

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية لامتصاص البطالة في الجزائر

مريم يوسف
جامعة باتنة 1 الحاج لخضر
marian.youcef@yahoo.fr

سامي مباركي
جامعة باتنة 1 الحاج لخضر
sami.mebarkiusma@gmail.com

SMEs as a mechanism to absorb unemployment in Algeria

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة إبراز دور و أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مدى قدرتها على المساهمة في توفير فرص العمل والتقليل من معدلات البطالة التي أصبحت تشكل تهديدا حقيقيا للأمن والاستقرار الاجتماعي، ومن ثم نبين السبل الكفيلة للرفعي بمؤسساتنا الصغيرة والمتوسطة تلعب دورها المناسب والذي يجعلها تضاهي في أدوارها وقدراتها مثيلاتها في الدول المتقدمة، وقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن البطالة هي ظاهرة عالمية تعاني منها العديد من الدول، ويجب على الجزائر إيجاد آليات لتفعيل مؤسساتها الصغيرة والمتوسط للرفع من مستوى العمالة و الحد من البطالة.

الكلمات المفتاحية: البطالة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

رموز JEL: E24، L25، L26

Abstract:

This study aims to try to highlight the role and importance of small and medium enterprises, and their ability to contribute to employment and reduce unemployment that has become a real threat to security and social stability, and then point out ways to promote small and medium enterprises play Proper role which makes it unbeatable in their roles and abilities than in developed countries, have come through this study that unemployment is a global phenomenon experienced by many States, and Algeria must find mechanisms to activate their small and medium for raising employment levels and reducing Unemployment.

Keywords: unemployment, small and medium enterprises.

(JEL) Classification: E24، L25، L26

تمهيد:

تعد البطالة من القضايا التي تؤرق كاهل الدول النامية والمتقدمة باختلاف مستوياتها المعيشية وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وبما أن التبعات الناجمة عن هذه المشكلة لا يمكن حصرها فقد أولت مختلف هذه الدول اهتماما بالغاً بحل هذه المشكلة والتخلص من تبعاتها. وتعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بين الحلول المقترحة للتقليل من هذه تفشي البطالة والتخفيف من آثارها. وقد أولت الجزائر كغيرها من الدول عناية فائقة لهذا القطاع رغبة منها في الاستفادة من مزاياها بصفة عامة، إضافة لإدراكها لدورها الكبير الذي تلعبه في الحد من تداعيات أزمة البطالة -خاصة في ظل الظروف الراهنة.

مما سبق، يمكن طرح السؤال الجوهرى التالى " كيف يمكن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تساهم في امتنصص البطالة في الجزائر ". وعليه جاءت هذه الورقة البحثية لمعالجة المحاور الآتية:

أولاً، دراسة ظاهرة البطالة في الجزائر

ثانياً، نشأة وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

ثالثاً، مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتنصص البطالة في الجزائر

أولاً، ظاهرة البطالة في الجزائر

1. مفهوم البطالة

عرف أنتوني جيدنز البطالة بأنها تعني: "أن الفرد يقع خارج نطاق قوة العمل"، أي تلك الحالة التي يكون الفرد فيها خارج نطاق العمل، (عزيز، 2006). ويعني العمل هنا العمل مدفوع الأجر Paid Work كما يعنى المهنة.¹ في حين عرفت منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل بأنه: "ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده."² كما أن العاطل عن العمل هو كل الأشخاص المسجلين لدى مكاتب اليد العاملة الذين ليس لهم عمل والباحثين عنه والمستعدون فوراً لممارسة نشاطاتهم (Tollet & Schüttringer, 1988). وقد تعرف البطالة بمفهومها العام بأنها تعني: " وجود جزء من العمال والراغبين في العمل دون عمل، أي بقاؤهم خارج قوة العمل الفاعلة عاطلين عن العمل."³

2. أنواع البطالة

يمكن تقسيم البطالة وفق تصنيفات مختلفة وفيما يلي أهمها:

1.2 البطالة الدورية

ترتبط البطالة الدورية cyclical unemployment بالدورات الاقتصادية المعتادة في الاقتصاديات الرأسمالية التي تمر بمراحل الرواج والكساد (Diamond, 2012). ففي فترة الازدهار يرتفع مستوى التشغيل ثم يليها مرحلة كساد ينخفض فيها حجم الطلب، وهو ما يقود إلى تدني مستوى التشغيل ويزداد على ذلك تسريح للعمالة؛ التي تعود في فترة لاحقة إلى أعمالها عندما تحدث حالة رواج وانتعاش في الاقتصاد.

2.2 البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية

ينشأ عن انتقال قوى العمل من منطقة إلى أخرى وبين المهن المختلفة البطالة الاحتكاكية Frictional unemployment، فهي تعكس عملية الدخول والخروج من وإلى سوق العمل بحثاً عن وظائف أفضل. وتعتبر هذه البطالة قصيرة الأجل نتيجة نقص المعلومات لدى كل من الباحثين عن العمل الذين تتوفر لديهم فرص عمل وأصحاب الأعمال الباحثين عن المهارات حيث يبحث كل منهم عن الآخر.⁴

وتعرف البطالة الهيكلية structural unemployment بأنها البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليها نتيجة للتحويلات الاقتصادية التي تحدث بين الحين والآخر في هيكل الاقتصاد.⁵ وتؤدي إلى عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة والقدرات والمؤهلات البشرية الموجودة في سوق العمل إما بسبب اكتشاف موارد جديدة أو وسائل أكثر كفاءة أو تغير في الفن الإنتاجي المستخدم في إنتاج هذه المنتجات أو حتى تغيرات في سوق العمل نفسه، أو بسبب انتقال الصناعات إلى مناطق جديدة.

وللتكنولوجيا والشركات المتعددة الجنسيات دورا بارزا في حدوث هذا النوع من البطالة كونها أحد أهم الأسباب وراء تفشي هذه الظاهرة. فالتكنولوجيا بفضل الحلول التي تقدمها عبر طرحها للآلات محل العنصر البشري، وهو ما يؤدي إلى تسريح عدد كبير من العمال. كما تساهم الشركات المتعددة الجنسيات في تفشي ظاهرة البطالة عن طريق تحويل صناعاتها إلى الدول النامية بسبب ارتفاع معدل الربح فيها الأمر الذي يؤدي إلى إفقاد العديد من العمال الذين كانوا يشتغلون فيها لمناصب عملهم واحالتهم إلى البطالة الهيكلية طويلة الأمد.⁶

ويمتاز هذا النوع من أنواع البطالة بكونه جزئي إذ تقتصر آثاره على قطاع إنتاجي أو صناعي معين على اعتبار أنه لا يمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد ولكنه وعلى الرغم من هذا فإنه يعتبر من أخطر أنواع البطالة على اعتبار أن العامل في هذه الحالة يجد صعوبة كبيرة في الحصول على فرصة عمل.⁷

3.2 البطالة السافرة والبطالة المقنعة

البطالة السافرة open unemployment، هي تعطل ظاهر يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه، وباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد، ولكنهم لا يجدون عملاً، ولهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون

أي عمل لفترة قد تطول أو تقصر حسب ظروف الاقتصاد الوطني مثل بطالة خريجي الجامعات. وقد تكون هذه البطالة دورية أو احتكاكية أو هيكلية أو موسمية. ويتسم هذا النوع من انواع البطالة بكونه جزئي اذ تقتصر اثاره على قطاع انتاجي او صناعي معين على اعتبار انه لا يمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد ولكنه وعلى الرغم من هذا فانه يعتبر من أخطر انواع البطالة. ويعاني جزء كبير من قوة العمل من هذا النوع من البطالة لاسيما في دول العالم الثالث الامر الذي يجعلها تمتاز بالقسوة نظرا لعدم وجود نظم لإغاثة البطالة او ضالة برامج المساعدات الاجتماعية الحكومية.⁸

أما البطالة المقنعة *disguised unemployment*، هي حالة تظهر عندما يفوق عدد كبير من العمال الحاجة الفعلية للعمل وذلك

بسبب اما:

- نقص الانتاج مع توفر الايدي العاملة في مكان العمل.
- نقص المردود المالي من العمل حيث ان هذا يؤدي الى انخفاض مستوى الرفاه الاجتماعي.
- نقص او عدم استغلال مهارات وقدرات العاملين بالشكل الصحيح والمناسب مما يؤدي الى اهدار الطاقات البشرية وهذه الظاهرة تنتج عادة من عدم التوافق بين نظم التعليم ومتطلبات سوق العمل.

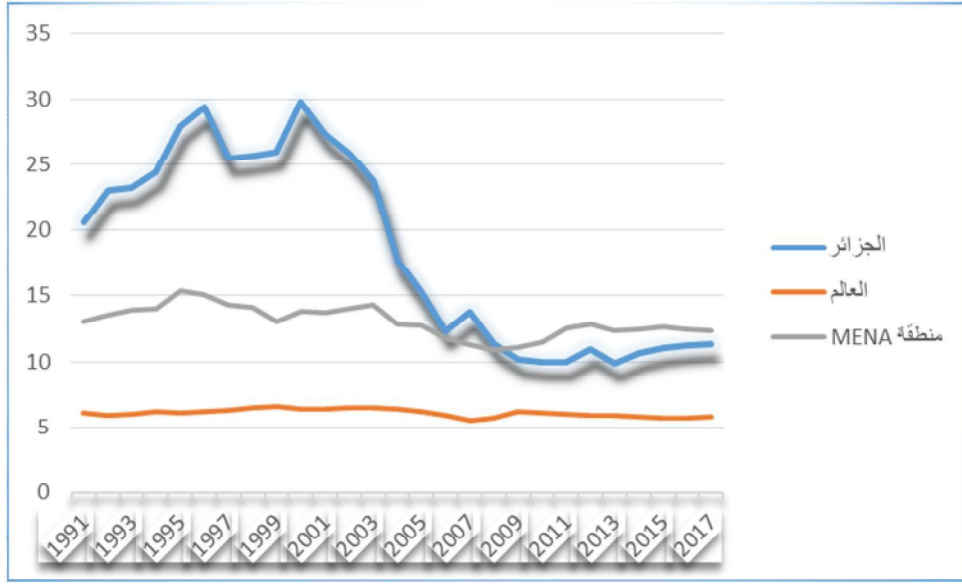
ويوجد هذا الشكل في القطاع الصناعي في البلدان النامية، وكذلك في قطاعات الخدمات الخاصة والحكومية وكذلك في القطاع الزراعي.

وبالإضافة إلى ما سبق هناك أنواع أخرى من البطالة مثل: بطالة نقصان الطلب، البطالة الموسمية وغيرها. لكن جميعها إما ظاهرة أو كامنة وهي أخطر الأنواع لصعوبة إدارتها وبسبب انتشارها في مؤسسات القطاع العام والأجهزة الحكومية.

3. واقع البطالة في الجزائر

تعكس مشكلة البطالة في الجزائر وضعية النظام الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي السائد في البلاد، وهي محور اهتمام أصحاب القرار ومصدر قلق متزايد لأنها تمس عددا معتبرا من فئات الشعب بمختلف شرائحه، وتعد السبب الرئيسي لتفشي ظاهرة الفقر وما ينجر عنها من تبعات خطيرة كالأفآت الاجتماعية التي تهدد أمن المجتمع واستقرار البلاد. مما استوجب ضرورة البحث عن الحلول المناسبة لمعالجة هذه المشكلة، وهذا يعد أهم وأبرز التحديات التي يجب على الحكومة رفعها في الظرف الراهن خاصة أن معدل البطالة في الجزائر هو من بين أعلى المعدلات في العالم.

الشكل 1: تطور معدلات البطالة في الجزائر وبعض المناطق (%)



Source: International Labor Organization, ILOSTAT database. Data retrieved in March 2017.

ويشير الشكل (1) إلى الاتجاه نحو الانخفاض فيما يتعلق معدلات البطالة في الجزائر، فبعد سنوات التسعينيات التي تزامنت مع صعوبة الأوضاع السياسية والأمنية والاقتصادية والاجتماعية حيث قاربت 30% في تلك الفترة. ومع مطلع الألفية الثالثة والسياسات المنتهجة من طرف الحكومات المتعاقبة، مدفوعة بتحسين الموارد المالية للبلد انخفضت معدلات البطالة لتتلامس 10%، غير أنها هذه المعدلات تبقى بعيدة عن متوسط البطالة في العالم التي تتأرجح حول معدل 5% وأفضل بقليل من متوسط المعدل السائد في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الذي يقارب معدل البطالة فيها 13% منذ 2011.

1.3 حجم البطالة في الجزائر

يمثل البطالين الباحثين عن العمل وهم العاطلون عن العمل سواء سبق لهم العمل وتوقف لسبب من الأسباب أو من لم يسبق لهم دخول سوق الشغل. وعليه فإن معدل البطالة فيمكن حسابه من خلال الصيغة التالية:⁹

$$UR(\%) = PU/LF \times 100$$

حيث: UR معدل البطالة.

PU : الأشخاص العاطلين عن العمل Persons unemployed.

LF : قوى العمل Labour force وتمثل العاملين بمختلف أنواعهم والباحثين عن العمل.¹⁰

سنحاول من خلال الجدول رقم (01) عرض الإحصائيات المتعلقة بالتشغيل وحجم البطالة ومعدلها في الجزائر للفترة الممتدة من 2010 إلى 2015.

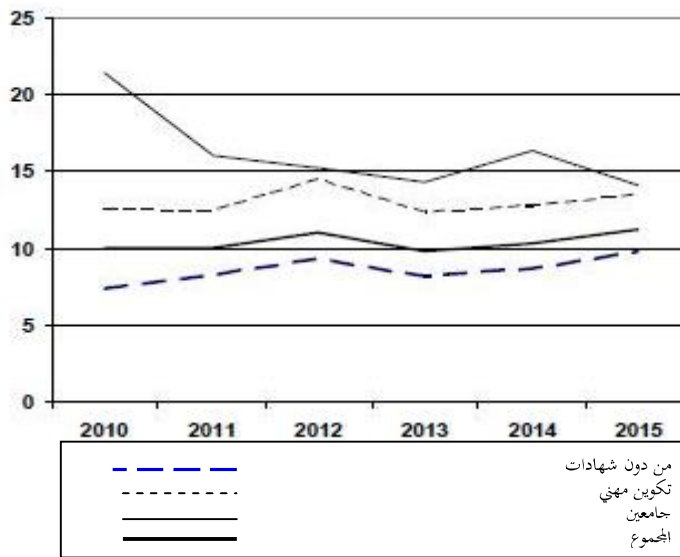
الجدول 01: تطور بعض المؤشرات الرئيسية المتعلقة بسوق الشغل في الجزائر للفترة الممتدة من 2005 إلى 2016

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
القوى العاملة	9493	10110	9969	10315	10544	10812	10661	11423	11964	11453	11932	12117
عدد العاملون	8044	8869	8594	9145	9472	9735	9599	10170	10788	10566	10594	10845
معدل التشغيل	34.70%	37.20%	35.30%	37.00%	37.20%	37.60%	36.00%	37.40%	39.00%	36.40%	37.10%	37.40%
العاطلون عن العمل (I)	1448	1241	1375	1170	1072	1076	1062	1253	1175	1214	1337	1272
العاطلون عن العمل الذين سبق لهم الشغل (II)	448	530	515	267	233	417	379	507	481	549	461	472
I/II	30.94%	42.71%	37.45%	22.82%	21.74%	38.75%	35.69%	40.46%	40.94%	45.22%	34.48%	37.10%
معدل البطالة	15.25%	12.27%	13.79%	11.34%	10.17%	9.95%	9.96%	10.97%	9.82%	10.60%	11.21%	10.50%

Source : ONS, Activité, Emploi & chômage, N° : 726 & 763

يشير الجدول رقم 01 إلى أن عدد السكان النشطين بلغ في 2016 حوالي 12 مليون شخص أي بزيادة حوالي 26 بالمئة عما كان عليه في سنة 2005، وهو أمر طبيعي بسبب الزيادة الإجمالية في عدد السكان. أما على مستوى عدد العاملين فعليا فقد شهد استقرارا نسبيا بين سنتي 2014 و2015، وهو ما ينطبق أيضاً على معدل التشغيل حين تراوح بين 34.7 بالمئة و39 بالمئة خلال فترة الدراسة. وفيما يخص معدل البطالة، فقد شهدت فترة الدراسة استقرارا نسبيا أيضاً حيث استقر بين 9 و11 بالمئة خلال الفترة 2008 و2016 وهي معدلات تتطلب استمرار الحكومة في إجراءاتها الداعمة لسياسة التشغيل. وتجدد الإشارة إلى أن ضعف النظام المعلوماتي الخاص بالإحصائيات في الجزائر، مما يجعله لا يواكب الحركة التي تميز سوق الشغل مثل حالات الطرد من العمل أو الخروج الإرادي من العمل أو العارضين الجدد للعمل أو الخارجين الجدد من العمل وغيرها.

الشكل 02: تطور معدل البطالة حسب الشهادات المتحصل عليها



Source : ONS, Activité, Emploi & chômage, N° : 726 & 763

وبتحليل مكونات البطالة فإن الشكل 2 يشير إلى انخفاض محسوس في معدل البطالة لأصحاب شهادات التعليم العالي من 16.4% إلى 14.1% بين سنتي 2014 و2015. بينما الأشخاص من دون شهادات شهدت ارتفاعا بـ 1.2 نقطة (الانتقال من 8.6% إلى 9.8%)، وبالنسبة لخرجي معاهد التكون ارتفعت نسبة البطالة بـ 0.7 نقطة (أي من 12.7% إلى 13.4%).

ومن المهم الإشارة إلى أن أكثر من 55.7% من البطالين لا يمتلكون أي شهادة (745000 شخص)، بينما 23.3% و21% يمثلان نسبي البطالة من أصحاب شهادات التكوين المهني والشهادات الجامعية على التوالي.¹¹

3-2 الجهود المبذولة لمعالجة مشكلة البطالة في الجزائر

اعتمدت الدولة في إطار تنفيذ سياستها المتعلقة بالتشغيل على آليات وبرامج متعددة ومتنوعة، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاصة ببعض الفئات العمالية مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين... الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، هدفها الأساسي الحد من استمرار تزايد نسبة البطالة أو على الأقل التخفيف ولو بشكل مؤقت أو جزئي من أثارها. وعموما تجسدت هذه التجربة من خلال العديد من البرامج والأجهزة.

وقد انطلقت البرامج الخاصة بتشغيل الشباب في بداية 1989 وهي موجهة لفئة الشباب ما بين 16 و27 سنة، تهدف إلى إدماجهم في أعمال ذات منفعة عامة في القطاعات الفلاحية، الصناعية، الري، البناء والأشغال العمومية. إلا أن هذه الأخيرة لم تعرف النجاح المنتظر، حيث كان يتوقع أن توفر أكثر من 200.000 منصب شغل دائم خلال سنتين، لكنه لم يتحقق سوى نصف هذا العدد، لذلك بادرت الجهات المعنية ابتداء من سنة 1990 بوضع نظام جديد عرف بـ "النظام الخاص بالإدماج المهني للشباب (D.I.P.J)، الموجه للشباب غير المؤهل بين 19 و30 سنة عبر توفير أعمال موسمية، أو إنشاء أنشطة متناهية الصغر، أو التكوين المتخصص (BENHABIB, 2017). الذي يهدف أساسا إلى خلق أنشطة من طرف الشباب، تنمية روح المبادرة والعمل على خلق مناصب عمل دائمة باستعمال الإمكانيات والقدرات المحلية. وبعد مرور حوالي خمس سنوات قامت الهيئات المشرفة بتقييم نتائج هذا النظام، وعلى ضوء النتائج تم تكييفه لجعله أكثر فاعلية، وأكثر اتساعاً لدمج صيغ أخرى تسمح بخلق مناصب عمل للشباب، وهو ما أفرز ما عرف بالنظام الجديد لإدماج الشباب.¹²

وأمام الترتيبات التي أوصت بها المؤسسات المالية الدولية، خاصة صندوق النقد الدولي، وجدت الجزائر نفسها أمام حتمية وضع جهاز لدمج البطالين الجدد والعمال المسرحون بسبب التعديلات الإدارية وبرنامج التعديل الهيكلي، وكانت الإجراءات الأولى بداية في سنة 1992. يهدف هذا الإجراء إلى توفير دخلا سمي بالتعويض للطبقة الاجتماعية التي هي بدون دخل ICSR قدر بـ 120 دج شهريا، لمساعدتهم على الحصول على أساسيات العيش، لكن سريعا ما تبين محدودية هذا الإجراء بسبب ضآلة المبلغ وطبيعة المستفيدين، لذلك

استبدل بتعويض تضامني AFS قدر ب 600 دج شهريا، وتعويض آخر لأولئك الذين تم تشغيلهم للقيام بنشاطات للصالح العام IAIG. (Baya, 1998) وقد عرفت الصيغتان تقريبا نفس المصير الذي عرفته الصيغة الأولى.¹³

ولمعالجة هذا النقص تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1994، مهمته تقديم تعويض لأولئك المسرحين من العمل للأسباب الاقتصادية السالفة الذكر، إلا أن هذا التعويض لا يدوم إلا 36 شهر على أساس أنها المدة الكافية ليعاد دمج المستفيد في الحياة العملية من جديد. وانطلاقاً من 1998، أصبحت مهمة هذا الجهاز الأساسية هي إعادة إدماج المسرحين؛ وبحلول سنة 2004 تم تفعيل إجراءات لمساعدة المعنيين في إنشاء أنشطة من خلال تقديم القروض لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة وفق تخصصاتهم وتكوينهم العلمي والميداني، وذلك للذين تتراوح أعمارهم بين 35 و35 سنة (أصبحت 30 إلى 50 سنة بحلول سنة 2010) من خلال منح مبلغ لا يتجاوز 5 ملايين دينار جزائري في إطار خطة الدعم للنمو الاقتصادي (PSCE) التي أقرتها الدولة.¹⁴ ورغم هذا الإجراء، إلا أن هذا الجهاز كان عاجزاً على خلق مناصب شغل جديدة أكثر مما كان يفقده من المناصب، وهذا ما زاد من تعقد وضعية المسرحين الذين وجدوا أنفسهم من دون دخل.

ومن بين الإجراءات المتخذة جاءت ترقية العمل الحر والمساعدة على البحث عن عمل ودمج فئات الشباب في الحياة المهنية، حيث تم إنشاء الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب سنة 1996، التي تهدف إلى تحسين الصيغة التي تسمح للشباب بالاندماج في الميدان المهني، وأوكل لها دور مساعدة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة على خلق مؤسساتهم الخاصة. ويتلقى الشاب المقبول ملفه بموجبها على قرض غير مأجور PNR، مع تحمل الدولة كل الأعباء الأخرى الملازمة لعملية الإنشاء والتسيير الأولى للمؤسسة. كما تقدم هذه الوكالة مجموعة من الحوافز والامتيازات المالية مثل القروض بدون فوائد، والمساهمة في دفع الفوائد إذا اقتضى الأمر إلى جانب بعض الإعفاءات الجبائية.¹⁵ ونظراً للنجاح النسبي الذي عرفه هذا الإجراء قامت الدولة سنة 2003 بوضع إجراءات جديدة مكتملة، لدفع الاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، حيث نقلت الدعم من 4 ملايين دج إلى 10 ملايين دج مع تنوع النشاطات الاقتصادية المعنية بالدعم وتوسيع فئة المعنيين إلى أكثر من 35 سنة، وقد بلغ عدد المشروعات المقبولة في 2003 حوالي 177429 مشروع، والمشروعات الممولة خلال الفترة 1996 – 2003 أكثر من 52 ألف مشروع.¹⁶ ومن أجل توفير الدعم المالي الكافي، تم إنشاء هيئة مالية جديدة تتمثل في صندوق دعم تشغيل الشباب، الذي عهد إليه تمويل المشاريع التي توظفها الوكالة، وتوفير التغطية المالية لتكوين وإعداد الشباب لإيجاد مناصب عمل لهم سواء في القطاع العام أو الخاص. وقد تم اعتماد فكرة إنشاء المؤسسات المتوسطة والصغيرة التي وضعت خصيصاً لدعم فئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وكذا العمال الذين تعرضوا للتسريح، ووضع حيز التطبيق عملياً سنة 1997، وبموله الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وتسيير الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.¹⁷

وفي إطار الجهود المبذولة للقضاء على البطالة، تم تبني برنامج خاص بالتشغيل سنة 1998 في إطار ما يعرف بعقود ما قبل التشغيل، والذي وجه لحاملين الشهادات الجامعية والتقنيين السامين، وكذا طالبي العمل بدون خبرة مهنية أو الذين يطلبون العمل لأول مرة.¹⁸ يتلقى المستفيد من هذا البرنامج من مبلغ شهري مقداره 12000 لأصحاب شهادات التعليم العالي؛ 10000 د.ج للتقنيين

السامون؛ 8000 دج لتلاميذ الطور المتوسط والتكوين المهني؛ و6000 د.ج للطلاب العمل من دون شهادات.¹⁹ ورغم أهمية هذا الإجراء إلا أن الشباب يعرف صعوبات كبيرة في سبيل الحصول على هذا النوع من العقود، لتمتد هذه الصعوبة إلى عدم إمكانية التوظيف الدائم في غالب الأحيان.

ومن بين المبادرات الرامية لدعم الشباب عبر منح التمويل الضروري للانطلاق في أنشطتهم، أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر²⁰ ANGEM مهمتها تدعيم أصحاب المبادرات الفردية ومساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، وتقديم الاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجمدة. بالنسبة لصيغة التمويل في إطار هذه الوكالة فإنها موزعة إلى قرض مصغر من الوكالة تتراوح قيمته من 40000 دج إلى 100000 دج بدون فوائد وقرض بنكي بفوائد مخفضة قد يصل إلى 1000000 دج ومساهمة مالية شخصية من المبادر.²¹ وقد خصت الدولة الجانب الإبداعي عبر ريادة الأعمال أو المقاولاتية بجانب كبير من الاهتمام تماشياً مع يشهده العالم من تطورات إبداعية. حيث استحدثت أجهزة لتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب، مع مرافقة المبادرين الشباب وتحسيد أكبر عدد ممكن من المشاريع القابلة للتمويل، عن طرق جهازي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC.

من الملاحظ أن أغلب الإجراءات المتخذة لتخفيف ضغوط سوق العمل في الجزائر تدخل في إطار اجتماعي تضامني، والواقع أثبت أن هذه الجهود كانت نتائجه أقل بكثير مما كان يطمح إليه، فرغم المبالغ الطائلة التي أنفقت عليها إلا أنها في عمومها ظهرت عاجزة وغير دائمة لأن أغلبها إجراءات مؤقتة لفترات محددة، يمكن اعتبارها مسكنات لا يمكن من خلالها معالجة مشكلة البطالة بشكل جذري. هذا ما دفع الحكومة للبحث بشكل جدي عن حلول أكثر فعالية لمشكلة البطالة، من خلال دعم الاستثمار المنتج المولد لفرص العمل وتمكين المورد البشري عن طريق التكوين، مع معالجة بطالة الشباب بشكل خاص وعصرنة وتعزيز آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها، بالإضافة إلى التوسع في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإعطاء أهمية أكبر لهذا القطاع واعتباره أولوية من أولويات التنمية الاقتصادية المستدامة.²²

ثانياً: نشأة وتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

1. تعريف المؤسسات المتوسطة والصغيرة

لا يوجد تعريف دقيق للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فالمؤسسات التي تعتبر في الدول المتقدمة صغيرة، تعتبرها الدول النامية كبرى، كما يوجد أكثر من تعريف في الدولة الواحدة. ولقد تبنت الدول معايير مختلفة لتعريفها ومن أهم المعايير الشائعة: معيار العمال، معيار رأس المال، معيار المبيعات والإيرادات، معيار الإنتاج، معيار التقنية المستخدمة، معيار استهلاك الطاقة ولكن أكثر المعايير شيوعاً هو عدد العاملين بها، وهنا يوجد أيضاً اختلاف حول الحد الأعلى والأدنى لعدد العاملين مثلاً في ألمانيا لا يزيد العدد على 49 عامل وفي إنجلترا 200 عامل و300 عامل في اليابان. ويعرف البعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأنها "تلك المشروعات التي يدخلها حجمها

دائرة المشروعات التي تحتاج للدعم والرعاية والنابعة من عدم قدرتها الفنية أو المالية على توفير هذا الدعم من مواردها وقدراتها وإمكاناتها الذاتية".²³

وفي الجزائر، ويرتكز تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ثلاث معايير وهي عدد العمال، رقم الأعمال السنوي والحصيلة السنوية المحققة. حيث يعرف قانون رقم 02-17 المؤرخ في 10 يناير سنة 2017، المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مهما كان وضعها القانوني بأنها مؤسسة إنتاج السلع و/أو الخدمات، تشغل من 01 إلى 250 عامل، ولا يتجاوز رقم أعمالها 04 مليار دينار جزائري أو لا تتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 1 مليار دينار جزائري وتستوفي معايير الاستقلالية.²⁴ والجدول رقم (02) يوضح الحدود الفاصلة للمؤسسات الصغيرة جدا والمؤسسات الصغيرة والمؤسسات المتوسطة في الجزائر.

الجدول رقم(02): حدود تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية

المؤسسة /المعيار	عدد العمال	رقم الأعمال (دينار جزائري)	مجموع الميزانية (دينار جزائري)
متوسطة	250 - 50	200 مليون-4 مليار	100 مليون-1 مليار
صغيرة	49 - 10	10 مليون-200 مليون	10 مليون-100 مليون
صغيرة جدا	9 - 1	أقل من 10 مليون	أقل من 10 مليون

المصدر: قانون رقم 02-17 مؤرخ في 10 يناير سنة 2017، يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2. أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يتطلع الفرد من خلال إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية، باستخدام أنشطة اقتصادية سلبية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل، وإحياء أنشطة تم التخلي عنها لأي سبب كان. كما يترتب عن هذه المؤسسات استحداث فرص عمل جديدة بصورة مباشرة لأصحاب العمل؛ أو بصورة غير مباشرة عن طريق استخدامهم لأشخاص آخرين، ومن خلال الاستحداث لغرض العمل يمكن أن تتحقق الاستجابة السريعة للمطالب الاجتماعية في مجال الشغل.

ومن الناحية الاجتماعية، تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ملاذًا آمنًا للمسرحين من مناصب عملهم جراء الإفلاس لبعض المؤسسات العمومية من خلال إعادة إدماج؛ أو بفعل تقليص حجم العمالة جراء إعادة الهيكلة أو الخصخصة وهو ما يدعم إمكانية تعويض بعض الأنشطة المفقودة.

ومع توجه الدولة للتخلي عن الصناعات المصنعة، أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أهم الطرق للتخلص من خطوط الإنتاج غير الربحية وغير الهامة التي تخلصت منها المؤسسات الكبرى من أجل إعادة تركيز طاقتها على النشاط الأصلي. كما يمكن أن

تشكل أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية، مما يجعلها أداة هامة لترقية وتأمين الثروة المحلية، وإحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق.

فضلاً عن ذلك، يمكن أن تكون حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة والمتفاعلة معها والتي تشترك في استخدام نفس المدخلات. كما تدعم فئات عديدة من المجتمع التي تمتلك الأفكار الاستثمارية الجيدة لكنها غير قادرة على تمويل تلك المشاريع أو قاصرة عن إدارتها وبالتالي العجز عن تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعية.

ومن ناحية الإيرادات، فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشكل مصدرًا هامًا للدخل لمنشئها ومستخدميها، ومصدرا إضافيا لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الاقتطاعات والضرائب المختلفة، وإحدى وسائل الإدماج للقطاع غير المنظم والعائلي.

3 خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

للمؤسسات الصغيرة المتوسطة من الخصائص ما يؤهلها لتحقيق الأهداف سالفة الذكر، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

- صغر الحجم وقلة التخصص في العمل، مما يساعد على المرونة والتكيف مع الأوضاع الاقتصادية المحلية والوطنية، ويمكن أن تكون دولية في ظل العولمة والتفتح الاقتصادي العالمي.
- الضالة النسبية لرأس المال هذه المؤسسات مما يسهل عملية التمويل خصوصا إذا كان المستحدث أو المستحدثين يمتلكون نصيبا من رأس المال بصورته العينية أو النقدية.
- سرعة الاستجابة لحاجيات السوق، ذلك أن صغر الحجم وعموما قلة التخصص وضالة رأس المال كلها عوامل تسمح بتغير درجة ومستوى النشاط أو طبيعته، على اعتبار أنه سيكون أقل كلفة بكثير مما لو تعلق الأمر بمؤسسة كبرى.
- قدرة هذه المؤسسات على الاستجابة للخصوصيات المحلية والجهوية، تبعا لدرجة وفرة عناصر الإنتاج ومستوى القاعدة الهيكلية.
- دقة الإنتاج والتخصص مما يساعد على اكتساب الخبرة والاستفادة من نتائج البحث العلمي مما يساعد على رفع مستوى الإنتاجية ومن خلالها تخفيض كلفة الإنتاج.
- سرعة الإعلام وسهولة انتشار المعلومة داخل هذا النوع من المؤسسات يمكنها من التكيف بسرعة مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية.

4 تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر:

لقد ظهرت غالبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بعد الاستقلال، ولم تتطور إلا بصفة بطيئة، دون أن تتمكن من الحصول على هيكل أو بنية فوقيّة ملائمة، ولا خبرة تاريخية مكتسبة؛ حيث أن تطورها لم يكن على أساس التجربة في المجال التجاري

بنسب أكبر وفي المجال الزراعي بنسب أقل. وعموما لقد تميز تطور هذه المؤسسات منذ الاستقلال بثلاثة مراحل أساسية سنتطرق إليها كما يلي:

1-4 المرحلة الأولى: 1962-1982:

كانت معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ملكا للمستوطن الفرنسي و بعد الاستقلال و نتيجة لهجرة مالكيها أصدرت الدولة قانون التسيير الذاتي ثم التسيير الاشتراكي للمؤسسات من أجل إعادة تشغيلها و أصبحت تابعة للدولة في ظل تبني النظام الاشتراكي، إلا أن هذه الفترة شهدت ضعفا كبيرا لهذا النوع من المؤسسات و التابعة للقطاع العام، إضافة إلى محدودية المؤسسات التابعة للقطاع الخاص ، وقد أصبحت ثغرات عدم تطورها واضحة من خلال هذه الفترة التي شهدت محاولات تطبيق السياسات الاشتراكية في الجزائر وقد تم تسجيل بطء وتأخر في تنفيذ المشاريع الاستثمارية؛ حيث بلغ العدد الإجمالي للمشاريع التي تم إنجازها حتى نهاية 1978، 130 مشروعا، والتي توضح أن نسبة الإنجاز في الصناعات المسجلة جميعها حتى التاريخ المذكور أعلاه هي أكثر من 19 % ، كما توجد صناعات لم ينجز منها أي عدد بعد، مثل الصناعات الكيمائية الصغيرة، أما الصناعات التي لوحظ فيها تقدم نسبي في وتيرة الإنجاز فهي الصناعات التقليدية والغذائية، وصناعات الخشب والورق.²⁵

2-4 المرحلة الثانية: من 1982 إلى 1994:

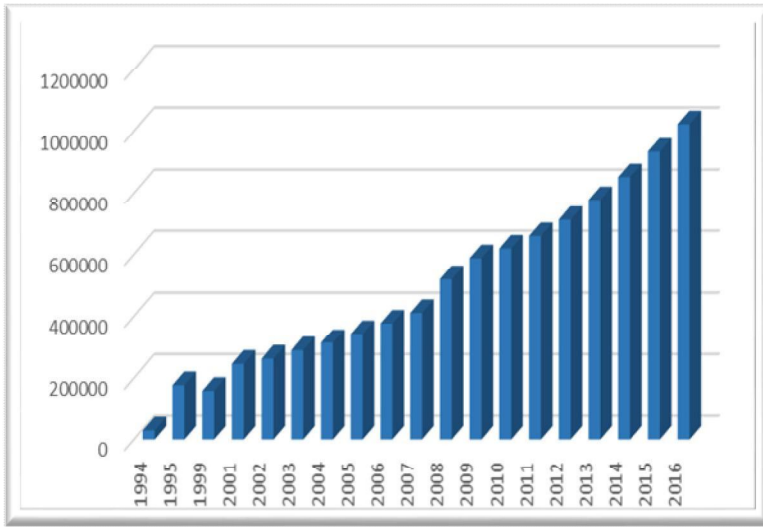
صدرت العديد من القوانين التي أثرت على منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العامة والخاصة سواء القوانين المتعلقة بالاستثمار (القانون المؤرخ في: 1982/08/21) أو القوانين المتعلقة بإعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات الاقتصادية (المرسوم 242/80 المؤرخ في: 1982/10/4) فبعد صدور قانون الاستثمار سنة 1982 وإنشاء ديوان لتوجيه ومتابعة الاستثمارات الخاصة حضي القطاع الخاص لأول مرة منذ الاستقلال بدورٍ يؤديه لتجسيد أهداف التنمية الوطنية. وشهدت هذه الفترة تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة التي انصب استثمارها في فروع الأنشطة التقليدية التي تعوض واردات سلع الاستهلاك النهائية، إلا أن تلك التي تمارس أنشطة إنتاجية قد تأثرت سلبا بعد صدور قانون النقد والقرض عام 1990، وتحرير التجارة الخارجية وتحرير الأسعار وخاصة أسعار الصرف.²⁶

3-4 المرحلة الثالثة: انطلاقا من 1994:

تميزت هذه المرحلة بالانتقال من اقتصاد إداري إلى اقتصاد منفتح على العالم الخارجي يمثل فيه القطاع الخاص والأجنبي دورا هاما، ومن خلال التزام الجزائر بتنفيذ برنامج الاستقرار الاقتصادي القصير المدى (1994/04/01 إلى 1995/05/31) تحت مراقبة صندوق النقد الدولي، وتطبيقها لبرنامج التصحيح الهيكلي المتوسط المدى (1995/05/31 إلى 1998/04/01)، وعقدتها برنامج التعديل الهيكلي سنة 1998.²⁷

أصدرت السلطات العمومية سنة 2001 الأمر الخاص بتطوير الاستثمار والقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الذي حدد وربط إجراءات التسيير الإداري التي يمكن تطبيقها خلال مرحلة إنشاء المؤسسة، كما تضمن في فروعته المختلفة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسياسة الدولة لدعم ومساعدة هذا القطاع، والتدابير المشتركة المتعلقة بتطوير نظام إعلام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتشاور مع الحركة الجمعوية في المؤسسات.²⁸ وأولى هذا القانون أهمية خاصة للجانب المتعلق بالإعلام الاقتصادي والإحصائي الذي سبق تقديمه خلال مجلس الحكومة سنة 1998 كما نص القانون على التقليل بترقية المقاومة من الباطن، باعتباره أحسن وسيلة لتكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الشكل 03: تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر



ويتضح من خلال الشكل 03 أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الوطنية قد عرفت تطورا مستمرا خلال الفترة 1994-2016، حيث تم إحصاء 29254 مؤسسة سنة 1994 م، ليصل إلى 519526 مؤسسة سنة 2008، لينتقل عددها سنة 2016 إلى 1022621 مؤسسة، بزيادة قدرها 503095 مؤسسة خلال فترة 8 سنوات، أي بمعدل نمو يقدر ب 96.84 % خلال نفس الفترة.

Source : ministère de l'industrie et des mines, Bulletins d'information statistique de la PME,

ومن بين إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نهاية سنة 2016 نجد أن من بينهم أكثر من 56% عبارة عن أشخاص معنويين تتضمن 390 مؤسسة عمومية اقتصادية EPE مثلما يوضحه الجدول 03.

الجدول رقم(03): عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية سنة 2016

النسبة المئوية	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	نوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
		المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة
56.32	575906	الأشخاص المعنويين *
43.65	446325	الأشخاص الطبيعيين ** منها
20.64	211803	أعمال حرة
23	235242	أنشطة حرفية
0.04	390	المؤسسات العمومية***
100	1022621	المجموع

* بيانات CNAS، بيانات CASNOS، بيانات ECOFIE

Source: Bulletin PME n° 30 : mai 2017

ويمكن ملاحظة من الجدول السابق أن الأشخاص الطبيعيين يشكلون 43.65% منهم 21% أعمال حرة و 23% عبارة عن أنشطة حرفية.

ثالثا: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتناس البطالة في الجزائر

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر جزءا هاما من النسيج الاقتصادي وذلك بسبب الخصائص والإمكانيات التي يتمتع بها هذا النوع من المؤسسات وبسبب الدور الكبير الذي تلعبه في بناء اقتصاد الدولة.

1. مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة خارج قطاع المحروقات:

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق قيمة مضافة وهذا لضمان استمرارية النشاط من خلال زيادة إنتاجها وخلق شبكة تبادلات مع عدة هيئات. والجدول التالي يبين مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة خارج قطاع المحروقات في الجزائر وتطور هذه المساهمة خلال الفترة الممتدة من 2012 إلى 2016

جدول رقم (04): مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة خارج قطاع المحروقات خلال الفترة 2012-2016

2015		2014		2013		2012		مؤسسات
%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	
85.78	7924.51	86.1	7338.65	88.0998	6741.19	87.99	5813.02	خاصة
14.22	1313.36	13.9	1187.93	11.7002	893.24	12.01	793.38	عمومية
100	9237.87	100	8527	100	7634	100	6606	المجموع

Source: Bulletin PME n° 30 : mai 2017

من خلال الجدول نلاحظ زيادة القيمة المضافة خارج قطاع المحروقات سنة بعد أخرى حيث كانت في 2012 تقدر ب 6606 مليون دينار وأصبحت في سنة 2015 تقدر ب 9237.87 مليون دينار، كما نلاحظ أن النسبة الكبيرة من مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعود إلى القطاع الخاص وهي في تزايد مستمر من سنة لأخرى حيث وصلت سنة 2015 إلى 85.78% بينما تعود المساهمة الباقية إلى القطاع العام وبمقارنتها مع مساهمة القطاع الخاص نجدها في تناقص مستمر من سنة إلى أخرى وهذا راجع إلى موجة التخصيص التي عرفها الاقتصاد الوطني الجزائري.

2. مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم الأدوات الاقتصادية التي تساعد على توفير فرص عمل جديدة سواء كان ذلك في الدول المتقدمة أو النامية، مع عدم تطلب رؤوس أموال كبرى هذا بالرغم من صغر حجمها.²⁹

فحسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اليوم على سبيل المثال في نصف مناصب الشغل الجديدة المستحدثة في أوروبا وهي توظف 70 مليون شخص أي ما يمثل 3/2 من مناصب العمل الكلية وتختلف هذه النسبة باختلاف البلدان والقطاعات الاقتصادية فمثلا نجدتها مرتفعة في كل من إسبانيا والبرتغال ومنخفضة في السويد وإيرلندا.³⁰

أما بالنسبة للجزائر فقد ساهم هذا القطاع بشكل كبير في التقليل من معدل البطالة، من خلال مساهمته الواضحة في عمليات التشغيل، التي عرفت تطور ملحوظ في عدد العمالة التي جلبتها هذه المؤسسات، والجدول التالي يوضح تطور عدد العمالة المشغلة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

جدول رقم (05): تطور العمالة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2012-2016

النمو %	سنة 2016		سنة 2015		طبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
	الحصة %	العدد	الحصة %	العدد	
					المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة
6.90	58.62	1489443	58.75	1393256	الأجراء
9.44	40.23	1022231	39.40	934.037	المستخدمين
7.92	98.86	2511674	98.16	2327293	المجموع الجزئي
33.62-	1.14	29024	1.84	43727	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية
7.16	100.00	2540698	100	2371020	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على:

نشریات المعلومات الإحصائية رقم 22، 24، 26، 28، 30 وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (www.pmeart-dz.org) يتضح من خلال الجدول اعلاه أن عدد مناصب الشغل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تشهد ارتفاعا مستمرا، حيث بلغ عدد مناصب الشغل في سنة 2012 حوالي مليون و800 ألف منصب ليرتفع إلى حوالي الضعف في سنة 2016 ويصل أكثر من مليونين و540 ألف منصب شغل. كما يوضح الجدول رقم (05)، أن المؤسسات الخاصة تستحوذ على النسبة الأكبر في التوظيف.

وتجدر الإشارة إلى أن واقع عدد العمالة المشغلة بهذا القطاع أكثر بكثير من العدد المصرح به من قبل الوزارة، وذلك راجع إلى أن عددا كبيرا من العمالة التي تشتغل بهذا القطاع غير مصرح بها، لاعتماد عديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على العمالة غير الأجرية، خاصة في تجارة التجزئة والخدمات البسيطة المتنوعة، وعلى العمالة الموسمية والمؤقتة للضرورة، وحتى على صغار السن.

الخلاصة:

تعد مشكلة البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمع الجزائري، في ظل أزمة البترول وانخفاض قيمة الدينار، وفي إطار جهود الدولة للتقليل من هذه الظاهرة تدعيم استحداث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تعتبر أحد أهم آليات خلق مناصب التشغيل

في ظل ركود القطاع العام، ولتمكين هذه المؤسسات من لعب دور حيوي في الاقتصاد الجزائري والمساهمة الفعالة في امتناس البطالة نقتح التوصيات التالية:

- الاقرار بأن القطاع الخاص، خاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو المورد الأكبر لفرص العمل خاصة بعد الخروج من تبعات أزمة الاصلاحات الهيكلية.
- تقديم الحوافز المناسبة لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة وجعل الحصول على هذه الحوافز مشروطا بتوفير فرص عمل للشباب المؤهل والمعد لسوق العمل في مختلف المجالات.
- منح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الإمكانات القانونية والمادية التي تمكنها من العمل على توسيع مجال عقود التشغيل المسبقة، وعقود التدريب والتمهين.
- العمل على زيادة الوعي لدى الشباب بضرورة الالتحاق بمؤسسات التكوين وال والترغيب في التكوين في التخصصات التي يحتاجها سوق العمل وتنمية روح المقاوالاتية والمبادرات الفردية والجماعية وتنمية روح الابداع والتجديد والابتكار لدى الشباب وتوفير الوسائل اللازمة لذلك.
- توسيع إمكانات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإعطائها المزيد من الحوافز التشجيعية، ومنحها تسهيلات تدخل في مجال تسوية مشاكل العقارات، وقروض بدون فوائد أو بفوائد مخفضة، والإعفاءات الجبائية...

الاحالات والمراجع:

Baya, A. (1998 , 4ème trimestre). Les effets sociaux du P.A.S. dans le cas de l'Algérie. *Cahiers du CREAD n°46-47*, pp. 43-56.

BENHABIB, L. (2017). *Chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien : analyses multidimensionnelles et expérimentation*. Paris: 'UNIVERSITÉ PARIS-EST.

Diamond, P. (2012). *Cyclical Unemployment, Structural Unemployment*. Washington: IMF. Retrieved from <https://www.imf.org/external/np/res/seminars/2012/arc/pdf/PD2.pdf>

Tollet, R., & Schüttringer, S. (1988). *les définitions du chômage au plan national et international*. Bruxelles: Bureau du plan.

الأخضر عزيز. (2006). فعالية سياسية التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة. مجلة علوم إنسانية (26).

¹ عزيز الأخضر، فعالية سياسية التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مجلة علوم إنسانية، السنة الثالثة، العدد 26، 2006.

² جيمس جوارتيبي ورجارد أستروب، الاقتصاد الكلي، ترجمة عبد الفتاح عبد الرحمن وعبد العظيم محمد، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 1999، ص 202.

³ د. معن خليل عمر و د. عبد اللطيف العاني، المشكلات الاجتماعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق، 1991، ص 236.

⁴ جوارتيبي وأستروب، المرجع السابق، ص. 202.

⁵ بشير الدياغ وعبد الجبار الجرود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2003، ص 393

⁶ رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، ال عدد226، الكويت، أكتوبر 1997، 32

⁷ البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمخططة منها، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، 2004، ص 152.

⁸ على احمد السقاف، بطالة الشباب الأسباب والمعالجات، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة العمل " بطالة الشباب والمشاكل والحلول " جامعة عدن، عدن، 2007، ص 32

⁹ O.N.S. « Rétrospective 1970-1996 »

¹⁰ O.N.S. « Données sur l'activité » n° 241

¹¹ ONS, "Activité, Emploi & chômage", N° : 726, Alger, septembre 2015

¹² Lamia BENHABIB, " Chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien : analyses multidimensionnelles et expérimentation", *Thèse Doctorat*, UNIVERSITÉ PARIS-EST, 2017, p. 72

¹³ Arhab Baya, « Les effets sociaux du P.A.S. dans le cas de l'Algérie » Cahiers du CREAD n°46-47, 4ème trimestre 1998 et 1er trimestre 1999, pages 43-56, publié sur CD-ROM

¹⁴ BENHABIB, Op. Cit., p.74

¹⁵ بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية والبطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006، ص. 176.

¹⁶ نفس المرجع السابق، ص 177.

¹⁷ لزه قواسمية، سياسات التشغيل، ملتقى وطني حول دور التشغيل في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 13-14 أفريل 2011.

¹⁸ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 المتضمن الإدماع المهني لضمان 26 الحاملين لشهادات التعليم العالي والمتمنين الساميين، حريجي المعاهد الوطنية للتكوين. الجريدة الرسمية، رقم 91، الصادرة بتاريخ 28، ص، 1998 ديسمبر 06

¹⁹ Agence Nationale de l'Emploi, <http://www.anem.dz/fr/pages/avantages-aux-employeurs.html>

²⁰ المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004

²¹ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر <http://www.angem.dz/ar/home.php>

²² لزه قواسمية، مرجع سابق.

²³ أبو موسى، عبد الحميد، تجربة بنك فيصل الإسلامي المصري في تمويل المنشآت الصغيرة والمتوسطة، الملتقى السنوي الإسلامي السادس: دور المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية في تمويل المنشآت الصغيرة والمتوسطة (عمان: الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية)، 2003، ص 4

²⁴ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون رقم 17-02 مؤرخ في 10 يناير سنة 2017، يتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

²⁵ عبد الكريم الطيف، واقع وأفاق تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل سياسات الإصلاحات الحالية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2001، ص 33.

²⁶ صالح صالح "أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، سطيف د/01 - ع 03، ص 27.

²⁷ نفس المرجع السابق، ص 28.

²⁸ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير: من أجل سياسة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الدورة العامة العشرون، جوان 2002، ص 14، 13.

²⁹ A.Tolentino; Guide Lines for the analysis of policies and programmes for SMS development; enterprise development technical programme; ILO, Italy; 2003. p 26.

³⁰ Organisation de coopération et de développement économique, « perspectives de l'OCDE sur les PME » PARIS, 2000, p 23.