

Mechanisms to support and accompany small and medium enterprises to activate the entrepreneurial spirit in Algeria

Malika Lakhdar Mansour

Faculty of Economic and Management || Abdallah Morsli- University of Tipasa || Algeria

Abstract: The objective of this paper is to understand the role of entrepreneurship in activating the creation of small and medium enterprises among university students after the graduate academic was looking for a job, he became the one who creates and offers jobs, this is achievable by integrating and linking the entrepreneurial culture with the house of entrepreneurship with higher education programs through which it can acquire various professional, technical, managerial and personal skills and develop the spirit of 'company that cultivates creativity, initiative, risk and a culture of independent work that can be developed through aid and support..

Keywords: Entrepreneurship, Small and medium- sized business, support and support structure, creativity, culture of Independent work.

آليات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتفعيل الروح المقاولاتية في الجزائر

مليلة لخضر منصور

كلية الاقتصاد والتسيير والتجارة || جامعة عبد الله مرسللي || تيبازة || الجزائر

المستخلص: هدفت ورقتنا البحثية هذه إلى تبيان دور المقاولاتية في تفعيل إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لدى طلبة الجامعات، فبعد أن كان الخريج الجامعي يبحث عن منصب شغل، أصبح هو من يخلق ويعرض مناصب الشغل ويتحقق ذلك بدمج وربط ثقافة المقاولاتية بدار المقاولاتية وبرنامج التعليم العالي والتي يتمكن من خلالها من اكتساب مختلف المهارات المهنية التقنية، الإدارية والشخصية كمواقف سلوكية وتنمية روح المقاولاتية بما تحمل في طياتها من دعائم مثل: المبادرة والإبداع والمخاطرة وثقافة العمل المستقل والتي يتم تنميتها عن طريق الدعم والمرافقة.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، هياكل الدعم، المبادرة، ثقافة العمل.

مقدمة.

عرفت التنمية الاقتصادية في الجزائر تحولات ومراحل كغيرها من اقتصاديات العالم، حيث تميزت بعد الاستقلال بالاعتماد على المؤسسات العمومية الكبرى والمجمعات الضخمة وقد ساعد في إنشائها وتطورها الارتفاع الذي كان شهده سعر البترول آنذاك واستمر الحال على ذلك إلى غاية الأزمة البترولية العالمية التي شهدت فيها أسعار البترول انخفاضا محسوسا جعل من الدول المعتمدة على عوائد البترول، ومنها الجزائر تفكر في خطة جديدة للإنعاش الاقتصادي كبديل عن البترول، فبادرت إلى إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية الكبيرة التي تولت نتائجها الهزيلة من سنة إلى أخرى، مع تقسيمها إلى مؤسسات صغيرة ومتوسطة وإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة جديدة وتوسيع هذه المؤسسات إلى مؤسسات صغيرة جدا T.P.L وحاضنات أعمال incubateurs ومؤسسات ناشئة Start up.

كما فتحت المجال للخواص في ذلك المنحى الاستراتيجي، وهذا انطلاقاً من تيقننا بأنه لا توجد وسيلة تنموية في الوقت الراهن أنجع من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (وما يتفرع عنها) والدليل على ذلك تجربة العديد من الدول التي استطاعت النهوض باقتصادها من خلال الاعتماد على هذه المؤسسات.

إنّ المتتبع لتطور هذه المؤسسات عدداً ونوعاً وكيفياً؛ لا يلحظ ويتحسس الدليل على أهمية هذه المؤسسات، من خلال ما تحقّقه من أهداف اقتصادية وأبعاد اجتماعية وذلك للميزة الأساسية لها في تحقيق معدلات تشغيلية عالية على مستوى أفراد المجتمع، خاصة الشباب خريجي معاهد التكوين المهني والجامعة وتحقيقها للتكامل الاقتصادي من خلال ما تقدمه هذه المؤسسات لمعدلات نمو معتبرة، حيث تصل إلى 70% من القيمة المضافة و60% من مناصب الشغل.

الإشكالية:

من أجل النهوض بالتنمية الاقتصادية؛ كان على الجزائر إحداث تغييرات في القطاع المؤسسي من خلال انتهاج استراتيجية لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإعادة هيكلة المؤسسات الكبرى، إدراكاً منها لفعاليتها ودورها في التنمية المستدامة، وما يؤكد هذا التوجه هو إنشاء وزارة خاصة لهذا القطاع وإنشاء هيئات دعم هذه المؤسسات..... ونظراً لهذه المكانة التي تحتلها هذه المؤسسات، سنعمل على طرح الإشكالية التالية: "ماهي فعالية آليات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية؟"

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كون المقاولاتية واحدة من الاستراتيجيات المتبعة لمواجهة ظاهرة البطالة للطالب الجامعي نفسه، الذي يعد مكسباً حقيقياً ومورداً مهماً في نطاق الموارد البشرية عبر فعالية الكفاءات والمواهب والابداع، وسبب ذلك مردده: تمتعه بالمعرفة التي تؤهله لإنشاء مؤسسات بعد التخرج، من أجل تخفيف العبء على مختلف مصالح الوظيفة العمومية، *fonction publique* التي أرهق كاهلها الأعداد الهائلة التي تدفع بها الجامعة سنوياً إلى سوق العمل، وتبعاً لذلك الإقبال والاهتمام الدولي بالممارسة المقاولاتية، وبث الروح والثقافة المقاولاتية في الطلبة الجامعيين.

فرضية الدراسة :

يتطلب تحليل اشكالية الدراسة اختبار صحة الفرضية التالية: "لسياسات الدعم والمرافقة دور كبير في إنشاء وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأبعادها المقاولاتية"

أهداف الدراسة:

هناك عدة أهداف نسعى من خلالها إلى إبراز العناصر التالية:

- التعريف بركائز المقاولاتية وتطبيقاتها؛ والمقومات الأساسية التي تطور الروح المقاولاتية في الجزائر.

أهمية الدراسة:

- تبرز أهمية الدراسة من أهمية موضوعها ذاته؛ حيث تؤمل الباحثة أن تفيد نتائجها في:
- توجيه سلوك الطلبة لإنشاء مؤسسات صغيرة بمختلف أحجامها، عند التخرج؛
- تنمية قدرة الطالب على اكتشاف ذاته؛ وبالتالي بناء وتنمية جيل من المقاولين الجامعيين؛

- جعل الطالب صانع وظائف وليس باحثا عنها.
- ما تمثله من إضافة للمكتبة العلمية يستفيد منها الباحثون وتفتح آفاقا لبحوث في الموضوع.

2- الدراسات السابقة:

- 1- دراسة: محمد قوجيل (2015_2016)، وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسط، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر؛ حيث تناول الباحث واستنتج نقاطا محورية يمكن تلخيصها في: "بعد عشرين (20) سنة من اعتماد الجزائر لسياسات وبرامج دعم المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والجهود المعتبرة التي بذلتها الدولة في هذا المجال، ما تزال النتائج المرجوة من وراء هذا التوجه دون المستوى المطلوب، حيث لا يزال الاقتصاد الجزائري يعتمد بـ 98% من إيراداته على المحروقات kبينما يعتبر قطاع الخاص جد محدود في مجال التنمية والتشغيل، وعليه صار لزاما إجراء تقييم شامل لمعرفة مدى فعالية السياسة المنتهجة، بغية تصحيح النقائص الموجودة وإعادة النظر في دور هيئات الدعم والمرافقة وتفعيل جميع العوامل المساهمة في دعم المقاولاتية.
- 2- دراسة: ذباح نادية (2011-2012)، وهي مذكرة تخرج قدمت لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجزائر، حيث تناولت الباحثة مسالة نشاط طلبة جامعيين، وتعتبر هذه الدراسة استطلاعية عند عينة من طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وقد قامت الباحثة بتبني نموذج افتراضي، تم تصميمه، بهدف تقييم روح المقاولاتية وقد افضت رسالتها إلى جملة من النتائج منها: إن الرغبة في الخروج من وضعية البطالة دفعت بالمقاول إلى الاعتماد على النفس في استحداث منصب عمل ذاتي له، ولم لا لأشخاص آخرين من خلال إنشاء مؤسسة خاصة به. كما يرى المقاول في عملية إنشاء المؤسسة الجديدة وسيلة مناسبة لتحقيق كسب مادي يسمح له بتحسين مستواه المعيشي، الأمر الذي سيجعله مستعدا بدرجة عالية إلى إنشاء مؤسسته المستقلة.
- 3- دراسة: لفقيه حمزة، (2008_2009)، حول: "تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولاتية"- دراسة حالة برنامج (GERME- CREE)، وهو برنامج معتمد في غرفة الصناعة التقليدية والحرف بسطيف؛ حيث استهدفت الدراسة ايضاح دور برامج التكوين في رفع روح المقاولاتية لدى المتكويين، ومتابعة تأثيرها على مدى نجاحهم منذ نشوء فكرة مشروع إلى تسييرها المعتمد من طرف الغرفة الوطنية (GERME- CREE) وتطويرها وفق برنامج للصناعات التقليدية والحرف. وقد دارت عينة دراسته حول 48 مقاولا، 9 منهم ضمن دورة (GERME) و 39 في دورة (CREE) التكوينية. حيث تمت الإشارة من خلال الدراسة إلى مفاهيم حول المقاولاتية والمقاول ومحدداتهم، كما تم (GERME- CREE) أيضا تحليل برامج التكوين تقييمها، وفي دراسة الحالة، تم تقييم البرنامج المعتمد من طرف الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف في دعم روح (CREE): المقاولاتية للمتكويين. ومن بين أهم النتائج التي توصل إليها الباحث هو أن هذا البرنامج حقق نتائج إيجابية، مما أدى إلى نسبة كبيرة من المشاركين فيها استطاعوا أن ينشئوا مؤسساتهم وينجحوا في تسييرها بطريقة حسنة وضمن استمراريتهما، ولقد حقق أيضا هذا البرنامج أهدافه من حيث تزويد الأفراد بالمهارات والمعارف اللازمة لإنشاء وتوسيع مؤسساتهم ولكن فعاليته من ناحية خلق روح المقاولاتية لدى الأفراد كانت جد محدودة.
- 4- دراسة كل من: Jean Pierre, Boissint et autres (2008): Les croyances des étudiants envers la création d'entreprise. وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد وضعية ترقية الثقافة المقاولاتية في الجامعة وكيف يمكن أن يكتسبها الطالب، حتى يتمكن من إنشاء مشروع بعد التخرج، وقد انصبت حول أبعاد قياس مدى اهتمام

الطلبة بإنشاء مشاريع بعد التخرج بناء على طبيعة: التكوين الماقولاتي، الجنس، المستوى الدراسي، وكذلك المحيط الذي يتفاعل فيه الطالب، كما أوضحت الدراسة أن الثقافة الماقولاتية لدى هذا الأخير ركيزة أساسية لاستقطابه في انشاء مشروع بدرجة ثقة وقدرة عالية ووفق إمكاناته، ويرتبط ذلك بطبيعة المحيط العملي ومنظوره إلى الماقولاتية، كما أبرزت أن الاختلاف يكمن أيضا في جنس الطالب (الذكور والإناث) والأشخاص المحيطين به وفكرهم الماقولاتي، وفي الأخير كانت هناك اشارة مفادها: أن تفكير الطلبة في إنشاء مشروع بعد التخرج يختلف وفقا للثقافة الماقولاتية التي يمتلكونها، وأن الجامعة ملزمة بتطوير هذه الثقافة لديه عن طريق تضمينها في البرامج البيداغوجية ووفقا للدراسة، ذلك انه، من بين الطلبة من رأى، أنه يجب تكوينهم في مجال الماقولة وإنشاء المشاريع ويجب أن يظهر ذلك في كشف نقاطهم عند التخرج.

5- دراسة: الجودي، (2014- 2015): حول " نحو تطوير الماقولاتية من خلال التعليم الماقولاتي -دراسة عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة دكتوراه. هدفت الدراسة إلى التعرف على استراتيجيات وبرامج التعليم الماقولاتي ومحتوياته، وكذا البحث عن وجود ارتباط معنوي بين الروح الماقولاتية لدى الطالب في جامعة الجلفة والمعارف التي تقدمها البرامج الحالية في التعليم الماقولاتي، والتي تسمح له بإنشاء وتأسيس مشروع صغير وتسييره وفق الأسس التي تجعل منه عملا ناجحا، حيث توصل إلى أن طلبة الماستر تخصص ماقولاتية محل الدراسة يمتلكون الشخصية الماقولاتية التي تعكس درجة كبيرة من الروح الماقولاتية لديهم، وأن هناك علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عالية بين الروح الماقولاتية للطلاب ومختلف المهارات التقنية والشخصية والإدارية، وكشفت الدراسة عن عدم وجود اختلافات وفروقات لروح الماقولاتية لدى الطلبة يمكن أن تعزى للخصائص الشخصية، كالجنس، العمر، المستوى التعليمي، وكذا النظام التعليمي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

مما سبق ذكره، لاحظنا وجود قواسم مشتركة بين الدراسات السابقة في نقاط مثل: اهتمام الطلبة بالفكر الماقولاتي والثقافة الماقولاتية من جهة مع إرفاقه الابداع والابتكار والاتبقى الجامعة مجرد حيز غير متفاعل مع المحيط العام واهمال الروح التفكيرية الواعية للخروج من عنق زجاجة الاعتماد على التوظيف الإداري المبالغ فيه وخاصة في تبني الجزائر للقرمنة والحوكمة الاقتصادية الرشيدة من جهة اخرى. لكن تبقى نقاط -في نظرنا- يجب الانتباه لها مثل: اوجه الماقول (رائد الاعمال) في نطاق بعد الفعل والحراك الدائم والمستدام لخلق ثروات ومناصب عمل مع أن الفكر الماقولاتي مبني بالأساس في الجزائر على الماقولاتية الاجتماعية العائلية بالدرجة الاولى وهذا ما استنتجناه من دراسات سابقة اخرى. وتبقى الثقافة الماقولاتية المنشودة كإشارة يجب تضمينها بفعالية استراتيجية وعقلانية دون اهمال الأبعاد الثقافية المحلية كذلك.

3- منهجية البحث :

لدراسة وتحليل اشكالية بحثنا: اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في دراسة دور سياسات الدعم والمرافقة لتنمية المؤسسات المصغرة بالجزائر (وفق مختلف التسميات المنهجية)، كما استخدمنا معلومات واحصائيات المصادر الرسمية: من الوزارة الوصية على هذا القطاع وكذا الديوان الوطني للإحصائيات ONS وغيره من القنوات الرسمية الاخرى، لرصد وتتبع مختلف فعاليات الانشطة الماقولاتية في البلاد.

حدود الدراسة:

■ الحدود الموضوعية: آليات دعم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتفعيل الروح الماقولاتية.

- الحدود المكانية: جمهورية الجزائر.
- الحدود الزمانية: تتحدد بالفترة المرجعية للدراسة سبع سنوات دالة ومفسرة على مدار: (2010_2016).

هيكل الدراسة: تم تصميم بحثنا وفق مقدمة ومبحثين متكاملين وخاتمة: وعلى النحو الآتي:

- المقدمة؛ وتضمنت ما سبق. الإشكالية والأهداف والأهمية والدراسات السابقة والمنهجية.
- المبحث الأول: مفهوم المفاوض والمقاولاتية ومختلف الآليات المرافقة للمقاولاتية:
- المبحث الثاني: سياسة دعم المقاولاتية بالجزائر وآليات مرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- الخاتمة: مختلف النتائج مع تقديم توصيات ومقترحات، إضافة إلى المراجع.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للمقاولاتية (الإطار التصوري):

على مدار العقود الثلاثة الماضية، كان هناك اهتمام متزايد بموضوع المقاولاتية من طرف الكثير من الباحثين في علوم الاقتصاد وعلم الاجتماع، بالإضافة إلى استراتيجيات حكومات مختلف الدول المتقدمة والنامية على حد سواء من خلال تطوير طريقة جديدة للممارسة المقاولاتية.

تم الجمع بين الكفاءة الاقتصادية والمنفعة الاجتماعية، وفتح سبل واعدة في مكافحة المشاكل الرئيسية. تبدو هذه الظاهرة العالمية نموذجا جديدا- قديما غير متجانس الذي يستلهم في أن واحد من كل قطاع لا يهدف الريج التقليدي وممارسات الأعمال القائمة على السوق لتوفير استجابات جديدة ومستدامة للمشاكل الاقتصادية والاجتماعية البيئية، ذلك انه يولد الكثير من الحماس للبحث والممارسة.

أولا- مفهوم المقاولاتية:

قبل التطرق إلى مفهوم المقاولاتية، لابد أولا أن نعرج على مفهوم المفاوض.

1- مفهوم المفاوض:

المفاوض في التعريف الاقتصادي هو كل فرد يدير مؤسسته الخاصة بالدرجة الاولى والذي يضع مختلف عوامل الإنتاج (الموارد الطبيعية والبشرية، ورأس مال) بغرض بيع منتجات سلعية وخدمات، وهذا ما يمكن تمييزه من خلال مساهمات الاقتصادي (Schumpeter) (1883- 1950) في كتابه "أعمال المفاوض"، حيث ذكر أن المفاوض "هو الشخص الذي يريد وقادر على تحويل فكرة إلى ابتكار ناجح (Berreza, 2012, p 2)

فالمفاوض: هو شخص يحمل رؤية ويريد القيام بمشروع ثم منظمة (كيان) فهو متفائل يؤمن السوق ويريد إحضار شيء جديد بقدراته.

- هو شخص يشعر بالحاجة أي يفضل خوض تجربة بدلا من الضياع في التحليلات.
- هو شخص شجاع يدافع عن المنتج والخدمة يتمتع بالتفاوض في الشراء والبيع فيعتبر من الأفراد القادرين لبناء نشاط فيما يتعلق بالتغيرات في المجتمع من خلال إيجاد طرق استغلال الفرص اقتصاديا أي أنها تشكل في هذا الصدد الشخصيات المؤسسة في علوم المنظمات.

(1) هناك مقاربات معاصرة في هذا المنحى قدمت من طرف كل من: رياض زغل (2007) حول النظريات المقاولاتية والفاعلين والممارسات. فضلا عن تيري فيرستراكت (2012) وبيار بريشيه (2009) الذي اوصى بتبني الاوجه العديدة للمفاوض وبالفعل المقاولاتية..

2- خصائص ومميزات المقاول: من بين القيم المختلفة التي تدفع المقاول للأخذ بها وتطبيقها، هي ما تم تمييزه وفق وضع هذه الخصائص في ثلاثة مجموعات:

1-2- الخصائص الشخصية:

2-1-1- الإبداع (créativité): هو القدرة على رؤية الأشياء بشكل مختلف والتفكير دون قيود ومن بين أسوأ أعداء الإبداع هو الضغط السلبي للأشخاص حول الأفكار الجديدة فهو يسمح لنفسه بالأحلام بمجرد فكرة وتحولها إلى دافع مجسد للإبداع.

يعتبر الإبداع من أهم السمات التي يتمتع بها المقاول، حيث أن هذه السمة تعزز قدرة رائد الأعمال على التفكير المبدع وتحليل المشاكل، وسعة الأفق وغيرها من المهارات اللازمة للمقاول حتى تستطيع الولوج في ميدان المقاولاتية أو ريادة الأعمال. (Carrier, 1997, p24)

2-1-2- إدارة مالية مستقلة (autonomie): بالنسبة للمقاول، مما يعني استغلال ذاتي لخلق وظيفة لنفسه والاستغلال على الصعيدين المهني والمالي، اتخاذ القرارات الخاصة به وإيجاد الحلول للعوائق التي تعترضه.

2-1-3- الشعور بالمسؤولية (les sens de responsabilite): أن تحمل المسؤولية هو الالتزام والتعهد الكامل وضع كلمته ونزاهته على المحك أي لا يعرض نفسه لشبهة وهذا الشعور بالمسؤولية هو الذي سيمكن المقاول من أن يكون شريكا للأشخاص من حوله وبالتالي الحصول على ثقة الآخرين.

2-1-4- القيادة (leadership): تظهر القيادة عندما تتحد الرؤية والعمل معا، يمكن أن يلهم هذان العنصران أشخاصا آخرين يتشاركون في إيجابية ترضى المجتمع.

2-1-5- التضامن (solidarité): يعتمد المقاول على روح القتال المرتبط بتنظيم المشاريع ذات القيمة العالية ولكن لم يتم التأكيد على المساعدة المتبادلة وروح الفريق والشعور بالانتماء الذي يربط الأشخاص ببعضهم البعض. إنَّ المقاول داعم للمستثمرين والموظفين والموردين والمنظمات الأخرى أي في كل الحالات يجب على المقاول مراعاة الآخرين.

2-1-6- الطموح (l'ambition): كل من يريد التغيير يجب أن يعتقد في قدراته وأنه يستطيع فالطموح هو أن يكون للمقاول الجرأة على العمل عندما يواجه حالة من عدم اليقين سواء كان التغيير بسيطا أو معقدا فغالبا ما يكون الطموح في قلب روح المبادرة المقاولاتية.

على المقاول أن يستثمر التغييرات والتطورات والتي تساعده على البروز والظهور، إذ لا بد من استغلالها من خلال ممارسة ريادة مبدعة، كإدراج تقنيات حديثة في عمل منظمته أو طرح أفكار وثقافة جيدة بين أفرادها، فالمقاول الناجح دوما يكون على اطلاع بأخر تطور المعارف الإدارية في التسيير والإنسانية في مجال العلوم السلوكية، المعارف الإدارية والإنسانية والمستجدات التقنية ومواكبتها في عالم الأعمال.

3- تعاريف المقاولاتية: لا يوجد إجماع حول نظرية المقاولاتية، فلا يمكن إيجاد تعريف متفق عليه ومن أجل توضيح ذلك فتناولنا مجموعة من التعاريف مكتملة لبعضها البعض وهي على النحو التالي:

✓ المقاولاتية (enterprenship): هي كلمة من أصل إنجليزي يتم استعمالها من الكلمة الفرنسية (entrepreneur) وقد ترجمت من قبل الكنديين إلى اللغة الفرنسية (Entreprenariat) . (JULIEN & MARHESUAY, 1996, p8)

✓ تعريف 01: تعرف المقاولاتية على أنها مجموعة الأنشطة والمساعي التي تهدف إلى خلق وتطوير المؤسسة وبشكل أكثر عمومية خلق نشاط معين.

- ✓ تعريف 02: المقاولاتية هي حركية إنشاء واستغلال فرص أعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق قيمة حول استراتيجيات.
- ✓ تعريف 03: يمكن تعريف المقاولاتية بأنها حالة خاصة، يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية، لها خصائص تتصف بعدم الإعادة، أي تواجد الخطر، والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تتخصص بتقبل التغيير وأخطار مشتركة، والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي، (FAYOLLE, 2005, p16)
- ✓ تعريف 04: عرف (haward Stevenson) المقاولاتية هي اكتشاف الأفراد أو المنظمات لغرض الأعمال المتاحة واستغلالها. (JARNIOU, 2008, p164)
- ✓ تعريف 05: (casson) يعرفها بأنها فرصة الحالات أو أوضاع سوقية أو منتجات أو خدمات جديدة أو إدخال طرق جديدة في التنظيم تسمح هذه العملية عن طريق المفاوض القادر باكتشاف موارد غير مثممة وينظمها لكي يبيعها على شكل سلع وخدمات 6: (w.w.w.SCIENCLIB. FR).
- ✓ تعريف 06: (Fayolle) عرف المقاولاتية بأنها وضعية تربط الفرد بمشروع أو منظمة ناشئة وذلك بالتزام شخص قوي والقيمة التي يتم خلقها ترجع للمساهمات التقنية، المالية، والشخصية التي تولدها المنظمة والتي تمنح الرضا للمفاوض وللجهات المهتمة.
- ✓ بالنسبة للمفاوض تكمن القيمة في المداخل المالية والمادية وأيضا الاستقلالية الذاتية، السلطة... الخ وبالنسبة للزبائن فتتمثل القيمة في رضا من استهلكهم للسلع والخدمات المعروضة، أما بالنسبة للممولين فهي تتعلق بالفائدة والأرباح النقدية المتحصل عليها أو المحتمل الحصول عليها، (la violette et C.loue, 2006, p03)
- ويمكن استخلاص تعريف مشترك وعملي للمقاولاتية غالبا ما يرتبط بظاهرة الإنشاء والبدء في الإنتاج وزيادة الأعمال طوال حياة المنظمة وليس فقط خلال المراحل الأولى، والمقاولاتية تكون مهتمة بالعمليات الإبداعية والخصائص الاجتماعية والمهنية للمفاوض.
- فالمقاولاتية تنشأ من بناء حالة عدم اليقين الموجهة إلى مجال المنظمة وإعادة وتخصيص مختلف الموارد والإمكانيات المسطرة لهذا المشروع لمبادرة المفاوض القادر على تجسيد استراتيجية التغيير التنظيمي التي تفتح الفرص فهي تتطور في سياق التغيير المؤسسي والتي تدخل في إطار ما يسمى بالمشروع المقاولاتية، ثم ربط محددات الشخصية المقاولاتية بعنصر الإبداع والتجديد بغية إبراز الأفكار المقاولاتية في صورة مختلفة عبر الاختيار.
- يستخلص من هذه التعاريف، بأن المقاولاتية هي القدرة على اتخاذ القرارات والاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة وخلق فرص الإبداع وتطوير المهارات وتحسين عمليات الإنتاج من أجل خلق قيمة مضافة.

ثانيا- التطور التاريخي للمقاولاتية:

إنّ المقاولاتية في وضعها الحالي لم تظهر فجأة وإنما كانت وليدة لمختلف التغيرات والتطورات التي شهدتها النظم الاقتصادية والاجتماعية منذ أن تمكن الإنسان من الاستقرار والشروع في تحضير ما يحتاجه باستعمال طاقاته الفكرية والجسمية.

وباعتبار أن المفاوضة أو المؤسسة الاقتصادية وحدة إنتاجية فهي تمثل النواة الأساسية للنشاط الاقتصادي للمجتمعات فإنه لا يمكن أن تدرس بشكل منفصل عن المجتمع الذي توجد فيه مكانيا وزمانيا.

فظهر مصطلح المقاولاتية في الأدبيات المتعلقة بالعلوم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والإدارية وتطورها بمختلف المدارس الفكرية من الكلاسيك والنيوكلاسيك والنظرية الحديثة على النحو التالي:

1- نشأة وتطور المقاولاتية: ظهر المفهوم في كتابات الأوائل بمفهوم الاقتصاديين مثل:
1-1- المدرسة الكلاسيكية:

مصطلح المقاولاتية وأعطى (R.cantillon) (1680- 1734) أول من أدخل البعد الاقتصادي فهذا المصطلح بمفهومه الريادي المقاولاتية (entrepreneuriale) في التنمية الاقتصادية بين ملاك الأراضي والعمال الرياديين داخل النظام الاقتصادي وهو ذلك الشخص الذي يمتلك مهارات والمخاطرة والابتكار ليقوم بالتوليف بين عوامل الإنتاج لإنشاء مؤسسة أي هو الشخص الذي يكون على استعداد لتأمين مشروع اقتصادي ويحمل المسؤولية عن النتائج غير مؤكدة حيث حدد الدور 8 ثم جاء (j.Baptiste say) (1767- 1832) فهو من أدخل مصطلح المقاول إلى النظرية الاقتصادية المعروف بالقانون المنافذ (loide débouchée) حيث ميزت بين المقاول والرأسمالي أي المقاول ليس بالضرورة هو الذي يمتلك رأس المال، إنّه ذلك الإنسان الذي يسير الموارد المادية والبشرية ويتحمل المخاطرة حيث تتطلب المقاول تسيير الموارد (المالية، البشرية، النفسية،... الخ) وهو بذلك يؤكد على قدرة المقاول باستغلال رأس المال وتوظيفه في عملية الإنتاج بكفاءة للحصول على الأرباح آثار (Adam Smith) للمقاولين شكل غير مباشر حيث أطلق عليهم اسم (projectures) وهو سلوك الأشخاص الذين يهتمون بالمشاريع لأجل تحقيق الأرباح وهو يعطيه أهمية للمقاولاتية من خلال البعد السلوكي لصاحب المشروع (Zimmerman, 2006, p21).

في سنة 1797 قدم (Bouleau) مفهوما للمقاول على نشأة أنّه الشخص الذي يتحمل المخاطر ويخطط ويشرف وينظم المشروع الذي يملكه، وهو بذلك يعطي أهمية للمقاولاتية من خلال الأبعاد الإدارية للملكية المشروع (10 مبارك، بدون سنة، ص 20) في نفس سياق ميز (Francis Walker) 1867 بين الأرباح التي يحصل عليها الرأسماليون نتيجة للملكية وسائل الإنتاج وبين الأرباح التي يحصل عليها المقاولون نتيجة المهارات الإدارية لديهم أي يظهر إلى أن المقاولاتية تركز على القدرات الإدارية التي تمكن المقاول من الحصول على الأرباح (مبارك، بدون سنة، ص 20).

2-2- المدرسة النيوكلاسيكية:

اعتبر (J.Schumpeter) (1883- 1950) على أن المقاول كمبدع وكوحدة إبداع حيث يعتبر (J.Schumpeter) أول من ركز على عنصر الإبداع في المجال الاقتصادي إذ آثار أهمية الإبداع في زيادة أرباح المؤسسة. يعتبر (J.Schumpeter) أول من ركز على عنصر الإبداع لمفهوم المقاول في المجال الاقتصادي إذ آثار أهمية الإبداع في زيادة أرباح المؤسسة.

إذ يبين على أن المقاول كمبدع والمؤسسة كوحدة إبداع أي المقاول حسبه يقوم بوظيفة الإبداع الذي يعرفه على أنه أي تغيير يسمح بتحقيق أرباح جديدة ولهذا فإنّ الربح هو المكافئة العادلة للمقاول الذي أخذ على عاتيقه المخاطرة، وهو بهذا يعتبر الإبداع محرك النمو الاقتصادي والتطور التكنولوجي (-esposito et zumello, 2003, pp20).

(Cantillon) حدد الدور الذي يلعبه المقاول باعتباره وسيط يتحمل مخاطر تدفق السلع والبضائع، إذ يشري بأسعار محددة ويقوم بيعها لاحقا بأسعار غير معروفة أي أنّه يتحمل المخاطر في التعامل مع الظروف غير الواضحة (Fail, 2010, p30.13).

3-1- المدرسة الحديثة: اعتبر مفكرو هذه المدرسة أن المقاولاتية ظاهرة تنظيمية في سياق إيجاد منظمة أو مؤسسة جديدة وأشهرهم (w.gatner) (1988) حيث يعتبر أن "المقاولاتية هي عملية إنشاء منظمة جديدة فحسب هذا الاتجاه تشمل المقاولاتية مجموع الأعمال التي يقوم من خلالها المقاول بتعبئة وتنسيق الموارد المالية، البشرية والتقنية... الخ،

وذلك من أجل تجسيد فكرة في شكل مشروع مهيكل وأن يكون قادرا على تحكم في تغيير طريقة النشاط ومسايرته لأنشطة مقاولاتية جديدة.

2- روح المفاولة والتعليم المقاولاتية:

1-2 روح المقاولاتية:

ازداد اهتمام الباحثين بدراسة روح المقاولاتية نظرا لأهميتها الكبيرة في تدعيم وتشجيع المقاولاتية والمفهوم ما زال محل البحث لم يتوصلوا إلى اتفاق حول إيجاد تعريف مؤكد يظهر مفهوم روح المقاولاتية على أنها الميزة التي تجعل الأفراد أكثر ارتباطا بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المفاولة لهم إرادة تجريب أشياء جديدة لم تكن سابقا والقيام بأشياء بطريقة تختلف عما هو مألوف بفضل تميزهم بقدرتهم وإمكانياتهم للتغير.

وهناك من يرى أن روح المقاولاتية تتجسد في تحديد الفرص وجمع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها إلى مشروع مقاولاتي أي يتمتع المقاولون بأخذ المبادرة والعزيمة على إنجاز عمل بطريقة مختلفة بسبب وجود إمكانية للتغير فحسب (leger-jarniou) لا يجب الخلط بين روح المقاولين وروح المؤسسة فلكل منهما مفهوما الخاص به فروح المقاولاتية تنتقد التصور الذي يعتبرها عملية التعرف على الفرص وجمع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة من أجل تحويلها إلى المؤسسات، بل يجب أن ينظر إلى هذه العملية كنتيجة ممكنة التحقق لروح المقاولاتية وليس كمفهوم لها، أما عن روح المؤسسة فتتمثل في مجموع المواقف الإيجابية اتجاه المؤسسة والمقاول (, janiou, 1997, p91).

حسب (stumpf) (block) روح المقاولاتية هي الإرادة على تقديم أشياء جديدة لأنه يوجد إمكانية للتغير15 (stumpf, 1992, p16..).

حسب (Marion) و (Albert) روح المقاولاتية هي مجموعة من المؤهلات والقدرات التي تميز الشخصية المقاولاتية، وتعكس سلوك وتصرف شخصية المقاول 16 (Marion s, 1997, p34) من أجل خلق قيمة حيث تعكس هذه المؤهلات إمكانات المقاولاتية الإبداعية في إيجاد توليفات جديدة للإمكانات المتاحة وفي ظروف معينة لإنتاج سلع وخدمات جديدة أو إدخال طرق عمل جديدة، فتح أسواق جديدة، إيجاد مصادر تمويل وتمويل جديدة، وصف طريقة تنظيمية جديدة (Schumpeter, , 1967, p186).

2-2- روح المفاولة والقيم الاجتماعية: المقاولون هم القوة المحركة لاقتصاد السوق وإنجازاتهم تقدم للمجتمع ثروة تشغيل وخيارات متنوعة للمستهلكين، استجابة للمطالب المتزايدة للمجتمع فيما يتعلق بأثر النشاط المقاولاتي على المجتمع والبيئة، فالمؤسسة يجب عليها أن تعتمد على روح المقاولاتية مؤله بشكل غير رسمي أكثر حتى إذا كانت تقدم أساسا عددا من النشاطات المفيدة للمجتمع، كما أن المقاولاتية يمكن أن تؤدي أيضا دورا فعالا على مستوى دعم فعالية الخدمات في المجال الاجتماعي، الصحة والتعليم، مؤسسات الاقتصاد الاجتماعي تشترك مع الفاعلين الاقتصاديين في التسيير ودعم هذه الخدمات وبتميز الابتكار والتوجه نحو الزبون، أحد المقاربات تسمح بإكمال الموارد العمومية وترقية مجموعة الخدمات الممنوحة للمستهلك هذه الأدوار الهامة التي يقوم بها المقاول غالبا ما تكون ذات تكاليف محدودة، لأنها ناتجة عن مجهود وشخصية ومثابرة المقاولين والأهم من ذلك أن المقاول الذي يفهم محيطه ومجتمعه يساعد دائما في نقل التكنولوجيا وعمليات التحديث الملائمة والمطابقة لحاجات مجتمعة (قوجيل، 2017، ص15).

3- التعليم المقاولاتية:

تعود نشأة تعليم المقاولاتية على مستوى الجامعات إلى سنة 1947 عدم قدم (myle mages) أول مقرر دراسي في المقاولاتية كلية إدارة الأعمال في جامعة هارفارد الأمريكية حيث جذب هذا المقرر انسياق 188 طالبا من طلاب الفرقة الثانية لدرجة ماجستير (bouslikhane, 2011, p129).

1-3- مفهوم التعليم المقاولاتية:

عرف (Alain fayolle) التعليم المقاولاتية بأنه كل الأنشطة الهادفة إلى تعزيز التفكير، السلوك والمهارات المقاولاتية وتغطي مجموعة من الجوانب كالأفكار، النمو والإبداع (قوجيل، 2017، ص15) تم تعريف التعليم للمقاولاتية على أنه: "مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي المقاولاتية وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة (bouslikhane, 2011, p129).

2-3- أهداف التعليم المقاولاتية:

يهدف التعليم المقاولاتية إلى الطلبة نسمات المقاولاتية وخصائصها السلوكية فإن من أهم الأهداف والمقاربة بالكفاءة 22 (http://www.oecd.org/regional/leed 43202553, pad, 18/02/2019).

حسب (Stumph Black) 1992: كشف وهيكل قيادة المقاولاتية، تحديد وتخفيض الحواجز أمام المبادرة المقاولاتية، تنمية معرفة الغير وتطور الدراسات والمواقف الخاصة بالتغير في مجال المقاولاتية.

عرف (hills) 1998: معرفة الخصائص المقاولاتية ومعرفة الروابط بين مختلف علوم التسيير.

كما عرفها (fayolle) 1999: تحسين الطلبة واكتساب وتنمية حسهم المقاولاتية، وتشجيع اكتساب الأدوات، والتقنيات والمؤهلات الخاصة بالمقاولاتية، واقتراح نقطة ارتكاز وتكوين خاص بالطلبة.

4- مفهوم المرافقة المقاولاتية:

هي عملية لتنمية وتطوير المشاريع خاصة الصغيرة ومنها التي تمر بمرحلة التأسيس أو الإنشاء وبداية النشاط حتى تتمكن من البقاء والنمو، وبذلك من خلال العديد من المساعدات المالية، التقنية أو الفنية وحتى المعنوية 23 (ship- éducation, 19/03/2019http://www.wikipedia.org/wiki/entrepreneur).

5- الحاضنة: incubateur:

هي هياكل دعم لإنشاء مؤسسة جديدة والاستمرار والبقاء، حيث انها تجلب الموارد المتخصصة والمكرسة للمرافقة ودعم المؤسسات قبل إنشائها أو في السنوات الأولى من حياتها، وهي تشمل عموما: الإقامة العقارية، الخدمات الإدارية والاستثمارات والتواصل مع شبكات الأعمال بما فيها المالية، الولايات المتحدة الأمريكية هي أول الدول التي تعاملت بها وابتكرت الحاضنة سنة 1980 واعتبرتها صناعة لها الأساليب مع الأدوات والمعايير والهياكل المهنية، وهذا ما اثبتته الحاضنات نفسها وانتشرت في جميع أنحاء العالم.

حاضنة الأعمال أو مشروع بدء التشغيل عبارة عن هيكل دعم مشاريع إنشاء الأعمال يمكن أن توفر الحاضنة الدعم من حيث الإنشاء والاستشارة والتمويل خلال المراحل المبكرة من حياة المقاولاتية.

إنّ الشركة الناشئة Start up هي شركة جديدة مبتكرة تبحث بشكل عام عن جمع أموال استثمارية مهمة مع إمكانيات كبيرة للنمو الاقتصادي، والمضاربة المالية حول قيمتها المستقبلية.

معظم الحاضنات هي هياكل غير هادفة للربح مرتبطة بالمنظمات العامة أو شبه العامة.

1-5- الحاضنات المرتبطة بالبحث العلمي: تم إنشاؤها من قبل جامعات ومدارس التعليم العالي والبحث العلمي،

تتمثل مهمتها الأساسية في تعزيز ظهور وتنفيذ مشاريع ابتكار، مشاريع الأعمال التي تقدر مهارات ونتائج المختبرات

في بحوث التعليم العالي وفقا لمعايير مختلف، مشاريع مبتكرة في القطاع الاقتصادي بعضها مدمج في هياكل المناولة والبعض الآخر مستقل قانونا ووظيفيا.

يمكن لهذه الحاضنات أن تقدم أماكن للعمل والدعم والمرافقة وتمويل الخدمات الخارجية.

2-5- أنواع الحاضنات: هناك عدة معايير لتصنيف الحاضنات، نذكر منها: (ينظر: مجريات مؤتمر علي دولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال 2010، ص ص 655).

1-2-5- التصنيف الأول: حسب الملكية، وتقسّم إلى أربعة أنواع:

- أ- حاضنات أعمال خاصة: تسعى إلى تحقيق أرباح وتصنف ضمن القطاع الخاص
 - ب- حاضنات الأعمال العامة: لا تهدف إلى الربح بشكل مباشر، بل هدفها تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية والتنمية الاقتصادية عامة وتميز بالدعم والرعاية من قبل الهيئات الحكومية.
 - ج- حاضنات الأعمال المختلطة: تتميز بخصائص النوعين السابقين، تشترك في تمويلها الهيئات الحكومية والقطاع الخاص، غالبا يكون التمويل من الحكومات والاستشارات والخبرات من القطاع الخاص.
 - د- حاضنات مرتبطة بالجامعات والمعاهد التعليمية: هي حاضنات أعمال تكنولوجية مرتبطة للجامعات والمعاهد، وتشترك مع بعض حاضنات الأعمال العامة أو الخاصة، توجهها تكنولوجي متخصص.
- 2-2-5- التصنيف الثاني: وفقا لنطاق عملها.

- أ- الحاضنات الإقليمية: تعمل هذه الحاضنات في إطار إقليمي محدد.
- ب- الحاضنات الدولية: تساهم في استقطاب الشركات الأجنبية للعمل في بلدانها من خلال تسهيل دخولها إلى هذه البلدان وتأهيلها في أسواقها، من ناحية أخرى توجد حاضنات أعمال دولية في مجال نقل التكنولوجيا، وأخرى تتولى تشجيع عمليات تصدير المنتج المحلي بدعمها للمؤسسات المصدرة.
- ج- الحاضنات الصناعية: تنشأ هذه الحاضنات داخل المناطق الصناعية لتلبية احتياجاتها من الصناعات الغذائية والخدمات المساندة، حيث يتم فيها تبادل المعارف والدعم التقني لبيت المصانع الكبيرة والمؤسسات الصغيرة المنتسبة إلى الحاضنة.

6- نظام المشاتل Pépinières: مشاتل المؤسسات هي عبارة عن هياكل استقبال مؤقتة موجهة للمنشئين تهدف إلى دعم وتيسير ظروف الانطلاق، وذلك من خلال توفير محلات للإيواء، بما تنطوي عليه الخدمات الضرورية كوسائل الاتصال وغيرها، ولمدة محدودة (مثلا في فرنسا 23 شهرا كحد أقصى)، وتقديم خدمات متخصصة (حسب اختصاص المشتلة)، كالإعلام الآلي والتكوين، وكذا تقديم الاستشارات في المجالات المحاسبية والقانونية والضريبية والتجارية وغيرها، والقيام بعملية التنشيط، كعقد ندوات ومحاضرات... الخ، ومشاتل المؤسسات من الممكن أن تأخذ ثلاث أشكال: المحضنة، ورشات ربط، ونزل المؤسسات، فالحاضنة (incubateur) هي التي تعد المؤسسة في مرحلة الانطلاق قبل أن تنظم إلى مشتلة (pépinière) ومع ذلك هناك من الدول (مثلا فرنسا) من اعتمد على المشاتل وأناط لها دور الحاضنات أيضا.

أما مراكز التسهيل والدعم للمؤسسات فهي هيئات استقبال وتوجيه ومرافقة لحاملي المشاريع ومنشئي المؤسسات والمقاولين، كما تعتبر أيضا قاطرة لتنمية روح المؤسسة إذ أنها تجمع بين كل من رجال الأعمال، المستثمرين والمقاولين والإدارات المركزية والمحلية ومراكز البحث وكذا مكاتب الدراسات والاستشارة ومؤسسات التكوين وكل الأقطاب الصناعية والتكنولوجية والمالية ومراكز التسهيل والدعم وعادة ما تكون ذات طابع عام، وهو تقديم الدعم لكافة المشروعات الناشئة، إلا أن كثيرا من الدول اعتمدت مراكز دعم متخصصة، ومنها مراكز التحديد

على وجه الخصوص ويقتصر دور هذه الأخيرة في دعم المشروعات المحددة أو بالأحرى تلك المشروعات تكون المعرفة رأس مالها الرئيسي..

7- نظام المناولة (المقاولة من الباطن) (Sous traitance):

1-7- تعريف المناولة الصناعية: لا يوجد إجماع حول تعريف موحد للمناولة الصناعية، إلا أنه يمكن إعطاؤها تعريفاً شاملاً تتمحور فيه أغلب التعاريف المعطاة في هذا الصدد، وهي جميع العلاقات التعاونية التكاملية التي تنشأ بين مؤسستين أو أكثر خلال مراحل العملية الإنتاجية، بموجبها تقوم منشأة مقدمة للأعمال بتكليف منشأة أو أكثر (تسمى منفذة للأعمال أو مناولة أو مجهزة) متخصصة لإنجاز مرحلة أو أكثر من عمليات الإنتاج طبقاً لعقد محدد مسبقاً وملزم للطرفين، وبعبارة أخرى فإنه يصطلح بمفهوم المناولة على جميع عمليات الإنتاج أو الخدمات الصناعية التي تنجز هذه الأعمال تسمى "مناولة" والمعايير التقنية هي ملك للمقاولات الزبونة، وحتى إذا كان المناول قد ساهم في دراسة المنتج فإن الأمر بالأعمال هو صاحب الملكية الصناعية، فإذا هو قانونياً يعتبر مسؤولاً عن أي خلل في التصور، في حين أن المناول يتحمل مسؤولية أي خلل في الإنتاج، كما تعرف المناولة حسب المركز الفرنسي للمقاولة "المقاولة من الباطن هي النشاط الذي من خلاله يتم تصنيع منتج عدة مركبات تسمى القطع لحساب المؤسسة التي تعطي الأوامر وحسب الخصائص التقنية التي تحددها تبعاً للنتيجة الصناعية المراد الوصول إليها (أبو قحف، 2001، ص10).

8- دور دار المقاولاتية بالجامعة:

يهدف تشجيع دار المقاولاتية بالجامعة إلى تحسين الاتجاهات الاجتماعية نحو المقاولة، وبالتالي امتلاك ثقافة المقاولاتية الذي يسمح بترسيخ فكرة لمسار مهني مستدام. تم تعميم دور المقاولة في عام 2003 في الجامعات والمراكز الجامعية والمدارس الكبرى. وكان الدافع من خلال النتائج الإيجابية التي تحققت من خلال دار المقاولة النموذجية في جامعة قسنطينة في سنة 2007 في شراكة مع جامعة فرنسا غرونوبل (Mendès- France) فالدار المقاولاتية هو الأداة المناسبة التي عليها لغرس قيم وروح المقاولة ومفيداً من خلال تبادل الأفكار برفع شعار طالب اليوم مقالو الغد لفئة الطلاب الجامعيين لضمان التواصل بين عالم المعرفة وعالم الاقتصاد من أجل تجسيد أفكارهم وإبراز مشاريعهم ذات قيمة مضافة وخلق الثروة والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلد.

1-8- مهام دار المقاولاتية:

- نشر ثقافة تنظيم المشاريع من خلال التوعية.
 - تدريب الطلاب على زيادة الأعمال.
 - الدعم المسبق للطلاب الذين يحملون المشاريع.
- #### 2-8- نشاطات دار المقاولاتية:
- تنظيم أيام دراسية وملتقيات حول الفكر المقاولاتي للتحسين بالفكر المقاولاتي عن طريق مراحل إنشاء المؤسسات المصغرة.
 - مواصفات المقاول.
 - تنظيم معارض إعلامية حول المقاولاتية.
 - تنظيم دورات تكوينية للطلاب الجامعيين حاملي المشاريع حول كيفية إيجاد فكرة المشروع، إنشاء مؤسسة مصغرة الدراسة التقنية للمشروع... الخ.

- تنظيم الموائد المستديرة حول المواضيع المتعلقة بالمقاولاتية بتقريب الطلبة لحاملي أفكار المشاريع مع هيئات الدعم والمرافقة كإطارات البنوك، موظفي مديرية الضرائب، ورجال القانون... الخ، لتأطير المشروع وتجسيده ممثلون عن وزارة العمل.
- 3-8- تنظيم دار المقاولاتية:
- تنظيم دار المقاولاتية بتكوين لجنة وطنية مشتركة ولجان محلية مشتركة مسؤولة عن تحديد برامج العمل ومراقبة تنفيذها.
- تتكون اللجنة الوطنية المشتركة من الأعضاء التاليين:
- ممثلان (02) لوزارة العمل والعمالة والضمان الاجتماعي.
- أربعة (04) ممثلين لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- ممثلان (02) للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- اللجنة مسؤولة عن صياغة القواعد الإجرائية التي تحدد شروط عملها كما يعد تقريراً سنوياً عن حالة تنفيذ البرامج، فإنه ينقل إلى وزراء العمل والعمالة والتعليم العالي والبحث العلمي.
- تتكون اللجنة المحلية المشتركة على مستوى كل مؤسسة جامعية من الأعضاء التاليين:
- ممثل واحد (01) لمديرية التوظيف بالولاية.
- ممثلان (02) للفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- ممثلان (02) من الجامعة المعنية.
- هذه اللجنة مسؤولة عن إعداد تقرير سنوي ترسله إلى اللجنة الوطنية.

ثالثاً- أشكال مختلف مشاريع المقاولاتية:

إنّ إنشاء مشروع مقاولاتي جديد يمكن أن يتخذ عدة أشكال مختلفة والتي يمكن اختصارها في ما يلي:

- 1- إنشاء مؤسسة جديدة:
- 1-1 إنشاء المؤسسة عن طريق الامتياز (créer son entreprise en franchise): الامتياز هو عملية تسويق تشمل طرفين رئيسيين صاحب الامتياز أي مانح الامتياز بالشركة (franchiseur) لصاحب المرخص له أي الطرف الحاصل على الامتياز (franchisé) الشركات المستقلة الأخرى من الناحيتين القانونية والمالية تتولى بيع منتجات أو خدمات للحصول على تعويض مالي، وبالتالي يمكن أن يستفيد المرخص له من سمعة العلامة التجارية للجهة صاحبة الامتياز أو خبرتها حصلت عليها بالفعل في السوق في المقابل يدفع رسوم (الأتاوات) الدخول عند توقيع العقد خلال فترة التعاون.
- 2-1 إنشاء مؤسسة من العدم (créer une entreprise en EX- nihilo): هذا الشكل الأكثر جاذبية لزيادة مشاريع الشباب، يعتمد على تحقيق فكرة جديدة باستثمار أولي بقيمة لا تكاد تذكر (لا يوجد امتياز أو استرداد أموال)، يمكن أن يكون الدافع وراء هذا الشكل من المشاريع هو ازدياد درجة ابتكار في المنتج أو استجابة للمشاكل التي يواجهها صاحب المشروع يومياً أو تحديد التغيير في البيئة المتواجدة بها التي قد تكون مواتية لمشروعه.
- 3-1 إنشاء مؤسسة عن طريق التفرغ (créer une entreprise par essaimage): في هذه الحالة صاحب العمل (employeur) يساعد عماله (employés) بتقديم لهم الدعم والمرافقة ليصبحوا مقاولين بإنشاء مؤسساتهم الخاصة بهدف التقليل من مخاطر الفشل ويعزز فرص نجاحهم أي هذا الخيار يجب مراعاته حسب الإجراء للاستفادة من دعم المرافقة للتعاون مع مختلف أطراف المصلحة.

هناك ثلاث فئات فرعية للمقاولاتية العرضية:

1-3-1- التفرغ الاجتماعي:

- الحشد السريع (l'essaimage à chaud) يسمح للمؤسسة الأصلية بحل مشكلة زيادة عدد الموظفين أو وضع سياسة لإعادة الهيكلة.

- عرضية النشاط (العرض البارد) (essaimage à froid) يتعلق بالإجراء في إنشاء مشاريع الأعمال التجارية.

- العرضية الاستراتيجية (essaimage stratégique) يسمح بتنفيذ سياسة اقتصادية مريحة للطرفين لاستخراج نشاط ما كمقاول من الباطن (المناولة).

1-3-2- إنشاء فروع (la création de filial): في هاته الحالة يعمل المقاول لصالح مؤسسة قائمة توكل له مشروعاً ذو طبيعة مقاولاتية، والأخطار الشخصية التي يتحملها المقاول في مثل هاته الحالة جد محدودة وفي المقابل يحظى هذا الأخير بامتيازات مثل ذلك الامتيازات الممنوحة للإطارات والمدراء (Albert, 2002, pp 17- 18).

1-3-3- شراء مشروع قائم (reprise d'entreprise): إنها شكل من أشكال المقاولاتية التي تنطوي على تولي مؤسسة أو أعمال قائمة بالفعل من قبل شخص طبيعي فرد لحسابه الخاص أو اعتباري من طرف مؤسسة قائمة ونميز حالتين هما: 27 (pivotions et, loubere, , Paris, 2000, p87).

1-3-4- شراء مؤسسة في حالة جيدة: في هاته الحالة تكمن الصعوبة في كيفية الحصول على معلومات تتعلق بوجود مؤسسة في حالة جيدة للبيع وبالتالي يجب على المقاول امتلاك موارد مالية معتبرة كافية لشرائها بالإضافة إلى امتلاك المهارات الملائمة والخبرة في التسيير.

1-3-5- شراء مؤسسة تواجه صعوبات: في هاته الحالة على المقاول أن يكون على دراية بالالتزامات القانونية التي تقع على عاتقه نتيجة شراء مؤسسة من هذا النوع وكذلك هي الأخرى تتطلب ضخ أموال كثيرة حتى تتمكن من معاودة نشاطها والوصول لحالة الاستقرار وتتطلب أيضاً امتلاك معرفة وخبرة جيدتين لأجل إعادة بناء الثقة مع الموظفين الزبائن الموردين ومختلف المتعاملين.

رابعا: المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

من خلال التجارب تبين أن مفهوم المقاولاتية ارتبط ارتباطاً وثيقاً بمفاهيم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، لقد تم تداول مفاهيم متقاربة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدرجة يصعب تحديد الفروقات الأساسية إلا أن هناك اختلاف يعتمد في وضع الحدود الفاصلة على معيارين رئيسيين هما المعيار الكمي والنوعي، حيث المعايير الكمية مرتبطة بحجم المؤسسة ومن بين أهم المعايير الشائعة الاستعمال، حجم المبيعات، رأس المال المستثمر والقيمة المضافة... الخ، أن المعايير الكمية وحدها لا تكفي لتحديد وضع تعريف شامل للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة هذا ما جعل الباحثين يدرجون معايير النوعية من بينها:

- 1- الاستقلالية: ويمكن أن يطلق على هذا المعيار اسم المعيار القانوني يعني استقلالية المؤسسة عن أي تكتلات اقتصادية، وبذلك يستثنى فروع المؤسسات الكبرى، وأيضاً استقلالية الإدارة والعمل (ذباح، 2012، ص30).
- 2- الملكية: تعود ملكية غالبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى القطاع الخاص غير أن معظمها عبارة عن مؤسسات فردية أو عائلية يلعب فيها المالك دور المدير والمنظم وصاحب اتخاذ القرار (، ذباح، نفسه، ص31).
- 3- حصة المؤسسة في السوق: تكون الحصة السوقية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تكون محدودة نظراً لصغر حجمها، صغر حجم الإنتاج محلية النشاط هذا ما يحد من قدرتها في السيطرة على السوق.

4- مجال النشاط: نعني به أن يقتصر نشاط المؤسسة على منطقة أو مكان واحد وتكون معروفة فيه، ألا تمارس نشاطها من خلال عدة فروع، تشكل حجما نسبيا في قطاع الإنتاج الذي تنتهي إليه في المنطقة، وهذا طبعا لا يمنع امتداد النشاط التسويقي للمنتجات إلى مناطق أخرى في الداخل أو الخارج (خوني، 2008، ص22).

5- بعث قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أهم الحلول القادرة على النهوض بعملية التنمية لما لها من القدرة على التكيف مع متغيرات المحيط المتغير باستمرار، ولقد تم تبنيه من قبل الدول المتقدمة والنامية على حد سواء والجزائر كواحدة من هذه الدول عملت على توفير مناخ ملائم للنهوض بهذا القطاع بل كحل بديل للنهوض بعملية التنمية التي فشلت عنها المركبات الصناعية التي أنشأتها الدولة في ظل الاقتصاد الموجه لوفرة مداخيل الربح البترولي. عرف المشرع الجزائري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: "بأنها كل مؤسسة تقوم بإنتاج سلعة أو خدمة مهما كان شكلها القانوني التي تشغل من 01 إلى 250 شخصا على أن لا يتجاوز رقم أعمالها 02 مليار دينار جزائري مع ضرورة توفرها على الاستقلالية، كما تتميز بمحدودية مواردها وأسواقها، كما تتميز بمحدودية مواردها وأسواقها وكذا بساطة هيكلها التنظيمي وسهولة مراقبتها وتسييرها.

لقد تبنت الدولة الجزائرية هذا التوجه ابتداء من سنة 1989 والذي كان يهدف إلى تنظيم القطاعات الإنتاجية الصناعية بإشراك الخواص وذلك من خلال النسيج الصناعي يحترم التسلسل الهرمي عن طريق البدء بالمؤسسات الصغيرة ثم المتوسطة عدة تعديلات بهدف إصلاحها، فمن خلال قانون 18/01 الصادر في: 2001/12/12، تم تقسيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب ما جاء في المواد: 05- 06- 07 الواردة في الجريدة الرسمية رقم 02_17 الصادر بتاريخ 10 جانفي 2017 على النحو التالي:

جدول رقم (1) معايير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القانون الجزائري للفترة: 2010_2016

المؤسسة	عدد العمال	رقم الأعمال ⁶ 100	الميزانية السنوية
مصغرة	من 01 إلى 09	أقل من 20 دج	أقل من 10 ⁶ دج
مصغرة	من 10 إلى 49	أقل من 200 دج	أقل من 100 ⁶ دج
متوسطة	من 50 إلى 250	من 200 إلى 02 مليار دج	من 100 ⁶ إلى 500 ⁶ دج

المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رقم 02، بتاريخ 10 جانفي 2017. تطور قطاع المؤسسة الصغيرة والمتوسطة: رغم حداثة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر إلا أنها تمكنت أن تحقق بعض النمو بفعل السياسات المتبعة في ترقية هذا القطاع ليكون بديل ناجع وفعال في امتصاص اليد العاملة والجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول رقم (2) تطور قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال فترة (2010_2016)

العدد الإجمالي للمؤسسات	الطبيعة القانونية للمؤسسة			السنوات	
	المؤسسات العمومية	المؤسسات الخاصة	المؤسسات الطبيعية		
	أشخاص معنوية	صناعات تقليدية	أشخاص طبيعية	أشخاص معنوية	
619.072	557	135.612	113.584	369.319	2010
659.903	572	146.881	120.095	391.761	2011
711.832	557	160.764	130.394	420.117	2012
777.816	557	175.676	142.169	459.414	2013
852.053	542	194.562	159.960	496.989	2014

العدد الإجمالي للمؤسسات	الطبيعة القانونية للمؤسسة				السنوات
	المؤسسات العمومية		المؤسسات الخاصة		
	أشخاص معنوية	صناعات تقليدية	أشخاص طبيعية	أشخاص معنوية	
934.569	532	217.142	178.994	537.901	2015
1.022.621	390	235.242	211.083	575.906	2016

المصدر: نشرات المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، أعداد: 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27.

بناء على ما ورد في الجدول أعلاه، نلاحظ أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بلغ في سنة 2010 619.072 ليصبح العدد في سنة 2016 1.022.621 أي بزيادة تقدر بنسبة 54.9%. 403 مؤسسة، حيث قدرت هذه النسبة بـ 65% بالإضافة نلاحظ في هذا الجدول أن القطاع الخاص مسيطر على ويقدر عدده 1.022.231 مؤسسة ما يعادل أكثر من 99%، بينما القطاع العام أقل من 01%.

جدول رقم (3) توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النشاط الاقتصادي خلال فترة 2010_2016

السنة	صناعة	خدمات	فلاحة وصيد بحري	أشغال عمومية	مناجم ومحاجر	المجموع
2010	61.407	192.862	3920	129.805	1882	369.876
2011	64.059	186.324	4189	135.793	1968	392.333
2012	67.688	204.200	4461	142.262	2063	420.674
2013	73.193	228.747	4803	150.960	2268	459.971
2014	78.259	251.779	5220	159.825	2448	497.531
2015	83.862	277.524	5805	168.595	2647	538.433
2016	89.597	302.564	6130	174.848	2767	575.906

المصدر: نشرات المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، أعداد: 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27.

من الجدول أعلاه يمكن ملاحظة أن هناك تنوع في الأنشطة الاقتصادية من صناعة، فلاحة والصيد البحري، أشغال عمومية... الخ، وأن أغلب المؤسسات الصغيرة تعمل في قطاع الخدمات بمجموع 302.564 أي بنسبة 52، 5% وهذا ما يظهر الاهتمام الكبير في قطاع الخدمات لتنمية الحياة اليومية للمواطن تلمها الأشغال العمومية 174.848 مؤسسة أي بنسبة 30%، تأتي في المرتبة الثالثة قطاع الصناعة بعدد 89.597 بنسبة 16%، والقطاع الفلاحي في المرتبة الرابعة بنسبة 01% أي يقدر في سنة 2016 بـ 6130، وقطاع المناجم بنسبة 0، 4% يقدر العدد بـ 2767 مؤسسة.

جدول رقم (4) تطور اليد العاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال فترة 2010_2016

السنة	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة			مؤسسة صغيرة ومتوسطة عمومية	المجموع
	أجراء	أرباب العمل	المجموع		
2010	958.515	618.515	1.577.030	48.656	1.625.686
2011	1.017.374	658.737	1.676.111	48.086	1.724.197
2012	1.089.467	711.275	1.800.742	47.375	1.848.117
2013	1.176.377	777.259	1.953.636	48.256	2.001.892
2014	1.259.154	851.511	2.110.665	46.567	2.157.232
2015	1.393.256	934.037	2.327.293	43.727	2.371.020
2016	1.489.443	1.022.231	2.511.674	29.024	2.540.698

المصدر: نشرات المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، أعداد: 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27.

تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على امتصاص البطالة والاستقرار الاجتماعي والسياسي للبلد وهذا ما يوضحه الجدول أعلاه في تشغيل عدد كبير من البطالين يفوق مليونين في سنة 2016 حيث نلاحظ هناك زيادة باستمرار في عدد تشغيل العمال حيث كان في سنة 2010 1.625.686 ليصبح عدد العمال في سنة 2016 2.540.698 عامل أي بزيادة تقدر بـ 915.012 ما يعادل نسبة 64%، ونلاحظ كذلك أن عدد العمال في المؤسسة العمومية في تذبذب من سنة 2010 حتى 2015 ليتراجع في سنة 2016 ويقدر عدد بـ 29.024 عامل.

تم تنصيب مراكز الدعم أو التسهيل والتي كان هدفها الدعم في مجالات عديدة منها:

- 1-5 الدعم التقني: يتضمن دراسة تقنية المشروع، موقعه وكذا اختيار الآلات الإنتاجية.
- 2-5 الدعم الإداري: ويتضمن تسهيل الإجراءات الإدارية كتبسيط الوثائق الخاصة بالتسجيل والتسجيل وكذا إجراءات الحصول على العقارات الصناعية.
- 3-5 الدعم المالي: يشمل الدعم المالي كل ما يتعلق بالتمويل كضمان جزئي من القروض، تخفيض تكلفة التمويل، تمديد أجل السماح، كذا الإعفاء الكلي أو الجزئي ولفترة محددة من الضرائب والرسوم الجمركية، واشتراكات الضمان الاجتماعي.

6- هيئات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

إيماننا منها بالدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات الدول المتقدمة اتخذت الجزائر سياسة العمل بها ووضع العديد من الآليات في مجال تنمية هذا القطاع، حيث تتضمن آليات الدعم والمرافقة إلى جانب النصوص التشريعية والقوانين، أنشأت العديد من الهيئات المختصة في دعم وترقية هذا القطاع، ومن أهم هذه الهيئات نجد ما يلي:

1-6 وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والهيئات التابعة لها: أنشأت الجزائر في 1991 وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ثم تحولت إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية اعتباراً من سنة 1994 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 211/94 الصادر في 18/07/1994 وتوسعت صلاحيتها طبقاً للمرسوم 2000/190 الصادر في 11/07/2001 وهي مكلفة بـ:

- تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقيتها، حماية طاقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الموجودة وتطويرها، ترقية وسائل تمويل هذه المؤسسات، ترقية الشراكة والاستثمارات في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة... الخ.

وقد استحدثت تحت إدارة هذه الوزارة عدة مؤسسات متخصصة في ترقية نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نذكر منها ما يلي:

6-1-1-1 مشاتل المؤسسات: هي عبارة عن هياكل استقبال مؤقتة موجهة للمنشئين تهدف إلى دعم وتسيير ظروف انطلاق المؤسسات وذلك من خلال توفير مجالات الإيواء بما ينطوي عليه من الخدمات الضرورية كوسائل الاتصال وغيرها لمدة محدودة 31 (سعدي، 2002، ص 08)، وهي مكلفة بمساعدة ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتأخذ ثلاثة أشكال: 32 (عبد الحميد، 2009، ص 29).

أولاً الحاضنة هي هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات، ثانياً ورشة الربط يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعات الصغيرة والمهن الحرفية، ثالثاً نزل المؤسسات يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.

6-1-2 مراكز التسهيل: أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 79/03 الصادر في 25/02/2003 وهو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري توضع تحت وزارة الصناعات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار،

تهدف إلى وضع شبك يتكيف مع احتياجات منسئي المؤسسات والمقاولين، تطوير ثقافة التقاؤل، ضمان تسيير الملفات التي تحظى بمساعدات الصناديق المنشأة لدى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة... الخ.

- كما تم بموجب ذات القانون تنصيب عدد من الآليات لتشجيع إنشاء واستمرار هذه المؤسسات والتي من أهمها:

أ- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC): تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 09/94 الصادر بتاريخ 1994/05/26 والمرسوم التنفيذي رقم 188/94 الصادر بتاريخ 1994/07/06 والذي أنشئ أساسا للحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية بسبب التصريح الجماعي للعمال وهذا إثر الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر والذي يتكفل بتعويض العمال المسرحين، لكن مع تفاقم الأزمة الاقتصادية وتضاعف عدد العمال البطالين تم تعديل الصندوق الوطني للتأمين (CNAC) وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01/04 الصادر في 2004/01/03 والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 188/94.

تم تكليف الصندوق بالمساهمة في تمويل المؤسسات الصغيرة المستحدثة من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 35 و50 سنة ومنح لهم امتيازات تتمثل في تقديم القروض بدون فائدة وامتيازات جبائية عند مرحلة إنجاز الاستثمار

ب- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (Z.A.N.S.E.I)، حاليا تعرف باسم: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية A.N.A.D.E. أنشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296/96 الصادر بتاريخ 1996/09/08 المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 231/98 الصادر في 1978/07/13، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والضمان الوطني في محاولة لدعم تشغيل الشباب للضمن سلسلة من الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة تتمثل بالأهداف الأساسية تقوم بتشجيع المبادرات الرامية إلى خلق النشاطات هادفة إلى ترقية تشغيل الشباب من خلال تقديم الدعم والاستشارة وكذا الامتيازات لأصحاب المبادرات لإنشاء المؤسسات الصغرى ويمس المشروع فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 35 سنة والذين يمتلكون مؤهلات مهنية أو مهارات تقنية، وهم مستعدون للمساهمة في التمويل الجزئي للمشروع وعليه فقد عمل هذا الجهاز على تمويل عدد كبير من النشاطات الاقتصادية (باستثناء النشاطات التجارية البحتة)، بما فيها الصناعية عن طريق تقديم قروض قد تصل إلى 10 ملايين دج بصيغ تمويلية مختلفة، حيث تقوم الدولة من خلال البنوك بتمويل ما نسبة ما بين 60 إلى 70% من قيمة المشروع، كما قد تمنح البنوك قروضا بفوائد صفرية عندما لا يتعدى مساهمتها المالية بنسبة 25% بالإضافة إلى ذلك يستفيد أصحاب هذه المشاريع من إعفاءات ضريبية منها على القيمة المضافة (TVA) وكذا الضريبة على الأرباح (IBS) والضريبة على الدخل الإجمالي (IRG) خلال فترة ثلاث السنوات الأولى علما أنه يتم تمديدها أحيانا إلى ست سنوات (بموجب القانون الصادر سنة 2007) عندما يتعلق الأمر بنشاطات في أماكن معينة.

(2) صدر المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ويغير تسميتها. الى: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية

- ج- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 الصادر في 2004/01/22 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني، تقدم قروضا مصغرة قد تصل إلى 500 ألف دج موجهة لفئة البطالين والمحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق يمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين وقد كان الهدف من هذا المشروع عندما انطلقت سنة 1999 تحت اسم القرض المصغر هو إعطاء فرصة للشباب لإنجاز مشاريع مصغرة دعمتها الدولة ماليا في حدود 35 إلى 40 ألف دج مقابل فائدة 2.5% على مبلغ القرض في محاولة خلق ثروة بديلة تساهم في تحسين العائد الوطني.
- د- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI): بموجب الأمر الرئاسي 03/01 الصادر في 2001/08/20 والمتعلق بتنمية الاستثمار وهي مؤسسة عمومية تهدف أساسا إلى تقليص آجال منح التراخيص اللازمة لإقامة المشاريع إذ حددتها بشهر عوضا من شهرين وحددت المادة 21 من الأمر رقم 03/01 مهامها المتمثلة في ضمان ترقية وتنمية ومتابعة الاستثمار، العمل على تسهيل كل الإجراءات المتعلقة بإقامة المشاريع، الاستقبال والإعلام والتوجيه والمساعدة لأصحاب المشاريع الوطنية والأجنبية، ضمان التزام المستثمرين بدفاتر الشروط المتعلقة بالاستثمارات مع تقديم تسهيلات لمهام الوكالة من خلال ثلاث أجهزة أولها المجلس الوطني الاستثماري الذي يتكفل باقتراح استراتيجية لتطوير الاستثمار وتحديد أولوياته، تحديد تدابير وتحفيزات لدعم الاستثمار لمسايرة التطورات الاقتصادية، تشجيع إنشاء المؤسسات، ثانيا الشباك الوحي، ثالثا صندوق دعم الاستثمارات وهو مكلف بتقديم التمويل للمساعدات التي تقدمها الدولة للمستثمرين في شكل امتيازات لتغطية تكاليف أعمال القاعدة الهيكلية اللازمة لإنجاز المشروع.
- هـ- إنشاء المجلس الوطني المكلف بترقية المناولة: في 2003/04/22 لتكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودمجها في الأسواق العالمية.
- و- إنشاء المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: في 2003/02/25 لترقية الحوار وجمع المعلومات الاقتصادية من مختلف الجمعيات المهنية ومنظمة أرباب العمل ومن جميع الفئات الوسيطة التي تسمح بإعداد سياسات استراتيجية لتطوير هذا القطاع.
- ز- إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ANDPME): في 2005/05/03 لتجسيد سياسة التعاون والشراكة.
- ح- إضافة إلى هيئات أخرى تعمل من قريب أو بعيد على دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كالوكالة الوطنية للعقار الصناعي (ANFI) والمجلس الوطني للاستثمار (CNI) وغرف التجارة والصناعة (CCI)، إضافة إلى بعض الصناديق الثانوية المساهمة في خدمة أصحاب المشاريع، كصندوق تدعيم التصدير، صندوق ضمان الاستقرار للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الصندوق الوطني لترقية النشاطات والصناعات التقليدية، والصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.

5- الاستنتاجات (النتائج) والتوصيات:

- 1- الاستنتاج (النتائج)
- شهد الاقتصاد العالمي في العقود الأخيرة تغيرات وتحولات عديدة وسريعة في ظل انفتاح السوق وزيادة حدة المنافسة، ومن أهم نتائج هذه التغيرات بروز دور المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة القائمة على

المبادرة الفردية الحرة، وتسليط الضوء عليها، نظرا لما تقوم به من ادوار على المستويين الاقتصادي والاجتماعي، خصوصا مع انتشار المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة، وما توفره من فرص العمل وتحسين الأوضاع الاجتماعية، كأحد أشكال المقاولاتية.

- تم تقديم أهم الجوانب النظرية المتعلقة بالمقاولاتية والمقاول العون الاقتصادي كمبادر، مخاطر، طموح ووثائق بنفسه وقدراته الذي يمثل ركيزة أساسية في تجسيد أفكاره ومخططاته هي من تمكنه من اختيار الاستراتيجيات التي ينبغي إتباعها عند الطلبة الجامعيين باعتبارهم مؤهلين لإنشاء المشاريع والمؤسسات خاصة لتلقمهم التعليم المقاولاتي من أجل ضمان نمو وديمومة مقاولاتهم.
- ضرورة إعادة النظر في مقارنة التشغيل عن طريق دعم المقاولاتية وتعزيز روح المبادرة لدى الشباب مع التعجيل بمسار التحول الرقمي من أجل تعزيز الحكم الراشد على كل المستويات.
- تحقيق تنوع صناعي كقيل بتوفير بيئة حقيقية للإبداع قابلة لتحويلها للمنتجات مما يخلق الثروة والزيادة في الناتج الوطني وتوفير مناصب الشغل.
- تكوين رأس المال البشري بما يتماشى مع احتياجاتها والتوجه نحو اقتناء منتجات المؤسسات الناشئة لاستغلالها في تطوير وتوسيع نشاطها بدالا من التوجه نحو الاستيراد.
- ضرورة التوجه إلى التعامل مع المؤسسات الاقتصادية والهيئات الدولية الأجنبية من خلال الاتفاقيات المبرمة بتفعيل آليات الشراكة الاقتصادية الحقيقية المربحة.

2- التوصيات والمقترحات.

- 1- محاولة التخفيف من السياسة الاجتماعية المنتهجة التي يمكن اعتبارها أكبر عائق أمام تطور الثقافة المقاولاتية، وترك المبادرة للعمل الحر واقتصار دور الدولة على التأطير والمراقبة.
- 2- مشاركة كل الجهات الحكومية وغير الحكومية والقطاع الخاص والخبراء وإطارات الجامعة في تصميم استراتيجية شاملة للتعليم والتدريب في مجال المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة.
- 3- وضع مقررات دراسية مرافقة في منهج وتكوين لدار المقاولاتية التابعة للجامعة الخاص بها حسب المنطقة التي توجد فيها لاستقطاب خصوصيات هذه الأخيرة.
- 4- نظرا لكون أغلب حاملي المشاريع من خريجي الجامعة الذين يلجؤون إلى أجهزة الدعم على التمويل لتجسيد مشاريعهم على أرض الواقع- هم من فئة البطالين- فإنّ المساهمة الشخصية تزيد من مشاكلهم، وبالتالي فإلغاء هذه المساهمة يمكن أن يكون دعما لهذه الفئة من المجتمع.
- 5- نظرا لغياب الخبرة الكافية لمسيرى هذه المؤسسات يجب القيام بدورات تكوينية لفائدتهم يتم خلالها التعريف بأساليب التسيير الفعال وشرح لهم أهمية المقاول ودوره في تطوير الاقتصاد.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

- أحمد، طرطار؛ وسارة، حليمي. (2006). حاضنات الأعمال التقنية كآلية لدعم الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ورقة مقدمة في الملتقى الدولي: المقاولاتية، التكوين وفرد العمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

- خوني، رابح وحساني، رقية (2008): المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومشكلة تمويلها، إتراك للطباعة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- سعدي، جمال (2002): مساهمة البنوك في تفعيل دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية، مذكرة ماجستير، تخصص نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر.
- عبد السلام، أبو قحف (2001). حاضنات الأعمال، فرصة جديدة للاستثمار وآليات لدعم المنشآت الأعمال الصغيرة، الدار الجامعية، القاهرة، 2001.
- عبد المطلب، عبد الحميد (2009): اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عدمان، مريزق (2010): التعليم المقاولاتي لدى الطلبة- المقاربات، البيداغوجية لتدريس المقاولاتية. مداخلة علمية، الملتقى الدولي الأول حول " المقاولاتية التكوينية وفرص الأعمال "، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- مجدى عوض، مبارك (2012): الزيادة في الأعمال، المفاهيم والنماذج والمداخل المختلفة، عالم الكتاب الحديث أريد، الأردن.
- محمد، قوجيل (2017): موجز دروس وتطبيقات حول المقاولاتية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قصدي مرباح، ورقلة.
- المرسوم التنفيذي رقم 78/03 الصادر في 2003/02/25 المتضمن القانون الأساسي لمشارئ المؤسسات، الجريدة الرسمية رقم 13 الصادر بتاريخ 2003/02/26.
- المرسوم التنفيذي رقم: 20- 329، المؤرخ في 22 نوفمبر 2020م المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 96- 296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ويغير تسميتها.
- نادية، دباح (2012): دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها (2000- 2009) مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.

ثانياً- المراجع بالفرنسية:

- Alain Fayolle (2005); le métier de créature d'entreprise, édition d'organisation, Paris.
- Albert ph, marion s (1997): ouvrir l'enseignement à l'esprit d'entreprendre »les écoles, paris.
- Aziz, bouslikhane (2011); de l'entrepreneuriat: pour un regard paradigmatique autour du processus entrepreneurial, thèse de doctorat en sciences de gestion, université de Nancy 2, .
- Berreziga, Amina et Meziane, Amina (2012): la culture entrepreneuriale chez les entrepreneurs Algériens, colloque national sur les stratégies d'organisation et d'accompagnement des PME en Algérie, université kasdi merbah, Ouargla 18- 19/avril.
- Block Z, stumpf S.A (1992); Entrepreneur ship, éducation research: experience and challenge »in the state of art of entrepreneur ship, ssextond, l and kassarda j.d Eds Boston: pws- kent.
- Camille, carrier (1997): de la créativité à l'entrepreneurial, presse université du Québec, canada.
- Catherine, leger- janiou (1997): le profit du créateur d'entreprise, Edition, harmattan Canada.

- Catherine, Leger- jarniou (2008): développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes- théories et pratiques, Revue française de gestion, Paris, N°185.
- Charles, A. Fail (2010): The phénomèno logy of the entrepreneur at the nexus of indu dual and opportunity: A Study of entrepreneurial, Decision- makin, PHD theses, capella university, USA, December.
- Consultation du sit: www.sciencilib.fr, visite le 10 mars 2021, 10;21
- consulter: <http://www.oecd.org/regional/leed43202553>, pad, 18/02/2019.
- Consulter: <http://www.wikipedia.org/wiki/entrepreneurship-education>, 19/03/2019.
- E.M., la violette et C. loue (2006): les compétences entrepreneuriales: définition et construction d'un référentiel, haute école de gestion fribourg, suisse, p03.
- Jack, Zimmerman (2006) Refining the définitif cation and exploitation case study of three swiss-based, software companies, phd thesis, university of ST, Galen, graduation school of business administration economics, law and social sciences (HSG) minnesata, USA, p21.
- Jean, pierre bréchet et autres (2009): les figures de l'entrepreneur dans une théorie de l'action fondée sur le projet, Revue de l'entrepreneuriat, vol 8/1- Paris, pp 39- 40.
- Marie, Claude esposito et Christine, zumello (2003): l'entrepreneur et la dynamique économique, Edition económico, Paris, , pp 20- 22.
- Philippe, Albert et Michel, Bernasconi, Lynda gaynor (2002): les incubateurs émergence d'une nouvelle industrie comparaison des acteurs et de leurs stratégies, rapport de recherche, avril, pp 17- 18
- Pierre, André julien et michel, marhesuay (1996): l'entrepreneuriat, édition Eyrolles, Paris .
- Riadh, Zgol (2007): l'entrepreneuriat, theories, acteurs et pratiques éditions Sanabil, Tunis.
- Roger, pivotions et jean Michèle, loubere (2000); nouvelles stratégies d'achat: sous- tragique, coopération parvenait, édition d'organisations, paris.
- Schumpeter (1967): capitalisme socialisme et démocratie, petit bibliothèque Payot, paris.
- Thierry, verstarate (2012): entrepreneuriat, de la théorie a la pratique, Revue entrepreneuriat, vol 11, no04, Paris, p p 63- 65