

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



شعبة العلوم السياسية
تخصص: إدارة محلية

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم: العلوم السياسية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي
بعنوان:

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحدّ من البطالة في الجزائر
دراسة حالة: «مؤسسة أكرم نورترادينغ برج بوغيريرج»
(2012 - الثلاثي الأول 2025)

إشراف الأستاذ:
د/ منصور عبد النور

إعداد الطالب:
➤ ديلمي أمين

تمت المناقشة بتاريخ: 16 جوان 2025

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
عزوز غربي	أستاذ التعليم العالي	رئيساً
عبد النور منصور	أستاذ محاضر "أ"	مشرفاً ومقرراً
شوقي عرجون	أستاذ التعليم العالي	ممتحناً

السنة الجامعية: 2024 – 2025



ملحق بالقرار رقم1082..... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): ديلي أميني الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 202105752 والصادرة بتاريخ 2017 M1 130 بالبطاقة
المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم والعلوم الإنسانية بالجامعة بهران
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إعطاء لبطالة
دائمية حالة» مؤسسة أكرم نور ترادينغ» في بومغربيغ -
أصح بشرفي في أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2021/05/28

توقيع المعني (ة)



شكر وتقدير

﴿رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وُلْدِي
وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾

[النمل: 19]

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذه المذكورة، والتي تأتي تتويجا لمساري في طور الماستر
بعد جهد واجتهاد وتوفيق من الله تعالى

أتوجه بخالص الامتنان لمشرفي الأستاذ: " منصوري عبد النور "
على توجيهاته السديدة، وملاحظاته البناءة، ومتابعته المتواصلة
سائلا الله عزوجل أن يمدّه بموفور الصحة ويجعلها في ميزان حسناته

كما أتقدم بالشكر إلى كافة أساتذة " قسم العلوم السياسية "
بكلية الحقوق والعلوم السياسية
الذين لم يبخلوا علينا بعلمهم وخبراتهم طوال سنوات الدراسة

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل للسيد: " عبد النور بوشيبان "
المدير العام لمؤسسة " أكرم نور ترادينغ "
على منحه لنا فرصة ثمينة
لإجراء دراستنا التطبيقية داخل مؤسسته وإلى كل
عمال المؤسسة
الذين وفروا لنا كل الظروف الجيدة.

إهداء

إلى روح من كان سندي، وقدوتي، ومصدر قوتي ...
إلى من رحل عن الدنيا، وبقي في قلبي ودعائي...والذي رحمه الله

أهدي ثمرة هذا الجهد، عرفاناً وتقديراً لحنانه، وتضحياته، سائلاً المولى
أن يجعل هذ العمل في ميزان حسناته
إلى من بقيت لي بعد رحيله، بدعائها وصبرها وحنانها إلى
أمي الغالية

إلى إخوتي وأخواتي

إلى شريكة حياتي، ورفيقة دربي
زوجتي العزيزة، شكراً لصبرك ودعمك وتشجيعك المستمر
فقد كنت دائماً الحافز الأقوى لي للاستمرار
إلى فلذات كبدي ونبض قلبي أولادي الأحبة
" براء " "إسراء" " لينة "

إلى زملائي جميعاً في فريق أكرم نور

إلى روح شهداء طوفان الأقصى

مقدمة

تمثل البطالة أحد أهم التحديات الهيكلية التي تواجه الاقتصاد الجزائري في المرحلة الراهنة، حيث تتفاقم هذه الظاهرة بشكل ملحوظ خاصة في أوساط فئة الشباب حاملي الشهادات الجامعية، وفي ظل الاعتماد شبه الكلي على عائذات قطاع المحروقات الذي يتسم بعدم الاستقرار، برزت الحاجة الملحة إلى إيجاد آليات بديلة لخلق فرص عمل مستدامة وتنويع القاعدة الإنتاجية.

في هذا السياق، تحتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة موقعاً استراتيجياً في السياسات الاقتصادية الحديثة، حيث أثبتت التجارب الدولية نجاعتها في معالجة مشكلة البطالة من خلال قدرتها على خلق مناصب شغل متنوعة تتلاءم مع مختلف المستويات التعليمية والمهارات المهنية، وتتميز هذه المؤسسات بمرونتها العالية في التكيف مع المتغيرات الاقتصادية وإمكانية انتشارها في مختلف المناطق الجغرافية، بما في ذلك المناطق النائية التي عادة ما تعاني من نقص في الاستثمارات الكبرى.

أما في الجزائر، فقد شهد العقد الأخير تحولاً تدريجياً في النموذج الاقتصادي، حيث بدأت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تحتل حيزاً متزايداً في السياسات الحكومية والاستراتيجيات التنموية، وقد تجسد هذا التوجه من خلال إطلاق عدة برامج دعم وتمويل تهدف إلى تشجيع إنشاء وتطوير هذا النوع من المؤسسات، كما تم إنشاء هيكل مؤسسية متخصصة لتقديم الدعم الفني والإداري لهذه المؤسسات الناشئة.

من الناحية التشريعية، صدرت عدة نصوص قانونية لتنظيم وتسهيل عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مع إدخال إجراءات تهدف إلى تبسيط الإجراءات الإدارية المتعلقة بإنشائها وتسييرها، كما تم تطوير آليات تمويلية خاصة بهذا القطاع عبر البنوك والمؤسسات المالية العمومية.

وفي إطار السياسات العامة، تم إدراج تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن الأولويات الوطنية لمكافحة البطالة، حيث تم ربط برامج الدعم بمعايير تتعلق بقدرتها على خلق فرص عمل مستدامة، كما تم تطوير شراكات بين القطاعين العام والخاص لتعزيز فرص اندماج هذه المؤسسات في سلاسل القيمة الوطنية.

في هذا الإطار، وبالنظر إلى أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، تبرز هذه الدراسة محاولةً لتقييم إمكانية هذه المؤسسات في معالجة مشكلة البطالة من خلال دراسة حالة مؤسسة أكرم نور ترادينغ ببرج بوعريبرج كنموذج تطبيقي، حيث تسعى إلى فهم مدى مساهمة هذا النوع من المؤسسات في خلق فرص عمل، والعوامل التي تمكنها من ذلك، ضمن سياقها المحلي.

الإشكالية الرئيسية:

انطلاقاً مما سبق يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

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

الأسئلة الفرعية:

للإحاطة بالإشكالية الرئيسية السابقة، نستعين بالأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما المقصود بالبطالة، وما أبرز أنواعها وأسبابها في السياق الجزائري؟
- 2- ما هي آثارها الاقتصادية والاجتماعية؟
- 3- ما هي خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟ وكيف تصنف في الجزائر وفق القانون؟
- 4- ما هو الدور الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنمية فرص التشغيل وتقليص البطالة؟
- 5- كيف تطورت مؤسسة أكرم نور ترادينغ من حيث النشاط والحجم وعدد العمال؟
- 6- ما خصائص اليد العاملة داخل المؤسسة؟ وما مدى استقرار الوظائف فيها؟
- 7- إلى أي مدى ساهمت المؤسسة فعلياً في خلق مناصب شغل محلية؟
- 8- ما هو تقييم مسؤولي المؤسسة لجهودها في التشغيل؟ وما التحديات التي تواجهها في هذا المجال؟

فرضيات الدراسة

على ضوء الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية، نقوم بصياغة الفرضيات التالية:

- ❖ الفرضية الأولى: كلما زاد انتشار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلما تراجعت معدلات البطالة بفضل ما توفره من فرص عمل مباشرة، خاصة في البيئات المحلية، نتيجة لمرونتها التشغيلية وقدرتها على استيعاب شرائح واسعة من طالبي الشغل.
- ❖ الفرضية الثانية: كلما تطورت مؤسسة أكرم نور ترادينغ من مشروع مصغر إلى مؤسسة متوسطة، كلما تعززت قدرتها على خلق مناصب شغل، مما يساهم في الحد من البطالة.

أهمية الدراسة

تكتسي هذه الدراسة أهمية خاصة بالنظر إلى تركيزها على إحدى القضايا الحيوية في الاقتصاد الجزائري، وهي مشكلة البطالة، وذلك من خلال مقارنتها من زاوية دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي تعد محركاً أساسياً في خلق

مناصب شغل، وتتجلى أهمية الدراسة أكثر عند الانتقال من الأطار النظري العام إلى الدراسة التطبيقية، من خلال اختيار نموذج واقعي يتمثل في مؤسسة خاصة ذات طابع اقتصادي وتجاري، نشأت كمشروع مصغر لتتحول لاحقاً إلى مؤسسة متوسطة تنشط في بيئة تنافسية خاضعة لقوانين السوق، مما يسمح بقياس مدى قدرتها الفعلية على امتصاص البطالة، وتوظيف اليد العاملة بعيداً عن الدعم العمومي المباشر، ويتيح رصد آليات التشغيل والإدماج في قطاع خاص يكتسب دوراً متزايداً في دفع عجلة التنمية المحلية والاقتصادية.

أهداف الدراسة

انطلاقاً من أهمية الموضوع وأبعاده الاقتصادية والاجتماعية تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف

منها:

- التعرف على مفهوم البطالة وأسبابه وتوضيح آثاره الاقتصادية والاجتماعية.
- إبراز أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية المحلية والوطنية.
- تحليل مساهمة مؤسسة أكرم نور ترادينغ في خلق مناصب شغل على المستوى المحلي.
- تسليط الضوء على الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التوظيف والتوسع.
- اقتراح توصيات لتحسين دور هذه المؤسسات في امتصاص البطالة وتعزيز فرص العمل.

مناهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي بهدف بناء الإطار النظري للبحث، وذلك من خلال توصيف مفاهيم البطالة وأنواعها وأسبابها وانعكاساتها، إلى جانب تناول خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها الاقتصادي والاجتماعي، ثم تحليل المعطيات والإحصاءات ذات الصلة بغرض فهم طبيعة العلاقة بين الظاهرتين.

كم تم الاستناد إلى منهج دراسة الحالة، باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر في سياقها الواقعي والمحدد، حيث تم اختيار مؤسسة أكرم نور ترادينغ، ببرج بوعريج كنموذج تطبيقي لتحليل مساهمة مؤسسة خاصة ذات طابع اقتصادي وتجاري في امتصاص البطالة، وقد مكن هذا المنهج من التعمق في خصوصيات المؤسسة، من خلال تحليل بنيتها التنظيمية، تطورها التاريخي، خصائص اليد العاملة فيها ومعطيات التشغيل المسجلة منذ تأسيسها

كما تم توظيف المنهج التاريخي لتتبع تطور كل من ظاهرة البطالة في الجزائر ونشأة وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن السياقين الزمني والاقتصادي للبلاد، مما ساعد على فهم الخلفيات والظروف التي أثرت في مسار الظاهرتين، وساهم في وضعها ضمن إطارها التاريخي الصحيح.

بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام المنهج الإحصائي لتحليل البيانات الكمية المتعلقة بمعدلات البطالة والتشغيل، مع الاعتماد على مؤشرات ومعطيات رقمية رسمية تدعم النتائج وتسمح باستخلاص استنتاجات موضوعية، وقد شمل هذا التحليل دراسة جداول إحصائية تفصيلية تتعلق ببيانات التشغيل داخل مؤسسة أكرم نور ترادينغ، بما في ذلك عدد العمال، توزيعهم حسب الجنس والمستوى التعليمي، وتطور مناصب الشغل على مدار سنوات نشاط المؤسسة. ساعد هذا التوظيف الكمي في إبراز مدى مساهمة المؤسسة في امتصاص البطالة داخل محيطها المحلي والوطني، وربط ذلك بتحولها من مشروع مصغر إلى مؤسسة متوسطة، كما تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات وهي كالتالي:

- المقابلات الشخصية: أجريت مقابلات ميدانية مع كل من المسؤول التنفيذي، ومدير الموارد البشرية بالمؤسسة، من خلال طرح مجموعة من الأسئلة المفتوحة لتقييم نظرهم لمشكلة البطالة ودور المؤسسة في معالجتها.

- الملاحظة المباشرة: من خلال الزيارة الميدانية للمؤسسة وفروعها للاطلاع على طبيعة النشاط، بيئة العمل، وتوزيع العمال في مختلف المصالح.

حدود الدراسة

تم تحديد الحدود المكانية والزمانية لهذه الدراسة كما يلي:

➤ **الحدود المكانية:** شملت دراستنا نموذجا واحدا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال مؤسسة أكرم نور ترادينغ الواقعة بولاية برج بوعرييج.

➤ **الحدود الزمانية:** شملت الدراسة الفترة الزمنية الممتدة منذ تأسيس المؤسسة سنة 2012 إلى غاية الثلاثي الأول من سنة 2025

صعوبات الدراسة

على الرغم من أهمية الموضوع والنتائج المنتظرة منه، لم يخلُ هذا البحث العلمي من التحديات والصعوبات التي واجهتنا أثناء إنجازه، ومن بين أبرز تلك المعوقات يمكن الإشارة إلى ما يلي:

✓ قلة الكتب والدراسات الأكاديمية التي تعالج العلاقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلة البطالة في السياق الجزائري بشكل معمق، مما اضطرنا للاعتماد بشكل كبير على المقالات المنشورة في المجالات العلمية المحكمة، إضافة إلى أطروحات الدكتوراه والمجستير كمصادر داعمة للموضوع.

✓ قلة الإحصاءات الرسمية وضعف تحيينها مما يجعلنا أما تحدي حقيقي لتحليل الأرقام مع ما يطرأ من مستجدات اقتصادية وغيرها فننتعامل مع ارقام إحصائية تتوقف عند 2022 مثلاً في واقع من سنة 2025 ما يحد من إعطاء مقارنات دقيقة وشاملة حول تطور مساهمة هذه المؤسسات في سوق العمل.

✓ أما على المستوى الميداني، فقد تمثلت أبرز الصعوبات في عدم توفر بعض المعطيات المهمة المصنفة لدى مؤسسة أكرم نور ترادينغ، خاصة فيما يتعلق بأرقام حول المستوى التعليمي لعمال المؤسسة، مما جعلنا نجتمع مختلف البيانات من جميع الفروع يدويا لضمان دقة المعطيات وتحليلها بصورة موضوعية وموثوقة.

الدراسات السابقة

أسفرت عملية المسح المعرفي والاطلاع المنهجي على الأدبيات السابقة عن تحديد مجموعة من الدراسات التي تكتسي أهمية بالغة نظراً لصلتها الوثيقة بموضوع البحث، ومن أبرز هذه الدراسات ما يلي:

1- دراسة مولاي أمينة: و اقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 07، العدد 01، 2020.

حاولت الباحثة من خلال دراستها تتبع مراحل تطور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ومختلف الجهود الرامية إلى تطويره، بالإضافة إلى الوقوف على مساهمة هذا القطاع في معالجة الاختلالات الاقتصادية، ثم أهم المعوقات التي تعيق تطور هذا القطاع من خلال اعتمادها على احصائيات متعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من سنة 2010 إلى غاية 2018.

وتوصلت الدراسة إلى أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مازال بعيد عن لعب الدور المنوط به رغم كل الجهود المبذولة لتطويره.

2- دراسة محمد سويكر وأخرون، أثر المشروعات الصغيرة والمتوسطة على الحد من البطالة في ليبيا دراسة ميدانية على المشروعات الصغيرة والمتوسطة في بلدية سرت، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، المجلد 18، العدد 29، 2022.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر المشروعات الصغيرة والمتوسطة على الحد من مشكلة البطالة في ليبيا، واستخدمت الدراسة منهجا وصفيًا تحليليًا من خلال تصميم استمارة استبيان تم توزيعها على عينة مكونة من (51) مشروعا ببلدية سرت في ليبيا في المجالات الصناعية، والزراعية، والتجارية، والخدمية.

وخلصت هذه الدراسة إلى أن لهذه المشروعات تأثيراً فعالاً على الحد من مشكلة البطالة، حيث أسهمت في التقليل من حدة التوجه إلى الوظائف الحكومية، واستقطبت الشباب العاطلين ذوي المؤهلات الجامعية، لكن استيعابها لأصحاب الكفاءات كان ضعيفاً، وتوصلت أيضاً إلى أن من يتصدر هذه المشروعات هم أصحاب المؤهلات الجامعية.

3- دراسة بن مهدي عدالة، فعالية سياسة التشغيل ودورها في مكافحة البطالة دراسة في النموذج الجزائري، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية، المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية، 2023-2024.

حاولت الباحثة في دراستها التطرق إلى فعالية سياسة التشغيل ودورها في مكافحة البطالة في الجزائر، من خلال إبراز قدرة السياسات التشغيلية في تحقيق أهدافها في القضاء على البطالة من جهة وترقية التشغيل من جهة أخرى، بناءً على سياسات واستراتيجيات وآليات تشغيلية في إطار ما يسمى بالسياسة العامة للدولة. توصلت الباحثة من خلال دراستها إلى مجموعة من النتائج، أهمها:

أولاً/السياسات المنتهجة لمحاربة البطالة لها دور في امتصاص البطالة، وتنمية روح المقاوالتية، ثانياً/ الدور الفعال الذي لعبته آلية التشغيل المقاوالتية في انشاء مؤسسات مصغرة، والذي خلقت فرص عمل وساهمت في انخفاض معدل البطالة في الجزائر.

4- دراسة بزاوي سامية، الدور التنموي المحلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: واقع وتحديات و آفاق دراسة حالة – كل من ولايات قالمة، أم البواقي، عنابة. أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أم البواقي، 2023 – 2024.

حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة أن تستهدف تقييم مدى قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تعزيز التنمية المحلية في الجزائر، من خلال اسقاط البحث على دراسة حالة لولايات قالمة، أم البواقي، عنابة، وذلك من أجل القيام بتحليل المعطيات والبيانات المتحصل عليها من مختلف الجهات الرسمية في الفترة الممتدة (2015 – 2022).

وكانت خلاصة هذه الدراسة أن إسهام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية المحلية لا يزال متواضعاً، ولا يرقى إلى التطلعات المنشودة رغم الرهان الكبير عليها، لأنها لم تستطع استغلال الإمكانيات المتاحة في الولايات التي أجريت فيها الدراسة، وبالأخص في القطاعات الاستراتيجية مثل، الفلاحة والصناعة والسياحة، ولم تسهم بشكل كبير في التشغيل.

مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

تشارك الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة في التأكيد على أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم الاقتصاد الوطني والحد من البطالة، فقد أظهرت كل من دراسة مولاي أمينة (2020) وسويكر محمد وآخرون

(2022) وبن مهدي عدالة (2023-2024) أن هذا القطاع يلعب دورًا مهمًا في خلق فرص العمل، رغم التحديات التي يواجهها، بينما أكدت بزاي سامية (2023-2024) محدودية تأثيره في التنمية المحلية ببعض الولايات.

غير أن ما يميز الدراسة الحالية هو تركيزها على حالة ميدانية لمؤسسة واحدة تنشط في قطاع اقتصادي وتجاري بولاية برج بوعرييج، ما يسمح بتقديم تحليل نوعي معمق لطبيعة مساهمة هذه المؤسسات في امتصاص البطالة على المستوى المحلي، وتكمن الفجوة البحثية التي تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها في نقص الدراسات التي تتناول نماذج مؤسساتية مفردة كمثال تطبيقي عملي، وهو ما يُنتظر أن يُثري الأدبيات المتعلقة بفعالية هذا القطاع في التشغيل.

هيكل الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والاجابة على إشكالياتها، تم تقسيم محتوى المذكرة إلى فصلين رئيسيين كما يلي:

➤ **الفصل الأول:** حاولنا من خلاله ضبط الإطار المفاهيمي لكل من البطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فأدرجنا

أربعة مباحث رئيسية في هذا الفصل، حيث تناول المبحث الأول، مفهوم البطالة وأنواعها وأسبابها والآثار المترتبة عنها، والمبحث الثاني، تناول ظاهرة البطالة في الجزائر وشملت تطورها التاريخي وأهم خصائصها، بينما تناول المبحث الثالث، مدخلا عاما حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أما المبحث الرابع، فشمّل بالدراسة واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بالأرقام والإحصائيات.

➤ **الفصل الثاني:** نتناول في هذا الفصل الجانب التطبيقي لدراسة حالة مؤسسة أكرم نور ترادينغ لتشريح واقع

المؤسسة المدروسة فقسمناه إلى ثلاثة مباحث رئيسية، فالمبحث الأول تناول تقديمًا عامًا للمؤسسة وتطور نشاطها، أما المبحث الثاني، عمل على تحليل بيانات التشغيل داخل المؤسسة من حيث تطور عدد العمال وخصائص اليد العاملة، أما المبحث الثالث فكان تقييمًا لمدى مساهمة المؤسسة في امتصاص البطالة، وتحليل آراء مسؤوليها حول التشغيل.

دوافع اختيار هذا الموضوع

هناك العديد من الأسباب الذاتية والموضوعية لاختيارنا دراسة هذا الموضوع، لعل أبرزها:

- ✓ الرغبة الذاتية في تناول موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبطالة خاصة في ظل الارتفاع المستمر في نسب الباحثين عن عمل من مختلف الفئات.
- ✓ الاهتمام الشخصي بمواضيع الاقتصاد عموما والاقتصاد السياسي خصوصا وربط هذا البعد مع توجهنا الأكاديمي في تخصص الإدارة المحلية.
- ✓ تجديد تحليل الإحصائيات الأخيرة لموضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل.
- ✓ إثراء الدراسات من زاوية جديدة وهو دراسة الموضوع من خلال نموذج مؤسسة واحدة.

الفصل الأول

الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

تشكل البطالة تحدياً اقتصادياً واجتماعياً كبيراً في العديد من الدول، خاصة في الدول النامية منها، حيث تؤثر سلباً على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

في هذا السياق، تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد الحلول المحتملة للمساهمة في تقليص البطالة، وتعزيز التنمية الاقتصادية، هذه المؤسسات، على الرغم من صغر حجمها، إلا أنها تلعب دوراً حيوياً في خلق فرص العمل، ودعم نمو الاقتصاد المحلي مما يجعلها عنصراً مؤثراً في مسار التنمية الاقتصادية.

في الجزائر مثلت البطالة مشكلة مزمنة، بسبب الاعتماد على الاقتصاد الريعي وتقلبات أسعار النفط، مما دفع مختلف الحكومات إلى تبني سياسات تشغيلية مختلفة، من بينها دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

يتناول هذا الفصل بالتحليل مفهوم البطالة، أنواعها، أسبابها، وآثارها ويتطرق إلى البحث في تطور هذه الظاهرة في الجزائر، ثم يركز على دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من هذه الظاهرة، مع استعراض واقعها والتحديات التي تواجهها.

سنقوم بتقسيم الفصل الأول إلى أربعة مباحث وهي:

المبحث الأول: مفهوم البطالة وأنواعها وأسبابها والآثار المترتبة عنها

المبحث الثاني: ظاهرة البطالة في الجزائر

المبحث الثالث: مدخل عام حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المبحث الرابع: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

المبحث الأول: مفهوم البطالة وأنواعها وأسبابها والآثار المترتبة عنها

المطلب الأول: مفهوم البطالة

بالنسبة لتعريف مفهوم البطالة في المعجم اللغوي، ذُكر في لسان العرب أنها "التعطل): وبطلَ الأجيرُ، بفتح الباء ببطلُ بَطَالَةً أو بَطَالَةً أي توقّف عن العمل فهو بَطَالٌ"¹، وقبل الخوض في التعريف الاصطلاحي للبطالة من المهم الإشارة إلى أنّ المعنى الشائع لمصطلح العاطل عن العمل، والذي هو عبارة عن العدد الكبير من الأشخاص القادرين على العمل والعاملين غير المشغولين، لا يقتصر فقط على المعوزين والمرضى والمتقاعدین دائماً²، بل يشمل أيضاً الذين لديهم القدرة على العمل ووصلوا سنّ العمل ولكنهم لا يعملون لظروف مثل الطلبة في الجامعات أو المتدربين في المعاهد أو مراكز التكوين. هؤلاء يقضون وقتاً في تطوير كفاءتهم ومعارفهم، حتى يصبحوا أكثر جاهزية لسوق العمل.

على الرغم من استخدام مصطلح البطالة بكثرة في الأدبيات الاجتماعية والاقتصادية، إلا أن الوصول إلى تعريف متفق عليه لا يزال صعباً، بسبب اختلاف أنواع البطالة واختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية، وقد يحمل معاني مختلفة أيضاً حسب كل بلد³.

تعرف منظمة العمل الدولية الأشخاص العاطلين عن العمل بأنهم "الأشخاص الذين هم في سن العمل، ولديهم القدرة عليه، ويبحثون عنه، ويقبلون الأجر المعمول به، ولكنهم لا يجدون وظيفة"⁴؛ فالبطالة حالة اقتصادية تشير إلى أن الشخص لديه القدرة الكاملة على العمل، وراغب فيه، لكنه غير قادر على الحصول على وظيفة مناسبة. وعرف قاموس كامبردج البطالة بأنها ظاهرة اقتصادية تتمثل بعدم وجود وظيفة توفر دخلاً مالياً للفرد، وعرفت بلغة الأعمال بأنها عدد السكان أو النسبة المئوية منهم الذين لا يمتلكون أي وظيفة بالرغم من قدرتهم على العمل وبحثهم المستمر عن فرص في بلد أو منطقة معينة⁵.

1. ياسر عبد الرحمن، عماد الدين براشن، رضا بوغرزة، "البطالة والعنف لدى الشباب قراءة تحليلية"، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع 03 العدد 04 (2020): 177.

2. امعمر الأهر حاشي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر - دراسة ميدانية-، (أطروحة دكتوراه، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، 2021)، 04. <https://dspace.univ-sba.dz/items/ad8e75c8-272f-484a-bda3-9365a0b61cee>

3. زيد بن محمد الرماني، البطالة-العمالة-العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي، (القاهرة: دار طويق للنشر والتوزيع، 2001)، 14.

4. عيسى رحيمي، عادل قرقاد، نصر الدين العايب، "ظاهرة البطالة: مفهومها، أسبابها وآثارها"، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية 1 العدد 0 (2018): 144.

5. روان الهوملة، "تعريف البطالة وأثارها على المجتمع، كيف تؤثر على النمو الاقتصادي والاجتماعي؟" المشاركة 24، 31 يوليو 2024،

<https://sharjah24.ae/ar/Articles/2024/08/01/NJ259>

وهناك من يعرفها على أنها «بقاء العامل خارج نطاق العمل المنتج رغم قدرته عليه وهي أيضا ندرة توافر العمل المناسب لشخص ما راغب فيه وقادر عليه نظرا لزيادة القوى البشرية المؤهلة عن حجم فرص العمل التي يتيحها المجتمع سواء أكانت إنتاجية أم خدمية»¹.

أما الديوان الوطني للإحصاء الجزائي فقد أعطى تعريفه للبطالة بحيث: "يعتبر الشخص بطالاً إذا توفرت فيه المواصفات التالية"²:

أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 15 سنة و64 سنة؛

✓ لا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي (ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق)؛

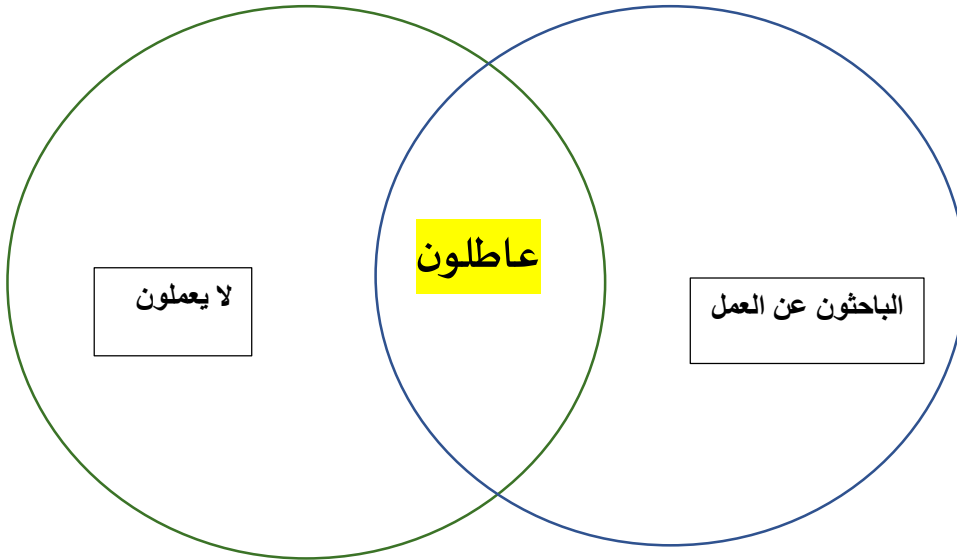
✓ أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل؛

✓ أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلاً لذلك.

عموماً يمكن تعريفها على أنها تلك الظاهرة التي تمس أفراداً من المجتمع بلغوا سن العمل لهم القدرة على أداءه ويرغبون

فيه غير أنه لا يمكن إيجاده

شكل رقم 01: يوضح من هم العاطلون³



1. طارق عبد الرؤوف عامر، أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها، ط2 (عمان: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2015)، 12.

2. عيسى رحبي، عادل قرقاد، نصر الدين العايب، مرجع سابق، 114.

3. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، (الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 1998)، 15.

المطلب الثاني: أنواع البطالة

للبطالة عدة أنواع مختلفة وذلك على حسب طبيعة النشاط الاقتصادي ونمط التشغيل أو حسب طبيعتها

الخاصة نتطرق لأنواعها على الشكل التالي:

1 - البطالة السافرة: والمقصود بها عدد من الأفراد لهم القدرة على العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه عند مستوى الأجر السائد لكن لا يجدوه، وهم بذلك في حالة عطل تام، لا يقومون بأي عمل خلال فترة طويلة أو قصيرة كالبطالة التي يعاني منها خريجو الجامعات مثلا، وهذا النوع من البطالة مدته الزمنية تطول أحيانا وتقصُر أحيانا أخرى حسب طبيعة نوع البطالة وكذلك ظروف الاقتصاد القومي، والبطالة السافرة في البلدان النامية تكون أشد أثرا وجدّة منه في البلدان الصناعية والمتقدمة وذلك راجع إلى مدى تباين اعتمادهما على نظام لإعانة البطالين وكذلك تطبيق برامج مساعدات حكومية، وأجهزة ضمان اجتماعي وهو ما يغيب في كثير من البلدان النامية .

2 - البطالة الجزئية أو نقص التشغيل: وهذا النوع يُمارس فيه الفرد عملاً غير مكتمل الوقت أو الرغبة، يؤدون عملهم لساعات غير كافية وأماكن غير مناسبة وعادةً ما تكون انتاجيتهم قليلة مقارنة بأعمال أخرى، فقد تجد الفرد في هذا النوع مثلاً يريد أن يعمل بدوام كامل، كأن يكون (40 ساعة أسبوعياً) ولكنه في الحقيقة يعمل بدوام جزئي لا يتجاوز (20 ساعة أسبوعياً)، أو تجد متخرج من الجامعة بشهادة جامعية، يمارس وظيفة لا تتطلب تلك الشهادة وتكون مهاراته ومؤهلاته تفوق تلك الوظيفة التي يشغلها.

3 - البطالة المقنعة أو المستترة: "وفي هذا النوع نجد في وحدة انتاجية أو منظمة في القطاع العام أو الخاص عدد من العمال أو الموظفين يفيض عن الحاجة الحقيقية وكان بالإمكان الاستغناء عن جزءٍ مُهم منهم"¹ فهي بمعنى آخر تشير إلى وجود شخص يعمل، لكن لا يساهم بشكل فعال في النمو الاقتصادي ولا يوفر له دخلاً كافياً، أو نستطيع تسميته أنه يعمل ولكنه عاطل بطريقة غير مباشرة، ونجد هذا النوع في الوقت الحالي يتركز أكثر في قطاع الخدمات الحكومية لكثير من البلدان، ذلك أن الحكومة تقوم بزيادة التوظيف الحكومي كالتزام منها حتى تواجه تدفق العدد الكبير من خريجي الجامعات والمعاهد

1. عبد القادر يحي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة دراسة حالة ولاية تيارت، (رسالة ماجستير، جامعة وهران، 2011)، 04.

<https://ds.univ-oran2.dz:8443/handle/123456789/1047/simple-search?filterquery=%D9%8A%D8%AD%D9%8A%2C+%D8%B9%D8%A8%D8%AF+%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D8%AF%D8%B1&filtername=author&filtertype>equals>

ومراكز التكوين فتقوم بإدماجهم في مناصب من المفروض أن يشغلها عدد محدود من الأفراد، غير أنها تدمجهم فيها ولو زاد عن الحد المطلوب .

4 - البطالة الاحتكاكية: أو يمكن أن نطلق عليه البطالة المؤقتة فهي أحياناً تعتبر حتمية وأمرأ مرغوباً فيه، حيث تمثل الفترة الزمنية التي يقضيها العامل بين ترك وظيفته وإيجاد وظيفة أخرى جديدة، وتحدث غالباً بغية زيادة الأجر أو زيادة في الانتاجية أو بغية تكملة مسارٍ دراسي، " ويعتقد عدد من الاقتصاديين أن البطالة الاحتكاكية وإن كانت تنشأ بسبب تنقلات الأفراد بين المهن والمناطق المختلفة؛ فإن السبب الرئيسي لها هو نقص المعلومات " ¹. ومنه فإن انشاء بنك أو مركز تتجمع فيه المعلومات الخاصة بغرض التوظيف له فائدة في التقليل من مدة البحث عن العمل وبالتالي يصبح للباحثين عن العمل الفرصة في الاختيار بين الإمكانيات المتاحة بسرعة وكفاءة أكثر.

5 - البطالة الهيكلية : وهي حالة عدم توافق بين الوظائف المعروضة للشاغرة وبين ما يمتلكه الأفراد العاطلين عن العمل من مؤهلات وإمكانات تواءم وتتوافق مع متطلبات تلك الوظائف وتظهر أكثر هذه الحالة نتيجة التطور التكنولوجي وما يُستحدث من تقنيات و آلات أو أنواع سلع جديدة وكساد سلع قديمة² أو حدوث تحول في الاقتصاد بين القطاعات، كأن تتجه الدول من الاقتصاد الصناعي إلى الاقتصاد القائم على الخدمات، وهذا النوع من البطالة في الغالب يكون طويل الأمد مثال على ذلك تأثير التطور التكنولوجي في مجال صناعة السيارات، هذه الأخيرة أصبحت تتطلب مهارات فنية جديدة في مجال البرمجة والالكترونيات فعدم امتلاك تلك المهارات أدى بالكثير إلى بقائهم في بطالة .

6 - البطالة الإجبارية: وهي عكس الاختيارية التي يقرر العامل بنفسه ترك عمله والاستغناء عنه، فالإجبارية تعني فقدان الشخص عمله مرغماً دون إرادة منه في ذلك، وتأتي نتيجة التسريح الجماعي للعمال أو الإغلاق المفاجئ للشركات أو فرض التقاعد المبكر.

7 - البطالة الموسمية: ترتبط مباشرة بموسم النشاط الاقتصادي، ويحدث هذا النوع من البطالة في أوقات معينة من السنة يمكن التنبؤ بها مسبقاً³، والتي يفقد فيها الأفراد وظائفهم خلال تلك الأوقات كالزراعة مثلا التي ترتبط بموسم الحصاد أو الجئي، والسياحة التي ترتبط بالطقس ونوع الفصل أين يزيد أو ينخفض الطلب على العمالة.

1. رمزي زكي، مرجع سابق، 25.

2. لخضر بن العيد طاهري، "ظاهرة البطالة في الجزائر وأثارها الاجتماعية على المجتمع"، مجلة الحوار الفكري 16، العدد 01 (2023): 12.

3. مصطفى رديف، إسماعيل مراد، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإشكالية البطالة في الجزائر - دراسة قياسية خلال الفترة (2000-2018)", مجلة دراسات العدد الاقتصادي 11 العدد 02 (2020): 201.

8 - البطالة الدورية: يتماشى هذا النوع ويتأثر مباشرة بدورات النمو والانكماش الاقتصادي، تحدث عند وقوع أزمات اقتصادية، مما يؤدي إلى انخفاض الطلب على السلع والخدمات وينجر عنه التقليل من العمال، "وبمجرد ارتفاع الطلب مرة أخرى قد يتم استعادة بعض الوظائف"¹.

المطلب الثالث: أسباب البطالة والآثار المترتبة عنها

تُعَدُّ البطالة حالةً اجتماعيةً واقتصاديةً يُعاني منها القادرون عن العمل والباحثون عنه، ولم يجدوا فرصاً سانحة للعمل ولها أسباب وآثار مختلفة اقتصادية واجتماعية وسياسية.

الفرع الأول: أسباب البطالة

أولاً: الأسباب الاقتصادية

تتعدد الأسباب الاقتصادية المؤدية إلى البطالة ومن أهمها؛ مرور بعض الاقتصادات بالنمو والانكماش، فحدث هذا الأخير يتراجع الطلب على السلع والخدمات، مما يدفع الشركات إلى تقليص إنتاجها والبدء في تسريح العمال، وهذا ما يؤدي إلى ارتفاع في معدلات البطالة.

كما تندرج ضمن الأسباب الاقتصادية "الاستقالة من العمل والبحث عن عمل جديد وهي "بطالة مؤقتة"، والتي تشمل كل شخص تخلى عن عمله الحالي بهدف البحث عن عمل غيره"².

إضافة إلى ذلك، فإن التغيرات التكنولوجية، وما يحدث من تطور سريع والاستعانة بالآلات والتقنيات الحديثة مكان العامل البشري، يَنْجَرُّ عنه تلقائياً الاستغناء عن هذا الأخير، وبالتالي عدم الحاجة إلى القوى العاملة، فيحدث اضطراباً في سوق التشغيل ويساهم أكثر في ارتفاع نسبة البطالة.

ويضاف كذلك إلى تلك الأسباب استقطاب عمالة خارجية في وظائف متعددة كالخبراء والمهنيين في حرف معينة، دون وجود طلب على القوى العاملة المحلية.

كذلك، فإن السياسات الاقتصادية غير المناسبة، التي تتخذها الدولة؛ مثل ارتفاع معدلات الفائدة أو فرض ضرائب عالية على الشركات، يؤدي ذلك إلى تثبيط الاستثمار فيها ومن ثم تقليل فرص العمل.

1. توفيق بوخدوني، شريفة العبد، "البطالة في الجزائر الأسباب وطرق المعالجة، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية" 21 العدد 02 (2024): 164.

2. رحيمي، قرقاد، العايب، مرجع سابق، 148.

ومن الأسباب أيضاً اختلال مستوى الأسعار في المجتمع، حيث يمثل وجود بطالة في مجتمع ما سبباً في اختلال جهاز الأسعار بها، أي عدم وجود استقرار، ما ينتج عنه ارتفاع في معدلات التضخم، وهو ما يهدد أيضاً الاستقرار الاقتصادي¹. وأخيراً، فإن انتشار ما يسمى بالقطاع غير الرسمي، والذي يمتص نسبة عالية من العمال وبالأخص الشباب منهم، يؤدي إلى خسارة في خزانة الدولة بسبب التهرب الضريبي التي تحصلها الدولة، وتستغلها الأخيرة في مخرجات استثمارية جديدة تساهم بها في خلق فرص عمل جديدة.

ثانياً: الأسباب الاجتماعية

تتمثل الأسباب الاجتماعية للبطالة في عدة عوامل أهمها ارتفاع النمو السكاني؛ حيث أن الزيادة الكبيرة في عدد السكان تؤدي بالضرورة إلى فائض في القوى العاملة، وهو ما يكون غير متجانس مع النمو الاقتصادي²، كما أنه يتسبب في «عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين الحاصلين على مؤهلات علمية بأنواعها المختلفة»³

ويُعد التفاوت الاجتماعي أيضاً عاملاً مؤثراً، مما يعني وجود تفاوت في الفرص بين مختلف فئات المجتمع بين حضري وريفي أو بين غني وفقير، وهو ما يؤدي إلى تهميش الطبقة الفقيرة وصعوبة حصولها على فرص عمل. ويضاف إلى ذلك "ضعف المحفزات، حيث لا يجد الشباب التحفيز الكافي لفتح مشروعات صغيرة نتيجة لبطء الإجراءات الإدارية وتعقيدها، مما يجعلها معرقله"⁴.

ومن بين الأسباب كذلك إهمال عملية تطوير قطاع التعليم، من خلال إبراز دوره في نشر الثقافة الجمعية والتحسيس بظاهرة البطالة وجعلها من أهم القضايا التي يجب محاربتها.

كما ينتج عن البطالة بعض الأمراض الاجتماعية كالفساد والرشوة والمحسوبية والترسيخ لعدم الكفاءة في فرص العمل المتاحة؛ فبدل أن تُعطى المناصب لمن يستحقها، تكون الأولوية لغيرهم، وهذا ما يساهم في استدامة البطالة وخاصة "المقنعة منها" لذوي الكفاءات، وقد ينتج عنه تقويضاً للاقتصاد وضعفاً في الإنتاجية ويساهم في فتح باب الهجرة.

1. سعاد شليغم، أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، (أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2015)، 46.

2. عبد القادر يحي، مرجع سابق، 07

3. عمر شريف، العياشي زرار، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كخيار استراتيجي لحل مشكلة البطالة في الجزائر"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية العدد 10 (2013): 60.

4. فاطمة العايش، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية للحد من أزمة البطالة بالجزائر بالاستفادة من التجارب العالمية"، مجلة التنمية الاقتصادية العدد 06 (2018):

إضافة إلى ازدياد بعض المهن الحرة والأعمال اليدوية، حيث يتجه أولياء الأمور إلى مطالبة أبنائهم بدراسة تخصصات معينة ذات الصيت الاجتماعي، مثل الطب والمحاماة والصيدلة، وهذا ما يُحدثُ خللاً في توازن سوق العمل، أين يكون هناك فائض في بعض المهن وانخفاض في مهن أخرى.

ثالثاً: الأسباب السياسية

يؤدي عدم وجود استقرار سياسي وتفشي النزاعات والصراعات المسلحة إلى تدمير البنى التحتية وتشتيت السكان، مما يضعف الاقتصاد ويزيد من حدة معدل البطالة وتفاقم هذه المشكلة، فإنه يُعزّزُ بجملة من السياسات الاقتصادية التي تتخذها الحكومة مثل التقشف أو زيادة الضرائب، حيث تسهم بشكل مباشر في ارتفاع معدلات البطالة. كما أن الاعتماد المفرط على السياسات الاجتماعية مثل برامج الرعاية الاجتماعية وإعطاء المنح يؤدي إلى التكاليف وتقليل الرغبة في العمل، مما يفاقم الوضع الاقتصادي والاجتماعي.

وفي ظل وجود بعض الظروف الصعبة التي تمس قطاع كبير من فئة الشباب وبعض الفئات الأخرى، تزداد معدلات الهجرة بنوعها الشرعية وغير الشرعية؛ مما ينتج عنها نقص الحس الوطني وضعف الانتماء، ويهدد الوحدة الوطنية ويغذي مشاعر الغضب تجاه النظام السياسي، وإذا لم تتوفر الفرص لاحتواء هذا الشعور ضمن أطر شرعية، فإن المشكلة ستزداد تعقيداً، حيث يُصبح العاطلون أرضاً خصبة لانتشار الأفكار المتطرفة الراضية للنظام¹.

كما تؤثر أحيانا بعض السياسات العامة التي تنتهجها الدول في زيادة معدلات البطالة، ويظهر ذلك في عدم عقلانية تلك السياسات المتخذة في قطاع التشغيل، بسبب عدم كفاءة متخذي القرار يمكن أن يؤدي إلى زيادة الفجوة بين البطالة والهدف المعلن لهذه السياسات².

الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن البطالة

تُخَلِّفُ البطالة جملة من الآثار السلبية العميقة، لا تقتصر فقط على الجانب الاقتصادي، بل تمتد لتشمل الأبعاد الاجتماعية والسياسية، فاستمرارها يحدث اضطرابات مختلفة تمس الفرد والمجتمع وتؤثر سلباً على الاستقرار والتنمية بشكل عام وفيما يلي أبرز هذه الآثار المترتبة عنها:

1. محمد صفي الدين أبو العز، البطالة وأساليب مكافحتها (القاهرة: دن، 1992)، 180.

2. عدالة بن مهدي، فعالية سياسة التشغيل ودورها في مكافحة البطالة دراسة في النموذج الجزائري، (أطروحة دكتوراه، المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية، 2024)،

أولاً: الآثار الاقتصادية

يؤدي ارتفاع معدلات البطالة إلى انخفاض الناتج المحلي الإجمالي؛ إذ يدل ذلك على عدم استغلال جزء كبير من القوى العاملة بشكل فعال، مما يُضعف النشاط الاقتصادي العام.

كما أن انخفاض الدخل المتاح للموظفين نتيجة هذه البطالة يؤثر سلباً على القدرة الشرائية، وبالتالي ينعكس على انخفاض الطلب على السلع والخدمات.

ومع تراجع القوة الشرائية، يتغير نمط الاستهلاك لدى الأفراد، حيث يصبح التركيز منصباً على السلع الأساسية، في حين يُستغنى عن الكماليات، وإلى جانب ذلك، تتجلى خسارة أخرى على المدى الطويل تتمثل في انخفاض جدوى الإنفاق على التعليم حيث أن "التعليم الذي أنفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقاً غير مُجدٍ أثناء فترة تعطيلهم"¹، مما يُشكل عبئاً اقتصادياً إضافياً.

ثانياً: الآثار الاجتماعية

يؤدي استمرار البطالة إلى آثار نفسية واجتماعية عميقة على الفرد والمجتمع، حيث يشعر العاطل عن العمل بالإحباط واليأس نتيجة غياب الدور الإنتاجي في المجتمع، مما يُضعف شعوره بالانتماء ويقلل من إحساسه بالإنجاز الذاتي، هذا الشعور قد يتطور إلى اضطرابات نفسية واضحة، تتمثل في القلق المستمر والتوتر والاكنتاب، تقوده نحو الانعزالية والانسحاب نحو الذات، قد تؤدي في غالب الأحيان إلى تعاطي المخدرات أو المتاجرة بها². فيصبح يعيش تحت ظل ذلك الغياب للأمان المهني والمستقبلي.

وأما على المستوى الاجتماعي، تخلق البطالة شرخاً في نسيج المجتمع، حيث يتحول الفرد من عنصر فاعل إلى عبء على محيطه، هذا التحول يدفع ببعض الأفراد إلى تبني سلوكيات هدامة كوسيلة للتعويض عن الإحساس بالدونية والعوز، كما تصبح الأسرة ساحة لصراعات مالية دائمة، تتحول مع الوقت إلى خلافات عائلية تنتهي أحياناً بانهيار الروابط الأسرية. الأثر الخطير أيضاً يظهر في تأخر سن الزواج، حيث يصبح الشاب عاجزاً عن تلبية المتطلبات المادية للزواج، مما يخلق جيلاً من الشباب المحبط الذي يفقد الإيمان بقدرته على بناء مستقبل مستقر، هذه السلسلة من الآثار السلبية لا تقتصر على الجيل الحالي فقط، بل تمتد تداعياتها إلى الأجيال القادمة، مما يجعل من البطالة مشكلة مجتمعية متعددة الأبعاد تحتاج إلى حلول استراتيجية شاملة.

1. عيسى رحبي وآخرون، مرجع سابق، 149

2. عدالة بن مهدي، مرجع سابق، 100

ثالثاً: الآثار السياسية

يساهم الاحتقان الناتج عن الأوضاع الاجتماعية المتردية في تأجيج الغضب الشعبي تجاه الوضع السياسي، مما يؤدي أحياناً إلى اندلاع مظاهرات واحتجاجات قد تهدد استقرار الأنظمة السياسية القائمة، هذا الغضب يترافق مع تراجع واضح في الثقة بالمؤسسات السياسية وبرامجها الحكومية، إذ يُنظر إليها على أنها عاجزة عن تلبية احتياجات المواطنين أو تحسين أوضاعهم المعيشية.

ونتيجة لهذا الشعور بالإحباط، يرتفع معدل الهجرة بنوعها الشرعية وغير الشرعية ويعتقد بعض الشباب أن الهجرة إلى دولة أوروبية هي حل لمشكلة البطالة¹، ومحاولة منهم للبحث عن فرص أفضل خارج أوطانهم. كما يتعمق نقص الحس الوطني وضعف الانتماء، وهو ما يشكل خطراً حقيقياً على الوحدة الوطنية، حيث تتآكل الروابط بين المواطن والدولة، وتراجع مشاعر الولاء والانتماء لصالح مشاعر الغربة والرفض.

1. لخضر بن العيد طاهري، مرجع سابق، 19

المبحث الثاني: ظاهرة البطالة في الجزائر

المطلب الأول: التطور التاريخي وخصائص البطالة في الجزائر

لطالما كانت مشكلة البطالة واحدة من أبرز التحديات التي واجهت الجزائر على مر العصور، وقد تغيرت هذه الظاهرة عبر التاريخ تأثراً بعوامل اقتصادية واجتماعية وسياسية متعددة.

الفرع الأول: التطور التاريخي للبطالة في الجزائر

أولاً: البطالة خلال فترة الاحتلال

خلال الحقبة الاستعمارية اعتمد اقتصاد الجزائر بشكل كبير على الاقتصاد الزراعي، حيث تم تخصيص الأراضي الخصبة ذات المساحات الواسعة للمستوطنين الأوروبيين، بينما اقتصر نشاط السكان الأصليين على الزراعة البسيطة وشهدت هذه المرحلة ندرة فرص العمل، حيث كانت الوظائف الإدارية والتقنية تمنح غالباً للمستعمر، هذا الوضع دفع سكان الريف للهجرة إلى المدن بحثاً عن فرص عمل، كما أجبر الاحتلال الفرنسي الجزائريين على ترك أراضيهم وهاجر الكثير منهم إلى فرنسا، فقد بلغ عدد الجزائريين المهاجرين إلى فرنسا 778022 خلال الفترة (1914-1939) كما هاجر إلى فرنسا خلال الفترة (1947-1954) ما عدده 1804684².

ثانياً: مرحلة ما بعد الاستقلال (1962 – 1986)

بعد الأزمات التي تركها خروج المستعمر في كل المجالات، سعت الجزائر إلى وضع خطط تنموية للتغلب على تلك المشاكل، ثم شهدت نمواً اقتصادياً اعتمد بشكل كبير على عائدات النفط والغاز وأهملت باقي القطاعات مما خلق اقتصاداً ربيعياً بحتاً، هذا الوضع ساهم في إطلاق برامج واسعة للتوظيف لكن في القطاع العام مما ساهم في امتصاص جزء من البطالة غير أنها لم تدم طويلاً.

ثالثاً: مرحلة الأزمة الاقتصادية والاجتماعية (1986-2000)

في عام 1986 انخفض سعر النفط، أين بلغ سعر البرميل الواحد ما يقارب 08 دولار، فأصبح هناك أزمة اقتصادية واجتماعية فرضت على الدولة الجزائرية التوجه للقروض الخارجية واعتماد سياسة التقشف، مما أدى بالشركات في القطاع العام إلى الخصخصة وتسريح العمال فازداد مشكل البطالة بين فئة الشباب وحملة الشهادات العليا.

1. المرجع نفسه، 13

2. المكان نفسه

رابعاً: مرحلة التعافي (2000- إلى الآن)

يمكننا القول أنّ هذه المرحلة بدأت في الانتعاش، أين شهد سوق النفط ارتفاعاً كبيراً، أدى إلى تحسّن الوضع الاقتصادي نوعاً ما، وهو ما ساهم في خلق فرص عمل جديدة من خلال برامج دعم التشغيل التي أطلقتها الحكومة الجزائرية، وكذلك شهد القطاع الخاص نمواً عددياً في نشاطاته المختلفة وأصبح الاهتمام مؤخراً بمحاولة الاعتماد على اقتصاد المعرفة، أين يتطلب تطوير الكفاءات والمهارات ونشوء ما يعرف بالمؤسسات الناشئة والمقاولاتية الذاتية.

هذا وشهد العام 2019 بعض الركود في النشاط الاقتصادي أين تأثر بالأزمة الصحية العالمية كوفيد 19 فشهدت

بعض الأنشطة توقفاً جزئياً وأخرى كلياً مما أثر على سوق العمل ونتج عنه فقدان بعض الوظائف أدى إلى بطالة مؤقتة.

الفرع الثاني: خصائص البطالة في الجزائر على ضوء أرقام الديوان الوطني للإحصائيات 2025

في سنة 2025 أصدر الديوان الوطني للإحصائيات بلاغاً يعلن فيه عن معدل البطالة في الجزائر لغاية شهر أكتوبر

من سنة 2024، أين بلغت النسبة 9.7%¹، فمنذ سنة 2019 شرعت السلطات العمومية في تنفيذ مجموعة من الإصلاحات

في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، مما سمح للجزائر بتحسين معظم مؤشرات الاقتصاد الكلية والمالية، والاجتماعية،

ومؤشرات التنمية البشرية، وذلك في ظل بيئة اقتصادية ومالية دولية تأثرت بجائحة كوفيد-19 والاختلالات الخطيرة التي

مست الاقتصاد العالمي، في نفس السياق يذكر البلاغ الذي أورده الديوان الوطني للإحصائيات أن الدولة بذلت جهوداً كبيرة

من حيث تعزيز الصمود، وانعاش الاقتصاد، واتخاذ مجموعة من التدابير الموجهة نحو المواطنين من بينها:

* الحفاظ على مستوى الدعم

* زيادة مداخيل العمال ومعاشات التقاعد

* تحسين القدرة الشرائية للمواطن والحفاظ عليها

* تحسين آلية مبتكرة وفريدة من نوعها في المنطقة، وهي منحة البطالة لفائدة طالبي العمل². علاوة على ذلك، تم خلق

450.000 منصب شغل.

1. الديوان الوطني للإحصائيات، "بلاغ عن معدل البطالة في الجزائر لسنة 2024" 06 مارس 2025 (تاريخ الدخول: 30 ماي 2025)،

<https://www.ons.dz/spip.php?article3059>

2. المكان نفسه

وقد أنجز مسح تمهيدي حول النشاط الاقتصادي، والتشغيل والبطالة خلال شهر نوفمبر 2024، للفترة المرجعية المتمثلة في الأسبوع الأخير من شهر أكتوبر 2024، وجاء هذا المسح ليقدّم توضيحات ضرورية حول تطور هذه المتغيرات، ويطلع على التوجهات الجديدة فيما يخص النشاط الاقتصادي والتشغيل، وقد أفرزت النتائج الأولية للمسح على ما يلي:

1- خلق مناصب ملموسة في الشغل، رغم عدم احتساب المناصب التي تم انشاؤها في نهاية سنة 2024، بسبب الفترة المرجعية التي اقتصرت على نهاية شهر أكتوبر 2024.

2- إمكانية تقدير حجم العمل غير الرسمي، مما يعني أن عددا كبيرا من الرجال والنساء يمارسون نشاطات غير مصرح بها ويستفيدون من منحة البطالة.

3- تطور معين في التوافق بين تدفق طالبي العمل من ذوي المستوى الجامعي، وكذلك ثقل فئة المتخرجين الجدد الذين يسجلون أنفسهم في الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) مباشرة بعد التخرج، أي ابتداءً من سن 19 – 20 سنة.

4- ارتفاع في عدد النساء ضمن فئات مختلفة من مستويات التعليم (من دون تعليم إلى التعليم المتوسط) وكذلك في معدلات البطالة الخاصة بهن، فبحكم العادات الاجتماعية والأسرية، كانت الكثير من النساء الذين شملهن هذا المسح "لا يبحثن عن عمل" وفق مفهوم المسح، لكن بفضل تطور المستوى الثقافي والتعليمي أصبح هناك إقبال أكبر على المساهمة في التنمية الوطنية.

5- ظهور منحة البطالة ساهم في تغيير نظرة العديد من الأفراد للعمل، حيث بات الكثير منهم، رغم استفادتهم من المنحة، على استعداد لتلبية عروض العمل المقترحة والمعلنة.

وخلال اجراء هذا المسح تم تسجيل مجموع تراكمي قدره 337.000 استجابة لأشخاص موزعين كما يلي¹:

أ – أشخاص يمارسون نشاطا غير رسمي لكنهم يصرحون بأنهم يبحثون عن عمل.

ب – أشخاص لم يسبق لهم ممارسة أي نشاط يصرحون أيضا بأنهم يبحثون عن عمل.

لقد بلغ عدد مناصب الشغل التي تم انشاؤها خلال الثلاثي الأخير من سنة 2024 حوالي 70.000 منصب وعلى ضوء

هذه الأرقام فإن القراءة الأولية لها تظهر التالي:

يظهر معدل البطالة المعلن تحسنا نسبياً مقارنة بسنوات سابقة وخصوصا الفترة التي شهدت جائحة كوفيد 19 التي

شهدت انكماشاً اقتصادياً عالمياً، مما يدل على وجود ديناميكية في سوق العمل ناتجة عن سياسات إنعاش فعالة نسبياً،

1. المرجع نفسه

فمعدل البطالة في اقتصادات الدول النامية حين يكون أقل من 10 % يعد مؤشراً معتدلاً، لكنه لا يزال يعكس اختلالات هيكلية في سوق العمل، خصوصاً إذا تم ربطه بضعف نوعية الوظائف وطغيان العمل غير الرسمي.

يمثل عدد 450.000 منصب شغل مستحدث خلال سنة 2024 (منها 70.000 في الربع الأخير) مجهوداً عمومياً معتبراً في خلق فرص العمل، غير أنه هناك مجموعة من الأسئلة التي تطرح حول نوعية هذه الوظائف؟ هل هي دائمة أم مؤقتة؟ وهل ترتبط بقطاعات إنتاجية مستدامة كالصناعة والزراعة والتجارة الخارجية أم بقطاعات خدمية ضعيفة؟ وإلى أي مدى تدمج هذه الوظائف في الاقتصاد الرسمي.

عدد الأفراد (337.000) الذين صرحوا بأنهم يبحثون عن عمل، لكنهم إما يمارسون نشاطاً غير مصرح به أو لم يسبق لهم العمل يجعل صعوبة وتعقيداً في احتساب البطالة الحقيقية، فمثلاً قد لا يصرح المستفيدون من منحة البطالة بأنهم لا يعملون رغم نشاطهم الفعلي في الواقع.

شهد سوق العمل في الجزائر تحولاً سوسيلوجياً ملحوظاً تجلّى في ارتفاع نسبة مشاركة النساء، لا سيما من ذوات المستويات التعليمية المنخفضة، مما يعكس تزايد القبول الاجتماعي بقضية إدماج المرأة في النشاط الاقتصادي، ويبرز من جهة أخرى نجاعة بعض السياسات العمومية في تعزيز الإدماج الاجتماعي، في السياق نفسه يلاحظ تزايد تسجيل خريجي الجامعات مباشرة في التخرج لدى وكالات التشغيل، وهو ما يعكس ظاهرة بطالة النخبة الشابة، ويدل على وجود فجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.

المطلب الثاني: نماذج لآليات سياسة التشغيل في الجزائر وتقييم فعاليتها

عرفت الجزائر خلال نهاية التسعينات أزمة مركبة ذات طابع أمني وسياسي أثرت بشكل عميق على الوضع الاقتصادي للبلاد، فقد أدت سنوات العنف وعدم الاستقرار إلى تراجع النشاط الاقتصادي، وهروب الاستثمارات، وإغلاق العديد من المؤسسات، مما انعكس مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة، خاصة في صفوف الشباب وخريجي الجامعات، في ظل هذه الحالة وآثار البطالة الحادة، جعلت الدولة الجزائرية تقوم بمجموعة من البرامج والإصلاحات للحدّ منها، وقد أولت الحكومات الجزائرية قضية التشغيل اهتماماً كبيراً، حيث قام المشرع الجزائري بوضع العديد من القوانين والنصوص التنظيمية الهادفة إلى تنظيم برامج العمل وبالتوازي مع ذلك تم إنشاء مؤسسات متخصصة للإشراف على تنفيذ هذه البرامج العامة، مما يعكس الأهمية البالغة التي توليها الدولة لتحسين معدلات التشغيل والحد من البطالة، وقد اتجهت الجزائر إلى تأسيس أجهزة وهيئات تعمل على تعزيز فرص العمل، وضمان سير سوق العمل بشكل فعال وذلك من خلال آليات محددة تهدف إلى تحقيق هذه الأهداف وتمثلت هذه الآليات فيما يلي :

الفرع الأول: استحداث النشاطات وتنمية روح المقاوالتية

حيث تم "استحداث مجموعة من الأجهزة يكون دورها العمل على ترقية روح المقاومة وتطوير قطاع المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة ليكون بديل فعال للنهوض بمختلف عمليات التنمية، وقد تمثلت هذه الأجهزة في"¹.

أ- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (Cnac)

هو مؤسسة عمومية جزائرية تأسست سنة 1994 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم

1415 هـ الموافق لـ 06 جويلية 1994²، المتضمن القانون الأساسي للصندوق، (تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان

الاجتماعي) تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي³

وتقديم الإعانات المالية والمعنوية للعاطلين عن العمل وتشجيعهم على إنشاء المشاريع بتقديم قروض ميسرة.

شهد الصندوق أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة خلال الفترة الممتدة بين سنتي 1996 و1999،

والتي صاحبت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، خلال هذه الفترة، تم تسريح عدد كبير من العمال، مما أدى إلى

زيادة عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، بعد ذلك بدأ منحى الانتساب في التقلص تدريجياً من سنة 1998 حتى

سنة 2004.

منذ عام 2004، شهد نظام التأمين عن البطالة انخفاضاً في عدد المسجلين، حيث تم توجيه الجهود نحو إعادة تأهيل

العاطلين عن العمل الذين لديهم مشاريع أو يرغبون في الانخراط في مؤسسات صغيرة، وذلك من خلال برامج تكوينية تهدف

إلى تعزيز التشغيل.

من ناحية أخرى، يسمح نظام التأمين عن البطالة للمؤسسات العامة والخاصة بالاستفادة من آليات تمكّنها من

مواجهة الصعوبات الاقتصادية والمالية والتقنية التي قد تعرضها لخطر تقليص عدد العمال أو تراجع وظائفها المأجورة.

1. اعمر بن دادة، "مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة"، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية العدد 01 (2017): 48.
2. المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 يوليو 1994 الذي يتضمن القانون الأساسي لتأسيس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 44 (الصادرة في 07 يوليو 1994، 06)
3. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، "تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.وت.ب.)، (تاريخ الدخول: 30 ماي 2025).

https://www.cnac.dz/site_cnac_new/web%20pages/ar/AR_PresentationCNAC.aspx

كما أولى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة اهتمامًا خاصًا بفئة الشباب العاطلين عن العمل، خاصة الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و35 سنة¹ وبناءً على ذلك، قام الصندوق بإرساء آليات داخلية وبناء شراكات قوية مع وزارات ومؤسسات أخرى لتعزيز صلاحياته الجديدة.

تم توفير خدمات خاصة لذوي المشاريع عبر مراكز متخصصة تقدم المرافقة الشخصية طوال مراحل إنشاء النشاط، بدءًا من التخطيط وحتى التصديق على الخبرات المهنية، بالإضافة إلى ذلك، تم تقديم الدعم في دراسة المشاريع المعروضة وتقييمها من قبل لجان الانتقاء والاعتماد.

ب- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

مؤسسة جزائرية تأسست سنة 1996 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996²، بهدف دعم الشباب وتشجيعهم على إنشاء مشاريعهم الخاصة، هدفها لعب دور حيوي بين مكافحة البطالة بين الشباب وتوفير فرص عمل جديدة، حيث تقدم الهيئة مجموعة من الخدمات والبرامج لدعم الشباب الراغبين في بدء مشاريعهم الخاصة ويتضمن أيضا التمويل والتوجيه والتدريب وتستهدف الشباب الذين يتراوح أعمارهم بين 19 و40 سنة من حملة الشهادات الجامعية أو المهنية أو الأفراد الذين يمتلكون أفكار مشاريع ذاتية قابلة للتنفيذ، تم استبدالها عام 2020 بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE)، تم انشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 بهدف تعزيز فعالية الدعم وتحسين التنسيق بين المشاريع والقطاعات الإنتاجية، يُظهر هذا التحول استجابة الدولة لحاجة تطوير آليات الدعم لتكون أكثر تكاملاً مع متطلبات السوق.

ت- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-04 المؤرخ في 22 جانفي 2004³ تم إنشاء هذه الوكالة هدفها تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة خاصة ما تعلق منها بمشاريع الشباب أصحاب الدخل المحدود لتشجيعهم على ريادة الأعمال والمساهمة في التنمية الاقتصادية وبغية تحسين ظروفهم المعيشية والاقتصادية، تسعى الوكالة إلى الحد من نسبة الفقر وتعزيز

1. سهام عجاج، "واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة دراسة لبرامج وآليات سياسة التشغيل"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية 02 العدد 06 (2016): 243.

2. المرسوم التنفيذي رقم 69-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 52، (الصادرة في 11 سبتمبر 1996، 12).

3. المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020، المعدل للمرسوم التنفيذي 69-296 يتضمن تسمية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 70، (الصادرة في 25 نوفمبر 2020، 9).

الاقتصاد المحلي بدعمها للمشاريع المنتجة والتي تساهم في التنمية المحلية، كما تولي أهمية لدعم مشاريع المرأة وتشجيعها وتمويلها.

ث- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)

أنشأت الوكالة لتطوير الاستثمار بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06/356 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006، المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيورها على تعريف الوكالة والتي نصت بقولها "الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار المنشأة بموجب المادة 06 – من الأمر 03-01 مؤرخ في 20 أوت 2001 المعدل والمتمم مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتدعى في صلب النص الوكالة"¹ وتهدف هذه الوكالة إلى تدعيم الاستثمار عن طريق الشباك الوحيد من خلال تسهيل وتسريع عملية الاستثمار المحلي والأجنبي وتقديم المساعدة للمستثمرين²، حيث تعمل الوكالة على دعم وتوجيه المستثمرين من خلال تقديم مجموعة من التسهيلات لإنشاء مشاريع استثمارية تشمل مختلف القطاعات الاقتصادية بغية المساهمة في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية وجذب أكبر عدد من الاستثمارات الجديدة

تم تحويل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) إلى الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار (AAPI) حيث أصبحت تخضع لوصاية الوزير الأول، في إطار إعادة هيكلة آليات دعم الاستثمار وتعزيز الحوكمة المؤسسية.

هـ- الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار (AAPI)

"هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تعمل تحت وصاية الوزير الأول، تختص بدعم ومرافقة المستثمرين الوطنيين والأجانب في تجسيد مشاريعهم الاستثمارية"³، أنشأت سنة 2022 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 22-298 الصادر بتاريخ 08 سبتمبر 2022⁴.

سجلت الوكالة 11788 مشروعاً استثمارياً حتى 31 ديسمبر 2024، بقيمة اجمالية تزيد عن 4.400 مليار دينار جزائري مع توقعات بخلق حوالي 270.000 منصب شغل.

1. المرسوم التنفيذي رقم 06-356 مؤرخ في 16 رمضان عام 1427 هـ الموافق ل 09 أكتوبر سنة 2006، المادة 01 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 64، (الصادرة في تاريخ 11 أكتوبر 2006، 13).

2. اعمر بن داد، مرجع سابق، 49

3. الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار، "تقديم الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار"، (تاريخ الدخول: 25 ماي 2025)، AAPI - <https://aapi.dz/ar/presentation-de-laapi-ar>

4. المرسوم التنفيذي رقم 22-298 المؤرخ في 11 صفر عام 1444 هـ الموافق ل 8 سبتمبر 2022 الذي يحدد تنظيم الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار وسيورها، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 60 (الصادرة في تاريخ 18 سبتمبر 2022، 06).

الفرع الثاني: دعم ترقية الشغل المأجور

تم أحداث مجموعة من الأجهزة بغرض إدماج عدد من البطالين في سوق العمل وعلى اختلاف مستوياتهم وجنسهم

ونشاطهم ونذكر منها:

أ- الوظائف المأجورة بمبادرة محلية: هدفها التوظيف لمدة سنة واحدة في الوظائف غير المنتجة وقليلة التأهيل

ب- الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة: وما يسمى بالشبكة الاجتماعية.

ت- عقود ما قبل التشغيل (CTA): هي آلية توظيفية هدفها تسهيل دخول الشباب في سوق العمل في الجزائر، تم

إطلاق هذه العقود بموجب المرسوم التنفيذي 402-98 المؤرخ في 02-12-1998 والتعليمية رقم 08 الصادرة في 29 جوان

1998¹ والذي حدد كيفية تنفيذ البرنامج في إطار عقود ما قبل التشغيل من أجل توفير فرص عمل مؤقتة للشباب الذين

يواجهون صعوبة في العثور على وظائف دائمة، واستهدفت الشباب في الفئة العمرية ما بين 19 و35 سنة، حددت مدة العقد

بعامين وبعدها أصبحت تلك المدة مفتوحة.

ث- جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP): هو جهاز يتبع وزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي يقترح الجهاز

ثلاثة صيغ لإدماج الشباب البطال في مناصب عمل مؤقتة كالتالي²:

➤ عقود إدماج حاملي الشهادات

➤ عقود الإدماج المهني

➤ عقود التكوين / الإدماج

هـ - منحة البطالة:

في ظل بقاء نسبة البطالة في الجزائر تراوح مكانها ولم تشهد انخفاضا ملموسا بل بالعكس استمر في الارتفاع ولو

بنسب متفاوتة بالخصوص لدى فئة الشباب منهم، لهذا سعت الحكومة الجزائرية لمجابهة هذا الأمر من خلال توفير مناصب

شغل والتقليل من معدل البطالة، فتم إقرار سياسة جديدة ما يعرف حاليا بـ " منحة البطالة " وهي عبارة عن حل أولي

لمعالجة إشكالية البطالة، "وهي نظام مبني على التضامن الوطني عكس نظام التأمين عن البطالة الذي يقوم على أساس

التأمين الاجتماعي"³.

1. المرسوم التنفيذي رقم 402/ 98، المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، الموافق 13 شعبان 1419 هـ، الذي يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 91، (الصادرة في تاريخ 06 ديسمبر 1998، 28-30)

2. اعمر بن دادة، مرجع سابق، 49

3. نوال خروبي، علي بودلال، "دور برامج الحماية الاجتماعية في التخفيف من البطالة في الجزائر - منحة البطالة نموذج"، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة 08 العدد 06 (2023): 734.

قام الرئيس الجزائري الحالي " عبد المجيد تبون " باستحداث هذه المنحة " وتم اعتمادها بمقتضى المادة 190 من القانون 16/21، المؤرخ في 30 ديسمبر 2021، حيث بموجبها تم اعتمادها لفائدة البطالين، طالبي الشغل لأول مرة¹. يستفيد البطال من مبلغ مالي يتحصل عليه شهريا وحُدّد في المرة الأولى بـ 13,000 دج ثم تم رفعه إلى 15,000 دج مع وعود برفع المبلغ لاحقا حسب ما وعد به الرئيس الجزائري عبد المجيد تبون من خلال برنامج الانتخابات لرئاسيات 2024، وللحصول على هذه المنحة حددت بعض الشروط لذلك²:

- أن يكون البطال من جنسية جزائرية، مقيما في الجزائر، عمره بين 19 سنة و40 سنة، ليس له دخل مهما كانت طبيعته، موضحا حالته من الخدمة الوطنية، مُسَجَّلًا في وكالة التشغيل منذ ما لا يقل عن 06 أشهر بصفته طالبا للعمل لأول مرة، وألا يكون مسجلا في الجامعة والتكوين المهني، ولم يستفد من أي أشكال المساعدة عبر أجهزة الدولة كالإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية.

الفرع الثالث: تقييم عام لآليات التشغيل في الجزائر

يُعدّ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (Cnac) أحد الآليات الحكومية الفاعلة في مواجهة مشكلة البطالة، لا سيما بين العمال المسرّحين لأسباب اقتصادية والشباب في الفئة العمرية 30-50 سنة، حيث اعتمد الصندوق على تمويل المشاريع المصغرة بشروط تفضيلية مثل القروض منخفضة الفائدة أو بدون فوائد، بالإضافة إلى الإعفاءات الضريبية والدعم الإداري والتقني لضمان نجاح المؤسسات الناشئة، ورغم مساهمته في خلق فرص عمل مباشرة وغير مباشرة وتعزيز روح المقاول، إلا أن الصندوق يواجه تحديات جوهرية مثل ارتفاع معدلات فشل المشاريع وضعف آليات المتابعة والتقييم وتعقيد الإجراءات الإدارية، مما يستدعي تحسين البرامج التدريبية وتبسيط الإجراءات.

أما الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (Ansez)، التي أُسست عام 1996، فقد لعبت دورًا مهمًا في تمويل المشاريع الفردية للشباب بين 19 و40 عامًا، لكنها واجهت تحديات تتعلق بضعف المتابعة وارتفاع معدلات فشل المشاريع، مما أدى إلى استبدالها عام 2020 بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات (ANADE) بهدف تحسين التنسيق وتعزيز فعالية الدعم.

1. لامية مشوك، "تأثير منحة البطالة على سوق التشغيل في الجزائر: دراسة التداخليات الاقتصادية والاجتماعية"، مجلة السياسة العالمية 08 العدد 2 (2024): 587.
2. المرسوم التنفيذي رقم 07-22 المؤرخ في 10 فيفري 2022 الموافق لـ 09 رجب 1443 هـ، الذي يتضمن تحديد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 11، (الصادرة في تاريخ 27 فيفري 2022، 11).

وفيما يخص الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (Angem) التي تأسست عام 2004، فقد كانت أداة هامة لتمويل المشاريع الصغيرة للفئات الهشة، لا سيما النساء وسكان المناطق الريفية، رغم ما تواجهه من صعوبات في استرداد القروض وضعف المتابعة بعد التمويل، مما يستدعي تحسين آليات التقييم وتوسيع نطاق المشاريع المستدامة.

كما أن الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) التي أُسِّتت عام 2006، رغم مساهمتها في جذب استثمارات استراتيجية، تعرضت لانتقادات بسبب البطء الإداري وضعف التنسيق بين المؤسسات، مما أدى إلى استبدالها عام 2022 بالوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار (AAPI) لتحسين فعالية جذب الاستثمارات.

ويُعد جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) أحد الآليات الفعالة في إدماج الشباب في سوق العمل، حيث نجح في توظيف أكثر من 320,000 شاب حتى نهاية 2023 وهو رقم صرح به وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي السيد فيصل بن طالب أمام أعضاء لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل والتكوين المهني للمجلس الشعبي الوطني لتقديم عرض حال حول القطاع يوم 13 / فيفري / 2024¹، فعلى الرغم من التحديات المتعلقة بالتنسيق بين الجهات المعنية والتي تؤثر على فعالية الجهاز، ورغم الإنجازات المحققة، تظل تحديات التنسيق الإداري وضعف المتابعة وارتفاع معدلات فشل المشاريع عوائق رئيسية أمام تحقيق نتائج مستدامة، مما يستدعي تكامل هذه الآليات وتبسيط الإجراءات واعتماد مقاربات أكثر تخصصًا لضمان استدامة الفعالية في مكافحة البطالة وتعزيز التنمية الاقتصادية في الجزائر.

على الرغم من الأثر الإيجابي الذي مس فئة كبيرة ممن شملتهم منحة البطالة إلا أنها لم تخلو من بعض السلبيات، لقد أدى الاعتماد على المنحة إلى زيادة ركود سوق العمل، حيث أن القيمة المالية الممنوحة، التي كانت في البداية 13,000 دينار جزائري وتم رفعها لاحقًا إلى 15,000 دينار، لم تشجع المستفيدين على البحث الجاد عن فرص عمل جديدة، بل اعتمد الكثيرون على المنحة كمصدر دخل مؤقت، مما قلل من دافعهم للانخراط في سوق العمل.

إضافة إلى ذلك، لم تكن المنحة مصحوبة ببرامج فعالة لخلق فرص عمل جديدة أو تشجيع الاستثمار في القطاعات المنتجة، مما أدى إلى عدم تأثيرها في تنشيط سوق العمل أو زيادة الإنتاجية الاقتصادية، كما أن اعتمادها على التمويل الحكومي شكل عبئًا إضافيًا على الميزانية العامة، لا سيما في ظل الظروف الاقتصادية المتقلبة التي تمر بها الجزائر، مثل انخفاض أسعار النفط وتقلبات السوق الدولية.

1. الإذاعة الجزائرية، " بن طالب: إدماج أكثر من 325 ألف شخص في مناصب عمل دائمة ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني"، 13 فيفري 2024 (تاريخ الدخول: 20 ماي 2025). <https://news.radioalgerie.dz/ar/blog/tags/rd-hslyt>

ورغم أنها شكلت حلاً مؤقتاً لتخفيف البطالة، إلا أنها لم تقدم حلولاً جذرية لتحقيق تنمية اقتصادية مستدامة، حيث أنها تركز على توزيع الأموال بشكل مباشر دون خلق قيمة مضافة. من جهة أخرى، ساهمت المنحة التخفيف من حدة الفقر الناتج عن البطالة في أوساط الشباب بشكل أساسي¹، حيث وفرت دخلاً يساعدهم على تلبية احتياجاتهم اليومية. ومع ذلك، فإن ضعف القيمة المالية للمنحة دفع العديد من المستفيدين إلى الاعتماد عليها كمصدر دخل مؤقت دون بذل جهود حقيقية للبحث عن عمل دائم، مما قد يؤدي إلى استمرار مشكلة البطالة على المدى الطويل.

كما أن الاعتماد على المنحة قد يقلل من رغبة الشباب في خوض تجارب العمل الحر أو إنشاء مشاريع صغيرة، مما يعزز ثقافة الاعتماد على الدولة بدلاً من الاعتماد على الذات. أيضاً، يمكن أن يؤدي الاعتماد على المنحة إلى زيادة الكسل والالتكالية، حيث قد يجد بعض المستفيدين فرص عمل في المؤسسات الاقتصادية ولكنهم يشترطون عدم التأمين والقبول بالعمل للحفاظ على استمرار منحة البطالة، وهو ما ترفضه أغلب المؤسسات، مما يساهم في بقاء نسب البطالة كما هي. وأخيراً، اشتراط أن يكون البطال باحثاً عن العمل لأول مرة جعل فئة كبيرة من البطالين لا تستفيد من المنحة، خاصة أولئك الذين سبق لهم الاستفادة من عقود عمل مؤقتة؛ مما يعني وجود علاقة عكسية بين الحصول على منحة البطالة والظفر بعقد شغل مؤقت، حيث يسقط حق المستفيد في المنحة بمجرد حصوله على عقد عمل بهذه الصيغة².

1. إبراهيم سعاد، "السياسة العامة للتخفيف من حدة الفقر في الجزائر منحة البطالة أنموذجاً"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية 15 العدد 02(2023): 710.
2. لامية مشوك، مرجع سابق، 590.

المطلب الثالث: استراتيجية امتصاص البطالة في الجزائر خلال 2024 و2025 (مقاربة الدولة عبر دعم المؤسسات

الناشئة كآلية لتفعيل سوق العمل)

تُعد مشكلة البطالة من أبرز التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها الجزائر، حيث فشلت السياسات العامة للشغل في تحقيق تقليص نوعي لمعدلات البطالة، ويعود ذلك إلى اعتماد هذه السياسات بشكل شبه كلي على العائدات النفطية، مما جعلها عرضة للتقلبات الاقتصادية الدولية، ومن أجل بلورة استراتيجية فعالة لامتصاص البطالة وزيادة معدل الشغل، يتطلب الأمر مراجعة شاملة للمنظومة التشغيلية القائمة، مع التركيز على إصلاح هياكل الاقتصاد ونظام التعليم، وتعزيز بيئة الاستثمار والإنتاج، وهو ما جعل الدولة الجزائرية مضطرة إلى تبني مقاربات جديدة تقوم على الابتكار والتحول نحو اقتصاد المعرفة.

وفي هذا السياق، تميزت السنوات الأخيرة، وخاصة 2024 إلى غاية 2025، بتكريس توجه استراتيجي واضح نحو تشجيع المبادرات الخاصة وتطوير المؤسسات الناشئة كآلية محورية لامتصاص البطالة وتنشيط الدورة الاقتصادية. وقد شملت هذه المقاربة حزمة متكاملة من الإصلاحات التنظيمية، التمويلية، والمؤسسية، بهدف تيسير خلق المؤسسات الصغيرة والناشئة، وتمكينها من الاندماج في السوق الوطنية.

الفرع الأول- الخلفية الاقتصادية والاجتماعية للمقاربة الجديدة

تشير المعطيات الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات إلى أن معدل البطالة في 2024 بلغ نحو 9.7% حتى وإن كان هناك بعض التحسن إلا أن نسبة البطالة بين فئة الشباب لا تزال تسجل معدلات مرتفعة نوعا ما حيث بلغت خلال سنة 2024 نسبة 29.3% (15 – 24 سنة)¹.

هذا الواقع دفع السلطات إلى إعادة النظر في نموذج التشغيل الكلاسيكي القائم على التوظيف العمومي والمخططات المؤقتة، وبدل ذلك تسعى الدولة للتركيز على نموذج التشغيل الذاتي وتشجيع المبادرة المقاولاتية، خصوصا عبر تطوير المؤسسات الناشئة، التي تعد اليوم إحدى المحركات الأساسية لخلق الثروة ومناصب الشغل في الاقتصادات الحديثة.

1. مجموعة البنك الدولي، "تقرير البنك الدولي في الجزائر سنة 2024" (تاريخ الدخول: 25 ماي 2025)،

<https://www.albankaldawli.org/ar/country/algeria/overview>

ويُعزى هذا التحول إلى إيمان الدولة بأهمية الابتكار والرقمنة كوسيلتين لمواجهة البطالة الهيكلية، حيث تسعى إلى الانتقال من اقتصاد تقليدي معتمد على الموارد الطبيعية إلى اقتصاد متنوع قائم على الكفاءات والمعرفة، وفي هذا السياق جاء تبني نظام قانوني خاص بالمؤسسات الناشئة، يحدد شروط تأسيسها، ومعايير تصنيفها والامتيازات الممنوحة لها. وقد تم تعريف المؤسسة الناشئة START UP في القانون الجزائري – وبالضبط في المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في سبتمبر 2020 بأنها " كل مؤسسة حديثة النشأة تعتمد على الابتكار والتكنولوجيا، وتتمتع بإمكانيات نمو عالية، وتستوفي شروطاً تقنية وتنظيمية تحددها لجنة مختصة"¹.

انطلاقاً من التحول الاستراتيجي الذي أشرنا إليه في الخلفية الاقتصادية والاجتماعية، بدأ التركيز على المؤسسات الناشئة كأداة لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام وخلق فرص العمل، خاصة في ظل تزايد معدل البطالة في أوساط الشباب، وفي هذا السياق، كان من الضروري وضع آليات تنظيمية وداعمة تمكن هذه المؤسسات من الانطلاق والنمو بشكل فعال، لذلك تبنت الجزائر جملة من الهيئات والمؤسسات التي تتولى دعم المشاريع الناشئة من خلال تقديم التمويل، التوجيه، والاعفاءات الضريبية.

ومن أجل ذلك تم اطلاق بعض الهيئات الداعمة للمشاريع مثل الصندوق الوطني لتمويل المؤسسات الناشئة (ASF) وهو أول صندوق استثمار مخصص بالكامل للشركات الناشئة في الجزائر، تم إطلاقه رسمياً يوم 03 أكتوبر 2020 لإنشاء إطار قانوني يحدد معايير تأهيل الشركات الناشئة² والذي يعمل على تمويل المشاريع دون فوائد، مما يوفر الدعم المالي اللازم للمؤسسات الناشئة التي لا تستطيع الحصول على تمويل بنكي تقليدي، يساهم هذا الصندوق في توفير رأس المال الأولي للمشاريع المبتكرة، التي تعكف على تطوير حلول تكنولوجية تساهم في تحسين الإنتاجية وتوسيع النشاط الاقتصادي. وهيئة أخرى تتمثل في مسرعة أعمال تحت مسمى Algeria Venture؛ فالمسرعة وفقاً لمهامه القانونية "هو شركة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمثل مهمته الرئيسية في تنفيذ السياسة الوطنية لتعزيز وإدارة الهياكل الداعمة للشركات الناشئة، ولا سيما من خلال الحاضنات والمسرعات وتطوير الابتكار"³.

1. المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020 الموافق لـ 27 محرم 1442 هـ، يتضمن إنشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" ومشروع مبتكر وحاضنات أعمال "وتحديد مهامها وتشكيلها وسيرها، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 55، (الصادرة في تاريخ 21 سبتمبر 2020، 10).
2. مقال، "صندوق التمويل الجزائري ASF"، (تاريخ الدخول: 30 أبريل 2025)، [/https://moukawil.dz/knowledgebase/asf](https://moukawil.dz/knowledgebase/asf).
3. مقال، "Algeria Venture"، (تاريخ الدخول: 02 ماي 2025)، [/https://moukawil.dz/knowledgebase/a-venture](https://moukawil.dz/knowledgebase/a-venture).

يهدف هذا المسعى إلى بناء وتطوير نظام بيئي داعم يعزز من نشر ثقافة الابتكار وروح ريادة الأعمال، وفي هذا الإطار، تعمل شركة Algeria Venture على مضاعفة الجهود واستكشاف مختلف السبل والآليات، إلى جانب اتخاذ إجراءات ملموسة تسهم في تهيئة بيئة محفزة لريادة الأعمال، بما يتماشى مع متطلبات التنافسية واحتياجات السوق الحالية. تُظهر هذه الاستراتيجيات الحكومية والهيئات الداعمة بوضوح أن الجزائر تسعى بشكل فعال على توفير بيئة ملائمة لتوسيع نطاق المؤسسات الناشئة، التي تهدف إلى استقطاب أكبر عدد من خريجي الجامعات وتحويلهم من مستهلكين للوظائف إلى مبدعين يصنعون فرصا للعمل لأنفسهم ولغيرهم.

الفرع الثاني: مؤسسات ناشئة ناجحة في استقطاب وتفعيل سوق العمل «شركة يسير YASSIR وشركة GUIDINI

أنموذجا"

المقاربة التي اتخذتها الدولة الجزائرية في تدعيم المؤسسات الناشئة، بدأت تؤتي ثمارها فعليًا، حيث صرح الرئيس الجزائري عبد المجيد تبون أن عدد المؤسسات الناشئة يفوق 8000 مؤسسة ناشئة¹ في سنة 2024، بزيادة معتبرة مقارنة بالسنوات السابقة، هذه الديناميكية أسفرت عن خلق ما يزيد عن 150 ألف منصب شغل، خاصة في مجالات مرتبطة بالتكنولوجيا الحديثة، الاقتصاد الأخضر، الزراعة الذكية، والخدمات الرقمية.

أولاً: شركة يسير (YASSIR)

تعد شركة يسير واحدة من الشركات الناشئة الرائدة في توظيف التكنولوجيا المتقدمة لتقديم خدمات متنوعة، لا سيما في قطاع النقل، وقد حظيت الشركة باعتراف دولي في عام 2019، حيث تم اختيارها من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي ضمن قائمة "أفضل 100 شركة ناشئة عربية"، كما احتلت المرتبة الخامسة على مستوى منطقة المغرب العربي من حيث مساهمتها في تشكيل ملامح الثورة الصناعية الرابعة، بالإضافة إلى ذلك، تم تصنيفها ضمن أفضل 12 شركة ناشئة على مستوى القارة الإفريقية².

وتعتبر يسير من الشركات الجزائرية الناشئة التي حققت نجاحا بارزا، تأسست سنة 2017 على يد المهندس الجزائري نور الدين طيبي، حيث بدأت بتقديم خدمات النقل عبر تطبيقات الهواتف الذكية وهي نسخة من الشركة العالمية UBER ثم توسعت خدماتها لتشمل خدمات توصيل الأطعمة، والبقالة، بالإضافة إلى خدمات مالية رقمية، خلال السنوات الماضية،

1. "الرئيس الجزائري عبد المجيد تبون، يلتزم برفع عدد الشركات الناشئة إلى 20 ألفا بنهاية العهدة الثانية" يوتيوب، تم الرفع بواسطة قناة الجزائر الدولية الجزائر، 17 سبتمبر 2024. <https://youtu.be/T2aLOtr2N58?si=B1VPKJLc35dgvK> (00:01-00:12)

2. خديجة إيمان عماروش، أمينة مزبان، "تجربة شركة يسير كنموذج واعد للشركات الناشئة في الجزائر (قراءة تحليلية)". مجلة الاستراتيجية والتنمية 12 العدد 02. 19:(2022)

ضمت شركة يسير إليها أكثر من 6 ملايين مستخدم و130 ألف شريك موزعين على 45 مدينة مختلفة في كل من الجزائر، المغرب، تونس، جنوب إفريقيا، السنغال، كندا وفرنسا، بالإضافة إلى ما يزيد 450 موظفًا حول العالم من أكثر من 15 جنسية¹.

في سنة 2022، حققت يسير طفرة في مسارها الاستثماري، حيث جمعت 150 مليون دولار²، في جولة تمويل ثانية، وهو ما يعادل خمسة أضعاف ما تم جمعه في الجولة السابقة. وجاء هذا التمويل من مستثمرين دوليين بارزين مثل Bond و Y Combinator كما افتتحت الشركة مركزًا تكنولوجيًا في أوروبا، بهدف استقطاب الكفاءات وتوسيع نطاق الابتكار التقني ضمن خططها المستقبلية.

وقد قامت الشركة بتوظيف 4500 موظف من كافة الجنسيات، والشراكة مع 100 ألف شخص من مختلف المدن³، باعتبارها وظائف غير مباشرة، تعكس هذه الأرقام التحول النوعي الذي شهدته شركة يسير، حيث تجاوزت دورها كمجرد منصة للنقل لتصبح فاعلاً اقتصاديًا بارزًا يسهم في دعم سوق العمل، وتعزيز الاقتصاد الرقمي، وتوسيع آفاق الإدماج المهني والاجتماعي داخل الجزائر، مع احتمالية امتداد تأثيرها إلى مناطق أخرى مستقبلاً.

ثانياً: شركة GUIDDINI

تعد منصة Guiddini.com نموذجًا جزائريًا متقدمًا في مجال التجارة الإلكترونية، حيث تقدم بيئة رقمية شاملة مخصصة لعرض وترويج مجموعة متنوعة من المنتجات الاستهلاكية، تنشط هذه المنصة من داخل الحضيرة التكنولوجية سيدي عبد الله، الكائنة بالمركز التجاري "محمدية مول" في الجزائر العاصمة، وتعكس تجربة ناشئة تمثل تكاملاً بين المبادرة الفردية والتقنية الحديثة في السوق الرقمية المحلية.

استُمد اسم المنصة من الكلمة الفرنسية Guide، وهو ما يُعبّر عن مهمتها الأساسية في توجيه المستهلك نحو تجربة تسوق إلكتروني أكثر سلاسة وكفاءة.

تأسست المنصة على يد رائد الأعمال الجزائري مراد مشتة، الذي أطلق المشروع أثناء دراسته في تخصص العلوم السياسية والإعلام بجامعة الجزائر (بن عكنون)⁴.

1. يسير، "من نحن" (تاريخ الدخول: 30 أبريل 2025)، <https://yassir.com/ar/about-us>.

2. المكان نفسه

3. يسير "ابدأ مسيرتك المهنية مع يسير" (تاريخ الدخول: 30 أبريل 2025)، <https://yassir.com/ar/career>.

4. عائشة عتيق، حياة نسيمة صادق، "تطور مواقع التجارة الإلكترونية في الجزائر THE DEVELOPMENT OF E-COMMERCE WEBSITES IN ALGERIA"، مجلة المالية والأسواق 12 العدد 02 (2024): 192.

وقد ساهم اهتمامه المبكر بالتكنولوجيا في حصوله على براءة اختراع من المعهد الوطني للملكية الصناعية في عام 2010، وهو ما شكل نقطة انطلاق لتوسيع المشروع، الذي استفاد من برامج دعم ريادة الأعمال التي توفرها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (Ansej).

تتوزع أنشطة المؤسسة إلى مجالين رئيسيين: الأول يتمثل في تقديم خدمات الإعلان والاتصال، والذي يُعد النشاط الأساسي، بينما يندرج نشاط التجارة الإلكترونية متعدد القنوات كفرع تكميلي، يشهد تطورًا ملحوظًا. وتعتمد المنصة على نموذج تشغيلي يُشجع على خلق فرص العمل عبر دمج تخصصات متعددة، من أبرزها: تطوير البرمجيات، التسويق الرقمي، الإدارة اللوجستية، وخدمة الزبائن.

يتكوّن الهيكل التنظيمي للموقع من أربع وحدات وظيفية رئيسية، هي:

قسم إدارة المحتوى: يُعنى بتحديث قوائم المنتجات ومتابعة المعلومات المرتبطة بالأسعار.

قسم التسويق الرقمي: مسؤول عن تنفيذ الحملات الترويجية على مختلف المنصات الرقمية.

قسم العمليات: يتولى معالجة الطلبات، التنسيق اللوجستي، وخدمة ما بعد البيع.

قسم العلاقات التجارية: يُعنى بإدارة العلاقات مع الموردين والشركاء التجاريين.

ورغم نجاح المنصة في بناء نموذج أعمال رقمي فعال، فإنها تواجه بعض التحديات المتعلقة بنقص الخبرة العملية للموظفين الجدد، مما يستدعي استثمارًا مستمرًا في برامج التكوين والتدريب الداخلي.

ويعمل الموقع على مدار الساعة (7/24)، مقدمًا تشكيلة واسعة من السلع تشمل مستحضرات التجميل، الأجهزة

الإلكترونية، الأدوات المنزلية، ومنتجات خاصة بالنساء والأطفال.

أما على المستوى اللوجستي، فقد أقامت المنصة شراكات مع مؤسسات متخصصة في خدمات البريد السريع، لضمان

تسليم الطلبات خلال فترة زمنية تتراوح بين 24 و72 ساعة في جميع ولايات البلاد.

وتشير الإحصائيات التشغيلية إلى متوسط بيع يومي يبلغ حوالي 213 منتجًا، مع معدل زيارات يومي يصل إلى 300

مستخدم¹.

كما توفر المنصة خيارات دفع متعددة، تشمل التحويل البنكي، الدفع عند الاستلام، والشيكات، مع خطط مستقبلية

لتوسيع خدمات الدفع الإلكتروني.

1. عائشة عتيق، حياة نسيمه صادق، مرجع سابق، 193.

وقد نالت منصة Guiddini اعترافاً محلياً بفضل تميزها في تقديم حلول مبتكرة، حيث حصلت على جائزة أفضل موقع إلكتروني من شركة¹ (United Parcel Service (UPS)، وهو ما يعكس مكانتها المتقدمة ضمن مشهد التجارة الرقمية في الجزائر.

ويظهر الأثر الإيجابي لهذا النوع من المنصات الرقمية في استقطاب أكبر عدد من مناصب التشغيل، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة وخاصة بين فئة الشباب، ويرجع ذلك إلى اعتمادها على نموذج تشغيلي يجمع بين الابتكار الرقمي والتوظيف المحلي، إذ تقدم نموذجاً يحتذى به في مجال زيادة الأعمال الرقمية أو ما يسمى بالتجارة الإلكترونية.

وتتجلى هذه الوظائف المباشرة من خلال احتياجاتها إلى وظائف في أقسام مهمة مثل إدارة المحتوى الرقمي، والتسويق الرقمي، وكذا العمليات والعلاقات التجارية، كما تنظم المنصة برامج ودورات تكوينية في مجالها التجاري الإلكتروني، مما يمكن المتدربين من اكتساب مهارات جديدة تساعدهم لولوج سوق العمل الرقمي، هذا الأخير الذي أصبح من أكثر الأنشطة المطلوبة مع التطورات التكنولوجية المتسارعة، حيث يؤكد بعض الخبراء الاقتصاديين أن هذا المجال مس كل القطاعات وخلق مناصب شغل ومشاريع كثيرة؛ فكثير من الشباب من يمارس هذا النوع من التجارة لاقوا أنها تجارة مربحة وتقلل من الجهد، وقد أعطت أثراً إيجابياً على الشركات الصغيرة والمتوسطة، حيث أن الإحصاءات تشير إلى " أن 60% من الشركات الصغيرة والمتوسطة التي اعتمدت على التجارة الإلكترونية في الجزائر شهدت زيادة في مبيعاتها بنسبة 30% خلال السنة الأولى من التحول الرقمي ومع ذلك، يبقى ضعف التدريب عائقاً أمام 35% من هذه الشركات، مما يتطلب تكثيف جهود الدعم الفني والتعليم التقني لتعزيز استفادتها من هذه الفرص"².

1. المرجع نفسه، 193.

2. كاتبة موهوني، "التجارة الإلكترونية في الجزائر تفتح الأبواب نحو التصدير للأسواق العالمية"، المستثمر، 12 نوفمبر 2024، قسم التحرير

<https://almostathmir.dz/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AC%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%84%D9%83%D8%AA%D8%B1%D9%88%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D8%B1-%D8%AA%D9%81%D8%AA%D8%AD-%D8%A7>

المبحث الثالث: مدخل عام حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن الأهمية التي فرضها وجود المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصادات الدول، وبالأخص الدول النامية جعل الكثير من الباحثين والدارسين يهتمون بهذا القطاع والتطرق له من جميع جوانبه للإحاطة به واستخلاص ما يمكن أن يعود بالنفع العام، خاصة ما تعلق بارتباطه بخلق فرص التشغيل وفاعليته في التنمية المحلية.

المطلب الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

قبل أن نتطرق لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من الواجب أن نعرف المؤسسة الاقتصادية بشكل عام، حيث يعرفها ناصر دادي عدون بأنها " كل تنظيم اقتصادي مستقل مالي في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل انتاج أو تبادل سلع وخدمات مع أعوان اقتصاديون آخرون، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز الزماني والمكاني الذي يوجد فيه، وتبعاً لحجم ونوع النشاط"¹.

اختلف الكتاب والباحثون في تعريفهم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،.... "وذلك بسبب الاختلاف في تعريف

مفهوم الحجم، وقد ظهرت عدة محاولات لتعريف المشروع الصغير من خلال"²:

- تحديد عدد العاملين
- قيمة الموجودات
- حجم المبيعات

ومن بين أهم التعريفات التي تناولتها نذكر ما يلي:

1- تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: يقسم البنك الدولي المؤسسات الصغيرة إلى ثلاثة أنواع

- ✓ مؤسسة مصغرة: عدد الموظفين أقل من 10، وحجم المبيعات لا يتجاوز 100 ألف دولار أمريكي
- ✓ مؤسسة صغيرة: عدد الموظفين أقل من 50، وحجم المبيعات السنوية لا يتجاوز 3 ملايين دولار أمريكي
- ✓ مؤسسة متوسطة: عدد الموظفين أقل من 300، وحجم مبيعات سنوي لا يتجاوز 15 مليون دولار أمريكي

2- تعريف هيئة الأمم المتحدة: تعرف هيئة الأمم المتحدة المؤسسات من خلال تقريرها حول المحاسبة كما يلي³:

- ✓ مؤسسة بالغة الصغر: تتضمن كل عمل تجاري يستغل بين شخص أو خمسة أشخاص

1. ناصر دادي عدون، المؤسسة الاقتصادية موقعها في الاقتصاد وظائفها وتسييرها، (الجزائر: دار المحمدية العامة، 1998)، 12.

2. ماجدة العطية، إدارة المشروعات الصغيرة، ط3 (الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2009)، 15.

3. رضا شريط، أيوب دهقاني، "المؤسسات الصغيرة كفاعل لدعم التنمية المحلية (دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية جيجل"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية 09 العدد 01 (2024): 808.

✓ مؤسسة صغيرة: وتتضمن عمل تجاري يوظف من 06 على 50 شخص وله خطوط نشاط متعددة

✓ مؤسسة متوسطة: وتوظف ما بين 51 و250 شخص ويشترط عملها في أكثر من موقع

3- تعريف الاتحاد الأوروبي: يعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها " كل مؤسسة تضم أقل من 250 أجير ورقم

أعمالها أقل من 40 مليون وحدة نقدية أوروبية (ECU) أو مجموع الميزانية لا يتجاوز 27 مليون وحدة نقدية أوروبية والتي لا

تكون في حد ذاتها مملوكة بنسبة 25 % من قبل مؤسسة أخرى¹، وتصنف كالتالي²:

أ- المؤسسة المجهرية: وهي المؤسسة التي لا يتجاوز عدد عمالها 10 عمال، مع رأس مال سنوي لا يتجاوز 02 مليون يورو.

ب- المؤسسة الصغيرة: وهي المؤسسة التي لا يتجاوز عدد عمالها 50 عاملاً، مع رأس مال سنوي لا يتجاوز 10 ملايين يورو.

ج- المؤسسة المتوسطة: وهي المؤسسة التي لا يتجاوز عدد عمالها 250 عاملاً، مع رأس مال سنوي لا يتجاوز 50 مليون يورو.

4- تعريف المشرع الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: يعرفها المشرع وفق القانون 02-17 المؤرخ في 10 يناير

2017 الموافق لـ 11 ربيع الثاني 1438، هذا القانون الجديد جاء ليضع تعريفاً محدثاً وضوابط أكثر وضوحاً للمؤسسات

الصغيرة والمتوسطة، حيث تم اعتماده كإطار توجيهي يهدف إلى تطوير هذا القطاع وتعزيز دوره في الاقتصاد الوطني، وقد

عرفها القانون على أنها "مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات مهما كانت طبيعتها القانونية"³.

- تشغل من 01 إلى 250 شخص

- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 04 مليار دينار جزائري

- لا تتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 01 مليار دينار جزائري

ثم صنف نفس القانون وفق مواده (8-9-10) المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمعايير مختلفة أولاً على حسب

معياري العدد وثانياً على حسب معيار رقم الأعمال وثالثاً بمعياري الحصيلة السنوية ويمكن توضيحه من خلال الجدول التالي:

1. سليمان بوقاسم، موسى سعديوي، "أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة دراسة عن ولاية المدية"، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة العدد 31 (2015): 43.

2. رضا شريط، أيوب دهقاني، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كفاعل لدعم التنمية المحلية (دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية جيجل)"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية 09 العدد 01 (2024): 809.

3. القانون رقم 02-17 المؤرخ في 10 يناير 2017 الموافق لـ 11 ربيع الثاني 1438هـ، يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 02 (الصادرة في تاريخ 11 يناير 2017، 4-9).

الجدول رقم (01): تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نوع المؤسسة	عدد العمال	رقم الأعمال السنوي دج	الحصيلة السنوية دج
مؤسسات مصغرة	من 01 إلى 09	أقل من 40 مليون	لا يتجاوز 20 مليون
مؤسسات صغيرة	من 10 إلى 49	أقل من 400 مليون	لا يتجاوز 200 مليون
مؤسسات متوسطة	من 50 إلى 250	بين 400 مليون و4 ملايين	بين 200 مليون و01 مليار

المصدر: قانون رقم 17-02 مؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1438 الموافق ل 10 يناير سنة 2017 يتضمن القانون التوجيهي

لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ص.06

تنص المادتان 11 و12 على آلية تصنيف المؤسسات وفق معايير متعددة، حيث يتم تحديد الفئة التنظيمية للمؤسسة بناءً على أولوية معايير التصنيف في حال وجود تعارض بينها، فإذا اختلف تصنيف المؤسسة حسب عدد العمال عن تصنيفها حسب رقم الأعمال أو الحصيلة المالية، فإن المعيار المالي (رقم الأعمال أو الحصيلة) يكون هو الحاسم في التصنيف.

كما تنص المواد على أن أي تغير في وضع المؤسسة عند إقفال حساباتها السنوية - سواء بتجاوز الحدود المعيارية أو عدم بلوغها - لا يترتب عليه تغيير فئتها التنظيمية تلقائياً، إلا إذا استمر هذا التغير لمدة سنتين ماليتين متتاليتين¹، بمعنى آخر، يجب أن يثبت التغير في المؤشرات المعيارية لمدة عامين متتاليتين حتى يتم إعادة تصنيف المؤسسة وفقاً لأحكام المواد 8 و9 و10.

وتجدر الإشارة أنه يوجد الكثير من المؤسسات الجزائرية التي مرّت على التصنيفات الثلاثة، منذ إنشائها بدايتها كانت مؤسسة مصغرة ثم مع مرور الوقت وكبر حجم نشاطها تصبح مؤسسة صغيرة ثم مع تزايد عدد العمال تصل في تصنيفها إلى مؤسسة متوسطة، وقد تتدرج إلى مصاف المؤسسات الكبيرة.

المطلب الثاني: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

حددت الأصناف بحسب المعايير المختلفة وتمثلت على الشكل التالي:

الفرع الأول: على أساس توجيهها

1. عبد اللطيف بن زقير، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين إشكالية التمويل واحتمال التعثر، دراسة حالة بعض المؤسسات في الجزائر (أطروحة دكتوراه الطور الثالث ل.م.د، جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب، 2025)، 10.

أولاً: المؤسسات العائلية

تنشأ داخل المنزل ومن بين أفراد العائلة وتكون الأيدي العاملة من بين أفرادها، أغلب انتاجها يكون تقليديا

ومحدود الكمية.

ثانياً: المؤسسات التقليدية

هذا النوع مشابه للنوع الأول أنه يتميز بيد العمل العائلية، غير أنه يختلف عنه في جزئية أن المؤسسات التقليدية

يمكن الاستعانة بأجير ويمكن أن يكون له مقر مستقر خارج نطاق المنزل وتكون منتوجاته بين ما هو تقليدي أو صناعة

لبعض القطع تم التعاقد عليها مع مصنع معين.

ثالثاً: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتطورة وشبه المتطورة

تتميز هذه المؤسسات بالتوجه نحو استخدام فنون الإنتاج الحديثة بغية التوسع في استخدام رأس المال الثابت¹،

أو تنظيم العمل ومن ناحية المنتوجات المصنعة بطريقة منتظمة والاختلاف في درجة استعمال هذه التكنولوجيا.

الفرع الثاني: على أساس أسلوب تنظيم العمل

" تصنف على أساس أسلوب تنظيم العمل إلى المؤسسات المصنعية والمؤسسات الغير مصنعية " ²

أولاً: المؤسسات غير المصنعية

ويتم فيها الجمع بين نظامي الإنتاج العائلي والحرفي فيتوجه الأول للاستهلاك الشخصي والثاني يرجع لرغبات وطلبات

الزبائن حسب حاجاتهم.

ثانياً: المؤسسات المصنعية

هذا الصنف يجمع داخله كل من المصانع الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، وما يميزه عن الصنف الأول من حيث تقسيم

العمل والعمليات الإنتاجية المعقدة والأساليب الحديث المطبقة في انتاج السلع وتسويقها.

ثالثاً: المؤسسات الصغيرة المتوسطة المقاوله

وتمثل شكلا من أشكال التعاون الصناعي الحديثة أهم أشكالها: تنفيذ الأشغال / الإنتاج / تقديم الخدمات.

1. امعمر حاشي، مرجع سابق، 52

2. المكان نفسه

الفرع الثالث: حسب طبيعة المنتجات

وهنا يكون التصنيف على أساس طبيعة المنتجات التي تختص كل مؤسسة بإنتاجها وتكون هذه المنتجات على النحو الآتي:

أولاً: مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية

ويكون اختصاصه إنتاج السلع الاستهلاكية كتصنيع المنتجات الغذائية، الملابس، الورق، صناعة الجلود، منتجات الخشب ومشتقاته وغيرها.

ثانياً: مؤسسات إنتاج السلع الوسيطة

يجمع هنا بين كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنتجة لـ "المعدات الفلاحية، قطع الغيار، المكونات الكهربائية، بالإضافة للصناعات التالية: الميكانيكية والكهربائية، والصناعة الكيماوية والبلاستيك، تحويل المعادن، صناعة مواد البناء، المناجم"¹.

ثالثاً: مؤسسات إنتاج المعدات و سلع التجهيز

يكون اعتمادها الأساسي على إنتاج الآلات والمعدات الكبيرة ذات التكنولوجيا العالية وكثافة رأس المال.

المطلب الثالث: خصائص ومجالات نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الفرع الأول: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

على الرغم من التعريفات المختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كل دولة، إلا أنها تتميز بمجموعة من الخصائص التي تجمعها وسنوردها فيما يلي:

1 - سهولة التأسيس: تتميز متطلبات التكوين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عادة بالبساطة والسهولة والوضوح²، ولا تتطلب رأس مال كبير لإنشائها، يكون استنادها الرئيسي جذب وتفعيل مدخرات الأشخاص لجذب المنفعة³، فوجود تلك الإجراءات البسيطة مع وجود الحافز الفردي والرغبة الجماعية يعتبر كافياً لإنشائها.

1. المرجع نفسه، 53.

2. وردة سعادية، تأهيل وتطوير تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خيار استراتيجي لدعم التنوع الاقتصادي في الجزائر- دراسة تحليلية-، (أطروحة دكتوراه، جامعة 08 ماي 1945 قالة، 2024)، 26. <https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/15412/1/%D8%A7%D8%B7%D8%B1%D9%88%D8%AD%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%83%D8%AA%D9%88%D8%B1%D8%A7%D9%87%20%D8%B3%D8%B9%D8%A7%D9%8A%D8%AF%D9%8A%D8%A9%20%D9%88%D8%B1%D8%AF%D8%A9.pdf>

3. فاطمة العايش، مرجع سابق، 136.

- 2 - صغر الحجم: عدد العاملين فيها ورأس المال المستثمر أقل مما هو في الشركات الكبيرة، يساعدها هذا الصغر في الحجم إلى سهولة اتخاذ القرارات وقصر السلم الإداري، كما تتميز بنقص الروتين واختصار استخدام الوثائق وارتفاع مستوى العلاقة الشخصية بين أصحاب المؤسسة والعاملين¹.
- 3- مرونة عالية: قدرتها على التكيف بسرعة مع التغيرات التي تحدث في السوق والاقتصاد عموماً، ويغلب عليها الطابع غير الرسمي في التعامل مع العاملين أو العملاء.
- 4 - مركز التدريب الذاتي: تتميز بقلّة تكاليفها اللازمة في التدريب لاعتمادها أساساً على أسلوب التدريب في العمل
- 5 - جودة المعلومات ونظام معلومات الغير معقد: "التخصص الدقيق والمحدد لهذه المؤسسات يسمح لها بتقديم منتج ذو جودة عالية، حيث يعتمد على النمط الإنتاجي فيها على المهارات حرفية ومهنية...."²
- 6 - الاستقلالية في الإدارة: غالباً ما تكون قراراتها الإدارية لدى الأشخاص المالكين للمؤسسة، فتكون أرضاً خصبة لجذب الاستثمارات ذات الحجم الصغير³، فيتولى مالكيها كل عملياتها الإدارية منها أو الفنية، ما يجعلها تتسم بالمرونة والاهتمام الشخصي فيصبح من السهل قيادتها وتحديد الأهداف التي تسعى لتحقيقها⁴.
- 7 - سهولة وبساطة التنظيم: توفيقها بين المركزية في الرقابة والتخطيط واللامركزية بهدف سرعة التنفيذ، تتميز ببنية تنظيمية بسيطة وقرارات سريعة.
- 8 - التمويل الذاتي لرأس المال: تعتمد المنشآت الصغيرة والمتوسطة بدرجة كبيرة على مواردها الذاتية في تمويل نشاطها، سواء في مرحلة التأسيس أو مرحلة التشغيل، وتتمثل هذه المصادر من المدخرات الشخصية أو من خلال الميراث أو نتيجة بيع أراضي مملوكة أو عقارات، وقد يلجأ البعض إلى الاقتراض من المقربين أو الأصدقاء⁵.
- 9 - دور مهم في خلق فرص عمل: تساهم بشكل كبير في تقليل البطالة، وهو ما يتيح لجميع الفئات على اختلاف مؤهلاتهم الاندماج بسهولة في هذا النوع من المؤسسات لعدم وجود تعقيدات في نمط النشاط التي تشغله.
- 10 - مساهمة في التنمية الاقتصادية المحلية: تدعم النمو الاقتصادي على المستويين المحلي والإقليمي

1. نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (بيروت: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2007)، 87.

2. ريمة قرارية، ناريمان دريس، "دراسة تقييمية لدور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة (2009-2016)", مجلة نماء للاقتصاد والتجارة العدد 04 (2018): 101.

3. سامية بزازي، الدور التنموي المحلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: واقع وتحديات وآفاق، دراسة حالة - كل من ولايات قلمة، أم البواقي، عنابة، (أطروحة دكتوراه، جامعة أم البواقي، 2024)، 35. <http://dspace.univ-oeb.dz:4000/bitstreams/4106f368-8fa2-4852-a4b4-ea6a68c4a3ec/download>

4. ماهر حسن المحروق، إيهاب مقابلة، المشروعات الصغيرة والمتوسطة أهميتها ومعوقاتهما (الأردن: مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة، 2006)، 04.

5. رياض بن جليلي، "تنافسية المنشآت الصغيرة والمتوسطة: الخصائص والتحديات"، سلسلة جسر التنمية العدد 93 (2010): 06.

11 - تنوع الاقتصاد: اهتمامها بجميع القطاعات دون التركيز على نشاط واحد، هذا الأمر يساعد في تنوع المنتجات وإضفاء التكامل بين هذه المؤسسات، وتساهم في التبادل التجاري أو الخدمي.

12 - توفير السلع والخدمات: عادة ما تلبي حاجات المستهلكين المحليين بالسلع والخدمات، مما يسهل عليهم عناء البحث عن المنتج في أماكن خارج مناطق تواجدهم، والاستفادة من الأسعار التي تقدمها المؤسسات.

13 - تكون عرضة للفشل: السمة السلبية الأهم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي أنها عرضة للفشل والتصفية والغلق مقارنة مع غيرها من المؤسسات الكبرى، ويكون تهديد الفشل أكبر خلال سنوات مرحلة التأسيس¹.

14 - محدودية الانتشار الجغرافي: معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تنسجم بأنها محلية أو جهوية النشاط، تعرف بشكل كبير في المنطقة التي تعمل فيها، وتقام لتلبية احتياجات المجتمع المحلي، وهذا ما يؤدي إلى تهمين الموارد المحلية واستغلالها أفضل استغلال، والقضاء على مشكلة (البطالة، وتوفير المنتجات والخدمات للأفراد محلياً)².

الفرع الثاني: مجال نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حجر الأساس في النظم الاقتصادية الحديثة، حيث تساهم بشكل فاعل في تحقيق النمو الاقتصادي، وخلق فرص للعمل، وتعزيز الابتكار، ومن بين الجوانب المحورية في دراسة هذه المؤسسات هو طبيعة علاقتها مع الكيانات الاقتصادية الأخرى، سواء من حيث الاستقلالية من خلال ما تلبه للطلب بكفاءة أكبر من المؤسسات الكبرى، أو التبعية من حيث علاقتها مع غيرها من المؤسسات الكبيرة.

وتشير الاستقلالية إلى قدرة المؤسسة على إدارة عملياتها بعيداً عن سيطرة كيانات خارجية، مما يوفر مرونة في التكيف مع متغيرات السوق، ولكنه يعرضها لمخاطر التمويل والتسويق، فحجم السوق مثلاً حينما يكون صغيراً فإنه لا مجال لعمل المؤسسات الكبيرة، لأن ما يطلبه السوق أقل مما تنتجه وتوفره هذه المؤسسات، وهنا يكون المجال مفتوحاً أمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتغطية هذا المجال.

إن تغير متطلبات المستهلكين وتغير أذواقهم بالأخص في قطاع المنتجات أو الخدمات التي يتميز الطلب عليها بالتذبذب بسبب أذواق المستهلكين لا مجال كذلك للمؤسسات الكبيرة³، وهذا المجال هو ما تتفوق فيه المؤسسات الصغيرة

1. الخير زميت، حاضرات الأعمال أداة لدعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التجربة الجزائرية، (الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2023)، 66.

2. راجح خوني، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها، (القاهرة: ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، 2008)، 45.

3. الخير زميت، مرجع سابق، 70.

والمتوسطة لأن طبيعتها تمكّنها من التكيف مع أذواق المستهلكين، فتقوم بتغيير منتجاتها حسب تغير أذواق وطلبات المستهلكين.

أما التابعة فهي تعمل كجزء من سلسلة إمداد أو شبكة أعمال تتبع كيانات أخرى، كأن تكون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبارة عن مورد للشركات الكبرى، ففي مجال السيارات مثلا توجد مصانع صغيرة متخصصة تنتج قطع غيار لشركة سيارات كبرى، وكذلك ما يعرف بالترخيص أو الامتياز التجاري الذي يعرف على أنه " العلاقة بين الطرفين يعطي الأول الحق في الامتياز إلى طرف آخر، لتسويق منتج أو خدمة وفق الشروط المتفق عليها"¹، مثل مطعم تابع لسلسلة عالمية (ماكدونالدز، دومينوز).

المطلب الرابع: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودور أفع التوجه نحوها،

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا حيويا وهاما في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك لمساهمتها الحثيثة في تحسين مؤشرات اقتصادية كبرى مثل الناتج المحلي، الاستهلاك، العمالة، الادخار، والاستثمار، كما أنها تساعد هذه المؤسسات في تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية الجهوية وتعمل على تعزيز التكامل بينها وبين المؤسسات الكبيرة، وتظهر أهميتها أكثر في المساهمة في التقليل من البطالة بالأخص في المناطق النائية وذلك من خلال العمل على تخفيف الهجرة من الأرياف إلى المدن من خلال توفير فرص عمل محلية.

الفرع الأول: الأهمية الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دعامة أساسية للاقتصاد الوطني، لما تحقّقه من قيمة مضافة فيه، كما تساهم به في دعم الإنتاج المحلي، وتشكل رافدا مهما للتنمية المستدامة وتنويع القاعدة الاقتصادية وتتجلى هذه الأهمية في العناصر التالية:

1 - المساهمة في تامين اليد العاملة وتوفير مناصب الشغل: تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تقنيات إنتاجية بسيطة وكثيفة العمالة؛ مما يجعلها أداة فعالة في امتصاص البطالة، خاصة في الدول النامية التي تعاني من وفرة هائلة للعمالة والتي في غالبيتها تكون مؤهلاتها متواضعة يمكن أن تحتويها هذه المؤسسات، "وهي تتفوق أحيانا على المؤسسات الصناعية الكبيرة في إسهامها في خلق فرص للعمل"².

1. فريد النجار، الصناعات والمشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم مدخل رواد الأعمال، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007)، 25.

2. وردة سعادية، مرجع سابق، 38.

- 2- المساهمة في التجديد والابتكار: تحتل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكانتها الهامة في الدول الصناعية والمتقدمة من خلال ما تقوم به من توجه نحو التجديد والابتكار ورفع الكفاءة الإنتاجية لتقوية قدراتها التصديرية في الأسواق الخارجية
- 3- المساهمة في توفير احتياجات المؤسسات الكبيرة: تُعد هذه المؤسسات داعماً أساسياً للمؤسسات الكبرى، حيث تؤدي دور المورد أو الموزع لها، مما يدفع الشركات الكبيرة إلى تخصيص جزء من استثماراتها لإنتاج المواد والمكونات التي تحتاجها هذه المؤسسات، وبهذا الشكل، تُعتبر شريكاً مكملاً لأنشطة المؤسسات الكبرى¹ وتساهم في تعزيز كفاءتها التشغيلية، حيث تقوم بتوفير مكونات وقطع غيار ضرورية للإنتاج مما يعزز التكامل بين القطاعات، فتوجد مثلاً شركات كبرى كشركات الطيران العالمية مثلاً تعتمد على شراء بعض القطع كأطباق الأكل أو مستلزمات ورقية ومناشف من هذه المؤسسات.
- 4- المساهمة في جذب وزيادة الاستثمارات الأجنبية: حيث أظهرت الأبحاث والدراسات أن هذا النوع من المؤسسات قادرة على جذب استثمارات أجنبية كبيرة مما يساهم تنمية الاقتصاد المحلي، ففي تقرير صادر عن منظمة "الأونكتاد" ومن خلال ما قامت به من دراسة ميدانية على حالات عديدة لبلدان النمرور الآسيوية التي فتكت بها الأزمة المالية سنة 1997 فألحقت خسائر مالية كبيرة بهذه الدول، استنتجوا أن المؤسسات الص و م قادرة على استقطاب عدد لا بأس به من الاستثمارات الأجنبية ويمكنها رفع حصة بلدانها لأكثر من 10% من الاستثمارات الأجنبية².
- 5- المساهمة في الدخل الوطني: بسبب سهولة انشائها وسرعة دخولها في السوق، تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في زيادة الدخل الوطني بشكل سريع في كثير من البلدان.
- 6- المساهمة في التجارة الخارجية: وتظهر أهميتها كذلك من خلال مساهمتها في تعزيز الصادرات وتقليل الواردات وذلك لتبنيها سياسة الوفرة أي توفير منتجات محلية تنافسية توجه بالخصوص لفئات المجتمع ذات الدخل المحدود والتي تسعى للحصول عليها بأسعار رخيصة نسبياً تتوافق مع قدراتهم الشرائية ولو تطلب الأمر تخفيف التركيز على عامل الجودة³
- 7- المساهمة في تعبئة المدخرات: تعمل هذه المؤسسات على تحويل المدخرات المحلية إلى استثمارات منتجة، مما يقلل من الاعتماد على الاقتراض الخارجي.

1. عمر وصفي عقيلي، إدارة مشروعات الأعمال الصغيرة (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2018)، 32.

2. الخبير زميت، مرجع سابق، 79.

3. المرجع نفسه، 73.

8- تنمية روح المبادرة الفردية: "من خلال استحداث أنشطة سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل، وكذلك إحياء أنشطة اقتصادية تم التخلي عنها كالصناعات التقليدية"¹

الفرع الثاني: الأهمية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ركيزة أساسية في النسيج الاجتماعي لأي دولة، فدورها لا يتوقف عند تعزيز الإنتاجية وتنوع الاقتصاد، بل تلعب دورا أساسيا ومحوريا في معالجة القضايا الاجتماعية وعلى رأسها البطالة، وتحقيق التوازن الاجتماعي والمناطقى، خاصة في ظل محدودية فرص العمل في المؤسسات الكبرى، ومن هذا المنطلق تبرز مجموعة من الأبعاد التي تعكس الأثر الاجتماعي المتزايد لهذه المؤسسات والتي نوضحها كالتالي:

1- تعزيز العلاقات مع المستهلكين: بسبب قربها من المستهلكين، تستطيع هذه المؤسسات فهم احتياجاتهم وتقديم منتجات وخدمات تلبي تلك الاحتياجات متمثلة في سلع وخدمات، وتسعى جاهدة للعمل على اكتشافها مبكرا والتعرف على طلباتهم بشكل تام، وبالتالي تقديم السلع والخدمات مما يعطي درجة كبيرة من الولاء لهذه المؤسسة².

2- الأمن الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي: توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فرص عمل للفئات المهمشة مثل النساء والشباب، مما يساهم في دمجهم في العملية الإنتاجية وتحقيق الاستقرار الاجتماعي، وبالتالي يساهم بإزالة التوتر الذي يغلف عادة على شكل العلاقة بين هذه الفئات وباقي شرائح المجتمع³.

3- نشر ثقافة الأعمال الحرة: تشجع هذه المؤسسات على ريادة الأعمال والاستثمار الذاتي، خاصة أنها تتطلب رأس مال محدود لبداية النشاط.

4- تنمية المناطق الريفية: يمكن لهذه المؤسسات أن تتواجد في المناطق الريفية بسبب احتياجاتها المحدودة للبنية التحتية، مما يساعد في تحسين مستوى المعيشة وتقليل الهجرة إلى المدن.

5- التوزيع العادل للدخل: بسبب انتشارها الواسع وطبيعتها التنافسية، تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توزيع الدخل بشكل أكثر عدالة مقارنة بالمؤسسات الكبيرة.

1. محمد سويكر، سميرة سعيداني، حاتم النعاس، "أثر المشروعات الصغيرة والمتوسطة على الحد من مشكلة البطالة في ليبيا، دراسة ميدانية على المشروعات الصغيرة والمتوسطة في بلدية سرت"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا 18 العدد 29 (2022): 149.

2. رابع خوني، رقية حساني، مرجع سابق، 54.

3. هايل عبد المولى إبراهيم طشطوش، "دور المشروعات الصغيرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية" - رؤية اقتصادية إسلامية"، بحث مقدم للملتقى الدولي حول استراتيجية التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، (جامعة ورقلة: 18 و19 أبريل 2012)، 09.

6- تحقيق التنمية الإقليمية: تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التوازن الإقليمي من خلال تنوع الهيكل الصناعي وتوفير فرص عمل في مناطق مختلفة.

الفرع الثالث: دوافع التوجه نحو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بدأ الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يزيد بشكل أكبر بعد الحرب العالمية الثانية، حيث أبانت هذه المؤسسات على نوع من المرونة وقدرة على التكيف مع ما يحصل من تغيرات اقتصادية في العالم ومن بين أهم الدوافع نذكر ما يلي:

1- التطور الاقتصادي العالمي: بعد نهاية الحرب العالمية الثانية برزت الحاجة إلى إعادة بناء الاقتصادات الأوروبية، وقد لعبت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا كبيرا في ذلك، فمسألة بناء أوروبا بعد الحرب العالمية الثانية أدى إلى اتخاذ أسرع الحلول وتبني أفضل السبل للاهتمام بهذا النوع من المؤسسات للنهوض من جديد بالاقتصاد الأوروبي مع ما يملكه من طاقات وإمكانات متاحة.

2- التطور غير المتساوي للبلدان الرأسمالية وبداية بروز اختلاف وتباين في النمو الاقتصادي فيما بينها¹ فشهدت صعود دول وأقول دول أخرى، الأمر الذي جعل الثورة العلمية وما أفرزته من تقنيات تلعب دورا كبيرا في هذا التباين، مع اعتماد أساليب حديثة في التسيير واستخدام تكنولوجيات متطورة، فكان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الدور المميز في تحقيقها بفضل قدرتها على ما تتميز به من ابتكار وإبداع وتجديد.

3- الأزمات الاقتصادية التي عرفتها البلدان المصنعة من خلال أزمات السبعينيات، مثل أزمة الطاقة والموارد الأولية (1974 – 1976) أين أظهرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة صلابة وصمودا قويا وقدرة على إنعاش الاقتصاد.

4- التصنيع الحديث: مع تطور الصناعة، ظهرت الحاجة إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر من أي وقت مضى لتوفير مكونات وقطع غيار للصناعات الكبيرة، هذا الأمر أدى إلى كثير من البلدان الصناعية كأوروبا واليابان وبعض الدول من أمريكا اللاتينية لتحقيق انطلاقة قوية في التنمية الاقتصادية وذلك راجع إلى الاستراتيجية الصناعية التي اعتمدها والتي ساهمت فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل بارز وفعال.

5- استقلال الدول النامية وبعد أن حصلت العديد منها على استقلالها برزت الحاجة إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل الموارد المحدودة.

1. الخير زميت، مرجع سابق، ص 74

المبحث الرابع: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

المطلب الأول: التطور التاريخي لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

مر نشوء قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر عبر مراحل تاريخية هامة شهدها من خلال المراحل التالية:

1- مرحلة ما قبل 1962: أي مرحلة الاستعمار، فأهم ما يميز هذه المرحلة تبعية الاقتصاد الجزائري للاقتصاد الفرنسي بنسبة 98 بالمئة، وكانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مُمَوَّلَةً للمستوطنين الفرنسيين، حيث كانت هذه المؤسسات كفروع للشركات الفرنسية وتعمل لأجل تطوير صناعةٍ محلية تخدم المستعمر، وذلك لانخفاض تكلفة اليد العاملة وتوفير السلع للمُعْمَرين وكانت ملكية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للجزائريين تكاد تكون محدودة إن لم نقل شبه معدومة.

2- مرحلة من 1962 إلى 1982: وهي مرحلة تهميش القطاع الخاص وذلك لتبني النهج الاشتراكي والاهتمام بالقطاع العام فقط والاعتماد على سياسة الصناعات المصنعة بعد الاستقلال نتيجة للهجرة الجماعية للفرنسيين فأصبحت أغلب المؤسسات متوقفة عن الحركة الاقتصادية، حيث تم اسناد المؤسسات الصغيرة للجان التسيير بعد رحيل ملاكها الأجانب وأصبحت ضمن أملاك الشركات الوطنية، فقانون الاستثمار الثاني سنة 1966 الذي يهدف إلى تحديد وضعية الاستثمار الخاص الوطني في اطار التنمية الاقتصادية الحيوية لم يكن له حيزا من الاهتمام لدى الدولة، فتمثل هذا القطاع في المؤسسات العائلية ذات الملكية الخاصة أو الحرفية.

بالعموم شهدت هذه المرحلة ضعفا كبيرا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك لصرامة المراقبة الجبائية وقوانين العمل القاسية والحرمان من التجارة الخارجية.

3- مرحلة 1982 – 1988: أين وضع إطار تشريعي للاستثمار الوطني الخاص وتميزت هذه المرحلة بانخفاض مداخيل الدولة، وانخفاض سعر المحروقات بعد الصدمة البترولية المعاكسة سنة 1986 أين عرفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اهتماما نسبيا باعتبار هذا القطاع قطبا محركا وحيويا يمكنه المساهمة في تنفيذ وتحقيق أولويات توجهات السياسة الاقتصادية.

4- مرحلة 1989-2000: وما يسمى بمرحلة الاصلاحات الاقتصادية أين تم تدارك أهمية القطاع الخاص وبرز تدريجيا مبدأ قائم على الحرية والمساواة في المعاملة لتحقيق التنمية، إذ أن المؤسسات الجزائرية العمومية منها والخاصة لهما نفس المعاملة، بعد الغاء كل الاحتكارات وتحرير التجارة الخارجية فشهدت عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطورا كبيرا ابتداءً من سنة 2000.

5- مرحلة 2001-2016: شهدت هذه الفترة تشجيع الاستثمار الخاص وتطويره، وحددت الدولة المفهوم الدقيق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال دعمها وترقيتها (القانون الصادر بالأمر الخاص بتطوير الاستثمار رقم 01-03 الصادر في 20

أوت 2001)¹ من خلال إجراءات التسهيلات الإدارية لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتسهيل الوصول إليها وتشجيع بروز مؤسسات جديدة، وكذلك تشجيع روح المقاوالتية والابداع.

6- مرحلة 2016 الى اليوم: بعد صدور القانون 02-17 متأثرا بالتعديل الدستوري لسنة 2016 الذي يمجّد مبدأ حرية التجارة والاستثمار فبمقتضى هذا القانون الذي يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال مادته الأولى التي تنص على أنه: " يهدف هذا القانون تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وتحديد تدابير الدعم والآليات المخصصة لها فيما يتعلق بالإنشاء والإنماء والديمومة"²، كما يحدد هذا القانون الأهداف العامة التي أنشأ من أجلها وذلك في مادته الثانية حيث تتمثل هذه الأهداف كالتالي:

- * بعث النمو الاقتصادي
- * تحسين بيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- * تشجيع انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لاسيما المبتكرة منها، والحفاظ على ديمومتها
- * تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقدراتها في مجال التصدير
- * ترقية ثقافة المقاولة
- * تحسين معدل الاندماج الوطني وترقية المناول³.

1. الأمر رقم 03-01 المؤرخ في 20 أوت 2001 الموافق لـ 01 جمادى الثانية 1422 هـ، الذي يتعلق بتطوير الاستثمار في الجزائر، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 47 (الصادرة في تاريخ 22 أوت 2001، 4).

2. القانون 02-17، المادة 2، 05.

3. المكان نفسه

المطلب الثاني: تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

بعد أن صدر القانون التوجيهي 17-02 للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أين وضع الإطار القانوني لتنظيم وترقية هذا القطاع في الجزائر بغية العمل على تشجيع انشائها وتطويرها، بدأ يبرز فعليا نشاطه الحقيقي وهذا لدوره المهم في السياسة الاقتصادية المتبعة ولوحظ تطور ملحوظ لتعداد هذه المؤسسات وهو ما نوضحه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (02): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من 2012 إلى غاية نهاية ديسمبر 2022

السنة	العدد الإجمالي لـ (م ص م)	عدد (م ص م) الجديدة	النسبة المئوية %
2012	711832	52523	7 %
2013	777816	65984	9 %
2014	852053	74237	10 %
2015	1014075	162022	22 %
2016	1022621	8546	1 %
2017	1074503	51882	7 %
2018	1141863	67360	9 %
2019	1193339	51476	7 %
2020	1231073	37734	5 %
2021	1286365	55292	7 %
2022	1359803	73438	10 %

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على موقع وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني ومن خلال النشرات الإحصائية

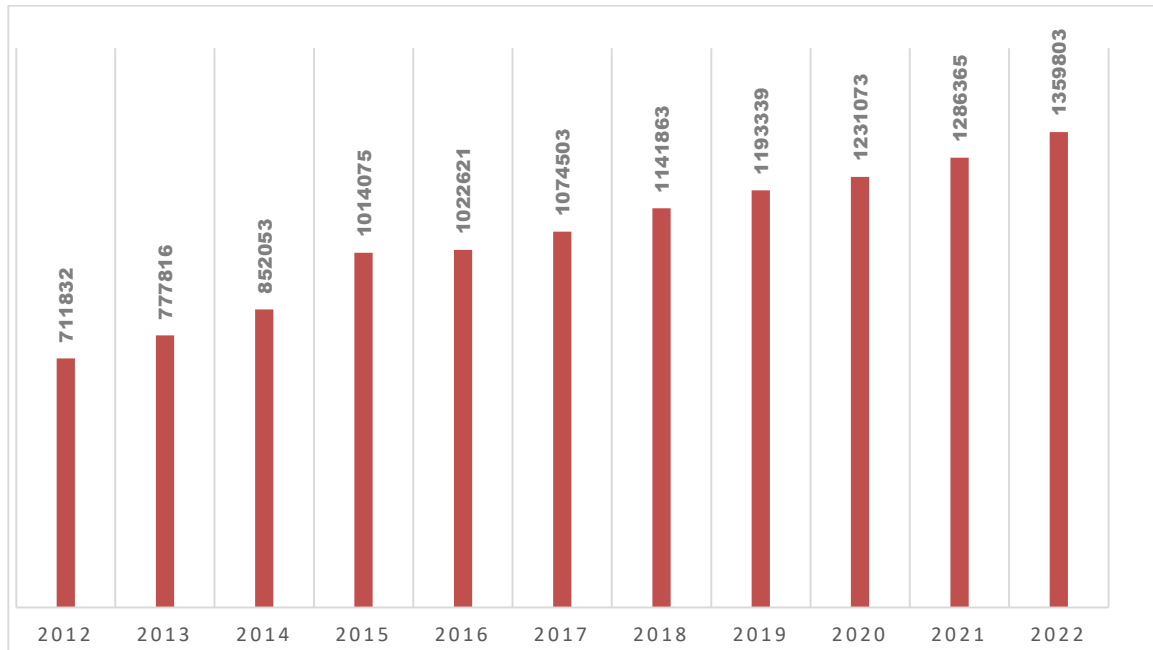
السنوية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

كشفت الجدول رقم (02) عن تقدم ملحوظ في عدد مؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة (م أ ص م) في الجزائر خلال الفترة (2012-2022)، حيث ارتقى العدد الكلي من 711,832 إلى 1,359,803 مؤسسة، بنسبة نمو إجمالية وصلت إلى 91% وحقق عام 2015 أعلى معدل نمو سنوي بلغ 22% (مشروع جديد)، في حين شهد عام 2016 أدنى معدل نمو (فقط 1%).

وتشير البيانات إلى وجود علاقة وطيدة بين معدلات التقدم والسياق الاقتصادي، حيث انخفض النمو خلال فترات الأزمات (مثل أزمة 2016 النفطية وجائحة 2020)، بينما ارتفع خلال فترات التحفيز الحكومي والتعافي الاقتصادي (2015، 2022)، يعكس هذا التقدم فاعلية السياسات الحكومية المساعدة لهذا القطاع، لكنه يطرح تساؤلات حول جودة النمو

واستدامته؟

الشكل رقم (02): تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2012 – 2022)



المصدر: من اعداد الطالب من خلال برنامج Excel وبالاعتماد على معطيات الجدول رقم (02)

من خلال الشكل رقم (02) نلاحظ أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تزايد مستمر حيث ارتفع من 711832 مؤسسة في سنة 2012 إلى 1359803 مؤسسة مع نهاية سنة 2022 وما يبرر هذه الزيادة في عدد المؤسسات هو توجه الدولة نحو دعم هذا القطاع من أجل تطويره وتحسينه وتبني بعض السياسات الاقتصادية التشجيعية لتنمية القطاع وتقوية فاعليته في الاقتصاد الوطني.

الجدول رقم (03): العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر إلى غاية 31 ديسمبر 2022

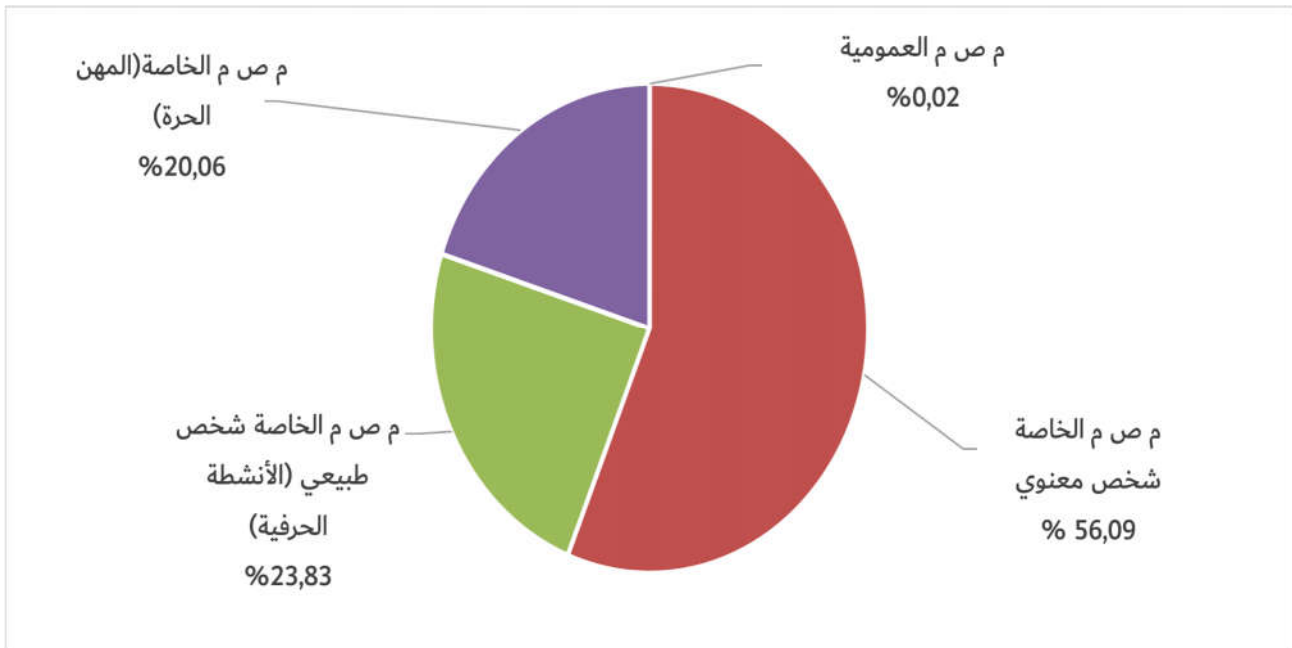
النسبة المئوية %	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	أنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة			
56.09 %	762769	شخص معنوي	1
43.89 %	596811	شخص طبيعي وتضم كل من:	
20.06 %	272726	المهن الحرة	
23.83 %	324085	الأنشطة الحرفية	
99.98 %	1359580	المجموع 01	
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية			

223	شخص معنوي	2
223	المجموع 02	
1359803	المجموع الكلي	
0.02 %		
0.02 %		
100 %		

المصدر: إحصاءات وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني حول (م ص م) لسنة 2023، العدد 42، ص 06. (أنظر الملحق رقم 01)

بلغ العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر إلى غاية نهاية سنة 2022 ب 1359803 مؤسسة، إذ كانت السيطرة المطلقة للقطاع الخاص ب 1359580 مؤسسة بنسبة تقدر ب 99.98 % من العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع العام ب 223 مؤسسة أي بنسبة تقدر ب 0.02 % من العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الشكل رقم (03): المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الملكية إلى غاية 31 ديسمبر 2022



المصدر: من إعداد الطالب من خلال برنامج Excel وبالاعتماد على معطيات الجدول رقم (03)

يتضح من خلال القراءة الأولية لمعطيات الجدول رقم (03) والشكل رقم (03) هو ملاحظة أن النسبة الأكبر لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حسب الملكية تعود إلى الشخص المعنوي للمؤسسات الص م الخاصة بنسبة تقدر بـ 56.09% يليه مباشرة أصحاب الأنشطة الحرفية (م ص م الخاصة - الشخص الطبيعي) بنسبة 23.83% ثم تليها أصحاب

المهن الحرة (م ص م الخاصة - الشخص الطبيعي) بواقع 20.06 % أما (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية - الشخص المعنوي) تأتي في المرتبة الأخيرة بواقع 0.02 %

الجدول رقم (04): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الحجم إلى غاية 31 ديسمبر 2022

النسبة المئوية	العدد	أنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
98.47 %	72318	مؤسسات مصغرة (من 1 إلى 09 موظف)
1.34 %	982	مؤسسات صغيرة (من 10 إلى 49 موظف)
0.19 %	138	مؤسسات متوسطة (من 50 إلى 249 موظف)
100 %	73438	المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إحصاءات وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني حول (م ص م) لسنة 2023، العدد 42، ص 07.

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أنه في نهاية 2022 بلغت نسبة المؤسسات المصغرة 98.47% من إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الأمر الذي يوضح ويدل على سيطرتها بشكل كبير على الاقتصاد الوطني في حين جاءت المؤسسات الصغيرة في المرتبة الثانية بواقع 1.34 بالمائة ثم تأتي ثالثة المؤسسات المتوسطة بمعدل 0.19 %

الجدول رقم (05): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النشاط في نهاية ديسمبر 2022

النسبة المئوية %	المجموع	(م ص م) العمومية	(م ص م) الخاصة	قطاع النشاط
1.10 %	8393	71	8322	الزراعة
0.45 %	3423	54	3369	الطاقة والمناجم
26.80 %	204520	82	204438	البناء والأشغال العمومية
15.19 %	115935	14	115921	الصناعة التحويلية
56.46 %	430721	2	430719	الخدمات
100 %	762992	223	762769	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إحصاءات وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني حول (م ص م) لسنة 2023، العدد 42، ص 08.

من خلال الجدول رقم(05) نلاحظ أن هناك اختلاف واضح في توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين القطاعات الموجودة في الجدول ، حيث نجد تركيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الخدمات ، أين تجاوزت النصف وذلك بنسبة 56.46% ويرجع ذلك لخصوصية هذا القطاع ، أين تكون فيه التسهيلات والإمكانيات متوفرة فنجد أن هذا القطاع لا يتطلب رؤوس أموال كبيرة وكذلك انخفاض درجة المخاطرة ويأتي وراءه مباشرة قطاع البناء والاشغال العمومية بنسبة 26.80% وتعتبر هذه النسبة مرتفعة مقارنة مع باقي القطاعات ويرجع ذلك لسياسة الحكومة وسعيها لحل مشكلة تأخر المشاريع المرتبطة بهذا القطاع ، خصوصا مجال السكن فنتج عنه الكثير من العقود المبرمة، يليه قطاع الصناعة التحويلية بمعدل 15.19% والزراعة 1.10% وهي نسبة قليلة جدا بالنظر لأهمية القطاع وأخيرا قطاع الطاقة والمناجم بنسبة تقدر ب 0.45% .

الشكل رقم (04): توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النشاط إلى غاية 31 ديسمبر



المصدر: من إعداد الطالب من خلال برنامج Excel وبالاعتماد على معطيات الجدول رقم (05)

يظهر الشكل رقم (04) هيمنة قطاع الخدمات على أكثر من نصف المؤسسات بعدد إجمالي بلغ 430721 مؤسسة، مما يعكس طبيعة الاقتصاد المعتمدة على الخدمات كالتجارة والصحة والنقل والسياحة والتعليم، وهو ما يمثل اتجاها عالميا نحو اقتصاد الخدمات ويليه قطاع البناء والاشغال العمومية بحصة 204520 مؤسسة ما يعني أن القطاع في نمو محسوس من خلال تشييد البنية التحتية وكذلك الإسكان، وهو ما يوضح أن هذا القطاع يلقي دعماً حكومياً بإطلاق سياسات تستثمر في هذه المشاريع، ويأتي قطاع الصناعة التحويلية ثالثا بعدد 115935 مؤسسة بالمقارنة مع القطاعين السابقين يمثل تحولا تدريجيا من الصناعة إلى الخدمات على الرغم من الدور الهام الذي يلعبه وما يفسر هذا التحول هو وجود منافسة دولية خارجية ونقص العمالة المؤهلة والماهرة في القطاع، ويأتي رابعا قطاع الزراعة بواقع 8393 مؤسسة وهي نسبة ضئيلة جدا

بالنظر لأهمية الزراعة الكبرى في الاقتصاد، ولعل السبب الأبرز هو هيمنة المؤسسات الفردية وغير الرسمية التي لم يشملها إحصاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واهتمام العمالة بقطاعات ذات إنتاجية ودخل أكبر مما يتيح النشاط الزراعي، وأخيرا يحتل قطاع الطاقة والمناجم عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة داخله بواقع 3423 مؤسسة، وهي النسبة الأضعف مع باقي القطاعات، ويرجع هذا الأمر إلى احتكاره من طرف الدولة والشركات الكبرى، والتي تحتاج متطلبات رأس مال كبير لا تتناسب مع خصوصية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

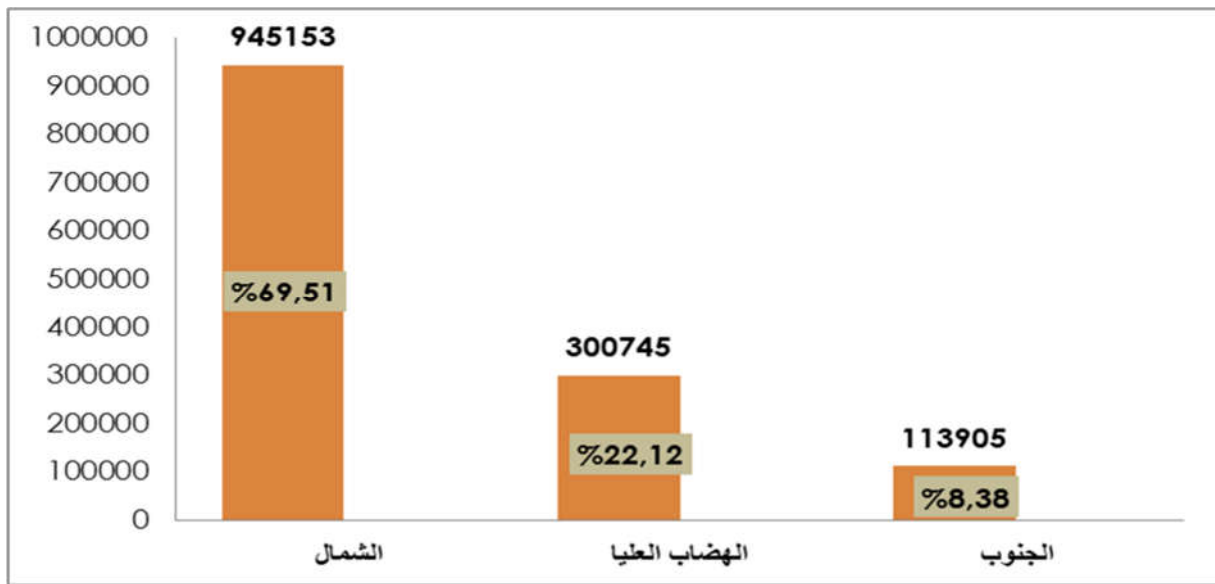
الجدول رقم (06): التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في نهاية ديسمبر 2022

النسبة المئوية %	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 2022	المنطقة
69.51 %	945153	الشمال
22.12 %	300745	الهضاب العليا
8.38 %	113905	الجنوب
100 %	1359803	المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إحصاءات وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني حول (م ص م) لسنة 2023، العدد 42، ص 11

من خلال الجدول نلاحظ تركيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكون بشكل كبير في مناطق الشمال أين وصل المعدل إلى 69.51 % وذلك بسبب أن جل السكان يتمركزون في الشمال، وتأتي مباشرة منطقة الهضاب العليا إذ يبلغ ب 22.12 % وأخيرا نلاحظ نسبة منخفضة جدا في الجنوب بنسبة لا تفوق 8.38 %.

الشكل رقم (05): عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في 31 ديسمبر 2022 حسب التوزيع الجغرافي



المصدر: من اعداد الطالب من خلال برنامج Excel وبالاعتماد على احصائيات الجدول رقم (06)

بناء على معطيات الجدول رقم (06) والشكل رقم (05) فإن القراءة الأولية لها تظهر التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تفاوتاً صارخاً بين المناطق، حيث يشهد الشمال عدداً معتبراً بـ 945153 مؤسسة ويرجع ذلك إلى الكثافة العالية في النشاط الاقتصادي بسبب البنية التحتية الجيدة والكثافة السكانية وقربها من الموانئ والحدود، ثم تأتي بعدها مناطق الهضاب العليا بعدد 300745 مؤسسة وهو ما يجعلها في مرتبة وسيطة ينبغي تعزيز النشاط الاقتصادي بها وتكاملها مع مناطق الشمال، أما أخيراً يشهد الجنوب ضعفاً حاداً في عدد المؤسسات بواقع 113905 مؤسسة، على الرغم من امتلاك مناطق الجنوب لموارد طبيعية هامة ومساحة شاسعة فإنه يعاني من ضعف التنمية المؤسساتية يلزمها تطوير البنية التحتية والطرق وكذا اطلاق حزمة من المشاريع التنموية والاستثمارية.

الجدول رقم (07): تطور عدد مناصب الشغل في الم ص م الجزائرية خلال سنتي 2021 و2022

التطور	2022		2021		طبيعة المؤسسات ص وم
	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
5,46	58,31	1 928 633	58,33	182 8720	الأجراء
5,71	41,10	1 359 580	41,03	128 6140	أرباب العمل
5,57	99,41	3 288 213	99,36	3 114 860	المجموع الفرعي
5,51	0,59	19 608	0,64	20 108	م ص م عمومية
5,46	100,00	3 307 821	100,00	3 134 968	المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إحصاءات وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني حول (م ص م) لسنة 2023، العدد 42، ص 14.

يشير الجدول أعلاه إلى تطور أعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة الممتدة بين سنتي 2021 و2022 إلى نمو إيجابي بلغ حوالي 5.46%، حيث ارتفع العدد الإجمالي من 3134968 إلى 3307821 منصب عمل. ويلاحظ أن هذا النمو شمل بالأساس فئتي الأجراء وأرباب العمل، حيث سجلت الأولى ارتفاعاً بنسبة 5.46% والثانية بنسبة 5.71%، ما يعكس ديناميكية متزايدة في نشاط القطاع الخاص، لا سيما في مجال ريادة الأعمال وتوسيع قاعدة التشغيل.

بالمقابل، شهدت المؤسسات العمومية الصغيرة والمتوسطة تراجعاً طفيفاً بنسبة 2.49%، مما قد يُعزى إلى توجهات الدولة نحو تقليص حجم القطاع العمومي في هذا المجال أو إعادة هيكلة المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي. توضح هذه المؤشرات، أن القطاع الخاص لا يزال يعتبر الركيزة الأساسية في نمو نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع هيمنة واضحة لفئة الأجراء التي تمثل نسبة 58% من إجمالي المؤسسات خلال سنتي 2021-2022.

الفرع الأول: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد خارج المحروقات

تعد تنمية الصادرات غير النفطية أولوية استراتيجية للجزائر، تهدف إلى ضمان تدفق مستقر للعملة الصعبة، نظراً لتقلبات الإيرادات الناتجة عن تصدير المحروقات والموارد الطبيعية. وفي هذا الإطار، تعمل الجزائر على تعزيز الصادرات خارج قطاع الطاقة عبر دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتمكينها من دخول الأسواق الدولية. وبين الجدول التالي أبرز الصادرات خلال عامي 2021-2022، حيث لوحظ نمو ملحوظ في قيمة المنتجات شبه المصنعة،

والتي بلغت أكثر من 1533 مليون دولار أمريكي¹.

الجدول رقم (08): أهم المنتجات تم تصديرها خلال 2021 - 2022

التغير	السداسي الأول 2022		السداسي الأول 2021		تعيين المنتج
	النسبة (%)	القيمة	النسبة (%)	القيمة	
-44,08	0,62	159,44	1,63	285,12	مواد غذائية
45,24	86,47	22 415,56	88,29	15 433,17	الطاقة ومواد التشحيم
65,48	0,50	128,56	0,44	77,69	المنتجات الخام
94,27	12,19	3 160,54	9,31	1 626,87	المنتجات شبه المصنعة
90,91	0,00	0,84	0,00	0,44	سلع المعدات الزراعية
-0,71	0,10	25,02	0,14	25,20	معدات صناعية
2,51	0,13	32,66	0,18	31,86	سلع استهلاكية غير غذائية
48,30	100,00	25 922,62	100,00	17 480,35	المجموع

المصدر: عبد اللطيف بن زقير، أطروحة دكتوراه حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين إشكالية التمويل واحتمال

التعثر دراسة حالة بعض المؤسسات في الجزائر (2025، ص ص 14-15)

1. عبد اللطيف بن زقير، مرجع سابق، 14

المطلب الثالث: المشاكل والتحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تُعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية في أي بلد، غير أن هذه المؤسسات في الجزائر تواجه العديد من المعوقات التي تحد من قدراتها التنافسية وتقلل من مساهمتها الفعالة في دعم الاقتصاد الوطني، على الرغم من الجهود المبذولة من طرف السلطات العمومية للنهوض بهذا القطاع، ومع الانفتاح الاقتصادي الذي تشهده الجزائر، أصبحت هذه التحديات أكثر وضوحًا، مما استدعى الوقوف عندها وتشخيصها ومن خلال هذا المطلب سنتطرق أولاً للمشاكل التي تعيق تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأبرز التحديات التي تواجهها.

الفرع الأول: المشاكل التي تعيق تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

تتمثل أبرز المشاكل التي تعيق نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيما يلي:

1- صعوبة التمويل

تعاني المشاريع الصغيرة والمتوسطة من تحديات في ضمان التمويل اللازم لبدء المشروعات وزيادة رأس المال خلال مرحلة التطوير والنمو¹، ويُعد النفاذ إلى هذا التمويل أحد أبرز العوائق التي تواجهها، حيث يحول حجمها الصغير وعدم توفر تلك الضمانات دون حصولها على القروض البنكية، كما تُعاني هذه المؤسسات من نقص الوعي المالي وضعف النظام المحاسبي، مما يعقد عملية تقييم جدواها الاقتصادية².

2- السياسات الاقتصادية والتوجهات الحكومية

تُواجه المؤسسات عراقيل ناتجة عن السياسات الحكومية غير المدروسة، خاصة في ظل الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق. وتتمثل هذه العراقيل في غياب برامج دعم فعالة، وقلة الحوافز الضريبية، ما يجعل اندماج هذه المؤسسات في الاقتصاد الرسمي عملية معقدة.

3- ضعف الكفاءة الإدارية ونقص المعلومات

تُعاني المؤسسات من ضعف في الهياكل التنظيمية وغياب الخبرات الإدارية لدى مسيرتها في المجال الإداري والمالي وحتى الامكانيات، ويمتاز هذا النوع من المؤسسات في الجزائر بأنماط تسيير أقل من الحد الأدنى، الذي يتطلبه اقتصاد تسوده المنافسة مع غياب تأهيل فعال وسريع لها³.

1. مصطفى يوسف كافي، إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة (عمان: دار الحامد، 2017)، 51.

2. عبد اللطيف بن زقير، مرجع سابق، 16.

3. فاطمة سنوساوي، عائشة شرفاوي، "تحليل واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وتحدياتها"، مجلة أبحاث الحماية الاجتماعية 04 العدد 01 (2023): 122.

4- التعقيدات الإدارية والبيروقراطية

تشكل الإجراءات الإدارية المعقدة عائقاً رئيسياً أمام نمو هذه المؤسسات، حيث يتطلب تأسيسها الحصول على عدد كبير من الرخص والموافقات، في بيئة تتسم بتفشي المحسوبية والرشوة، مما يُعيق الديناميكية الاستثمارية ويُقلل من جاذبية السوق.

5 - مشكلات العقار الصناعي

غالباً ما يجد المستثمر الجديد صعوبة كبيرة في إيجاد المكان الدائم والمناسب لإقامة المؤسسة بسبب ارتفاع أسعار العقار أو انعدامه أو عدم ملائمته¹، كما يواجه المستثمرون في هذا القطاع صعوبات كبيرة من حيث الإجراءات أو من حيث طول مدة التخصيص، كما أن غياب قوانين واضحة لتنظيم عملية التنازل عن الأراضي ساهم في تفاقم الوضع.

6 - تحديات التسويق

يُعتبر ضعف القدرات التسويقية من العوامل المعيقة لتطور المؤسسات، حيث يضطر العديد منها للاعتماد على الوسطاء، ما يؤدي إلى انخفاض الأرباح. وتشمل التحديات أيضاً غياب المعلومات عن الأسواق، وضعف القدرة التنافسية أمام المنتجات المستوردة، وانخفاض مستوى الجودة.

7 - العبء الجبائي

تشكل الضرائب والرسوم الجمركية عبئاً إضافياً على كاهل المؤسسات، مما يدفعها أحياناً إلى النشاط في القطاع غير الرسمي. وعلى الرغم من محاولات الإصلاح، فإن الواقع الجبائي لا يزال يُثقل كاهل هذه المؤسسات ويُضعف من قدرتها على التوسع.

8 - البيروقراطية الإدارية

تؤدي التداخلات الرقابية وتعدد الجهات المشرفة إلى تباطؤ الإجراءات وتعقيدها، مما يؤثر سلباً على مرونة هذه المؤسسات في التفاعل مع السوق، ويُعطل جهودها التنموية.

1. أمينة مولاي، "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية 07 العدد 01 (2020):134.

الفرع الثاني: التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

إلى جانب المشكلات الداخلية، تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تحديات خارجية تفرضها طبيعة

النظام الاقتصادي العالمي، من أبرزها:

1- التكتلات الاقتصادية والاندماج الإقليمي

اتجهت العديد من الدول إلى تشكيل تكتلات اقتصادية لتعزيز موقعها في السوق العالمي، وهو ما يفرض على

المؤسسات الجزائرية رفع قدرتها التنافسية لتمكين من البقاء ضمن هذا السياق الدولي المعقد.

2- ثورة المعلومات

أحدثت الثورة المعلوماتية نقلة نوعية في طرق الإنتاج والتسويق والإدارة، ما يفرض على المؤسسات التكيف مع هذه

المتغيرات وتبني حلول رقمية متطورة.

3- التطور التكنولوجي

أدى التقدم التكنولوجي إلى إزالة الحواجز الجغرافية، ما وسّع من نطاق المنافسة وجعل من الضروري التركيز على

الابتكار والجودة وتحسين الإنتاجية.

4- عولمة الاتصال

ساهمت وسائل الاتصال الحديثة مثل الإنترنت والأقمار الصناعية في تسريع تبادل المعلومات، مما جعل المؤسسات

تعمل في بيئة تنافسية عالمية، تتطلب سرعة التكيف مع المستجدات.

5- عولمة التجارة

أصبح تحرير التجارة العالمية واقعاً بفعل الاتفاقيات الدولية، ما زاد من حدة المنافسة، وفرض على المؤسسات

الجزائرية الارتقاء بجودة منتجاتها وتطوير قدراتها الإنتاجية لمواكبة المعايير الدولية.

6- عولمة الجودة

أضحت الجودة شرطاً أساسياً للدخول إلى الأسواق العالمية، حيث أصبحت الشهادات الدولية بمثابة تأشيرة لعبور

المنتجات الوطنية إلى الأسواق الخارجية، مما يستدعي تحسين منظومة الجودة الداخلية.

المطلب الرابع: آليات تفعيل مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر
تؤكد الدراسات حول دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق النمو الاقتصادي بوجه عام وخلق فرص العمل على وجه الخصوص على أهمية دعم هذه المؤسسات وتشجيعها لتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية. ولتحقيق تلك الأهداف، كان من الضروري اتخاذ بعض الإجراءات سواء على مستوى كل مؤسسة على حدة أو على مستوى البيئة الخارجية¹. ومن أبرز تلك التدابير:

1- تنمية وتأهيل الموارد البشرية

يمثل العنصر البشري الركيزة الأساسية في العملية الإنتاجية برمتها، ولأن نجاح أي مؤسسة يرتبط أساساً بما يمتلكه من كفاءة ومهارات يتوجب أن تعطى الأهمية البالغة لدعم هذا العنصر من خلال تطوير برامج تكوينية متخصصة تركز على المهارات التقنية والإدارية، كما يجب الاهتمام أيضاً بتعزيز التكامل بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل، والسعي كذلك لإقامة شراكات بين المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب المهني، مع تبني استراتيجيات تدريبية مستدامة تتوافق مع متطلبات التنمية المحلية.

2- تطوير القطاع المالي والبنكي

لأن البنوك والمؤسسات المالية يعتبران الشريك الفاعل للمؤسسة الاقتصادية بشكل عام والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص² فإنه ينبغي الاهتمام بما يلي:

- اصلاح النظام المصرفي ليتلاءم مع خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- تطوير أدوات تمويلية مبتكرة (تمويل جماعي، تمويل إسلامي)
- تعزيز نظام ضمان القروض وتخفيض متطلبات الضمانات
- إنشاء بنوك متخصصة في تمويل المؤسسات الناشئة

3- تحسين البيئة التشريعية والضريبية

تشكل الإصلاحات القانونية والضريبية عاملاً مهماً في تعزيز دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث يتعين اعتماد حزمة متكاملة من التدابير تشمل: تبسيط الإجراءات الإدارية المتعلقة بتأسيس الشركات وإدارة أنشطتها، بما يقلل من

1. إيمان نعمون، إيمان نور الدين، " مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر – نظرة تحليلية للتقارير الإحصائية للفترة (2001-2020)، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية 09 العدد 02 (2022): 637.

2. المكان نفسه، 637.

التكاليف والوقت اللازمين للإجراءات، كما تستلزم هذه العملية مراجعة شاملة للتشريعات الضريبية لتكون أكثر تحفيزاً للاستثمار في هذا القطاع، مع التركيز على تعزيز الحوافز الضريبية للمؤسسات المبتكرة والنامية التي تساهم في خلق فرص عمل جديدة. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي وضع آليات فعالة لحماية الشركات المحلية، خصوصاً في مراحلها الأولى، لتمكينها من مواجهة المنافسة الأجنبية بشكل عادل، مع الحفاظ على معايير الجودة والإنتاجية، والغاية الأساسية من هذه الآليات في خلق بيئة تنظيمية محفزة وداعمة، تسهم في تعزيز قدرة هذه الشركات على النمو والمنافسة، وبالتالي زيادة مساهمتها في امتصاص البطالة.

4- تعزيز الشراكات بين المؤسسات والجامعات ومراكز التدريب المهني

تتطلب تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اعتماد منظومة متكاملة للرعاية والاحتضان تبدأ بإنشاء حاضنات أعمال متخصصة في مختلف القطاعات الاقتصادية، توفر البنية التحتية والخدمات المساندة بأسعار تشجيعية. وتتكامل هذه الحاضنات مع برامج إرشادية وتوجيهية متخصصة تشمل التدريب العملي على إدارة المشاريع، والإشراف الفني على إعداد الدراسات الاقتصادية، إلى جانب تقديم الاستشارات القانونية والمالية والتسويقية. كما ينبغي إنشاء مراكز امتياز لدعم الابتكار والتطوير التكنولوجي تعمل كحلقة وصل بين الشركات الناشئة ومراكز البحث العلمي، مع توفير مختبرات تطوير وآليات دعم براءات الاختراع. وتكتمل هذه المنظومة بتعزيز الشراكات الاستراتيجية بين الشركات الصغيرة والكبيرة من خلال برامج التكامل الاقتصادي، وشبكات التوريد المحلية، وتخصيص حصص في المشتريات الحكومية، مما يعزز فرص النجاح والاستدامة لهذه الشركات ويزيد من قدرتها على خلق فرص عمل نوعية.

5 – تحسين المحيط الإداري

يمثل تحسين البيئة الإدارية عاملاً حاسماً في تعزيز أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث يتطلب ذلك اعتماد مجموعة متنوعة من الإجراءات، في المقام الأول تبسيط الإجراءات الإدارية المتعلقة بالاستثمار من خلال تقليل المتطلبات الوثائقية وتقصير الفترات الزمنية للحصول على الموافقات، مع إمكانية إنجاز معظم الإجراءات إلكترونياً وننتبه هنا خصوصاً إلى الإدارة الجمركية والإدارة الجبائية، ومركز السجل التجاري¹. كما يلزم تطوير خدمات الدعم الفني والإداري عبر إنشاء وحدات متخصصة لتقديم الاستشارات في مجالات الجودة والتسويق والتصدير. ويتطلب الأمر أيضاً تعزيز الشفافية في منح

1. فاطمة العايش، مرجع سابق، 144.

التراخيص والموافقات من خلال إقرار معايير واضحة وآليات رقابية فعالة، مع إتاحة المعلومات المتعلقة بالمتطلبات والمواعيد النهائية عبر منصات إلكترونية موحدة.

وتكتمل هذه الآليات بتحسين خدمات البنية التحتية الداعمة للنشاط الاقتصادي، بما في ذلك توفير المناطق الصناعية المجهزة والمنصات اللوجستية المتكاملة وخدمات النقل والتوصيل بكفاءة عالية، مما يسهم في خفض تكاليف التشغيل وزيادة القدرة التنافسية لهذه المؤسسات.

6- تعزيز التكامل الاقتصادي بين المؤسسات

يُعد تعزيز التكامل الاقتصادي بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد الأركان الرئيسية لتحسين قدرتها التنافسية وضمان استدامتها. وتتمثل أهم آليات تحقيق هذا التكامل في تشجيع إنشاء تجمعات اقتصادية وتجمعات صناعية بين هذه المؤسسات، مما يمكنها من تحقيق وفورات الحجم وتعزيز قدرتها التفاوضية.

كما يتطلب الأمر تعزيز سلاسل القيمة المحلية والإقليمية من خلال ربط هذه المؤسسات ببعضها البعض وبالمؤسسات الكبرى، مع تطوير آليات تمويل فعالة تضمن تدفقاً مستقراً للطلبات والعقود من القطاعات الكبيرة، ويجب التركيز بشكل خاص على تشجيع الاختصاص في المجالات ذات الميزة النسبية لكل منطقة، مع العمل على تطوير المهارات المحلية وخلق منظومات إنتاجية متكاملة تستند إلى الموارد والإمكانيات المتاحة محلياً، مما يسهم في خلق قيمة مضافة أعلى وفرص عمل أكثر استقراراً.

يُبرز تحليل واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الحاجة الماسة لاعتماد رؤية استراتيجية متكاملة لزيادة مساهمتها في مواجهة تحديات البطالة نظراً لدورها الفعال في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي باعتبارها أفضل وسيلة للإنعاش الاقتصادي الذي تمر به الجزائر¹، وتستند هذه الرؤية على ثلاث ركائز أساسية: أولاً، الاستثمار في تأهيل العنصر البشري من خلال برامج تدريبية متخصصة تواكب متطلبات سوق العمل المتغيرة ثانياً، تحسين بيئة الأعمال عبر تبسيط الإجراءات وتطوير البنية التحتية الداعمة ثالثاً، إصلاح منظومة التمويل وتطوير آليات تمويلية مبتكرة تلائم خصائص هذه المؤسسات.

1. المرجع نفسه، 144

كما يتطلب النجاح تعزيز التكامل والتنسيق بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية، مع إشراك كافة الفاعلين من قطاع عام وخاص ومجتمع مدني. ويجب أن تركز هذه السياسات على خلق نظام بيئي متكامل يدعم نمو المؤسسات الناشئة ويسهل تحولها إلى مشاريع مستدامة قادرة على خلق فرص عمل دائمة.

وأخيراً، فإن نجاح هذه الاستراتيجية مرهون بقدرتها على المواءمة بين الخصوصيات المحلية وأفضل الممارسات الدولية، مع وضع آليات متابعة وتقييم مستمرة لقياس الأثر وتحسين الأداء، مما سيمكن الجزائر من تحويل تحدي البطالة إلى فرصة حقيقية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة.

خلاصة الفصل:

يتسم تحديد وتنسيق المفاهيم في العلوم الاجتماعية والإنسانية بالتعقيد، بسبب اختلاف وجهات النظر والإيديولوجيات، وشهد مفهوم البطالة الكثير من التباين في التعريف حسب اختصاص كل باحث سواء كان سياسياً أو اقتصادياً أو اجتماعياً، حيث أن البطالة مفهوم مركب يتأثر بهذه العوامل كلها. كما أظهرت الدراسة أن أنواع البطالة تختلف بحسب طبيعتها (مؤقتة، احتكاكية، متعمدة، هيكلية)؛ مما يستلزم وضع حلولاً مختلفة.

ولم تخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن التباين نفسه في تحديد المفاهيم والتعريفات والتصنيفات، كما أظهرت الدراسة أن هذه المؤسسات تتمتع بخصائص فريدة تجعلها أداة فعالة لمواجهة البطالة من خلال قدرتها على توفير فرص عمل ودعم النمو الاقتصادي، كما ساهم هذا الفصل في تقديم تصنيف منهجي لأشكال البطالة ومسبباتها وربطها بالسمات الهيكلية لهذه المؤسسات وإمكاناتها التشغيلية.

وبناء على ما سبق، يمثل هذا الفصل الأساس النظري للانتقال إلى الدراسة الميدانية، حيث سيتم اختبار هذه الأطر المفاهيمية في البيئة العملية لمؤسسة "أكرم نور ترادينغ"، مع أخذ خصوصيات السياق الاقتصادي والاجتماعي المحلي في الاعتبار.

الفصل الثاني:

دراسة حالة "مؤسسة أكرم نورترادينغ"
(برج بوعريريج)

تمهيد:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنصرا محوريا أساسيا بأبعاده الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، لما لها من قدرة على خلق فرص عمل، وتنشيط المبادرات الفردية، ودفع عجلة التنمية المحلية، وفي ظل التحديات التي تواجه سوق العمل، خاصة ارتفاع معدلات البطالة وتراجع قدرة القطاع العام على الاستيعاب، برز دور هذه المؤسسات كأحد البدائل الممكنة لتحقيق الإدماج المهني، لا سيما لفئة الشباب.

وانطلاقا من هذا المعطى تبرز أهمية دراسة حالات ميدانية لمؤسسات نشأت وتطورت في ظل هذا السياق بغرض الوقوف على مدى مساهمتها في امتصاص البطالة، والتعرف على خصائص التشغيل بداخلها، وآليات التوظيف التي تعتمد عليها والتحديات التي تواجهها.

وتعد مؤسسة أكرم نور ترادينغ بولاية برج بوعريريج نموذجا من بين هذه المؤسسات التي نحاول الوقوف عندها، من خلال مسار تطورها منذ تأسيسها وتوسع نشاطها، وتزايد عدد مناصب الشغل بها، واستعراض وجهة نظر القائمين عليها بخصوص ظاهرة البطالة واستكشاف التحديات التي تواجهها في مجال التوظيف، مما يتيح ربطا بين الرؤية النظرية التي تناولها الفصل الأول، والواقع العملي المعين ميدانياً

وعليه، سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث وهي:

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة وتطور نشاطها

المبحث الثاني: تحليل بيانات التشغيل داخل مؤسسة أكرم نور ترادينغ

المبحث الثالث: تقييم مساهمة مؤسسة أكرم نور في امتصاص البطالة

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة وتطور نشاطها

تعد معرفة الخصائص العامة للمؤسسة حال الدراسة خطوة مهمة وأساسية لفهم بيئتها الداخلية وطبيعة نشاطها ومراحل تطورها وذلك بهدف بناء تحليل دقيق لمدى مساهمتها في التشغيل والتقليل من البطالة. وعليه، يتناول هذا المبحث عرضاً شاملاً لمؤسسة أكرم نور ترادينغ من حيث نشأتها وتأسيسها، الشكل القانوني، ونشاطها الاقتصادي، التوسع الجغرافي، وهيكلها التنظيمي.

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة

الفرع الأول: نشأة المؤسسة ونشاطها القانوني

تعتبر مؤسسة أكرم نور ترادينغ من المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي في القطاع الخاص الناشط في مجال التجارة، حيث يعود تاريخ انطلاق نشاطها الرسمي إلى 28 نوفمبر 2012، تحت تسمية "مؤسسة أكرم نور للاستيراد والتصدير" وبشكلها القانوني "مؤسسة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة" المختصرة بـ (م ش و ذ م م)، أنشأها السيد: عبد النور بوشيبان ويعتبر هو المدير العام للشركة ومالكها الحقيقي.

الفرع الثاني: تطور النشاط والتسمية:

عرفت المؤسسة تطوراً نوعياً في نشاطها التجاري، حيث انطلقت في توزيع الأجهزة الالكترونية والكهرومنزلية بالجملة ابتداءً من تاريخ 20 سبتمبر 2016، ثم قامت المؤسسة لاحقاً بتغيير تسميتها التجارية إلى: "أكرم نور ترادينغ¹ AKRAM NOR TRADING لتتناسب مع توسعها وتطور خدماتها التجارية وانتشارها عبر مختلف ولايات الوطن، وصممت شعاراً ليمثل هويتها البصرية تعبر عن قيمها ورسالتها كما يظهره الشعار التالي:



الفرع الثالث: مقرها الرئيسي

يقع المقر الجديد للمؤسسة في حي أول نوفمبر 24 أفريل رقم 37، بلدية برج بوعريريج، بعد أن كان مقرها الرئيسي السابق في محل رقم 01، حي 17 أكتوبر، شارع ي رقم 20، قسم 124، مجموعة ملكية 91، بنفس البلدية.

الفرع الرابع: رأسمال المؤسسة

بدأت المؤسسة في بداية نشاطها التجاري برأسمال يقدر بـ 43.800.000 دج¹ ثم تطور وارتفع بشكل ملحوظ عند تغيير التسمية وتوسيع النشاط فبلغ رأسمالها 150.000.000 دج².

الفرع الخامس: النشاط الاقتصادي

يعتبر مجال التجارة بالجملة للأجهزة الالكترونية والكهرومنزلية، والمعدات المرتبطة بمجال الاتصالات السلكية واللاسلكية، وقطع الغيار الخاصة بها، ثم توسعت فيما بعد لتكون نقطة معتمدة في خدمات ما بعد البيع لتلك الأجهزة، وتعتبر المؤسسة موزعا رسميا للشركة الجزائرية "كوندور اليكترونيكس" CONDOR* وبمختلف علاماتها الرسمية مثل "هايسنس" HISENSE*، "ناردي" NARDI***، "كريستور" CRISTOR****، "ايتال" ITEL*****، "أنفينيكس" INFINIX، وهي موزع رسمي لدى الشركة الجزائرية ذات علامة "أركوديم" ARCODYM وميديا Midea*، وأيضا متعامل رئيسي مع العلامة

1. أنظر الملحق رقم (03)

2. أنظر الملحق رقم (04)

* - كوندور الكترولنيكس (Condor Electronics): هي شركة جزائرية تنشط في مجال الصناعات الالكترونية والكهرومنزلية، تأسست سنة 2002 وهي تابعة لمجمع بن حمادي ومقرها في ولاية برج بوعريريج، أهم نشاطاتها تصنيع الأجهزة الكهرومنزلية (ثلاجات، غسالات، مكيفات وطباخات...) كما تنتج الأجهزة الالكترونية (تلفزيونات، هواتف ذكية، أجهزة كمبيوتر، ساعات ذكية...)

* - شركة هايسنس (Hisense): هي شركة صينية متعددة الجنسيات متخصصة في تصنيع الأجهزة الكهرومنزلية والالكترونية، تأسست عام 1969، ويقع مقرها الرئيسي في مدينة تشينغداو في الصين، وهي تعتبر من أبرز الشركات العالمية في مجال تصنيع أجهزة التلفاز، وصنفت من بين أكبر المصنعين على مستوى العالم، كما تعد من بين أكبر الشركات الراعية لعدد المؤسسات والأندية الرياضية العالمية، وقعت شراكة مع شركة كوندور الجزائرية في 19 جوان 2023 بهدف تعزيز الإنتاج المحلي وتوسيع التوزيع في منطقة شمال إفريقيا، وتطورت الشراكة لتوقيع اتفاقية تهدف لبناء أكبر مصنع لأجهزة التكييف في إفريقيا يقع في ولاية برج بوعريريج.

*** - شركة ناردي (Nardi): هي علامة تجارية إيطالية عريقة تأسست في ستينيات القرن الماضي، متخصصة في تصنيع الأجهزة المنزلية المدمجة مثل الأفران، المواقد، الشفاطات، والثلاجات، عرفت بجودة تصميمها الإيطالي وابتكاراتها في مجال الطبخ في 2017 استحوذت شركة كوندور الجزائرية على علامة ناردي بعد أن أعلنت إفلاسها، قمت كوندور بنقل خطوط الإنتاج من مصنع ناردي في منطقة تريفيزو بإيطاليا إلى الجزائر، تحديدا ولاية برج بوعريريج.

**** - شركة كريستور (Cristor): هي شركة جزائرية متخصصة في تصنيع وتسويق الأجهزة الالكترونية والكهرومنزلية تأسست سنة 1998 ويقع مقرها بولاية برج بوعريريج، وهي جزء من مجمع كوندور

***** - شركة ايتال للهواتف (Itel): هي شركة صينية متخصصة في تصنيع الهواتف الذكية والهواتف التقليدية تأسست سنة 2008، تركز في بيع الهواتف ذات الأسعار المعقولة بالخصوص في شمال إفريقيا، وتعتبر شركة كوندور الموزع الرسمي لهذه العلامة في الجزائر

* - شركة أركوديم (Arcodym): هي شركة جزائرية تأسست عام 2002، متخصصة في تصنيع وتسويق الأجهزة الكهرومنزلية وأنظمة التكييف، تعد الممثل الحصري للعلامة التجارية العالمية midea في الجزائر، مقرها الرئيسي في ولاية برج بوعريريج.

التجارية لنفس المجال " ميلتيسمارت " . MULTISMART**، كما سوقت سابقا لعلامات تجارية كبرى أخرى على غرار بيكو .Beko

الفرع السادس: الانتشار الجغرافي

بالإضافة لفروعها المتواجدة في ولاية برج بوعريريج، تمتلك فروعها لها في ولايات أخرى من بينها: بجاية، البويرة، العلمة، سطيف، وهران، معسكر، مستغانم، الجلفة، الوادي، توقرت، قالمة، تبسة مما يعكس ديناميكية توسعها الجغرافي وتأثيرها في سوق العمل المحلي والوطني.

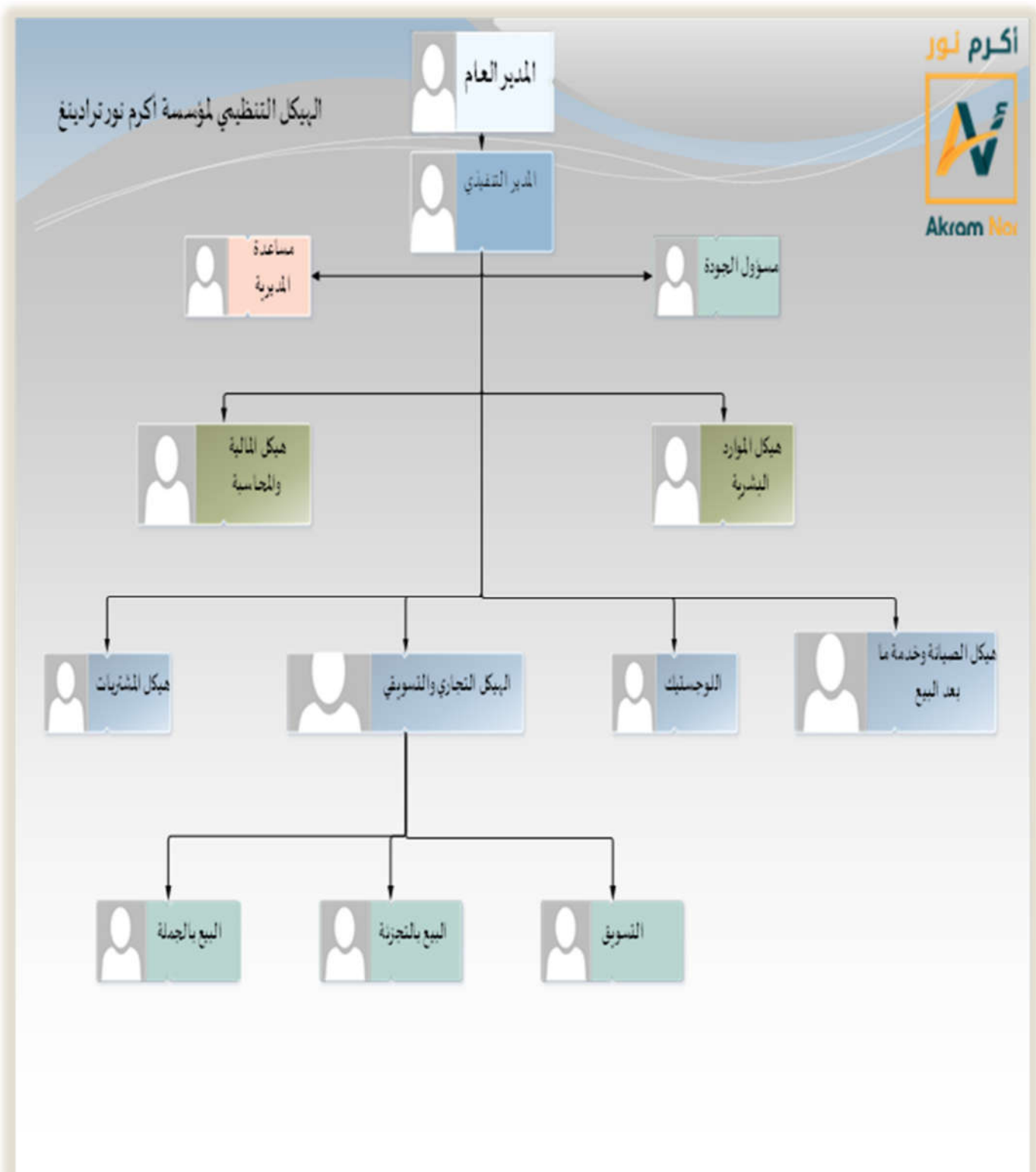
الفرع السابع: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

بعد الاطلاع على الهيكل التنظيمي لمؤسسة " أكرم نور ترادينغ " يتضح اعتمادها على هيكل تنظيمي هرمي كلاسيكي يراعى فيه التسلسل في اتخاذ القرار وتوزيع المسؤوليات بين مختلف المصالح، يقوم بالإشراف عليها مدير عام من أهم مهامه وضع الرؤية الاستراتيجية لأهداف المؤسسة وكذلك الإشراف على العلاقات والاتفاقيات الرئيسية مع الموردين من الشركات التي يتم التعامل معها، يليه مدير تنفيذي يتولى التنسيق بين الهياكل الفرعية المتخصصة في المؤسسة.

وكذلك يوضح هذا الهيكل تعدد المصالح التشغيلية والتسييرية، مثل مصلحة المالية والمحاسبة، ومصلحة الموارد البشرية، ومصلحة الجودة، إضافة إلى المصالح المرتبطة بالنشاط الأساسي بها وهو النشاط التجاري كالتوزيع بالجملة والبيع بالتجزئة، التسويق، وأيضاً عملية الشراء، واللوجستيك، ما يعكس طبيعة النشاط الموسع للمؤسسة، كما أن وضع مصلحة خاصة تهتم بالصيانة وخدمة ما بعد البيع يظهر اهتمام المؤسسة بجودة الخدمة وتعزيز العلاقة مع الزبائن وكسب رضاهم. هذا الهيكل يظهر توازناً بين المهام الإدارية والوظائف التجارية والخدمية، بما يتماشى مع توسع نشاط المؤسسة وتواجدها الجغرافي عبر فروع متعددة، ويسمح بتحقيق قدر من المرونة في التسيير ومتابعة الأداء.

** - شركة ميلتيسمارت (Multismart) هي شركة جزائرية متخصصة في تصنيع وتسويق الأجهزة الكهربائية المنزلية، تأسست بهدف تقديم منتجات عالية الجودة وبأسعار تنافسية تتخصص أكثر في الأجهزة الكهربائية ذات الحجم الصغير والمتوسط مثل الخلاطات، المقالي الهوائية والعجانات...يقع مقر الشركة في ولاية برج بوعريريج

الشكل رقم (06): الهيكل التنظيمي لمؤسسة أكرم نور ترادينغ



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثيقة إدارة الموارد البشرية لمؤسسة أكرم نور ترادينغ، أنظر الملحق رقم (05)

المطلب الثاني: مراحل تطور نشاط المؤسسة في ظل السياق الاقتصادي الجزائري والبيئة المحلية لبرج بوعريريج إلى غاية

2025

أنشئت مؤسسة "أكرم نور ترادينغ" سنة 2012 في سياق اقتصادي جزائري تميز برغبة الدولة في تنشيط الاقتصاد الوطني من خلال دعم المبادرات الفردية لإنشاء المؤسسات المصغرة والصغيرة، وبالأخص في ظل عدد من الضغوط الاجتماعية الناشئة عن ارتفاع معدلات البطالة، والتحديات الاقتصادية المرتبطة بتذبذب أسعار النفط مع سنة 2014 وكذلك السعي الحثيث إلى تبني استراتيجية جديدة تبنى على أهداف أساسية كتتنوع مصادر الدخل، وتقليص فاتورة الاستيراد، وتنشيط مختلف القطاعات المنتجة والتجارة الداخلية.

في تلك المرحلة، كثفت الحكومة الجزائرية جهودها لتشجيع إنشاء المؤسسات الخاصة، عبر أجهزة دعم مثل "أونساج" "Ansej" أصبح فيما بعد "أناد"، و"كناك Cnac" و"أو نجام Angem" كما قدمت لهذا الغرض منح وتسهيلات جبائية وإدارية وتحفيزات استثمارية وكان النصيب الكبير منها في مجالات التجارة والخدمات، وهذا بغية خلق مناصب شغل مستدامة خاصة لدى فئة الشباب.

ومع مرور السنوات، خاصة مع بدايات سنة 2020، شهد هذا التوجه نقلة جديدة ودفعة كبيرة في ظل التحديات الاقتصادية التي فرضتها أزمة كوفيد 19، وفي الفترة بين 2021 و2025 أصبح تنشيط السوق الوطنية أمرا ملحا أكثر مما كان عليه في السابق، حيث عملت الدولة على إعادة هيكلة منظومة دعم المقاولاتية، بإنشاء وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة، واعتماد برامج مثل "الاحتضان" و"التسريع"، كما قامت الدولة بسن قوانين جديدة لتسهيل التمويل عبر صناديق رأسمال المخاطر، وخلق مناطق نشاط للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والناشئة.

هذا الإطار العام سمح لمؤسسة "أكرم نور ترادينغ" اقتحام مجال التجارة وخصوصا في مجال الأجهزة الكهربائية والإلكترونية، حيث شهدت المؤسسة خطا تصاعديا، وذلك بعد توسع نشاطها وارتفاع رأسمالها ورقم أعمالها، باعتمادها سياسة الانتشار لخلق أكبر عدد معتبر من مناصب العمل المباشرة وغير المباشرة وذلك من أجل الإسهام أيضا في تعزيز الحركة الاقتصادية داخل وخارج ولاية برج بوعريريج.

أما من ناحية تصنيفها حسب القانون الجزائري 17-02 الذي يبين فيه تصنيف المؤسسات حسب عدد العمال الذين يشغلونها فقد مرت مؤسسة "أكرم نور ترادينغ" بهذه التصنيفات الثلاث: من مؤسسة مصغرة إلى صغيرة ثم إلى مؤسسة

متوسطة وذلك بين سنوات متفاوتة وهو ما سيتم التطرق له بالتفصيل في مبحث بيانات التشغيل داخل المؤسسة وهو ما يفسر أن المؤسسة شهدت تصاعداً في عدد العمال لديها وتبينا مساهمتها في تقليص البطالة.

الفرع الأول: نشأة مؤسسة أكرم نور في البيئة الاقتصادية المحلية لولاية برج بوعريريج

تندرج نشأة مؤسسة أكرم نور ترادينغ ضمن التحولات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر منذ بداية الألفية الثالثة، والتي تعززت أكثر بعد إطلاق جملة من الإصلاحات الاقتصادية خلال السنوات الأخيرة، خاصة في ظل التوجه الرسمي نحو دعم الاستثمار المحلي، وتشجيع روح المبادرة المقاولاتية، وخلق بيئة أعمال مواتية لنمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وقد ساهم هذا التوجه في بروز عدد كبير من المؤسسات الناشئة على المستوى الوطني، لا سيما في ولايات ذات طابع صناعي مثل برج بوعريريج، حيث تنشط مؤسسة أكرم نور.

في هذا السياق، أصبحت ولاية برج بوعريريج نموذجاً محلياً رائداً في احتضان المشاريع الصناعية الصغيرة والمتوسطة، إذ بلغ عدد هذه المؤسسات إلى غاية نهاية سنة 2024 حوالي 3233 مؤسسة، من أصل 8189 مؤسسة في مختلف القطاعات. وقد ساهمت هذه المؤسسات بفعالية في امتصاص البطالة، إذ أسهمت في توفير أكثر من 20 ألف منصب شغل دائم، وهو ما يعكس الدور الحيوي لهذا النوع من المؤسسات في تنمية الاقتصاد المحلي¹.

ويأتي إنشاء مؤسسة أكرم نور ترادينغ في ظل هذا الزخم الاقتصادي، حيث استفادت من المناخ الاستثماري الإيجابي، والتسهيلات الممنوحة ضمن الاستراتيجية الوطنية الجديدة، التي تركز على تحفيز الشباب لخلق مؤسساتهم الخاصة، واثمين القطاعات الصناعية الواعدة على غرار الصناعات التحويلية والميكانيكية والإلكترونية.

وتجدر الإشارة إلى أن الولاية تضم، إلى جانب هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نحو 355 مؤسسة صناعية كبرى، تشغل أكثر من 17 ألف عامل، وتغطي طيفاً واسعاً من الصناعات، وهو ما ساهم في خلق تكامل صناعي سمح بتوفير منتجات للسوق الوطنية وحتى للتصدير، حيث سجلت 8 مؤسسات نشاطاً تصديرياً منتظماً نحو أسواق عربية وإفريقية وأوروبية.

1. ع، بو عبد الله: عرفت نموًا خلال السنوات الفارطة بالبرج: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة توفر 20 ألف منصب عمل، جريدة النصر أون لاين، 06 نوفمبر 2024.

<https://www.annasronline.com/%D9%85%D8%AD%D9%84%D9%8A%D8%A7%D8%AA/245645-%D8%B9%D8%B1%D9%81%D8%AA-%D9%86%D9%85%D9%88%D8%A7-%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%86%D9%88%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%81%D8%A7%D8%B1%D8%B7%D8%A9-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B1%D8%AC-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%BA%D9%8A%D8%B1%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D9%88%D8%B3%D8%B7%D8%A9-%D8%AA%D9%88%D9%81%D8%B1-20-%D8%A3%D9%84%D9%81-%D9%85%D9%86%D8%B5%D8%A8-%D8%B9%D9%85%D9%84>

وسط هذه الديناميكية الاقتصادية، جاءت مؤسسة أكرم نور ترادينغ كمثال على تكامل الجهود الوطنية والمحلية للنهوض بالقطاع التجاري والصناعي من جهة، ومن جهة أخرى لتجسد دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرافعة للتنمية، من خلال مساهمتها في الإنتاج، التشغيل، ودعم النسيج الاقتصادي المحلي في برج بوعريريج.

المبحث الثاني: تحليل بيانات التشغيل داخل مؤسسة أكرم نور ترادينغ

بعد أن تطرقنا للتعريف بالمؤسسة من خلال نشأتها وتطور نشاطها والسياق الاقتصادي الجزائري العام التي وجدت فيه، ننتقل في هذا المبحث إلى التحليل الكمي والنوعي لبيانات التشغيل داخل المؤسسة، وهذا بهدف فهم مدى إسهام المؤسسة فعلياً في امتصاص البطالة، وذلك من خلال تتبع تطور عدد العمال في المؤسسة وتوزيعهم حسب الجنس والمستوى الدراسي والسن ونوع العقد وغيرها ومعرفة مدى استقرار مناصب الشغل عبر السنوات، وكذلك فهم طبيعة المناصب التي وفرتها ومدى استمراريتهما وطبيعة الفئات المستفيدة منها.

المطلب الأول: تطور عدد العمال في المؤسسة

الفرع الأول: العدد التراكمي لعدد العمال من 2012 إلى 2025

الجدول رقم (09): العدد التراكمي للعمال الذين اشتغلوا بمؤسسة أكرم نور ترادينغ خلال الفترة 2012-2025 (بما فهم

المغادرون)

السنة	العمال الجدد	العدد التراكمي
2012	0	0
2013	2	2
2014	4	6
2015	8	14
2016	3	17
2017	1	18
2018	3	21
2019	10	31
2020	5	36
2021	18	54
2022	15	69
2023	42	111
2024	97	208
2025	6	214

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات إدارة الموارد البشرية لمؤسسة أكرم نور ترادينغ برج بوعريرج

يوضح الجدول التطور التراكمي لعدد العمال الذين تم تشغيلهم في مؤسسة أكرم نور ترادينغ منذ بدايتها إلى غاية سنة

2025، حيث يلاحظ أن وتيرة التوظيف شهدت نموا مستمرا في أعداد العاملين، فبدأت من عدد 02 عامل في عام 2013 إلى

قاعدة عمالية وصلت إلى 214 عاملا بحلول عام 2025، هذا التوسع العددي يعكس بوضوح الديناميكية التنموية التي ميزت المؤسسة وتوسعها التشغيلي.

ويلاحظ وجود انخفاضات حادة في أعوام مثل 2016 و2017 و2020 و2025، وقد يعكس ذلك وجود تقلبات في السوق، كما قد تكون ناتجة عن التغييرات الاستراتيجية في المؤسسة، مما أدى إلى تقليص عدد العمال.

وتبرز نقطة التحول الأساسية في مسار النمو خلال عامي 2022 و2023، حيث سجلت المؤسسة طفرة استثنائية في معدلات التوظيف بلغت 42 و97 عامل جديدا على التوالي، تزامن هذه القفزة النوعية مع مرحلة إعادة هيكلة مؤسسية شاملة، شملت تغييرا في الهيكل التنظيمي وتوسعا في الشبكة الجغرافية وكذلك تعزيزا للقاعدة المالية.

الفرع الثاني: تطور تصنيف مؤسسة أكرم نور حسب عدد العمال خلال الفترة 2013 – 2025 وفقاً للقانون الجزائي

02-17

الجدول رقم (10): تطور تصنيف المؤسسة حسب عدد العمال خلال الفترة 2013- 2025 وفقاً للقانون الجزائي

السنة	العمال الجدد	العدد التراكمي	نوع المؤسسة
2013	2	2	مصغرة
2014	4	6	مصغرة
2015	8	14	صغيرة
2016	3	17	صغيرة
2017	1	18	صغيرة
2018	3	21	صغيرة
2019	10	31	صغيرة
2020	5	36	صغيرة
2021	18	54	متوسطة
2022	15	69	متوسطة
2023	42	111	متوسطة
2024	97	208	متوسطة
2025	6	214	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات إدارة الموارد البشرية لمؤسسة أكرم نور ترادينغ

من خلال الجدول نلاحظ أنه هناك تطور تدريجي في حجم مؤسسة أكرم نور ترادينغ من حيث عدد العمال، وهو مؤشر

يعتمد وفق معيار التصنيف الجزائري للمؤسسات حسب القانون 02-17.

ففي المرحلة الأولى من 2013 إلى 2014 كانت المؤسسة تعتبر "مصغرة" فقد حافظت على عدد تراكمي محدود من العمال، بلغ 02 في 2013 و06 في 2014 وأرقام تصنف المؤسسة ضمن فئة المؤسسات المصغرة أي (أقل من 10 عمال) ويعكس هذا الأمر أنها بدأت بمشروع صغير وناشئ يقتصر على موارد بشرية محدودة، يتماشى مع إمكاناتها المالية والإدارية المحدودة أما المرحلة الثانية من 2015 إلى 2020 بدأت المؤسسة في التوسع التدريجي ودخلت تحت تصنيف المؤسسات الصغيرة مع تزايد العمال التراكمي من 14 في 2015 إلى 36 سنة 2020، ويعد هذا التوسع دليلاً على نضج المؤسسة.

وانخراطها الفعلي في عملية التشغيل المحلي، حتى ولو بدا الرقم بسيطاً إلا أن أثره الإيجابي في السوق الاقتصادية مهم جداً، بالنظر للوضع الاقتصادي العام الذي يشهد ارتفاعاً في معدلات البطالة.

المرحلة الثالثة من 2021 إلى 2025 حيث عرفت المؤسسة قفزة نوعية في التوظيف، وبلغ عدد العمال التراكمي سنة 2021 العدد 54 عاملاً ما أهلها لأن تصبح مؤسسة متوسطة وبقيت تحافظ على نفس التصنيف حتى بداية العام 2025 ببلوغ العدد التراكمي 214 عاملاً ما يعني ان المؤسسة أصبحت قادرة على استيعاب عدد معتبر من طالبي العمل، هذا النمو أيضاً يعكس استقرار المؤسسة وتوسع نشاطها وبالتالي لها القدرة على امتصاص عدد أكبر طالبي العمل وهو ما يساهم في تخفيض الضغط على سوق العمل خاصة في ولاية برج بوعريريج مكان تواجد المؤسسة.

تجدر الإشارة إلى أن البيانات المعتمدة في الجدولين السابقين تعبر عن العدد التراكمي الكلي للعمال الذين تم توظيفهم داخل المؤسسة منذ سنة 2013 إلى غاية 2025، بما فيهم العمال الذين غادروا المؤسسة لاحقاً لأسباب مختلفة كالاستقالة، أو انتهاء العقد، أو تحول البعض إلى قطاعات أخرى، وعليه فإن هذه المعطيات تمثل مؤشراً عاماً لمدى قدرة المؤسسة على استحداث مناصب الشغل خلال مسار تطورها

أما العدد المستقر والحالي للعمال الدائمين داخل المؤسسة، فسيتم تحليله لاحقاً ضمن مطلب خاص بتحليل اليد العاملة في المؤسسة.

المطلب الثاني: تحليل خصائص اليد العاملة في مؤسسة أكرم نور ترادينغ

الفرع الأول - توزيع العمال حسب وضعيتهم الحالية داخل مؤسسة أكرم نور

الجدول رقم (11): توزيع إجمالي العمال حسب وضعيتهم المهنية من 2012 إلى 2025.

النسبة المئوية	العدد	الفئة
82.24 %	176	عدد العمال المستقرين (الحاليين)
17.76 %	38	عدد العمال المغادرين (استقالة-عقد منتهي - توقيف ...)
100 %	214	المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات إدارة الموارد البشرية لمؤسسة أكرم نور ترادينغ

تظهر الأرقام على الجدول أن مؤسسة أكرم نور ترادينغ قد وفرت خلال مسارها منذ التأسيس إلى سنة 2025 ما مجموعه 214 فرصة عمل، منها 176 منصبا مستقرا حاليا، أي أن أكثر من 82 % من اليد العاملة التي تم توظيفها على مدار السنوات قد بقيت مستقرة داخل المؤسسة، هذا المؤشر يفسر قدرة المؤسسة على الاحتفاظ بعمالها، ما يعكس نوعية العقود، وشروط ومستوى التأهيل والتدريب بالمؤسسة ويبرز الدور الذي تلعبه في توفير مناصب عمل مستقرة، ما يعني أنها تساهم في تخفيف البطالة ليس فقط في ولاية برج بوعريريج، بل أيضا عبر فروعها ولايات أخرى

في المقابل إن النسبة التي يمثلها عدد المغادرين من المؤسسة التي بلغت 17.76 % من إجمالي العمال يعتبر رقما مؤثرا أيضا يمكن تفسيره بعوامل متعددة كطبيعة العقود التي تكون منتهية وعدم تجديدها، أو الاستقالة لأسباب شخصية أو مهنية مثل أداء الخدمة الوطنية أو بسبب وجود فرص عمل في قطاعات أخرى، وقد يكون عدم تكيف البعض مع متطلبات وشروط المؤسسة مثل الكفاءة والأداء الجيد أو العكس عدم الاندماج مع البيئة التي توفرها المؤسسة.

اجمالا يمكن اعتبار أن نسبة الاستقرار المهني في المؤسسة تبقى مرتفعة نسبيا، مما يعكس أن المؤسسة لم تتأثر بشكل كبير من ناحية التذبذب في الحفاظ على اليد العاملة.

الفرع الثاني: توزيع العمال حسب الجنس

الجدول رقم (12): توزيع عمال مؤسسة أكرم نورترادينغ حسب الجنس

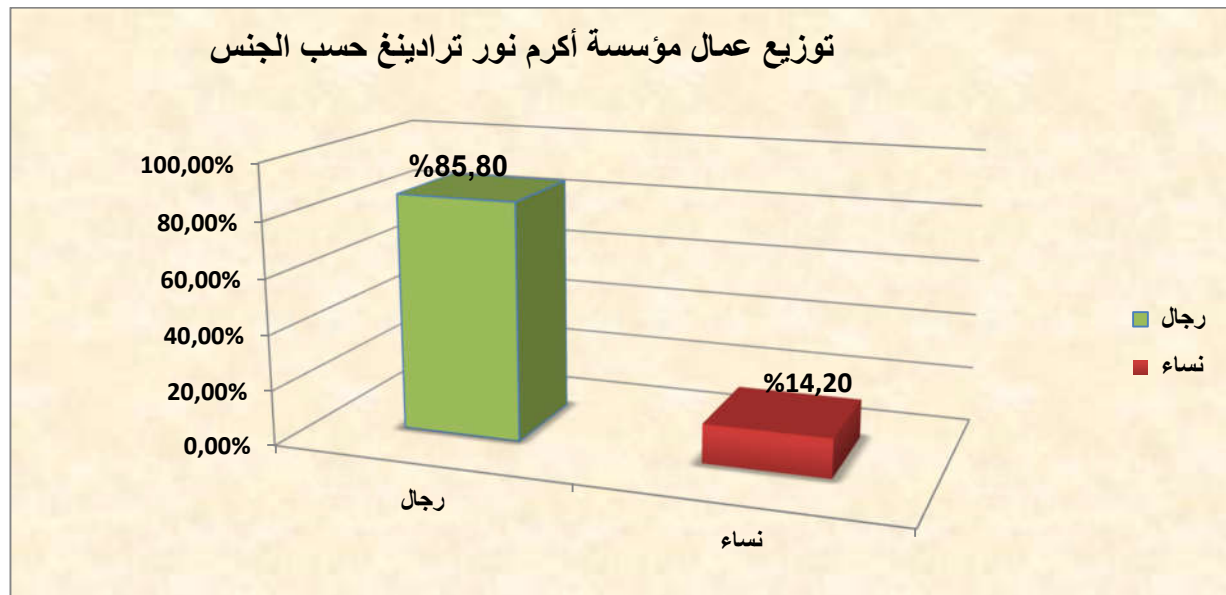
الجنس	رجال	نساء	المجموع الكلي
العدد	151	25	176
النسبة المئوية %	85,80%	14,20%	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات إدارة الموارد البشرية لمؤسسة أكرم نورترادينغ

يلاحظ من خلال الجدول أن عدد الرجال يمثل العدد الأكبر في المؤسسة بـ عدد 151 عامل رجل بنسبة تقدر بـ 85.80 % مقابل 25 من النساء العاملات أي بنسبة 14.20 % من مجموع العاملين الحاليين في المؤسسة وهو ما يبين فجوة كبيرة بين عدد العمال الذكور والإناث، حيث يشكل الذكور الغالبية العظمى في المؤسسة، وهذا التفاوت قد يكون سببه طبيعة الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة، والتي تتطلب مجهوداً بدنياً أو خبرات يتطلب توفرها في الرجال.

هذا التوزيع يعتبر مؤشراً على التمثيل غير المتوازن بين الجنسين في المؤسسة، فمن خلال المعاينة الميدانية للمؤسسة، لوحظ أن أغلب العاملات يشغلن مناصب ذات طابع إداري أو خدماتي كالسكرتارية، والشؤون الإدارية وبعض المهام في إدارة المبيعات والتسويق ومهام في مصلحة المحاسبة والمالية، أما باقي الوظائف يشغلها الرجال من المسؤوليات الكبيرة إلى باقي المهام التي أشرنا لها في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، ومن خلال الشكل رقم (07) يتضح التباين في توزيع العمال بين الجنسين.

الشكل رقم (07): توزيع عمال مؤسسة أكرم نور ترادينغ حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالب من خلال برنامج Excel وبالاعتماد على معطيات الجدول رقم (12).

وتظهر الفجوة من خلال الشكل بصورة بصرية واضحة تفوق العنصر الرجالي بشكل لافت وهو ما يجعل المؤسسة التفكير في هذا الاختلاف سواء بتدعيم وإتاحة أكبر فرص للنساء بما يتوافق مع امكانيتهن وجهدهن أو إبقاء الأمر كما هو عليه لأن طبيعة النشاط تفرض هذا التوجه إلى توظيف الرجال بشكل أكبر.

الفرع الثالث: توزيع العمال حسب الفئة العمرية

الجدول رقم (13): توزيع عمال مؤسسة أكرم نورترادينغ حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية %	عدد العمال	السن من / إلى
0%	0	أقل من 20 سنة
7,38%	13	من 21 إلى 25 سنة
17,05%	30	من 26 إلى 30 سنة
43,18%	76	من 31 إلى 40 سنة
25,57%	45	من 41 إلى 50 سنة
6,25%	11	من 51 إلى 60 سنة
0,57%	1	أكبر من 60 سنة
100%	176	المجموع الكلي
	37,24 سنة	متوسط العمر

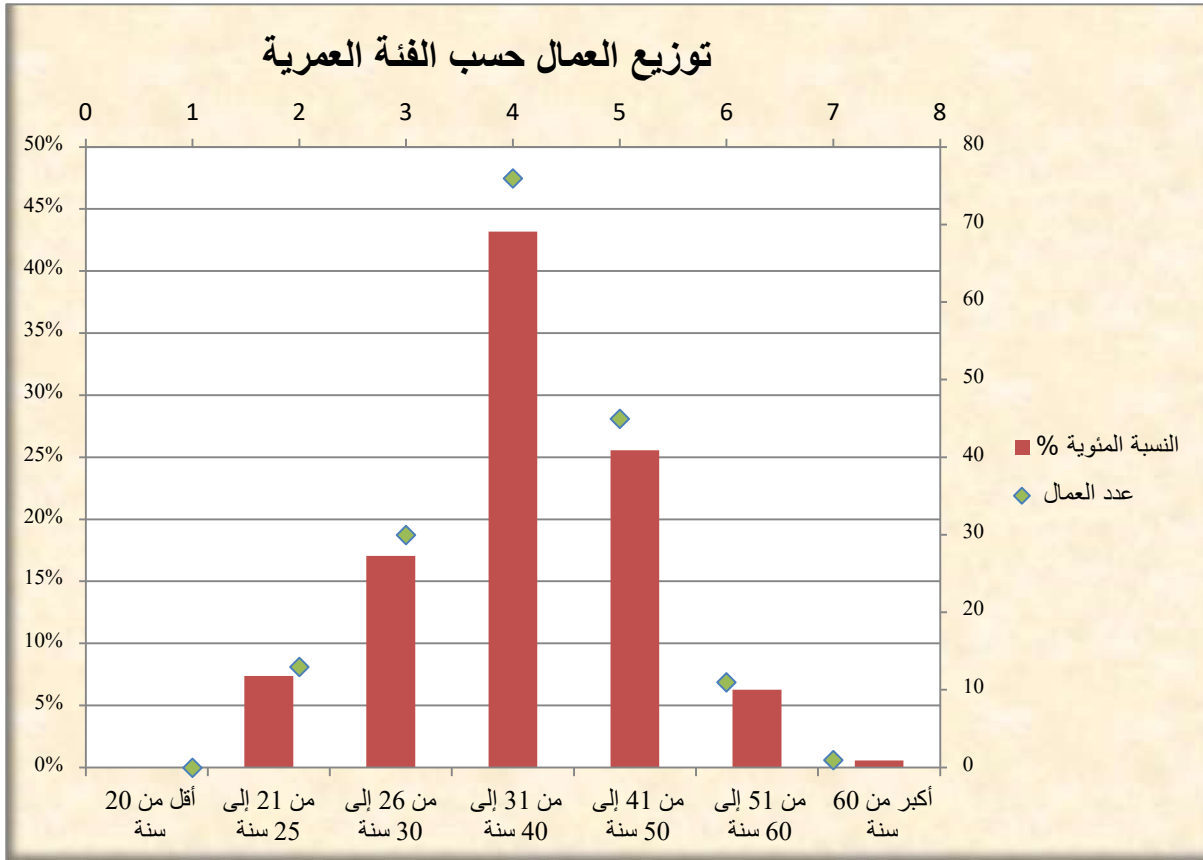
المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على معطيات إدارة الموارد البشرية لمؤسسة أكرم نورترادينغ

يوضح الجدول توزيعًا عمريًا متنوعًا للعمال في مؤسسة "أكرم نور ترادينغ"، حيث يتركز العدد الأكبر من العمال في الفئة العمرية ما بين 31 و40 سنة بعدد 76 عاملاً، تليها فئة 41-50 سنة بعدد 45 عاملاً. كما أن وجود عدد لا بأس به من الشباب بين 21 و30 سنة (13 عاملاً من 21-25 و30 عاملاً من 26-30، أي مجموع 43 عاملاً) يُظهر انخراطًا جزئيًا للفئات الشابة، لكنه يظل محدودًا بالنظر إلى ارتفاع نسب البطالة بين هذه الفئة في السوق. ويُلاحظ غياب تام للعمال دون سن 20 عامًا (0 عامل)، ما يشير إلى عدم وجود استقطاب من المؤسسة إلى هذه الفئة، التي يكون الكثير منها لا يزال في طور استكمال المسار الجامعي، أو أن المؤسسة وطبيعتها عملها تحتاج إلى ذوي الكفاءة الجسدية والنفسية التي تتوافق مع احتياجاتها.

في المقابل، فإن متوسط العمر البالغ 37.24 سنة يعكس توازنًا نسبيًا بين الخبرة والقدرة الإنتاجية. وعليه، فرغم مساهمة المؤسسة في امتصاص جزء من اليد العاملة، خاصة في الفئات الناضجة، إلا أن دورها في التخفيف من بطالة الشباب

لا يزال يحتاج إلى تعزيز من خلال تبني سياسات توظيف أكثر انفتاحاً على الفئات العمرية الأصغر، وإطلاق مبادرات تكوين وتدريب مهنية تُمكن الشباب من الاندماج في سوق العمل.

الشكل رقم (08): توزيع عمال مؤسسة أكرم نورترادينغ حسب الفئة العمرية



المصدر: من اعداد الطالب من خلال برنامج Excel وبالاعتماد على معطيات الجدول رقم (13)

يبين الشكل (08) من خلال معطيات الجدول رقم (13) أن أغلبية العاملين في المؤسسة من الفئة العمرية بين (13-41 سنة) أي بنسبة 43.18% وهو ما يفسر أن مؤسسة أكرم نور تعتمد بالأساس على الموظفين الذين يملكون نضجاً مهنياً وخبرة وكفاءة في الأداء من خلال تجاربهم في المدة التي عملوا فيها وعادة ما تكون هذه الفئة أكثر فاعلية وإنتاجية واستقراراً في عملهم، وتأتي بعدها مباشرة الفئة العمرية بين (41-50 سنة) بنسبة بلغت 25.27%.

الفرع الرابع: توزيع النسب حسب المستوى التعليمي:

الجدول رقم (14): توزيع عمال مؤسسة أكرم نور ترادينغ حسب مستواهم التعليمي

نوع الشهادة	عدد العمال	النسبة المئوية %
جامعي وأكبر	96	54,54%
ثانوي	39	22,16%
الطور المتوسط	25	14,21%
ابتدائي و أقل	16	9,09%
المجموع الكلي	176	100%

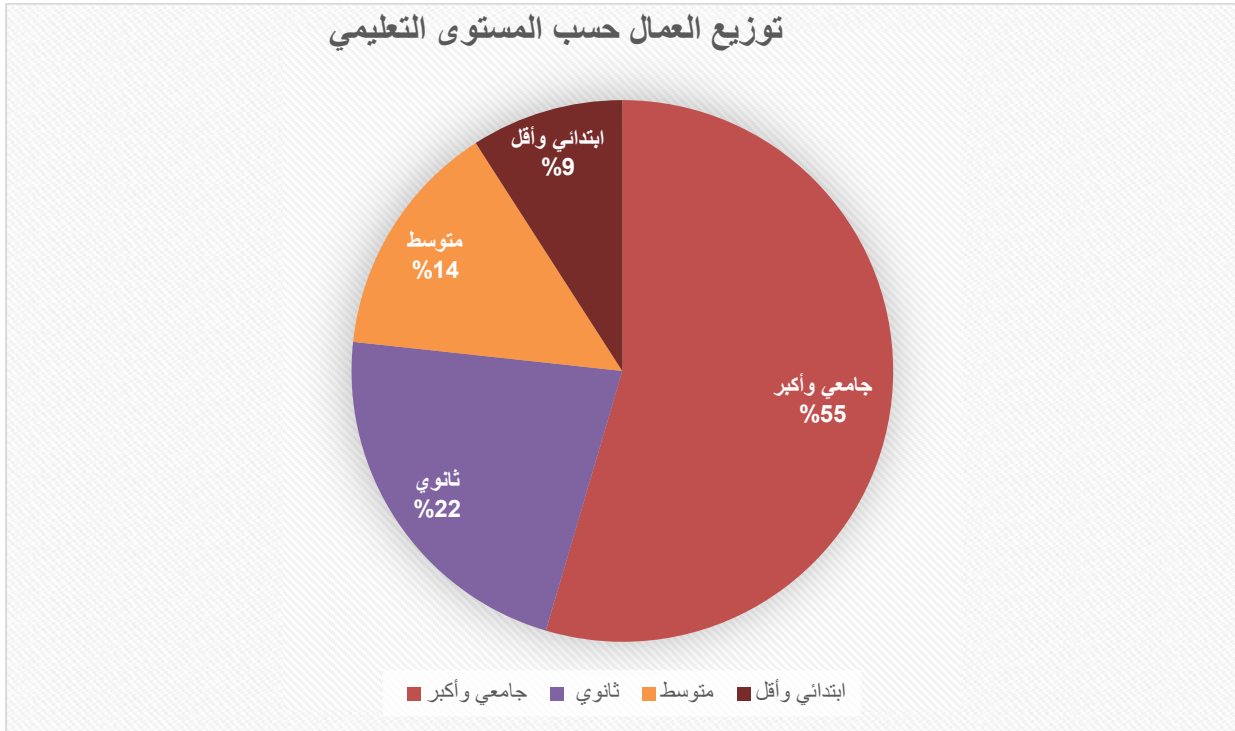
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات إدارة الموارد البشرية لمؤسسة أكرم نور ترادينغ

يبين الجدول رقم (14) الذي يعكس توزيع العمال في المؤسسة حسب المستوى التعليمي، وجود أغلب أنواع المستويات التعليمية داخل المؤسسة، غير أنه يغلب عليها حملة الشهادات الجامعية، فعدد العمال من هذه الفئة بلغ عددهم 96 عاملاً من أصل 176، وهذا يشير إلى أن المؤسسة لها توجه واضح واستهداف كبير نحو توظيف الكفاءات المؤهلة علمياً، خاصة بما يتوافق مع احتياجاتها الوظيفية كالمعرفة العلمية والتقنية بما يتناسب مع طبيعة نشاطها التجاري والتسويقي ويلبها في المرتبة الثانية من حيث العدد أصحاب المستوى الثانوي وعددهم 39 عاملاً ما يعكس أن المؤسسة توظفهم في وظائف ذات طابع إشرافي أو تنفيذي، لا يتطلب قدراً كبيراً من التأهيل العلمي وإنما يحتاج إلى مستوى تعليمي أقل من الفئة الجامعية. أما أصحاب الطور المتوسط (الأساسي سابقاً) بلغ عددهم 25 عاملاً وهو عدد متوسط أيضاً فغالبا ما توكل لهم مهام بسيطة أو ميدانية، ويأتي في المرتبة الأخيرة أصحاب المستوى الابتدائي أو بدون مستوى فلا يتجاوز عددهم 16 عاملاً، أي أن المؤسسة لا تعتمد بشكل كبير على هذه الفئة أو أن الوظائف التي تتوافق مع مؤهلاتهم قليلة.

هذا التنوع يظهر أن مؤسسة أكرم نور ينصب جل اهتمامها على أصحاب الشهادات والمؤهلات العلمية في عملية التوظيف وعياً منها بأهمية الكفاءة في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

كما يوضح هذا الجدول أن هذا النوع من المؤسسات قد يستقطب مختلف الشرائح والفئات بما فهم غير المؤهلين ولو بعدد متفاوت إلا أنه يوضح مدى مساهمتها في امتصاص البطالة.

الشكل رقم (09): توزيع العمال في مؤسسة أكرم نور ترادينغ حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب من خلال برنامج Excel وبالاعتماد على معطيات الجدول رقم (14)

من خلال الشكل والرسم البياني وبالاعتماد على معطيات الجدول رقم (14) يبين بشكل واضح هيمنة فئة واحدة، وهي فئة الجامعيين بنسبة تقارب 55% أي أكثر من النصف كما توضحه الصورة، في حين تظهر باقي الفئات بنسب أصغر بكثير، حيث تمثل فئة الثانوي نسبة 22% والطور المتوسط بنسبة 14% ثم تليهما أخيرا بنسبة ضعيفة فئة المستوى الابتدائي بنسبة بلغت 9%.

فمن خلال هذا الشكل يظهر أن هناك تدرجا واضحا بين هذه الفئات، فكلما انخفض المستوى التعليمي تقلصت النسبة والعكس صحيح.

الفرع الخامس: توزيع العمال حسب الأقدمية في المؤسسة

الجدول رقم (15): توزيع عمال مؤسسة أكرم نورترادينغ حسب الأقدمية في المؤسسة بين الجنسين

توزيع العمال حسب الأقدمية في المؤسسة بين الجنسين				
الأقدمية / الجنس				
النسبة المئوية %	المجموع الكلي	نساء	رجال	الأقدمية من / الى
51,14%	90	18	72	اقل من سنة
26,14%	46	5	41	من 01 إلى 02 سنة
8,52%	15	2	13	من 02 إلى 03 سنة
9,09%	16	0	16	من 03 إلى 05 سنوات
5,11%	9	0	9	أكثر من 05 سنوات
		25	151	المجموع الكلي
		14,20%	85,80%	النسبة المئوية %

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات إدارة الموارد البشرية لمؤسسة أكرم نورترادينغ

من خلال معطيات الجدول يتبين لنا عند تحليل توزيع العمال حسب الأقدمية في مؤسسة أكرم نور ترادينغ، ملاحظة أكبر نسبة من العمال 51.14% تم توظيفهم منذ أقل من سنة، تليها فئة الأقدمية من سنة إلى سنتين بنسبة 26.14% ثم فئة من سنتين إلى ثلاث سنوات بنسبة 8.52% في حين أن فئتي الأقدمية من ثلاث إلى خمس سنوات وأكثر من خمس سنوات لا تمثلان سوى 9.09% و 5.11% على التوالي، هذه الأرقام توضح دلالة أعمق عند وضعها في سياق عمر المؤسسة، الذي يبلغ 13 سنة؛ إذ يتبين أن الغالبية الساحقة من العمال التحقوا بالمؤسسة خلال السنوات الثلاث الأخيرة، بينما لا يتجاوز عدد من استمروا لأكثر من خمس سنوات 9 عمال فقط من أصل 176، أي ما يعادل 5.11% فقط من مجموع القوة العاملة.

أما من حيث التوزيع حسب الجنس، فيلاحظ أن نسبة الرجال تبلغ 85.80%، مقابل 14.20% فقط للنساء، وجميع النساء تقريباً تم توظيفهن خلال الثلاث سنوات الأخيرة، ما يشير إلى حداثة دمج العنصر النسوي في المؤسسة، أو صعوبة استمراريته.

هذه المعطيات تُظهر أن المؤسسة، رغم مرور أكثر من عقد على تأسيسها، لم تُحافظ إلا على نسبة ضئيلة من العمال على المدى الطويل، مما قد يشير إلى تحديات في الاستقرار الوظيفي، أو اعتماد سياسة تشغيل مرنة تقوم على تجديد دائم للقوى العاملة.

في المقابل، فإن العدد الكبير من التوظيفات الحديثة يعكس ديناميكية واضحة في امتصاص البطالة، خاصة خلال الفترة الأخيرة، وهو ما يؤكد الدور الإيجابي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير فرص العمل، خصوصاً لفئة الشباب والداخلين الجدد إلى سوق الشغل..

الفرع السادس: توزيع العمال حسب نوع العقد:

الجدول رقم (16): توزيع عمال مؤسسة أكرم نور ترادينغ حسب نوع العقد

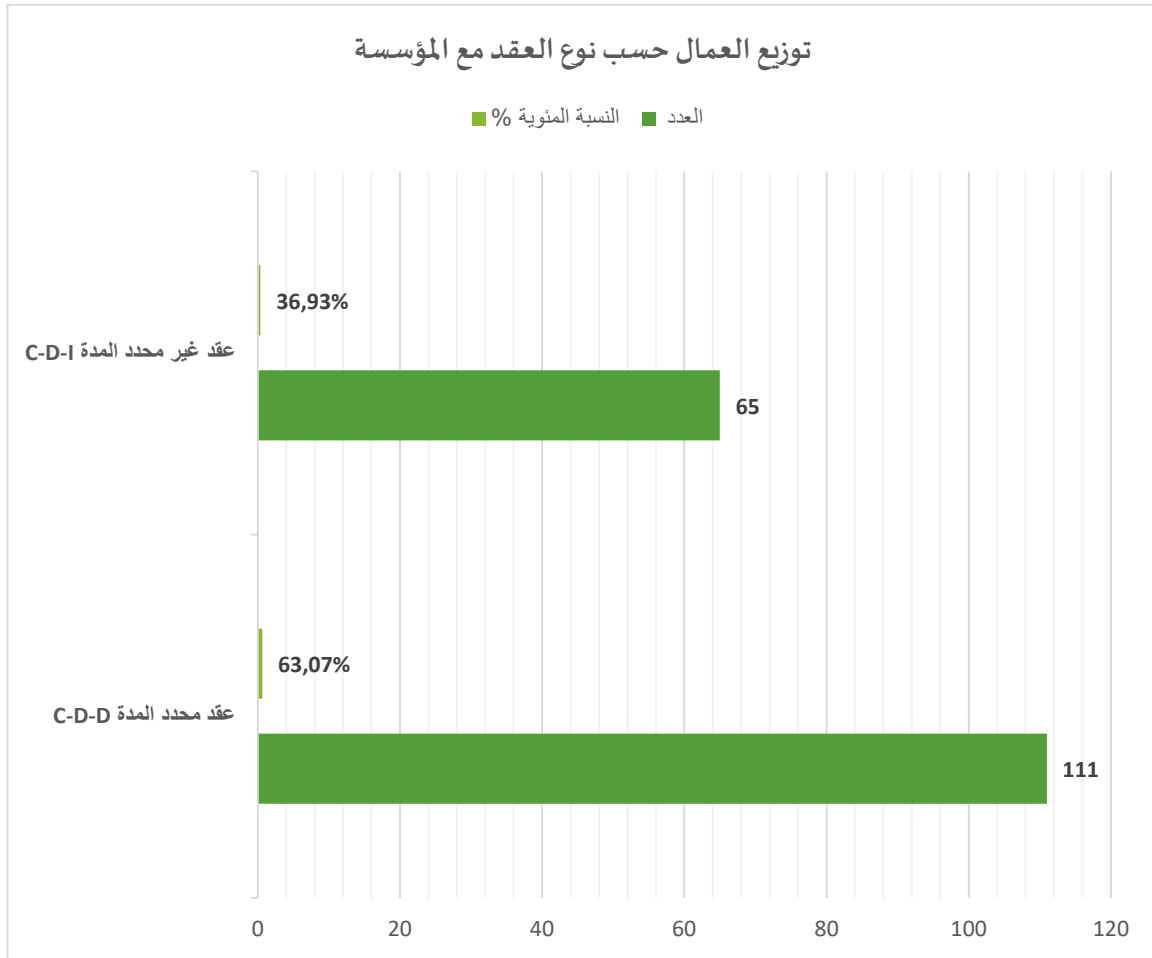
نوع العقد	عقد محدد المدة	عقد غير محدد المدة	المجموع الكلي
العدد	C-D-D	C-D-I	
111	65	176	
63,07%	36,93%	100%	

المصدر: من إعداد الطالب وبالاعتماد على معطيات إدارة الموارد البشرية لمؤسسة أكرم نور ترادينغ

من خلال الجدول رقم (16) الذي يُظهر توزيع العمال حسب نوع العقد في المؤسسة أن غالبية العمال يعملون بعقود محددة المدة (C.D.D) حيث يبلغ عددهم 111 عاملاً من أصل 176، أي أن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على هذا النوع من العقود، وهو ما قد يشير إلى مرونة في إدارة الموارد البشرية أو تجنب الارتباطات القانونية طويلة المدى. في المقابل، يبلغ عدد العمال المرتبطين بعقود غير محددة المدة (C.D.I) 65 عاملاً فقط، ما يعكس نسبة أقل من الاستقرار الوظيفي على المدى الطويل، ويُبرز احتمال وجود صعوبات في ترسيم العمال أو تفضيل المؤسسة للحلول المؤقتة في التوظيف.

هذا التوزيع العددي قد يعكس طبيعة المؤسسة كنموذج لمؤسسة صغيرة أو متوسطة الحجم تعتمد في جزء كبير من هيكلها على عمالة مرنة تتماشى مع التقلبات في الطلب والنشاط الاقتصادي.

الشكل رقم (10): توزيع العمال في مؤسسة أكرم نور حسب نوع العقد.



المصدر: من إعداد الطالب من خلال برنامج Excel وبالاعتماد على معطيات الجدول رقم (16)

عند النظر إلى الشكل رقم (10) الذي يُجسّد النسب المئوية لتوزيع العقود، تبرز فئة عقود محددة المدة (C.D.D) بنسبة 63,07 % كأكبر قطاع في الرسم البياني، ما يُعطيها دلالة بصرية تشير إلى هيمنة هذا النوع من العقود داخل المؤسسة، في المقابل تظهر فئة العقود غير المحددة المدة (C.D.I) بنسبة 36,93 % فقط، وهي تمثل الجزء المتبقي من الشكل. هذا الشكل يُظهر بوضوح عدم التوازن بين الاستقرار والمرونة في التوظيف، ويفسح المجال لتحليل سياسات الموارد البشرية داخل المؤسسة، التي يُعتقد أنها تفضل هذا النوع من العقود التي تتلاءم مع سياستها التوظيفية.

الفرع السابع: توزيع العمال حسب الفئات الوظيفية
الجدول رقم (17): توزيع عمال مؤسسة أكرم نور ترادينغ حسب وظيفتهم

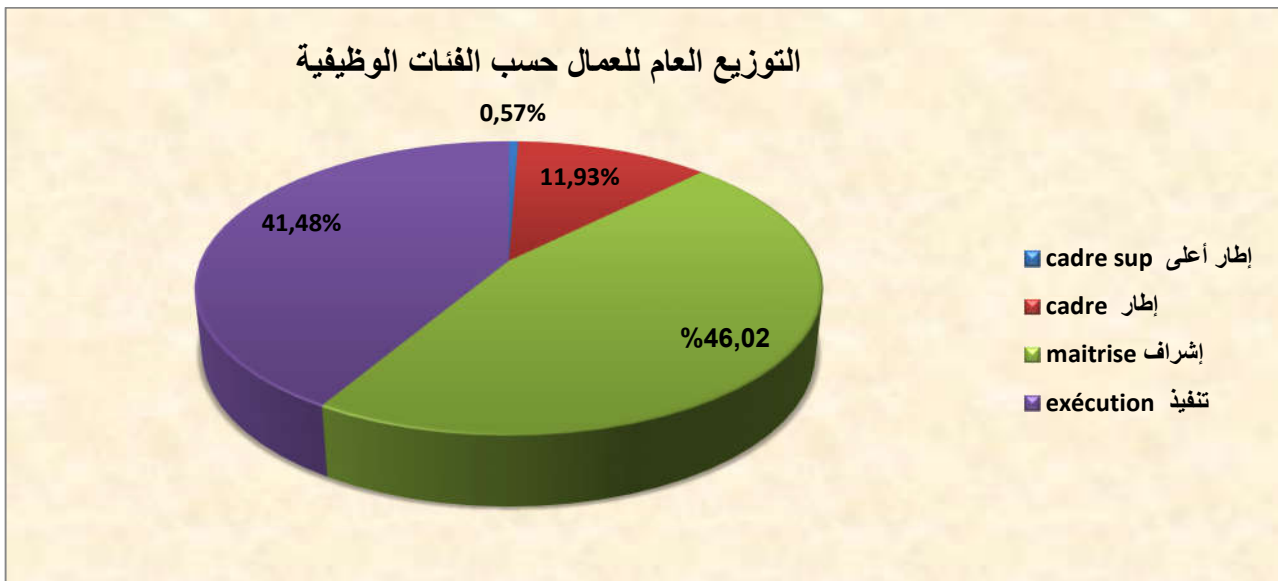
المجموع الكلي	تنفيذ Exécution	إشراف Maitrise	إطار Cadre	إطار أعلى Cadre Sup	مستوى الوظيفة
176	73	81	21	1	عدد العمال
100%	41,48%	46,02%	11,93%	0,57%	النسبة المئوية %

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات إدارة الموارد البشرية لمؤسسة أكرم نور ترادينغ

يوضح الجدول رقم (17) توزيعاً لعمال المؤسسة حسب فئاتهم الوظيفية، فمن خلال الأرقام نلاحظ أن أكبر عدد من العمال يتركز في فئة الإشراف بعدد 78 عاملاً، تليها مباشرة فئة التنفيذ بـ 73 عاملاً، في المقابل نجد أن فئة الإطارات ضمت 21 عاملاً، بينما فئة الإطار الأعلى بعدد ضعيف وهو عامل واحد فقط.

يظهر من خلال هذا التوزيع أن مؤسسة أكرم نور تعتمد بشكل كبير على الفئات المتوسطة والموجودة في القاعدة من حيث المهام والتنفيذ، أما فئتي الإطارات والإطارات العليا تبقى بشكل محدود، مما يفسر طبيعة الهيكل التنظيمي الذي يغلب عليه الطابع الميداني أكثر من الطابع الإداري أو القيادي.

الشكل رقم (11): التوزيع العام لعمال مؤسسة أكرم نور ترادينغ حسب الفئات الوظيفية



المصدر: من إعداد الطالب من خلال برنامج Excel والاعتماد على معطيات الجدول رقم (17)

يعرض الشكل رقم (11) تمثيلاً بيانياً دائرياً لتوزيع النسب حسب الفئات الوظيفية في مؤسسة أكرم نور ترادينغ، ومن خلال الملاحظة البصرية الأولية يتبين أن فئة الاشراف تمثل الحصة الأكبر بنسبة 46.02 % تليها فئة التنفيذ بنسبة 41.48%، ما يدل على أن ما يقارب 87.5 % من مجموع العمال ينتمون إلى هاتين الفئتين فقط، من جهة أخرى، تمثل فئة الإطارات نسبة 11.93% ما يوضح أن هناك انخفاضاً كبيراً وضعفاً نسبياً في الوظائف القيادية التي يكون غالباً مجالها التخطيط واتخاذ القرارات والتنسيق بين الأقسام وكذلك تطوير الأداء والجودة.

المبحث الثالث: تقييم مساهمة مؤسسة أكرم نور في امتصاص البطالة

المطلب الأول: مدى مساهمة مؤسسة أكرم نور ترادينغ في خلق مناصب عمل

لقد أظهرت بيانات التشغيل داخل مؤسسة أكرم نور ترادينغ منذ انطلاق نشاطها سنة 2012 إلى غاية الشهر الجاري من عام 2025 أن المؤسسة استطاعت تحقيق توسع ونمو تدريجي في حجم عمالتها ، بحيث انتقلت كمؤسسة في تصنيفها من مؤسسة مصغرة أي بموارد بشرية محدودة ، كما هو عليه الحال في أغلب المشاريع المصغرة والناشئة ثم توسعت جغرافيا وتجاريا لتصبح مؤسسة متوسطة، مما يدل على وجود ديناميكية واضحة في مساهمتها في سوق العمل، خصوصا وجودها في بيئة اقتصادية تميزت بتحديات كبيرة أبرزها، أزمة انخفاض أسعار النفط سنة 2014 – 2016 وبعدها تداعيات جائحة كورونا من 2019 – إلى 2021 ، وكذلك من بعض الاضطرابات كالتضخم في السنوات الأخيرة، رغم كل هذه التحديات إلا أن المؤسسة واصلت نشاطها وتوسع طاقتها التشغيلية ما يعني أن المؤسسة شهدت استقرارا نسبيا في أدائها الاقتصادي والتشغيلي.

الفرع الأول: تطور عدد العمال خلال 2012 – 2025 والاستقرار الوظيفي

ومن خلال تحليلنا لعدد العمال الذين استقطبتهم المؤسسة خلال هذه الفترة، البالغ مجموع عددهم 214 عاملاً منهم 176 عاملاً مستقراً حالياً في المؤسسة، يمكن القول إن المؤسسة لعبت دوراً ملحوظاً في خلق مناصب شغل، سواء أكانت مباشرة من خلال عميات التوظيف الرسمي، أو غير مباشرة من خلال الفروع والنشاطات الموازية التي تفتح وتتيح مجالات لفرص عمل إضافية، من خلال نشاط التوزيع بالجملة والتعامل مع نقاط البيع بالتجزئة وكذلك عقود المناولة والنقل والتخزين وغيرها ، كما أن نسبة المغادرين من المؤسسة حتى ولو لم يكن مرتفعاً جداً إلا أنه يبقى تحدياً مهماً أمامها للحفاظ على اليد العاملة ومعالجة أسباب هذا الأمر للرفع من مستوى الاستقرار الوظيفي داخلها .

الفرع الثاني: التوزيع الجغرافي للتوظيف

تشير المعطيات التي أفرزها تحليل بيانات التشغيل إلى أن النسبة الكبرى من المناصب خصصت لأبناء برج بوعريريج، وهو ما يجعل من المؤسسة فاعلاً محلياً في امتصاص معدلات البطالة داخل الولاية، وامتد هذا الدور وطنياً وكان له الأثر الملحوظ كذلك من خلال توسع نشاطها عبر ولايات عديدة مثل: وهران وبجاية والبويرة وتوقرت والوادي وولايات أخرى سمح في تشغيل اليد العاملة خارج نطاقها الجغرافي المحلي.

الفرع الثالث: نوعية المناصب واستهداف فئة الشباب

كما بين التوزيع العمري للعمال أن فئة الشباب كان لهم حصة الأسد من المناصب ومن العمل في المؤسسة، وهو ما ينسجم مع التوجه الوطني نحو إدماج هذه الفئة في الدورة الاقتصادية، كما أنها كذلك لم تهمل الفئات العمرية الأخرى بالخصوص الفئة بين 41-50 والتي تشهد نسبة معتبرة من العمال داخل المؤسسة، لكن التحدي الأكبر أمام الشركة هي محاولة إدماج الفئات العمرية تحت 20 سنة والتي ليس بالضرورة يكون لها مؤهلا علميا جامعيًا، وذلك بإعطائهم الفرصة والاتجاه لهم.

هذا وقد كان اهتمام المؤسسة كبيرا بضم العمال المؤهلين علميا سواء عاليا أو متوسطا، وهذا يعني أنها لم تقتصر على خلق مناصب عمل كمية فقط، بل كانت تستوعب كوادر مؤهلة ومكونة لها الأثر الكبير في أداء أي نشاط. وبهذا يمكن أن تعتبر المؤسسة نموذجا واعدا للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة التي أفرزت نموذجا تشغيليا مهما بالخصوص في خلق مناصب شغل نوعية من خلال:

-استقطاب الشباب المؤهل.

-التوسع الجغرافي للمؤسسة إلى باقي الوطن.

-الحفاظ على استقرار وظيفي نسبي.

-دعم حركة اقتصاد محلي ووطني.

وهذه جملة من الثوابت الاقتصادية التي جعلها مساهما حقيقيا في جهود الدولة الرامية إلى تقليص معدلات البطالة ودورها أيضا نحو تفعيل دورها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية..

المطلب الثاني: رؤية مؤسسة أكرم نور ترادينغ لمسألة البطالة

إن فهم الدور الذي تلعبه مؤسسة أكرم نور ترادينغ في امتصاص البطالة لا يكتمل إلا من خلال الوقوف على رؤية المؤسسة نفسها لمسألة البطالة، وكيف تقيم مساهمتها في هذا المجال؟ وما هي التحديات التي تعترضها في توسيع التوظيف؟ ولتحقيق هذا الغرض تم إجراء مقابلات مباشرة مع مسؤول الموارد البشرية والمدير التنفيذي لمؤسسة أكرم نور ترادينغ¹ من خلال طرح مجموعة من الأسئلة شملت عدة محاور نحاول فيها أن نفهم نظرة المؤسسة للبطالة وذلك من خلال معرفة كيف تحدد المؤسسة احتياجاتها من الموارد البشرية لاستقطاب أكبر عدد من البطالين وما هي السياسة المتبعة في التوظيف والاختيار وأيضا ما تقدمه من تكوين وتأهيل مهني واستفادتها من برامج دعم تشغيل الشباب وكذلك معرفة مدى استقرار العمال لديها وعن علاقتها بالبيئة الاقتصادية والاجتماعية المحلية أو الوطنية ثم نحاول معرفة التحديات والاستراتيجية المستقبلية ورغبتها في توظيف المزيد من العمال ثم تقييم شامل لدورها في امتصاص البطالة

فمن خلال هذه المقابلة اتضح لنا أن لدى مؤسسة "أكرم نور ترادينغ" فهما عميقا لمسألة البطالة من خلال رؤية استراتيجية شاملة تقوم على دمج الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية في سياساتها التشغيلية. فالمؤسسة "تطمح أن تكون رائدة في مجال توزيع المنتجات الكهرومنزلية، عبر التوسع جغرافيا، وكذا تعزيز الموارد البشرية بما يتلاءم والرؤية العامة للمؤسسة"، كما صرح به المدير التنفيذي للمؤسسة السيد بلحاج موسى، وهو ما يعكس حرصها على التوسع الممنهج ودعم التشغيل المحلي.

فالانطلاق من تحديد الاحتياجات البشرية الدقيقة عبر آليات تحليل الفجوات بين الهيكل التنظيمي والقوى العاملة الفعلية، كما أوضح مدير الموارد البشرية السيد بلمانع الخثير أن المؤسسة تعتمد على "تحليل الفارق بين الهيكل التنظيمي والعمال في الميدان... أو توظيف خارجي لتلبية احتياجات مصالحي وهياكل الشركة"، يُعد مؤشرا على التخطيط المستدام للتوظيف، الذي يراعي التغيرات السوقية الموسمية ويستجيب لمتطلبات النشاط التجاري بمرونة.

ومن خلال سياسة توظيف دقيقة تعتمد بطاقات وصف وظيفي واضحة وشروط انتقاء صارمة، مثلما ورد في التصريح بأن "بطاقة المنصب تحتوي على تسمية منصب العمل، مهامه، المؤهلات العلمية، شروط السن والجنس، والتكوينات الخاصة"، تسعى المؤسسة إلى ضمان ملاءمة الكفاءات المختارة مع متطلبات العمل، هذا النهج يعزز من فرص استقرار العمال ويقلل من معدل الدوران الوظيفي.

1. أنظر الملحق رقم (07) والملحق رقم (08): نموذج أسئلة مقابلة مع المدير التنفيذي ومدير الموارد البشرية لشركة أكرم نور ترادينغ

كما تولي المؤسسة أهمية بالغة للتكوين المهني والتأهيل الداخلي والخارجي، معتبرة ذلك ركيزة أساسية لتطوير مهارات القوى العاملة وتحفيزهم على الاستمرارية، وهو ما أكده مدير الموارد البشرية بقوله: "التكوين الداخلي والخارجي هو من بين أهم استراتيجيات الشركة لتطوير المهارات... ويعتبر محفزاً قوياً للاستقرار". هذا الاستثمار في العنصر البشري ينعكس إيجاباً على رفع كفاءة الأداء ومواجهة البطالة المقنعة.

وتعكس نسبة استقرار العمال المنخفضة مؤشرات إيجابية على البيئة المهنية المحفزة التي توفرها المؤسسة، إذ أشار مدير الموارد البشرية إلى أن "معدل تجديد العمال أقل من 5%... ما يعني أن الشركة تتصف ببيئة عمل مستقرة ومحفزة"، الأمر الذي يُعد مساهمة فعالة في امتصاص البطالة عبر استدامة المناصب.

علاوة على ذلك، تدرك المؤسسة أهمية تكامل علاقاتها مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية المحيطة، لا سيما من خلال التعاون مع برامج دعم تشغيل الشباب، حيث ذكر المسؤول أن "الشركة تسعى دائماً لمواكبة برامج دعم تشغيل الشباب... مع توفير تكوين خاص داخلي وخارجي لهذه الفئة"، مما يعكس التزامها بتفعيل دورها الاجتماعي إلى جانب دورها الاقتصادي. ومن جهة أخرى، تُقر المؤسسة بوجود تحديات عدة، من أبرزها "المنافسة، وسرعة الاستجابة للتغيرات في السوق، التمويل، والتغيير المستمر في القوانين والتشريعات"، وهي عوامل تشكل عوائق أمام التوسع السلس وخلق المزيد من فرص العمل. غير أن المؤسسة تواصل المضي قدماً بخطى ثابتة، إذ أشار المدير التنفيذي إلى أنه "حالياً نعمل على توسيع شبكة الفروع، وهناك تفكير في فتح مشاريع أخرى خاصة في قطاع الإنتاج"، ما يدل على إرادة قوية لتعزيز مساهمتها في تخفيف البطالة.

وفي هذا السياق، ترى المؤسسة أن كل توسع جغرافي يقترن بتوفير فرص عمل، حيث جاء في المقابلة أن "كل توسع في منطقة جغرافية يقابله توظيف عمال من تلك المنطقة"، ما يرسخ العلاقة العضوية بين التوسع الاقتصادي والإدماج الاجتماعي.

كما أن مؤسسة "أكرم نور ترادينغ" لا تنظر لنفسها كفاعل اقتصادي فحسب، بل كعنصر فاعل في التنمية المحلية، حيث قال المدير التنفيذي إن "لدينا دور فعال عن طريق إحداث ديناميكية تجارية وخلق فرص عمل"، وهو ما يعزز مكانة المؤسسات المتوسطة في تحريك الاقتصاد الوطني، والذي "بدأ مؤخراً يحتل المكانة التي تليق به كأهم دافع لعجلة التنمية"، بحسب تعبيره.

وفي المجمل، تتجسد رؤية مؤسسة "أكرم نور ترادينغ" لمسألة البطالة في اعتبارها مسؤولية مشتركة تتطلب مزيجًا من التخطيط الدقيق، تأهيل الموارد البشرية، والحوار المستمر مع الأطراف المعنية. ووفقًا لمدير الموارد البشرية: "يُعتبر هيكل الموارد البشرية بمثابة العمود الفقري... يساهم في امتصاص البطالة، رفع الأداء، وتطوير المهارات"، مما يتيح تحقيق تنمية مستدامة تساهم في تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل التعريف بالمؤسسة حال الدراسة والسياق الاقتصادي الجزائري الذي نشأت فيه خلال الفترة 2012 إلى 2025 فيمكن القول أن المؤسسة شهدت تطورا ونموا مقبولا خلال هذه السنوات وانتقلت فيه من مؤسسة مصغرة إلى مؤسسة متوسطة.

ومن خلال تحليل بيانات التشغيل داخل المؤسسة يمكن القول أنها قد ساهمت في التخفيف من البطالة، وذلك من خلال عرض بيانات دقيقة حول عدد العمال ونسبة التشغيل، حيث ارتفع عدد الموظفين من 2 عامل فقط عند الانطلاقة إلى 176 عاملاً مستقرا في سنة 2025، وتوضح هذه الأرقام أن المؤسسة تشهد تطورا ملحوظا في نشاطها، ما ينعكس إيجابا على سوق العمل المحلي.

كما أظهر تحليل خصائص اليد العاملة، أن فئة الذكور تمثل الأغلبية الساحقة (نحو 85%)، إضافة إلى هيمنة الفئة العمرية المتراوحة بين 31 و40 سنة، ووجود نسبة معتبرة من حاملي الشهادات الجامعية، مما يدل على توجه المؤسسة نحو استقطاب الكفاءات المؤهلة.

كذلك، أظهر الفصل استقرارا نسبيا في مناصب العمل، ومرونة في نوعية العقود، حيث تفضّل المؤسسة العقود المحددة المدة بما يتيح التكيف مع متغيرات السوق.

وحول رؤية المؤسسة لمسألة البطالة، تبين لنا أن القائمون عليها عن وعي تام بخطورة هذه الظاهرة وانعكاساتها الاجتماعية والاقتصادية، وأكدت المؤسسة أنها لا تركز فقط على تحقيق الأرباح، بل تعتبر خلق مناصب شغل نوعا من الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية، وهي ترى أن للقطاع الخاص دورا محوريا في دعم جهود الدولة في تقليص البطالة، لاسيما من خلال دعم الشباب وحاملي الشهادات وتشجيع التشغيل الأولي، ويعكس هذا التوجه التزام المؤسسة بمبدأ التنمية المستدامة، ما يجعلها نموذجا لمؤسسة اقتصادية ذات بعد اجتماعي فعال.

خاتمة

خاتمة

تسعى مختلف الدول، لا سيما النامية منها، إلى اعتماد آليات فعالة للتقليل من معدلات البطالة التي تعد من بين أكثر الظواهر الاجتماعية والاقتصادية تعقيدا وخطورة، وفي هذا السياق تبرز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة استراتيجية لتحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل، نظرا لمرونتها التشغيلية، وارتباطها بالبيئات المحلية وقدرتها على امتصاص اليد العاملة في مختلف مستويات التأهيل، ويزداد هذا الدور أهمية في ظل التحولات الاقتصادية التي دفعت بالعديد من الحكومات، ومن بينها الجزائر إلى تبني سياسات تحفيزية داعمة لهذا النوع من المؤسسات ضمن مقاربة شاملة للتنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية.

انطلاقا من هذه الخلفية، هدف هذا البحث إلى دراسة واقع مساهمة مؤسسة "أكرم نور ترادينغ" باعتبارها مؤسسة جزائرية خاصة تنشط في مجال التجارة، بدأت كمشروع مصغر لتتحول لاحقا إلى مؤسسة متوسطة الحجم تسعى لمعالجة مشكلة البطالة محليا.

وقد تم تناول هذه الإشكالية من خلال تحليل تطورها البنوي والتنظيمي، ورصد أنماط التشغيل والتوظيف بها، لاختبار مدى فاعليتها كنموذج من مؤسسات القطاع الخاص في امتصاص البطالة.

من خلال الإطار النظري، تبين أن البطالة ليست مجرد خلل في التوازن الاقتصادي، بل ظاهرة متعددة الأبعاد ترتبط بعوامل ديموغرافية، وهيكلية، وتنظيمية، تستوجب مقاربات مرنة في معالجتها، كما أبرزت الدراسة أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمثل عنصرا حيويا في تحريك عجلة التشغيل، نظرا لقدرتها على خلق مناصب شغل بسرعة نسبية، مقارنة بالمؤسسات ذات الحجم الكبير وتكلفتها تكون أقل.

أما على مستوى دراسة الحالة التي بين أيدينا، فقد أظهرت المعطيات أن مؤسسة "أكرم نور ترادينغ" تمكنت من خلق فرص شغل معتبرة خلال مسارها، حيث بلغ العدد التراكمي للعمال منذ سنة 2012 حوالي 214 عاملاً، في حين بلغ عدد المستقرين على غاية سنة 2025 نحو 176 عاملاً، وتشير هذه الأرقام إلى فعالية المؤسسة في خلق مناصب عمل حقيقية، خاصة لفئة الشباب، حتى وإن تعرضت في بعض الأحيان إلى مغادرة عدد منهم، هذه الأرقام تبرهن على صحة الفرضية الأولى التي اعتبرت أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تسهم في التخفيف من حدة البطالة، خاصة في البيئات المحلية.

كما أثبتت الدراسة صحة الفرضية الثانية، حيث تطور المؤسسة من مشروع مصغر إلى مؤسسة متوسطة رافقه توسع في أنشطتها مما استدعى إلى الحاجة إلى استقطاب يد عاملة جديدة، وهو ما عزز مساهمتها في التشغيل، وساعد على امتصاص نسبة معينة من البطالة في محيطها الجغرافي المحلي وحتى الوطني، رغم وجود بعض التحديات كقلة الكفاءات الفنية، وضعف الإحصائيات المحدثة، وصعوبة الوصول إلى بيانات دقيقة حول السوق المحلية.

وعليه يمكن اعتبار تجربة "أكرم نور ترادينغ" نموذجاً واقعياً يعكس الدور الممكن والفعلي للمؤسسات الاقتصادية الخاصة في مواجهة البطالة، خاصة إذا تلقت الدعم وتيسير التمويل وتخفيف العراقيل التنظيمية والإدارية.

نتائج الدراسة:

من خلال ما سبق استطعنا التوصل إلى جملة من النتائج التي نقوم بعرضها كالتالي:

❖ أظهرت الدراسة أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمثل فاعلاً أساسياً في التخفيف من البطالة لما تمتاز به من مقومات تجعلها تتكيف مع الظروف المحلية، وقدرتها على استيعاب عدد معتبر من طالبي العمل، خاصة في المناطق ذات الطابع المحلي أو الريفي.

❖ كشفت الدراسة أن تطور المؤسسة من مشروع مصغر إلى مؤسسة صغيرة ثم متوسطة أدى إلى توسع نشاطها الاقتصادي واللوجيستي، مما انعكس إيجابياً على قدرتها على خلق مناصب شغل إضافية، وتوسيع قاعدة التشغيل لديها، خصوصاً خلال المرحلة الممتدة من 2016 إلى 2025.

❖ بلغ العدد التراكمي للعمال منذ تأسيس المؤسسة 214 عاملاً، بينما بلغ عدد العمال المستقرين سنة 2025 ما مجموعه 176 عاملاً، وهو ما يعكس مساهمة حقيقية في تقليص نسب البطالة خاصة بين فئات الشباب حاملي الشهادات والمؤهلات العلمية.

❖ أغلب مناصب العمل التي خلقتها المؤسسة كانت موجهة لفائدة سكان المنطقة مع خلقها لمناصب عمل في ولايات أخرى باعتبار أنها تمتلك فروعاً فيها مما يعزز من قيمتها الاجتماعية محلياً ووطنياً.

❖ لم تشهد المؤسسة استقراراً وظيفياً جيداً خلال فترات متعددة، مما يستوجب منها أن تعيد النظر في هذه الزاوية وتجد حلولاً لها وكشف أسبابها الحقيقية.

❖ أظهرت نتائج تحليل الخصائص الديموغرافية لليد العاملة داخل مؤسسة أكرم نور ترادينغ غياباً كبيراً للعنصر النسوي، وهو ما يعكس هيمنة الذكور على مناصب العمل داخل المؤسسة، ويعزى هذا الواقع إلى طبيعة النشاط

التوزيعي الذي تمارسه المؤسسة، والذي يتطلب مجهودا بدنيا وظروف عمل ميدانية صعبة، مثل النقل والتخزين، وتحميل السلع وهي وظائف لا تستقطب عادة العنصر النسوي مما أدى إلى اقتصار فرص التشغيل على فئة الذكور دون غيرهم.

❖ كما كشفت البيانات عن تنوع اليد العاملة داخل المؤسسة من حيث العمر، المستوى الدراسي ونوع العقد، وهو ما يعني أن المؤسسة تحاول أن تستهدف جميع الفئات.

❖ أظهرت المقابلات مع مسؤولي المؤسسة وجود وعي واضح بأهمية التوظيف كجزء من المسؤولية الاجتماعية، وسعيهم الدائم لخلق مناصب شغل في حدود الإمكانيات المتاحة

❖ كشف المقابلة مع مسؤولي المؤسسة أن المؤسسة تعاني من تعقيد الإجراءات المتعلقة بالتصريح للعمال، أو الاستفادة من برامج الدعم، مما يؤخر عمليات التوظيف أحيانا أو يحد من الاستفادة من بعض الامتيازات.

الاقتراحات

بعد أن عرضنا أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، نقدم الاقتراحات التالية:

أولا: على مستوى مؤسسة أكرم نورترادينغ

❖ ضرورة تطوير قاعدة البيانات الإحصائية داخل المؤسسة خاصة فيما يتعلق بتوثيق خصائص العمال (الشهادات، الأقدمية، العقود)، لتسهيل عمليات التخطيط والتوظيف المستقبلي.

❖ من المفيد توسيع نشاط المؤسسة نحو قطاعات مرتبطة بالنقل، التوزيع، أو فتح أنشطة تجارية أخرى مما يسمح بخلق مناصب عمل إضافية.

❖ تحسين ظروف العمل وتثبيت العمال بعقود طويلة الأمد يعزز من استقرارهم المهني ويقلل من معدل دوران اليد العاملة.

❖ ربط شراكات مع وكالات التشغيل والتكوين والمعاهد التكوينية المحلية لتسهيل التوظيف المستهدف وتوفير يد عاملة مؤهلة تقنيا.

ثانيا: على المستوى العام للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

❖ ضرورة تكثيف آليات الدعم المالي والتقني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتوسيع أنشطتها وبالتالي خلق فرص تشغيل أكبر.

- ❖ العمل على تحديث دورية المعطيات الرسمية حول البطالة والمؤسسات الناشطة، لتوفير قاعدة بيانات دقيقة تساعد في توجيه السياسات العامة وخصوصا ونحن الآن في عصر المعلومة السريعة وتطور التقنيات مع وجود الذكاء الاصطناعي.
- ❖ اقتداء بتجربة مؤسسة أكرم نور، يمكن تحفيز المستثمرين المحليين خاصة أصحاب المؤسسات التجارية على إنشاء مؤسسات مماثلة في ولايات أخرى، ما يساهم في تقليص البطالة في تلك الجهات.
- ❖ إدراج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاستراتيجيات المحلية للتشغيل، وتمكينها من الاستفادة من برامج تكوين ودعم موجهة وفق احتياجاتها الواقعية.
- ❖ الترويج للمؤسسات الناجحة كنماذج يحتذى بها في المنتديات الاقتصادية والجامعية، لتحفيز المبادرة الخاصة وخلق روح ريادة الأعمال لدى الشباب.
- ❖ يقترح منح البلديات والولايات دورا أكثر فاعلية في مرافقة المشاريع الاقتصادية الناشئة، من خلال توفير العقار، تسهيل الرخص الإدارية، وتخصيص مساحات للأنشطة الإنتاجية.

آفاق الدراسة

إنطلاقا من النتائج التي توصلت إليها دراستنا لهذا الموضوع يمكن القول أن هذا البحث يفتح المجال أمام دراسات مستقبلية أكثر عمقا واتساعا، سواء من حيث المقاربة أو من حيث النطاق الجغرافي والميداني، فمن جهة يمكن توسيع دائرة التحليل لتشمل عدة مؤسسات صغيرة ومتوسطة في مناطق مختلفة من الوطن تنشط في نفس المجال لإجراء مقارنات فعلية وحقيقية ومعرفة دورها ومساهمتها الجادة في امتصاص البطالة، أو يمكن تطوير دراسات مقارنة بين المؤسسات العمومية والخاصة، أو المؤسسات المنتجة والخدمية، للوقوف على الفوارق في آليات التشغيل والاندماج المهني، كما يمكن تناول الموضوع مستقبلا من زاوية السياسات العمومية المحلية، من خلال تقييم مدى نجاعة تدخلات البلديات والولايات في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وربطها بإشكاليات الحوكمة، التمويل، والتكوين المهني.

وبالنظر إلى الديناميكية التي يشهدها قطاع المؤسسات الناشئة يقترح مستقبلا استكشاف البرامج الوطنية كالوكالة الوطنية لدعم المقاولاتية وكذلك دراسة المشاريع الناجحة في أبعادها الدولية كنموذج يسير والعمل على تحسين مؤشرات التشغيل، لا سيما وسط الفئات الشابة وخريجي الجامعات.



قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً/الكتب:

- 1- أبو العز، محمد صفي الدين. البطالة وأساليب مكافحتها. القاهرة: دن، 1992.
- 2- جواد، نبيل. إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. بيروت: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2007.
- 3- خوني، راجح، وحساني رقية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها. القاهرة: ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، 2008.
- 4- دادي عدون، ناصر. المؤسسة الاقتصادية موقعها في الاقتصاد وظائفها وتسييرها. الجزائر: دار المحمدية العامة، 1998.
- 5- الرماني، زيد بن محمد. البطالة-العمالة-العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي. القاهرة: دار طويق للنشر والتوزيع، 2001.
- 6- زكي، رمزي. الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 1998.
- 7- زميت، الخير. حاضنات الأعمال أداة لدعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التجربة الجزائرية. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2023.
- 8- عامر، طارق عبد الرؤوف. أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها. ط2. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2015.
- 9- العطية، ماجدة. إدارة المشروعات الصغيرة. ط3. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2009.
- 10- عقيلي، عمر وصفي. إدارة مشروعات الأعمال الصغيرة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2018.
- 11- كافي، مصطفى يوسف. إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة. عمان: دار الحامد، 2017.
- 12- المحروق، ماهر حسن، ومقابلة إيهاب، المشروعات الصغيرة والمتوسطة أهميتها ومعوقاتهما. الأردن: مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة، 2006.

13- النجار، فريد. الصناعات والمشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم مدخل رواد الأعمال. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007.

ثانياً/ الرسائل والأطروحات:

1- بزاي، سامية. "الدور التنموي المحلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: واقع وتحديات وآفاق، دراسة حالة – كل من ولايات قلمة، أم البواقي، عنابة". أطروحة دكتوراه، جامعة أم البواقي، 2024.

<http://dspace.univ-oeb.dz:4000/bitstreams/4106f368-8fa2-4852-a4b4-ea6a68c4a3ec/download>

2- بن زقير، عبد اللطيف. "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين إشكالية التمويل واحتمال التعثر، دراسة حالة بعض المؤسسات في الجزائر". أطروحة دكتوراه الطور الثالث ل.م.د، جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب، 2025.

3- بن مهدي، عدالة. "فعالية سياسة التشغيل ودورها في مكافحة البطالة دراسة في النموذج الجزائري". أطروحة دكتوراه، المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية، 2024.

<https://dspace.enssp.dz/items/fe0bb702-0c0f-47a3-86e7-8b729ea44000/full>

4- حاشي، امعمر الأزهر. "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر - دراسة ميدانية". أطروحة دكتوراه، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، 2021.

<https://dspace.univ-sba.dz/items/ad8e75c8-272f-484a-bda3-9365a0b61cee>

5- سعايدية، وردة. "تأهيل وتطوير تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خيار استراتيجي لدعم التنوع الاقتصادي في الجزائر- دراسة تحليلية". أطروحة دكتوراه، جامعة 08 ماي 1945 قلمة، 2024.

<https://dspace.univ->

[guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/15412/1/%D8%A7%D8%B7%D8%B1%D9%88%D8%AD%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%83%D8%AA%D9%88%D8%B1%D8%A7%D9%87%20%D8%B3%D8%B9%D8%A7%D9%8A%D8%AF%D9%8A%D8%A9%20%D9%88%D8%B1%D8%AF%D8%A9.pdf](https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/15412/1/%D8%A7%D8%B7%D8%B1%D9%88%D8%AD%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%83%D8%AA%D9%88%D8%B1%D8%A7%D9%87%20%D8%B3%D8%B9%D8%A7%D9%8A%D8%AF%D9%8A%D8%A9%20%D9%88%D8%B1%D8%AF%D8%A9.pdf)

[D8%A9.pdf](https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/15412/1/%D8%A7%D8%B7%D8%B1%D9%88%D8%AD%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%83%D8%AA%D9%88%D8%B1%D8%A7%D9%87%20%D8%B3%D8%B9%D8%A7%D9%8A%D8%AF%D9%8A%D8%A9%20%D9%88%D8%B1%D8%AF%D8%A9.pdf)

6- شليغم، سعاد. "أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر". أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2015.

<https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/bitstream/123456789/3594/1/%D8%AF.482.320.pdf>

7- يحيى، عبد القادر. "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة دراسة حالة ولاية تيارت". رسالة ماجستير، جامعة وهران، 2011.

[https://ds.univ-oran2.dz:8443/handle/123456789/1047/simple-](https://ds.univ-oran2.dz:8443/handle/123456789/1047/simple-search?filterquery=%D9%8A%D8%AD%D9%8A%2C+%D8%B9%D8%A8%D8%AF+%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D8%AF%D8%B1&filtername=author&filtertype>equals)

[search?filterquery=%D9%8A%D8%AD%D9%8A%2C+%D8%B9%D8%A8%D8%AF+%D8%A7%D9%](https://ds.univ-oran2.dz:8443/handle/123456789/1047/simple-search?filterquery=%D9%8A%D8%AD%D9%8A%2C+%D8%B9%D8%A8%D8%AF+%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D8%AF%D8%B1&filtername=author&filtertype>equals)

[84%D9%82%D8%A7%D8%AF%D8%B1&filtername=author&filtertype>equals](https://ds.univ-oran2.dz:8443/handle/123456789/1047/simple-search?filterquery=%D9%8A%D8%AD%D9%8A%2C+%D8%B9%D8%A8%D8%AF+%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D8%AF%D8%B1&filtername=author&filtertype>equals)

ثالثاً/ المقالات:

1- بن جليلي، رياض، "تنافسية المنشآت الصغيرة والمتوسطة: الخصائص والتحديات"، سلسلة جسر التنمية العدد 93 (2010): 2-14.

2- بن دادة، امير، "مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة"، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية العدد 01 (2017): 41-57.

3- بوخدوني، توفيق، العيد، شريفة "البطالة في الجزائر الأسباب وطرق المعالجة. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية" 21 العدد 02 (2024): 164-171.

4- بوفاسة، سليمان، سعداوي، موسى، "أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة دراسة عن ولاية المدية"، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة العدد 31 (2015): 35-56.

5- خروبي، نوال، بودلال، علي، "دور برامج الحماية الاجتماعية في التخفيف من البطالة في الجزائر – منحة البطالة نموذج"، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة 08 العدد 06 (2023): 726-744.

6- رديف، مصطفى، مراد إسماعيل "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإشكالية البطالة في الجزائر – دراسة قياسية خلال الفترة (2000-2018)"، مجلة دراسات العدد الاقتصادي 11 العدد 02 (2020): 197-2013.

7- سعاد، إبراهيم، "السياسة العامة للتخفيف من حدة الفقر في الجزائر منحة البطالة أنموذجاً"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية 15 العدد 02 (2023): 705-712.

8- سنوساوي، فاطمة، شرفاوي، عائشة، "تحليل واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر وتحدياتها"، مجلة أبحاث الحماية الاجتماعية 04 العدد 01 (2023): 111-125.

- 9- سويكر، محمد، سعيداني، سميرة والنعاس حاتم، "أثر المشروعات الصغيرة والمتوسطة على الحد من مشكلة البطالة في ليبيا، دراسة ميدانية على المشروعات الصغيرة والمتوسطة في بلدية سرت"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا 18 العدد 29 (2022): 145-160.
- 10- شريط، رضا، دهقاني، أيوب، "المؤسسات الصغيرة كفاعل لدعم التنمية المحلية (دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية جيجل"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية 09 العدد 01 (2024): 804-825.
- 11- شريف، عمر، زرزار، العياشي، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كخيار استراتيجي لحل مشكلة البطالة في الجزائر"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية العدد 10 (2013): 58-68.
- 12- طاهري، لخضر بن العيد "ظاهرة البطالة في الجزائر وآثارها الاجتماعية على المجتمع"، مجلة الحوار الفكري 16 العدد 01 (2023): 7-22.
- 13- العايش، فاطمة، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية للحد من أزمة البطالة بالجزائر بالاستفادة من التجارب العالمية"، مجلة التنمية الاقتصادية العدد 06 (2018): 127-146.
- 14- عبد الرحمن، ياسر، براشن، عماد الدين وبوغرزة رضا "البطالة والعنف لدى الشباب قراءة تحليلية"، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع 03 العدد 04 (2020): 175-193.
- 15- عتيق، عائشة، صادق، حياة نسيمة، "تطور مواقع التجارة الإلكترونية في الجزائر E- THE DEVELOPMENT OF COMMERCE WEBSITES IN ALGERIA"، مجلة المالية والأسواق 12 العدد 02 (2024): 180-197.
- 16- عجاس، سهام، "واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة دراسة لبرامج وآليات سياسة التشغيل"، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية 02 العدد 06 (2016): 226-259.
- 17- عماروش، خديجة إمان، مزيان، أمينة، "تجربة شركة يسير كنموذج واعد للشركات الناشئة في الجزائر (قراءة تحليلية)"، مجلة الاستراتيجية والتنمية 12 العدد 02 (2022): 82-98.
- 18- عيسى رحيمي، عيبسي، قرقاد، عادل والعايب نصر الدين "ظاهرة البطالة: مفهومها، أسبابها وآثارها"، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية 1 العدد 0 (2018): 142-151.
- 19- قرارية، ريمة، دريس، ناريمان، "دراسة تقييمية لدور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة (2009-2016)"، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة العدد 04 (2018): 98-107.

20- مشوك، لامية، "تأثير منحة البطالة على سوق التشغيل في الجزائر: دراسة التداعيات الاقتصادية والاجتماعية"، مجلة السياسة العالمية 08 العدد 2 (2024): 596-583.

21- مولاي، أمينة، "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية 07 العدد 01 (2020): 139-114.

22- نعمون، إيمان، نور الدين، "مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر - نظرة تحليلية للتقارير الإحصائية للفترة (2001-2020)", مجلة البحوث الاقتصادية والمالية 09 العدد 02 (2022): 640-616.

رابعاً/ الملتقيات:

1- طشطوش، هايل عبد المولى إبراهيم، "دور المشروعات الصغيرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية" - رؤية اقتصادية إسلامية"، بحث مقدم للملتقى الدولي حول استراتيجية التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، (جامعة ورقلة: 18 و 19 أبريل 2012).

خامساً/ التقارير والقوانين:

- 1- "تقرير البنك الدولي في الجزائر سنة 2024"
- 2- الديوان الوطني للإحصائيات، "بلاغ عن معدل البطالة في الجزائر لسنة 2024"
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 يوليو 1994، الذي يتضمن القانون الأساسي لتأسيس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 44، (1994).
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 69-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، الذي يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 52، (1996).
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 98-402، المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، الذي يتضمن الإدماج المهي للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 91، (1998).
- 6- الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001، الذي يتعلق بتطوير الاستثمار في الجزائر، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 47، (2001).

- 7- المرسوم التنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 09 أكتوبر سنة 2006، المادة 01 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 64، (2006).
- 8- القانون رقم 17-02 المؤرخ في 10 يناير 2017، الذي يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 02، (2017).
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر، الذي يتضمن إنشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" ومشروع مبتكر وحاضنات أعمال" وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 55، (2020).
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020، المعدل للمرسوم التنفيذي 69-296، الذي يتضمن تسمية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 70، (2020).
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 22-07 المؤرخ في 10 فيفري 2022، الذي يتضمن تحديد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 11، (2022).
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 22-298 المؤرخ في 8 سبتمبر 2022، الذي يحدد تنظيم الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار وسيرها، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 60، (2022).
- سادساً/ المواقع الإلكترونية:
- 1- موقع الديوان الوطني للإحصائيات، بلاغ عن معدلات البطالة، على الرابط:
<https://www.ons.dz/spip.php?article3059>
- 2- موقع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، تعريف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، على الرابط
https://www.cnac.dz/site_cnac_new/web%20pages/ar/AR_PresentationCNAC.aspx
- 3- موقع الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار، تقديم الوكالة الجزائرية لترقية الاستثمار، على الرابط
<https://aapi.dz/ar/presentation-de-laapi-ar>
- 4- موقع البنك الدولي، التقرير السنوي 2024 عن الجزائر على الرابط:
<https://www.albankaldawli.org/ar/country/algeria/overview>
- 5- مقال، صندوق التمويل الجزائري ASF على الرابط:

6- الرئيس الجزائري عبد المجيد تبون، يلتزم برفع عدد الشركات الناشئة إلى 20 ألفا بنهاية العهدة الثانية" يوتيوب، تم الرفع بواسطة قناة الجزائر الدولية الجزائر، 17 سبتمبر 2024

<https://youtu.be/T2aLOtr2N58?si=B1VPKlJLc35dgvK>

[/https://moukawil.dz/knowledgebase/asf](https://moukawil.dz/knowledgebase/asf)

7- مقال، Algeria Venture على الرابط:

[/https://moukawil.dz/knowledgebase/a-venture](https://moukawil.dz/knowledgebase/a-venture)

8- يسير، " من نحن " على الرابط:

<https://yassir.com/ar/about-us>

9- الهواملة روان، "تعريف البطالة وآثارها على المجتمع، كيف تؤثر على النمو الاقتصادي والاجتماعي؟" الشارقة 24، 31 يوليو 2024

<https://sharjah24.ae/ar/Articles/2024/08/01/NJ259>

10- موهوني كاتية، "التجارة الإلكترونية في الجزائر تفتح الأبواب نحو التصدير للأسواق العالمية"، المستثمر، 12 نوفمبر 2024،

<https://almostathmir.dz/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AC%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%84%D9%83%D8%AA%D8%B1%D9%88%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D8%B1-%D8%AA%D9%81%D8%AA%D8%AD-%D8%A7>

11- بوعبد الله / ع: عرفت نمووا خلال السنوات الفارطة بالبرج: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة توفر 20 ألف منصب عمل، جريدة النصر أون لاين، 06 نوفمبر 2024،

<https://www.annasronline.com/%D9%85%D8%AD%D9%84%D9%8A%D8%A7%D8%AA/245645-%D8%B9%D8%B1%D9%81%D8%AA-%D9%86%D9%85%D9%88%D8%A7-%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%86%D9%88%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%81%D8%A7%D8%B1%D8%B7%D8%A9-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B1%D8%AC-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%BA%D9%8A%D8%B1%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AA%D9%88%D8%B3%D8%B7%D8%A9-%D8%AA%D9%88%D9%81%D8%B1-20-%D8%A3%D9%84%D9%81-%D9%85%D9%86%D8%B5%D8%A8-%D8%B9%D9%85%D9%84>

قائمة الجداول والأشكال

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	31
02	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من 2010 إلى غاية نهاية ديسمبر 2022	42
03	العدد الإجمالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر إلى غاية 31 ديسمبر 2022	43
04	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الحجم إلى غاية 31 ديسمبر 2022	45
05	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النشاط في نهاية ديسمبر 2022	45
06	التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في نهاية ديسمبر 2022	47
07	تطور عدد مناصب الشغل في الم ص م الجزائر خلال سنتي 2021 و 2022	49
08	أهم المنتجات التي تم تصديرها خلال 2021- 2022	50
09	العدد التراكمي للعمال الذين اشتغلوا بمؤسسة أكرم نورترادينغ خلال الفترة 2012-2025 (بما فهم المغادرون)	68
10	تطور تصنيف المؤسسة حسب عدد العمال خلال الفترة 2013- 2025 وفقاً للقانون الجزائري	69
11	توزيع إجمالي العمال حسب وضعيتهم المهنية من 2012 إلى 2025	71
12	توزيع عمال مؤسسة أكرم نورترادينغ حسب الجنس	72
13	توزيع عمال مؤسسة أكرم نورترادينغ حسب الفئة العمرية	74
14	توزيع عمال مؤسسة أكرم نورترادينغ حسب مستواهم التعليمي	76
15	توزيع عمال مؤسسة أكرم نورترادينغ حسب الأقدمية في المؤسسة بين الجنسين	78
16	توزيع عمال مؤسسة أكرم نورترادينغ حسب نوع العقد	79
17	توزيع عمال مؤسسة أكرم نورترادينغ حسب وظيفتهم	81

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
04	شكل يوضح من هم العاطلون	01
43	تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2010 – 2022)	02
44	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الملكية إلى غاية 31 ديسمبر 2022	03
46	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النشاط إلى غاية 31 ديسمبر	04
48	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في 31 ديسمبر 2022 حسب التوزيع الجغرافي	05
64	الهيكل التنظيمي لمؤسسة أكرم نورترادينغ	06
73	توزيع عمال مؤسسة أكرم نورترادينغ حسب الجنس	07
75	توزيع عمال مؤسسة أكرم نورترادينغ حسب الفئة العمرية	08
77	توزيع العمال في مؤسسة أكرم نورترادينغ حسب المستوى التعليمي	09
80	توزيع العمال في مؤسسة أكرم نور حسب نوع العقد	10
81	التوزيع العام لعمال مؤسسة أكرم نورترادينغ حسب الفئات الوظيفية	11



قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني

**Ministère de l'Industrie
et de la Production Pharmaceutique**

Direction Générale de la Veille Stratégique,
des Etudes et des Systèmes d'Information

Bulletin d'information Statistique de la PME



N°42

Edition Avril 2023

- 1 -

Données de l'Année 2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التجارة

المركز الوطني للسجل التجاري

الفرع المحلي لولاية برج بوعرييج

شهادة تسجيل الإسم التجاري أو العنوان الإجتماعي

إن المركز الوطني للسجل التجاري و تبعاً للطلب المقدم من طرف ،

صاحب(ة) التسمية : بوشيبان عبدالنور
الممثل (ة) القانوني : م.ش.و.ذ.م.م اكرم نور ترادينغ
العنوان الشخصي : حي 17 اكتوبر شارع ي رقم 20 برج بوعرييج - برج بوعرييج
يشهد أن تسمية الشركة أو الإسم التجاري التالي :

اكرم نور ترادينغ

قد تم تسجيله (ها) بالبطاقيّة الوطنية لتسميات الشركات والأسماء التجارية التي يسيرها المركز الوطني للسجل التجاري .
تعد هذه الشهادة بمثابة حجز لهذه التسمية أو الإسم التجاري ، و ذلك لمدة سنة (06) أشهر ابتداءً من تاريخ تسجيلها .
هذه الشهادة صالحة للتسجيل في السجل التجاري على مستوى التراب الوطني ، و في حالة عدم استعمالها في الأجل الممنوحة سنة (06) أشهر تلغى تلقائياً.

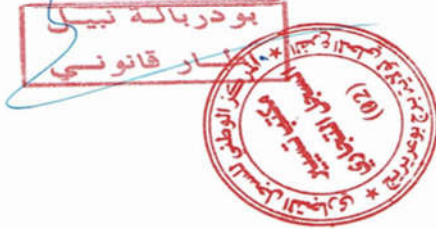
الإسم التجاري أو العنوان الإجتماعي بالحروف الاتينية :

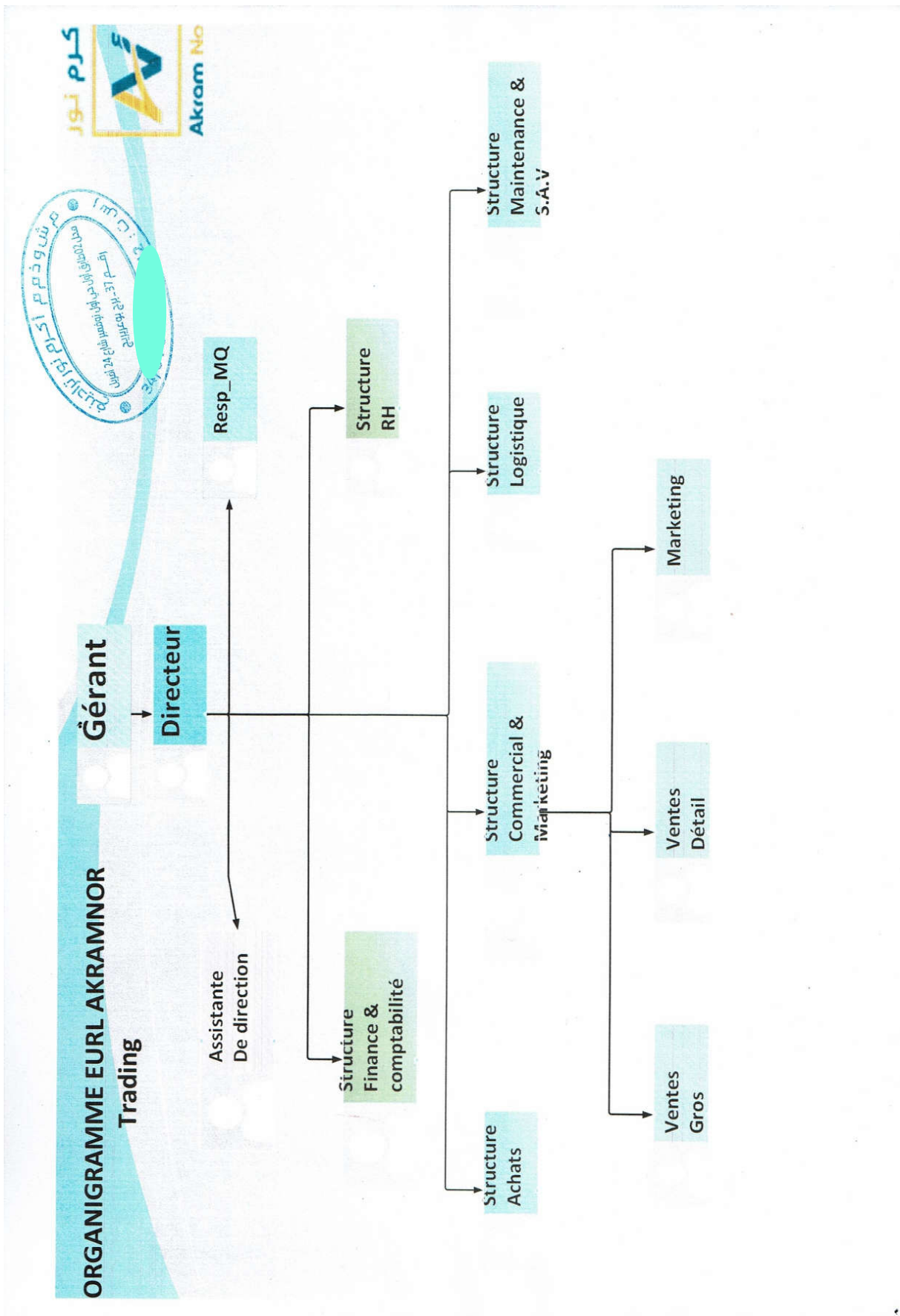
EURL AKRAM NOR TRADING

حررت بتاريخ : 26/09/2022

حررت من طرف : بخاري خميسي

الختم و الامضاء





Répartition des Effectifs par Afféctation et GSP

Répartition Effectifs	G_S_P				Total général	Taux %
	4-Exécution	3-Maitrise	2-CADRE	1-Cadre_Sup		
01-DIRECTION	1	4	4	1	10	5,68%
02-COM_BBA	14	14	3		31	17,61%
03-BEJAIA	10	8	2		20	11,36%
04-BOUIRA	13	6	1		20	11,36%
05-ORAN SH_R	4	22	5		31	17,61%
06-ORAN STK	23	4			27	15,34%
07-SETIF		2	1		3	1,70%
08-TOUGGOURT	1	1	1		3	1,70%
09-EL OUED	1	1	1		3	1,70%
10-MOSTAGANEM	2	2			4	2,27%
11-ALLURE_BBA	1	3			4	2,27%
12-ALLURE_ORAN SAV	3	8	2		13	7,39%
13-ALLURE_ORAN SH.R		6	1		7	3,98%
Total général	73	81	21	1	176	
Taux %	41,48%	46,02%	11,93%	0,57%		

Répartition des Effectifs par Type de Contrat et sexe

Répartition Effectifs	SEXE		Total général	Taux %
	H	F		
C.D.D	92	19	111	63,07%
C.D.I	59	6	65	36,93%
Total général	151	25	176	
Taux %	85,80%	14,20%		

Répartition des Effectifs par Ancienneté

Ancienneté/sexe	Ancienneté		Total général	Taux %
	H	F		
< 01 ans	72	18	90	51,14%
01 à 02	41	5	46	26,14%
02 à 03	13	2	15	8,52%
03 à 05	16	0	16	9,09%
> 05 ans	9	0	9	5,11%
Total général	151	25	176	
Taux %	85,80%	14,20%		

Répartition des Effectifs par Tranche D'Age

Tranche d'Age/sexe	Tranche d'Age		Total général	Taux %
	H	F		
< 20 Ans	0	0	0	0,00%
21 à 25	13		13	7,38%
26 à 30	23	7	30	17,05%
31 à 40	68	8	76	43,18%
41 à 50	40	5	45	25,57%
51 à 60	8	3	11	6,25%
> 60 Ans	1	0	1	0,57%
Total général	153	23	176	
Moyenne d'Age			36 Ans	



أسئلة مقابلة مع المدير التنفيذي لمؤسسة أكرم نورترادينغ

في إطار اعداد مذكرة تخرج ماجستير أكاديمي حول موضوع: "دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة - دراسة حالة مؤسسة أكرم نورترادينغ"، تهدف هذه المقابلة مع المدير التنفيذي للمؤسسة السيد: بلحاج موسى إلى الوقوف على الرؤية الاستراتيجية والتوجهات العامة التي تتبناها المؤسسة، خاصة فيما يتعلق بتوسيع النشاطات، ودورها في دعم التنمية المحلية وتوفير مناصب الشغل.

1- ما هي الرؤية العامة للمؤسسة في مجال النمو والتوسع داخل وخارج الولاية؟

تطمح المؤسسة أن تكون رائدة في مجال توزيع المنتجات الكهرومنزلية، عبر التوسع جغرافيا، وكذا تعزيز الموارد البشرية بما يتلاءم والرؤية العامة للمؤسسة

2- كيف تقيمون دور المؤسسة كمؤسسة خاصة في المساهمة في التنمية الاقتصادية المحلية؟

دور فعال، عن طريق احداث ديناميكية تجارية وخلق فرص عمل

3- ما هو التحدي الأكبر الذي تواجهه المؤسسة فيما يخص استمرارية النشاط وتوسيع السوق؟

المنافسة وسرعة الاستجابة للتغيرات في السوق، التمويل، التغيير المستمر في القوانين والتشريعات.

4- هل ترون أن المؤسسة تساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تقليص نسبة البطالة في المناطق التي تنشط بها؟

أكيد

5- كيف تنظر المؤسسة إلى العلاقة بين التوسع الجغرافي وتوفير مناصب العمل؟

نعم، كل توسع في منطقة جغرافية يقابله توظيف عمال من تلك المنطقة.

6- هل لدى المؤسسة استراتيجيات مستقبلية لتوسيع شبكة فروعها أو فتح مشاريع أخرى جديدة؟

نعم، حاليا نعمل على توسيع شبكة الفروع، وهناك تفكير في فتح مشاريع أخرى خاصة في قطاع الإنتاج.

7- ما هو تقييمكم لدور القطاع الخاص، خصوصا المؤسسات المتوسطة في دفع عجلة الاقتصاد الوطني؟

مؤخرا بدأ يحتل القطاع الخاص المكانة التي تليق به كأهم دافع لعجلة التنمية.

8- هل ترون أن التشريعات الحالية تحفز أو تعرقل تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

التشريع في الجزائر عائق، التغيرات في التشريعات سنوية، لا يوجد ثبات في التشريع على المدى المتوسط

9- كيف تتابع الإدارة التنفيذية أداء فروعها وتضمن التناسق في الخدمات؟

عن طريق تقارير كلما دعت الحاجة لذلك ونعمل حاليا على اعتماد برنامج عالمي من أجل تطوير وتسهيل عملية الإدارة.

10- هل لدى المؤسسة شراكات أو تنسيق مع جهات رسمية أو اقتصادية أخرى لدعم نشاطها؟

شراكة مع التكوين المهني من أجل تريبص العمال، وأيضا تأطير بعض الطلبة الجامعيين المقبلين على التخرج.

أسئلة مقابلة مع مدير الموارد البشرية لمؤسسة أكرم نورترادينغ

في إطار إعداد مذكرة التخرج ماستر أكاديمي حول موضوع: " دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة - دراسة حالة مؤسسة أكرم نور ترادينغ"، تم إعداد هذه المقابلة مع مدير الموارد البشرية للمؤسسة السيد: بلماح الخثير بهدف التعرف على سياسات التوظيف وآليات التسيير البشري داخل المؤسسة، وفهم دور الموارد البشرية في تقليص البطالة.

1- كيف يتم تحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية؟

هناك عدة آليات لتحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية يمكن تصنيفها إلى صنفين أساسيين

1- آليات عادية أو تلقائية: حيث يتم تلقائياً تحديد الاحتياجات ب

أ- تحديد الاحتياجات بتحليل الفارق بين الهيكل التنظيمي والعمال في الميدان حيث تقوم الشركة بالتوظيف الداخلي بتحويل

العمال من المصالح التي تحتوي عمال زيادة أو توظيف خارجي لتلبية احتياجات مصالح وهيكل الشركة

ب- الاستجابة لطلبات التوظيف من طرف مسؤولو المصالح حسب احتياجات الشركة

2- آليات استثنائية: في بعض الحالات تضطر الشركة للتوظيف استثنائياً وذلك راجع لموسمية بعض النشاطات التجارية

التابعة للشركة حيث تلجأ الشركة لزيادة عدد العمال عبر مواسم محددة استجابة للطلب المتزايد للمنتوجات وهذا عبر عقود

عمل محددة المدة وموسمية.

2- ما هي الشروط الأساسية التي تعتمدونها في اختيار العمال الجدد؟

يتم تحديد الشروط الأساسية في اختيار العمال الجدد في بطاقة المنصب والتي تحتوي بشكل أساسي تسمية منصب العمل

ومهامه ومسؤولياته بالإضافة على شروط شغل المنصب كالمؤهلات العلمية والتكوينات المهنية المكتملة، بالإضافة إلى تحديد

السن والجنس في بعض الوظائف وأيضا التكوينات الخاصة التي تفرضها التشريعات القانونية (مثل cappa للسائقين)

وهذه الشروط تهدف كلها إلى تلبية متطلبات الشركة من المهارات والكفاءات وتقليص قدر الإمكان من خطر مغادرة العامل

الذي لا يستجيب للشروط المنصوص عليها.

3- هل تعتمد المؤسسة على مسابقات توظيف، عروض عمل عبر الوكالات، أو توظيف مباشر؟

يفرض على الشركة عبر التشريع القانوني تقديم عروض العمل عبر وكالات التشغيل المعتمدة العمومية أو الخاصة، حيث يتم

توجيه العمال إلى الشركة بعد تقديم عروض العمل لتقوم الشركة فيما بعد بدراسة ملفات المترشحين واستصدار بطاقات

الحضور بعد اجراء المقابلات وقبول المترشحين وفي الحالات الاستثنائية التي لا تستطيع الوكالات المعتمدة الاستجابة لمتطلبات

التوظيف للشركة إما بعد توفر المترشحين أو المؤهلات المطلوبة (في أجل 10 أيام) يسمح التشريع بالتوظيف المباشر ويتم تسوية

تنصيب العامل عبر وكالة التشغيل المحلية تلقائياً.

4- ما هو حجم التوظيف السنوي داخل المؤسسة، وهل هناك تطور في عدد العمال؟

هناك تطور كبير وملحوظ في عدد العمال خاصة في السنتين الأخيرتين وذلك راجع لتوسعة شبكة تواجد الشركة عبر عديد

الولايات عبر التراب الوطني، حيث تم توظيف 96 عامل ليتطور عدد العمال من 75 عامل إلى 176 عامل، أي لأكثر من الضعف في

عام ونصف فقط.

5- كيف يتم توزيع العمال داخل المؤسسة حسب الفروع؟

يتم التوزيع بأخذ عدة معايير في الحسبان

- 1- حجم الولاية أو الفرع حيث تتطلب الولايات الكبيرة كوهران عدد عمال كبير للاستجابة للطلب
- 2- سياسة الشركة: حيث تحتوي بعض الولايات على قاعات عرض بهدف البيع بالتجزئة فيما هناك ولايات وفروع تحتوي على مخازن موجه للبيع بالجملة فقط.

6- ما هو معدل استقرار العمال في المؤسسة؟ وهل توجد نسبة عالية من مغادرة الموظفين؟

يأخذ بعين الاعتبار معيار الأداء في الموارد البشرية (تجديد العمال torn over) المحدد بأقل من (5%) يمكن أن نعتبر أن الشركة في معدل مقبول لم يتجاوز الهدف المحدد أي أن الشركة تتصف ببيئة عمل مستقرة إلى حد بعيد، وذلك راجع لبيئة العمل المحفزة، والمقبولة التي تشجع بصفة كبيرة العمال للاستقرار وعدم المغادرة

7- هل تلاحظون إقبالا من طالبي العمل على المؤسسة؟ وما هي أبرز التخصصات المطلوبة؟

بالنظر إلى طبيعة نشاط الشركة وتوفرها عدة مناصب وتحفيزات مادية ومعنوية هناك إقبال على بعض التخصصات خاصة التجارية والتسويق

ولكن تبقى الشركة تعاني من بعض الصعوبات في التوظيف في ظل وجود منافسة شرسة خاصة في بعض الولايات دون غيرها

8- هل تقدم المؤسسة تكوينات داخلية أو خارجية للعمال؟

من بين أهم استراتيجيات الشركة لتطوير المهارات والكفاءات داخلها في التكوين الداخلي والخارجي بهدف تحقيق الأهداف المسطرة مع مختلف الشركاء، بالإضافة إلى أن عامل التكوين يعتبر محفز قوي في استمرار العمال وعدم مغادرتهم

9- هل تستفيد المؤسسة من برامج دعم تشغيل الشباب، مثل برامج الإدماج المهني أو عقود ما قبل التشغيل، لتوظيف خريجي الجامعات وطالبي العمل لأول مرة؟ وهل لديكم سياسة داخلية لتشجيع توظيف هذه الفئة؟

تسعى الشركة دائما لمواكبة برامج دعم تشغيل الشباب والإدماج المهني وعقود ما قبل التشغيل وذلك للاستفادة القصوى من المزايا والامتيازات التي تمنحها الدولة للشركة،

وتوازيا مع ذلك سطرته الشركة سياسة خاصة لتوظيف هذه الفئة بداية من الاستقطاب ومرافقة ادماج في المنصب مع توفير تكوين خاص داخلي وخارجي لهذه الفئة خاصة أنهم لا يمتلكون أي خبرات مهنية مسبقة، قصد مساعدتهم في الاندماج والاستقرار في مناصب العمل.

10- ما هو تقييمكم لدور الموارد البشرية في المساهمة في امتصاص البطالة من خلال تجربة مؤسستكم؟

يعتبر هيكل الموارد البشرية داخل مؤسستنا بمثابة العمود الفقري حيث يساهم بشكل كبير في امتصاص البطالة ودعم مختلف هياكل المؤسسة بالقوى العاملة من خلال الاستقطاب الفعال بمختلف الميكانيزمات الحديثة والكلاسيكية ثم مرافقة الإدماج وتوفير جو اجتماعي ومهني محفز على التطور والمساهمة في رفع الأداء وزيادة الإنتاجية، مع وضع مخطط سنوي للتكوين يمس غالبية الفئات والمصالح وهذا بدوره يساهم في تطوير المهارات الفردية والجماعية ويساهم بشكل فعال في عامل استقرار العمال داخل المؤسسة



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وتقدير
إهداء
مقدمة
أ-ز

الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

تمهيد:	2
المبحث الأول: مفهوم البطالة و أنواعها وأسبابها والآثار المترتبة عنها	3
المطلب الأول: مفهوم البطالة	3
المطلب الثاني: أنواع البطالة	5
المطلب الثالث: أسباب البطالة والآثار المترتبة عنها	7
المبحث الثاني: ظاهرة البطالة في الجزائر	12
المطلب الأول: التطور التاريخي وخصائص البطالة في الجزائر	12
المطلب الثاني: نماذج لآليات سياسة التشغيل في الجزائر وتقييم فعاليتها	15
المطلب الثالث: استراتيجية امتصاص البطالة في الجزائر خلال 2024 و2025 (مقاربة الدولة عبر دعم المؤسسات الناشئة كآلية لتفعيل سوق العمل)	23
المبحث الثالث: مدخل عام حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	29
المطلب الأول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	29
المطلب الثاني: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	31
المطلب الثالث: خصائص ومجالات نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	33
المطلب الرابع: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودوافع التوجه نحوها	36
المبحث الرابع: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	40
المطلب الأول: التطور التاريخي لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	40
المطلب الثاني: تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	42
المطلب الثالث: المشاكل والتحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	51
المطلب الرابع: آليات تفعيل مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر	54
خلاصة الفصل الأول:	58

الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة أكرم نور ترادينغ (برج بوويريج)

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة وتطور نشاطها.....	61
المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة.....	61
المطلب الثاني: مراحل تطور نشاط المؤسسة في ظل السياق الاقتصادي الجزائي والبيئة المحلية لبرج بوويريج إلى غاية 2025.....	65
المبحث الثاني: تحليل بيانات التشغيل داخل مؤسسة أكرم نور ترادينغ.....	68
المطلب الأول: تطور عدد العمال في المؤسسة.....	68
المطلب الثاني: تحليل خصائص اليد العاملة في مؤسسة أكرم نور ترادينغ.....	71
المبحث الثالث: تقييم مساهمة مؤسسة أكرم نور في امتصاص البطالة.....	83
المطلب الأول: مدى مساهمة مؤسسة أكرم نور ترادينغ في خلق مناصب عمل.....	83
المطلب الثاني: رؤية مؤسسة أكرم نور ترادينغ لمسألة البطالة.....	85
خلاصة الفصل الثاني.....	88
خاتمة.....	90
قائمة المراجع.....	95
قائمة الجداول.....	103
قائمة الأشكال.....	104
قائمة الملاحق.....	106
فهرس المحتويات.....	116
الملخص:.....	

المخلص:

تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص معدلات البطالة، من خلال دراسة حالة شركة أكرم نور ترادينغ في برج بوعريديج، كنموذج لشركة محلية تطورت من مشروع صغير إلى شركة متوسطة عبر تتبع مراحل تطورها، وتحليل بيانات التشغيل داخلها.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من أجل وصف وتحليل المتغيرين الرئيسيين وهما البطالة والشركات الصغيرة والمتوسطة، وكذلك منهج دراسة الحالة بالاستناد إلى بيانات الشركة الداخلية وإحصاءاتها وبعض المقابلات مع مسؤولي الشركة.

خلصت الدراسة إلى أن الشركة ساهمت في خلق عدد معتبر من فرص العمل، خاصة لفئة الشباب، رغم بعض التحديات المرتبطة باليد العاملة الماهرة، وندرة الإحصاءات المحدثة، واختتمت بجملة من الاقتراحات لتطوير دور هذا النوع من الشركات في التشغيل المحلي.

الكلمات المفتاحية: البطالة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فرص العمل، التشغيل المحلي، أكرم نور ترادينغ

Abstract:

This research aims to shed light on the role that small and medium enterprises play in mitigating unemployment rates through an in-depth examination of Akram Nor Trading Company in Bordj Bou Arreridj as a model of a local business that evolved from a humble beginning to a medium-sized operation by analyzing its various developmental stages and employment statistics.

The study employed a descriptive analytical approach to depict and dissect the two prime variables in question, namely unemployment and small and medium enterprises, as well as a case study methodology founded on internal company data, statistics, and interviews with administrative staff.

The researchers determined that the company contributed greatly to generating significant job opportunities, particularly for young people, despite facing certain challenges related to skilled labor shortages, outdated statistical reporting, and wrapped up with an array of proposals to enhance the role of such institutions in addressing local unemployment issues.

Keywords: *unemployment, small and medium enterprises, job opportunities, local employment, Akram Nor Trading*