

الإطار المفاهيمي و التنظيمي للمقاولاتية في ظل التوجهات الجديدة

حملات بن عشور* ، عيود قادة**

الإرسال: 2022/02/22

القبول: 2022/04/03

النشر: 2022/05/09

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مفهوم المقاولاتية و إطارها التنظيمي في ظل التوجهات الاقتصادية الجديدة للجزائر. فلقد شهدت نظريات التنمية الاقتصادية توجهات جديدة في بعض جوانبها، نتيجة التحولات التي عرفها العالم على جميع المستويات و قد أدى ذلك إلى بروز أهمية المقاولاتية كأحد القنوات ذات الأهمية في العملية التنموية في جميع الدول، وقد أولت الجزائر الاعتبار، لا سيما في الآونة الأخيرة إلى المقاولاتية من خلال تشجيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المؤسسات الناشئة. و قد خلصت الدراسة إلى أهمية المقاولاتية في تطوير و ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المؤسسات الناشئة، و تشجيع الإبداع و الابتكار، مما يجعلها قاطرة للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية في ظل التوجهات الجديدة للاقتصاد الوطني.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، المقاول، التنظيم، الجزائر.

تصنيف JEL: L25, L29

Conceptual and organizational framework for entrepreneurship in light of new trends

Abstract: This study aimed to shed light on the concept of entrepreneurship and its organizational framework in light of Algeria's new economic orientations. Economic development theories have witnessed new trends in some aspects, as a result of the transformations that the world has known at all levels, and this has led to the emergence of the importance of entrepreneurship as one of the most important in the development process in all countries, and Algeria has taken into account.

The study concluded the importance of entrepreneurship in developing and upgrading the small and medium enterprise and start-ups, and encouraging creativity and innovation, making it a locomotive for economic and social development in light of the new trends of the national economy.

Keywords: Entrepreneurship; Entrepreneur, organisation, Algeria.

JEL Classification: L25, L29

*أستاذ محاضر ب ، جامعة معسكر، الجزائر، bhamelat@univ-mascara.de (المؤلف المرسل)

**أستاذ محاضر أ، جامعة معسكر، الجزائر، k.aiboud@univ-mascara.dz

1. مقدمة:

عرفت نظريات التنمية الاقتصادية توجهات جديدة في بعض جوانبها، نتيجة التحولات التي عرفها العالم على جميع المستويات. و قد فرض هذا التوجه على الجزائر الاهتمام بالمقاولاتية، و بالفكر المقاولاتي لا سيما عند الشباب الجامعي. و لهذا عمدت السلطات الجزائرية لوضع برامج و تشريعات، و التي تسمح لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالنمو و لعب الدور الفعال في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و العمل على خلق مناخ استثماري من شأنه أن يؤدي إلى تصحيح الاختلالات الهيكلية التي يعيشها الاقتصاد الوطني ، بالإضافة إلى استحداث بعض الأجهزة المرافقة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المؤسسات الناشئة.

في ظل ما سبق يستدعي منا هذا طرح الإشكالية التالية: ما هو الإطار المفاهيمي و التنظيمي للمقاولاتية في الجزائر في ظل التوجهات الجديدة ؟

من خلال هذه الإشكالية يمكن طرح الأسئلة التالية:

- ما مفهوم المقاولاتية ؟
- ما هو الإطار التنظيمي للمقاولاتية في الجزائر ؟
- ما أهميتها المقاولاتية في ظل التوجهات الجديدة ؟

أما أهمية الدراسة. فتتمثل في استقطاب موضوع المقاولاتية للاهتمام خاصة في الآونة الأخيرة في العالم بشكل عام و في الجزائر بصفة خاصة.

و قد هدفت هذه الدراسة إلى :

- إبراز مفهوم المقاولاتية.
- إبراز الإطار التنظيمي للمقاولاتية في الجزائر.
- إبراز مفهوم المقاولاتية

و قد اعتمدنا على المنهج الوصفي المناسب لطبيعة الموضوع.

و من أجل الإحاطة بالموضوع كانت الدراسة وفق الخطة التالية: في المبحث الأول تطرقنا إلى مفهوم المقاولاتية بعد ذلك المبحث الثاني عرجنا على الإطار التنظيمي للمقاولاتية في الجزائر، و أخير في المبحث الثالث رأينا أهمية المقاولاتية في ظل التوجهات الجديدة.

2. مفهوم المقاولاتية:

1.2. تعريف المقاول:

لا زال الأكاديميون يناقشون تعريف المقاول، وغالبا ما يستخدمون بعض المصطلحات مثل العامل الذاتي، و صاحب المشروع الصغير، و مالك / مسير المشروع الصغير، و رائد الأعمال (المقاول). و لا يزال الجدل قائما حول ما إذا كان كل صاحب المشروع هو مقاول أو ما إذا كان أصحاب المشاريع المبتكرون و المتجهون نحو النمو فقط هم الذين يستحقون تسمية "المقاول".

تاريخيا أصل كلمة مقاول فرنسي (Entrepreneur) حيث ظهرت لأول مرة سنة 1437 في قاموس اللغة الفرنسية. حيث احتوى القاموس ثلاث معاني للكلمة. المعنى الأكثر شيوعا كان "الشخص الذي يباشر عملا ما"، و هذا يشير الى الشخص الذي يشرع في عمل و ينهيه (Lundstrom, Pioneers In Entrepreneurship And Small Business Research, 2005, p. 8).

عرف (Cantillon) المقاول بأنه صانع قرار عقلائي يتحمل المخاطر ويوفر الإدارة للشركة.

كما عرفه (Schumpeter) بأنه "مبتكر يقدم مجموعات جديدة من الموارد."

و يرى (Kirzner) المقاول أنه "نوع من الوسيط الذي يدرك و يستغل ما هو موجود بالفعل ، والذي لا يعرفه الآخرون."

أما (Marshall) فيعرف المقاول " باعتباره رأسماليا متعدد الأوجه ، وفي حالة توازن سوق تنافسية تماما ، لم يكن هناك مكان " للمقاولين " كمولدين للنشاط الاقتصادي."

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن تحديد خمس وظائف للمقاول: (Lundstrom, 2005, p. 8)

- المقاول باعتباره مجازفا / مسيرا للمخاطر (انظر على سبيل المثال Cantillon ، 1755 ؛ Say ، 1803 ؛ knight ، 1916).

- المقاول كمبتكر / مبتكر للفرص (انظر على سبيل المثال Schumpeter ، 1912 ؛ Dahmén؛ 1950 ، Baumol ، 1993).

- المقاول كمنسق لموارد محدودة (انظر على سبيل المثال Say ، 1803 ؛ Casson؛ 1982 ،).

- المقاول باعتباره باحثاً يقظاً للفرص (انظر على سبيل المثال ميزس ، 1951 ؛ كيرززر ، 1973).

- المقاول كراسمالي (انظر على سبيل المثال Smith ، 1776 ؛ Ricardo؛ 1817 ، مارشال ، 1890).

2.2. تعريف المقاولاتية:

فيما يتعلق بتعريف المقاولاتية أو (ريادة الأعمال)، فإن هناك اتجاهين من مجالات البحث. بالنسبة للاتجاه الأول، ففي أدبيات إدارة الأعمال، تعرف المقاولاتية على أنها شيء "يفعله" المقاولون أو يرتبط بجوانب من السلوك المقاولاتي للفرد. (Lundstrom & Stevenson, 2005, p. 43)

حيث عرفها (Reynolds et al.) على أنها أي محاولة لإنشاء مشروع تجاري جديد أو إنشاء مؤسسة جديدة ، مثل العمل الحر أو مؤسسة تجارية جديدة أو توسيع نشاط تجاري قائم من قبل فرد أو فريق من الأفراد أو شركة قائمة.

فيما عرفها (Carree & Thurik) على أنها اكتشاف، تقييم و استغلال السلع و الخدمات المستقبلية. و يقترحان أن دراسة المقاولاتية تشمل مصادر الفرص، عمليات اكتشاف، و تقييم و استغلال الفرص، و مجموعة الأفراد الذين يكتشفونها و يقيمونها و يستغلونها. إنهم ينظرون إلى المقاولاتية على أنها عملية متسلسلة (Carree & Thurik, 2003, p. 440).

أما الاتجاه الآخر فيعرف المقاولاتية من منظور ديناميكية اقتصادية أو ظاهرة مجتمعية. يعرفها (Morris) على أنها العلاقة بين المقاولين و محيطهم، و الدور الذي تلعبه الحكومة في إنشاء الهياكل الاقتصادية، السياسية، القانونية، المالية و الاجتماعية التي تميز المجتمع .

و يعرفها (Lowrey) كنظام اقتصادي يتكون من المقاولين و الترتيبات القانونية و المؤسساتية، و الحكومات.

المقاولاتية تعتبر ظاهرة معقدة إلى حد ما، فهي تشمل في الواقع أبعادا نفسية و اجتماعية و اقتصادية و تنظيمية (Verzat & Bachelet, 2006, p. 290).

3.2. تعريف العملية المقاولاتية:

العملية المقاولاتية هي العملية التي من خلالها يصبح الأفراد على دراية بملكية الأعمال كخيار أو بديل قابل للتطبيق، ويطورون أفكارا للأعمال (أو المؤسسات)، و يتعلمون كيف يصبحوا رواد أعمال (مقاولون)، و يتعهدون بإنشاء المؤسسات و تطويرها ... يمكن العثور على ريادة الأعمال في كل من مرحلة الإنشاء و النمو. إن زيادة عدد رواد الأعمال (المقاولين) الأكفاء داخل الاقتصاد يتطلب الاهتمام بجميع الأنشطة التي تؤدي إلى إنشاء مؤسسة، و لا سيما الوعي و التوجيه المهني و إنشاء مؤسسة جديدة و التوظيف الذاتي و استدامة الأعمال و النمو و تحفيز روح المبادرة في المجتمع (Lundstrom & Stevenson, 2005, p. 42).

4.2. تعريف الثقافة المقاولاتية:

يشير مصطلح الثقافة إلى ذلك النظام المتكون من مجموعة من المعتقدات، و الإجراءات، و المعارف، و السلوكيات التي يتم تكوينها و مشاركتها ضمن فئة معينة، و الثقافة التي يكونها أي شخص يكون لها تأثير قوي و مهم على سلوكه.

و يرى مالك بن نبي أن الثقافة تمثل "المحيط الفكري والنفسي والاجتماعي والأخلاقي والروحي، الذي يحتضن الوجود الإنساني في المجتمع، ويدعمه بالخبرة المعرفية و السلوكية والأخلاقية والجمالية.. وفي هذا المحيط تتشكل طباع، و شخصية، و ذوق الفرد الثقافي، محكومة بالسنن النفسية و الآفاقية. تعتبر الثقافة إذن: "نظرية في المعرفة، ومنهج في السلوك وطريقة في العمل والبناء".

و تتكون الثقافة من عدة عناصر، تتمثل في : اللغة، المعتقدات و القيم، الأعراف، الأفعال الإنسانية... الخ . (علي، 2019، الصفحات 46-48).

أما الثقافة المقاولاتية فيقصد بها على العموم، نمط من القيم و الافتراضات و الممارسات المشتركة داخل منظمة تهتم بشكل مركزي بالفرص، حيث تكون الفرصة هي خلق قيمة جديدة للمجتمع جزئيا أو كليا . (Athanasia, p.

في حين يرى آخر أن الرصيد الثقافي لرائد الأعمال يتكون من الصفات الشخصية و أساليب إدارته، و تمثل المستوى التعليمي و المهارات العالمية التي يمتلكها. (Minguzzi & Passaro, 1997, p. 51)

تنتقل ثقافة إنشاء الأعمال عبر الأسرة أكثر من المدرسة و التدريب. بالنسبة لأصحاب الشهادات، كما هو الحال بالنسبة لرجال الأعمال الآخرين، فإن وجود أب صاحب مشروع يضاعف مرتين أو ثلاث مرات من فرص أن يصبحوا مقاولين (رواد أعمال). (Fayolle, 2012, p. 36)

5.2. تعريف روح المقاولاتية:

روح المقاولاتية هي رغبة واستعداد لشخص ما في إدارة عمل مدفوع بالعديد من الدوافع. فروح المقاولاتية عند الشخص تخلق الثقة، و الشجاعة لتحمل المخاطر، و التوجه نحو المستقبل، و عدم الاستسلام بسهولة. الأشخاص الذين يتمتعون بروح المقاولاتية، لديهم الرغبة في الاستفادة من الفرص من خلال القيام بأنشطة تخلق الثروة و القيمة المضافة. يمكن وصف روح المقاولاتية ليس فقط من حيث خصائص الشخصية و لكن أيضا من حيث عوامل التحفيز (Indriyani, Regina Cindy, & Gougui, 2020, p. 3).

فالأشخاص الذين لديهم روح المقاولاتية يملكون إرادة تجريب أشياء جديدة، أو القيام بالأشياء بشكل مختلف، و هذا نظرا لوجود إمكانية للتغيير (رشيدة، 2020، صفحة 163).

فهناك عوامل داخلية تتعلق بمجموع الصفات الشخصية و النفسية التي تميز الفرد رائد الأعمال وتأثر عليه لاختيار طريق المقاولاتية، و عوامل خارجية تتعلق بمحيط رائد الأعمال فهناك العديد من العوامل يمكن أن تساهم في بلورة و صقل و تحويل طريقة تفكير رائد الأعمال من العادية إلى تفكير المقاولاتية، و يمكن إجمالها في العناصر التالية: هياكل الدعم و المرافقة بكل أنواعها، و المحيط الاجتماعي بكل مكوناته (الأسرة، المدرسة، الجامعة، مراكز التكوين.... الخ) (طه و قдал، 2020، صفحة 289)

3. الإطار التنظيمي للمقاولاتية في الجزائر:

يرتبط مفهوم المقاولاتية بنشاط المؤسسات الصغيرة. و في الجزائر يعتبر القانون رقم 01-18 الإطار التشريعي المرجعي في تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حيث تم الاعتماد على كل من عدد العمال و رقم الأعمال في تصنيف هذه المؤسسات، حيث جاء في المادة الرابعة من هذا القانون ما نصه: "تعرف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مهما كان طبيعتها القانونية، بأنها مؤسسة إنتاج السلع و/أو الخدمات:

- تشغل من واحد إلى 250 شخص،
- لا يتجاوز رقم أعمالها الملياري (2) دينار، أو لا يتعدى إجمالي حصيلتها السنوية خمسمائة (500) مليون دينار،

- تحترم معايير الاستقلالية، حيث جاء في المادة 4 من القانون المشار إليه تعريف للمؤسسة المستقلة: كل مؤسسة لا يمتلك رأس مالها 25 % فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها التعريف الخاص بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

أما تصنيف المؤسسات ف جاء على النحو الآتي:

الجدول (1): تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

النوع	عدد العمال	رقم الأعمال	مجموع الحصيلة السنوية
المؤسسة المتوسطة	250-50	ما بين 200 مليون إلى ملياري دينار	ما بين 100 مليون إلى 500 مليون دينار
المؤسسة الصغيرة	49-10	أقل من 200 مليون دينار	أقل من 100 مليون دينار
المؤسسة المصغرة	9-1	أقل من 20 مليون دينار	أقل من 10 مليون دينار

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المواد 5، 6، 7 من القانون رقم 01-18 يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الجريدة الرسمية عدد 77 مؤرخة في 15 ديسمبر 2001، الصفحة 6

أما من الناحية التنظيمية- المؤسساتية- فقد استحدثت الجزائر مجموعة من الأجهزة الداعمة و المرافقة لحملة المشاريع و التي فصلها فيما يلي:

1.3. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :

أنشأت الوكالة الوطنية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، وبدأت في التوسع تدريجيا إلى الوقت الحاضر حيث أنها تمتد على المستوى الوطني ب 58 وكالة ولائية و كل وكالة تملك مجموعة من الفروع في الدوائر الكبرى للولاية.

و فيما يتعلق بالهدف من إنشاء هذه الوكالة فالأخيرة تمثل أساسا أحد أدوات السياسة العمومية التي ترمي إلى خلق مناصب شغل من أجل التقليل من حدة البطالة، وهذا بترقية التشغيل الذاتي للشباب البطال الحامل للمشاريع و البالغ ما بين 19 و 35 سنة ، عن طريق المرافقة في جميع مراحل المشروع (الإنشاء - الاستغلال - التوسعة إن وجدت).

فالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تعد جزءا هاما للسياسة العامة للدولة الرامية إلى ترقية التشغيل وخلق مناصب عمل، و هذا يهدف أساسا التخفيف من حدة البطالة و الفقر، و عموما فان الوكالة ترمي لتحقيق مايلي:

- توفير الشروط الضرورية لخلق المشاريع المصغرة.

- خلق النشاطات و الثروة.

- خلق مناصب شغل دائمة.
- الحفاظ على ديمومة المشاريع المنجزة.
- ترقية روح المقاولة عند الشباب.

و عند قبول ملف صاحب المشروع عقب استيفاء شروط الأهلية، يكون له المفاضلة بين مختلف أنواع التمويل المتاحة من خلال الجهاز و التي نلخصها في الجدول التالي:

الجدول (2): صيغ التمويل المتاحة لدى الو.و.د.ت.ش

نوع التمويل	مبلغ القرض	مساهمة المستفيد	مساهمة الوكالة	مساهمة البنك
ثنائي	5 مليون دج	71 %	29 %	
ثنائي	5-10 مليون دج	72 %	28 %	
ثلاثي	5 مليون دج	1 %	29 %	70 % بدون فوائد
ثلاثي	5-10 مليون دج	2 %	28 %	70 % بدون فوائد

المصدر: موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

2.3. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

أنشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 13/04 المؤرخ في 22 يناير 2004 كهيئة ذات طابع خاص تعمل تحت وصاية وزير التشغيل والتضامن الوطني. أما عن الهدف من إنشائها فيتمثل في "الإدماج الاقتصادي و الاجتماعي للمواطنين المستفيدين و المتمثلين في الفئات بدون دخل و/ أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر و غير المنتظم، عبر إحداث الأنشطة المنتجة للسلع و الخدمات". حيث يبدأ الحد الأدنى للقرض من 50.000 دينار. فوكالة القرض المصغر تعد من أدوات السياسة العمومية الرامية إلى ترقية التشغيل الذاتي لمختلف الفئات الاجتماعية، و هذا يهدف أساسا التخفيف من حدة البطالة و الفقر، و نُجمل بعض الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية التي تسعى الوكالة لتحقيقها:

- تحقيق الاندماج الاجتماعي و الاقتصادي عن طريق خلق عدد كبير من النشاطات.
- بعث روح المبادرة و ترقية روح المقاولة.
- خلق صيغ تمويلية تتماشى و احتياجات بعض الفئات التي لا يمكنها الحصول على قروض بنكية.
- محاربة التهميش و الإقصاء من خلال الدعم و التوجيه المعنوي من طرف الأعوان العاملين.
- ترقية صيغ التمويل بدون فوائد.
- خلق أنشطة اقتصادية صغيرة تتماشى و احتياجات و رغبات جميع الفئات الاجتماعية.
- و هناك الكثير من الأهداف ذات البعد الاجتماعي و الاقتصادي لا يمكن حصرها ذكرنا أهمها.

و إذا ما توفرت الأهلية عند صاحب المشروع بعد استيفاءه الشروط فان له الاختيار من بين البدائل الموجودة للتمويل و هي كما يأتي:

الجدول (3): صيغ التمويل المتاحة لدى الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

نوع التمويل	مبلغ القرض	مساهمة المستفيد	مساهمة الوكالة	مساهمة البنك
ثنائي	40 000 دج	10 %	90 %	
ثنائي	100 000 دج	0 %	100 %	
ثلاثي	مليون دج	1 %	29 %	70 % بفوائد مخفضة بنسب 80 – 95 %

المصدر: موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

3.3. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

لقد نتج عن الإصلاحات التي مست المؤسسة الاقتصادية العمومية تسريحا للعمال مما أدى إلى الزيادة في نسبة البطالة ، و ألزم هذا الحكومة على تبني آليات من شأنها التقليل من حدة الظاهرة. وفي هذا السياق، تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بموجب المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994¹ فيما حدد المرسوم التنفيذي 94-188² القانون الأساسي لهذا الصندوق. ويهدف الجهاز إلى ترقية التشغيل الذاتي وخلق مناصب شغل ويخص الفئة من 30-50 سنة أما مهامه فتتمثل في (الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة):

- المساعدة على البحث عن الشغل.
- دعم العمل الحر.
- التكوين بإعادة التأهيل.

4.3. حاضنات الأعمال:

تعتبر حاضنات الأعمال من هيئات الدعم التي تسعى إلى مرافقة حملة الأفكار و المشاريع، و المؤسسات المصغرة و المؤسسات الناشئة. وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية رائدة في هذا المجال، فقد شهدت أول حاضنة أعمال سنة 1959. بينما في الجزائر فقد ظهرت حاضنات الأعمال بمسمى المشاتل، حيث تضمن المرسوم التنفيذي رقم 03-78 القانون الأساسي لمشاتل المؤسسات. و جاء في المادة الثانية من المرسوم أن المشاتل تكون في أحد الأشكال التالية³:

- المحضنة : هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الخدمات.
- ورشة الربط : هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع في قطاع الصناعة الصغيرة والمهن الحرفية.
- نزل المؤسسات: هيكل دعم يتكفل بحاملي المشاريع المنتمين إلى ميدان البحث.

1 الجريدة الرسمية رقم 30 بتاريخ 1 يونيو 1994 الصفحة 16.

2 الجريدة الرسمية رقم 44 بتاريخ 7 يوليو 1994 الصفحة 5.

3 الجريدة الرسمية رقم 13 بتاريخ 26 فبراير 2003 الصفحة 14.

أما مهامها فتتمثل في:

- تشجيع بروز المشاريع المبتكرة.
 - تقديم الدعم لمنشئي المؤسسات الجدد.
 - ضمان ديمومة المؤسسات المرافقة.
 - تشجيع المؤسسات على تنظيم أفضل.
 - العمل على أن تكون على المستوى المتوسط عاملا استراتيجيا في التطور الاقتصادي في مكان تواجدها.
- و في إطار الاستراتيجية الجديدة لتطوير المقاولاتية فقد تم تكيف مهام حاضنات الأعمال على النحو التالي (سالمة، 2021، صفحة 588):
- التمكين من مختلف مصادر التمويل، مثل رأس المال المخاطر؛ حيث يدرس القائمون على هذه الحاضنات الجدوى الاقتصادية لتلك الأفكار.
 - تسهيل الخدمات القانونية المتمثلة في الحصول على التراخيص اللازمة و الحماية الفكرية.
 - تقديم خدمات إدارية و تكوينية و تقنية، و كذا خدمات التخطيط الاستراتيجي و التسويقي، كما توفر البنية التحتية من مباني ومعامل وتقنيات الاتصال.
 - عقد الندوات و ورشات العمل مع المقاولين و حملة الأفكار المقاولاتية.

5.3. دار المقاولاتية:

تعتبر دار المقاولاتية مكانا لاستقبال و اعلام و توجيه و دعم الطلبة من حملة الأفكار و المشاريع. فهي هيكل يقوم بمهمة بدعم و ترقية روح المبادرة، و إيقاظ القيم الجوهرية والمهارات اللازمة لدى مقاولي المستقبل التي تضمن استدامة و نجاح المؤسسات. و تضمن من خلال أنشطتها الترابط بين عالم المعرفة و عالم الاقتصاد و تكوين الثروة. (KOURAICHE, 2018, p. 46). فهي همزة وصل بين الجامعة و الوكالة الوطنية لدعم و تطوير المقاولاتية، حيث تنشأ بموجب اتفاقية تمضى من الطرفين. كما أنها تساهم في نشر الثقافة المقاولاتية و الفكر المقاولاتي لدى الشباب الجامعي. و هي من الأدوات الهامة لتمكين الطلبة الجامعيين من حملة الأفكار و المشاريع من تجسيدها على أرض الواقع، في شكل مؤسسات مصغرة و/أو خاصة مؤسسات ناشئة. بالإضافة الى تشجيع الابتكار و الابداع لدى الطلبة.

فالوظيفتين الرئيسيتين لدار المقاولاتية تتمثل في : التحسيس و المرافقة. فوظيفة التحسيس ترتكز على البرامج التعليمية، و تركز على الرغبة المقاولاتي. أما فوظيفة المرافقة ترتكز على التنفيذ، و تركز على الفعل المقاولاتي (Boissin, 2003, p. 9).

4. أهمية المقاولاتية في ظل التوجهات الجديدة:

لقد أصبحت المقاولاتية تستحوذ على قدر كبير من النقاشات، سواء تعلق الأمر بالجانب الأكاديمي، حيث عقدت عديد التظاهرات العلمية حول الموضوع، أو حتى على مستوى السياسات العامة للحكومات المتعاقبة خلال العقدين الأخيرين. فقد أضحت التقارير و مخططات عمل الحكومة لا تخلو من التطرق لموضوع المقاولاتية و سبل ترقيتها.

ففي برنامج الانعاش الاقتصادي (2020-2024) احتلت مكانة هامة، و اعتبرت في قلب مقارنة خلق القيمة، و بالتالي أصبح من الضروري رفع العوائق التي تواجه النشاط الاقتصادي لتشجيع المقاولاتية و الاستثمار بشكل عام، و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بشكل خاص.

و في اطار الاستراتيجية الجديدة فقد تم اعادة النظر في تنظيم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث تم تغيير اسمها الى الوكالة الوطنية لدعم و تطوير المقاولاتية. و من الاجراءات التسهيلية في هذا الصدد نذكر

- مراجعة شروط الاستفادة من هذا الجهاز: حيث تم زيادة مبلغ الاستثمار، و مراجعة فترة تأجيل سداد القروض من جهة، و تنويع مصادر التمويل لا سيما مع فتح شبانيك الصيرفة الاسلامية.
- توسيع الفئة المستفيدة الى الشباب الجامعي من حملة الأفكار و المشاريع.
- مراجعة المساهمة الشخصية بتخفيضها في التمويل الثنائي.
- منح تسهيلات للديون المتعثرة.

بالاضافة الى العمل على تحسين مناخ الأعمال و جعله أكثر شفافية و تنافسية، بما يسمح بخلق المؤسسات لا سيما الصغيرة و المتوسطة و المؤسسات الناشئة، و تشجيع الابتكار.

كما يتم العمل على التخفيف من البيروقراطية، من خلال التقليل من الاجراءات القانونية و الادارية الخاصة بالمؤسسات في مختلف المراحل، أي مرحلة الانشاء (التأسيس) و الاستغلال و حتى الاغلاق المحتمل.

و فيما يتعلق بالبعد المكان فقد توجه الاهتمام الى المقاولاتية بترقيتها في بعض المناطق الخاصة، مثل الجنوب الكبير و الهضاب العليا، بالاضافة الى مناطق الظل.

و على مستوى الحكومة فقد تم اعادة تنظيم بعض الدوائر الوزارية، و فصل بعض الوزارات عن بعض. فبموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-290 تم تحديد صلاحيات الوزير لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة. و نذكر منها:

- إعداد و اقتراح عناصر السياسة و الاستراتيجية الوطنية لتثمين و ترقية و تنمية ريادة الأعمال لدى المؤسسات المصغرة و تنفيذها و مراقبتها، بالتشاور مع القطاعات المعنية.
- التنسيق مع المؤسسات والمنظمات و القطاعات المعنية بسياسة دعم الابتكار في المؤسسات المصغرة.
- إعداد مخطط للتكوين في مجال ريادة الأعمال مرافقة خريطة الأنشطة، بالتشاور مع القطاعات المعنية.
- و بموجب المرسوم رقم 20-306 تم تحديد صلاحيات الوزير لدى الوزير الأول المكلف باقتصاد المعرفة و المؤسسات الناشئة، و التي يمكن اجمال أهمها فيما يلي:
- ترقية اقتصاد المعرفة و المؤسسات الناشئة و النظم البيئية المرتبطة بها و تطويرها.
- دعم المتعاملين الاقتصاديين الوطنيين الناشطين في مجال الاقتصاد الرقمي و المؤسسات الناشئة للتوسع على المستوى الدولي و العمل على ترقية الاستثمار الأجنبي في المجالات التي تهم القطاع.
- إعداد إجراءات و آليات دعم الابتكار.

- ترقية نقل التكنولوجيا وتتمين منتوجات البحث العلمي بالتشاور مع القطاعات المعنية.
و فيما يتعلق بالانتقال الطاقوي، و الذي تم انشاء وزارة خاصة به يقوم أساسا الابتكار الذي يعتبر الحجر الأساس في روح المبادرة و المقاولاتية.

5. الخلاصة

لقد شهد الاطار التنظيمي للمقاولاتية تطور كبير، عقب الاصلاحات الاقتصادية التي اعتمدها الجزائر لا سيما خلال العقدين الأخيرين. مما سبق يمكن استخلاص مايلي:
ان المقاولاتية هي ظاهرة متعددة الأبعاد (اقتصادية، اجتماعية، ثقافية... الخ) و هي تتعلق بعوامل ذاتية و أخرى موضوعية.

توفر فرص و عوامل نجاح المقاولاتية.
تعتبر هيئات الدعم و المرافقة من العوامل الأساسية في ترقية و تشجيع الثقافة و الفكر المقاولاتي.
و من التوصيات نقتح مايلي:
عصرنة الخدمة العمومية و التخفيف من البيروقراطية .
ترقية و دعم المقاولاتية و الشركات الناشئة، و ذلك بنشر الثقافة الفكر المقاولاتي.
تكثيف النسيج الصناعي عن طريق إنشاء و ترقية المؤسسات خاصة الصغيرة و المتوسطة و المؤسسات الناشئة.
تعزير التنسيق بين مختلف الأطراف ذات الصلة من أجل ترقية الفعل المقاولاتي.
تعزير الرقمنة و الذكاء الاصطناعي.

المراجع العربية

- سارة سالمة. (2021). *حاضنات الأعمال السبيل لدعم و تطوير ريادة أعمال حاضنة ميلة نموذجاً*. مجلة العلوم الإنسانية ، 584-599.
- قواسمي رشيدة. (2020). *التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي*. مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية. 158-173.
- مولاي علي. (2019). *المقاولاتية: بين الثقافة و انشاء المؤسسات*. مطبوعة جامعية . وهران، الجزائر: جامعة وهران.
- هنري طه ،قدال زين الدين. (2020). *الثقافة المقاولاتية بي ضرورة المرافقة واحتياجات التمويل*. مجلة أفق للبحوث والدراسات. 285-306.

- Athanasia, I. (s.d.). *Entrepreneurial Culture. European Region Entrepreneurship Connection*.
- Boissin, J.-P. (2003). *Le concept de Maison de l'Entrepreneuriat Un outil d'action pour l'initiative économique sur les campus*. Grenoble, FRANCE.
- Carree, M. A., & Thurik, A. R. (2003). *The Impact of Entrepreneurship on Economic Growth, Handbook of Entrepreneurship Research* . (éd. Kluwer Academic Publishers). (& A. Audretsch, Éd.)
- Fayolle, A. (2012). *Entrepreneuriat* (éd. 2e édition). Paris: DUNOD.
- Indriyani, R., Regina Cindy, D., & Gougui, A. (2020, avril 29). *Entrepreneurial Spirit Among University Students in Indonesia*. Web of Conferences .
- KOURAICHE, N. (2018). *Promotion de l'Entrepreneuriat dans l'Enseignement supérieur en Algérie*. Revue des études humaines et sociales , 40-50.
- Lundstrom, A. (2005). *Pioneers In Entrepreneurship And Small Business Research*. (I. S. Entrepreneurship, Éd.) Springer.
- Lundstrom, A., & Stevenson, L. A. (2005). *ENTREPRENEURSHIP POLICY: THEORY AND PRACTICE*. Springer.
- Minguzzi, A., & Passaro, R. (1997). *Apprentissage et culture d'entreprise dans les PME : une analyse explorative intersectorielle*. Revue internationale P.M.E , pp. 45–79.
- Verzat, C., & Bachelet, R. (2006). *Developing an enterprising spirit among engineering college students : what are the educational factors ?* Edward Elgar.