قسم: العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد نقدي وبنكي

رقم: .....

عنوان الموضوع

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من معدل البطالة  
خلال الفترة 2014-2017  
-دراسة حالة ولاية المسيلة-

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية

تحت إشراف الدكتور:

عماري زهير

من إعداد الطالبين:

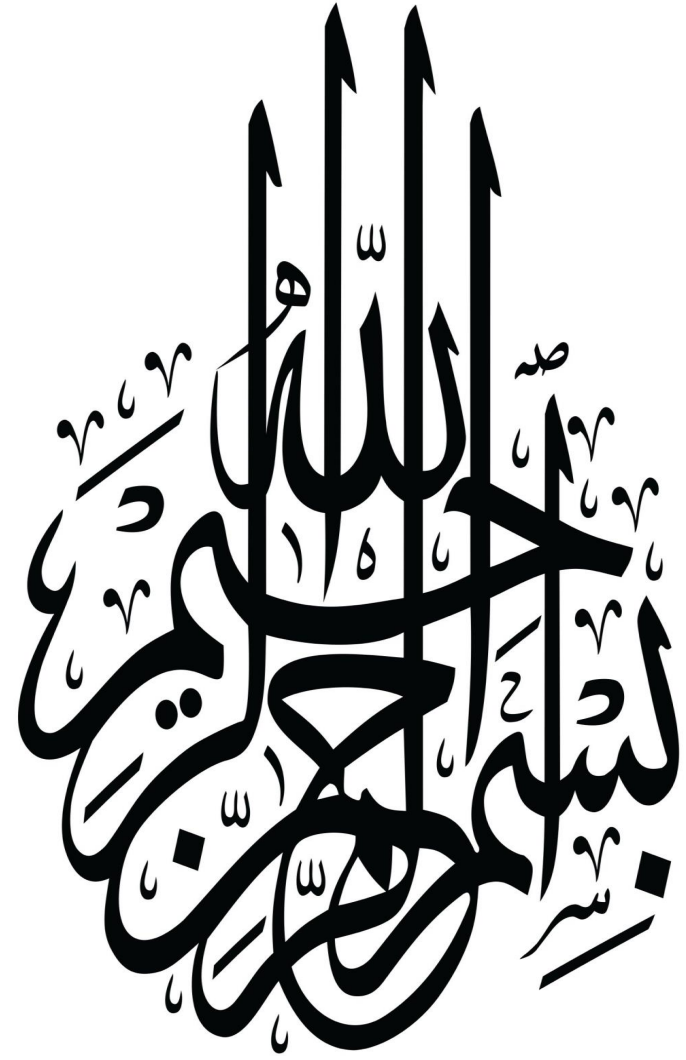
ضياب أسامة

قطوش عبد الحليم

أعضاء اللجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
قدوري نور الدين	أ.محاضر "أ"	جامعة محمد بوضياف	رئيسا
عماري زهير	أ.محاضر "أ"	جامعة محمد بوضياف	مشرفا ومقررا
صلاح محمد	أ.محاضر "أ"	جامعة محمد بوضياف	مناقشا

السنة الجامعية : 2017-2018 م



# شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

نشكر الله العلي القدير على توفيقه للإتمام هذا العمل  
والصلاة والسلام على خير البرية سيرنا محمداً القائل في  
حديثه الشريف "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"  
وفي هذا السياق نتقدم بالشكر إلى الأستاذ المشرف  
الدكتور "عماري زهير"

على توجيهاته و مسانرته ، كما لا ننسى كل من مرنا بـ  
العمل خاصة موظفي مديرية الصناعة والمناجم، مديرية  
التشغيل، مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية و الوكالة  
الولائية للتشغيل بالمسيلة  
كل الشكر والتقدير لجميع أساتذة قسم العلوم الاقتصادية  
بجامعة المسيلة

بسم الله الرحمن الرحيم

أولاً لك الحمد ربي على كثب فضلك وجميل عطائك لوجودك، الحمد لك ربي مما

حمدنا فلن نستوفي حمدك والصلاة والسلام على من لا نبي بعده

بسم الله الرحمن الرحيم: " وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحساناً"

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " لكل شيء طريق وطريق الجنة العلم"

أهدي ثمرة جهدي إلى:

جنة العمر، بهجة القلب، أمي الغالية حفظها الله

إلى من علمني أن أنظر إلى السماء وسمر على تربيتي أبي حفظه الله

إلى أخواتي: خديجة، كريمة، فاطمة، دلال، والتحتوتة مريم

وإلى الأساتذة والمعلمين الذين درسونا في كل أطوار الدراسة

وإلى أصدقائي جميعاً حفظهم الله: حميد، عمار، ياسين، دراجي، حليم، محام.....

وإلى طلبة الماستر تخصص نقدي وبنكي دفعة 2018

أسامة

# إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من نزلت في حقهم  
الآية الكريمة: " وَنَضَىٰ رِيًّا أَلَّا تَعْبُرُوا إِلَّآ إِلَّآهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا "  
سورة الاسراء الآية 23

إلى من أدين له بالعلم و الفضل الذي علمني أن الأخلاق تاج  
الحياة إلى روح والدي العزيز رحمه الله واسكنه فسيح جناته  
إلى من تسري تحت قدميها أنهار الجنان إلى من عجز قلبي أن  
يحمل حياها أُمي الغالية أطال الله في عمرها  
إلى كل أفراد عائلي الكريمة  
إلى رفيق دربي في المشوار الدراسي إلى من تقاسمت معه  
هذا العمل المتواضع صديقي أسامة  
إلى زملاء العمل بمديرية الصناعة والمناجم لولاية المسيلة  
إلى زملاء الدراسة ماسترنقدي وبنكي دفعة 2018

عبد الحلیم

# الفهرس

الصفحة	العنوان
	شكر و تقدير
	إهداء
III-I	الفهرس
VI-V	فهرس الجداول والأشكال والاختصارات
أ_هـ	المقدمة
	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة
	تمهيد
01	
02	المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
02	المطلب الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
02	أولاً: صعوبات تحديد التعريف
03	ثانياً: معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
05	ثالثاً: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الدول والمنظمات الدولية
08	رابعاً: تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
11	المطلب الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
13	المطلب الثالث: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
13	أولاً: الدور الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
14	ثانياً: الدور الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
16	المبحث الثاني: مفهوم البطالة
16	المطلب الأول: تعريف البطالة
16	أولاً: تعريف الديوان الوطني للإحصائيات
16	ثانياً: تعريف الأمم المتحدة
17	ثالثاً: تعريف المنظمة الدولية للعمل
17	المطلب الثاني: أنواع البطالة وطرق قياسها

17	أولاً: أنواع البطالة
19	ثانياً: طرق قياس البطالة
21	المطلب الثالث: أسباب البطالة وآثارها
21	أولاً: أسباب البطالة
24	ثانياً: آثار البطالة
27	خلاصة
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
	تمهيد
28	
29	المبحث الأول: واقع السكان والبطالة في ولاية المسيلة
29	المطلب الأول: معطيات عن ولاية المسيلة
29	أولاً: التعريف بالولاية
30	ثانياً: المؤشرات الاقتصادية
31	المطلب الثاني: الخصائص الديمغرافية لولاية المسيلة
31	أولاً: توزيع السكان حسب البلديات
34	ثانياً: توزيع السكان حسب السن
35	ثالثاً: توزيع السكان حسب الجنس
36	المطلب الثالث: واقع وخصائص طالبي العمل بولاية المسيلة
36	أولاً: تصنيف طالبي العمل حسب المناطق الجغرافية
37	ثانياً: تصنيف طالبي العمل حسب الجنس
39	ثالثاً: تصنيف طالبي العمل حسب المستوى التعليمي
41	المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة
41	المطلب الأول: الهيئات المرافقة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمسيلة
41	أولاً: مديرية الصناعة والمناجم
41	ثانياً: الوكالة الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
42	ثالثاً: صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

## فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1_1	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية	06
2_1	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بلدان جنوب شرق آسيا	07
3_1	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	10
1_2	دوائر وبلديات ولاية المسيلة	30
2_2	توزيع السكان حسب السن في سنة 2017 في ولاية المسيلة	34
3_2	تطور طالبي العمل حسب الجنس خلال الفترة 2014-2017 في ولاية المسيلة	37
4_2	توزيع طالبي العمل حسب المستوى التعليمي خلال الفترة 2014-2017 في ولاية المسيلة	39
5_2	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعتها القانونية 2014-2017 في ولاية المسيلة	45
6_2	تطور كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2014-2017 في ولاية المسيلة	46
7_2	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة خلال الفترة 2014-2017 بولاية المسيلة	47
8_2	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط خلال الفترة 2014-2017 بولاية المسيلة	48
9_2	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب النوع في ولاية المسيلة خلال 2014-2017	52
10_2	توزيع كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب عدد سكان البلديات 2017	55
11_2	مناصب العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 2016-2017 بولاية المسيلة	57
12_2	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومناصب العمل 2014-2017 بولاية المسيلة	58
13_2	تطور متوسط عدد المناصب لكل للفترة 2014-2017	59
14_2	نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الوظائف خلال الفترة 2014-2017 بولاية المسيلة	61
15_2	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب العمل	62

42	رابعا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
42	خامسا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
43	سادسا: صندوق الوطني للتأمين عن البطالة
43	سابعا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
43	ثامنا: صندوق الزكاة
43	المطلب الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة
43	أولاً: توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعتها القانونية
44	ثانياً: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعتها القانونية
46	ثالثاً: كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
47	المطلب الثالث: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة
47	أولاً: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة
53	ثانياً: التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة
55	ثالثاً: كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب البلديات
56	المطلب الرابع: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بولاية المسيلة
56	أولاً: عدد العمال حسب طبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
58	ثانياً: تطور العمالة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
60	ثالثاً: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب العمل من إجمالي الوظائف
64	خلاصة
65	الخاتمة
70	قائمة المراجع

## فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
32	توزيع عدد سكان ولاية المسيلة حسب البلديات خلال سنة 2017	1_2
33	الكثافة السكانية ومساحة كل بلدية لولاية المسيلة خلال 2017	2_2
34	توزيع سكان ولاية المسيلة حسب الفئات العمرية في ولاية المسيلة	3_2
35	توزيع عدد الذكور والإناث في ولاية المسيلة سنة 2017	4_2
37	توزيع طالبي العمل حسب المناطق الجغرافية سنة 2017 في ولاية المسيلة	5_2
38	تطور طالبي العمل حسب الجنس في ولاية المسيلة خلال الفترة 2014-2017	6_2
44	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعتها القانونية سنة 2017 في ولاية المسيلة	7_2
46	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعتها القانونية في ولاية المسيلة	8_2
47	تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة من 2014-2017 بولاية المسيلة	9_2
51	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في سنة 2017 بولاية المسيلة	10_2
53	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب النوع 2014_2017 بولاية المسيلة	11_2
54	التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة لبلديات المسيلة	12_2
58	تطور عدد العمال في المؤسسات القطاع الخاص والعام سنتي 2016-2017 بولاية المسيلة	13_2
59	تطور عدد العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2014-2017 في ولاية المسيلة	14_2
61	نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من عدد المناصب الاجمالية بولاية المسيلة	15_2

## قائمة الاختصارات

المختصر	الدلالة
ONS	Office National des Statistiques الديوان الوطني للإحصائيات
ILO	International Labor Organization المنظمة الدولية للعمل
ANDPME	Agence Nationale de Développement des Petites et Moyennes Entreprises الوكالة الوطنية لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
FGAR	Fond de Garantie des Credits aux Petites et Moyennes Entreprises صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
ANDI	Agence Nationale De Développement De L'investissement الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
ENSEJ	Agence Nationale De Soutien A L'emploi Des Jeunes الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
CANC	Caisse Nationale De L'assurance Chômage الصندوق الوطني للتأمين على البطالة
ANGEM	Agence National De Gestion Du Micro Crédit الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
Eurl	Enterprise Unique à Responsabilité Limité مؤسسة الشخص الوحيد ذات مسؤولية محدودة
م ص م	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

# المقدمة

تسعى كثير من البحوث في عالمنا المعاصر إلى دراسة البطالة وتحليل أسبابها ونتائجها في مجتمعاتها بشكل مستمر، وتحاول جاهدة تحديد عدد العاطلين عن العمل ونسبهم مقارنة بقوة العمل من إجمالي تعداد السكان. لذا تعد ظاهرة البطالة المتمثلة بعدم وجود فرص عمل تتناسب من حيث الحجم والنوع مع القوى العاملة المحلية من أهم الموضوعات التي أخذت تشغل الاقتصاديين وأصحاب القرار في الوقت الراهن، إذ اهتم هؤلاء بالعمل على وضع الخطط والبرامج المدروسة لخفض نسب البطالة وتقليصها في مجتمعاتهم.

وفي ظل التحولات الاقتصادية الحديثة التي عرفتها دول العالم برزت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة فعالة في تحقيق التنمية الاقتصادية، النمو الاقتصادي لاقتصاديات الدول وذلك من خلال ما تقدمه من مساهمات في دفع النمو و قدرتها على الابتكار و خلق مناصب الشغل. لهذه الأسباب أصبح أمرا مسلما به دوليا على أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعد واحدة من أهم و أقوى أدوات عناصر التنمية الاقتصادية.

أبدت الجزائر على غرار كثير من الدول اهتماما جديا بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعد توجهها نحو تغيير طبيعة النظام الاقتصادي المنتهج والدخول في اقتصاد السوق، لذلك فإن الرهان المستقبلي للجزائر هو الترقية الحقيقية لاقتصادها، وتعد ولاية المسيلة من بين الولايات التي أولت اهتماما بالغا بتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث بلغ عددها سنة 2017 ما يفوق 10300 مؤسسة، وفي هذا الإطار سعت لوضع السياسات التي بإمكانها أن تؤثر على حركية الاقتصاد ووضع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قلب هذا المشروع الاقتصادي، وبناء على ذلك نطرح الإشكالية التالية:

**ما هو دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من معدل البطالة بولاية المسيلة؟**

وللإجابة على هذا التساؤل نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

\_ ما هو واقع طالبي العمل بولاية المسيلة ؟

\_ هل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور فعال في التشغيل ؟

## أسباب اختيار الدراسة

تم اختيار موضوع الدراسة لعدة أسباب أهمها:

- ✓ الميول الشخصي إلى موضوع البطالة كأحد أبرز المشاكل التي تواجه الطالب الجامعي عند تخرجه.
- ✓ محاولة المساهمة في إيجاد الحلول لمشكلة البطالة بولاية المسيلة من خلال اقتراح بعض الحلول المحتملة.
- ✓ الأهمية الكبيرة التي اكتسبها موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الآونة الأخيرة ونجاحها في النهوض بالعديد من الاقتصاديات.

## صعوبات الدراسة

تمثلت الصعوبات التي واجهتنا في معالجة هذا الموضوع في:

- ✓ صعوبة الحصول على المراجع المتعلقة بالدراسة الميدانية لولاية المسيلة.
- ✓ ضيق الوقت الذي حال دون إبراز العديد من المعلومات المرتبطة بالموضوع.
- ✓ صعوبة الحصول على إحصائيات حقيقية حول البطالة باعتبار الإحصائيات الرسمية لمديرية التشغيل لا تعكس الواقع.

## الحدود المكانية للدراسة

الدراسة الميدانية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمت في ولاية المسيلة.

## الحدود الزمانية للدراسة

قمنا في هذه الدراسة بالتركيز على دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من معدل البطالة خلال الفترة الزمنية 2014-2017.

## المحدد البشري للدراسة

قمنا بدراسة سكان ولاية المسيلة وركزنا على قوة العمل بما فيها البطالين و العمال ، خاصة عمال قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة.

\_ ماهي أهم وسائل دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة ؟

وللإجابة على التساؤلات السابقة تطرح الفرضيات التالية:

- 1\_ طالبي العمل من حاملي الشهادات بولاية المسيلة في تزايد مستمر.
- 2\_ للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور فعال في التخفيض من ظاهرة البطالة.
- 3\_ وجود هيئات وطرق دعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عديدة بولاية المسيلة.

## أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ✓ إبراز وتبسيط الضوء على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها وأساليب الدعم التي تقدمها الدولة للتشجيع على إنشائها.
- ✓ إبراز واقع طالبي العمل في ولاية المسيلة وبروز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإحدى الإجراءات التي وضعتها الدولة لرفع معدل التشغيل.

## أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة مما يلي:

- ✓ أضحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أداة فعالة في تحقيق التنمية المحلية بمعالجة الكثير من المعضلات الاقتصادية أبرزها مشكلة البطالة.
- ✓ الدور الكبير الذي تؤديه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للارتقاء باقتصاديات الدول في ظل التحديات الراهنة.

- ✓ الاهتمام الكبير بهذه المؤسسات والاستراتيجيات التي وضعتها الدولة من خلال الآليات والبرامج لتأهيل وتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

## المنهج المتبع

نظرا لطبيعة هذا الموضوع سنعتمد على المنهج الوصفي من خلال الوصف الدقيق لظاهرة البطالة وقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأما المنهج التحليلي فسنستعمله في تحليل ظاهرة البطالة و تفسير البيانات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تهدف إلى دراسة مفهوم البطالة ونشوتها والأسباب المؤدية إلى ظهورها في اقتصاديات العالم سواء المتقدم أو النامي والتعرف على الجوانب والمضاعفات والتأثيرات المباشرة منها وغير مباشرة على الكيان الاجتماعي كما تهدف إلى إظهار الجوانب السلبية الناتجة عن مشكلة البطالة وتسليط الضوء على الجوانب الاجتماعية، الاقتصادية و السياسية التي تتأثر بتأثر شديدا بتلك الظاهرة .

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن البرامج الموجهة لمكافحة البطالة تميزت بالارتجال وعدم وضوح الأهداف الاستراتيجية، وعدم التكامل بين سوق التشغيل والتكوين بمراحله المختلفة، إضافة لتعدد الهياكل والإدارات المكلفة بملف البطالة.

#### تقسيم الدراسة

لدراسة الموضوع قمنا بتقسيمه إلى فصلين، تناولنا في الفصل الأول الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة حيث قسمناه إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خصائصها وأهميتها ثم المبحث الثاني الذي تطرقنا فيه إلى مفهوم البطالة من حيث أسبابها وآثارها.

وفي الفصل الثاني قمنا بإسقاط موضوع الدراسة على ولاية المسيلة وهذا من خلال مبحثين تناولنا في المبحث الأول واقع البطالة والسكان في ولاية المسيلة وفي المبحث الثاني تطرقنا إلى واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولاية ومساهمتها في التشغيل.

#### الدراسات السابقة

✓ بن جيمة عمر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من ظاهرة البطالة بمنطقة بشار، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، مدرسة الدكتوراه، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2010-2011.

تهدف الدراسة إلى إعطاء نظرة حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بصفة عامة و بصفة خاصة في الجزائر ودراسة طبيعة المؤسسات المصغرة في منطقة بشار و توضيح مختلف العراقيل التي تعيق وصولها إلى الهدف المنشود و هو معالجة مشكلة البطالة.

ومن أبرز ما توصلت إليه الدراسة أن غالبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم باختيار العمال حسب احتياج منصب العمل (الخبرة في الميدان) ، أما المؤسسات العائلية المبنية على أساس التضامن فالتوظيف فيها مبني على أساس القرابة والصداقة. وأغلب هذه المؤسسات لا تقدم ضمانات بشأن ديمومة مناصب الشغل.

كما أن هذه المؤسسات لا تساهم في القضاء على بطالة الكفاءات بحكم أن شرط المستوى التعليمي لا يخص سوى 10 % .

✓ يحي عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة وهران، السنة الجامعية 2011\_2012.

تهدف الدراسة إلى إبراز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في محاربة البطالة بالجزائر، مع التركيز على بطالة الشباب ودور الأجهزة المساعدة على خلق المؤسسات المصغرة.

وخلصت الدراسة على أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتبر من أهم الركائز في محاربة الفقر والبطالة وتمثل الحل الأمثل للوصول إلى التنمية الاقتصادية.

✓ خياطة عبد الله، خياطة صهيب، الاستراتيجيات التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.

تمهيد:

يعد موضوع تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم الموضوعات التي تشغل حيزا كبيرا من مقتضيات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في العالم، نظرا للدور الذي أضحت تؤديه خاصة منذ بداية القرن العشرين، باعتبارها رائدا حقيقيا للتنمية بشقيها الاقتصادي والاجتماعي، فهي تؤدي دورا رياديا في إنتاج الثروة وتعتبر فضاءا حيويا لخلق فرص العمل، فهي وسيلة اقتصادية وغاية اجتماعية ينبغي الاهتمام بها أكثر فأكثر لذا فإن معظم دول العالم أضحت تدرك الدور الاقتصادي الخاص الذي تؤديه هذه المؤسسات، ليس فقط بالنسبة للدخل الوطني وتوفير فرص العمل، لكن أيضا في الابتكارات التكنولوجية وإعادة هيكلة وتحديث الاقتصاد والاستقرار الاجتماعي.

وإذا كانت هذه المؤسسات مهمة في الدول المتقدمة، فهي أكثر أهمية بالنسبة للدول النامية، خاصة في ظل التحديات التي طرحها النظام الاقتصادي العالمي الجديد، وما طبعته من تحولات على أكثر من صعيد، نظرا لما تعاني منه هذه الدول من اختلالات كبيرة في الاقتصاديات، والحاجات المتزايدة إلى إيجاد فرص عمل للتقليل من معدل البطالة، ونظرا للدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا السياق فإن معظم الدول النامية عملت على تطوير هذا القطاع لما له من دور فعال في بناء نسيج اقتصادي متكامل.

## الفصل الأول:

### الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة

#### مخطط الفصل:

➤ المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

➤ المبحث الثاني: مفهوم البطالة

لذلك نصل إلى نتيجة مفادها أن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يختلف من بلد إلى آخر تبعا لتباين درجة النمو الاقتصادي.

### 2\_ تنوع الأنشطة الاقتصادية

إن تنوع الأنشطة الاقتصادية يغير في أحجام المؤسسات ويميزها من فرع لآخر، فالمؤسسات التي تعمل في الصناعة غير المؤسسات التي تعمل في التجارة وتختلف المؤسسات التي تنشط في المجال التجاري عن تلك التي تقدم خدمات ويمكن أن تصنف المؤسسات الاقتصادية إلى صناعية، تجارية، زراعية وخدمية.<sup>1</sup>

### 3\_ تعدد فروع النشاط الاقتصادي

تختلف كل مؤسسة حسب فروع النشاط الذي تنتمي إليه، مثال ذلك ينقسم النشاط إلى مؤسسات صناعية استخراجية، ومؤسسات صناعية تحويلية، وهذا الأخير يضم بدوره عددا من الفروع الصناعية، من صناعات غذائية وصناعة الغزل والنسيج والصناعات المعدنية وصناعة الورق والخشب ومنتجاته، ولذا تختلف كل مؤسسة من حيث كثافة اليد العاملة وحجم الاستثمارات الذي يتطلبه نشاطها، فالمؤسسة الصغيرة أو المتوسطة التي تنشط في صناعة السيارات تختلف عن المؤسسة الأخرى في الصناعة الغذائية من حيث الحجم، فهذه الأخيرة قد تعتبر متوسطة أو كبيرة.<sup>2</sup>

### ثانيا\_ معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يجمع معظم المهتمين بدراسة المشروعات الصغيرة والمتوسطة على استخدام عدد من المعايير لتحديد المفهوم ولقد انتهج في ذلك معيارين وهما المعيار الكمي والمعياري النوعي.

**1\_ المعايير الكمية:** من أهم المعايير التي تعتمد في تحديد المفهوم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ونجد:<sup>3</sup>

### المبحث الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لقد شكل مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جوهر الاختلاف في اقتصاديات الدول المتقدمة والنامية لذا فإن إعطاء وتحديد مفهوم لها ذو أهمية كبيرة، والذي أثار جدلا كبيرا بين الباحثين في أمر المؤسسات، ويرجع هذا إلى صعوبة وضع وتحديد تعريف يميزها عن باقي المؤسسات ويختلف التعريف من دولة لأخرى.

وسنحاول من خلال هذا المبحث إبراز المفاهيم النظرية لهذه المؤسسات إضافة إلى تحديد الخصائص التي تتميز بها والأهمية البالغة التي تحظى بها.

### المطلب الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لا يوجد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إذ لا يوجد اتفاق بين الدول المتقدمة والنامية على تعريف محدد لهذا النوع من المؤسسات وهذا راجع إلى اختلاف أنشطتها ومجالات عملها في النشاط الاقتصادي من مؤسسة لأخرى.

وستتطرق بالدراسة في هذا الجزء إلى صعوبات تحديد المفهوم وإلى القيود التي تتحكم في إيجاد تعريف موحد لهذه المؤسسات.

### أولاً\_ صعوبات تحديد التعريف

هناك عدة قيود تتحكم في إيجاد ووضع تعريف شامل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهمها:<sup>1</sup>

#### 1\_ اختلاف درجة النمو

يعتبر اختلاف درجة النمو بين الدول الصناعية المتقدمة والدول النامية يعكس التطور الذي وصلت إليه كل دولة، وأيضا وزن الهياكل الاقتصادية، فالمؤسسة الصغيرة في اليابان أو الولايات المتحدة الأمريكية أو في أي بلد مصنع يمكن اعتبارها مؤسسة متوسطة أو كبيرة في الدول النامية مثل الجزائر، وذلك حسب اختلاف وضعيتها الاقتصادية والنقدية والاجتماعية.

<sup>1</sup> يوسف قريشي، سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (دراسة ميدانية)، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، تخصص علوم تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005-2006 ص 16.

<sup>1</sup> رايح خوني، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلة تمويلها، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2008، ص 17.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 17.

<sup>3</sup> خبايا عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (آلية لتحقيق التنمية المستدامة)، دار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 2013، ص ص 8-9.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة

ب\_ معيار الاستقلالية : ويقصد بهذا المعيار الاستقلالية عن فروع المؤسسات الكبرى بحيث تكون هنالك استقلالية مطلقة للإدارة والعمل، يكون مالك المؤسسة هو المدير دون تدخل أطراف خارجية.<sup>1</sup>

ج\_ معيار حصة المؤسسة من السوق: بالنظر إلى العلاقة الحتمية التي تربط المؤسسة بالسوق كونه الهدف الذي تؤول إليه منتجاتها، فهو يعد بهذا مؤشرا لتحديد حجم هذه المؤسسة بالاعتماد على وزنها وهيمنتها وسيطرتها على الأسواق كلما كانت حصة السوق كبيرة وحظوظها وافرة، لذا يعتبر هذا المعيار جد مهم.<sup>2</sup>

د\_ محلية النشاط: نعي بمحلية النشاط أن يقتصر نشاط المؤسسة على منطقة أو مكان واحد وتكون معروفة فيه، وأن لا تمارس نشاطها من خلال عدة فروع، تشكل حجما صغيرا نسبيا في قطاع الإنتاج الذي تنتمي إليه في المنطقة، وهذا طبعا لا يمنع امتداد النشاط التسويقي للمنتجات إلى مناطق أخرى في الداخل أو الخارج.<sup>3</sup>

### ثالثا\_ تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الدول والمنظمات الدولية:

سوف نتطرق إلى بعض التعريفات لبعض الدول المتقدمة والنامية وبعض المنظمات الدولية :

#### 1-تعريف بعض الدول المتقدمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أ-تعريف الولايات المتحدة الأمريكية: قدم لنا قانون المؤسسات الصغيرة لعام 1953 مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة على أنها " تمثل المؤسسة التي يتم امتلاكها وإدارتها بطريقة مستقلة حيث لا تسيطر على مجال العمل الذي تنشط في نطاقه ".<sup>4</sup> و قد تم تحديد تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بطريقة أكثر تفصيلا بالاعتماد على معيار حجم المبيعات وعدد العاملين، ولذلك فقد حدد القانون حدودا عليا للمؤسسة الصغيرة كما يلي:

<sup>1</sup> كرويش محمد، إستراتيجية نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أطروحة دكتوراه ، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2013-2014، ص 3.

<sup>2</sup> رايح خوني، مرجع سبق ذكره، ص 23.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص23.

<sup>4</sup> لخلف عثمان، مرجع سبق ذكره، ص14.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة

أ\_ معيار رأس المال: يعتبر هذا المعيار من أهم معايير التصنيف لأنه يعكس الطاقة الإنتاجية والاستثمار إلا أنه يبقى مختلف من دولة إلى أخرى.

ب\_ معيار حجم الموجودات: أي ما تملكه المؤسسة من أصول ثابتة.

ج\_ معيار رقم الأعمال: ويستعمل لقياس مستوى نشاط المؤسسة وقدرتها التنافسية، و يستعمل هذا المعامل خاصة في الولايات الأمريكية و أوروبا.

د\_ معيار العمالة: من أكثر المعايير استعمالا وذلك لسهولة الاستخدام والتطبيق، سهولة الحصول على المعلومة، ويبقى مختلف من دولة إلى أخرى.

هـ\_ معيار معامل رأس المال: هذا الأخير جاء للمزج بين معيار العمل ورأس المال، لتفادي النقص الذي يمكن أن يسببه كل من المعيارين لذا فهو يعتبر معيار مزدوج.

معيار معامل رأس المال يعبر عن الحجم من رأس المال (كمية الاستثمار) اللازمة لتوظيف وحدة واحدة من المعامل م ر م = رأس المال الثابت/ عدد العمال

عادة ما يكون هذا المعامل منخفض في الأنشطة الخدمية أو التجارية ويكون أكثر ارتفاعا في الأنشطة الصناعية.

2\_ المعايير النوعية: بالرغم من أهمية المعايير الكمية إلا أن هنالك نقص أو عدم دراية للفصل بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن غيرها من الأحجام الأخرى، لما تتضمنه من نقائص ، وهذا ما دفع بظهور المعايير النوعية والمتمثلة في:<sup>1</sup>

أ\_ معيار الملكية: يعد هذا المعيار من المعايير النوعية المهمة إذ نجد أن غالبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعود ملكيتها إلى القطاع الخاص في شكل شركات أشخاص، أو شركات أموال معظمها فردية، أو عائلية يؤدي مالك هذه المؤسسة دور المدير والمنظم وصاحب اتخاذ القرار الوحيد.

<sup>1</sup> يوسف قريشي، مرجع سبق ذكره، ص 18.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة

### 2-تعريف بعض الدول النامية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

#### أ-تعريف اتحاد بلدان جنوب شرق آسيا

التعريف الذي يتخذه بلدان شرق آسيا هو بالاعتماد على اقتراحات كل من بروتش و هيمنز (Brutch and Hienmenz) وهي تتمثل كالآتي:<sup>1</sup>

#### جدول رقم(2\_1) تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بلدان جنوب شرق آسيا

المؤسسة	عدد العمال
مؤسسة عائلية	من 1-9 عامل
مؤسسة صغيرة	من 10-49 عامل
مؤسسة متوسطة	من 50-99 عامل
مؤسسة كبيرة	100 عامل فأكثر

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على كتاب صفوت عبد السلام عوض الله، اقتصاديات الصناعات الصغيرة ودورها في تحقيق التنمية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1993، ص14.

#### ب- تعريف الهند

وهي التي أعطت للصناعات الصغيرة اهتماما بالغا تعرفها بأنها المنشآت التي توظف أقل من 50 عاملا لو استخدمت الآلة، أو أقل من 100 عاملا لو لم تستخدم الآلة، ولم تتجاوز أصولها الرأسمالية 500 ألف روبية.

#### ج -السودان

تعرف الصناعات الصغيرة في السودان بأنها المنشآت الصناعية التي يعمل بها 30 عاملا، ولا يتعدى رأسمال المستثمر فيها عن 76 ألف دولار متضمنا المباني والأراضي.<sup>2</sup>

### 3- تعريف بعض الهيئات الدولية

اختلفت الهيئات الدولية في إعطاء تعريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومن بينها نذكر:

<sup>1</sup> صفوت عبد السلام عوض الله، مرجع سبق ذكره ، ص14.

<sup>2</sup> يرجي شهرزاد، إشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير، تخصص مالية دولية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة تلمسان، 2011-2012، ص29.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة

### جدول رقم (1\_1) تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية

نوع المؤسسة	المعيار
المؤسسات الخدمية وتجار الجملة	من 01 إلى 05 مليون دولار أمريكي مبيعات سنوية
مؤسسات التجارة بالجملة	من 05 إلى 15 مليون دولار أمريكي مبيعات سنوية
المؤسسات الصناعية	عدد العمال 250 عامل على الأقل

المصدر: لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المؤسسة و سبل دعمها وتمييزها- دراسة حالة الجزائر- أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003-2004، ص 14.

#### ب- تعريف بريطانيا

تتبنى المملكة المتحدة اتجاها آخر في تعريف المؤسسات الصغيرة فهي التي يعمل بها 250 عامل على الأكثر، ولا تزيد الأموال المستثمرة عن 65.6 مليون دولار أمريكي، و لا تقل عن 14 مليون دولار أمريكي.<sup>1</sup>

#### د -تعريف الاتحاد الأوروبي

اعتمد الاتحاد الأوروبي في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في أبريل 1996 على المعايير التالية: عدد العمال، رقم الأعمال، استقلالية المؤسسة.

وقد فرق الاتحاد الأوروبي في تعريفه بين المؤسسات المصغرة والمؤسسات الصغيرة والمؤسسات المتوسطة، حيث تضمن النوع الأول ما بين 1-9 عامل ، أما النوع الثاني فيضم 10-49 عامل، في حين تضم المؤسسات المتوسطة ما بين 50-250 عاملا، أما رقم أعمالها أقل من أربعين (40) مليون وحدة نقدية أوروبية أو مجموع الميزانية لا يتجاوز سبعة وعشرون (27) مليون وحدة نقدية والتي لا تكون في حد ذاتها مملوكة بنسبة 25 % من قبل مؤسسة أخرى.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> نبيل جواد، إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع مجد،الجزائر، 2006، ص25.

<sup>2</sup> إسماعيل شعيباني، ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها في العالم، الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، سطيف، الجزائر، 28ماي، 2003، ص 4 .

\_ تشغل من 01 إلى 250 فأكثر.

\_ لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار، لا تتجاوز حصيلتها السنوية 500 مليون دينار  
\_ أن تستوفي معايير الاستقلالية ويتحقق هذا المعيار بنسبة امتلاك رأس المال من طرف مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى بـ 25 % فأكثر.

ثم قسم القانون حسب المواد 5، 6 و7 من القانون السابق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى ثلاثة مؤسسات، متوسطة، صغيرة و مصغرة، واستخدم في ذلك تحديد عدد العمال ورقم الأعمال أو مجموع الحصيلة السنوية لكل مؤسسة وفقا للتصنيف التالي:<sup>1</sup>

### 1\_ المؤسسة المتوسطة

هي تلك المؤسسة التي تشغل ما بين 50 و 250 شخص ورقم أعمالها ما بين 200 مليون و 02 مليار أو مجموع حصيلتها السنوية ما بين 100 و 500 مليون دينار.

### 2\_ المؤسسة الصغيرة

هي تلك المؤسسة التي تشغل ما بين 10 إلى 49 شخص ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار أو لا تتجاوز حصيلتها السنوية 100 مليون دينار.

### 3\_ المؤسسة المصغرة

هي تلك المؤسسة التي تشغل من 01 إلى 09 أشخاص، وتحقق رقم أعمال أقل من 20 مليون دينار أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 10 ملايين دينار.

والجدول التالي يوضح التقسيم الذي تضعه الجزائر لأحجام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة على الساحة الاقتصادية.

أ- تعريف منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

عرفت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية يونيدو المشروعات الصغيرة بأنها: " تلك المشروعات التي يديرها مالك واحد ويتكفل بكامل المسؤولية بأبعادها طويلة الأجل (الاستراتيجية)، والقصيرة الأجل (التكتيكية)، كما يتراوح عدد العاملين فيها ما بين 10 و 50 عاملا.<sup>1</sup>

ب- تعريف منظمة العمل الدولية للصناعات الصغيرة

تعرف بأنها الصناعات التي يعمل بها 50 عاملا وتحدد مبلغا لا يزيد عن 1000 دولار لكل عامل تزداد إلى 5000 دولار في بعض الصناعات على أن لا يزيد رأس مال المنشأة عن 100.000 دولار.<sup>2</sup>

ج- تعريف البنك الدولي للإنشاء والتعمير

إن البنك الدولي يعتمد تعريفا للمشروعات الصغيرة بأنها التي يعمل بها حتى 50 عاملا وإجمالي الأصول والمبيعات حتى ثلاثة (03) مليون دولار، والمشروعات المتناهية الصغر حتى 10 عمال والمبيعات الإجمالية السنوية حتى مائة (100) ألف دولار وإجمالي الأصول حتى عشرة (10) آلاف دولار. بينما المشروعات المتوسطة حتى 300 عامل وإجمالي الأصول والمبيعات حتى عشرة (10) مليون دولار وما زاد على ذلك فيصنف بالمشروعات الكبيرة.<sup>3</sup>

رابعا- تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

جاء تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المادة الرابعة من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة 01\_18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 على أنها مؤسسة إنتاج سلع أو خدمات أو كلاهما:<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - رايح خوني، مرجع سبق ذكره، ص32.

<sup>2</sup> - فتحي السيد عبده، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2005، ص 54.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص54.

<sup>4</sup> - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد77، الجزائر 15 ديسمبر 2001، ص5.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة

### المطلب الثاني: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتميز المشاريع أو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالعديد من الخصائص والمزايا التي تميزها عن المؤسسات الكبرى ومن بين هذه الخصائص نذكر مايلي:

#### 1\_ سهولة التأسيس: حيث تتسم هذه المؤسسات بـ<sup>1</sup>:

- صغر حجم رأس المال المطلوب لإنشاء وتنفيذ المشروع.
- صغر رأس المال لتشغيل المشروع.
- حجم القروض اللازمة والمخاطر المترتبة عليها.
- سهولة تنفيذ المباني وتركيب خطوط الإنتاج ومعدات الإنتاج.
- سهولة تحضير مستلزمات التشغيل مواد خام ومواد أخرى

#### 2\_ استقلالية الإدارة ومرونتها

تتركز إدارة جل المشاريع الصغيرة والمتوسطة في شخص واحد مالكة، لهذا فهي تتميز بالمرونة والاهتمام الشخصي من أصحابها لتحقيق أفضل نجاح، وبساطة التنظيم المستخدم وسهولة التزويد بالاستشارات والخبرات الجديدة، انخفاض التكاليف الإدارية والثابتة.<sup>2</sup>

#### 3\_ إتاحة فرص العمل

بسبب استخدام هذه المشاريع أساليب إنتاج وتشغيل غير معقدة، فإنها تساعد على توفير العمل لأكثر عدد من العاملين كما تتبع التقارب والاحتكاك بين أصحابها والعاملين لديهم، والاطلاع على أوضاع العاملين وتقريب العلاقات الشخصية والإنسانية بينهم مما ينعكس إيجابا على إنتاجيتهم وذلك بسبب نشوء روح الفريق والأسرة العاملة الواحدة. وتتيح هذه المشاريع فرصا كبيرة للقوى العاملة بمستويات متدرجة من المهارات بتكلفة رأسمالية منخفضة وبذلك تكفل امتصاص قوى العمل بمختلف مهاراتها وبمستويات إنتاجية مختلفة.<sup>3</sup>

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة

الجدول رقم (1-3) تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

المعايير المؤسسة	عدد العملة	رقم الأعمال السنوي (دينار جزائري)	الحصيلة السنوية (دينار جزائري)
المؤسسة المصغرة	1 إلى 9	أقل من 20 مليون	أقل من 10 مليون
المؤسسة الصغيرة	10 إلى 49	أقل من 200 مليون	أقل من 100 مليون
المؤسسة المتوسطة	50 إلى 250	من 200 مليون إلى 2 مليار	من 100 إلى 500 مليون

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على القانون 01\_18 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001.

ومن خلال دراستنا و التعرض لمختلف التعاريف لبعض الدول المتقدمة والنامية والهيئات الدولية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحديد المعايير الكمية والنوعية والعوامل الاقتصادية من اختلاف درجة النمو، وتنوع الأنشطة الاقتصادية، وتعدد فروع النشاط، يمكننا تقديم تعريف شامل وذلك باعتمادنا على الدراسات الجزائرية، خاصة القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ كمايلي: " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلك المشروعات التي تعمل في قطاع اقتصادي سواء كان صناعيا أو زراعيا أو تجاريا أو خدميا شرط أن يتراوح عدد عمالها ما بين 10 عمال كحد أدنى و250 عامل كحد أعلى، وأن لا يقل رقم أعمالها عن 20 مليون دينار ولا يتجاوز 2 مليار دينار، وحصيلتها السنوية أن تتراوح ما بين 10 مليون أدنى حد و 500 مليون أقصى حد، وأن تتمتع بالمعايير الكمية والنوعية لتحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> طاهر محسن منصور الغالي، إدارة واستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل لنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص27.

<sup>2</sup> كتوش عاشور، تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، يومي 17-18 افريل 2006، ص 10.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص10.

### المطلب الثالث: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن أهمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكمن في قدرة هذا القطاع على المساهمة الفعالة في مجموعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية من خلال توفير مناصب عمل وزيادة القيمة المضافة للناتج المحلي للاقتصاد وتحقيق الرفاهية لإشباع حاجات الأفراد وفي ما يلي نتعرف على الدور الاقتصادي والاجتماعي الذي تقدمه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

**أولاً\_ الدور الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** يمكن ابراز هذا الدور في ما يلي:

#### 1\_ المساهمة في توفير مناصب شغل

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدور فعال في توفير فرص العمل إذا تعتبر من أهم القطاعات الاقتصادية الخالقة لمناصب شغل جديدة<sup>1</sup>. وتستقطب عدد لا بأس به من طالبي العمل ممن لهم مهارات معينة والتدريب والتكوين المناسبين، حيث أنها تقترب من التجمعات السكانية والقرى والمدن الصغيرة التي ترتفع فيها نسبة البطالة<sup>2</sup>.

#### 2\_ استخدام الموارد المحلية وتحقيق التكامل الصناعي

تساعد هذه الصناعات في استغلال الموارد المحلية التي لم تشغل وتركت معطلة. حيث تقوم باستخدام المواد الأولية الموجودة في مناطق معينة، فهي تخلق تكاملاً اقتصادياً بينها وبين المؤسسات الكبيرة من خلال فرصة الإمداد بالمكونات والأجزاء التي تدخل في المنتج النهائي، أو تنفيذ أعمال مكملة لأنشطة المؤسسات الكبرى<sup>3</sup>.

#### 3\_ تدعيم المشاركة الوطنية في التنمية الاقتصادية

تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إحدى وسائل تدعيم المشاركة في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية المحلية والتنمية المستدامة، لأنها تعتمد على رؤوس الأموال الوطنية ومدخرات صغار

### 4\_ القدرة على التكيف مع المتغيرات

تتميز هذه المؤسسات بالقدرة على التكيف مع المتغيرات المختلفة التي قد تحدث مثل:<sup>1</sup>

- قدرة تركيبة القوى العاملة أو سياسات الإنتاج أو التسويق أو التمويل وغيرها.
- زيادة القدرة على التجديد والابتكار خصوصاً في فنون تمييز السلع والتعبئة والتغليف بسرعة.
- سهولة وحرية الدخول والخروج من السوق، أي سهولة اتخاذ قرار الدخول أو الخروج.
- سهولة تحويل المشروع الصغيرة إلى سيولة دون خسارة كبيرة وفي مدة زمنية قصيرة.

### 5\_ القدرة على جذب المدخرات

لا تواجه المشروعات الصغيرة صعوبة كبيرة نسبياً في توفير الأموال اللازمة للمشروع سواء في القطاع المصرفي أو من أفراد الأسرة، وذلك نظراً لقلّة مخاطر الاستثمار وصغر حجم رأس المال المطلوب لإنشاء المشروع ما يمكنها من التغلب على طول فترة الاسترداد لرأس المال المستثمر فيها وهذا ما يساعدها على التوسع أو التجديد في المنشآت<sup>2</sup>.

### 6\_ أحد آليات دمج المرأة في النشاط الاقتصادي

إن إقامة المشروعات الصغيرة التي تتطلب مهارات إدارية متواضعة واستثمار بسيط تعتبر مكاناً هاماً يسمح للمرأة من أن تصبح أداة إنتاجية فاعلة من خلال المشاركة في المشاريع الصغيرة والمساهمة في العملية الإنتاجية.

### 7\_ الانتشار الجغرافي الواسع

تتميز هذه المشروعات بالانتشار الجغرافي الواسع الذي يجعلها تغطي مناطق مختلفة وأعداد كبيرة من السكان وهذا لعدم تطلبها تكاليف من جهة ومحدودية إنتاجياتها من جهة أخرى<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> -قارة ابتسام، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطوير القطاع السياحي الجزائري-دراسة حالة ولاية مستغانم- ، رسالة الماجستير ، تخصص تسويق دولي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة تلمسان، 2011-2012، ص42.

<sup>2</sup> - رايح خوني، مرجع سبق ذكره، ص47.

<sup>3</sup> - شويطي حكيم، الدور الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة ابحاث اقتصادية وإدارية، جامعة يحي فارس العديّة العدد الثالث، جوان 2008، ص 216.

المخلفة يساعد على رفع نسبة مشاركة الإناث في الأنشطة المختلفة التي تتطلب عمالة نسائية مثل المشغولات والملابس المطرزة والنسيج، وهذا ما يساعدهم على استغلال طاقتهم، وزيادة دخلهم ورفع مستوى معيشتهم.<sup>1</sup>

### 3\_ إعداد طبقة الصناعيين الوطنيين

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور فاعل في تنمية الاقتصاد الوطني للدول. وهذا لأنها تعتمد على رأس المال الوطني والمدخرات الوطنية، تسعى في جذب رؤوس الأموال الأجنبية، ومن ثم تكون أساسا لتكوين مجتمع الوطنيين القادرين على بناء مجتمعات صناعية جديدة بالاعتماد على التنمية الذاتية.<sup>2</sup>

### 4\_ تجنيد وثمانين لعنصر العمل

من المعروف أن توسع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يؤدي إلى رفع معدلات التشغيل في المجتمع، فالعمل يعطي الفرد قيمته في المجتمع من خلال إدماجه في الحياة الاجتماعية، وينشأ علاقة بين جهد الفرد وبين نتيجة عمله. وخاصة إذا كان الفرد مالك المؤسسة يكون أكثر تجنيدا مقارنة بمدير مؤسسة كبيرة، وظهر هذا التجنيد في ضعف معدل التغيب والمحافظة على أداة الانتاج، والاستقرار في العمل.<sup>3</sup>

### 5\_ تكوين نسق كامل في أداء الأعمال

يظهر الدور الاجتماعي للمشروعات الصغيرة، في أنه يخلق قيما لدى الأفراد تظهر في الانتماء في أداء العمل الحرفي إلى نسق أسري متكامل وذلك في الحرف التي تمارس في داخل إطار الأسرة الواحدة، الأمر الذي يترتب عليه تكوين فئة من العمالة المنتجة، والتي تعمل في النسق الواحد.<sup>4</sup>

المدخرين للاستثمار، أي أحد الوسائل التي ترفع من مستوى مشاركة أفراد المجتمع في التنمية الشاملة.<sup>1</sup>

### 4\_ توزيع الصناعة

إن إقامة مصانع جديدة في المدن الكبيرة أصبح أمرا غير مرغوب فيه نظرا لبعض المعوقات، لذا فإن العلاج ينطوي على توزيع الصناعات الجديدة على المدن الصغيرة والأرياف، ومن ثم أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مفيدة في هذا الخصوص، فهي تستطيع التكيف وممارسة نشاطاتها باستخدام الكميات القليلة الموجودة محليا من المواد الأولية، وكذلك تخدم الأسواق المحلية، واستخدام اليد العاملة محليا، وتلعب دورا فعالا في التنمية الاقتصادية للدولة والمجتمع، أي زيادة معدل الاستثمار في المجتمع ومنه زيادة الإنتاج.<sup>2</sup>

ثانياً\_ الدور الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: لها دور مهم في ترقية وتطوير الجانب الاجتماعي وهذا من خلال:

### 1\_ تطوير الصناعات التقليدية

تظهر أهمية هذه الصناعات اجتماعيا من خلال تطور الصناعات الصغيرة والمتوسطة التقليدية البدائية وتحولها إلى صناعات حديثة ومتطورة من صناعات منزلية وصناعات ريفية يدوية وصناعات بيئية، وهذا باستخدام التكنولوجيا الحديثة، ويظهر ذلك من خلال تنمية القدرات الذاتية للحرفيين والصناع التقليديين على تسويق المنتجات داخليا وخارجيا، وتشجيعهم على القيام بخدمات وأنشطة صناعية جديدة تتماشى مع احتياجات الاقتصاد الحديث.<sup>3</sup>

### 2\_ رفع مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي

تساهم المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم دور المرأة وخصوصا الريفية في النشاط الاقتصادي وهذا من خلال الصناعات الريفية خاصة التي يتم ممارستها في القرى والأقاليم

<sup>1</sup> \_ شيوطي حكيم، مرجع سبق ذكره، ص 218.

<sup>2</sup> \_ المرجع نفسه، ص 218.

<sup>3</sup> \_ المرجع نفسه، ص 218.

<sup>4</sup> \_ المرجع نفسه، ص 218.

<sup>1</sup> \_ شيوطي حكيم، مرجع سبق ذكره، ص 216.

<sup>2</sup> \_ المرجع نفسه، ص 2016.

<sup>3</sup> \_ قارة ابشام، مرجع سبق ذكره، ص 47.

### ثالثا\_تعريف المنظمة الدولية للعمل (ILO)

تعرف البطال بأنه كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى<sup>1</sup>.

ويلاحظ أن هذا التعريف هو المتفق عليه دوليا، ويقتضي أن تتوفر في البطال المعايير التالية:

**1- عدم وجود عمل :** وفقا لهذا المعيار يعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يكن قد عمل خلال الفترة المرجعية للتعداد .

**2- الاستعداد حاليا للعمل :** بمعنى أن يكون الفرد قادرا ومستعدا للعمل إن أتيحت له الفرصة عند مستوى الأجر أو الدخل السائد خلال فترة البحث.

**3-البحث عن العمل :** يجب أن يتخذ البطال خطوات للدلالة على جدية البحث من خلال التسجيل في مكاتب العمل ، الرد عن إعلانات البحث عن وظيفة أو طلب الموارد المالية لتمويل مشروع ذاتي.

لكن تجدر الإشارة إلى أنه ليس كل من لا يعمل فهو بطال، فلا يعتبر بطالا مثلا التلاميذ، الطلبة، المعاقين، المسنين، المتقاعدين، أصحاب العمل المؤقت ومن هم في غنى عن العمل.

### المطلب الثاني: أنواع البطالة وطرق قياسها

لكي نتعرف على البطالة بشكل أوسع ارتأينا ان نلقي الضوء على البطالة بجميع أنواعها والتطرق لطرق قياسها.

### أولا\_ أنواع البطالة

توجد أنواع متعددة للبطالة نذكر منها ما يلي:

### 1-البطالة الهيكلية

تعني ارتفاع نسبة البطالة نتيجة تغيرات هيكلية حدثت في الاقتصاد الوطني مرده حدوث تغيرات في هيكل الطلب على المنتجات أو راجع إلى تغير أساسي في الفن التكنولوجي

### المبحث الثاني: مفهوم البطالة

تعد البطالة من أهم المشكلات التي تعاني منها أغلب بلدان العالم -بنسب متفاوتة - لما لها من آثار خطيرة على استقرار المجتمع، سواء من المنظور الاقتصادي أو الاجتماعي أو السياسي، فالبطالة ظاهرة وجدت في أغلب المجتمعات الإنسانية في السابق والحاضر، ولا يكاد مجتمع من المجتمعات الإنسانية على مر العصور يخلو من هذه الظاهرة، وقد تعددت الأسباب والآثار والحلول المقترحة لعلاج البطالة.

### المطلب الأول: تعريف البطالة

اختلفت التعاريف التي تطرقت إلى البطالة من منظمة إلى أخرى ومن أهم التعاريف نذكر:

### أولا\_تعريف الديوان الوطني للإحصائيات(ONS)

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:<sup>1</sup>

1\_ أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 16 سنة و 60 سنة.

2\_ لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاوّل عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.

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

4\_ أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك .

### ثانيا\_ تعريف الأمم المتحدة

حسب هيئة الأمم المتحدة فالبطالة " تشير الى جميع الاشخاص فوق سن محددة ليسوا في وظيفة مدفوعة الأجر، ولا يعملون لحسابهم الخاص لكنهم متوفرون للعمل واتخذوا خطوات معينة سعيا وراء التوظيف مدفوع الاجر أو العمل لحسابهم الخاص"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> \_Office National des Statistiques, l'emploi et le chômage, données statistiques, n° 226, Algérie, 1995,

<sup>2</sup> \_ منظمة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لسنة 2004، ص269.

<sup>1</sup> \_ رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة كتب ثقافية شهرية، يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون الكويت، 1978، ص15.

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة

بعض العمال . فهذه الأعمال الموسمية تكسب دخلا للعمال، لكن هذا الدخل ينقطع بانقطاع العمل، أي بانتهاء الموسم أو بانتهاء العمل العرضي<sup>1</sup>.

### 6- البطالة السافرة

يقصد بالبطالة السافرة حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغب فيه والباحث عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى .ولهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل<sup>2</sup>.

### 7- البطالة الاختيارية والاجبارية

البطالة الاختيارية هي الحالة التي يتعطل فيها الفرد بمحض إرادته واختياره، فقد يقوم بالاستقالة من عمله، أو انه يرفض العمل لعزوفه او تفضيله لوقت الفراغ أو أنه يبحث عن عمل أفضل من حيث المزايا المالية وظروف العمل، أما البطالة الاجبارية فتوافق تلك الحالة التي يجبر فيها العامل على ترك عمله أي دون إرادته مع انه راغب وقادر على العمل عند مستوى أجر سائد<sup>3</sup>.

### ثانياً طرق قياس البطالة

للإحاطة بحجم وأبعاد مشكلة البطالة فانه من المفيد حساب معدل البطالة وتختلف طريقة قياس البطالة من دولة إلى أخرى وتتمثل أهم أوجه الاختلاف في:

- الفئة العمرية المستخدمة في التعريف.

- الفترة الزمنية المحددة في التعريف.

- مصادر البيانات المستخدمة.

ويتعين أن نميز بين مقياسين للبطالة، المقياس الرسمي والمقياس العلمي:

## الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة

المستخدم أو على تغيرات سوق العمل نفسه أو بسبب انتقال الصناعات إلى اماكن توظيف جديدة<sup>1</sup>.

### 2- البطالة الدورية

وهي التي تنشأ بفعل الدورات التجارية التي يمر بها النشاط الاقتصادي، ففي فترات الركود الاقتصادي التي ينخفض فيها الطلب الكلي تقوم مؤسسات بالاستغناء عن جزء من القوة العاملة وبالتالي ارتفاع نسبة البطالة في الاقتصاد ، وبالتالي ينظم مجموعة من العمال إلى العاملين العاطلين أصلاً، ويصف الكثير من الاقتصاديين هذه البطالة باسم بطالة النقص أو العجز في الطلب<sup>2</sup>.

### 3- البطالة الاحتكاكية

وهي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المختلفة للعمال بين المناطق و المهن المختلفة، أي تحدث عندما يترك شخص ما عمله ليبحث عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة أجره أو الحصول على وضع وظيفي أفضل أو رغبة الانتقال من مكان لآخر داخل الدولة<sup>3</sup>.

### 4- البطالة المقنعة

تتلخص فكرة البطالة مقنعة في التحاق بعض أفراد بوظائف معينة يتقاضون عليها أجور، حيث أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر، فالاستغناء عنهم لا يؤثر بأي حال على حجم الانتاج ويمكن لهذا النوع من البطالة أن ينتهي إذا ما قامت الشركة بعمل توسعات جديدة تستوعب ذلك الجزء الفائض من العمال، على أعمال أخرى تساعد في رفع الإنتاجية بالشركة<sup>4</sup>.

### 5- البطالة الموسمية

تتجم البطالة الموسمية بسبب قصور الطلب على العمال في مواسم معينة، فكثير من النشاطات والأعمال تخضع لتقلبات موسمية تؤدي إلى تراخي النشاط مما ينتج عنه الاستغناء المؤقت عن

<sup>1</sup> \_ مندي بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، دار الحامد، عمان، 2008، ص 234.

<sup>2</sup> \_ إباد عبد الفتاح النصور، المفاهيم والنظم الاقتصادية الحديثة، دار صفاء، ط2، عمان، 2015، ص 316.

<sup>3</sup> \_ ناصر دداي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 ، ص 51.

<sup>4</sup> \_ خالد راصف الزراني، أحمد حسين الرافعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، الأردن، 2002 ،ص 20 .

المطلب الثالث: أسباب البطالة وآثارها

أولاً- أسباب البطالة

تختلف أسباب البطالة من دولة إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر فنجد من بينها الأسباب الاقتصادية و أخرى اجتماعية و حتى أسباب سياسية و يمكننا تقسيمها على النحو التالي:<sup>1</sup>

1\_ الأسباب الاقتصادية

\_ بدأت البطالة تتشأ مع نشوء و نمو الصناعة و التقدم الصناعي، وقد ازدادت نسب البطالة مع ظهور الثورة العلمية و التكنولوجيا بسبب إحلال الفنون الانتاجية الحديثة، مكان اليد العاملة في كثير من قطاعات الاقتصاد الوطني.

\_ عزوف الرأسماليين عن الاستثمار الذي لا يحقق ربح كافي، فبنية الاقتصاد الرأسمالي ذاته الباحث عن الربح الكثير بأقل عمالة ممكنة مما دفع كثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعياً أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الاستثماري.

\_ البحث عن العمالة الرخيصة ذات الإنتاجية العالية و هذا تم من قبل الشركات المتعددة الجنسيات التي اتسع نطاق نشاطها حتى عم أرجاء العالم كله بحثاً عن عمالة رخيصة تؤدي ذات الغرض الذي تؤديه العمالة في البلدان الأم لهذه الصناعات، مما أدى إلى تعطل الملايين من العمال في تلك البلدان و ارتفاع نسب البطالة فيها.

\_ التأثير السلبي للأزمات الاقتصادية وانعكاساتها على الاقتصاديات خاصة على البلدان النامية فيما يتعلق بفرض برامج الإصلاح الاقتصادي أو سياسة الخصخصة.

\_ نمو السكان في البلدان النامية بمعدلات أكبر من البلدان المتقدمة ومن ثم نمو قوة العمل بمعدلات أكبر مما يستلزم خلق فرص عمل متزايدة باستمرار، وهذا لا يتحقق في غالبية البلدان النامية، ذلك لأن فرص العمل لن تزيد إلا بتتمية النشاط الإنتاجي الحقيقي وهذه التتمية لظروف

1\_ المقياس الرسمي للبطالة

وفقاً لهذا المقياس يعرف معدل البطالة كنسبة بين عدد العمال العاطلين الى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة أي أن:<sup>1</sup>

معدل البطالة = عدد العاطلين/قوة العمل\*100

ويشير مصطلح قوة العمل هنا إلى جميع الأفراد العاملين و العاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة.

أي أن قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة

و على الرغم من بساطة هذا المقياس إلا أنه أكثر مقاييس سوق العمل انتشاراً، و هو المقياس الذي تأخذ به الدول كافة، و كذلك منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة، و في داخل الدولة الواحدة على مدى الفترات الزمنية المختلفة.

2\_ المقياس العلمي للبطالة

تعرف البطالة وفقاً لهذا المفهوم بأنها: "الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداماً كاملاً و/أو أمثل، و من ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه" و نميز حسب هذا التعريف بين بعدين للبطالة:<sup>2</sup>

أ\_ البعد الأول : يتمثل في عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة المتاحة ، و ذلك في حالتي البطالة السافرة و البطالة الجزئية.

ب\_ البعد الثاني : يتمثل في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة، مما يترتب عليه أن تكون الإنتاجية المتوسطة للفرد أقل من حد أدنى معين، و تعد ظاهرة البطالة المقنعة المثال الواضح على ذلك.

<sup>1</sup> - رمضان محمد مقلد، علي عبد الوهاب نجا، مبادئ الاقتصاد الكلي،الدار الجامعية، الاسكندرية،2007، ص19.

<sup>2</sup> - عبد العزيز جميل مخيمر ، مرجع سبق ذكره، ص54.

### 2\_ الأسباب الاجتماعية

\_ارتفاع معدلات نمو السكان في كثير من الدول مما يحول دون قدرة الاقتصاديات الوطنية على استيعاب الخريجين الجدد سنويا في سوق العمل.

\_تراجع معدلات هجرة الأيدي العاملة الى الخارج، مما يؤدي الى تكديسها داخل الدولة، و بالتالي عجز الاقتصاد المحلي عن استيعابها .

\_الكثير من البلدان لا تضع التعليم واحتياجات سوق العمل ضمن علاقة ارتباط ملائمة، حيث أصبحت خطط التعليم ومستوياته لا تواكب متطلبات سوق العمل.

\_يعتبر عمل المرأة أحد الأسباب الرئيسية في البطالة، كونها تعتبر خيارا مفضلا لأصحاب العمل، كما أنها أصبحت منافسة للرجال في جميع الاختصاصات والمناصب القيادية والإشرافية<sup>1</sup>.

### 3\_ الأسباب السياسية

\_الآثار السلبية التي نتجت عن كثرة الحروب والمنازعات أو حالة عدم الاستقرار السياسي أدى إلى زيادة عدد السكان المستضيفة للمهاجرين نتج عنه زيادة في عرض قوة العمل في تلك الدول وارتفاع معدلات البطالة.

\_الفساد السياسي وعجز السلطة السياسية في وضع برامج تنموية لها القدرة على خلق فرص العمل و تخفيض معدلات البطالة

### ثانيا\_آثار البطالة

يمكن تقسيم الآثار التي تتجم عن مشكلة البطالة في أي اقتصاد عموما على النحو التالي:

#### 1\_ الآثار الاقتصادية

للبطالة آثار اقتصادية مهمة تتجلى فيما يلي<sup>2</sup>:

-إن العمل يعتبر عنصرا إنتاجيا وبالتالي فان تعطله يعني عدم إسهامه في العملية الإنتاجية ومن ثم تكون قدرته على الإنفاق ضئيلة أو معدومة، وبالتالي فان حجم الإنفاق الوطني

<sup>1</sup> \_ إيد عبد الفتاح النور ، مرجع سبق ذكره ، ص 313- 314.

<sup>2</sup> \_ حسام داود ومصطفى سلمان وآخرون ،مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 257 .

كثيرة تتحقق بمعدلات منخفضة في معظم البلدان النامية هذا السبب يفسر نمو البطالة الإجبارية في البلدان النامية على مدى الأجل الطويل.

\_ضعف معدلات النمو والتشغيل في الدول النامية نتيجة لضعف قدرتها على الإنتاج وفشل البرامج التنموية في توفير فرص العمل.

\_ضعف مساهمة القطاع الزراعي في اقتصاديات الدول النامية ،وبشكل أضعف من قدرة هذا القطاع من استيعاب فائض العمالة المتاحة .

\_تبعات تنفيذ برامج الخصخصة وما انجر عنه من تسريح أعداد كبيرة من العمال في مؤسسات القطاع العام.<sup>1</sup>

\_بعض السياسات الاقتصادية المرتبطة بعملية التنمية تؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة، فقد اهتمت بلدان نامية كثيرة خلال الستينات والسبعينات بتنمية الصناعات الكبرى التي تعتمد على تقنيات حديثة مكثفة لرأس المال، وبالتالي كانت مشكلة البطالة تزداد حدة مع عملية تنمية النشاط الإنتاجي بدلا من انخفاضها<sup>2</sup>.

\_تنتاب البلدان حالات من الركود الاقتصادي في بعض السنوات بسبب ظروف أو سياسات اقتصادية، فمثلا يؤدي الركود الاقتصادي في البلدان المتقدمة دائما إلى ركود اقتصادي في البلدان النامية، فالبلدان المتقدمة تستورد جانبا كبيرا من السلع الأولية من البلدان النامية وحينما يحدث ركود اقتصادي في البلدان المتقدمة دخل البلدان سيقل النامية من تصدير السلع الأولية إليها وهو دخل هام جدا لها، ولهذا نرى أنه حينما يحدث الركود في البلدان المتقدمة وترتفع معدلات البطالة فيها يحدث ركود أيضا في البلدان النامية وترتفع معدلات البطالة فيها عن المعدلات السائدة في غير هذه الظروف<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> \_ اوصيف لخضر ، علماوي أحمد، ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للحد من معدلات البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص3.

<sup>2</sup> \_ بوزار صافية، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة 08-09 ديسمبر 2014،جامعة الجزائر 03 ، ص 556.

<sup>3</sup> \_ المرجع نفسه، ص 556.

### 2\_ الآثار الاجتماعية

للبطالة تأثيرات اجتماعية عديدة حيث تؤدي البطالة إلى:<sup>1</sup>

- الشعور بالإحباط والفراغ والملل مما يؤدي إلى الانحراف السلوكي للفرد داخل أسرته وفي مجتمعه.

- تعتبر آثار البطالة الاجتماعية والنفسية أكثر حدة، بحيث يشعر الفرد بحقه في العمل، ولكنه لا يستطيع الحصول عليه، وما يترتب على ذلك من الشعور بالألم والإحباط والإحساس بعدم العدالة عندما يرى غيره يعمل دونه، مما يدفعه أحياناً إلى ارتكاب الجريمة.

- القلق وعدم الطمأنينة في المجتمع بسبب انتشار الجريمة.

- تؤدي البطالة إلى شلّ الحياة في بعض القطاعات الإنتاجية بسبب لجوء العمال أحياناً إلى الإضرابات والمظاهرات.

- تدفع البطالة الأفراد إلى تعاطي الخمر والمخدرات وتصيبه بالاكنتاب والاعتراب الداخلي، فكثير من المشاكل الأسرية كالهروب من المسؤولية والطلاق تنشأ كنتيجة مباشرة للتعطل عن العمل.

- تؤدي البطالة إلى دفع العديد من الكفاءات العلمية وشريحة واسعة من المتعلمين إلى الهجرة الخارجية بحثاً عن مصادر دخل جديدة.

- تعزز البطالة ظاهرة الهجرة وخاصة هجرة الشباب.

- تؤثر البطالة سلباً على مشاركة الشباب في الحياة الاجتماعية خاصة بالنسبة لفرصهم في الاستقرار والزواج وتأسيس أسرة وتؤخر سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك مما يترك آثار سيئة على الإناث والذكور<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> جمال حسن المراحنة، مشكلة البطالة وعلاجها، دار اليمامة، دمشق، سوريا، 2000، ص 162.

<sup>2</sup> سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة (دراسة قياسية تحليلية)، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009، ص 14.

سينخفض مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الطلب الكلي مما ينتج عنه انخفاض الإنتاج وزيادة تقادم البطالة.

- تعد البطالة هدر لطاقات و قدرات أبناء المجتمع الذين تضيع سنوات عمرهم دون الاستفادة منها في أي نوع من العمل لصالح أنفسهم أو أسرهم و مجتمعاتهم، و هي لدى المتعلمين أشد خطورة، فهي ليست فقط هدراً لطاقتهم، ولكنها أيضاً هدر لكل ما أنفق عليهم في عملية تعليمهم، قد تكون بطالة هؤلاء المتعلمين سبباً لانصراف غيرهم مستقبلاً عن التعليم لعدم جدواه.

- هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة و متوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم، و هذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم أو خبراتهم.

- يعتبر عنصر العمل عنصراً رئيسياً من عناصر الإنتاج، و عدم استغلال هذا المورد يضيع على الاقتصاد فرصة إشباع الحاجات التي كانت ستوفرها تلك القوة العاملة الراغبة و القادرة على العمل و الإنتاج .

- إن تقادم ظاهرة البطالة يعطي الفرصة لميلاد نوع آخر من النشاطات المشكلة لما يسمى بالاقتصاد غير الرسمي الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال ، هذا الأخير نتج عن التدهور المستمر للقطاع الرسمي ، حيث يعد خسارة للخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب التي يمكن أن تخلق مناصب شغل في القطاع الرسمي الذي بدوره سمح للقطاع غير الرسمي في الظهور، و بالتالي تتشكل الحلقة المفرغة.

- تؤدي البطالة إلى إهدار جزء من الطاقة الإنتاجية في المجتمع، و هذا يؤدي بدوره إلى ضياع جزء من الموارد في المجتمع و نقص في الناتج الوطني و الدخل الوطني .

- الهدر في الموارد الإنتاجية ويقصد بذلك أن البطالة تمثل موارد إنتاجية غير مستغلة استغلالاً كاملاً وهذه الحالة متى ما حصلت لا يمكن تعويضها بإرجاع عجلة الزمن إلى الوراء ولذلك فهي تمثل خسارة مادية وهدر في الموارد الإنتاجية غير مستغلة.

- تؤدي البطالة إلى انخفاض في إجمالي التكوين الرأسمالي والناتج المحلي وهذا ما يؤدي بمرور الزمن إلى انخفاض نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> خبابة عبد الله، خبابة صهيبي، الاستراتيجيات التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 6 .

خلاصة:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل يظهر الاهتمام الكبير للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من طرف بلدان العالم حيث تم إدماجها في سياق السياسة العامة للتنمية، خاصة في مجال خلق فرص عمل جديدة وتلبية حاجيات المواطنين فقد تضاعف التركيز العالمي على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإحدى سبل الوصول إلى النمو الاقتصادي ومواجهة العديد من المشاكل أهمها ظاهرة البطالة.

### 3\_ الآثار السياسية

- عدم الاستقرار الاجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي و الأمني، فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين، يؤدي إلى استفحال الكثير من الأمراض الاجتماعية و النفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية و إشاعة الأمن في المجتمع .
- الفرد العاطل عن العمل يشعر بالإقصاء و الحرمان من طرف دولته و هذا يضعف لديه الشعور بالانتماء و الشعور بالوطنية.
- عدم الاستقرار الاجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي و الأمني، فالبطالة تصيب الفرد باليأس والإحباط فيكون سهلاً على الجماعات المتطرفة و الإجرامية تجنيده للقيام بالإعمال الإرهابية و كذا الشبكات الإجرامية العالمية على مختلف أنواعها.
- تؤدي البطالة الى خلق اختلالات كبيرة في مفهوم المواطنة والارتباط بالوطن حيث يسود الفهم الخاطيء اذا لم يكن الوطن قادراً على اعالي او حمايتي فلماذا انتمي اليه<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - خباياة عبد الله، خباياة صهيبي، مرجع سبق ذكره، ص 6 .

### تمهيد:

تعد البطالة ظاهرة اجتماعية واقتصادية خطيرة، حيث تعود بآثار سلبية على الفرد والمجتمع معا مما يتسبب بكثير من المشاكل التي تهدد استقرار الدول والمجتمعات. وبالنظر إلى خطورة هذه المشكلة سعت الحكومات إلى الشروع في إجراءات استثنائية للتخفيف من حدتها وانعكاساتها السلبية. هذه الظاهرة مما دفع بالمسؤولين إلى وضع آليات للحد من ظاهرة البطالة والتخفيف منها، ومن بينها التشجيع على إنشاء مؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف المساهمة في خلق مناصب عمل جديدة.

وفي هذا الفصل سوف نقوم بدراسة ظاهرة البطالة في ولاية المسيلة، وواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بها، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على بيانات مديريات الصناعة والمناجم، مديرية التشغيل، مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية و الوكالة المحلية للتشغيل بولاية المسيلة.

فمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين حيث نتطرق في المبحث الأول إلى واقع السكان والبطالة بالولاية وفي المبحث الثاني سوف ندرس مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب الشغل.

## الفصل الثاني:

### الدراسة الميدانية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

#### و طالبي العمل بولاية المسيلة

#### مخطط الفصل:

#### المبحث الأول: واقع السكان والبطالة في ولاية المسيلة

#### المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية

#### المسيلة

الجدول رقم(2\_1): دوائر وبلديات ولاية المسيلة

الدائرة	البلديات التابعة لها
المسيلة	المسيلة
أولاد دراج	أولاد دراج، أولاد عدي القبالة، المطارفة، المعاضيد، السوامع
الخبانة	الخبانة، مسيف، الحوامد
الشلال	الشلال، أولاد ماضي، خطوطي سد الجسر، المعاريف
بن سرور	بن سرور، أولاد سليمان، الزرزور، محمد بوضياف
عين الملح	عين الملح، بئر الفضة، عين فارس، سيدي محمد، عين الريش
بوسعادة	بوسعادة، الهامل، ولتام
سيدي عيسى	سيدي عيسى، بوطي السايح، بني يلمان
امجدل	امجدل، مناعة
جبل امساعد	جبل امساعد، سليم
مقرة	مقرة، برهوم، عين الخضراء، بلعابية، الدهانة
عين الحجل	عين الحجل، سيدي هجرس
سيدي عامر	سيدي عامر، تامسة
أولاد سيدي إبراهيم	أولاد سيدي إبراهيم، بن زوه
حمام الضلعة	حمام الضلعة، تارمونت، أولاد منصور، ونوغة

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الموقع الرسمي لولاية المسيلة <http://www.wilaya-m'sila.dz>

ثانيا- المؤشرات الاقتصادية

تتمتع ولاية المسيلة بطابع فلاحي رعي حيث توجد بها 277 592 هكتار أراضي فلاحية مستغلة وتعتبر منطقة المعذر من بين الأراضي الأكثر خصوبة وإنتاجية على المستوى الوطني، كما تتوفر على منطقة صناعية بمنطقة نزار الحاجة ببلدية المسيلة إضافة إلى 18 منطقة للنشاطات والتخزين موزعة على عدة بلديات بالولاية منها 05 مناطق طور الانتاج وسيشرع مستقبلا في إنجاز 15 منطقة نشاط مصغرة موزعة حسب الدوائر وفقا لبيانات مديرية الصناعة والمناجم لولاية المسيلة.

المبحث الأول: واقع السكان والبطالة في ولاية المسيلة

ولاية المسيلة هي إحدى ولايات الجزائر، حيث تضم تعدادا سكانيا يفوق المليون نسمة وهذا ما ينعكس على قوة العمل وزيادة طالبي العمل بالولاية.

المطلب الأول: معطيات عن ولاية المسيلة

أولا-التعريف بالولاية

تأخذ ولاية المسيلة موقعا وسطا للشمال الجزائري، حيث تعتبر همزة وصل بين الشرق والغرب والشمال والجنوب للبلاد، فهي تنتمي إلى منطقة الهضاب العليا، وتتربع على مساحة قدرها 18175 (كلم<sup>2</sup>)<sup>1</sup>.

1-الموقع الجغرافي

يحدّها من الشمال كل من ولايتي برج بوعريريج والبويرة ومن الشمال الشرقي ولاية سطيف ومن الشمال الغربي ولاية المدية أما من الشرق ولاية باتنة من الغرب والجنوب الغربي ولاية الجلفة ومن الجنوب الشرقي ولاية بسكرة. يسودها مناخ قاري وهي مركز وسط بين التل والصحراء ومعظم الولاية مستوية يبلغ ارتفاعها ما بين 200 إلى 300 م فوق سطح البحر<sup>2</sup>.

2-التقسيم الإداري

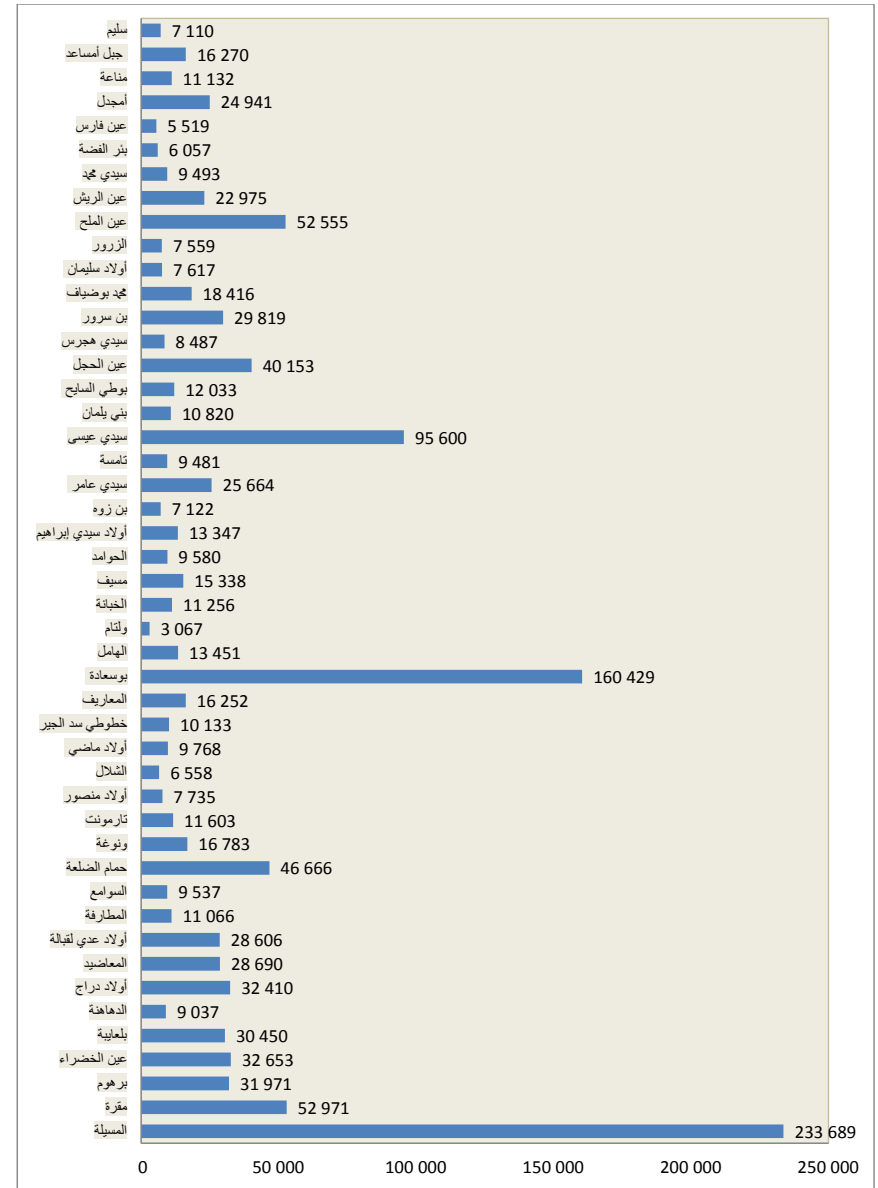
انبثقت عن التقسيم الإداري لعام 1974 والذي بموجبه أصبح في الجزائر 31 ولاية بعد أن كانت هناك 15 ولاية، كانت قبل هذا التاريخ تابعة لولاية سطيف شأنها شأن ولاية بجاية وولاية برج بوعريريج أما بوسعادة وسيدي عيسى وعين الحجل فكانت تابعة للتبصري (المدية)<sup>3</sup>. تضم ولاية المسيلة خمسة عشر دائرة و سبعة وأربعون بلدية موزعة كما في الجدول التالي:

<sup>1</sup> \_http://www.wilaya-m'sila.dz , consulter le 15 Avril 2018 à 10h50

<sup>2</sup> \_Ibid.

<sup>3</sup> \_Ibid.

شكل رقم (1\_2): توزيع عدد سكان ولاية المسيلة حسب البلديات خلال سنة 2017



المصدر: من إعداد الطالبين استنادا على إحصائيات مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية المسيلة .

### المطلب الثاني: الخصائص الديمغرافية لولاية المسيلة

تضم ولاية المسيلة تعدادا سكانيا كبيرا يصل حسب نتائج الإحصائيات المتعلقة بسنة 2017 إلى 1 281 870 نسمة، حيث يتوزعون وفق خصائص معينة.

#### أولاً- توزيع السكان حسب البلديات

وفقا للشكل رقم (1\_2) أدناه والذي من خلاله نلاحظ أن معظم السكان يتركزون في البلديات التالية: المسيلة، بوسعادة، سيدي عيسى، مقرة، عين الملح، حيث أن 30% من سكان الولاية يتركزون في بلديتي المسيلة و بوسعادة، لاعتبارهما مناطق جذب حضري و توفرهما على المرافق العمومية الضرورية للسكان من مستشفيات كبيرة والمعاهد والإدارات العمومية والمؤسسات الصناعية تعمل على توفير مناصب العمل. أما باقي البلديات فهي تعرف تباينا في توزيع عدد السكان.

و من خلال الشكل رقم (2\_2) أدناه الذي يبرز مساحة البلديات والكثافة السكانية بها، يظهر لنا وجود كثافة سكانية كبيرة في البلديات التي سبق ذكرها خاصة بلديتي المسيلة وبوسعادة، فتقدر الكثافة السكانية ببلدية المسيلة ب 1000 نسمة في كلم<sup>2</sup>، وفي بوسعادة 635 نسمة في كلم<sup>2</sup> وهما أكثر اكتظاظا من حيث الكثافة السكانية مقارنة ببلديات أخرى، رغم المساحة الصغيرة، ومن جهة أخرى تحتل بلدية الحوامد أكبر البلديات بمساحة تقدر ب 1745 كلم<sup>2</sup> أي ما تقارب 6 أضعاف مساحة بلدية المسيلة لكن بكثافة سكانية جد منخفضة تقدر ب 5 نسمة في كلم<sup>2</sup>، ونفس الملاحظة يمكن تعميمها على عدة بلديات أخرى على غرار بلديات سيدي عامر، سليم، جبل امساعد، ومناعة وامجدل، أما باقي البلديات تعرف تقريبا تباينا متفاوتا.

ويرجع الاختلاف في التوزيع الجغرافي للسكان إلى حركات الهجرة داخل الولاية وخارجها لظروف وأسباب اقتصادية وأخرى اجتماعية وأمنية وغيرها من عوامل.

ثانياً- توزيع السكان حسب السن

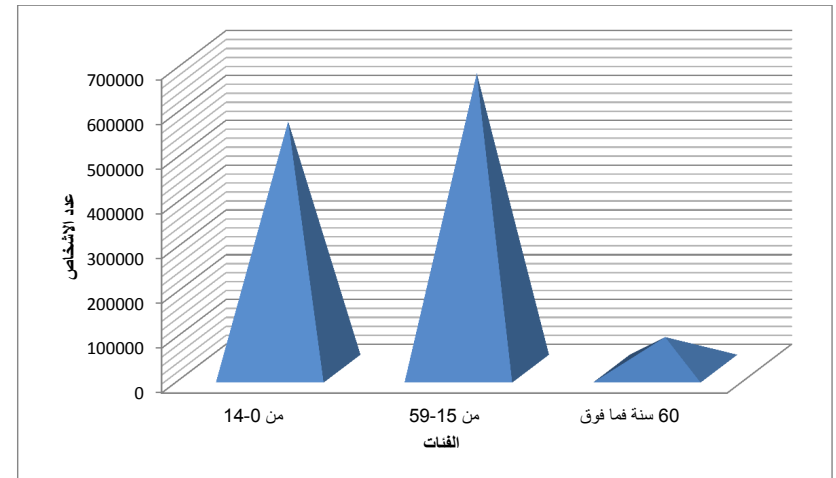
يتوزع سكان ولاية المسيلة عبر مختلف الفئات العمرية حسب ما يوضحه لنا الجدول التالي:

الجدول رقم(2-2):توزيع السكان حسب السن سنة 2017 في ولاية المسيلة

النسبة(%)	المجموع	السن
43.07	552136	14-0
51.51	659117	59-15
5.50	70617	60 سنة فما فوق
100	1 281 870	المجموع

المصدر: مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية المسيلة

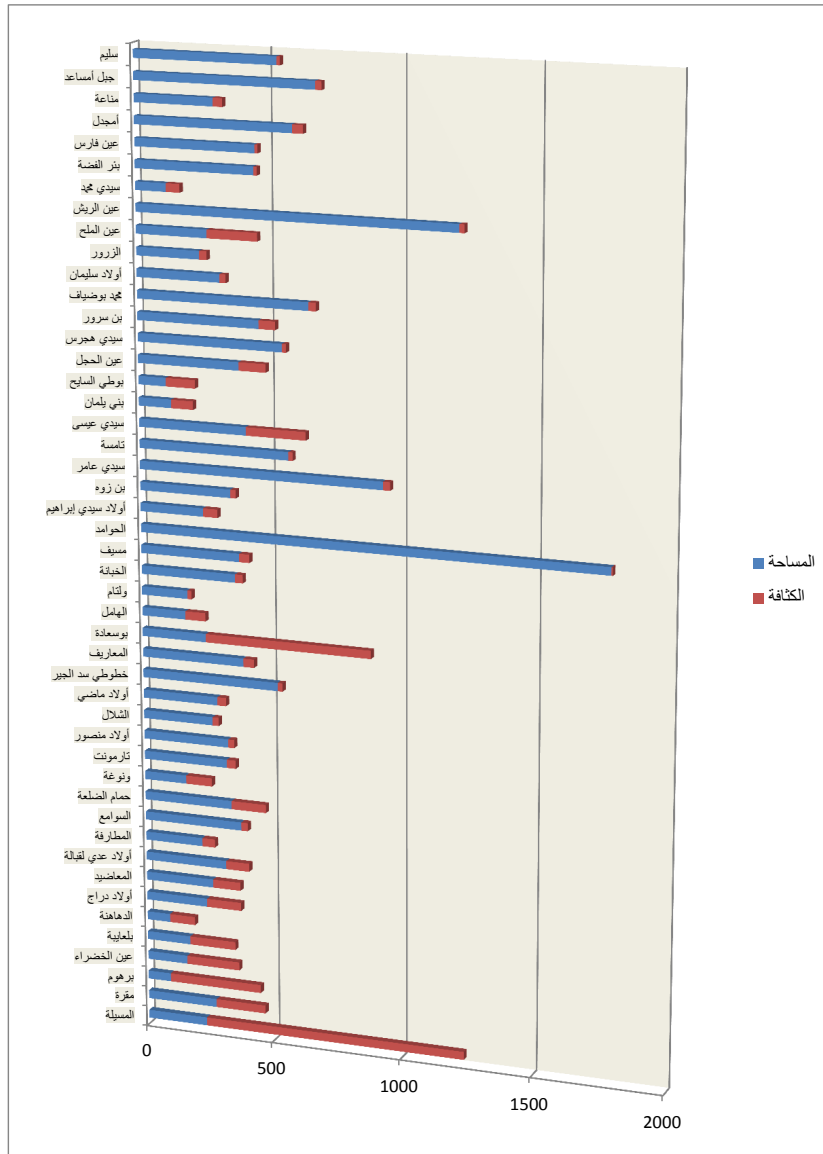
الشكل رقم(2\_3): توزيع سكان ولاية المسيلة حسب الفئات العمرية في ولاية المسيلة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الجدول رقم (2\_2)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2\_2) أعلاه، أن الفئة العمرية بين (15-59) سنة في صدارة الفئات من بين الفئات الثلاث حيث بلغ عدد أفرادها 659 117 نسمة بنسبة 51.41% من إجمالي عدد السكان لولاية المسيلة في 2017، ويرجع هذا الارتفاع لاتساع فئة الأشخاص

شكل رقم(2\_2):الكثافة السكانية ومساحة كل بلدية بولاية المسيلة خلال سنة 2017



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية المسيلة

وضعية السوق الوطنية لليد العاملة وتنظم العلاقة بين طلب العمل وعرض العمل وتقرب بينهما، حيث تقوم بإعلام وتوجيه طالبي العمل بعد ما تتلقى عروض الشغل من طرف مؤسسات عمومية وخاصة، ومختلطة أو حتى من مؤسسات خاصة أجنبية، ويوجد بولاية المسيلة وكالة ولائية للتشغيل تتبعها خمس (05) وكالات محلية.

تطور عدد طالبي العمل المسجلين لدى الوكالة الولائية للتشغيل بالمسيلة من 29289 سنة 2014 إلى 38216 سنة 2017 بتطور يقدر بـ 8927 أي بنسبة تقارب 30 %، رغم هذا الارتفاع الكبير في الطلب على العمل إلى أن الوكالة تمكنت خلال سنة 2017 من توفير مناصب عمل لـ 1564 شخص.

إن تشخيص حدة مشكلة البطالة في ولاية المسيلة يقتضي تمييز السكان الذين تسهم هذه الظاهرة على أساس عدد من التصنيفات من أهمها المناطق الجغرافية، الجنس والمستوى التعليمي.

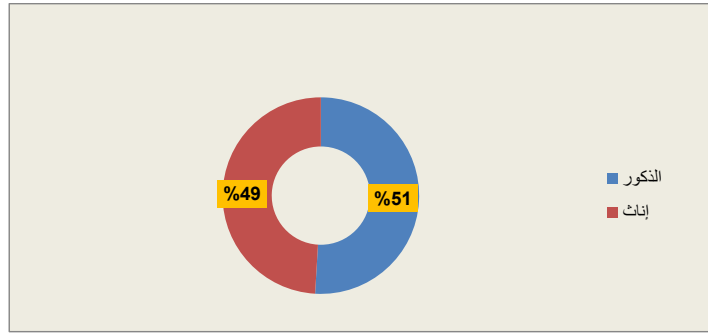
#### أولاً: تصنيف طالبي العمل حسب المناطق الجغرافية

إن للمشاريع الاقتصادية والخدمات الاجتماعية دور بارز في تركيز السكان في مناطق دون أخرى، هذا ما ينعكس على توزيع طالبي العمل، وبناء على هذا يمكن تقسيم المناطق الجغرافية لتواجد طالبي العمل بولاية المسيلة إلى خمس (05) مناطق وفق ما يوضحه الشكل رقم (2\_5) أدناه، والذي من خلاله نلاحظ اختلال في توزيع طالبي العمل بين مختلف المناطق، ففي سنة 2017 شكل طالبوا العمل على مستوى وكالة المسيلة 37% من العدد الإجمالي والتي تضم البلديات التابعة لدوائر المسيلة، مقرة، أولاد دراج والشلال، وتليها وكالة بوسعادة بـ 31 % والتي تضم بدورها البلديات التابعة لدوائر بوسعادة، الخبانة، سيدي عامر، بن سرور، أولاد سيدي إبراهيم و امجدل. وتمثل الوكالات المحلية للتشغيل بكل من سيدي عيسى، حمام الضلعة وعين الملح نسبة 32% من العدد الإجمالي لطالبي العمل المقيمين بباقي البلديات، ويرجع سبب ارتفاع نسبة طالبي العمل بوكالتي المسيلة وبوسعادة إلى وجود كثافة سكانية كبيرة التي لها أثر في توزيع طالبي العمل والتي تفوق 790 000 نسمة بالبلديات

الذين هم في سن العمل، وتليها الفئة العمرية من (0-14) سنة وهم الأطفال بنسبة 43.07% وهذه الفئة تقريبا مجملها غير نشطة، لا تقدم أي نشاط، ثم تأتي الفئة العمرية (أكثر من 60 سنة) وهي فئة كبار السن تعتبر فئة غير نشطة مثلها مثل الفئة العمرية من (0-14) سنة، تمثل 5.51% من إجمالي عدد السكان.

#### ثالثاً\_توزيع السكان حسب الجنس

الشكل رقم(2\_4): توزيع عدد الذكور والإناث في ولاية المسيلة سنة 2017



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية المسيلة

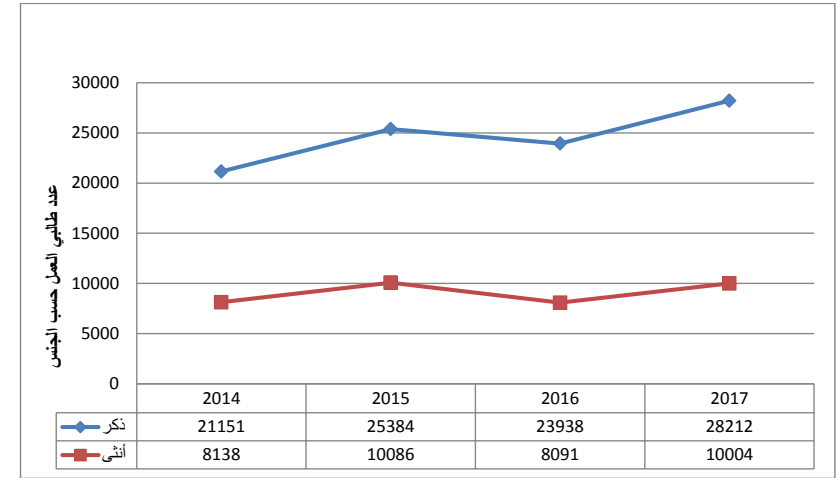
يقدر عدد سكان ولاية المسيلة حسب إحصائيات 2017 بـ 1281870 نسمة. ونلاحظ من الشكل (2\_4) أعلاه أن نصفهم ذكور والنصف الآخر إناث بنسب تقريبا متساوية، حيث يبلغ عدد الذكور 652900 نسمة بنسبة 50.93 % من إجمالي عدد السكان، و 628970 نسمة إناث بنسبة 49.07% من إجمالي عدد السكان، هذا يعني أن كل ذكر تقابله أنثى، أي لا يوجد تفاوت بينها.

#### المطلب الثالث: واقع وخصائص طالبي العمل بولاية المسيلة

إن المعطيات التي سنستعملها تخص فقط طالبي العمل المسجلين لدى وكالة التشغيل لولاية المسيلة، والتي سنعتمد عليها في محاولة تحديد تطور وخصائص البطالة في الولاية. وتجدر الإشارة إلى أن الوكالة الوطنية للتشغيل هي مؤسسة عمومية ذات شخصية معنوية و استقلال مالي تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تهتم أساسا بالاطلاع على

الشكل رقم (2\_6): تطور طالبي العمل حسب الجنس في ولاية المسيلة خلال الفترة 2014-

2017



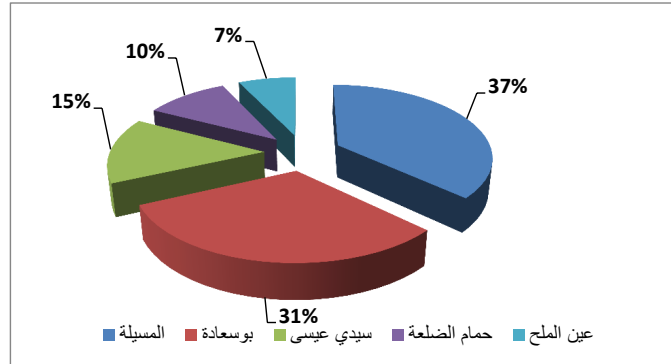
المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات مديرية التشغيل لولاية المسيلة.

نلاحظ من خلال الأرقام والنسب التي تظهر في الجدول رقم (2\_6)، أعلاه أن الفئة أكثر طلبا للعمل تتركز عند الذكور بشكل كبير حيث أن النسبة لم تنخفض عن مستوى 70% خلال الفترة 2014-2017، إذ كانت في سنة 2014 تفوق 72% من العدد الإجمالي لطالبي العمل، في حين بلغت 27.78% لدى الإناث في نفس السنة، يعني ذلك أن طالبي العمل من جنس الذكور تفوق نسبة طالبي العمل من جنس الإناث حوالي 3 أضعاف، أما سنة 2015 بقي جنس الذكور هو الأكثر طلبا للعمل بنسبة 71.56% مقابل 28.43% من جنس الإناث، وفي 2016 ازدادت النسبة حوالي 3% مقارنة مع سنة 2015 أي نسبة طالبي العمل من جنس الذكور كانت 74.73%.

في حين سجل انخفاض بالنسبة لطالبي العمل من جنس الإناث بحوالي 2% مقارنة بسنة 2015، أي كانت 25.26% من إجمالي طالبي العمل سنة 2016، وكانت نسبة طالبي العمل العام الماضي (سنة 2017) بالنسبة لجنس الذكور 73.82% مقابل 26.17% من

التابعة لوكالة المسيلة أي ما يمثل نسبة 42%، فيما يقدر إجمالي سكان البلديات التابعة لوكالة بوسعادة بـ 368219 نسمة، أي مانسبته 28% من إجمالي سكان الولاية، بينما يرجع سبب انخفاض طالبي العمل بالوكالات الأخرى إلى وجود كثافة سكانية ضئيلة بها، حيث يمثل مجموع سكان البلديات التابعة لهذه الوكالات 30% فقط .

شكل رقم (2\_5): توزيع طالبي العمل حسب المناطق الجغرافية سنة 2017 في ولاية المسيلة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات وكالة التشغيل لولاية المسيلة

ثانيا: تصنيف طالبي العمل حسب الجنس

للتعرف على الفئة الأكثر طالبا للعمل من الرجال والنساء في الولاية نقدم الجدول التالي:

الجدول رقم (2\_3): تطور طالبي العمل حسب الجنس خلال الفترة 2014-2017 في ولاية

المسيلة

الجنس	2014		2015		2016		2017	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
ذكر	21151	72.21	25384	71.56	23938	74.73	28212	73.82
أنثى	8138	27.78	10086	28.43	8091	25.26	10004	26.17
المجموع	29289	100	35470	100	32029	100	38216	100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات مديرية التشغيل لولاية المسيلة

للسلطات المحلية للولاية بخفض نسبة الأمية وتشجيع التعليم والتكوين لدى هذه الفئة. كما أن طالبي العمل ذوي المستوى الأساسي يشكلون أكبر الفئات طلبا للعمل بنسبة بلغت 40% سنة 2014 واستمرت كذلك سنتي 2015 و 2016 وعرفت أعلى نسبة في سنة 2017 بـ 44% وهذا راجع للتسرب المدرسي في الطورين الأول والثاني (الابتدائي والمتوسط) مما يسمح بتدفق أعداد هائلة من الشباب لسوق الشغل يتميزون بنقص الخبرة والكفاءة المهنية أما بالنسبة لذوي المستوى الثانوي والجامعي فقد بلغت على التوالي 21.8% و 28.8% سنة 2017 فقدرت بـ 11016 طالب عمل ذو مستوى جامعي و 8350 ذو المستوى الثانوي، وهي في تزايد ويرجع ذلك إلى تجميد عقود العمل في السنوات الأخيرة للجامعيين أصحاب الشهادات بإضافة إلى خريجي مراكز التكوين والمعاهد، وكذلك تجميد التوظيف في عدة قطاعات. حيث أن أغلب أنماط التوظيف تكون على أساس شهادات الجامعية أو الثانوية. وكذا قصور المنظومة التعليمية والتكوينية عن مواكبة متطلبات سوق العمل.

وبناء على ما سبق يمكننا القول أن بلديات المسيلة وبوسعادة وسيدي عيسى هم الأكثر تضررا من البطالة مقارنة بالبلديات الأخرى حسب معطيات الوكالة الولائية للتشغيل بالمسيلة، ويرجع هذا للكثافة السكانية الكبيرة في هذه البلديات.

وكما سبق ذكره فإن معظم طالبي العمل هم من الشباب الذكور ذوي المستوى الأساسي الذين لا يملكون الخبرة والكفاءة، لكن السنوات الأخيرة عرفت ارتفاع ملحوظ في طالبي العمل من خريجي الجامعات وفئة المستوى الثانوي ما يعكس ارتفاع معدلات البطالة وسط هذه الفئات.

إلا أنه لا يمكننا الأخذ بمعطيات الوكالة الولائية للتشغيل في تحديد معدل البطالة. حيث لو استعملنا تلك المعطيات في حساب معدل البطالة لا نستطيع تحديد المعدل الحقيقي للبطالة في الولاية. فالوكالة تسجل طالبي العمل لديها فقط والبطال الذي لا يطلب العمل لدى الوكالة فهي لا تسجله، لذا لا نستطيع تحديد المعدل الحقيقي للبطالة في كل بلدية أو حتى الولاية بأكملها من أجل تحديد البلديات الأكثر تضررا بسبب النقص الكبير في البيانات الإحصائية.

جنس الإناث. هذا الانخفاض التدريجي لطالبي العمل من جنس الإناث من 28% إلى 26% نفسه بالتطور والنضج لفكرة عمل المرأة لدى المجتمع المسيلي الذي كانت تسوده بعض العادات والتقاليد الاجتماعية التي تعرقل دخول المرأة لعالم الشغل وكذا نمو الفكر المفاولاتي من خلال إنشاء المؤسسات المصغرة النسوية هذا من جهة، بالإضافة إلى التساوي في تقاسم المناصب مع الذكور في جميع الوظائف وهذا ما يؤكد توظيف العدد الهائل من الإناث المتخرجات من الجامعات ومراكز التكوين والمعاهد سنويا.

### ثالثا\_ تصنيف طالبي العمل حسب المستوى التعليمي:

لطالبي العمل مستويات تعليمية مختلفة ويتوزعون وفق الجدول التالي:

جدول رقم(2\_4): توزيع طالبي العمل حسب المستوى التعليمي خلال الفترة 2014-2017 في ولاية المسيلة

2017		2016		2015		2014		طالب العمل المستوى التعليمي
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
4.37	1672	6.33	2029	5.34	1895	8.95	2624	بدون مستوى
44	17178	40	13023	41.10	14580	40	11735	مستوى أساسي
21.8	8350	22.8	7333	21.16	7507	21.39	6267	مستوى ثانوي
28.8	11016	30	9644	32.38	11488	29.57	8663	مستوى جامعي
100	38126	100	32029	100	35470	100	29289	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات وكالة التشغيل لولاية المسيلة.

من خلال الجدول رقم (2\_4) أعلاه، نلاحظ أن طالبي العمل بدون مستوى تعليمي يشكلون نسبة منخفضة مقارنة مع باقي المستويات وهي تتراجع من سنة لأخرى فمن نسبة 8.95% سنة 2014 إلى 4.37% سنة 2017 أي بانخفاض يقارب النصف، وسببه وجود اهتمام

الصغيرة والمتوسطة.<sup>1</sup> وللإشارة يوجد لهذه الوكالة مكتب يمثلها في ولاية المسيلة تابع للوكالة الجهوية بسطيف، مقره بمديرية الصناعة والمناجم ( مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة).

### ثالثا\_صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة(FGAR)

هو مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، انطلقت في النشاط بصورة رسمية بتاريخ 14 مارس 2004 تهدف إلى ضمان القروض الأساسية للاستثمارات الواجب انجازها كما تهدف إلى تسهيل الحصول على القروض متوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات المجدية من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية التي تشترطها البنوك.<sup>2</sup> يمثل هذا الصندوق في ولاية المسيلة مكتب مقره بمديرية الصناعة والمناجم ( مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة).

### رابعا\_الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار(ANDI)

مؤسسة عمومية ذات طابع اداري في خدمة المستثمرين المحليين و الأجانب، وأنشئت بمقتضى الامر الرئاسي رقم 03-01 المؤرخ في 20 اوت 2001 المعدل والمتمم بأمر رقم 08-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتعلق بتطوير الاستثمار وتعمل على تسهيل إتمام الإجراءات التأسيسية للمؤسسات وانجاز المشاريع بواسطة خدمات الشبابيك الوحيدة للامركزية.<sup>3</sup>

### خامسا\_الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(ENSEJ)

هو جهاز وضعته الدولة لشريحة الشباب حاملي الشهادات أو المؤهلات المهنية من اجل خلق مؤسساتهم، وهي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل انشئت سنة 1997 ومن أهم أهدافها تقديم الدعم والاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع من خلال ضمان متابعة ومرافقة المؤسسات الصغيرة سواء خلال فترة الانجاز او بعد الاستغلال وحتى في حالة توسيع النشاط.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> <http://www.mdipi.gov.dz> , consulter le 03/04/2018 à 09h15.

<sup>2</sup> <http://www.mdipi.gov.dz> , consulter le 03/04/2018 à 09h30.

<sup>3</sup> <http://www.andi.dz> , consulter le 03/04/2018 à 09h40.

<sup>4</sup> <http://www.ensej.org.dz> , consulter le 03/04/2018 à 10h00.

## المبحث الثاني: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة

تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مستوى ولاية المسيلة اهتماما كبيرا من قبل السلطات المحلية، ويتجلى ذلك في وجود عدة هيئات تدعم وترافق هذه المؤسسات بهدف ترقيةها وتشجيعها ما يعكس ايجابا على التنمية المحلية للولاية.

### المطلب الأول: هيئات دعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمسيلة

يوجد بولاية المسيلة عدة هيئات تعمل على دعم وتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتتمثل فيما يلي:

#### أولا\_ مديرية الصناعة والمناجم

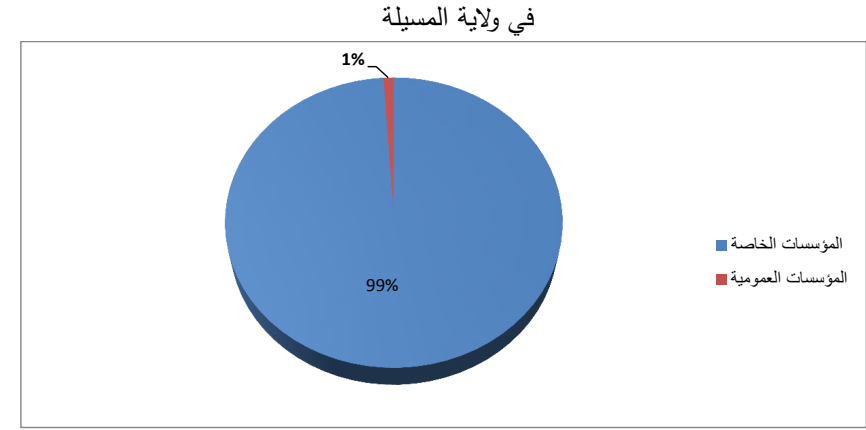
تم في سنة 2005 إنشاء مديرية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية على مستوى ولاية المسيلة، وتسمى حاليا مديرية الصناعة والمناجم بمقتضى المرسوم التنفيذي 15/15 المؤرخ في 22 جانفي 2015 حيث تضم خمس مصالح وهي: مصلحة الإدارة والوسائل، مصلحة التقييس والقياسة ومراقبة المطابقة، مصلحة ترقية الإستثمار والتطور الصناعي، مصلحة المناجم والمراقبة التنظيمية إضافة إلى مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. حيث تقوم هذه المديرية بدراسة واقتراح التدابير للدعم والتشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما تساهم في إنجاز خارطة تموقع هذه المؤسسات.<sup>1</sup>

#### ثانيا\_الوكالة الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة(ANDPME)

هي هيئة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تعمل تحت إشراف الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 03 مارس 2005، وتهدف الوكالة إلى وضع استراتيجية لعصرنة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتأهيلها وذلك عن طريق برنامج وطني لتأهيل المؤسسات

<sup>1</sup> \_ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 04، ص 30 32

الشكل رقم (2\_7): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعتها القانونية سنة 2017



المصدر: من إعداد الطالبين استنادا على معطيات من مديرية الصناعة والمناجم لولاية المسيلة (مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة).

من خلال الشكل رقم (2\_7)، أعلاه نلاحظ أن توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفقا لمعيار طبيعتها القانونية، يظهر أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المصرح بها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي قد بلغ 10386 مؤسسة نهاية 2017، ويندرج ضمنها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة والبالغ عددها 10278 مؤسسة أي ما يعادل نسبة 99% من إجمالي عدد المؤسسات وبالتالي فهو قطاع الأكثر إنشاء لهذه المؤسسات، ويرجع ذلك لمراقبة وتشجيع الدولة القطاع الخاص للمساهمة في التنمية الاقتصادية، ومراقبة وتكييف الإصلاحات في إطار التوجه نحو اقتصاد السوق، أما فيما يخص قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية بلغ عددها 108 مؤسسة ما نسبته 1% من إجمالي المؤسسات ويرجع هذا إلى تخلي الدولة على عدة مؤسسات سواء جراء افلاسها أو خضوعها لعملية الخصخصة.

ثانياً تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعتها القانونية

عرفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة تطورا في السنوات الأخيرة كما يبينه الجدول الآتي:

سادسا\_الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

هو مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي يعمل على توفير تدابير دعم وخلق الشغل للبطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30-50 سنة.<sup>1</sup>

سابعا\_الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

تمثل هذه الوكالة التي أنشئت بمرسوم التنفيذي رقم 04-14 الصادر في 22 جانفي 2004 وسيلة للكفاح ضد البطالة بهدف تنمية القدرات الشخصية لشباب لتكفل بأنفسهم وهذا بإنشاء نشاطهم، تمنح قروض بهدف الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للفئات المستهدفة.<sup>2</sup>

ثامنا\_صندوق الزكاة (القرض الحسن)

هو مؤسسة دينية اجتماعية تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف التي تضمن له التغطية القانونية، بناء على القانون المنظم لمؤسسة المسجد يهدف صندوق الزكاة إلى منح العائلات الفقيرة والاستثمار لصالح الفقراء في شكل قرض حسن مبني على أساس تمويل مشاريع مصغرة لمختلف الفئات.

المطلب الثاني: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة

من أهم مميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرتها على الانتشار والوصول إلى مناطق مختلفة، وفي هذا المطلب سندرس توزيعها على مستوى ولاية المسيلة.

أولاً\_توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعتها القانونية

تتوزع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية المسيلة وفقا لطبيعتها إلى نوعين: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المملوكة من طرف القطاع الخاص، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع العام، والشكل التالي يوضح لنا ذلك.

<sup>1</sup> <http://www.cnac.dz> , consulter le 03/04/2018 à 10h10.

<sup>2</sup> <http://www.angem.dz> , consulter le 03/04/2018 à 10h20.

مؤسسة، وكانت هذه الزيادة بالأخص في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، والتي عرفت إنشاء 2941 مؤسسة خاصة خلال نفس الفترة، و كانت نسبتها 98.96% من إجمالي مؤسسات خلال سنة 2017 بالمقابل سجلنا نسبة 1.03% من المؤسسات العمومية ما يقابل 108 مؤسسة وهي نسبة ضئيلة مقارنة بالمؤسسات الخاصة. ويرجع كل هذا إلى التسهيلات والحوافز المقدمة من طرف السلطات المحلية لولاية المسيلة للقطاع الخاص، وتبقى هذه الزيادة متذبذبة التوزيع لأنها لم تأخذ بعين الاعتبار تطور عدد السكان.

### ثالثا\_ كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نشير هنا إلى أن كثافة المؤسسات نعني بها عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لكل 1000 نسمة وستتعرف على توزيع المؤسسات حسب عدد السكان كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(2\_6): تطور كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2014- 2017 في ولاية المسيلة

السنوات	2014	2015	2016	2017	معدل النمو % 2017-2014
عدد المؤسسات ص م	7441	8680	9659	10386	39.57+
عدد السكان	1200669	1226405	1253326	1281870	6.76+
كثافة المؤسسات	0.0061	0.007	0.0077	0.008	31.14+

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا على بيانات مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية المسيلة ومديرية الصناعة والمناجم (مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة).

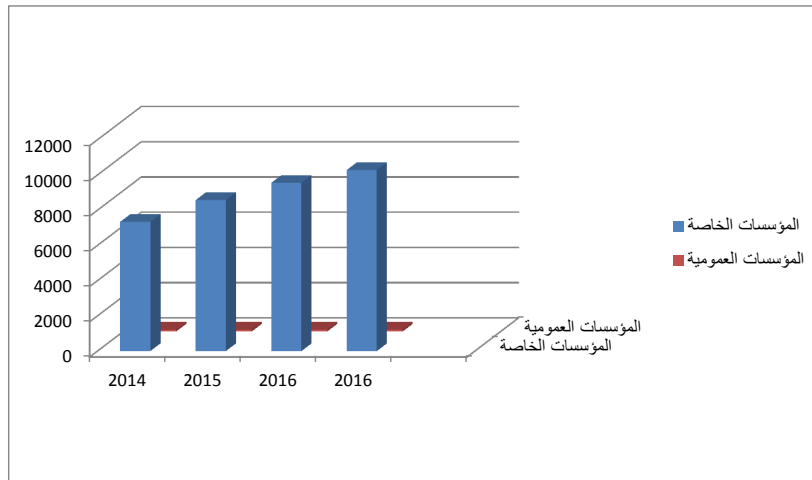
إن معدل النمو الحقيقي للمؤسسات من سنة 2014 إلى سنة 2017 هو 31.14% بدلا من 39.57% لأن معدل نمو السكان قد ارتفع بنسبة 6.76% فقط، فبالاعتماد على مؤشر النمو الحقيقي يمكن التأكيد أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المسيلة أصبح ينمو بوتيرة جيدة، ونلاحظ أن عدد المؤسسات لكل 1000 نسمة كان يساوي 6 مؤسسة في المتوسط في سنة 2014، ثم أصبح 7 مؤسسة في المتوسط سنة 2015 و 2016 أي نلاحظ ثباته في هاتين السنتين دون تغير، وأخيرا بلغ 8 مؤسسة في المتوسط سنة 2017 لكل 1000 نسمة.

الجدول رقم(2\_5): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعتها القانونية خلال الفترة 2014-2017 في ولاية المسيلة

التطور من	2017		2016		2015		2014		طبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
	العدد (%)	العدد	العدد (%)	العدد	العدد (%)	العدد	العدد (%)	العدد	
2016 2017									
المؤسسات الخاصة	98.96	10278	98.89	9552	98.8	8575	98.6	7337	40.08+
المؤسسات العمومية	1.03	108	1.10	107	1.2	105	1.4	104	3.84+
المجموع	100	10386	100	9659	100	8680	100	7441	39.57+

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات من مديرية الصناعة والمناجم لولاية المسيلة (مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة).

الشكل رقم(2\_8): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعتها في ولاية المسيلة



المصدر: من إعداد الطالبين استنادا على بيانات الجدول رقم (2\_5)

يوضح لنا الجدول رقم (2\_5) أعلاه، تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة، حيث أن معدل النمو قدر بـ 39.57% خلال الأربع سنوات الأخيرة (2014-2017) بانتقال عددها من 7441 مؤسسة إلى 10386 مؤسسة، وقد هذا التطور بـ 2945

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7\_2) أعلاه أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في تزايد مستمر حيث كان معدل نمو 40.08% من الفترة 2014 إلى 2017 وبلغت هذه الزيادة 2941 مؤسسة خلال أربع سنوات الأخيرة. أي انتقلت من 7337 إلى 10278 مؤسسة.

ويرجع ذلك لاهتمام الدولة في الآونة الأخيرة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يعتبر قطاع فعال في اقتصاد الدولة وهذا التزايد يدل على اهتمام السلطات المحلية لولاية المسيلة على تدعيم هذا القطاع وتسهيل كل إجراءات الإدارية والمالية وغيرها وكذلك تنظيم ملتقيات ودورات تحسيسية وأيام تكوينية من أجل النهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولاية.

### 1\_ تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط

تسمح لنا هذه الدراسة في متابعة تطور الحاصل في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة ومعرفة أهم الأنشطة التي تتركز فيها هذه المؤسسات.

الجدول رقم(8\_2): تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط خلال الفترة 2014-2017 بولاية المسيلة

التطور % 2014 2017	2017		2016		2015		2014		فروع النشاط
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
276+	1.56	147	1.48	138	1.49	128	0.53	39	01 الفلاحة والصيد البحري
00+	0.009	1	0.011	1	0.012	1	0.013	1	02 مياه وطاقة
00+	0.019	2	0.011	2	0.012	2	0.027	2	03 المحروقات
18+	0.32	33	0.31	30	0.27	28	0.38	28	04 المناجم والتعقيب
50+	0.20	21	0.20	20	0.17	15	0.19	14	05 صناعة المعدنية
52+	4.01	413	3.95	378	3.61	330	3.57	262	06 مواد البناء سيراميك وزجاج
16+	33.09	3402	34.76	3321	36.83	3181	40.04	2938	07 البناء والأشغال العمومية

### المطلب الثالث: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة

نظرا لكون معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تابعة للقطاع الخاص ولتوفر البيانات الخاصة بها هذا ما يبرر إجراء الدراسة الميدانية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة.

#### أولا\_ تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة

تمتاز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بالنمو بشكل متسارع عن غيرها من المؤسسات وفي الجدول الموالي نستعرض تطورها خلال فترة الدراسة.

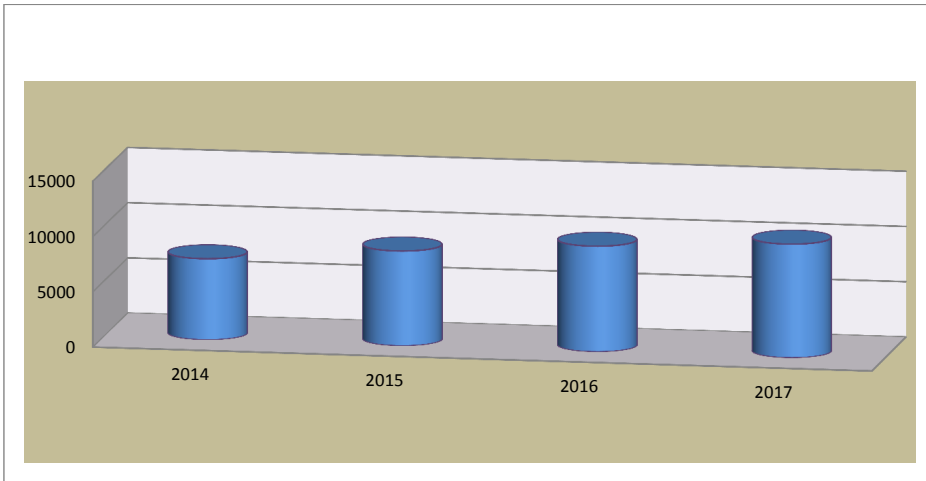
جدول رقم(7\_2): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في ولاية المسيلة

خلال الفترة 2014-2017

السنوات	2014	2015	2016	2017	التطور (%)
عدد المؤسسات	7337	8575	9552	10278	40.08+

المصدر: مديرية الصناعة والمناجم لولاية المسيلة (مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)

الشكل(9\_2): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية المسيلة من 2014-2017



المصدر: من إعداد الطالبين استنادا على بيانات الجدول رقم (7\_2)

2017 وسبب هذا كله أن هذه القطاعات لها ربحية ومردودية كبيرة. في حين أن النشاطات الأخرى مثل قطاع المياه والصيد البحري والصناعات الغذائية وصناعة النسيج وصناعة الخشب والصناعات المختلفة تنمو ببطئ وهذا يرجع إلى عدم المجازفة في المشاريع الصناعية، والتخوف من الخسارة، ومن جهة أخرى نجد قطاعات الخدمات الفندقية، المطاعم، المقاهي والخدمات المقدمة للمؤسسات تشهد تطور ملحوظ، إذ بلغ معدل النمو للفترة 2014-2017 نشاط المطاعم والفندقة والمقاهي 50%، ونشاط الخدمات المقدمة للمؤسسات 33%، وقطاع مختلف الخدمات التجارية المقدمة للأفراد 72%.

ومن خلال التحليل السابق نستنتج أن هناك غياب جد كبير للمؤسسات الخاصة في بعض الأنشطة الاقتصادية، ووجود احتكار في بعض الأنشطة من قبل المؤسسات العمومية مثل قطاع المياه والمحروقات وقطاع المناجم. أي وجود قطاع الخاص في الأنشطة التجارية والخدمات فقط. ويتعقد البعض أن سبب الغياب يعود إلى عدم قدرة القطاع الخاص لممارسة هذه الأنشطة لانعدام الخبرة.

08	مطاط، كيمياء، بلاستيك	4	0.05	10	0.12	13	0.13	14	0.13	250+
09	الصناعة الغذائية، تنغ	266	3.62	311	3.52	353	3.69	385	3.74	45+
10	صناعة الألبسة والنسيج	24	0.32	40	0.47	60	0.62	75	0.72	212+
11	صناعة الجلود والأحذية	6	0.08	6	0.07	6	0.06	6	0.05	00+
12	صناعة الخشب والفلين والورق	138	1.8	153	1.82	182	1.90	199	1.93	44+
13	صناعة مختلفة	30	0.40	34	0.38	40	0.41	44	0.42	46+
14	النقل والمواصلات	718	9.78	871	10.35	1027	10.75	1149	11.17	60+
15	التجارة	1103	15.03	1360	16.08	1570	16.43	1774	17.26	58+
16	الفندقة، المطاعم، المقاهي	369	5.02	426	4.49	511	5.34	554	5.39	50+
17	الخدمات المقدمة للمؤسسات	876	11.93	1024	11.9	1119	11.71	1166	11.34	33+
18	مختلف الخدمات التجارية المقدمة للأفراد	514	7	641	7.70	759	7.94	886	8.62	72+
19	المؤسسات المالية	4	0.05	13	0.15	21	0.21	26	0.25	550+
20	الشؤون العقارية	1	0.013	1	0.012	1	0.01	1	0.009	00+
40+	المجموع	7337	100	8575	100	9552	100	10278	100	40+

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا على بيانات مديرية الصناعة والمناجم لولاية المسيلة

(مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)

فيما يخص تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب الأنشطة نلاحظ من خلال الجدول رقم (2\_8) أعلاه أن أغلبية هذه المؤسسات أنشطتها تتركز في قطاع التجارة والنقل والمواصلات والبناء والأشغال العمومية وكذا الخدمات المقدمة للمؤسسات. فنجد قطاع البناء وفي مقدمة أنشطة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة إذ قدرت نسبة تطوره بـ 16% خلال الفترة مابين 2014-2017، فمن 2938 مؤسسة سنة 2014 إلى 3402 سنة 2017 أي زيادة بـ 470 مؤسسة خلال أربع سنوات. وترجع هذه الزيادة إلى توفر المادة الأولية لهذا القطاع بالولاية (مصنع الاسمنت لافارج، مادة الرمل بالبلديات الجنوبية، مقالع الحصى بعدة بلديات)، إضافة إلى انتشار الفكر المقاوطني لدى شباب الولاية. ثم يليه قطاع التجارة الذي وصل عدد مؤسساته إلى 1774 مؤسسة ثم النقل والمواصلات بـ 1149 مؤسسة سنة

2\_ تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب نوع المؤسسة

جدول رقم(9\_2): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب النوع في ولاية

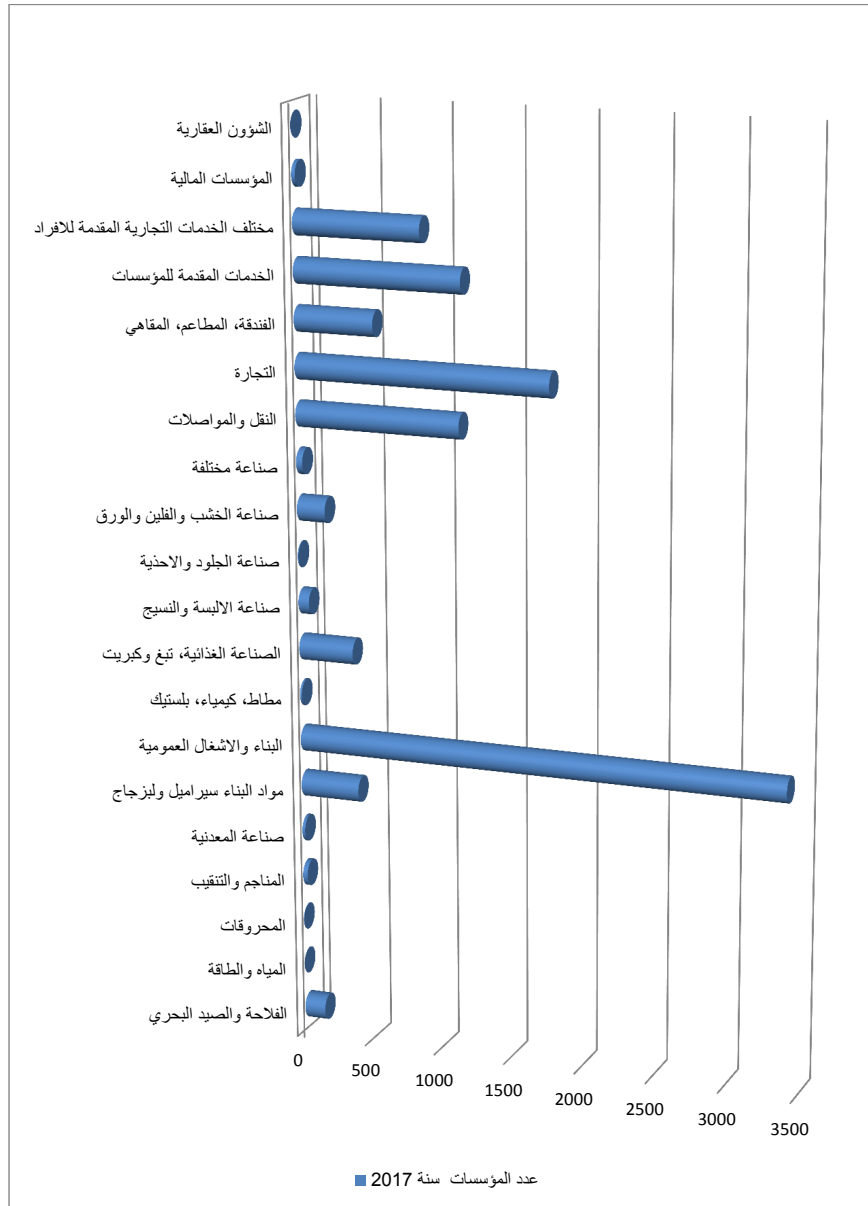
المسيلة خلال 2014-2017

السنوات حسب نوع المؤسسة	2017		2016		2015		2014		التطور % من 2014 إلى 2017
	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد	
المؤسسات المصغرة	96.01	9878	95.97	9168	95.67	8204	95.14	6981	41.49+
المؤسسات الصغيرة	3.52	362	3.65	349	3.93	337	4.38	322	12.42+
المؤسسات المتوسطة	0.36	38	0.36	35	0.46	34	0.46	34	11.76
المجموع	100	10278	100	9552	100	8575	100	7337	40+

المصدر من إعداد الطالبين استنادا على بيانات مديرية الصناعة والمناجم لولاية المسيلة (مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة).

نلاحظ من خلال الجدول رقم (9\_2) أعلاه أن عدد المؤسسات المصغرة تمثل الأغلبية بـ 9878 مؤسسة سنة 2017 أي بنسبة 96.61%، ثم المؤسسات الصغيرة بـ 362 مؤسسة خاصة أي بنسبة 3.52%، وأخيرا المؤسسات المتوسطة بـ 38 مؤسسة أي بنسبة 0.37%. ومن جهة أخرى يتبين لنا أن نسبة تطور المؤسسات الخاصة المصغرة قدرت بـ 41.49% من سنة 2014 إلى سنة 2017 أي زيادة 2897 مؤسسة، ويمكننا تفسير سيطرة المؤسسات المصغرة إلى تفضيل حاملي المشاريع الملكية الفردية للمؤسسات من خلال اللجوء إلى تكوين مؤسسات الشخص الوحيد (Eurl)، كما أن هذه المؤسسات لا تتطلب رؤوس أموال كبيرة.

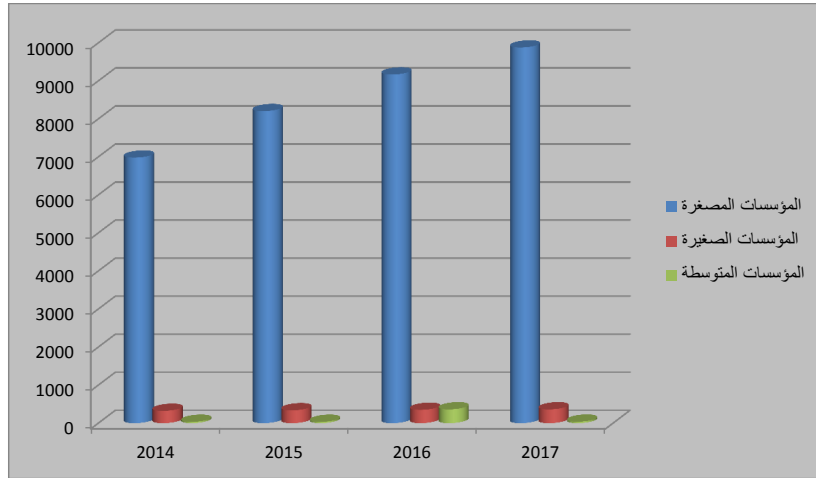
الشكل رقم(10\_2): عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في سنة 2017 بولاية المسيلة



المصدر: من اعداد الطالبين استنادا على بيانات الجدول رقم(8\_2)

الشكل رقم(2\_11): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب النوع خلال الفترة

2017\_2014

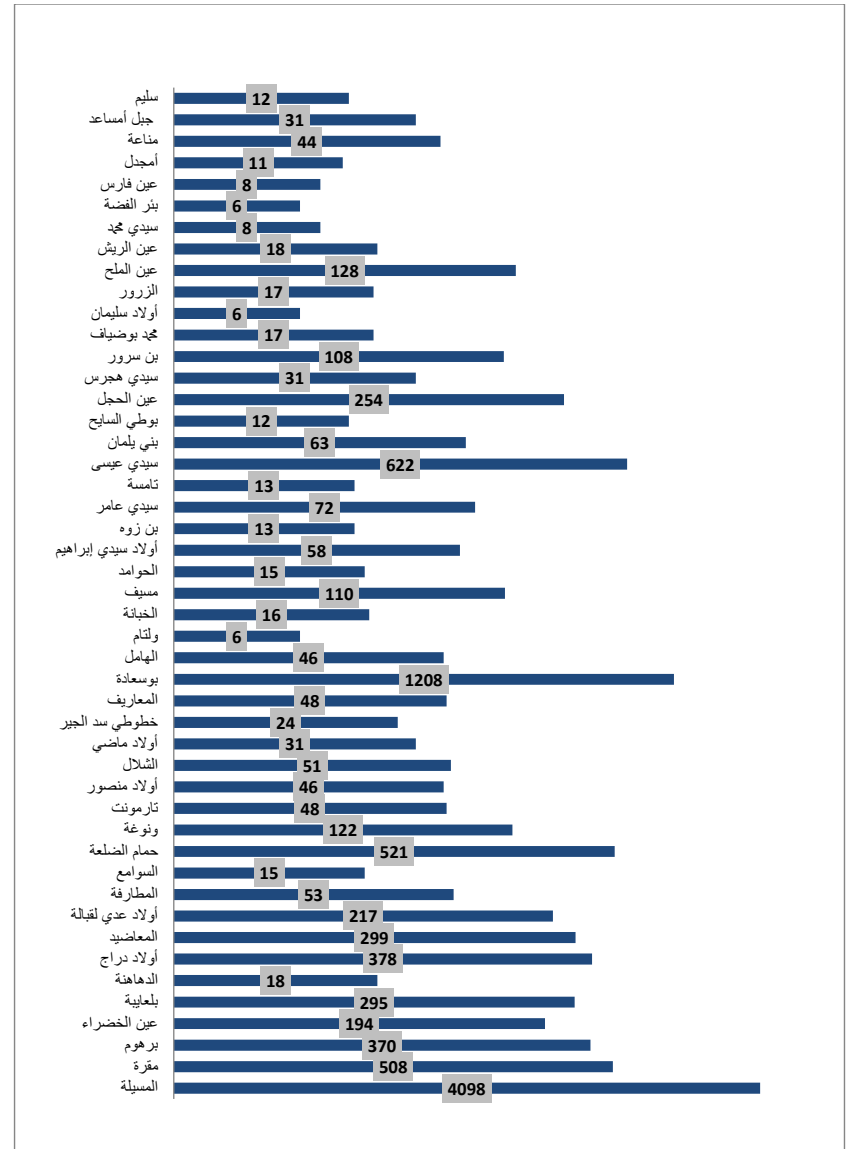


المصدر: من إعداد الطالبين استنادا على بيانات الجدول رقم (2\_9)

### ثانياً\_ التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة

إن من الخصائص الرئيسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرتها على الانتشار بين المناطق، ومن ثم القدرة على تحقيق قدر كبير من التنمية الاقتصادية، والشكل رقم(12) يوضح التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة عبر مختلف بلديات الولاية، حيث يتضح لنا من خلاله أنها تتمركز بشكل كبير في خمس بلديات رئيسية هي بلدية المسيلة التي تحل المرتبة الأولى بنسبة 39.86% من إجمالي المؤسسات، ثم بلدية بوسعادة ب 11.75%، تليها بلدية سيدي عيسى بنسبة 6.05%، ثم بلدية حمام الضلعة ب 5.06%، ثم بلدية مقرة بنسبة 4.94%. أما باقي البلديات (42 بلدية) فقد بنسبة 37.94% وهي نسبة أقل من بلدية المسيلة لوحدها التي تحتوي على غالبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتشرة عبر الولاية، وهذا يعني عدم وجود توزيع جغرافي منظم ومتوازن للمؤسسات عبر البلديات، أي عدم وجود تكافؤ لفرص، وهو ما ينتج عنه تعطيل التنمية المحلية داخل الولاية، وعدم استغلال إلى الموارد المتاحة في كل بلدية من بلديات الولاية، وكذا ارتفاع معدلات البطالة على مستوى الولاية والبلديات التابعة لها.

الشكل رقم(2\_12): التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة لبلديات المسيلة



المصدر: من إعداد الطالبين استنادا على بيانات مديرية الصناعة والمناجم لولاية المسيلة

(مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)

ثالثا\_ كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب البلديات

الجدول رقم (2\_10): توزيع كثافة المؤسسات الخاصة حسب عدد سكان البلديات 2017

البلدية	عدد المؤسسات	عدد السكان	الكثافة في 100 ساكن	البلدية	عدد المؤسسات	عدد السكان	الكثافة في 100 ساكن
المسيلة	4098	233 689	18	الحوامد	15	9 580	2
مقرة	508	52 971	10	أولاد سيد إبراهيم	58	13 347	4
برهوم	370	31 971	12	بن زوه	13	7 122	2
عين الخضراء	194	32 653	6	سيدي عامر	72	25 664	3
بلعابية	295	30 450	10	تامسة	13	9 481	1
الدهانة	18	9 037	2	سيدي عيسى	622	95 600	7
أولاد دراج	378	32 410	11	بني يلمان	63	10 820	6
المعاضيد	299	28 690	10	بوطي السايح	12	12 033	1
أولاد عدي لقبالة	217	28 606	8	عين الحجل	254	40 153	6
المطارفة	53	11 066	5	سيدي هجرس	31	8 487	4
السوامع	15	9 537	2	بن سرور	108	29 819	4
حمام الضلعة	521	46 666	11	محمد بوضياف	17	18 416	1
ونوغة	122	16 783	7	أولاد سليمان	6	7 617	1
تارمونت	48	11 603	4	الزرور	17	7 559	2
أولاد منصور	46	7 735	6	عين الملح	128	52 555	2
الشلال	51	6 558	8	عين الريش	18	22 975	1
أولاد ماضي	31	9 768	3	سيدي محمد	8	9 493	1
خطوطي سد جبر	24	10 133	2	بئر الفضة	6	6 057	1
المعاريف	48	16 252	3	عين فارس	8	5 519	1
بوسعادة	1208	160 429	8	أمجدل	11	24 941	1
الهامل	46	13 451	3	مناعة	44	11 132	4
ولتام	6	3 067	2	جبل أمساعد	31	16 270	2
الخبانة	16	11 256	1	سليم	12	7 110	2
مسيف	110	15 338	7				

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا لمعطيات مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية و مديرية الصناعة والمناجم

لولاية المسيلة (مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة).

من خلال معطيات الجدول رقم (2\_10) أعلاه، نجد أن توزيع المؤسسات متناسب مع التوزيع السكاني للبلديات، حيث نجد البلديات أكثر اكتظاظا سكانيا عموما هي الأكثر كثافة للمؤسسات ففي بلدية المسيلة يتجاوز عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لكل 1000 ساكن 18 مؤسسة، فنظرا لتوفرها على منطقة صناعية وأخرى للنشاطات جعلها تحتل صدارة بلديات من حيث كثافة المؤسسات، تليها بلدية برهوم بـ12 مؤسسة في كل 1000 ساكن، ثم بلديات مقرة، أولاد دراج وحمام الضلعة بأكثر من 10 مؤسسات لكل 1000 ساكن، أما بلدية بوسعادة والتي لم يتجاوز بها عدد المؤسسات 8 مؤسسات كل 1000 ساكن وهي التي تحتل المرتبة الثانية من حيث عدد السكان (160 429) وهذا لارتفاع الضغط الديمغرافي بها، ومن جهة أخرى نلاحظ أن بعض البلديات مثل سيدي محمد، بئر الفضة، الحوامد و الخبانة نجد بها كثافة المؤسسات منخفضة جدا تقدر بمؤسسة واحدة فقط لكل 1000 ساكن، ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى بعدها عن المصالح والهيئات الادارية الداعمة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا إنعدام مناطق الصناعية ومناطق النشاطات بهذه البلديات وبعض البلديات الأخرى.

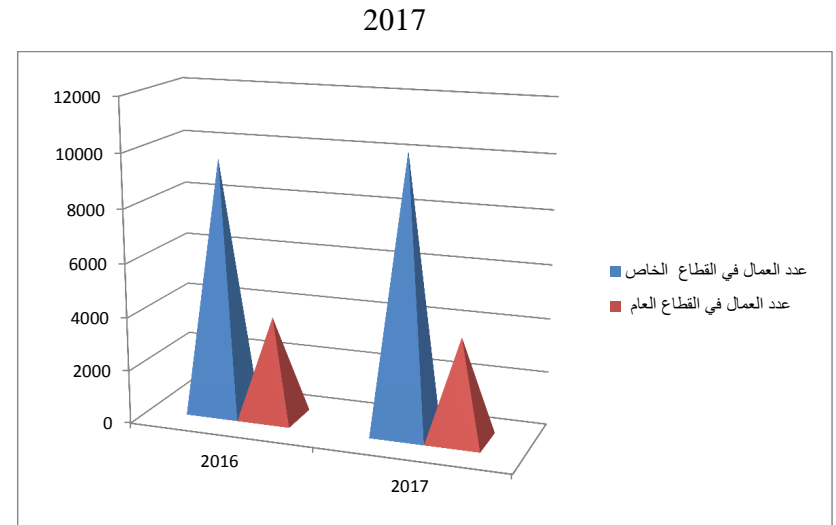
المطلب الرابع: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بولاية المسيلة

بعد دراستنا وتحليل وضعية وواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها من حيث عدد المؤسسات وكثافتها وكيفية توزيعها حسب فروعها الصناعية، وكذا مدى إنتشارها على مستوى الولاية، سوف نتطرق فيما يلي لدراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاجتماعية، خاصة مساهمتها في توفير مناصب الشغل.

أولا\_ عدد العمال حسب طبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تستقطب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كلا القطاعين العام والخاص عدد من العمال يتوزعون حسب الجدول التالي:

الشكل رقم(2\_13): تطور عدد العمال في المؤسسات القطاع الخاص والعام سنتي 2016-



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الجدول رقم(2\_11)

### ثانياً\_ تطور العمالة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

نتعرف من خلال دراستنا الآتية على تطور حجم العمالة بالزيادة أو الانخفاض في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

جدول رقم (2\_12): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومناصب العمل خلال الفترة

2014-2017 بولاية المسيلة

السنوات	2014	2015	2016	2017
عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	7441	8680	9659	10386
عدد العمال	25909	28593	30796	32782

المصدر: مديرية الصناعة والمناجم لولاية المسيلة( مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة).

الجدول رقم(2\_11): مناصب العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 2016-2017

تطور عدد العمال (%)	النسبة (%)	تغير عدد العمال من 2016 إلى 2017	2017		2016		طبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
			عدد العمال	عدد المؤسسات	عدد العمال	عدد المؤسسات	
7.2+	99.95	1955	28996	10278	27011	9552	المؤسسات الخاصة
0+	0.05	01	3786	108	3785	107	المؤسسات العمومية
6.44+	100	1956	32782	10386	30796	9659	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات مديرية الصناعة والمناجم لولاية المسيلة

(مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)

من خلال الجدول رقم (2\_11) أعلاه، نلاحظ أن عدد العمال قد ازداد بـ 1956 عامل

في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أي بنمو قدره 6.44% خلال السنتين 2016-2017. إلا إنه يمكن ملاحظة أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة تشغل أكبر عدد من العمال مقارنة بالمؤسسات العمومية، حيث تشكل 99.95% من إجمالي عدد العمال، فقد عرفت تطورا بـ 7.2% (1955 عامل) من سنة 2016 إلى سنة 2017 أما تعداد المؤسسات العمومية لم يشهد تطور هذا ما يفسر فشل وتراجع القطاع العام في توفير مناصب العمل حيث أن نسبة التطور فيه منعدمة تماما، وحجم العمالة يتراجع ولم يشهد زيادة كبيرة في عدد العمال، وسببه تسريح العمال ونقص التوظيف بهذا القطاع.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للقطاع الخاص أصبحت

تستحوذ على الغالبية العظمى من المؤسسات وبالتالي وهذا ما مكنها من استقطاب أكبر عدد من العمال.

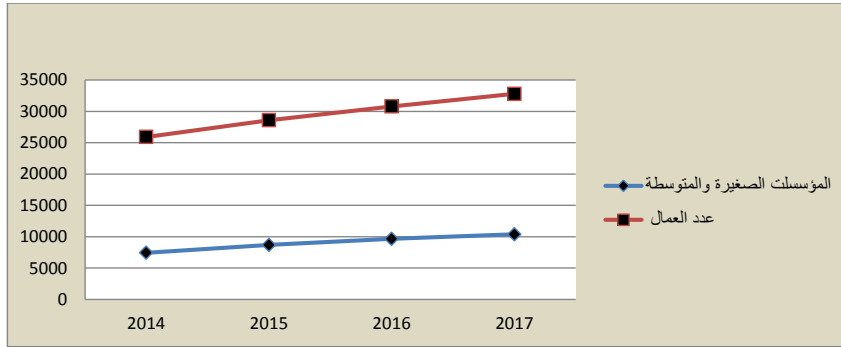
من الجدول رقم (13\_2) أعلاه، يظهر لنا أن كل 100 مؤسسة منشأة تمكنت من توفير 233 منصب عمل جديد كمتوسط للفترة المدروسة، ونلاحظ أنه هنالك تقريبا توافق وتجانس بين معدلات تطور عدد المؤسسات ومعدلات تطور العمالة في أغلب السنوات. ففي سنة 2015 كانت نسب تطور المؤسسات ونسب حجم العمالة موجبة حيث وفرت كل مؤسسة منشأة منصبي (02) عمل جديدين، أما في سنة 2016 حافظت على التطور الإيجابي وسجلت إرتفاع طفيف في عدد المناصب التي وفرتها كل مؤسسة منشأة، وفي سنة 2017 شهد معدل العمالة تطور أكبر من معدل المؤسسات، فقد وصل عدد العمال لكل 100 مؤسسة منشأة 273 منصب عمل.

من التحليل السابق نستنتج أنه بالرغم من التطور الإيجابي في نسب المؤسسات المنشأة وعدد المناصب التي توفرها، ولكن قدرة كل مؤسسة على توفير أقل من 3 مناصب عمل يبقى عدد ضئيل، ويمكن تفسير ذلك إلى ميول أغلب المستثمرين وحاملي المشاريع الصغيرة والمتوسطة إلى إنشاء المؤسسات المصغرة (1-9 عامل).

### ثالثا\_ مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب العمل من إجمالي الوظائف

يتم توظيف طالبي العمل وفق برامج وخطط متنوعة وفي هذا السياق توظف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدد لا بأس به من العمال، وهي في تزايد مستمر خاصة في السنوات الأخيرة. وهذا ما دفعنا إلى معرفة عدد العمال بها من إجمالي هذه الوظائف في ولاية المسيلة والجدول التالي يبين لنا ذلك.

الشكل رقم (14\_2) تطور عدد العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2014-2017



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على بيانات الجدول رقم (12\_2) من خلال الجدول رقم (12\_2) أعلاه، نلاحظ أن عدد العمال بلغ 32782 منصبا في سنة 2017، أي نسبة 26.52% كزيادة مقارنة مع سنة 2014 (25909 منصب). وهذه الزيادة ناتجة عن تطور عدد المؤسسات كما أن هنالك علاقة طردية بين الزيادة في عدد المؤسسات و عدد المناصب، ويمكننا استخراج التغيرات التي حدثت في عدد المناصب نتيجة تغير عدد المؤسسات وفقا للجدول التالي:

جدول رقم (13\_2): تطور العمالة المستحدثة من طرف م ص م للفترة 2014-2017

متوسط عدد المناصب لكل مؤسسة (1)/(2)	تطور عدد المؤسسات المنشأة سنويا		تطور العمالة المستحدثة سنويا		طبيعة التغير
	النسبة %	العدد (2)	النسبة %	العدد (1)	
2.16	39.05	2684	42.07	1239	2015
2.25	32.05	2203	33.24	979	2016
2.73	28.89	1986	24.68	727	2017
2.33	100	6873	100	2945	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين استنادا على بيانات مديرية الصناعة والمناجم لولاية المسيلة

نلاحظ من خلال الجدول رقم(2\_14) أعلاه الذي بين لنا مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي عدد الوظائف حسب معطيات مديرية التشغيل لولاية المسيلة، حيث أن نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الوظائف تتزايد من سنة لأخرى فكانت في سنة 2014 نسبتها 9.54% وبلغ عدد الوظائف المساهم فيها من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 25909 منصب من أصل 262732، ليرتفع سنة 2015 إلى 28593 منصب أي بزيادة قدرها 2684 منصب ووصلت نسبة مساهمتها إلى 9.02% من أصل 316764 منصب، في حين بلغت سنة 2016 نسبة 10.09%، لتصل إلى أعلى مستوياتها سنة 2017 أعلى نسبة حيث قدرت بـ 10.50% وساهمت بـ 32752 منصب من أصل 312138 منصب.

تعتبر هذه النسبة قليلة مقارنة بإجمالي عدد الوظائف ويرجع سببها إلى وجود عدد معتبر من العمال في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة غير مصرح بهم من طرف أرباب العمل لدى الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي ونظرا لغياب الإحصائيات الرسمية المتعلقة بهم فإننا لم نستطع تحديد عددهم أو نسبتهم سواء لدى مديرية الصناعة والمناجم أو مختلف وكالات التشغيل للولاية.

الجدول رقم (2\_15): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب العمل

بولاية المسيلة سنة 2017

البيانات	إجمالي المناصب المستحدثة	عدد المناصب المستحدثة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	نسبة مساهمة (م ص م) في التشغيل (%)
السنوات	10068	1986	19.72
2017			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات مديرية الصناعة والمناجم

(مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) ومديرية التشغيل لولاية المسيلة.

الجدول رقم (2\_14): نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من إجمالي الوظائف

خلال الفترة 2014-2017 بولاية المسيلة

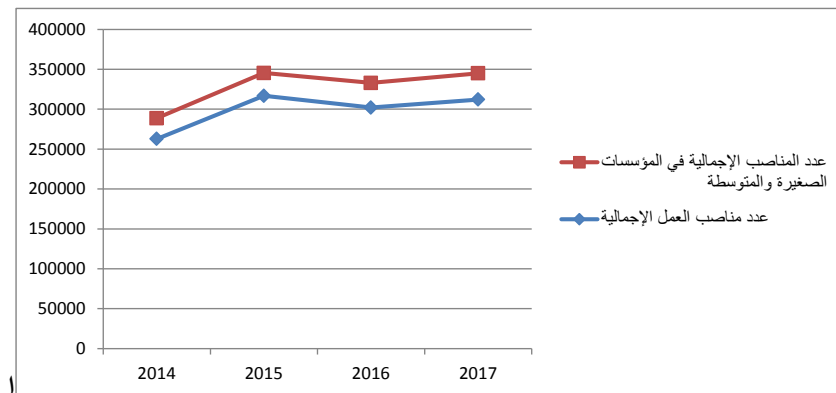
مناصب العمل	عدد مناصب العمل الإجمالية	عدد المناصب الإجمالية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	النسبة المئوية (%) لحصّة (م ص م) من إجمالي الوظائف
السنة	262732	25909	9.54
2014	316764	28593	9.02
2015	302070	30796	10.19
2016	312138	32752	10.50
2017			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات مديرية التشغيل لولاية ومديرية الصناعة والمناجم

(مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)

الشكل رقم(2\_15): نسبة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من عدد المناصب الاجمالية

بولاية المسيلة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الجدول رقم(2\_14)

### خلاصة:

حاولنا من خلال هذا الفصل معرفة واقع البطالة والسكان في ولاية المسيلة ميزتين جانب من الإمكانات التي يمكن تستغلها الولاية في تحقيق التنمية المحلية انطلاقا من وضع استراتيجية تنمية تأخذ بعين الاعتبار تركيبة وتوزيع السكان وطبيعة طالبي العمل إذ خلصنا إلى أن غالبيتهم يفتقرون إلى كفاءة تتماشى مع متطلبات سوق العمل، ثم تناولنا واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تعتبر العمود الفقري لتطوير اقتصاديات الدول على المديين المتوسط والبعيد، فهي تعد المحور والمحرك الأساسي للتنمية نظرا للدور الأساسي الذي تلعبه في خلق قيمة مضافة، والسبيل الوحيد القادر على توفير أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل، وعليه كان لزاما على الدولة خلق هياكل دعم لهذه المؤسسات لضمان تطورها و استمراريتها من خلال العمل على تجسيد برامجها وخططها التنموية هذا ما أردنا معرفته من خلال محاولة تحليل مساهمتها في خلق مناصب العمل بولاية المسيلة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(18) أعلاه أن عدد مناصب العمل المستحدثة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سنة 2017 بلغ 1986 منصب عمل ما يمثل نسبة 19.72 % من العدد الإجمالي للوظائف التي تم توفيرها على مستوى ولاية المسيلة والتي بلغ عددها 10086 منصب عمل مستحدث.

النسبة المذكورة أعلاه تبقى ضعيفة مقارنة مع ما ينتظر من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحقيقه في مجال العمالة، خاصة في ظل وجود وسائل دعم هذا القطاع بولاية المسيلة، ويمكن تفسير هذا الضعف إلى تركيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة في قطاعات الخدمات بكل فروعها والبناء والأشغال العمومية، مقابل انخفاض تواجدها في قطاع الفلاحة بـ 147 مؤسسة سنة 2017. فأصحاب المؤسسات يميلون إلى القطاعات ذات الربحية المضمونة والأقل مخاطرة كقطاع البناء والأشغال العمومية الذي ترجع جل مشاريعه إلى الدولة، أما القطاع الفلاحي فيعتبر أكثر مخاطرة لارتباطه بالعوامل الطبيعية.

فولاية المسيلة ذات الطابع الفلاحي والرعوي يمكن أن تجعل من قطاع الفلاحة أحد أهم أسباب النهوض بالتنمية المحلية وتحقيق النمو، من خلال دعم وتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المجال الفلاحي، وإعادة النظر في بعض السياسات والإجراءات المتبعة خاصة السياسة الضريبية وطرق تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا القطاع. وهذا تماشيا مع السياسة الكلية للدولة الجزائرية في البحث عن مصادر جديدة وبديلة لقطاع المحروقات في خلق الثروة وتحقيق التنمية الاقتصادية.

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور هام في النهوض باقتصاديات الدول ذلك نظرا للعدد الهائل من هذه المؤسسات باقتصاد أي دولة أصف إلى ذلك عدد العمالة الذي يشتغل بهذا النوع من المؤسسات ونظرا أيضا للخصوصيات التي تتميز بها من مرونة وعدم تأثرها بشكل كبير بالتغيرات الاقتصادية الكبرى إضافة إلى سهولة تسييرها.

ظهرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وتنامت أكثر في الفترة الأخيرة التي عرفت فيها الدولة انفتاح اقتصادي، حيث أصبح ينظر إلى هذا النوع من المؤسسات كوسيلة لمكافحة الفقر، وامتصاص البطالة بشكل خاص والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية على وجه عام.

#### أولاً: نتائج اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى: "طالب العمل من حاملي الشهادات بولاية المسيلة في تزايد مستمر" صحيحة، وهذا من خلال دراستنا التحليلية لواقع طالب العمل بولاية المسيلة توصلنا إلى انتقال عددهم من 8663 طالب عمل سنة 2014 إلى 11016 طالب عمل سنة 2017.

الفرضية الثانية: "للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور فعال في التخفيض من ظاهرة البطالة" صحيحة، فقد أثبتت الاحصائيات صحة الفرضية وهذا من خلال ما تقدمه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من مناصب العمل خاصة في الفترة الأخيرة.

الفرضية الثالثة: "وجود هيئات وطرق دعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عديدة بولاية المسيلة" صحيحة، وهذا أثبت من خلال تعريفنا بمختلف هيئات الدعم، الانشاء والمرافقة، وتعمل كلها على تشجيع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحاملي المشاريع خاصة فئة الشباب.

ومن خلال الدراسة النظرية و التطبيقية لموضوع دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من معدل البطالة بولاية المسيلة تم التوصل إلى النتائج و الاقتراحات التالية:

# الخاتمة

## ثالثا: الاقتراحات

بعد معالجتنا لهذا الموضوع نقترح بعض الحلول للنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة:

- ✓ ضرورة إنشاء مشنلة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة تساهم تنشيط حركية هذا القطاع بالولاية على غرار الولايات الأخرى فوجود هذه الهيئة إلى جانب أجهزة الدعم الأخرى يعطي حلول أكثر لمشاكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ✓ وجوب إقامة علاقة تكامل وتناسق بين دار المقاولاتية بجامعة المسيلة وأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومختلف الهيئات المرافقة لإيجاد حلول لمشاكل ومعوقات القطاع ومعرفة متطلبات سوق العمل.
- ✓ العمل على فتح مكتب تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كل بلدية وهذا لتكفل بمختلف الإجراءات الادارية لتواصل مع مختلف المصالح الهيئات الداعمة والهيئات العمومية للولاية، لأن بعدها يشكل عائق.
- ✓ تشجيع ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الفلاحي وهو الطابع الذي تتميز به الولاية وهو ما يمكن أن يعطي دفعا أكثر في خلق فرص العمل و التقليل من معدل البطالة.
- ✓ غرس فكرة المقاولاتية خاصة عند الشباب دون مستوى ومرافقتهم. وهذا عن طريق إجراء دورات وتدريبات تكوينية.
- ✓ الاستفادة من خبرات والتجارب الدولية في مجال مصادر الدعم المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا من خلال استحداث بنوك إسلامية لتمويل لأن معظم الشباب متخوفين من نسبة الفائدة والربا.

## ثانيا: النتائج

من خلال دراستنا توصلنا لمجموعة من النتائج والتمثلة في:

- ✓ وجود عدد كبير من البطالين في ولاية المسيلة خاصة فئة الذكور بدون مستوى تعليمي، وسيطرت الإناث على مختلف الوظائف.
- ✓ تركز البطالين في البلديات التي بها كثافة سكانية كبيرة.
- ✓ أولت السلطات المحلية بولاية المسيلة اهتماما كبيرا بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تجسد هذا الاهتمام في انتهاج العديد من البرامج والإجراءات الموجهة لتقديم الدعم لهذه المؤسسات وهذا من خلال وجود عدد كبير من الهيئات المرافقة لإنشاء وتطوير المؤسسات.
- ✓ سيطرت القطاع الخاص للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوره بشكل متسارع خاصة في المؤسسات المصغرة، وتراجع القطاع العام.
- ✓ التباين الكبير في كثافة المؤسسات بين قطاع وآخر، حيث تتركز هذه المؤسسات خاصة في قطاع البناء والأشغال العمومية والخدمات.
- ✓ عدم وجود توزيع منتظم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المناطق الجغرافية ببلديات ولاية المسيلة.
- ✓ استحوذ القطاع الخاص على عدد العمال عكس القطاع العام الذي لم يشهد تطور في زيادة عدد العمال.
- ✓ مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب عمل بالولاية والتقليل من نسبة البطالة، حيث ساهمت بنسبة 19.72% سنة 2017.

رابعاً: آفاق الدراسة

من خلال دراستنا وما توصلنا إليه من نتائج الدراسة فقد كانت هذه الدراسة محاولة للإحاطة بكل جوانب الموضوع في حدود الاشكالية المطروحة وحسب المعلومات والمعطيات المتوفرة والتي امكنا الحصول عليها، إلا أن هذا لم يكن ممكناً نظراً لشساعة الموضوع وثراءه الفكري كونه يدرس جانبين هما البطالة كأحد أهم المشاكل في الوقت الحالي والجانب الثاني يمثل أحد أنواع المؤسسات الاقتصادية وهي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و من هذا المنطلق نود اقتراح بعض المواضيع التي يمكن أن تكون مواضيع لدراسات مستقبلية:

- ✓ دراسة قياسية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة.
- ✓ دراسة استثنائية حول واقع البطالة بولاية المسيلة بإجراء استبيان من أجل الحصول على أرقام حقيقية حول معدل البطالة وعدد البطالين بولاية المسيلة.
- ✓ دراسة لدور مؤسسات القطاع الفلاحي في خلق مناصب عمل بولاية المسيلة.

# قائمة المراجع

## باللغة العربية

### أولاً: الكتب

- 01\_ إباد عبد الفتاح النصور، المفاهيم والنظم الاقتصادية الحديثة، دار صفاء، ط2، عمان، 2015.
- 02\_ بن شهرة مدني، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، دار الحامد، ط1، عمان، 2008.
- 03\_ جمال حسن المراحنة، مشكلة البطالة وعلاجها، دار اليمامة، ط1، دمشق، سوريا، 2000.
- 04\_ حسام داوود، مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
- 05\_ خبابة عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، 2013.
- 06\_ خالد راصف الزاني، أحمد حسين الرافي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، الأردن، 2002 .
- 07\_ خوني رابح، حساني رقية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلة تمويلها، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2008.
- 08\_ ددادي عدون ناصر، العايب عبد الرحمان، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 09\_ رمضان محمد مقلد، علي عبد الوهاب نجا، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2007.
- 10\_ رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون، الكويت، 1978.
- 11\_ صفوت عبد السلام عوض الله، اقتصاديات الصناعات الصغيرة ودورها في تحقيق التنمية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1993.

- 12\_ طاهر محسن منصور الغالبي، إدارة واستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009.
- 13\_ فتحي السيد عبده، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2005.
- 14\_ ميساء حبيب سلمان، سمير العبادي، المشروعات الصغيرة أثرها التنموي، مركز التدريب لأكاديمي، ط1، الأردن، 2015.
- 15\_ نبيل جواد، إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع مجد، ط1، 2006.

### ثانياً: الرسائل العلمية

- 1\_ لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المؤسسة ويسل دعمها وتنميتها- دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003-2004.
- 2\_ يوسف قريشي، سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر (دراسة ميدانية)، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص علوم تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005-2006.
- 3\_ كربول محمد، استراتيجية نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة تلمسان، الجزائر، 2013-2014.
- 4\_ عقون سليم، قياس أثرًا لمتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، دراسة قياسية تحليلية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009.
- 5\_ بن جيمة عمر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من ظاهرة البطالة بمنطقة بشار، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، مدرسة الدكتوراه، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2010-2011.

#### رابعاً: المجالات والدوريات

- 1\_ شيوطي حكيم، الدور الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ابحاث اقتصادية وإدارية، جامعة يحي فارس المدينة، العدد الثالث، جوان 2008.
- 2\_ شعباني اسماعيل، ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها في العالم، الدورة التدريبية حول : تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغربية، سطيف، الجزائر، 28 ماي ، 2003.

#### خامساً: القوانين والتقارير

- 1\_ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، الجزائر 15 نوفمبر 2001.
- 2\_ منظمة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لسنة 2004.
- 3\_ مديرية الصناعة والمناجم لولاية المسيلة، تقارير مصلحة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لسنوات 2014-2017.
- 4\_ مديرية التشغيل لولاية المسيلة، تقارير مصلحة تنظيم سوق العمل وتسييره لسنوات 2014-2017.
- 5\_ مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية المسيلة، تقارير سنوات 2014-2017.
- 6\_ الوكالة الولائية للتشغيل بالمسيلة، تقارير سنوات 2014-2017.

#### سادساً: المواقع الالكترونية

1. <http://www.wilaya-m'sila.dz>
2. <http://www.mdipi.gov.dz>
3. <http://www.mdipi.gov.dz>
4. <http://www.andi.dz>
5. <http://www.ensej.org.dz>
6. <http://www.cnac.dz>
7. <http://www.angem.dz>

#### المراجع باللغة الفرنسية

1-Office National des Statistiques, l'emploi et le chômage, données statistiques, n° 226, Algérie, 1995.

6\_ بو البردعة نهلة، الإطار القانوني لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة المنتوري قسنطينة، 2011-2012.

7\_ قارة ابتسام، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تطوير القطاع السياحي الجزائري، دراسة حالة ولاية مستغانم، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في مدرسة الدكتوراه، التسيير الدولي للمؤسسات، تخصص تسويق دولي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة تلمسان، 2011-2012.

8\_ يرجى شهرزاد، إشكالية استغلال مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير، تخصص مالية دولية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة تلمسان، 2011-2012.

#### ثالثاً: الملتقيات والمؤتمرات والندوات

1\_ أوصيف لخضر، علماوي أحمد، ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للحد من معدلات البطالة في الجزائر، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، ملتقى دولي استراتيجي الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.

2\_ بوزار صفية، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل عولمة 08-09 ديسمبر 2014، جامعة الجزائر 03.

3\_ خياطة عبد الله، خياطة صهيب، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، ملتقى دولي استراتيجي الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.

4\_ كتوش عاشور، تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، يومي 17-18 أبريل 2006.

## ملخص

تسعى هذه الدراسة إلى إبراز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التقليل من معدل البطالة خلال الفترة 2014-2017 (دراسة حالة ولاية المسيلة)، في ظل جهود الولاية لتحقيق التنمية الاقتصادية ودعم وتشجيع إنشاء هذا النوع من المؤسسات في مختلف القطاعات الاقتصادية، وتهدف هذه الدراسة إلى توضيح مختلف المفاهيم التي تخص البطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإبراز واقع البطالة في ولاية المسيلة وبروز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإحدى الإجراءات التي وضعتها الدولة للتخفيف من هذه الظاهرة، حيث أولت السلطات المحلية بولاية المسيلة اهتماما كبيرا بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تجسد هذا الاهتمام في انتهاج العديد من البرامج والإجراءات الموجهة لتقديم الدعم لهذه المؤسسات، وهذا من خلال وجود عدد كبير من الهيئات المرافقة لإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعرف استقطاب القطاع الخاص للعمال عكس القطاع العام الذي لم يشهد تطورا في زيادة عدد العمال.

الكلمات المفتاحية: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، البطالة، المسيلة.

### Résumé :

Cette étude vise à mettre en évidence le rôle des petites et moyennes entreprises dans la réduction du taux de chômage au cours de la période 2014-2017 (le cas d'étude M'sila), sous les efforts de l'État pour réaliser le développement économique et pour soutenir et encourager la création de ce type d'entreprises dans divers secteurs économiques, cette étude vise à clarifier les divers concepts relatifs au chômage, les petites et moyennes entreprises, et pour mettre en évidence la réalité du chômage dans la wilaya de M'sila , et l'émergence de petites et moyennes entreprises comme l'une des procédures établies par l'état pour atténuer ce phénomène. les autorités locales de la wilaya de M'sila a donné un grand attention dans les pme, reflète cet attention pour l'adoption de nombreux programmes et actions visant à fournir un soutien à ces entreprises, ce qui est par la présence d'un grand nombre d'organismes associés à la mise en place et le développement des petites et moyennes entreprises, connues pour attirer les travailleurs du secteur privé pour inverser le secteur public, qui a le développement pas vu augmenter le nombre de travailleurs.

Mots clés : petite et moyenne entreprise (pme) ,chômage , M'sila.

مع مجسدا  
اللي  
م