



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة د. الطاهر مولاي بسعيدة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية
الشعبة: علوم اقتصادية
التخصص: تسيير المؤسسات
بغنوان

**ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة في
الجزائر**
دراسة حالة لعينة من طلبة كلية العلوم الاقتصادية - جامعة سعيدة -

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبتين:

-الدكتور: مهدي عمر

- خلفاوي رانيا
- رحموني نسيمة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2023/06/07

أمام اللجنة المكونة من السادة:

/ أستاذ محاضر "أ" / مشرفا

الدكتور/ مهدي عمر

/ أستاذ التعليم العالي/ رئيسا

الدكتور/الهاشمي الطيب

/أستاذ محاضر "أ" /ممتحنا

الدكتور/ راشد عبد القادر

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

"وفوق كل ذي علم عليم، يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات"

نحمد الله ونشكره على نعمه وحسن عونه، ونصلي ونسلم على خاتم الأنبياء والمرسلين عليه صلوات ربي وسلامه.

نتقدم بالشكر الى الأستاذ الفاضل مهدي عمار الذي أشرف علينا اعترافا بجميله لقبوله الاشراف على مذكرتنا والذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته العلمية التي لا تقدر بثمن، والتي ساهمت بشكل كبير في إتمام هذا العمل.

إلى كل أساتذة قسم العلوم الاقتصادية، كما نتقدم بالشكر لكل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على انجاز واتمام هذا العمل.

وأخيرا نسأل الله تعالى أن يزيدنا فهما صالحا ويرزقنا العلم النافع وأن يجعل أعمالنا جميعا سالحة وخالصة لوجهه الكريم أنه على كل شيء قدير، والحمد لله

من قبل ومن بعد

الإهداء

{آخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ}

من قال أنا لها " نالها وأنا لها وإن أبت رغما عنها أتيت بها"
لله الشكر كله أن وفقني لهذه اللحظة، فالحمد لله رب العالمين والصلاة
والسلام على نبيه الكريم.

أهدي ثواب هذا النجاح الى من أفقدها في هذه الحياة... إلى من يرتعش
قلبي لذكرها... إلى جدتي حبيبتي رقية فقيدة قلبي التي كانت تتمنى أن
تكون بجانبني في هذا اليوم وكانت سبب في دفع عجلة نجاحي إلى الأمام
رحمها الله وأسكنها فسيح جناته.

وأهدي نجاحي إلى من قال فيهما الله سبحانه وتعالى {وَاحْفَظْ لَهُمَا
جَنَاحَ الدَّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا}.
إلى التي رآني قلبها قبل عينيها، إلى شجرتي التي لا تذبل، إلى من لهج
لسانها بالدعاء لي، الظل الذي أوي إليه كل حين أُمي الحبيبة حفظها الله.
وأهدي فرحتي هذه إلى من لا ينفصل اسمي عن اسمه وإلى من كان له
الفضل بعد توفيق الله في بلوغي إلى هدفي وإلى من كنت أختبئ في ظهره
عند ضعفي وأطل على الحياة بكل قوتي، إلى صاحب القلب الكبير أبي
حبيبي وصديقي.

وأهدي ثمرة جهدي إلى ضلعي الثابت وسندي وشريكي في الحياة الذي
كان له الفضل الكبير في وصولي إلى هذا المكان إلى من كان ظلي حين
يلفحني التعب زوجي وثين قلب.

وإلى قرة عيني وفلذة كبدي، سر فرحتي وبهجتي وإلى من ولدت من
جديد عندما احتضنته أحشائي ابني أنيسي في هذه الدنيا.
وإلى من كان لهم أثر بالغ في إزالة الكثير من التعب واليأس والعقبات
رفقاء دربي وكانوا لي حضنا ومنازة وزرعوا لي تفاعل في دربي أخواني
أخواتي سر ابتسامتي

إلى من لم تربطني بهم علاقة النسب ... بل عطر صداقة... وورد
المحبة صديقتي رحموني نسيمه

وأخيرا وليس أخرا اهدي هذا العمل المتواضع الى اهل زوجي وإلى
جميع أساتذتي الكرام ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي

رانيا

الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب
المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد:

الحمد لله الذي وقفنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا
الدراسية بذكرتنا هذه ثمرة الجهد بفضلته تعالى
مهداة الى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأدامهما
نور دربي ولكل العائلة الكريمة وإلى رفيقات
المشوار: رانيا خلفاوي، رابو اكرام وإلى زوجي
العزیز سلیماني أسامة.

وزوج صديقتي نزعى عبد الكريم وإلى أستاذنا
المؤطر مهدي عمار ولكل قسم علوم الاقتصاد
وجميع دفعة 2018 جامعة دكتور مولاي طاهر
سعيدة

وإلى كل من كان لهم أثر على حياتي

نسيمة

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
١	مقدمة عامة
1	الفصل الأول: ثقافة المقاوالتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة
2	مقدمة الفصل
3	المبحث الأول: مدخل ثقافة المقاوالتية
3	المطلب الأول: عموميات حول المقاوالتية والمقاول
8	المطلب الثاني: مقومات الثقافة المقاوالتية
23	المطلب الثالث: الإبداع والابتكار في واقع المقاوالتية
26	المبحث الثاني: مفاهيم المؤسسات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الناشئة
26	المطلب الأول: بعض مفاهيم عن المؤسسات الاقتصادية
30	المطلب الثاني: مفاهيم عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
32	المطلب الثالث: مفاهيم عن المؤسسات الناشئة
35	المبحث الثالث: دور ثقافة المقاوالتية في خلق المؤسسات الناشئة
35	المطلب الأول: المقاول كعنصر فعال في خلق المؤسسات الناشئة
44	المطلب الثاني: خصائص وأهداف المقاوالتية في خلق المؤسسات الناشئة
47	المطلب الثالث: الأهمية المقاوالتية في خلق المؤسسات الناشئة
48	خاتمة الفصل
49	الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاومة ودورها في خلق المؤسسات الناشئة
50	مقدمة الفصل
51	المبحث الأول: أهم هيئات دعم وخلق المقاوالتية في الجزائر
51	المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية ANADE
53	المطلب الثاني: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC
56	المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لدعم وتطوير الاستثمار ANJEM
64	المبحث الثاني: آفاق المقاوالتية في الجزائر
64	المطلب الأول: آفاق المؤسسات الناشئة
68	المطلب الثاني: آفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
69	المبحث الثالث: التعريف بمنهجية الدراسة وأدواتها مع تحليل وتفسير النتائج
69	المطلب الأول: تقديم منهجية الدراسة
70	المطلب الثاني: تحليل وتفسير النتائج
82	خاتمة الفصل
83	خاتمة عامة
88	قائمة المراجع
92	قائمة الملاحق

قائمة الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	نموذج الثقافة المقاولاتية المقدم من طرف Stephan	14
02	محددات المقاولاتية على خلق روح المقاولاتية	17
03	الحدث المقاولاتي لدى Sokol و Shaperce	20
04	نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen 1991	21
05	نموذج موحد لنظرية السلوك المخطط ونموذج تكوين الحدث المقاولاتي	22
06	الصفات الأربعة للمقاوم في العالم	37
07	العلاقة بين الخصائص والقدرات الشخصية وبين المشروعات الصغيرة	38
08	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	70
09	توزيع أفراد العينة حسب السن	71
10	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	72
11	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	73
12	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	74
13	توزيع أفراد العينة حسب مستوى الدخل	75

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	أوجه الاختلاف بين المقاولاتية والمقاوله المؤسسية	19
02	التعريف الياباني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	30
03	أنماط المقاولين وتصنيفاتهم	39
04	توزيع القروض الممنوحة حسب نمط التمويل	60
05	توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس	60
06	توزيع القروض الممنوحة حسب قطاع النشاط	60
07	توزيع القروض الممنوحة حسب الشريحة العمرية	61
08	توزيع القروض الممنوحة حسب المستوى التعليمي	61
09	توزيع القروض الممنوحة للفئات الخاصة	62
10	حصيلة مناصب الشغل المستحدثة إلى غاية 30 نوفمبر 2022	62
11	حصيلة الخدمات غير المالية إلى غاية 30 نوفمبر 2022	63
12	صدق وثبات الاستبيان	69
13	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	70
14	توزيع أفراد العينة حسب السن	71
15	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	72
16	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	73
17	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	74
18	توزيع أفراد العينة حسب مستوى الدخل	75
19	المقياس الخماسي " ليكارت " المستخدم لقياس الاستمارة	76
20	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني الخاص بالهدف من إنشاء دار المقاولاتية	76
21	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثالث الخاص أساليب وطرق نشر المقاولاتية	77
22	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الرابع الخاص إسهام الجامعة في نشر المقاولاتية	78
23	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجة الكلية للمحاور	79
24	اختبار الفرضيات اختبار(t)	80

مقدمة:

مرت المقاولاتية بفترات زمنية مليئة بالإسهامات والنظريات العلمية من قبل الباحثين والعلماء منذ القرن السادس واستمر البحث في هذا المجال إلى يومنا هذا أين أصبحت المقاولاتية أهم أسس التنمية الاقتصادية. حيث حظيت المقاولاتية بقدر كبير من الاهتمام من طرف الباحثين ورجال السياسة في العالم، وأعتبر الكثير منهم أن المقاول له خصوصيات في دفع الحركة المقاولاتية التي أصبحت تمثل ضرورة حتمية للنهوض بالتنمية الاقتصادية، والاجتماعية في أي دولة نامية ومن بينها الجزائر، فهذه الأخيرة لا تختلف عن الدول الأخرى من سعيها نحو تطبيق وتشجيع المقاولاتية التي تعتمد على الابتكار من أجل إعطاء دفعة قوية لهذا القطاع وتشجيعه من خلال دعم سيرورة الاستثمار المقاولاتي، ومن أجل ضمان البقاء والاستمرارية في خضم هذه التحويلات والتحديات وكذا التغيرات الهائلة التي شهدتها والتي تمتاز بعدم الثبات والاستقرار وعدم التأكد، فكان لزاما على المؤسسات الرمي بكل ثقلها إلى البحث عن الوسائل و الطرق والأساليب وحتى الاستراتيجيات ذات الفعالية والكفاءة على تحقيق ذلك واستيعاب تلك التحديات، حيث نجد بأن المقاولاتية تسعى جاهدة من أجل القيام بالابتكار وذلك من خلال لجوئها إلى العديد من المصادر، إذ تمكنت من تكوين إرث تكنولوجي معتبر وإنشاء العديد من القواعد التكنولوجية والعلمية.

أولاً: الإشكالية الرئيسية

لدراسة هذا الموضوع وإبراز ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة قمنا بطرح الإشكالية التالية:

➤ كيف تؤثر ثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة؟

ولتحليل هذه الإشكالية ودراستها بطريقة معمقة قمنا بطرح الاسئلة الفرعية التالية:

➤ ما المقصود بثقافة المقاولاتية وما المقصود بالمؤسسات الناشئة؟

➤ ما واقع المقاولاتية وكيف تساهم في خلق المؤسسات الناشئة؟

➤ ما مدى مساهمة الجامعة في نشر المقاولاتية؟

ثانياً: فرضيات الدراسة:

يتطلب تحليل الإشكالية اختبار صحة مجموعة من الفرضيات وهي:

✚ توجد علاقة بين مهارات الادارية وثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة.

✚ تعمل أساليب نشر المقاولاتية دور في خلق المؤسسات الناشئة.

✚ الجامعة تساهم في نشر المقاولاتية.

ثالثاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية بحثنا في كونه يسلط الضوء على فئة مهمة في المجتمع وهي فئة الشباب والطلبة الجامعيين، وإبراز مكانة المقاولاتية كركيزة أساسية يعتمد عليها الطلاب في توجههم نحو المستقبل بالإضافة إلى أن المقاولاتية من أهم الاستراتيجيات التي لجأت إليها المجتمعات، وتسعى من خلالها إلى دفع عجلة التنمية ومواجهة ظاهرة البطالة وتوفير فرص العمل وفتح الأفاق أمام الطلبة المبتدئين من خلال إنشاء مؤسساتهم الناشئة كانت أو صغيرة أو متوسطة.

رابعاً: أسباب اختيار الموضوع

تقسم أسباب اختيار الموضوع إلى ذاتية وأخرى موضوعية نذكرها:

1-أسباب ذاتية:

✓ الرغبة في معرفة تصورات وثقافة الطالب الجامعي حول المقاولاتية.

✓ الميولة الشخصي لدراسة هذا الموضوع.

✓ بسبب تخصص في تسيير مؤسسات.

✓ رغبتنا في القاء الضوء على أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز روح المقاولاتية.

2-أسباب موضوعية:

- ✓ أهمية موضوع الثقافة المقاولاتية خاصة في وقتنا الحالي.
- ✓ المكانة العلمية والاقتصادية للموضوع.
- ✓ بحكم أنه موضوع حديث ومهم في الوقت الحالي.
- ✓ أهمية نشر الثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجامعي.

خامسا: دراسات سابقة

1- كانت هذه الدراسة من إعداد بن شهرة محجوبة، تحت عنوان "مقومات تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة المسيلة" (2016-2017)¹.

تقوم هذه الدراسة على سؤال رئيسي والذي تحدد في:

كيف يمكن دعم وتطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة قسم علم التسيير بجامعة المسيلة بالاعتماد على مقوماتها؟
أما التساؤلات الفرعية لهذه الدراسة فقد تمثلت في:

- ما مكانة الروح المقاولاتية لدى طلبة قسم علم التسيير؟
- ما مساهمة المحيط الاجتماعي لدى طلبة قسم علوم التسيير في دعم روح المقاولاتية؟
- ما أهمية سمات الطالب الجامعي بقسم علوم التسيير في دعم روح المقاولاتية لديهم؟

كما انطلقت هذه الدراسة من فرضية رئيسية مفادها:

- يمكن تطوير المقاولاتية لطلبة قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة، بالاعتماد على مجموعة من المقومات الشخصية للطالب الجامعي.

هدفت الدراسة إلى تعريف الطالب الجامعي بركائز المقاولاتية، وكذلك معرفة مستوى الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة المسيلة قسم علوم التسيير.

كما تكمن أهميتها في أن المقاولاتية واحدة من الاستراتيجيات المتبعة لمواجهة ظاهرة البطالة للطالب الجامعي نفسه وكذلك تزايد الإقبال الدولي بالممارسة المقاولاتية.

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، أما الأداة المعتمدة فكانت الاستبيان، ومجتمع الدراسة هنا فتمثل في طلبة قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة الذين يزاولون دراستهم في السنة 2016-2017، أما العينة التي اعتمدت عليها الباحثة تمثلت في 125 طالب من كل السنوات ما عدا السنة الأولى وطلبة الدكتوراه.

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

¹ - بن شهرة محجوبة، مقومات تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة المسيلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قيم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2016/2017
ت

- أن الطلبة يمتلكون المقومات التي تطور الروح المقاولاتية فيهم، فهم بصفة عامة يمتلكون طبيعة الشخصية المقاولاتية التي تدل على وجود إرادة للطلبة في إنشاء مشاريع خاصة بهم، بالإضافة إلى رغبة الطلبة في توفير حاضنات الأعمال بالجامعة.

2- كانت هذه الدراسة من إعداد غلاب صليحة، روابحية مريم، بعنوان " فعالية الحملات الإعلامية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي " (2016-2017) جامعة 8 ماي 1945 قالمة¹.

يتجسد السؤال المركزي في هذه الدراسة في:

ما مدى مساهمة هذه الحملات الإعلامية في تطوير الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين؟
أما التساؤلات الفرعية فتمثلت في:

✓ ما هو واقع الثقافة المقاولاتية لدى طلبة جامعة 8 ماي 1945 قالمة؟

✓ ماهي استراتيجيات الحملات الإعلامية في المجال المقاولاتي لدى الطلبة؟

هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على استراتيجيات وبرامج الحملات الإعلامية المتعلقة بالمجال المقاولاتي والتعرف على محتويات هذه البرامج، بالإضافة إلى البحث عن وجود ارتباط معنوي بين تعليم الطالب والثقافة المقاولاتية لديه.
- أهمية كل من الثقافة المقاولاتية والحملات الإعلامية، فهي تقوم على أساس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتطورها.

يتمثل مجتمع الدراسة هنا في الطلبة الجامعيين بجامعة 8 ماي 1945-قالمة للحملات الإعلامية المختلفة التي تقوم بها دار المقاولاتية على مستوى الجامعة لمحاولة غرس المقاولاتية وتشجيعهم على تبني المشاريع الخاصة.

كانت العينة المعتمدة هنا العينة الصدفية والمتمثلة في مجموع الطلبة الذين قاموا بزيارة دار المقاولاتية.

أما الأداة المستعملة في الدراسة فكانت الاستمارة.

تستخلص هذه الدراسة النتائج التالية:

- ✓ قيام دار المقاولاتية على مستوى الجامعة بالعديد من الحملات الإعلامية للتعريف بالفكر المقاولاتي، ونشر ثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين معتمدة في ذلك على الانترنت، الشبكات الاجتماعية، مطويات،

¹ - غلاب صليحة، روابحية مريم، فعالية الحملات الإعلامية في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي دراسة ميدانية على عينة طلبة جامعة 08 ماي 1945، ملتقى بمجلة اقتصاديات المال والأعمال المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصواف، ميله، 2015/2016.

✓ عدم كفاية معلومات الطلبة حول هذه الثقافة رغم امتلاك الكثير من الطلبة الجامعيين العديد من الأفكار والرغبة في إنشاء المشاريع الخاصة إلا أنهم لا يبادرون في إنشائها.

تتماشى هذه الدراسة مع دراستنا، في كونها تناولت عنصر متغير مشترك بينها وبين دراستنا هو ثقافة المقاولاتية والعناصر المكونة لها ودور الجامعة ودار المقاولاتية في نشر روح المقاولاتية لديهم من أجل خلق مؤسسات ناشئة.

3- كانت هذه الدراسة من إعداد باكو نجاة، بن عيسى معد الدين، بعنوان "دور ترسيخ روح المقاولاتية الجامعية لإنشاء المؤسسات الناشئة" جامعة الجيلالي الياصب سيدي بلعباس 2020/2021¹.

يتجسد السؤال المركزي في هذه الدراسة في:

كيف تساهم المقاولاتية الجامعية في تطوير وتعزيز روح المقاولاتية لدى خريجي الجامعة؟

الأسئلة الفرعية:

✓ كيف يمكن لدار المقاولاتية على مستوى الجامعية ان تلعب دور في تفعيل روح المقاولاتية؟

✓ ماهي برامج التي تعتمد عليها دار المقاولاتية في اداء مهام لتحقيق أهدافها؟

✓ ما درجة روح المقاولاتية لدى طلبة جامعة علوم الاقتصادية وتسيير وعلوم التجارة؟

✓ ماهي مؤسسات الناشئة وكيف يمكنها التحلي بروح المقاولاتية؟

وكانت الفرضيات الدراسة كالتالي:

✓ توجد علاقة بين المقاولاتية الجامعية وروح المقاولاتية.

✓ لا توجد علاقة بين مهارات الشخصية وروح المقاولاتية لدى خريجي الجامعة.

✓ لا توجد علاقة بين مهارات الإدارية وروح المقاولاتية لدى خريجي الجامعة.

وكانت هذه الدراسة تهدف إلى:

✓ معرفة محتويات البرامج الموجودة بدار المقاولاتية.

✓ كيفية إنشاء مؤسسة خاصة بك وتعرف على جميع الوسائل لذلك.

✓ محاولة تقييم مستوى مرافقة المعتمدة من طرف دار المقاولاتية لنشر وترسيخ روح المقاولاتية لدى طالب الجامعة.

✓ التعرف فيها إذا كانت المعارف التي تقدمها المرافقة تسمح لطالب بأن يشرع في تأسيس المؤسسات الناشئة.

استخدمت في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن جزء الاشكالية المتعلق بواقع روح

¹ - باكو نجاة، بن عيسى معد الدين، دور ترسيخ روح المقاولاتية الجامعية لإنشاء المؤسسات الناشئة -دراسة حالة- ، جامعة سيدي بلعباس 2020/2021

المقاولة عند الطلبة، والوقوف على أهم المشكلات التي تواجهها، اما الاداة المستخدمة فتمثلت في المقابلة مع المدير دار المقاولة وتوزيع الاستبيانات على الطلبة.

وكانت النتائج كالآتي:

- ✓ تعتبر روح المقاولة ظاهرة تحت على روح الابداع والمخاطرة والابتكار والتجديد.
- ✓ ان مقومات الشخصية والادارية وحتى مهارات مكتسبة تشكل شخصية المقاول وتبعث فيه روح المقاولة
- ✓ ان اكتساب روح المقاولة لدى الطلبة يجعله يكتسب المعرفة ومهارات اللازمة التي تشجعه على انشاء مؤسسة خاص به.
- ✓ ان البرامج والأنشطة دار المقاولة تهدف الى التقرب من طالب الجامعي وتطوير افكاره وإرشاده.
- ✓ ان الحكومة الجزائرية أصبحت تهتم وتدعم المبادرات الفردية وروح المنافسة خاصتنا بعد انهيار اقتصاد بسبب تقشي وباء كوفيد وذلك بإصدار قوانين جديدة تخص المؤسسات الناشئة وأشخاص الراغبين في انشاء مشاريع.
- ✓ يجب على الطلبة الاهتمام بروح أو كفاءات المقاولة لأنها محرك اساسي في الابداع والابتكار .
- ✓ دار المقاولة لديها تأثير كبير على روح المقاولة من خلال ترسيخها لطلبة الجامعيين.
- ✓ ان الطلبة يمتلكون طبيعة الشخصية تدفعهم الى التحلي بروح المقولة .

سادسا: أسلوب الدراسة

حيث تم الاعتماد على الاستبيان تضمن 30 سؤالا موزعة على أربع (04) محاور وشمل عينة مقدره بـ: 81 طالب، تم معالجة بياناتهم باستخدام برنامج SPSS كما تم تحليل مخرجات العينة عن طريق استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاختبار فرضيات الدراسة.

وكان مجتمع الدراسة الميداني على طلاب جامعية دكتور مولاي الطاهر ولاية سعيدة، حيث تم توزيع الاستمارات على عينة مكونة من (81) طالب تم استرجاع (81) استمارة بنسبة بلغت 100%.

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

مقدمة الفصل:

في ظل التغيرات العالمية والإقليمية السريعة الحاصلة في كافة المجالات، عرفت البلدان التي تبنت نظاما اشتراكيا موجة من الإصلاحات الاقتصادية ومسار من التحول نحو الاقتصاد الحر الذي أحدث هذا الأخير مفارقة أساسية تتمثل في الديناميكية الملفتة للنظر فيما يخص خلق وإنشاء المؤسسات الخاصة من قبل الشباب انطلاقا من المحسوس إلى الملموس ومن الفكرة إلى التجسيد وعليه فإن أغلب المجتمعات عرفت نقطة تحول وإعادة هيكلة على مستوى أنظمتهم السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والجزائر تعتبر واحدة من هذه الدول التي لمستها موجة الإصلاحات على جميع الأصعدة.

لذلك أصبح موضوع المقاولاتية وإنشاء المؤسسات يحتل مركزا واسعا في الاقتصاد الدول، خاصة مع الدور الذي باتت تلعبه في مختلف جوانب التنمية بأنواعها، فهي تمثل عصب الاقتصاد في كثير من دول العالم، وتعتبر أداة لتعزيز النمو والتطور الاقتصادي في شتى مجالاته المحلية منها والدولية.

المبحث الأول: مدخل ثقافة المقاولاتية

المطلب الأول: عموميات حول المقاولاتية والمقاول

أولاً: مفاهيم وتعريف المقاولاتية

أ - نشأة المقاولاتية

تعتبر المقاولاتية من الحلول الواعدة والهامة في اقتصاديات الدول، ومن أهم وأبرز الحلول المقترحة للنهوض بها على اختلافها واختلاف مستوياتها، إذ تمثل تلك اللمسة الفردية المميزة ومنبع للأفكار الفريدة

وظهور المقاولاتية يعد حدثاً ثقافياً وتعليمياً أكثر منه حدثاً اقتصادياً وتكنولوجياً، حيث مرت بفترات زمنية مليئة بالإسهامات والنظريات العلمية من قبل الباحثين منذ القرن السادس "ويعتبر النمساوي J.A.Schumpeter الذي لقب بأب المقاولاتية وهذا راجع لكونه أول من تفتن لأهمية التغيير والذي أعطى للمقاول صورة محورية في التنمية الاقتصادية من خلال كتابه " نظرية التطور الاقتصادي"¹.

حيث تضمن هذا الأخير مفهوم المقولة الملازم لمفهوم الابتكار والذات يشكّلان وجهان لعملة واحدة (التطور والنمو).

وارتبطت نشأة المقاولاتية خلال فترة الستينيات بثلاثة اتجاهات فكرية والتي رغم اختلافها في تناول هذا المجال إلا أنها تكمل بعضها البعض.

1- المقاولاتية حسب الاتجاه الاقتصادي:

حيث عرف هذا المجال سيطرت الاتجاه الوظيفي الذي يدرس المقاولاتية من الجانب الاقتصادي واهتم بآثار المقولة وبدور المقاول في تنمية النظام الاقتصادي، ويعتبر كل من الرواد R.Cantillon/J.B.SAY/ J.B.Schumpeter الذين اهتموا بتسليط الضوء على المقاولاتية والدور الذي تلعبه في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، حيث أشار شنيبتر Schumpeter 1945 إلى أن كانتون ريتشارد 1755 هو أول من قدم تصوراً واضحاً لمجموعة وظائف المقاول، أما بالنسبة J.B.SAY 1803 فالمقاول مسير للعملية الإنتاجية.²

وكذلك نجد أبحاث A.Marshall الذي يعتبر من أوائل الكتاب الإنجليز الذين اهتموا بالمقاولاتية وذلك بداية من القرن العشرين، ومن أبرز ما قدمه هو عدم تفرقه بين المقاول والمسير حيث اعتبر أن منعرجات التحول الاقتصادية

¹ - محمد قوجيل دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة ورقلة 2016، ص 6.

2 - قايد أمين، تطور النوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، الجزائر، 2017، ص 08.

تحتاج إلى رجال ذو طاقات كبيرة تتمثل مهمتهم في تسيير الإنتاج (أي يمتلكون قدرات للتسيير المنظم والدقيق) كل هذا للوصول إلى أحسن نتيجة ممكنة.¹

2- المقاولاتية حسب مقارنة الأفراد: Approches Centrées Sur Les Individus

وفي هذه المقاربة تم التركيز على فردية المقاول وذلك بالبحث في خصائصه باعتبارها بوابة لفهم عمق النشاط المقاولاتي وجوهره، وضمن العديد من المحاولات من طرف الباحثين في هذه المقاربة نجد أعمال D. Miclleleland مطلع الستينيات الذي أرسى أبحاثه على مفردة الانجاز باعتباره يعرض ويميز سلوك المقاول بالدرجة الأولى، فحسبه "المقاول هو شخص تحكمه حاجة كبيرة للإنجاز، يبحث عن مواقف تسمح له برفع التحدي والتي من خلالها يقوم بتحمل المسؤولية في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهه".²

وكغيرها من المقاربات تعرضت هذه النظرية للعديد من الانتقادات القائلة بقصور مثل هذه المقاربات النفسية كونها غير قادرة على تقديم شرح شامل وافي لهذه الظاهرة.

3- المقاولاتية حسب سير النشاط المقاولاتي: Approches basées sur les processus

ظهرت هذه المقاربة "مقاربة السيرورة" مع بداية سنوات التسعينات وهي وليدة الانتقادات التي وجهت للمقاربة السابقة.

ويعتبر Gartner 1989 من أبرز رواد هذا الاتجاه الذي يقر بعدم كفاية السمات والخصائص لتوصيف المقاول ويركز على ما يقوم به المقاول وليس من هو المقاول.

" كما اقترح الاهتمام بدراسة سير عملية إنشاء المؤسسات وقدم في هذا الصدد نموذج يصف عملية إنشاء مؤسسة جديدة هذا الأخير له أربعة أبعاد تتمثل في: المحيط، الفرد سير العملية، المؤسسة".³

لقد اهتم الباحثون بهذه المقاربة لأنها سبيل للخروج من المسار الضيق إلى الواسع في دراسة الظاهرة ككل متكامل ومن جميع النواحي. وبهذا تكون المقاولاتية وليدة أفكار وأبحاث قديمة متجددة ومتناقضة نوعاً ما إلا أنها تمثل المرجع الثابت ومجموع الملامح البارزة لهذه القفزة الاقتصادية.

ب- تعاريف المقاولاتية

تعددت التعاريف في موضوع المقاولاتية إلا أنه مهما اختلفت التعاريف يبقى المعنى واحد ومن بين أهم

1 - الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، علوم التسيير جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2015، ص 05.

2- الجودي محمد علي، مرجع سابق، ص 08.

3- قايدى أمينة، تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه، فرع تسيير المؤسسات، جامعة مصطفى اسطنبولي، معسكر، 2016، ص12.

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

التعريف 1: المقاولاتية تعني وجود اتفاق بين طرفين يتعهد أحدهما بأن يقوم للآخر بعمل معين بأجر محدود في مدة معينة.¹

التعريف 2: أما القانون المدني عرف المقاولاتية في المادة 549 على أنه عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يضع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.²

التعريف 3: كما تعرف المقاولاتية بأنها الاستحداث أو البدء في نشاط معين، كما تعني تحقيق السبق في قطاع معين، ويقصد المقاولاتية في إدارة الأعمال ذلك النشاط الذي ينصب على إنشاء مشروع أعمال جديدة وإدارة الموارد بكفاءة، فهي تنصب على كل ما هو جديد ومتميز.³

التعريف 4: المقاولاتية هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال بكافة أنواعها، عن طريق شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافأة الناتجة بغرض الإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.⁴

ثانياً: تعريف المقاول

لقد تطور تعريف المقاول بالموازاة مع التطور الاقتصادي، لذا اختلفت التعاريف التي أعطيت له ويمكن تلخيص أهم تعاريفها فيما يلي:

✓ المقاول من يتعهد بالقيام بعمل معين مستكمل لشروط نظير مال معلوم، كبناء بيت أو إصلاح طريق، وتوضح التفصيلات له في عقد يوقعه المتعاقدان.⁵

✓ المقاول هو الذي يبتكر شيئاً جديداً بشكل كلي وشمولي.⁶

✓ المقاول بالمعنى العادي هو كل رجل أو امرأة صاحب عمل أو كل منظم مؤسسة ما، وبالمعنى الذي قدمه ريتشارد كانتيلون RICHARD CANTILLON لأول مرة عام 1735، اعتبر المقاول هو الوكيل الذي

1 - <https://www.almaany.com/ar/dict/ar.ar>

2- القانون المدني في ضوء الممارسة القضائية، النص الكامل للقانون، و تعديلاته إلى غاية 13 مايو 2007، المدعم بالاجتهاد القضائي،بارتي للنشر 124-2013

3- سالمى عبد الجبار، بندي عبد الله عبد السلام، تحول الاقتصاد الحديث نحو المنطق المقاولاتي: التنوع الاقتصادي من خلال التوجه المقاولاتي في الجزائر، مجلة التنظيم والعدل، العدد 2016، ص23.

4- نصر الدين بن نذير، أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الادارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد 2016، ص311.

5 - <https://www.almaany.com/ar/dict/ar.ar/>

6- سالمى عبد الجبار، مرجع سابق، ص07

يستأجر خدمات المنتجين العمل ورأس المال والجمع بين العقلانية وبيع أو تقديم خدمات مميزة للعمل بطريقة منظمة.¹

كما يعرف بعض المفكرين المقاول كما يلي:

هيرنانديز² (E.M HERNANDEZ (EMILE.M.H 2001)

يشير هذا المفكر إلى أن المقاولين المبدعين لديهم احتياطات كبيرة من الطاقة والمثابرة والخيال، وهذه الصفات، جنباً إلى جنب مع قدرتهم على تحمل المخاطر المحسوبة، تسمح لهم بتحويل فكرة بسيطة جداً وغامضة إلى حد ما في البداية، إلى مشروع ملموس. وقدرتهم تسمح لهم بمعرفة كيفية توليد الدعم لمشروعهم المقاولاتي. وحسب مانفريد(1997)³: المقاولون هم أفراد يركزون على العمل والنتائج الملموسة، فهم يحبون أن يقرروا ويرفضوا العمل الروتيني المتكرر.

مفهوم المقاول معروف منذ قرون في فرنسا، خلال العصور الوسطى كانت كلمة " المقاول "مستخدمة بالفعل وتعرف الشخص الذي يتولى مهمة ثم يعين شخصاً جدياً، ليس أميناً جداً، سريعاً في تحمل المخاطر المالية، لأن الإثراء بالنجاح التجاري كان الوسيلة الوحيدة المتبقية لأولئك الذين لا يخضعون لأمر رجال الدين والنبلاء (المهمشين في هذه الحالة) لإيجاد مكان في مجتمع هرمي للغاية ومتصلب.

في القرنين السادس عشر والسابع عشر، المقاول كان عبارة عن شخص نشط للغاية وهو الشخص الذي يقوم بشيء ما من خلال الانغماس في المضاربة، مما يجعله فرداً لا ينصح به.

في عام 1723 ، حدد القاموس العالمي للتجارة المنشور في باريس إجراء التعهد Entrepreneur بأنه" تولي مسؤولية نجاح عمل صفقة، أو نشاط تجاري أو منشأة صناعية أو مبنى"⁴.

في عام 1755 ، في موسوعتهما يشير دالمبرتودير وببساطة إلى المقاول على أنه الشخص الذي يعتني بعمل ما.

وفي قاموس اللغة الفرنسية الذي نشره إ. ليتري 10 عام 1889 ، فإن تعريف المقاول غامض بحيث يقول إن المقاول " هو الذي يقوم بشيء ما"⁵.

1- حديدان صبرينة 2017 المقاولاتية في الجزائر: أي واقع؟ وأي مستقبل؟ (وجهة نظر سوسيولوجية)، مجلة آفاق علمية، العدد 02، صفحة 27. صاندرية سايبى، محاضرات في إنشاء المؤسسة، جامعة قسنطينة عبد الحميد مهري 2015 ص 9-10

2- الأستاذ مولاي علي، المقاولاتية، بين الثقافة المقاولاتية وإشكالية إنشاء المؤسسات، مطبوعة جامعية، معهد العلوم والتقنيات المطبقة، جامعة احمد بن بلة وهران 2020، ص 11

3 - الأستاذ مولاي علي، مرجع السابق، ص 11

4- الأستاذ مولاي علي، مرجع السابق، ص 12

5- الأستاذ مولاي علي، مرجع السابق، ص 12

يمكن ملاحظة أن مفهوم المقاول يشير دائماً إلى فعل المقاولاتية أو "زيادة الاعمال" وعليه فإن التطرق إلى تطور مفهوم المقاول في الفكر الاقتصادي يساعدنا على فهم هذا المصطلح الأساسي في المقاولاتية بشكل أفضل .

ثالثاً: الموصفات الشخصية للمقاول

حسب ما جاء به روبرت بابين "R.PAPIN" هناك العديد من الموصفات والجوانب التي يجب، أن يتصف بها المقاول الناجح، ويمكن حصر هذه الصفات فيما يلي:¹

المنتجات

❖ الطاقة الحركية:

هذه الصفة مهمة لا يمكن الاستغناء عنها، فمن أجل إنشاء مؤسسة ناجحة يجب بذل أقصى جهد إضافة إلى توفير أكبر قدر ممكن من الوقت والطاقة لإنجاز الأعمال.

❖ الثقة في النفس:

تعد الثقة بالنفس من الصفات التي تصنع من صاحب الفكرة مقاولاً متفائلاً ناجحاً يستطيع مواجهة التحديات، فالمقاولون يملكون إحساساً عالياً بأنواع المشاكل، ويعتبرون حدوث الأخطاء وتحملها جزءاً من ضريبة الأعمال، وأكبر دافع للابتكار والتطوير وكذلك تقديم كل ما هو جديد للمجتمع.

❖ القدرة على احتواء الوقت:

ينبغي لصاحب المشروع أن يدرك أنه يعمل على تطوير مجموعة من الأنشطة في الوقت الحاضر، ولكن لن يكون لها أي منفعة إلا في وقت لاحق، فلا يمكن توقع نجاح المؤسسة دون التفكير في المستقبل.

❖ القدرة على حل مختلف المشاكل:

عند قيام المقاول بتجسيد أفكاره على أرض الواقع قد تواجهه العديد من الصعوبات، وهذا ما يفرض عليها حلها واللجوء أحياناً إلى جهات أخرى للمساعدة ولكن لا يجب نقل كل المشاكل استشاري ما.

❖ تقبل الفشل:

يعد الفشل جزءاً من النجاح والمقاول يعتبر كل من الفشل والأخطاء والأحلام مصادر لاستغلال الفرص الجديدة وفي النتيجة تحقق نجاح مستقبلاً.

❖ قياس المخاطر:

1- صاندره سايبني، محاضرات في إنشاء المؤسسة، جامعة قسنطينة، عبد الحميد مهري، 2015، ص10

على أي مقاول أن يكون توقع مسبقا خاطر التي قد تواجهه سواء على المدى المتوسط أو البعيد، فلا ينبغي أن يعتمد على الحظ الذي نادرا ما يتكرر، فالنجاح لا يأتي إلا بعد مجهودات كبيرة وعمل مستمر و تقييم دائم للأنشطة.

❖ الابتكار والابداع:

من أجل ضمان ديمومة المؤسسة يجب أن تطور منتجاتها وهياكلها ومخططها الاجتماعي، لذلك تنشأ ضرورة للابتكار والتجديد، وهذا ما يستدعي التحليل وتوفير الطاقات اللازمة للتوجهات الجديدة.

❖ القدرة على تقلد منصب القائد:

تؤدي التطورات الايجابية لأنشطة المؤسسة إلى هيكل معقد شيئا فشيئا، وهذا ما يتطلب وجود قائد متمكن من تسيير المؤسسة، ولديه القدرة على إنعاش النشاط والتعامل مع المشاكل. هذه من أهم الصفات التي ينبغي توفرها في المقاول حتى يتمكن من إدارة المشروع بأحسن وجه وإنجاحه وتوفير الإضافة للمجتمع.

المطلب الثاني: مقومات الثقافة المقاولاتية

1- الثقافة المقاولاتية

أحدثت نهاية السبعينات أو ما يعرف بالثلاثينات المجيدة والتي تميزت بالغزو الاقتصادي اليابان ثورة كبيرة مست حتى الأبحاث المتعلقة بالمؤسسة، فمختلف الأدبيات المتعلقة بالمؤسسات اهتمت بالعامل الثقافي، لكن ليس من وجهة نظر سوسيولوجية وإنما من منطلق البحث لإيجاد بدائل للنظريات التقليدية التي أصبحت عاجزة عن تفسير التجديد الذي حققته المؤسسات.¹

فبرز مفهوم ثقافة المؤسسة الذي ظهر لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية ويعد أليوت جاك "Iliot Jacques" من الأوائل الذين استعملوا مفهوم ثقافة المؤسسة حيث اعتبرها "طريقة التفكير والسلوك الاعتيادي والتقليدي وتتميز بتقاسمها واشتراكها بين أعضاء التنظيم، وتعلم تدريجيا للأعضاء الجدد بهدف قبولهم في المؤسسة".²

حيث ارتبط بذلك مفهوم الثقافة المقاولاتية بمفهوم الثقافة من حيث تعريفها على أنها مجموعة من القيم والمعتقدات والإجراءات والمعارف والسلوكيات التي يتم تكوينها، ومشاركتها ضمن فئة معينة، وتؤثر بشكل كبير على سلوكيات الأفراد والمجموعات في مجال الأعمال الحرة.

¹ - لحبيب معمري، المقالة والثقافة، دراسة في عملية التحديث في المغرب، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم الاجتماع، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، فاس، المغرب، 2006/2007، ص 209.

² - بدرواي سفيان، ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول، دراسة ميدانية بولاية تلمسان، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علم اجتماع التنمية البشرية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر 2014/2015، ص ص 40-41.

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

وبذلك فإن مفهوم الثقافة المقاولاتية يشير إلى ثقافة واسعة النطاق، حيث تكون فيها المقاولاتية عبارة عن عملية خلق القيمة والممثل والعامل الرئيسي لتنمية الروح المقاولاتية Esprit entrepreneurial أو الرغبة في القيام مهما كان نوع الوضع السائد.¹

وأشار «Johannisson 1984» على أن الثقافة باعتبارها منظومة القيم والمعتقدات المشتركة التي تقدم للأشخاص المشتركين وجهة نظر مماثلة فهي بذلك تثنى الصفات الشخصية المرتبطة بالمقاولاتية إما عن طريق الفرديات Individualisme أو التهميش Marginalité.²

ومنه تعرف الثقافة بشكل عام على أنها: التلائم أو التوافق مع العوامل المحيطة، وتتضمن الثقافة كذلك الأفكار المشتركة بين مجموعات الأفراد كذا اللغات التي يتم من خلالها إيصال الأفكار بها، وهو ما يجعل من الثقافة عبارة عن نظام لسلوكيات مكتسبة.³

مجموعة القيم المشتركة المتقاسمة بين أطراف المجتمع والتي يستعملونها في التعاملات والتبادلات.⁴ ويرى الباحث سفيان بدرابي أن الأشغال حول مفهوم ثقافة المقاولاتية هو مسلك علمي يفرض منطقيا تفاعلية البحث الجامعي مع تطورات محيطها المعقد في التكوين والممارسة، فالحديث عن الثقافة المقاولاتية من الناحية السوسيو أنثروبولوجية ليس المراد به الحديث عن ثقافة المجتمع في المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية فقط، وإن كان ضروريا بل القصد الأول هو ثقافة المقاولاتية كنتاج للكيان الاجتماعي المتفاعل داخل المقاولاتية بصفاتها تنظيميا مؤسسيا متميزا يفرض استقلاليته النسبية عن المحيط الذي توجد فيه.⁵

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف ثقافة المقاولاتية على أنها مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من أفراد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة جديدة في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط، اتخاذ القرارات، التنظيم والمراقبة.⁶

وعليه تلعب الثقافة المقاولاتية دورا هاما في إرساء العملية المقاولاتية وتشجيعها لتحقيق أهداف النمو الاقتصادي، حيث يرى Btman سنة 1997 أن الاقتصاديات التي شهدت نمو وازدهارا في أواخر القرن العشرين كلها تتمتع

1 - جامعة عبد العزيز الرغبة المقاولاتية وبعد الثقافة المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين مدخل استكشافي، مخبر النقود والمؤسسات المالية في المغرب، المجلد 04، العدد 01، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2021، ص 409.

2 - المرجع نفسه، ص 409.

3 - سلام سليمة، ثقافة المؤسسة والتغيير، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم والاقتصاد والتسيير، جامعة الجزائر، 2004، ص 03

4 - يحيوي مفيدة، إنشاء المؤسسة والمقاولاتية هل هي قضية ثقافة مداخل في الملتقى الدولي حول: المقاولاتية، التكوين وفرص العمل، كلية عوم الاقتصاد والتسيير جامعة محمد خيضر بسكرة، أيام 06/07/08 أبريل 2010، ص 10.

5- بدرابي سفيان، مرجع سابق، ص 75.

6- بلقاسم ماضي، عبير حفيفي، ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخل في الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة، الجزائر، 06/07/08 أبريل 2010، ص 07.

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

بثقافة الأعمال وهي الثقافة التي يمكن أن توصف بالثقافة المقاولاتية، حيث تشير ثقافة المقاولاتية إلى مجموعة من القيم والرموز والأمثلة العليا والمعتقدات والافتراضات الموجهة والمشكلة للإدراك وتقدير السلوك والمساعدة على التعامل في مختلف الظواهر والمتغيرات.¹

أيضا الثقافة المقاولاتية تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات المقاولاتية، ومن جهة فإن القيم الثقافية Cultural values تحدد مدى تقبل المجتمع للسلوكيات المقاولاتية مثل القدرة على تحمل المخاطر والتفكير بالمستقبل، فالثقافات التي تشجع وتقدر مثل هذه السلوكيات، تساعد على الترويج لإمكانية حدوث ابتكارات جذرية في المجتمع.²

ومنه يمكن تعريف الثقافة المقاولاتية على أنها تلك البيئة التي يعيش فيها الفرد ويكتسب صفات ومهارات وقدرات شخصية، ويعتمد على الإبداع وتحمل المخاطر والاستقلالية في اتخاذ القرارات ومواجهة الصعاب وحل المشاكل بطرق علمية وسلمية تسمح بالوصول إلى الأهداف المرجوة وتحقيق نتائج مرضية.

1-1- مقومات الثقافة المقاولاتية

باعتبار الثقافة المقاولاتية مجموعة من القواعد القيمية والعملية كما سبق الذكر فهي تحتاج لمقومات من أجل الظهور والبروز في أي مجتمع حتى يمكننا أن نقول عليه مجتمع مقاولاتي، وفيما يلي أبرز هاته المقومات:

- **المحيط الاجتماعي:** يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة والثرية.
- **الأسرة:** تعمل الأسرة على تنمية القدرات المقاولاتية لأبنائها ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني خاصة إذا كان هؤلاء الآباء يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع الأطفال منذ الصغر على النشاطات وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة.
- **الدين:** يعتبر الدين من بين المؤسسات الاجتماعية التي يستمد منها الفاعلون الكثير من القيم والمعايير وبهذا يعتبر الحامل لمقومات الفعل المقاولاتي.
- **العادات والتقاليد:** تعتبر العادات والتقاليد من العوامل المؤثرة على التوجيه نحو إنشاء المؤسسات، فالمجتمعات البدوية تمارس الزراعة والرعي مع أبنائها أما الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية فتوارثها الأجيال.³

1- بن قدور وبالحير، أهمية نشر ثقافة المقاولاتية وإنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصاد، العدد 1، 2017 ص350

2- زيدان.ع، ريادة الأعمال القوة الدافعية للاقتصادات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات القاهرة، جمهورية مصر العربية 2007، ص09

3- بدرابي، سفيان، مرجع سابق، ص ص 76-77.

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

- **المدرسة:** ليست المدرسة بمعزل عن الديناميكية السوسيو اقتصادية للمجتمع، فبالإضافة إلى دورها التكويني والتربوي المعتاد يتعين عليها أن تقيم جسور الالتقاء مع المقاوله وبالتالي تشكل قاطرة التنمية من خلال انفتاحها على المقاوله. وتنمية ثقافة المقاوله لدى الشباب.¹

وهنا تكمن أهمية نقل المعارف للمجتمع من أجل خلق الثروات ضمن منظور مقاولاتي بتربية والتكوين.²

1-2- عناصر الثقافة المقاولاتية:

ويمكن تقسيم الثقافة المقاولاتية إلى عناصر هي:

- **المسبقات:** وهي مجموعة المعارف المتقاسمة بواسطة أفراد يكتسبها من محيطه والتي تساعده على ظهور الاستعدادات عند الأفراد.

- **الاستعدادات:** وهي مجموعة الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول، وهي المحفزات المواقف الأهلية والفائدة المرجوة، والتي تتفاعل في ظل ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك.

- **تجسيد الإمكانات والقدرات المقاولاتية في مشروع:** وهذا يتكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الاستمرارية انقطاع)، فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق المشاريع، والأفراد الذين يملكون إمكانات وقدرات مقاولتيه أكبر فهم يحتاجون لدوافع محركة أخف.³

1-3- نموذج الثقافة المقاولاتية لـ Stephan:

نعتمد على هذا النموذج من أجل توضيح مؤشرات الثقافة المقاولاتية كالاتي:

- **القدرة على المقاولاتية:** حيث يشير هذا المفهوم إلى الدرجة التي يكون فيها الفرد قادرا على تنفيذ مشروع جديد.

- **تحمل المسؤولية:** هي الدرجة التي يدرك فيها الفرد لأمر وانشغالات الآخرين في بيئته لأخذ مسؤولياتهم في العمل، ومن هنا يمكننا أن نستنتج إن الشخص المسؤول هو الشخص الذي يأخذ زمام المبادرة لاقتراح فكرة مبتكرة واتخاذ القرارات في الوقت المناسب.

- **الخوف من المقاولاتية:** هي الدرجة التي يدرك فيها الفرد لمخاوف وشكوك الأفراد الآخرين في بيئته حول مهنة المقاولاتية، الشخص الذي يخشى من الخضوع في مشروع مقاولاتي، فإنه غير قادر على إكمال هذا المشروع.

- **صفات المقاول:** هي الدرجة التي يمكن للفرد أن يدرك بعض صفات المقاول (كالمخاطرة والمبادرة والاستقلالية) وكما يقدرها أيضا المجتمع وهي مشتركة من قبل أفراد.

¹ -Fayole (A), Inatlier l'sprit d'entreprise dans les grandes Enterprise et les organisation, revue gérer et comprendre, N 72, France, juin 2003, p64.

² -مصطفى محسن، التربية وتحولات عصر العولمة: مداخل للفقد والاستشراق، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، ط1، د.ت، بيروت، ص 54.

³ - الجودي محمد علي، مرجع سابق، ص 16.

- **البحث عن الفرص:** هي الدرجة التي يتصور فيها الفرد على أن أفراد بيئته لديهم نفس الرغبة والتفتح على السعي والبحث عن فرص الأعمال.

- **التحفيز المقاوالاتي:** هي درجة تصور الفرد بأن الآخرين لديهم علاقة ايجابية اتجاه المقاوالاتية، وقد تدفعه إلى اتخاذها كخيار مهني.¹

1-4- أنماط الثقافة المقاوالاتية:

ولفهم أكثر مصطلح الثقافة المقاوالاتية يجب التفرقة بين أنماطها التي اختلف فيها الباحثون، فهناك

من يميز بين نوعين من الثقافة المقاوالاتية هما:

❖ الثقافة المقاوالاتية الفطرية.

❖ الثقافة المقاوالاتية المكتسبة.

وبعضهم يميز بين الثقافة:

❖ الثقافة المقاوالاتية اللينة.

❖ الثقافة المقاوالاتية الجامدة.

كما يرى آخرون أنها تصنف إلى:

❖ ثقافة مقاولتيه فردية.

❖ ثقافة مقاولتيه تنظيمية.

ويتم قياس الثقافة المقاوالاتية في المؤسسات الجامعية من خلال ثلاث مداخل، يمكن إيجاز أهمها فيما يأتي:

✓ مدخل الثقافة الشخصية؛

✓ مدخل الثقافة التنظيمية؛

✓ مدخل الثقافة المجتمعية.

حيث يحصر **المدخل الأول** في (الثقافة الفردية للطالب) وفي (الثقافة المقاوالاتية للطالب) حسب J. Psabourin et Y.gasse 1989: وهي مجموعة من الصفات والاستعدادات (الثقة بالنفس، القدرات الاستعدادات الجسدية والفكرية، الطاقة مقاومة الضغوطات) ومحفزات (الإنجاز، السلطة، الاستقلالية، التحدي والجرأة)، وسلوكيات (المخاطرة، الفشل التغيير، المنافسة، القدرة).

ويعد المدخل الثاني الثقافة التنظيمية: وهي الثقافة المقاوالاتية التي يكتسبها الطالب من المنظمة (الجامعة) التي ينتمي لها، وذلك من خلال التعليم المقاوالاتي سواء التعليم الأكاديمي من خلال مقياس المقاوالاتية لمعظم

1- جمعة عبد العزيز، مرجع سابق، ص ص 411-412.

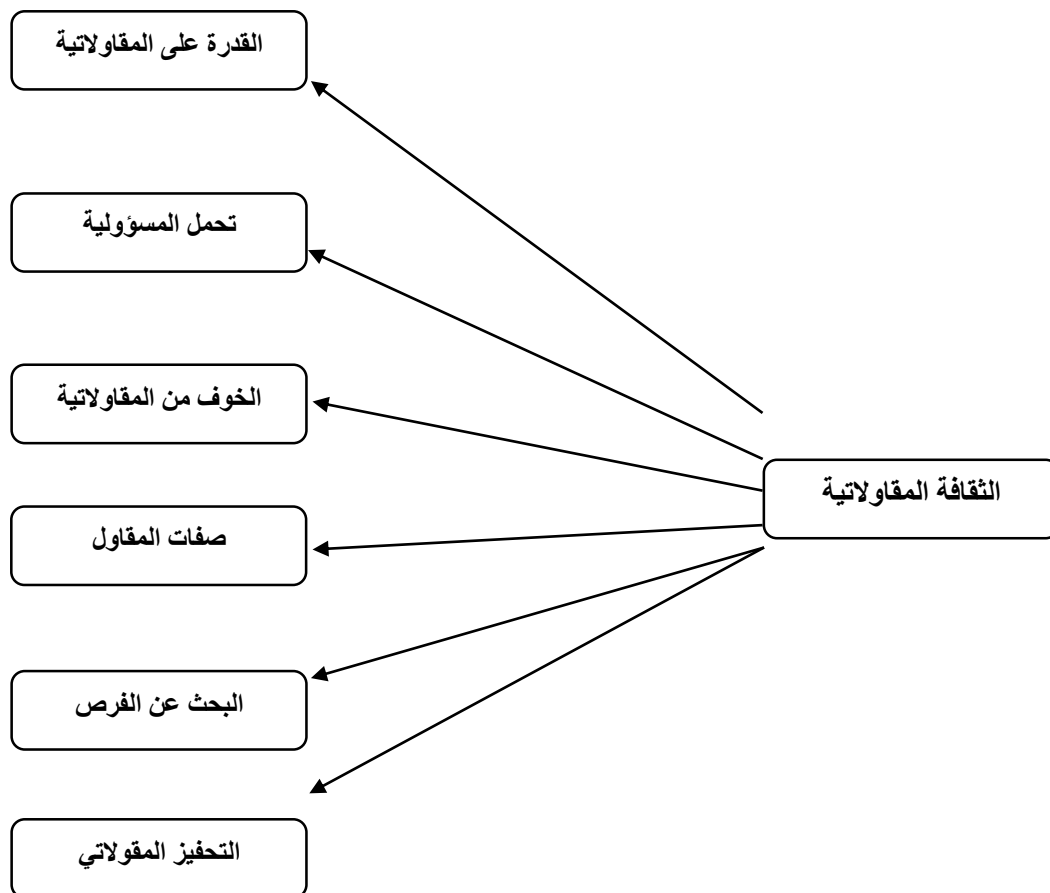
الفصل الأول: ثقافة المقاوالتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

التخصصات، أو التعليم الغير أكاديمي من خلال التكوينات والندوات والأيام التحسيسية التي تقدمها دار المقاوالتية أو بعض المراكز الجامعية مثل مركز الربط بين الجامعة والمؤسسات، مركز المسارات المهنية، مركز دعم الابتكار، حاضنات الأعمال الجامعية.

أما المدخل الثالث الثقافة المجتمعية: وهي الثقافة السائدة في المجتمع الذي ينتمي له الطالب، الذي يعتبر مهما في الدفع نحو التوجه المقاوالتية نظرا لتركيبته المعقدة، والتي تتأثر بالعادات والتقاليد تجاه إنشاء المؤسسات، فالمجتمعات الريفية تمارس النشاطات الزراعية، كما أن النشاطات التجارية والصناعات التقليدية والمقاوالت العائلية وفي الغالب تورث للأبناء.¹

¹ - حقاين فوزية بودية محمد فوزي، الثقافة المقاوالتية ودورها في تعزيز البنية المقاوالتية لدى الطالب، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 21، العدد 02، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2021، ص ص 249-250.

الشكل رقم (01): نموذج الثقافة المقاوالاتية المقدم من طرف Stephan



Source : Fayole (A), op-cit, p66.

2-روح المقاوالتية:

إن دخول عالم الأعمال يعد خطوة مهمة جدا في حياة الفرد إذا تعلق الأمر بطرح جديد، حتى ولو توفرت جميع الموارد المادية والمالية والبشرية، إلا أنه يستحيل النجاح في عالم الأعمال إلا إذا تحلى صاحب المشروع بالروح المقاوالتية.

فالروح المقاوالتية هو مفهوم مرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المقاولة لهم إرادة تجريب أشياء جديدة، أو القيام بأشياء بشكل مختلف.¹

وكتعريف آخر يمكن القول إن روح المقاوالتية تعني توليد الابتكار والرغبة في تحقيق النجاح.²

إنه هي تلك المبادرة المقدمة من قبل الأفراد الذين يملكون إرادة التجريب، نظرا لوجود إمكانية للتغيير، وهؤلاء الأفراد ليس بالضرورة أن يكون لهم اتجاه أو رغبة لإنشاء مؤسسة أو حتى تكوين مسار مهني مقاوالتية لأن هدفهم يسعى لتطوير قدرات خاصة تتماشى مع التغيير، وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير من الانفتاح والمرونة، والبعض يتعمقون ويعتبرون روح المقاولة تتطلب تحديد الفرص، وجميع الموارد اللازمة والمختلفة من أجل تحويلها إلى مؤسسة.³

وفي السنوات الأخيرة أصبحت الثروات الاقتصادية للبلدان المختلفة أقل قابلية للتنبؤ، والشركات اليوم أصبحت تبحث عن المواقع ذات تكاليف التشغيل الأرخص، في حين يتحرك رأس المال بسرعة عبر الحدود الوطنية من أجل تحقيق أعلى عائد ويتم استبدال النموذج القديم للقرن العشرين بالنموذج الجديد لمجتمع المقاولة وهو مجتمع يكافئ التكيف الإبداعي، والبحث عن الفرص، ودفع الأفكار المبتكرة، ويتفق معظم الباحثين الآن على أن روح المقاولة هي أحد العوامل الرئيسية فيما إذا كانت المجتمعات قادرة على التغلب على الاختلافات التي أحدثتها التغيرات العالمية.⁴

إن روح المقاوالتية هي عبارة واسعة الدلالات والمعاني، تتعدى في مفهومها عملية إنشاء المؤسسات الفردية لتشمل تطوير الكفاءات والقدرات لتقبل إمكانية التغيير بروح منفتحة، واكتساب مهارات ومعارف وبالتالي كسر حاجز الخوف في التعامل مع المستجدات.

¹ - أشواق بنقدور، محمد بالخير، أهمية نشر ثقافة المقاولة وإنعاش الحس المقاوالتية في الجامعة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية العدد 11، المركز الجامعي لمتنرات الجزائر، جانفي 2017، ص 351.

² - لطفي برني، اليمين فالتة البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاوالتية، ورقة مقدمة للملتقى الدولي حول المقاوالتية: التكوين وفرص الأعمال، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 06/07/08 أبريل 2010، ص 10

³ - شراطي، ن، نشر التعليم المقاوالتية كمدخل لتعزيز روح وثقافة المقاولة لدى الطلبة الجامعيين والحد من بطالتهم، مجلة البحوث والدراسات العلمية (2) 12، 2018، ص 183.

⁴ - هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاوالتية، دراسة ميدانية على عينة من الشباب الجامعي، المركز الجامعي أحمد زبانة غليزان، مجلة اقتصاديات المال والأعمال JFBE، العدد 8، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر 2018/2019، ص 26.

فلقد أصبح موضوع تطوير الروح المقاوالتية يشغل حيزا نظريا للأهمية المتنامية لموضوع المقاومة، إلا أنه غالبا ما يتم الخلط بين المصطلحين روح المؤسسة L'esprit D'entreprise وروح المقاومة D'entreprendre، حيث تعرف روح المؤسسة بأنها: مجموعة من المواقف العامة والإيجابية إزاء مفهوم المؤسسة والمقاول¹، أما روح المقاومة فهو أشمل من مفهوم روح المؤسسة فهي تنتقد التصور الذي يعتبرها عملية التعرف على الفرص وجميع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة من أجل تحويلها إلى مؤسسات، بل يجب أن ينظر إلى هذه العملية كنتيجة ممكنة التحقق وليس كمفهوم لها، حيث ترتبط روح المقاوالتية بالدرجة الأولى يأخذ المبادرة والعمل أو الانتقال للتطبيق.²

وللتعمق أكثر وضع الباحث نماذج مفسرة للروح المقاوالتية لدراسة السلوك الذي يؤدي بالفرد إلى التوجه إلى المقاوالتية وإنشاء مؤسسة منها:

- نموذج السلوك المخطط لـ AJZEN (1985):

وهو نموذج يقدم الروح كموجة للسلوك، أي أنها تجعل الروح المقاوالتية ذات مكانة مركزية تنطلق منها دراسة السلوك وتنطلق من ثلاث متغيرات:

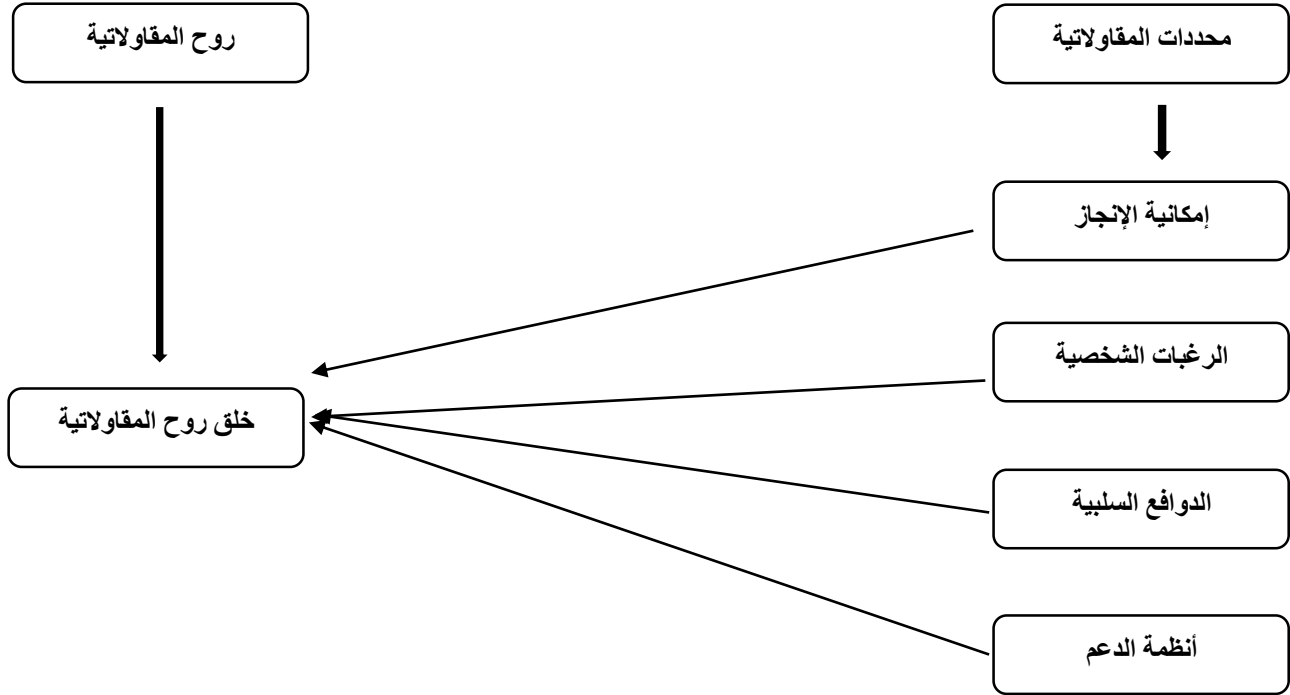
- ✓ **الموقف اتجاه السلوك:** وهو يبين درجة القيام بالسلوك من طرف الفرد.
- ✓ **المعايير الذاتية:** تتمثل في الضغوط التي توجه الفرد من محيطه القريب جدا كالعائلة والأصدقاء، ومدى التأثير فيه بأن يصبح مقاولا.
- ✓ **التحكم على السلوك أو الرقابة على السلوك:** أي استعداد القوة للقيام بهذا السلوك ومدى مراقبته له وخبرته والعقبات التي تواجهه وغيرها.³

1- منيرة سلامي، استراتيجيات التنظيم وموافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مداخلة بعنوان التوجه المقاوالتية للشباب في الجزائر، بين متطلبات الثقافة وضورة المرافقة، تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري، وتجربة الحظيرة التكنولوجية بالجزائر، كلية الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، أفريل 2012، ص 06

2- الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاوالتية من خلال التعليم المقاوالتية، مرجع سابق، ص 16.

3 - قايدى أمينة، عدوكة لخضر، التوجه المقاوالتية للطلبة اختبار نموذج السلوك المخطط دراسة ميدانية بجامعة معسكر، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 4، العدد 1، جامعة أم البواقي، 10/06/2017، ص 15.

الشكل رقم (02): محددات المقاوالاتية على خلق روح المقاوالاتية



المصدر: جمعة عبد العزيز الرغبة المقاوالاتية وبعد الثقافة المقاوالاتية لدى الطلبة الجامعيين، مخبر النقود والمؤسسات المالية، المجلد 07، العدد 01، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، أفريل 2021، ص412.

3- العملية المقاوالاتية :

لقد تم تقديم مفهوم المقاوالاتية سابقا على أنها عملية خلق وإيجاد شيء جديد ذو قيمة مع اعتبار المخاطر والعوائد المصاحبة لهذه العملية من المقاولين أنفسهم، ومن هنا فإنه يمكن تعريف العملية المقاوالاتية بأنها القدرة على تعريف وتقييم الفرص، ثم تطوير خطة المشروع المناسبة، ومن ثم تحديد الموارد اللازمة أو المطلوبة لبناء وإدارة المشروع المنبثق، فهذه الأنشطة والإجراءات لا بد أن تتولد مع انطلاقة أي منظمة ريادية أو مشروع ريادي.¹

وقد حدد Baygrave و Hofer خصائص العملية المقاوالاتية على النحو التالي:

✓ أنها عملية تنشأ بمحض واختيار وإرادة الإنسان؛

✓ أنها تحدث على مستوى الشركات الفردية في أغلب الأحوال؛ - أنها تتضمن نوعا من تغيير الأوضاع؛

✓ أنها تتضمن نوعا من عدم الاستمرارية؛

¹ - محمد عوض مبارك، الريادة في الأعمال، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009، ص 129.

- ✓ أنها عملية شاملة؛
- ✓ أنها عملية ديناميكية؛
- ✓ أنها تتمتع بالذاتية إلى حد كبير؛
- ✓ أنها تتضمن العديد من المتغيرات السابقة على حدوثها؛
- ✓ أن نتائجها حساسة جدا للأوضاع المبدئية التي تتخذها هذه المتغيرات.¹

4-المقاولاتية المؤسسية:

لقد تعددت المفاهيم الخاصة بالمؤسسة "Corporate Entrepreneurship" فمنها المقاولاتية الداخلية Intrapreneurshy والتي تمثل المقاول داخل التنظيم، أو عمل المشاريع التابعة للمنظمة Interna Entrepreneurship أو مستوى المقاولاتية المؤسسية داخل التنظيم Corporate Entrepreneurship ويعود الفضل إلى الباحث Gifford Pinchot الذي أبرز مفهوم المقاولاتية المؤسسية على أنها ومقاولاتية يعمل بها في منظمة قائمة بالأصل.²

ويمكننا التمييز بين المقاولاتية والمقاولاتية المؤسسية من خلال الأبعاد الرئيسية الآتية: واقع الممارسة، وطبيعتها ومهمتها، وتحمل المخاطر والصعاب والاستقلالية والاعتماد على النفس، ورقابة البيئة الخارجية كما تظهر في الجدول:

¹ - المرجع نفسه، ص130.

² - مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال، مرجع سابق، ص 230.

الجدول رقم (01): أوجه الاختلاف بين المقاولاتية والمقولة المؤسسية

مجال الاختلاف	المقاولاتية	المقولة المؤسسية
واقع الممارسة	نلتمسها أكثر في المنظمات صغيرة الحجم	نلتمسها أكثر في المنظمات كبيرة الحجم
طبيعتها ومهمتها	ابتداء مشروع صغير الحجم وإدارته	تشغيل وإدارة منظمة قائمة بالأصل
تحمل المخاطر والصعاب	أقل مخاطرة ومصاعب مقارنة مع المقولة المؤسسية	أكثر صعوبة ومخاطرة من المقاولاتية وخصوصا المخاطرة المالية
الاستقلالية الاعتماد على النفس	المقاول مستقل بذاته ويعتمد على نفسه في إدارة منظمته	ليس مستقلا بذاته وإنما تابع لمنظمة معينة يخضع لإجراءاتها وقوانينها
رقابة البيئة الخارجية	أكثر سيطرة على البيئة التي يعمل فيها خصوصا البيئة الداخلية	أقل سيطرة على البيئة التي تعمل بها

المصدر: مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال، مرجع سابق، ص 230.

أما أوجه التشابه بين المقاولاتية والمقولة المؤسسية فإنها تتمثل في أن كليهما يعتمد أساسا على الابتكار والإبداع وكلاهما يهدفان إلى زيادة الإنتاجية ودعم الجهود التي تؤدي إلى خلق قيمة لأعضاء المنظمة، وأن الدافع عند كليهما يتمحور حول البحث عن الفرص والاهتمام بإنشاء فرق العمل، وكلاهما يحتاج إلى الدعم والمساندة من الآخرين في المجتمع والمنظم، مع أفضلية أكبر للمقولة المؤسسية في عالم الأعمال والمنظمات التي ترعاها.¹

5- الحدث المقاولاتي:

حيث قام كل من A. Shaperce et Sokol بتأسيس نموذج الحدث المقاولاتي الذي يعتبر لحد الآن المرجع الأساسي للأبحاث في مجال المقولة.

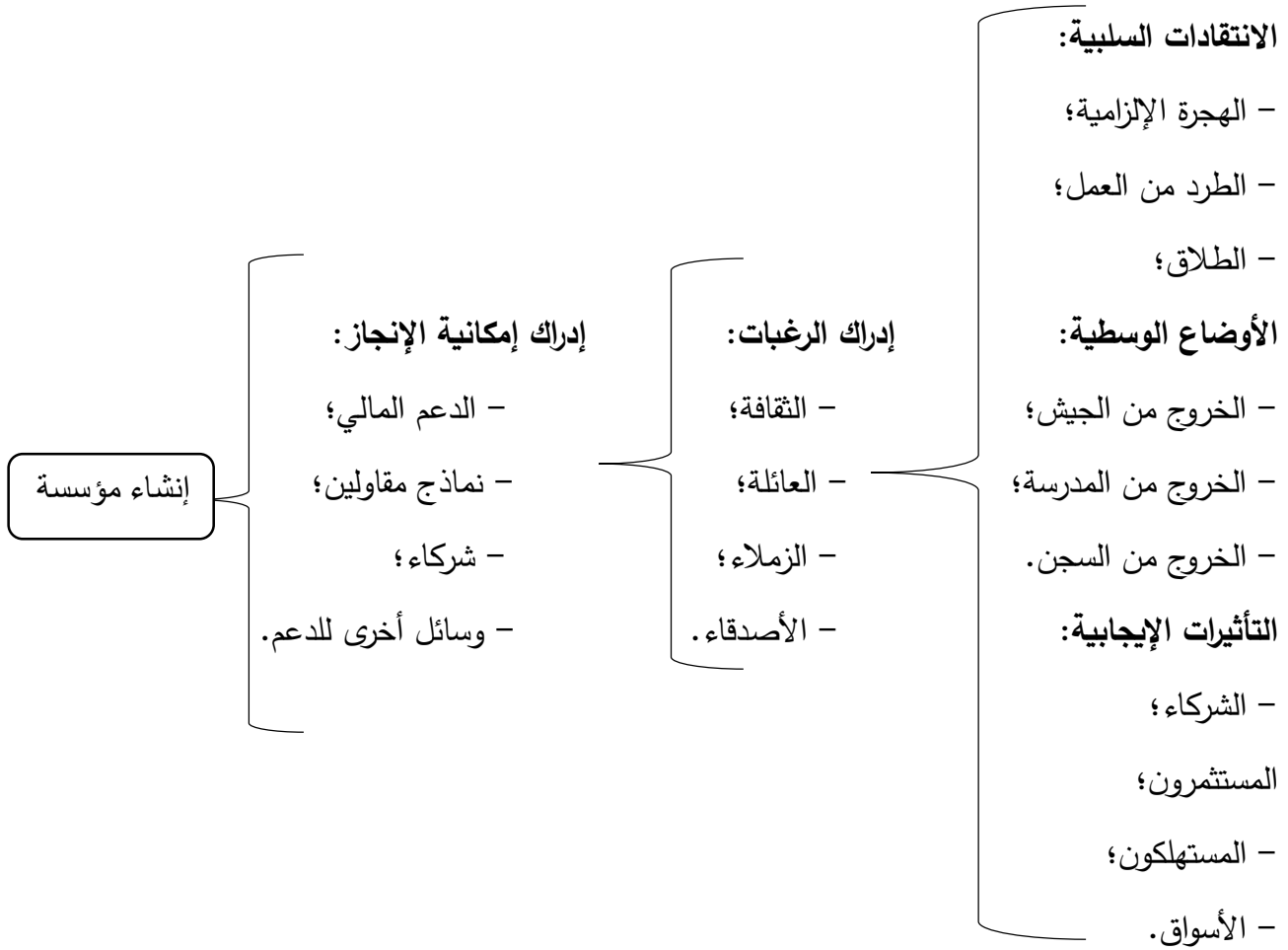
والفكرة الأساسية للنموذج تقول: انه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين

المعتاد.²

¹ - الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي مرجع سابق، ص 19.

² - قواسمي رشيدة، التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، المجلد 04، العدد 02، 2020، ص 165.

الشكل رقم (03): الحدث المقاولاتي لدى Sokol و Shaperce



المصدر: سلامي منيرة، قريشي يوسف التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث جامعة ورقلة، الجزائر، 2010، ص 60.

ويظهر في الشكل أعلاه أن العوامل التي يؤدي إلى الحدث المقاولاتي وتتمثل في دوافع متباينة من إيجابية وسلبية وتصم عوامل نفسية واجتماعية وثقافية واقتصادية تجعل الفرد مدركا لرغباته تجاه المقاوله ومدركا لإمكانية انجازه لعمله المقاولاتي وشحن الموارد وإدراكه لمختلف وسائل الدعم والاستفادة من نماذج مقاولين سابقين ثم يولد ذلك على أرض الواقع بإنشاء مؤسسته الخاصة وهذا ما يسمى وقوع الحدث المقاولاتي.¹

6 - التوجه المقاولاتي:

1 - أحلام قزال، المقاوله كأداة لإنشاء المؤسسات الابتكارية في القطاع البترولي بحاسي مسعود، دراسة حالة مجموعة من المقاولين الناشطين في القطاع البترولي بحاسي مسعود، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه، ميدان علوم الاقتصاد والتسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر، 2017، ص 31.

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

حسب Jankévélévitch 1983 أن التوجه هو الوعي المقترن بالفعل القريب جدا والناشئ، وهو اندفاع نحو عمل مستقبلي وهو إرادة الفعل.¹

كما قام العديد من الباحثين ببناء نماذج مفسرة للعوامل التي تؤثر في التوجه المقاولاتي نذكر منها نموذج "السلوك المخطط لـ Ajzen": حيث تنص هذه النظرية على أن توجهات الفرد هي التي تحدد سلوكه وحسب هذه النظرية فإن التوجه هو نتيجة ثلاث محددات:

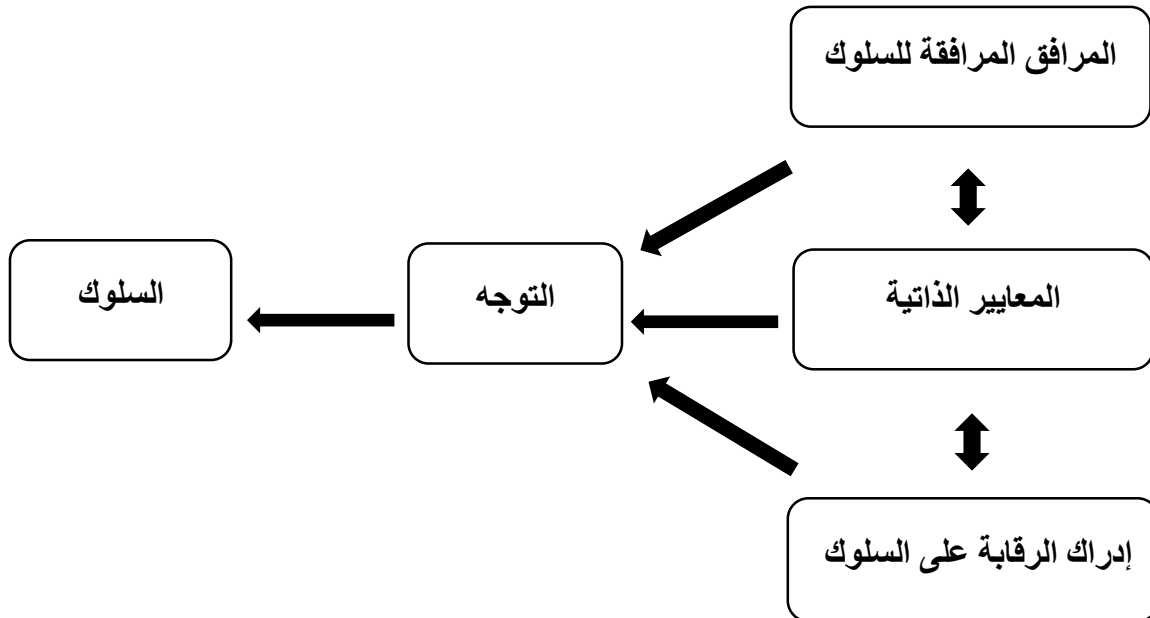
الموافق المرافقة للسلوك: وهي تتضمن التقييم الذي يقوم به الفرد الراغب في القيام به تعتمد على النتائج المحتملة التي ينتظرها الفرد من السلوك.

المعايير الذاتية: وهي تنتج من الضغط الاجتماعي الذي يتعرض له الفرد من عائلته وأبويه وكذلك أصدقائه، فيما يخص رأيهم في المشروع الذي يريد إنجازه، كما يمكن أن تؤثر السياسات الحكومية التي تشجع مثلاً على إنشاء مؤسسات كثيفة التكنولوجيا لرفع توجهات الأفراد نحو هذا النوع من المؤسسات.

بالإضافة لتأثير العوامل الثقافية مثل وجود نموذج مقول في محيط الطالب، ومحفزات نفسية أخرى، مثل الحاجة إلى تحقيق الذات والبحث عن الاستقلالية.

إدراك الرقابة على السلوك: وتتضمن هذه المتغيرة الأخذ بعين الاعتبار درجة المعارف التي يملكها الفرد ومؤهلاته الخاصة، كذلك الموارد والفرص الضرورية واللازمة لتحقيق السلوك المرغوب فيه.²

الشكل رقم (04): نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen 1991



1 - قدايدي، ا.، تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين أطروحة لنيل شهادة دكتوراه تسيير المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، 2017، ص 45.

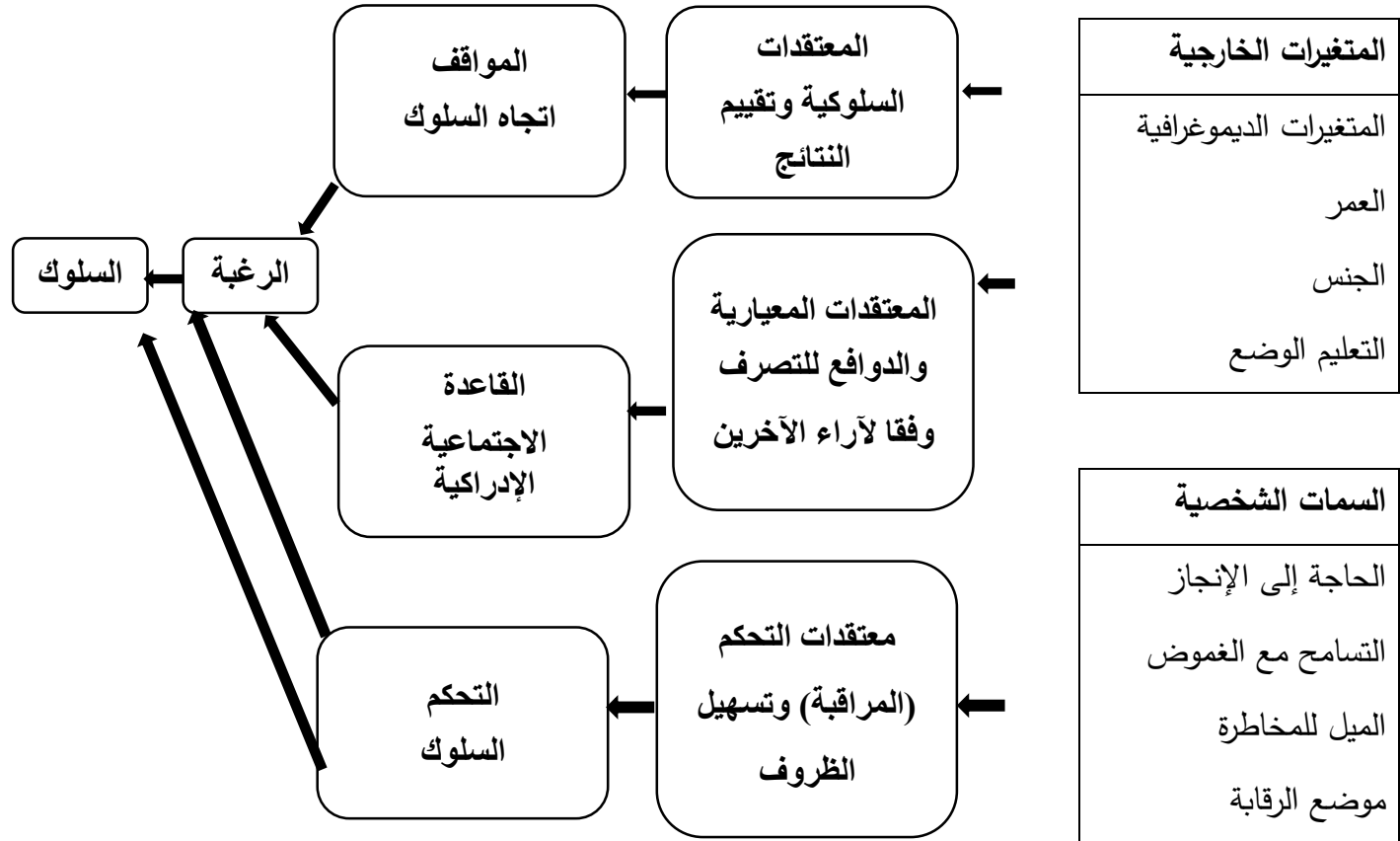
2- قواسمي رشيدة، مرجع 166

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

المصدر: شقرون محمد، دور المقاولاتية في ترقية المشاريع الصغيرة المنتجة دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية سيدي بلعباس، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، تخصص الإبداع والمقاولاتية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2015، ص 32

كما قام مجموعة من الباحثين بمطابقة نموذج نظرية السلوك المخطط لـ Ajzen والتي هي عبارة عن العوامل المؤثرة في التوجه المقاولاتي مع نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ Shaperce و Sokol ليصبح لدينا نموذج يعبر عن التغيرات المستعملة في شكل واحد.

الشكل رقم (05): نموذج موحد لنظرية السلوك المخطط ونموذج تكوين الحدث المقاولاتي



المصدر: شقرون، محمد مرجع سابق، ص 34.

7- النية المقاولاتية:

أجمع الباحثون على أنه من الشروط الواجب توفرها في الشخص لكي يصبح مقاولا للشروع في النشاط المقاولاتي باعتباره مرحلة قبلية لاختيار العمل المقاولاتي، وتعرف على أنها قرار الفرد حول احتمالية امتحان المقاولاتية يوما من الأيام أو احتمال اتخاذ قرار العمل المقاولاتي لإنشاء مؤسسة ومشروع خاص به. وأنها تنشأ بتفاعل جملة من

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

الخصائص والخبرات المقاولاتية التي من شأنها تحريض وتوجيه الشخص نحو المقاولاتية أي أنها حالة نفسية وعقلية تدفع انتباه الشخص نحو هدف معين لتحقيق شيء ما.¹

والنية المقاولاتية حسب Bird 1988: هي الحالة الذهنية التي توجه الفرد نحو تطوير وتنفيذ الأعمال.

ويرى Shaperce and ell 1988 على أنها كيفية التعامل مع سوابق السلوك، والتنبؤ الأفضل بالسلوك يكون من خلال النوايا.

ويشير Boyd and Vozikis 1994: أن النية تقوم على أساس إدراك الأفراد، فالناس يدركون بيناتهم المادية والاجتماعية، وبالتالي يتوقعون العواقب المستقبلية لسلوكياتهم.

وحسب Daviston 1995: أنه قبل القيام بمشروع من المفروض التخطيط له، والنية التي تسبق هذا، وهي المحرك للتخطيط، ذلك ومع في بعض الحالات يتم تشكيل النية فقط قبل وقت قصير من القرار الفعلي، إلا أن هفي بعض الحالات النية لا تؤدي إلى اتخاذ القرار الفعلي للسلوك وبالتالي يفترض النوايا المقاولاتية تمكن من التنبؤ بسلوك الأفراد في تأسيس مشاريعهم الخاصة، وعليه فبقوة النية تقاس احتمالية أداء الفرد لما خطط له.

وعرفها كذلك Fishbien et Ajzen 1975: على أنها حالة من الوعي العقلي التي تجعل في الفرد الرغبة في بدء مشروع أو خلق قيمة جديدة في مؤسسة قائمة، وكتب كذلك: "النية هي المحرك للقيام بسلوك معين"، والنوايا هي النقاط العوامل التحفيزية التي تؤثر على السلوك، كما وكتب أيضا النية "هي استعداد الشخص لأداء سلوك معين".²

المطلب الثالث: الإبداع والابتكار في واقع المقاولاتية

الابتكار من المواضيع الحالية التي تحظى باهتمام خاص من طرف المؤسسات بأحجامها، لذا فليس من المفاجئ أن نجده يتموضع في قلب الاهتمامات العلمية والحكومية التي تهدف إلى العناية به وتحفيزه وتنميته.

1 - مفاهيم عامة حول الإبداع والابتكار:³

✓ الابتكار هو التوصل إلى ما هو جدي هذا حسب المفهوم الشائع أما "LUECK KATY" عرفه على أنه مقدمة شيء جديد أو طريقة جديدة أو تأليف المعرفة في المنتجات الجديدة أو هو فكرة جديدة أو ممارسة جديدة أو تغيير جديد بالنسبة للفرد الذي يتبناها.

ومنه نستخلص أن الابتكار هو قدرة عقلية يحاول فيها الإنسان أن ينتج (فكرة، وسيلة، طريقة، أداة) لم تكن موجودة من قبل أو تطوير رئيسي لها دون تقليد.

1- أحلام قزال المقاولاتية كأداة لإنشاء المؤسسات الابتكارية في القطاع البترولي بحاسي مسعود، مرجع سابق، ص 29.

2- حقاين فوزية، بودية محمد فوزي، الثقافة المقاولاتية ودورها في تعزيز البنية المقاولاتية لدى الطالب، مرجع سابق، ص 250-251

3- رادي نور الدين، الإبداع والابتكار في المنظمات الحديثة، دراسة تجارب عالمية، مجلة الابتكار والتسويق، العدد 01 ص 129-132

✓ الابداع عبارة عن وحدة متكاملة لمجموعة العوامل الذاتية والموضوعية تقود الى تحقيق انتاج جديد وأصيل ذو قيمة من الفرد والجماعة.

يعرف الابداع على انه تطبيق لأفكار جديدة التي تؤدي الى تحسن ملحوظ على المنتجات، طرق الانتاج، التنظيم والتسويق داخل المؤسسة.

✓ يتضح مما سبق أن الاختلاف بين الابداع والابتكار يكمن أن الابتكار جزء من الابداع هو تجسيد شيء مادي من شيء نظري بطريقة غير مألوفة أما الابتكار هو اضافة شيء مادي على شيء نظري، كاستعمالات جديدة أو طرق جديدة فيما يخدم المستهلك.

2 - أهمية الابتكار والابداع:¹

- ✓ الابتكار والابداع دور فعال باعتبارهما احدى محركات النمو الاقتصادي وتحسين الانتاجية.
- ✓ يعود الابتكار والابداع بالنفع على الفرد المبتكر من حيث معنوياته وثقته بنفسه.
- ✓ يساعد الابداع والابتكار على خلق وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة من خلال خلق فرص جديدة.
- ✓ يساعد الابتكار والابداع على اتخاذ طرق لتفعيل حجم المبيعات من خلال الابداع في طرق التوزيع.
- ✓ يساعد الابتكار على خلق وتكوين صورة جيدة عن المؤسسة لدى عملائها.

3 - أشكال الابتكار:

يمكننا تقسيم الابتكار إلى العديد من الأنواع وذلك إما حسب النمط أو حسب التدخل:

3 - 1 التقسيم حسب النمط: يمكننا تقسيم الابتكار حسب النمط إلى ما يلي:²

✓ الابتكار في الإنتاج:

يمكننا ملاحظة الابتكار في جميع مجالات الإنتاج تقريبا، إذ يمكن من خلاله خلق منتج جديد أو إعادة تصنيعه بشكل جديد حسب نوع السوق أو قناة التوزيع.

✓ الابتكار في إجراءات الإنتاج:

وهذا راجع إلى تكنولوجيا جديدة والتي من خلالها يمكن إنتاج تجهيزات جديدة، أو إدخال مادة أولية جديدة.

✓ الابتكار التنظيمي:

هذا النوع من الابتكار يشجع العمل الجماعي، ويضمن مرونة كبيرة في انجاز المهام إذ يتطلب تواجد عدد كبير في عملية الإنتاج، مما يستدعي البحث عن الحلول الناتجة عن المشاكل المحتملة لمقاومة التغيير غير

1- سامي مراد الاستثمار والابتكار تجارب وخبرات -دراسة نظرية مسحية المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية 2018، العدد 02 ص 16

2 - صندرة صايبي، الابداع والابتكار في المؤسسات الاقتصادية واقع وتحديات المؤسسات الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية، العدد 42، جامعة قسنطينة 2014،

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

المتوقع، كما يتطلب الابتكار التنظيمي نشاطات استثنائية من حيث التكوين داخل المؤسسة كإدخال عمال جدد أو مستشارين بغرض تغيير العمل.

✓ الابتكار في التوزيع:

هذا النوع الابتكار يمس كل العناصر التجارية للمؤسسة، إضافة إلى النقل والمستودعات، إذ يمكن للمؤسسة أن تفتح محلات خاصة، أو تباع بالمراسلة عن طريق الكتالوجات والانترنت، ويمكن أن تطور أدواتها الاشهارية على المستوى الداخلي او تمر عبر خبراء تجاريين، في مجال خدمات ما بعد البيع مثلاً.

3 - 2 - التقسيم حسب مستوى التدخل: يصنف إلى:¹

✓ الابتكار التدريجي:

يقصد به التغيير البسيط في شكل المنتج مثل التغليف فيمكن يؤدي هذا النوع من الابتكار الى الرفع من مردودية التجهيزات.

✓ الابتكار الجذري:

وهنا يكون الابتكار جوهرياً وذو أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسة، وهذا يمكن أن ينتج عنه منتج جديد و ذلك بالاعتماد على نمط جديد تماماً للبيع، وهذا النوع من الابتكار ينتج العديد من الابتكارات الصغيرة التي تنتهي بتحويل المنتج.

✓ الابتكار النظامي:

وهو ينتج عن التغييرات التي تحدث بشكل مثالي في المنظمة حيث تحتوي هذه الأخيرة على مركز أبحاث رسمي أو تقوم بإمضاء عقود مع تنظيمات بحث أو تنظيمات تشجيع البحوث الوطنية أو الجامعية.

✓ الابتكار المتقطع:

وهو القيام بالابتكار من وقت لآخر، أي حين يستدعي الأمر ذلك: وعلى سبيل المثال هناك بعض المؤسسات تشتري تجهيزات قديمة، في حين هناك مؤسسات أخرى تنتظر طلبات خاصة ببعض الزبائن، كما قد يبرز بعض المسيرين رد فعل يتجه نحو الابتكار وذلك بعد زيادة معارض للصناعات تستقطبهم فيها بعض المنتجات.

¹ - صندرة صايبي، مرجع سبق ذكره، ص ص 312 - 313

المبحث الثاني: مفاهيم المؤسسات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الناشئة

تمهيد:

تشكل المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة مدخلا هاما من مداخل النمو الاقتصادي، لذا أصبح الاتجاه السائد اليوم بين دول العالم سواء المتقدمة منها أو النامية هو تحسين المناخ التنموي لهذه المؤسسات وتوفير جميع المتطلبات لنجاحها، الأمر الذي جعلها تكتسب أهمية بالغة على الصعيد الدولي عامة وعلى الصعيد المحلي خاصة.

المطلب الأول: بعض المفاهيم عن المؤسسات الاقتصادية

1- تعريف:¹

إن عملية إعطاء ووضع تعريف موحد وواضح للمؤسسات الاقتصادية، أمرا بالغ الصعوبة فقد تعدد وتباينت آراء الاقتصاديين حول مفهوم المؤسسة الاقتصادية، وهناك جملة من الأسباب التي أدت إلى عدم الوقوف على تعريف موحد لمؤسسة اقتصادية أهمها:²

- التطور المستمر الذي شهدته المؤسسة الاقتصادية في طرق تنظيمها، وفي أشكالها القانونية منذ ظهورها، وخاصة في هذا القرن.
- تشعب واتساع نشاط المؤسسة الاقتصادية سواء الخدماتية منها أو الصناعية وقد ظهرت عدة مؤسسات تقوم بعدة أنواع من النشاطات في نفس الوقت، وفي امكنة مختلفة مثل المؤسسات المتعددة الجنسيات والاحتكارات.
- اختلاف الاتجاهات الاقتصادية والأيدولوجية حيث أدى ذلك الاختلاف نظرة الاقتصاديين في النظام الاشتراكي إلى المؤسسة عن نظرة الرأسماليين، وعليه إعطاء تعاريف مختلفة.

ومن هنا جاءت تعاريف شاملة مختلف أنواع المؤسسات، سواء من ناحية الأنظمة الاقتصادية او نوعية النشاط والأهداف.

وفيما يلي ندرج بعض التعاريف الشاملة الخاصة بها:

تعرف المؤسسة الاقتصادية على أنها « اندماج عدة عوامل بهدف انتاج أو تبادل سلع وخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، وهذا في إطار قانوني ومالي اجتماعي معين ضمن شروط تختلف تبعا لمكان وجد المؤسسة وحجم ونوع النشاط الذي تقوم به، ويتم هذا الاندماج لعوامل الإنتاج بواسطة تدفقات نقدية حقيقية وأخرى معنوية وكل منها يرتبط ارتباطا وثيقا بالأفراد.

¹- مولاي علي. المقاولاتية: بين الثقافة المقاولاتية وإشكالية إنشاء المؤسسات. مطبوعة جامعية. جامعة احمد بن بلة وهران 1-2019/2020-ص 67

²- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، الطبعة الثانية، 1998، ص 08

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

وتتمثل الأولى في الوسائل والمواد المستعملة في نشاط المؤسسة أما الثانية فتتمثل في الطرق والكيفيات والمعلومات المستعملة في تسيير ومراقبة الأولى»¹

وتعرف كذلك على أنها «شكل اقتصادي وتقني وقانوني واجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها وتشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لقيم العمل الاجتماعي بهدف إنتاج سلع أو وسائل الإنتاج أو تقديم خدمات متنوعة».²

كما تعرف «أنها مجموعة من الطاقات البشرية والموارد المادية (طبيعية كانت أو مادية أو غيرها) والتي تشغل فيما بينها وفق تركيب معين وتوليفة محددة قصد إنجاز أو أداء المهام المنوطة بها من طرف المجتمع».³

ويعرفها François Peroux كما يأتي: " المؤسسة هي منظمة تجمع أشخاصا ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال وقدرات من أجل إنتاج سلعة ما، والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفته"⁴

كما تعرف أيضا بأنها: " جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة ماليا هدفها توفير الإنتاج لغرض التسويق، وهي منظمة مجهزة بكيفية توزع فيها المهام والمسؤوليات، ويمكن أن تعرف بأنها وحدة اقتصادية تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي".⁵

وفضلا عن ذلك فهي " كمنطقة اقتصادية اجتماعية مستقلة نوعا ما، توجد فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية، المالية والمادية والإعلامية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زمني ومكاني".⁶

وتعتبر أيضًا المؤسسة " كوحدة اقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي".⁷ ولعل أشمل تعريف للمؤسسة الاقتصادية هو التعريف الآتي:

" المؤسسة هي تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج أو تبادل سلع أو خدمات، مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه وتبعا لحجم ونوع نشاطه".⁸

¹ - مرجع سابق، ص 10

2 - صمويل عبود، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية 1982، ص 58

3 - أحمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية 1999، ص 15

4 - نفس المرجع، ص 10

5 - إسماعيل عرباجي، اقتصاد المؤسسة، بدون دار نشر، ط2، بدون سنة نشر، ص13.

6 - عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998، ص24.

7 - عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1993، ص24.

8 - ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص11.

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

كما يمكن تعريف المؤسسة ببساطة على أنها كيان اقتصادي منظم، يتألف من شخص أو أكثر يعمل على إنتاج سلع أو خدمات للبيع في سوق لتلبية الاحتياجات حيث تكون السلع والخدمات معرفة كما يلي¹:

السلع: المنتجات المادية للنشاط الاقتصادي على سبيل المثال: (السيارات).

الخدمات: المنتجات غير الملموسة للنشاط الاقتصادي مثل الحلاق.

وتجمع المؤسسة بين الآلات والمعدات من جهة والعمالة من جهة أخرى حسب معادلة انتاج يكون فيها رأس المال والعمل عاملان أساسيان لإنتاج الثروة.

فالمؤسسة هو المكان المنظم الذي تجتمع فيه العمالة ورأس المال لخلق الثروة.

عامل العمالة: قوة العمل.

عامل رأس المال: المباني، الآلات، المعدات.

ومن خلال الجمع بين هذين العاملين في الإنتاج (العمل ورأس المال) بأكبر قدر ممكن من الفعالية، تسعى المؤسسة إلى تحقيق الكفاءة الإنتاجية من أجل الحصول على أفضل النتائج بأقل تكلفة.

2- وظائف المؤسسة الاقتصادية²

يرتبط عمل المؤسسة الاقتصادية مع مجموعة من الوظائف وهي:

الوظيفة المالية: هي عبارة عن العمليات والمهام التي تهتم بالبحث عن المال من مصادره المتنوعة، والممكنة بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية، وتعتمد هذه الوظيفة على تحديد الحاجات المالية للمؤسسة الاقتصادية من خلال دراسة خططها وبرامجها الاستثمارية، ومن ثم اتخاذ القرار باختيار أفضل الإمكانيات التي تساهم في تحقيق هذه الخطط من أجل الوصول إلى الأهداف.

• **الموارد البشرية:** هي من الوظائف المنتشرة بشكل كبير في المؤسسات الاقتصادية، وتهتم بصياغة الخطط، وكافة الأشياء المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المؤسسة.

• **التموين:** هي الوظيفة التي تبدأ منها أغلب النشاطات والعمليات في المؤسسة الاقتصادية، وتحمل هذه الوظيفة أهمية كبيرة في بيئة عمل المؤسسات.

• **الإنتاج:** هو تنفيذ كافة النشاطات التي تساهم في جذب عوامل الإنتاج أو المدخلات المستخدمة في العملية الإنتاجية، ومن ثم المساهمة بتحويلها إلى مخرجات، وغالباً يجمع الإنتاج مجموعة من النشاطات الموجهة نحو هدف واحدة. الوظيفة التجارية: هي عبارة عن العمليات والمهام التي تنفذها المؤسسة

¹ - بالضياف العيد، المؤسسة الاقتصادية بين أهدافها وتحقيق التنمية المستدامة، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة (2012-2013)، صفحة 5،

2- نفس المرجع، صفحة 11، 12

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

الاقتصادية بالاعتماد على الإداريين، والموظفين الذين يساهمون بضمان حركة المنتجات والمواد وأغلب الحاجات الخاصة بالمؤسسة الاقتصادية، كالمدخلات والمخرجات.

الوظيفة التجارية: هي عبارة عن العمليات والمهام التي تنفذها المؤسسة الاقتصادية بالاعتماد على الإداريين، والموظفين الذين يساهمون بضمان حركة المنتجات والمواد وأغلب الحاجات الخاصة بالمؤسسة الاقتصادية، كالمدخلات والمخرجات.

3- أنواع المؤسسات الاقتصادية:

تصنف المؤسسات الاقتصادية إلى عدة أنواع، وفيما يأتي معلومات عن أهمها:¹

تصنيف المؤسسات الاقتصادية وفقاً للقطاع: وتُصنف إلى ثلاثة قطاعات هي:

- **القطاع الأولي:** هو عبارة عن المؤسسات التي تتميز بنشاط مرتبط بعلاقة قوية مع الطبيعة، مثل المناجم، ومؤسسات الصيد البحري، والمؤسسات الزراعية.

- **القطاع الثانوي:** هو عبارة عن مؤسسات الأشغال العمومية، والمؤسسات التحويلية التابعة لقطاع الصناعة.

- **القطاع الثالث:** هو عبارة عن المؤسسات التي تقدم خدمات، مثل مؤسسات التسويق، والتأمين، والمصارف وغيرها.

تصنيف المؤسسات الاقتصادية وفقاً للشكل القانوني: وتُصنف إلى نوعين رئيسيين هما:

- **شركات الأشخاص:** هي المؤسسات الاقتصادية التي ترتبط بوجود نوع من المخاطرة المتعلقة بالأموال غير المحدودة، ويعتمد هذا النوع من الشركات على الاعتبار الشخصية للشركاء، والمرتبطة بالعلاقات الشخصية، مثل الثقة المتبادلة والمعاملة الجيدة، وتصنف هذه الشركات إلى شركة المحاصة، وشركة التوصية البسيطة، وشركة التضامن.

- **شركات الأموال:** هي المؤسسات الاقتصادية التي تهتمّ بجمع أكبر كمية ممكنة من المال، وتُقسم إلى ثلاثة أنواع وهي الشركة ذات المسؤولية المحدودة، والشركة المساهمة العامة، وشركة التوصية بالأسهم.

تصنيف المؤسسات الاقتصادية وفقاً لطبيعة ملكيته: وتُصنف إلى الأنواع الآتية:

- **المؤسسات الخاصة:** هي المؤسسات التي يمتلكها فرد واحد أو مجموعة من الأشخاص.

- **المؤسسات المختلطة:** هي المؤسسات التي تتوزع ملكيتها بشكل مشترك بين القطاعين العام والخاص.

المؤسسات العامة: هي المؤسسات التي تمتلكها حكومة الدولة، ولا يمكن إغلاقها أو بيعها إلا في حال وافقت الحكومة على ذلك.

¹- السعيد بلوم، أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية)، الجزائر: جامعة منتوري، صفحة 90، 91، 92، 93.

المطلب الثاني: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أولاً: نشير انه تقريباً كل دولة من دول العالم تتفرد بتعريف خاص بها فبعض الدول تقدم تعريف ترتبط بدرجة نموها الاقتصادي، ودول أخرى تقدم تعريف قانونية كما هو الشأن في الولايات المتحدة الأمريكية واليابان والبعض الآخر يقدم تعريف إدارية كما هو الحال في هولندا... الخ.

1-تعريف الولايات المتحدة الأمريكية:

صدر التعريف عام 1953 والذي كان مضمونه أن المؤسسات الصغيرة هي التي يتم امتلاكها وإدارتها بطريقة مستقلة حيث لا تسيطر على مجال العمل الذي تنشط في نطاقه، وقد تم تحديد مفهوم المؤسسة الصغيرة بطريقة أكثر تفصيلاً بالاعتماد على معيار حجم المبيعات وعدد العاملين ولذلك فقد حدد القانون حدوداً علياً للمؤسسة الصغيرة كما يلي:

✓ المؤسسات الخدمية والتجارة بالتجزئة..... من 1 إلى 5 مليون دولار أمريكي كمبيعات سنوية.

✓ مؤسسات التجارة بالجملة.....من 5 إلى 15 مليون دولار أمريكي كمبيعات سنوية.

✓ المؤسسات الصناعية..... عدد العمال 250 عامل أو أقل.¹

2-تعريف اليابان:

استناداً للقانون الأساسي حول المؤسسات الناشئة لعام 1963، فإن التعريف المحدد لهذا القطاع يلخصه

الجدول التالي بحيث يميز بين مختلف المؤسسات على أساس طبيعة النشاط.

جدول رقم (02): التعريف الياباني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

القطاعات	رأس المال المستثمر	عدد العمال
المؤسسات المنجمية والتحويلية والنقل وباقي فروع أقل من النشاط الصناعي	100 مليون ين	300 عامل أو أقل
مؤسسات التجارة بالجملة	أقل من 30 مليون ين	100 عامل أو أقل
مؤسسات التجارة بالتجزئة والخدمات	أقل من 10 مليون ين	50 عامل أو أقل

المصدر: عثمان الخلف، دور ومكانة الصناعات الناشئة في التنمية الاقتصادية -حالة الجزائر-، 1992، ص.11

¹ - رابح خوني، ترقية اساليب وصيغ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير، غير منشور، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، فرع اقتصاد التنمية. ص.11. 2003.

3- تعريف هولندا.

رغم غياب تعريف رسمي فيها، إلا أن الإجراءات التنظيمية التي تضمنها كل من قانون المؤسسات والإجراءات المتعلقة بالتوقف عن النشاط، والقانون الخاص بالرسم على رقم الأعمال، تعتبر كافية لرسم الحدود التي تفصل بين مختلف أصناف المؤسسات وذلك حسب طبيعة نشاطها.

فتعد مؤسسة صغيرة ومتوسطة كل منشأة تشغل 100 عامل أو أقل وتنتمي إلى أحد الفروع التالية:

- ✓ الصناعة والبناء والتجهيز.
- ✓ التجارة بالجملة والتجارة بالتجزئة والنشاط الخدمي.
- ✓ الفنادق والمطاعم.
- ✓ النقل والتخزين والاتصال.
- ✓ التأمين.¹

4- تعريف الاتحاد الأوروبي:

لقد أعلنت هذه اللجنة عن عدم قدرتها على تقديم تعريف محدد وموحد للمؤسسات الناشئة يتماشى والسياسة الاقتصادية لكل الدول الأوروبية، وعلى عدم وجود أي تعريف علمي لها، ولكنه من جهة أخرى يرى أنه يمكن تحديد المؤسسة الناشئة كمايلي:

- ✓ المؤسسات الصغيرة جدا من 0 إلى 9 عمال.
- ✓ المؤسسات الصغيرة من 10 إلى 49 عاملا.
- ✓ المؤسسات المتوسطة من 50 إلى 499 عاملا.

ولكن حسب هذا التعريف فإن 99.9% من المؤسسات الموجودة في الدول الأوروبية تعتبر مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

وفي عام 1996 أعاد المجمع الأوروبي النظر في هذا التعريف أو التحديد وقدم تعريف آخر والذي عرف المؤسسات الناشئة كذلك المؤسسات التي:

- ✓ تشغل أقل من 250 عامل.
- ✓ أو تلك التي رقم أعمالها أقل من 250 مليون فرنك فرنسي (40 مليون أورو).
- ✓ أو تلك التي تراعي مبدأ الاستقلالية وتضم كل المؤسسات التي لا تتجاوز نسبة التحكم في رأس مالها 25%.

¹ - عثمان الخلف، مرجع سابق، ص12.

وبهذا أصبح التعريف الجديد يضم 3 معايير لأنه في وجهة نظر الأوروبيين عدد العمال غير كافٍ لتحديد نوع المؤسسة، ومع ذلك يرون أيضاً أنه من الضروري تحديد المؤسسات الناشئة، فالمؤسسات الصغيرة هي تلك التي تشغل أقل 50 عاملاً، مع بقاء معيار الاستقلالية قائماً، رقم الأعمال لا يتجاوز 7 مليون أورو، أما المؤسسات الصغيرة جداً فهي التي لا يتجاوز عدد عمالها 10 عمال.

إلا أنه وبسبب اختلاف القدرات الاقتصادية لكل بلد، فإن المعيار الذي يمكن أن يتحكم أكثر في التعريف هو المعيار الأول القائم على عدد العمال.¹

5- التعريف المتبنى:

التعريف الذي سنتبناه في بحثنا هو التعريف الذي جاء في القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الناشئة في عام 2001، والذي أكدت عليه الجزائر بتوقيعها على ميثاق Bologne في جوان 2002 وهذا التعريف هو نفس التعريف الذي قدمه الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الناشئة سنة 1996 والذي يركز على ثلاث معايير وهي: العمال، رقم الأعمال السنوي، واستقلالية المؤسسة وفي هذا الإطار تعرف المؤسسة الناشئة مهما كانت وظيفتها القانونية بأنها كل مؤسسة إنتاجية أو خدمية توظف من 1 إلى 250 عامل حيث رقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 2 مليار دج، وإن اجمالي الحصيلة السنوية لا يتجاوز 500 مليون دج وتحترم مقاييس الاستقلالية.

المطلب الثالث: تعريف المؤسسات الناشئة

• معايير تعريف المؤسسات الناشئة

1- المعايير الكمية:

المعيار الأكثر استخدام هو معيار حجم العمالة، وكذلك حجم رأس المال، وهذا نتيجة لسهولة الحصول على المعلومات المتعلقة بهذين العنصرين، وفيما يلي سنحاول أن نتعرض لهما بشيء من التفصيل:

1-1- حجم العمالة.

يعتبر هذا العامل أحد أهم المعايير الكمية المستخدمة في تحديد تعريف المؤسسات الناشئة، حيث يعتمد على عدد العاملين في التفرقة بينها. وهناك اختلاف كبير بين الدول المتطورة والنامية فيما يتعلق بتطبيق هذا المعيار، حيث تعتبر الشركات الصغيرة في الولايات المتحدة الأمريكية واليابان شركات متوسطة وربما كبيرة في دول أخرى، وحسب هذا المعيار تنقسم المؤسسات الاقتصادية إلى ثلاث أنواع:

أ- المؤسسات الاقتصادية الكبرى.

1- اسماعيل شعباني، ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطورها في العالم الدورة التدريبية حول: تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغربية، سطيف، الجزائر، 25-28 ماي 2003، ص 4

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

وهي مؤسسات توظف عددا كبيرا من العمال، يتجاوز عددهم الآلاف وحتى مئات الآلاف في بعض الأحيان (أكثر من 500 عامل) وينقسم هذا النوع من المؤسسات إلى:

- المؤسسات الكبرى دولية النشاط.

- المؤسسات الكبرى محلية النشاط.

ب- المؤسسات المصغرة أو وحدات الاستغلال الفردي.

وتنشط هذه المؤسسات في مختلف فروع النشاط الاقتصادي وكافة مجالاته وهي تشترك في خاصية واحدة، تتمثل في أن إدارة هذا النوع من المؤسسات يقوم بها صاحب المشروع بصفة أساسية وقد يساعده مجموعة من العمال عند الحاجة شرط ألا يزيد عددهم عن العشر عمال.¹

ج- المؤسسات الناشئة.

تحتل هذه المؤسسات موقعا وسطا بين النوعين السابقين، توظف بين عشرة عمال وخمسين عاملا، إلا أن هناك صعوبات في تعريف المؤسسات الناشئة اعتمادا على معيار حجم العمال ويرجع هذا للأسباب التالية:

✓ اختلاف ظروف البلدان النامية وتباين مستويات النمو.

✓ اختلاف ظروف الصناعة من فرع لآخر في نفس البلد.

✓ المستوى التكنولوجي المستخدم والذي يميل إلى تكثيف العمالة على رأس المال في البلدان النامية.²

كما أن الاعتماد على هذا المعيار يكتفه الغموض وهذا يقودنا لأن نطرح مجموعة من التساؤلات:

- هل يكفي أن يعمل عدد معين من العمال في مؤسسة ما حتى نقول هذه المؤسسة صغيرة أو متوسطة؟، وهل مؤسستان يشتغل فيهما نفس العدد من العمال هما بنفس الحجم؟ مهما استخدمتا من تكنولوجيا؟ في الحقيقة إن هذا الأمر صعب جدا.

1-2- المعيار المالي أو النقدي.

يستند هذا المعيار إلى:

✓ رأس المال.

✓ رقم الأعمال.

✓ حجم المبيعات.

1- رايح خوني حساني رقية، مرجع سابق، ص 3.

2 - رايح خوني حساني رقية نفس المرجع، ص 4.

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

إن الاعتماد على المعيار المالي وحده في تحديد ماهية المؤسسات الناشئة يعترضه عنصر الاختلاف في الحويلة المالية، بسبب اختلاف المبيعات النقدية من عام إلى آخر باتجاه الزيادة أو النقصان، خاصة إذا حدث ارتفاع في معدل التضخم، فما نعتبره مؤسسة صغيرة أو متوسطة في هذا العام قد لا يكون كذلك في العام المقبل والعكس صحيح.

2- المعايير النوعية.

لوضع الحدود الفاصلة بين المؤسسات الناشئة وباقي المؤسسات الاقتصادية ولتحديد هذه المعايير بدقة يعتمد الكثير المختصين على ما ورد في كتاب "Staley" حيث يرى أن أي مؤسسة يمكن اعتبارها صغيرة أو متوسطة إذا توفرت فيها خاصتين من الخصائص التالية على الأقل:

- ✓ استقلالية الإدارة عادة ما يكون المسيرين أصحاب المؤسسة.
- ✓ تعود ملكية المؤسسة أو رأسمالها لفرد أو مجموعة أفراد.
- ✓ تمارس المؤسسة نشاطها محليا، إلا أن اجتياحها للأسواق يمكن أن يمتد خارجيا، كما أن أصحاب المؤسسة والعاملون فيها يقطنون منطقة واحدة.

تعتبر هذه المؤسسة صغيرة الحجم إذا ما قورنت بمؤسسة كبيرة تمارس نفس النشاط. انطلاقا من هذا المفهوم وأخذا بعين الاعتبار المعايير النوعية يمكن القول إن المؤسسات الناشئة هي تتميز عن غيرها بـ:

أ- الملكية:

إن ملكية المؤسسات الناشئة تعود أغلبها إلى القطاع الخاص في شكل شركات أشخاص أو شركات أموال، حيث يلعب المالك دورا كبيرا في إدارتها، وفي بعض الدول مثل الجزائر تمتلك الدولة عددا من هذه المؤسسات.

ب -المسؤولية:

تعود كل القرارات المتخذة داخل المؤسسة إلى المالك وصاحب المشروع، فيجمع بين عدة وظائف في آن واحد كالتسيير، التسويق والتمويل، عكس المؤسسات الكبيرة المتميزة بتقسيم الوظائف على عدة أشخاص¹.

ج-الحصة من السوق:

إن الحصة السوقية للمؤسسات الناشئة تكون محدودة وذلك للأسباب التالية:

✓ صغر حجم المؤسسة.

✓ صغر حجم الإنتاج.

¹ - زغبب شهرزاد، عيساوي، المؤسسات المتوسطة والصغيرة في الجزائر -واقع وآفاق الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الاغواط، الجزائر. ص 8-9.

✓ ضالة رأس المال.

✓ محلية النشاط.

✓ ضيق الأسواق التي توجه إليها منتجات هذه المؤسسات.

✓ المنافسة الشديدة بين المؤسسات الناشئة للتماثل في الإمكانيات والظروف ونتيجة للأسباب السابقة فإن هذا يحد من قدرة المؤسسات الناشئة في السيطرة على الأسواق أو أن تفرض أي نوع من أنواع الاحتكار على عكس المؤسسات الكبرى، التي يسمح لها رأس مالها وكبر حجم إنتاجها وحصتها السوقية وامتداد اتصالاتها وتشابك صلاتها من السيطرة على الأسواق واحتكارها¹.

• تعريف المؤسسة الناشئة:

تعرف المؤسسة الناشئة startup اصطلاحاً حسب القاموس الانجليزي: على أنها مشروع صغير بدأ للتو وكلمة start-up تتكون من جزئين start وهو ما يشير الى فكرة الانطلاق و up ما يشير لفكرة النمو القوي، وقد بدأ استخدام مصطلح المؤسسات الناشئة بعد الحرب العالمية الثانية مباشرة مع بداية ظهور شركات رأس المال المخاطر ليشيع استخدام المصطلح بعد ذلك.

وتعرف المؤسسات الناشئة على أنها شركات حديثة العهد يتم تأسيسها بواسطة رائد أعمال أو مجموعة، بهدف تطوير منتج أو خدمة مميزة لإطلاقها في السوق. بحسب طبيعتها، تميل المؤسسات الناشئة التقليدية إلى التمتع بأعمالها المحدودة عند التأسيس وانطلاقها من مبلغ استثماري أولي يضعه المؤسسون أو أحد من أقاربهم. تقوم المؤسسة الناشئة Startup على أعمال تجارية قابلة للنمو، وتنمو بطريقة سريعة جداً وفعالة بالمقارنة مع شركة تقليدية صغيرة أو متوسطة الحجم.

المبحث الثالث: دور ثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة

تمهيد:

للتقافة المقاولاتية أهمية كبيرة جداً على مستوى الفرد والمجتمع على حد سواء، حيث تلعب دوراً في غاية الأهمية من خلال تماسك الجماعة والحفاظ على هويتها وإدامة بقاءها، كما تعتبر الثقافة أداة فعالة في توجيه سلوك الأفراد في المجتمع ومساعدتهم على اكتشاف قدراتهم على الإبداع واكتساب الثقة بالنفس من خلال تحريك دوافعهم النفسية والمالية نحو المقاولاتية.

المطلب الأول: المقاول كعنصر فعال في خلق المؤسسات الناشئة

الفرع الأول: الموصفات الشخصية الأساسية للمقاول

1- رابح خوني رقية حساني، مرجع سابق، ص172، ص 615. أبريل 2002

يحتاج المقاول لكي ينجح في مشروعه إلى مجموعة من السمات والخصائص التي تميزه عن غيره، والتي تجعله قادرا على المثابرة والعزم لتنفيذ مشروعه رغم الصعوبات والتي قد تواجهه مستقبلا.

أولاً: السمات الذاتية:¹

1 -**الحاجة إلى الإنجاز:** أي تقديم أفضل أداء والسعي إلى إنجاز الأهداف وتحمل المسؤولية، العمل على الابتكار والتطور المستمر والتميز، ولذلك فالمقاول دائما يقيم أدائه وإنجازه في ضوء معايير قياسية وغير اعتيادية.

2 -**الاستعداد والميل نحو المخاطرة:** المقاول هو الشخص المخاطر لذلك فإن أهم ميزة في المقاولاتية هي الميل نحو المخاطرة، لذلك نجد ان الشركات الصغيرة التي يمتلكها شخص واحد هي أكثر ميلا للمخاطرة من الشركات الكبيرة.

3 -**الثقة بالنفس:** إن الأشخاص الذين يمتلكون الثقة بالنفس ويشعرون انهم يقبلوا التحديات، حيث يمتلك الشعور متفوقا وإحساسا بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى والقدرة على ترتيب هذه المشاكل والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.

4 -**الرغبة في الاستقلالية:** ويقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف، والسعي باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة عندما تتوفر لديهم الموارد المالية الكافية

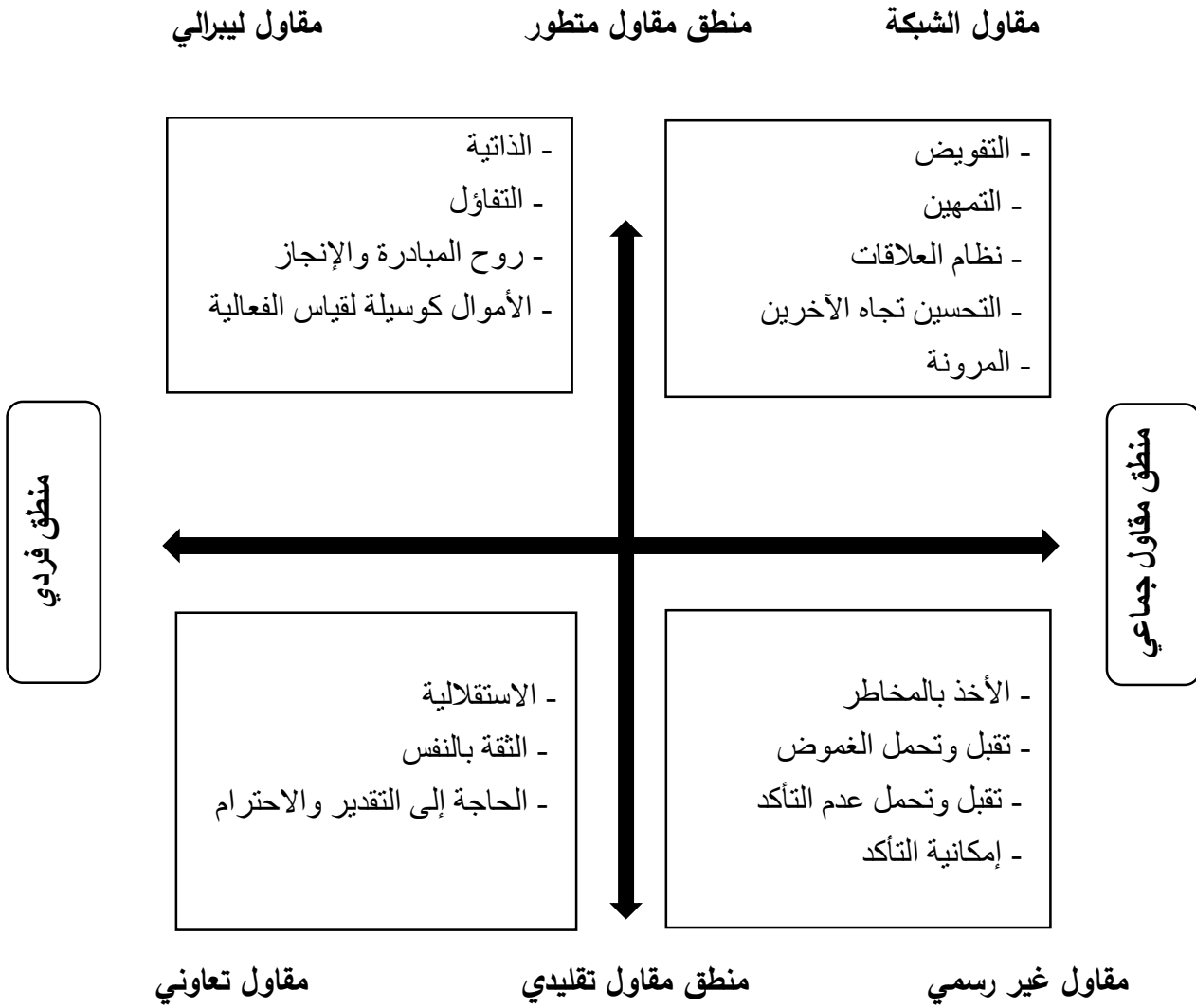
5 -**الاندفاع للعمل:** يظهر المقاول مستوى من الاندفاع نحو العمل أعلى من الآخرين حتى ان هذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب والشاق.

6 -**الالتزام:** التركيز على الأهداف وعدم تخليه عن تخطيط أنشطته كما ان سر نجاح المقاول هو التزامه بواجباته التي رسمها لنفسه

7 -**التفاؤل:** يتميز المقاول بأنه متفائل أكثر من غيره مع العلم أن الأشخاص قد يفشلون في تحقيق شيء ما في مراحل الحياة وهذا الامر لا يمكن تفاديه، ولكن يجب التعلم من ذلك الفشل للاستمرار النجاح.

¹ - صندرة سايبني، صيرورة إنشاء المؤسسة وأساليب المرافقة، دار المقاولاتية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010، ص 8

الشكل (06): الصفات الأربعة للمقاول في العالم



المصدر: محمد علي الجودي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، بسكرة، الجزائر، ص 24

من خلال الشكل يتبين لنا أربع خصائص للمقاولين تبعا للتطور أو التقليد وكذلك تبعا للجماعية أو الفردية، فنجد المقاول الليبرالي مقاولا متطورا ذو منطق فردي، أما المقاول الشبكي فهو مقاول متطور ذو منطق جماعي، أما المقاول التعاوني فهو مقاول تقليدي غير متطور وذو منطق فردي وعكسه المقاول الغير الرسمي الذي يعتبر مقاولا تقليديا ذو منطق جماعي

ثانيا: السمات السلوكية:¹

¹ - عمر علي إسماعيل، خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 4، جامعة الموصل، ص 74-75، لسنة 2010

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

1 -المهارات التفاعلية: وهي المهارات الإنسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية والسعي لإيجاد بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات وتنمية الإبداع وإقامة قنوات اتصال هذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الأداء.

2 -المهارات التكاملية: وهي تنمية المهارات التكاملية بين العاملين إذ تصبح الشركة وكأنها عمل متكامل وتضمن إنسانية الأعمال بين الفعاليات وبين الأقسام.

ثالثا: السمات الإدارية:¹

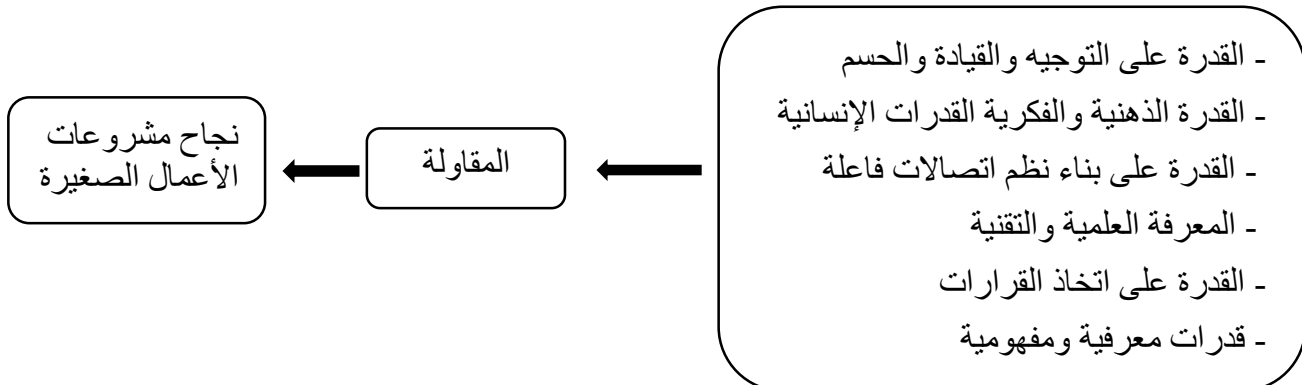
1 -المهارة الإنسانية: وتتمثل الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العام وظروفهم الإنسانية والاجتماعية وتهيئة الأجواء بتقدير واحترام الذات فضلا عن احترام المشاعر الإنسانية وبناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني وانعكاس ذلك على الأداء والتميز.

2 -المهارات الفكرية: يجب امتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة المشروع الصغير وكيفية ارتكازه على الأطر والمفاهيم العلمية والمعرفية والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف بعقلانية.

3 -المهارات التحليلية: ترتبط المهارات التحليلية مع المهارات الفكرية وتهتم المهارات التحليلية بين بتفسير العلاقات العوامل والمتغيرات المؤثرة على أداء المشروع وتهتم هذه المهارات بتحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية، كما تركز هذه المهارات على تحديد السلوكيات الخاصة بالمنافسين وتصوراتهم المستقبلية.

4 -المهارات التقنية: وهي المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء الأعمال الفنية خاصة بتصميم المنتج وتحسين أداء وكل ما يرتبط بالجوانب الفنية والتشغيلية ومعرفة التعامل مع وسائل الاتصال والتكنولوجيا.

الشكل رقم (07): العلاقة بين الخصائص والقدرات الشخصية وبين المشروعات الصغيرة



المصدر: حمزة لفقيير، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولاتية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009، ص20

1- حمزة لفقيير، روح المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، رسالة دكتوراه، سبق ذكره، ص28

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

يتضح من تحليل مكونات المخطط أعلاه انه على المقاول أن يمتلك مجموعة من الخصائص و المهارات المتميزة التي تضمن نجاح و ديمومة مشروع الأعمال الصغيرة ، حيث لابد من توفر الخصائص و السمات القيادية و خاصة في مجال توجيه العاملين و إرشادهم إلى الآلية الفاعلة لتنفيذ مهامهم ، كما ان عملية الحسم و عدم التردد مسألة اتخاذ القرارات و التوجيهات تعد أساسية و ضرورية ، لأنها في الوقت الذي تعزز فيه من ثقة العاملين بالمقاول و صواب توجهاته فإن اتخاذ القرار السليم في الوقت المناسب سوف يساهم في استثمار الفرصة و اقتناصها و بالتالي الاستفادة منها قبل أن يستثمرها الآخرون.

الفرع الثاني: أنواع المقاولين وتصنيفاتهم

تتعدد وتنوع تصنيفات المقاولين وذلك يرجع إلى اختلاف المنهج الفكري والخلفية العلمية لكل باحث وفي الجدول التالي سنتطرق إلى بعض أنواع المقاولين.

الجدول رقم (03): أنماط المقاولين وتصنيفاتهم

المفهوم	نمط المقاول	باحث (المرجع)
بعد دراسة قام Smith Norman خلال سنوات 1980 على مجتمع يضم منشئ المؤسسات في قطاع نشاط معين في الولايات المتحدة الأمريكية اقترح ترتيب مشهور ليفرق بين المقاول الحرفي والمقاول المنتهز للفرص. فحسب رأيه يقوم المقاول الحرفي بإنشاء مؤسسة دون أن يكون له خبرة كبيرة في مجالات عديدة وبالأخص مجال التسيير فهو لديه مهارات تقنية أكثر، ويركز على نشاطات ذات تجديد ضعيف. أما المقاول المنتهز للفرص فيكون سنه أكبر وذو خبرة كبيرة خاصة في مجال التسيير (بإمكانه ان يكون إطار او مهندس) أما نمو ونضج مشروعه فيعود لاستغلاله	المقاولين تبعا لظروف الإنشاء (التقليديون، الحرفيون والمنتهزون للفرص)	سعاد بوزيدي، المقاول والتربية الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة أبوكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 18 ، لسنة 2007/2006

لفرصة تجديد (لذلك اعتبر منتهز للفرص) باعتماد على استثمار امواله الشخصية ودعم متين من أطراف أخرى		
يعتبر المقاولين كل من الاقتصاديين الأمريكيين (Miles et Snow) بدراسة العلاقة بين المقاولاتية والتجديد وقاما بالتفرقة بين أربعة أنماط 1-المقاول الباحث عن التجديد: يبحث الفرد هنا على التجديد الدائم (في المنتج، إجراءات الإنتاج ...) رغم عدم تأكده التام من قدرته على تجسيده على أرض الواقع، بتنظيمها أولا ثم يطرحها على مستوى السوق بشكل يمكنه من خلق المؤسسة 2-المقاول المجدد: يبحث الفرد هنا على التجديد بشكل نظامي يقوم باستغلاله هو بنفسه والاستثمار فيه وتحويله إلى المؤسسة، ويمتلك هذا الفرد درجة عالية من اليقظة والتكنولوجيا والمنافسة، هذا يفترض امتلاكه ميزانية عالية تجند في البحث والتطوير التي تضمن تنمية عملية التجديد. 3-المقاول المتتبع للتجديد: هو المقاول الذي يتابع التجديد الذي	المقاولين تبعا لظروف التجديد	صندرة سايبى، محاضرات في إنشاء المؤسسة، جامعة قسنطينة، 2015، ص، ص 12 و 13

يظهر على مستوى السوق بطريقة نظامية واستباقية دائمة وهو النمط السائد لدى اليابانيين والمؤسسات اليابانية وفي هذا الإطار يقوم المجددون بفتح المجالات لأنشطة جديدة ومنتجات مختلفة، أما المتتبعون فيقومون بإدخال تحسينات على مستوى التجديد، الذي التسيير وتخفيض التكلفة، وتعتبر هذه الاستراتيجية أصعب التجديد في ذاته وذات تكلفة. 4-المقاول المتفاعل مع التجديد: يتبنى هذا النوع من المقاولين استراتيجية ناتجة عن ردة فعل، حيث يتكيف مع الوقائع التي تحدث ويبيدي لها ردود أفعال تتلاءم والأفعال التي: تحدث، وقد يحمل هذا الموقف الانتهازي خطرا يرتبط بالترعزعات التي يمكن ان تطرأ على قطاع، وضعف درجة استجابة الزبائن للتجديد نتيجة لوفائهم لمنتجاتهم ومؤسساتهم المفضلة.		
يمتد هذا التصنيف من سابقه، حيث يعطي اهتمام بالغ فات لأسلوب غدارة الأعمال، إذ يهتم التقنيون في المستوى يرين والأول بظروف تصنيع المنتج، وفي هذا الإطار يسعون ين ولتتمين مهاراتهم	المقاولين تبعا للمواصفات المسيرين والتقنيين والمدراء	صندرة سايبى، محاضرات في إنشاء المؤسسة، مرجع سبق ذكره، ص11

المهنية وحرفهم، لذلك هم يقتربون من نمط المقاول الحرفي عند سميث، أما بالنسبة للمدراء وكننتيجة لطبيعة تكوينهم (امتلاكه لشهادات في مجال التسيير) او خبرتهم المهنية، نجدهم يركزون على طرف أشكال تسيير الموارد كما يتميزون باليقظة في مجال تدنيه التكاليف و الاقتصاد في الموارد و الاستثمار خارج الإنتاج مثلا نظام المعلومات.		
اقترح هذا التصنيف من طرف (جوليان وماركزي) في دراسة لهما بين نمو المؤسسة وشخصية المقاول وميزا بين نوعين رئيسيين من المقاولين هما: 1-مقاول PIC Pérennité, Croissance indépendance اهتمامات هذا المقاول على الشكل التالي: - ضمان بقاء نشاطه من خلال المحافظة وتراكم ممتلكاته. - الرغبة في الاستقلالية من خلال رفضه رفع الرأسمال الاجتماعي لمؤسسته بالمساهمات من المشاركين. - وفي الأخير النمو كنتيجة حتمية لتراكم ممتلكاته وليس كهدف في	المقاولين تبعا لمنطق النشاط (PIC) و (CAP)	أمانة قايدي، تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى إسمبولي، معسكر، 2017، ص03

حد ذاته يتميز هذا النوع من المقاولين باهتمامه بالإنتاج، كما أن رؤيته الخارجية محدودة ونشاطه التجاري لدراسة سوق محدود وفردى لا يعطيه أهمية كبيرة فهو ضل على أساس وفاء شبكة العلاقات مع الزبائن والموردين ليصبح سلوكه الاستراتيجي ذو طباع أبوي وشخصي، وتتم صياغة السيرورة الاستراتيجية خارج أي إجراءات. ما يتميز هذا النوع باستراتيجية استكشافية يتم إعدادها بالتدرج للوصول لاتخاذ القرارات كنتيجة للوعي بالمشكلة وبذلك يكون تفاعلي في الفعل، كما يغلب عليه المركزية في عملية اتخاذ القرار. 2-مقاول:CAP Croissance, autonomie, Pérennité المقاول ضمن هذا النمط يبحث عن الأنشطة ذات النمو القوي Croissance فلا يولون اهتماما كبيرا بالقيمة، المادية للمؤسسة، ويتجهون نحو المشاريع الخطرة في حين مقاول نموذج PIC يحاولن تفادي الخطر، وهم في بحث دائم عن الاستقلالية في اتخاذ القرار (autonomie)		
---	--	--

دون الاهتمام بالمسألة الاستقلالية في رأس المال ، الأمر الذي قد يجعله يلجأ للبحث عن الأموال الخارجية ، والتي قد تؤدي استقلالية فروع المؤسسة مع بقاءه سيد للمؤسسة ، في حين لا يأبه كثيرا للاستمرارية (pérennité) مؤسسته ، فيمكن تغيير النشاط بسهولة ما عدا في بعض الحالات الاستثنائية و يطلق على هذا النوع من المقاولين (CAP) و هذا النوع من المقاول يتموقع ضمن أنشطة متزعزعة و متطورة وفي تسوع و له ميل لإخراج البعض من وظائفها و بالتالي الأولوية للاستثمارات المعنوية مثل البحث و التطور ، الاشهار ، الاتصال و تكوين الأفراد و يفضل الهياكل المرنة و القادرة على التكيف مع المحي.		
---	--	--

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مراجع سابقة.

المطلب الثاني: خصائص وأهداف المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة

1 - خصائص المقاولاتية:

تتميز المقاولاتية بجملة من الخصائص نذكر منها:

- ✓ هي عملية إنشاء وخلق شيء جديد أي أنها تتميز بالإبداع؛
- ✓ يعتبر المقاول هو القائد الذي يقود العملية المقاولاتية؛
- ✓ تتسم بالمخاطرة وهذا لأنها تقدم منتوجات جديدة، حيث تتوقف هذه الأخيرة على قبولها في السوق؛

الفصل الأول: ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

✓ تحتاج المقاولاتية إلى المقاول لرسم خطة استراتيجية حتى يضمن تحقيقها على أرض الواقع وبالتالي ضمان نجاح مشروعه؛

✓ تهدف المقاولاتية إلى خلق الثروة والقيمة المضافة وخلق مناصب الشغل؛¹

✓ المقاولاتية هي أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق باستخدام الأفضل للموارد المتاحة للوصول إلى إطلاق المنتج أو الخدمة الجديدة وكذلك الوصول إلى تطوير أساليب جديدة للعمليات؛

✓ المقاولاتية هي الجهد الموجه نحو التنسيق بين عمليات الإنتاج والبيع؛

✓ المقاولاتية تعني الإدراك الكامل للفرص المتمثلة في الحاجات والرغبات والمشاكل والتحديات والاستخدام الأفضل للموارد نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشروعات التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية؛

✓ المقاولاتية هي المحور الإنتاجي للسلع والخدمات والتي تعود للقرارات الفردية والهادفة على تحقيق الربح من جراء اختيار النشاط الاقتصادي الملائم؛

✓ المقاولاتية تعني العمل الذي يقوم به الفرد تلقائياً حيث يشتري بسعر معين في الوقت الحاضر ليباع بسعر غير مؤكد في المستقبل.²

بالإضافة إلى ذلك تتميز أيضا بـ:

✓ مهد المبادرة الفردية التي تمنح المقاول القدرة على تحقيق أفكاره ورؤيته وتسيير مؤسسته بشكل مباشر ومستقل عن تدخل الشركاء كما يحدث في الغالب في المؤسسات النمطية الأخرى؛ - تحقيق أرباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار التي تظهر في المنتج أو الخدمة المعروضة في السوق مقارنة بالمؤسسات الأخرى التي تقدم منتجات وخدمات عادية؛

كما تمتلك المقاولاتية أهمية في الأداء الاقتصادي ومن المفيد تحديد العلاقة الفارقة بينهما، لأن كل من الأعمال الصغيرة والمقاولاتية تخدم مختلف الوظائف الاقتصادية وتؤمن فرصا مختلفة، وعموما فإن هناك ثلاث خصائص تشكل علامة فارقة بين المقاولاتية وبين الأعمال الصغيرة من جهة والأعمال الصغيرة من جهة أخرى، وتتمثل في الآتي:

الإبداع: يرتكز نجاح المقاولات على الإبداع مثل منتج جديد طريقة جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة أو التسويق أو التوزيع، أما المنظمات الصغيرة فتؤسس وتقدم المنتج أو الخدمة وتميل إلى المحلية، ولا تعمل على التوجه نحو العالمية؛

إمكانية النمو: المقاولات تملك قدرة قوية وإمكانية النمو أكثر من الأعمال الصغيرة، فهي في الغالب محدودة في إمكانية النمو؛

¹ - راهم ليندة، دور دار المقاولاتية في مرافقة ودعم الطلبة حاملي المشاريع المصغرة، مرجع سابق، ص 14.

² - شقرون محمد، دور المقاولاتية في ترقية المشاريع الصغيرة المنتجة، مرجع سابق، ص 6. 3- الجودي محمد علي، تجارب عالمية في التعليم المقاولاتي، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، دراسات اقتصادية، جامعة زيان عاشور الجلفة الجزائر، العدد 21، ص 96.

الأهداف الاستراتيجية: إن المشروع المقاولاتي عادة يذهب إلى أبعد من الأعمال الصغيرة في الأهداف، حيث نراه يملك أهداف استراتيجية ترتبط بالنمو، تطوير السوق، الحصة السوقية، المركز السوقي، رغم أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة، تمتلك بعض الأهداف تكون عادة مرتبطة بالمبيعات وبعض الأهداف المالية.¹

2 - أهداف المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة:

إن سر الاهتمام الحالي بالمقاولاتية يكمن في الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات المنشأة والمطورة خلال السنوات الأخيرة، تم القيام بالعديد من الدراسات حول الموضوع، وفي عدة بلدان، خاصة في الجزء الأنجلو - ساكسوني، وهذا لجلب اهتمام الحكومات والأعوان الاقتصادية عند اتخاذ قراراتهم الاستراتيجية للدور المهم والمتزايد للمقاولاتية في الحياة، وعلى جميع المستويات باعتبارها عنصر فاعل أساسي لتحقيق التنمية المستدامة حيث وجدت الدراسات المنجزة GEM² ، أن معظم البلدان سجلت ارتباط قوي بين مستوى النشاط المقاولاتي و النمو ، وأشارت هذه الدراسات بأن دخول الدول في المقاولاتية هو جد إيجابي ، و يفسر بنسبة كبيرة انحراف النمو بين مختلف البلدان ، و أشار ذات التقرير بان بعض البلدان لا تشجع على الولوج مجال المقاولاتية و تطوير المؤسسات ، وهذا تخوفا من عدم تحقيق الأهداف المقاولاتية و أهداف النمو ، و هذا في الحقيقة مخالف للنتائج التي حققتها المؤسسات الناشئة هذه النتائج أكدت الدراسات و التقارير³ ، حيث أظهرت تأثير المقاولاتية على الاقتصاد الوطني لتلك البلدان.

كما قام المكتب الدولي للعمل⁴ BIT بتقييم الأثر الاقتصادي للمقاولاتية في بعض البلدان الإفريقية، وذلك خلال تقدير قدرتها على خلق مناصب شغل، ووجدت هذه الدراسة أنه بالرغم من الظروف الصعبة التي تعيشها هذه المؤسسات، إلا أن لها تأثير كبير على الاقتصاد وذلك من خلال خلق مناصب عمل بالموازاة مع تطورها.

فمثلا في زامبيا، بعد دراسة عينة من 118 شخص يمتلك 144 مؤسسة (هناك بعض الأشخاص يملكون أكثر من مؤسسة) تم استجوابهم، ووجد أن أولئك يشغلون 1013 شخص، منهم 973 عامل دائم، أي بنسبة 8.2 موظف دائم في كل مؤسسة، في تنزانيا، تم استجواب 128 شخص مقاول، تشغل 752 شخص أي بمعدل 8.9 عامل بكل مؤسسة.

وفي دراسة أخرى قام بها GEM⁵ على 37 دولة، وجدت اختلاف كبير في نسبة النشاط المقاولاتي بين الدول، وأوضحت هذه الدراسة وجود ارتباط قوي بين النمو الاقتصادي.

1 - راهم ليندة، مرجع سابق، ص 14.

2 - محمد على الجودي، مرجع سبق ذكره، ص21

3 - محمد قوجيل ، مرجع سبق ذكره ، ص5 و ص6

4- محمد على الجودي، مرجع سبق ذكره، ص21

5- عكاشة بشير سنوساوي، مرجع سابق، ص 52

وتم التأكد على ذلك مجددا في آخر دراسة قام بها ¹GEM حول المقاولاتية، وذلك سنة 2012، حيث قام بدراسة مقارنة بين 67 دولة، من مستويات اقتصادية مختلفة، وذلك قصد قياس دور المقاولاتية في إبداع والتوظيف وتدويل أنشطتها، وكانت النتائج جد معتبرة، حيث تم تسجيل اختلافات كبيرة بين مختلف المؤسسات في مختلف الدول من حيث تحقيق الأهداف المبتغاة، ووجود إرادة حقيقية في بعض منها لتطوير مؤسساتها وتدويل أنشطتها للوصول إلى الأسواق العالمية.

المطلب الثالث: أهمية المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة

تعلب المقاولاتية دورا كبيرا في العديد من المجالات خاصة يتعلق بالتشغيل، التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إذ تولي دول العالم النامية والسائرة في طرقه أهمية بالغة وذلك راجع إلى العناصر التالية:²

- ✓ توفير فرص عمل، فضلا عن تواضع المؤهلات العمالة المطلوبة مما يعزز دورها في امتصاص البطالة التي في الأغلب تتصف بتدني مستواها التعليمي والمهني وخاصة البلدان النامية.
- ✓ قدرة المقاولات في التأقلم تبعا لاحتياجات السوق المتغيرة، وفي إيجاد منتجات جديدة وتقليل تكلفة الإنتاج للوحدة.
- ✓ توفر العملة الصعبة من خلال تعويض الاستيراد والمساهمة في التصدير في أحيان كثيرة إذ ما هيئت لها الظروف للقيام بذلك.
- ✓ المساهمة في تلبية بعض من الاحتياجات المشروعات الكبيرة عن طريق المقاولات من الباطن سواء بالمواد الأولية أو الاحتياجات الأساسية.
- ✓ الاستفادة من الخامات التكنولوجية والمحلية.
- ✓ العمل على إقامة مشروعات البنى التحتية وهذا ما نلاحظه في الدول العربية وعلى أسهم الجزائر من خلال توكيل معظم مشروعات البناء، تعبيد الطرقات إلى غير ذلك.
- ✓ الإسهام في تنمية الملكية الوطنية ورفع مساهمة القطاع الخاص في الناتج القومي، وخلق طبقة جديدة من رجال الأعمال عن طريق قيام أفراد المجتمع بالمساهمة في المشروعات الاستثمار أو استحداث مشروعات أجنبية جديدة.
- ✓ بث روح المنافسة بين الشركات المحلية، وما يصاحب هذا التنافس من منافع عديدة تتمثل في خفض الاحتكار وتحفيز الشركات على تحسين نوعية الخدمات والمنتجات.

1- محمد قوجيل، مرجع سبق ذكره، ص5 و ص6

2 - مصطفى طويطي، استراتيجيات قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية " التجربة الجزائرية" مجلة اداء المؤسسات الجزائرية، العدد 07، جامعة ألكلي محند، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لسنة 2015، ص14-15،

خاتمة الفصل:

من خلال ما سبق طرحه في هذا الفصل يمكن القول إن المقاوالتية هي مجال كامل للبحث يحتوي على عدة مقاربات كل منها تعرفها بشكل مختلف حيث تم الاعتراف بمصطلح المقاوالتية كمحرك للتنمية الاقتصادية، وأصبح لزاما على الدول خاصة النامية منها العمل على زيادة فاعلية المقاوالتية، وذلك من خلال إرساء الثقافة المقاوالتية وكذا تذليل كافة الصعوبات التي تواجه مقاولي المشاريع.

كما أن التوجه الجديد للمقاوالتية أصبح يهتم بإدراجها ضمن المجالات التربوية والتعليمية والتقنية والمهنية، وذلك لتحضير المقاول في هذه الأطوار، مما يسهل ممارسة المقاوالتية وبهذا يكون لثقافة المقاوالتية دور كبير في غرس أفكار الثقافة والمهارات وروح الإبداع بين مختلف الفئات داخل المجتمع والدفع بعجلة التنمية وإكسابهم نظرة إستراتيجية.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

بعد ما تطرقنا في الفصل الأول لمفهوم ثقافة المقاولاتية ومفاهيم مختلف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منها والمؤسسات الناشئة، وكذا دور ثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة، يأتي هذا الفصل الذي سنطرق فيه إلى أهم هيئات دعم وخلق المقاولاتية في الجزائر كما أننا أيضا عرجنا على واقع هذه الأخيرة فالجزائر وفي الأخير نستعرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وهذا بالتطرق الى تخطيط وتصميم أداة الدراسة، وكذا الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بياناتها، ووصف وتحليل نتائج الدراسة التطبيقية، وذلك بالتطرق الى اتجاهات إجابات العينة واختبار الفرضيات التي تم اعتمادها في الدراسة.

المبحث الأول: أهم هيئات دعم وخلق المقاولاتية في الجزائر

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE

1 - تعريف الوكالة الوطنية لدعم التنمية المقاولاتية:¹ هي هيئة عمومية ذات طابع خاص، تعمل تحت وصاية مصالح الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة.

تتكفل الوكالة الوطنية لدعم المقاولاتية بتسيير جهاز ذو مقاربة اقتصادية، يهدف إلى مرافقة الشباب المشاريع لإنشاء وتوسيع المؤسسات المصغرة في مجال إنتاج السلع والخدمات.

تسعى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية إلى الترقية والفكر المقاولاتي، وتمنح الإعانات المالية والامتيازات الجبائية خلال كل المراحل المرافقة.

تضم الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية 61 وكالة ولائية تغطي كامل التراب الوطني وكذا العديد من الفروع موزعة عبر كامل التراب الوطني متواجدة في الدوائر الكبرى.

2 - شروط التأهيل لاستفادة من الجهاز:²

- ✓ أن يتراوح عمره ما بين 18 و55 سنة.
- ✓ أن يكون ذو شهادة أو تأهيل مهني و /أو له مهارات معرفية معترف بها بشهادة أو أي وثيقة مهنية أخرى.
- ✓ أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.
- ✓ ألا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاطات.

3 - مراحل المرافقة:

- ✓ فكرة المشروع.
- ✓ التسجيل عبر الموقع الإلكتروني.
- ✓ استقبال والتوجيه.
- ✓ محادثات فردية.
- ✓ إعداد المشروع.
- ✓ تكوين صاحب المشروع.
- ✓ المصادقة على المشروع من قبل لجنة انتقاء واعتماد المشروع.
- ✓ موافقة البنك.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 ص12-13

² - المرجع السابق المادة 1-2-3

✓ الإنشاء القانوني للمؤسسة.

✓ تمويل المشروع.

✓ متابعة النشاط.

4 - مهام الوكالة:

✓ تحسيس ونشر ثقافة المقاولاتية.

✓ تقديم النصح والدعم المالي لحاملي المشاريع.

✓ مرافقة الشباب حاملي فكرة مؤسسة حتى تجسيدهم الفعلي لمشاريعهم.

✓ تطوير المهارات التقنية ومهارات التكوين لدى مسيري المؤسسات المصغرة.

✓ ضمان المرافقة والمتابعة الدورية للمؤسسات المصغرة من أجل ديمومتها.

بالإضافة للمهام السابقة تضطلع وكالة ANADE بمهام جديدة من بينها:

✓ إعداد خارطة النشاطات والمشاريع وتحيينها دوريا بالاشتراك مع مختلف القطاعات المعنية بغرض إنشاء بنك المشاريع.

✓ تشجيع استحداث وتطوير الأنظمة البيئية بناء على فرص الاستثمار المتاحة من طرف مختلف القطاعات والشركاء.

✓ عصرنه ورقمنة آليات إدارة وتسيير الوكالة وجهاز استحداث المؤسسات المصغرة وتكوين الإطارات حسب المستجدات.

✓ تضمن تسيير مناطق نشاطات مصغرة متخصصة مجهزة لفائدة المؤسسات المصغرة.

5 - الاستراتيجية الجديدة للوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية:

طبقا لبرنامج السيد رئيس الجمهورية، لا سيما تشجيع استحداث النشاطات وتحسين أداء الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، تم اعتماد استراتيجية جديدة تركز على رؤية اقتصادية بحتة (مجلس الوزراء المنعقد في 23 أوت 2020 برئاسة رئيس الجمهورية)

وترتكز هذه المقاربة على المحاور التالية:

أ - بعث وعصرنه جهاز الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية:

✓ إعادة تكييف مهام الجهاز والوكالة وفقا للاستراتيجية الجديدة.

✓ مراجعة الإطار التنظيمي للجهاز والوكالة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاول ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

- ✓ مراجعة تدابير الدعم والامتيازات الممنوحة لحاملي المشاريع.
- ✓ إعادة تنظيم وتكييف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع.

ب - وضع النظم البيئية الملائمة لدعم وترقية المؤسسة المصغرة:

- ✓ تشجيع ظهور نظام بيئي محلي يفضي إلى إنشاء وتطوير المؤسسات المصغرة ذات القيمة المضافة، لا سيما في مجال الإنتاج، الخدمات والحرف، مع مراعاة فرص واحتياجات السوق المحلية و/ أو الوطنية.
- ✓ التكفل بالمؤسسات المصغرة التي تواجه صعوبات وذلك من خلال:

- ✚ إعادة تمويل نشاطها أو مراجعة فترة تسديد قروضها البنكية.
- ✚ تشجيع المناولة وتوفير مخططات الأعباء لفائدتها.
- ✚ تكوين حاملي المشاريع في كيفية تسيير المؤسسة.

المطلب الثاني: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة¹ CNAC

والذي أسس في 06 جويلية 1994، ويعتبر الركيزة الأساسية التي يركز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير ارادية لأغراض اقتصادية.

مهام الصندوق:

1- التأمين عن البطالة

بتاريخ السادس والعشرين (26) من شهر ماي 1994، وبموجب مرسومين تشريعيين منشورين بالجريدة الرسمية رقم (34)، أنشأ نظام التأمين عن البطالة لفائدة أجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية إما بالتسريح الإجمالي أم بتوقف نشاط المستخدم تعدد البطالة المتفشية لأسباب اقتصادية مع مطلع سنة 1994 بمثابة خطر من مخاطر الضمان الاجتماعي كالمرض وحوادث العمل، إلخ ...

من جهة أخرى، يسمح نظام التأمين عن البطالة المستخدمين العموميين والخواص بحيازة آلية لمجابهة الصعوبات الاقتصادية، المالية والتقنية التي تعرض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها واضمحلال وظائفها المأجورة.

2- دعم إحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30-35 سنة:

في إطار برنامج محاربة البطالة والإقصاء الاجتماعي، أنيط الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 2004 بمأمورية تسيير جهاز دعم إحداث النشاطات، وفي أواخر شهر جوان 2010 إثر تقويم مساره، اتخذت السلطات

¹ - الموقع الرسمي لصندوق: www.cnac.dz

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاول ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

العمومية إجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الاجتماعية المعنية ترمي أساسا إلى تطوير وتحويل ثقافة المقاول بحيث أدخلت تعديلات على الجهاز تتضمن:

✓ تخفيض مدة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل شهر واحد (01) بدلا من ستة (06) أشهر.

✓ رفع مستوى الاستثمار من خمسة (05) ملايين دينار جزائريا إلى عشرة (10) ملايين دينار جزائريا.

✓ لالتحاق بالجهاز من ثلاثين (30) سنة (بدلا من خمسة وثلاثين سنة) إلى خمسة وخمسين (55) سنة.

✓ وعلاوة على إحداث النشاط، توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات.

بتجربته المستوفية في مجال المرافقة عبر شبكة مراكزه المدعمة للعمل الحر المنشأة سنة 1998 بكامل الإقليم الوطني، عكف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على تخصيص وإعداد لأصحاب المشاريع فضاء يضمن التوفيق المهني الاجتماعي تماشيا مع الأسس القانونية المسيّرة لجهاز دعم إحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة.

على هذا الأساس القانوني، باشر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إرساء ميكانيزمات داخلية و بناء شراكة وطيدة مع وزارات و مؤسسات تعمل على تجسيد صلاحياته الجديدة تكمن الخدمات الموجهة لذوي المشاريع عبر المراكز المتخصصة في المرافقة الشخصية طيلة مراحل إنشاء النشاط و التصديق على الخبرات المهنية و المساعدة على دراسة المشاريع المعروضة على لجان الانتقاء و الاعتماد ترتكز الاستثمارات المنجزة في الميدان على أساس نمط تمويلي ثلاثي يشترك فيه كل من صاحب المشروع و البنك و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتكلفة استثمارية لا تتعدى (10) ملايين دينار جزائريا فضلا عن ذلك، تمّ تقرير مساعدات و امتيازات مالية و جبائية لصالح كلّ شخص يستوفي شروط الالتحاق بالجهاز بما في ذلك: السن و فترة البطالة و التأهيل أو المهارة المكتسبة في النشاط المراد إنجازه و القدرة على المساهمة في تمويل المشروع (المرافقة) بخصوص عملية تقويم خبرات أصحاب المشاريع المهنية، فإنها تتمّ بتمويل من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وإسهام من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعنية (التصديق على المؤهلات المهنية) علاوة على ذلك، خصّص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين امتيازات متمثلة في :

✓ تخفيض نسب فوائد القروض البنكية.

✓ تخفيض نسب الرسوم الجمركية.

✓ الإعفاء الضريبي وشبه الضريبي.

✓ الاستفادة من قرض غير مكافئ (بدون فائدة) ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

فيما يتعلّق بمخاطر قروض الاستثمارات، تمّ إنشاء صندوق الضمان لمرافقة البنوك الشريكة واستيفاء الديون والفوائد المترتبة في حدود سبعين (70) بالمائة (الامتيازات المالية).

3 -جهاز تشجيع ودعم ترقية الشغل:

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاوله ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

✓ القانون رقم 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1427هـ الموافق لـ 11 ديسمبر 2006 الخاص بإجراءات تحفيز ودعم ترقية التشغيل.

✓ المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 25 ذي الحجة 1428هـ الموافق لـ 05 ديسمبر 2007 المحدد لمستوى وطرق منح الامتيازات المقررة في ذات القانون.

✓ يُحدّد الإجراءات التحفيزية لترقية التشغيل من خلال تخفيف الأعباء الاجتماعية لصالح أرباب العمل.

✓ تُطبّق هذه الإجراءات على أرباب العمل التابعين للقطاع الاقتصادي.

✓ يُمكن أن تشمل أيضا أرباب عمل القطاعات الأخرى باستثناء أولئك الذين ينشطون في مجال تنقيب وإنتاج المحروقات.

أ- الامتيازات الممنوحة لصاحب العمل

✓ مستويات مختلفة خاصة بخفض حصة رب العمل.

✓ الإعفاء من الاشتراك الإجمالي للضمان الاجتماعي الخاصة بصاحب العمل.

✓ إعانة شهرية للتشغيل.

ب- مستويات خفض حصة صاحب العمل

يستفيد صاحب العمل من خفض حصته في حالة التوظيف لمدة لا تقل عن اثني عشر (12) شهرا:

✓ 20% من حصته بالنسبة لطالبي العمل.

✓ 28% من حصته بالنسبة لطالبي العمل الأوائل.

✓ 36% بالنسبة للتوظيفات المقررة بنواحي الهضاب العليا والجنوب.

يستفيد صاحب العمل أيضا من خفض حصته في حالة قيامه بتوظيفات لفترة لا تقل عن ستة (06) أشهر

✓ من 20 إلى 28% من حصته، في حالة توظيف طالبي عمل بما فيهم طالبي عمل أوائل في قطاعات:

السياحة والحرف والثقافة والفلاحة وورشات البناء والأشغال العمومية وكذا شركات الخدمات.

✓ 36% من حصته، في حالة توظيف جميع طالبي العمل بنواحي الهضاب العليا والجنوب.

✓ في حالة مضاعفة التعداد الأصلي من طرف صاحب العمل الذي يُشغل مالا يقل عن تسعة (09)

عمال مُصرّح عنهم لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية يستفيد هذا الأخير من تخفيض

محدد بـ 08% طيلة سنة كاملة.

ت- الإعفاء من حصة صاحب العمل

كل صاحب عمل يقوم بتكوين ورسكلة عماله، يستفيد من الإعفاء عن الاشتراك الإجمالي لمدة موزعة على

النحو التالي:

✓ شهر واحد (01) لمدة تتراوح ما بين خمسة عشر (15) يوما وشهر واحد (01).

✓ شهران (02) لمدة تفوق شهرا واحد (01) وتعادل شهرين (02).

✓ ثلاثة (03) أشهر لمدة تفوق شهرين (02).

يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالاشتراك الإجمالي لصاحب العمل المحدد ب (25%) لفترة أقصاها ثلاثة (03) أشهر.

ث- إعانة شهرية للتشغيل

يستفيد صاحب العمل من إعانة شهرية خاصة بالتشغيل بمجموع ألف دينار جزائريا (1000دج) لمدة أقصاها ثلاث (3) سنوات عن كل طالب عمل موظف على أساس عقد عمل لمدة غير محددة.

من تاريخ جانفي 2022 أسند تسيير الجهاز للوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية " ANADE " التابع الوزارة المنتدبة لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة و عليه يواصل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتحصيل القروض الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و 55 سنة و ذلك طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 22-45 مؤرخ في 16 جمادي الثانية عام 1443 الموافق 19 جانفي سنة 2022 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 جويلية سنة 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

من سنة 2004 وإلى غاية نهاية سنة 2021، أكثر من 160000 مشروع تم تمويلهم من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إطار تمويل وخلق المؤسسات المصغرة التي وفرت 340500 منصب عمل عند انطلاق النشاط.

المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ¹ANGEM لمحة تاريخية:

يعتبر القرض المصغر بمثابة أداة لمحاربة الهشاشة حيث سمح لفئة الأشخاص المحرومين من تحسين ظروف معيشتهم، وهذا من خلال استحداث أنشطتهم الخاصة التي تمكنهم من الحصول على المداخيل.

ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة 1999 إلا انه لم يعرف في صيغته السابقة النجاح الذي كانت تتوخاه السلطات العمومية منه، بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل إنضاج المشاريع ومتابعة انجازها.

وقد تبين ذلك خلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع " تجربة القرض المصغر في الجزائر "، وبناء على التوصيات المقدمة خلال هذا التجمع، الذي ضم عددا معتبرا من الخبراء في مجال التمويل المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المعدل.

¹ - الموقع الرسمي للوكالة <https://www.angem.dz/>

1-الأهداف والمهام:

أ-أهداف الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة:

- ✓ المساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية من خلال تشجيع العمل الحر، والعمل في البيت والحرف والمهن، ولا سيما الفئات النسوية.
- ✓ رفع الوعي بين سكان ريف في مناطقهم الأصلية من خلال إبراز المنتجات الاقتصادية والثقافية، من السلع والخدمات المولدة للمداخيل والعمالة.
- ✓ تنمية روح المقاولة، لتحل محل الاتكالية، وبالتالي تساعد على الاندماج الاجتماعي والتنمية الفردية للأشخاص.
- ✓ دعم توجيه، ومرافقة المستفيدين في تنفيذ أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم ومرحلة الاستغلال.
- ✓ متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود التي تربطهم مع الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة ANGEM.
- ✓ تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة في مجال تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل والمؤسسات الجد المصغرة.
- ✓ دعم تسويق منتجات القروض المصغرة عن طريق تنظيم المعارض عرض/ بيع.

ب-مهام الوكالة:

- ✓ تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للقوانين والتشريعات المعمول بها.
- ✓ دعم، توجيه ومرافقة المستفيدين في تجسيد أنشطتهم، لا سيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم.
- ✓ إبلاغ المستفيدين الذين أهلت مشاريعهم في الجهاز، بمختلف الاعانات الممنوحة.
- ✓ متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود المتعلقة بالوكالة ومساعدتهم لدى المؤسسات والهيئات المتعلقة بتجسيد مشاريعهم بما في ذلك الشركاء الماليون للبرنامج.
- ✓ الحفاظ على العلاقة المستمرة مع البنوك والمؤسسات المالية فيما يخص تمويل المشاريع، وتنفيذ مخطط التمويل ومتابعة تنفيذ واستغلال الديون المستحقة في الوقت المحدد.
- ✓ تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة فيما يخص تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل.
- ✓ تنظيم المعارض (معرض بيع) جهوية ووطنية لمنتجات لقرض المصغر.
- ✓ التكوين المستمر للموظفين المسؤولين بتسيير الجهاز.

2-الاعانات والامتيازات المقدمة:

أ-المرافقة والتمويل:

- ✓ تضمن الوكالة الدعم والنصح والمساعدة التقنية فضلا عن مرافقة مجانية للمقاولين أثناء تنفيذ أنشطتهم.
- ✓ يمنح القرض البنكي بدون فوائد.
- ✓ يمكن منح سلفة بدون فوائد قدرها 29 % من الكلفة الإجمالية في نمط التمويل الثلاثي، لاقتناء عتاد صغير ومواد أولية للانطلاق في النشاط، والتي لا تتجاوز 1.000.000 دج.
- ✓ تمنح الوكالة سلفة بدون فوائد لشراء المواد الأولية مقدرة ب 100% من الكلفة الإجمالية للمشروع والتي لا يمكن أن تفوق مئة ألف دينار جزائري 100.000 دج، وقد تصل هذه الكلفة الى مائتا وخمسين ألف دينار جزائري 250.000 دج

ب -الامتيازات الجبائية:

- ✓ إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي والضريبة على أرباح الشركات لمدة ثلاث (3) سنوات.
- ✓ إعفاء من رسم العقاري على البناءات المستعملة في الأنشطة التي تمارس لمدة ثلاث (3) سنوات.
- ✓ تعفى من رسم نقل الملكية لاقتناءات العقارية التي يقوم بها المقاولون قصد إنشاء أنشطة صناعية.
- ✓ إعفاء من جميع حقوق التسجيل العقود المتضمنة تأسيس الشركات التي تم إنشاؤها من قبل المقاولون.
- ✓ يمكن الاستفادة من الإعفاء الضريبي على القيمة المضافة، مقتنيات مواد التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار الخاص بالإنشاء.
- ✓ تخفيض من الضريبة على الدخل الاجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات، وكذا من الرسم على النشاط المهني المستحق عند نهاية فترة الإعفاءات، وذلك خلال الثلاث سنوات الأولى من الاخضاع الضريبي، ويكون هذا التخفيض كالتالي:

- السنة الأولى من الاخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 70%.

- السنة الثانية من الاخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 50%.

- السنة الثالثة من الاخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 25%.

تحدد الرسوم الجمركية المتعلقة بالتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تحقيق الاستثمار بتطبيق نسبة 5%.

3 شروط التأهيل للاستفادة من القرض المصغر:

- ✓ بلوغ سن 18 سنة فما فوق.
- ✓ عدم امتلاك دخل أو مدا خيل غير ثابتة وغير منتظمة.
- ✓ إثبات مقر الإقامة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاول ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

✓ التمتع بمهارة مهنية تتوافق مع النشاط المرغوب انجازه.

✓ عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما.

✓ القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تقدر ب 1% من الكلفة الإجمالية للنشاط.

✓ دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة.

الالتزام حسب جدول زمني محدد بتسديد:

1-القرض للبنك.

2-مبلغ السلفة بدون فوائد للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

4-الخدمات الممنوحة:

أ-الخدمات المالية:

يمنح الجهاز صيغتين من التمويل، بما فيها واحدة بمساهمة الخمس (05) بنوك العمومية الشريكة:

الصيغة الأولى: قرض شراء المواد الأولية (وكالة -مقاول).

هي قروض بدون فوائد تمنح مباشرة من طرف الوكالة تحت عنوان شراء مواد اولية لا تتجاوز 100,000 د، وهي تهدف إلى تمويل الأشخاص الذين لديهم معدات صغيرة وأدوات ولكن لا يملكون اموال لشراء المواد الأولية لإعادة أو إطلاق نشاطا.

وقد تصل قيمتها إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب بينما مدة تسديد هذه السلفة لا تتعدى 36 شهرا.

الصيغة الثانية: التمويل الثلاثي (وكالة -بنك -مقاول) هي قروض ممنوحة من قبل البنك والوكالة بعنوان إنشاء نشاط. تكلفة المشروع قد تصل إلى 1.000.000,00 دج. التمويل يقدم كالتالي:

- قرض بنكي بنسبة 70 %.

- سلفة الوكالة بدون فوائد 29 %.

- مساهمة شخصية 1%.

وقد تصل مدة تسديده إلى ثماني (8) سنوات مع فترة تأجيل التسديد تقدر بثلاثة (3) سنوات بالنسبة للقرض

البنكي.

للإشارة فإن قيم التمويل قد ارتفعت من 30000 دج إلى 100000 دج بالنسبة للقروض الموجهة لشراء المواد الأولية (250000 دج بالنسبة لولايات الجنوب والهضاب العليا)، ومن 400000 دج الى 1000000 دج بالنسبة

للقروض الموجهة لإنشاء النشاطات (صيغة التمويل الثلاثي)، وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 11-133

المعدل والمؤرخ في 22 مارس 2011.

حصيلة الخدمات المالية إلى غاية 30 نوفمبر 2022:

جدول رقم (04): توزيع القروض الممنوحة حسب نمط التمويل

نمط التمويل	عدد القروض الممنوحة	النسبة (%)
عدد السلف بدون فوائد لشراء المادة الأولية	868 955	%89,89
عدد السلف بدون فوائد لإنشاء مشروع	97 576	%10,11

المصدر: الموقع الرسمي للوكالة <https://www.angem.dz>

من الجدول نلاحظ أن نسبة السلف لشراء المادة الأول أكبر بكثير من نسبة لإنشاء مشروع.

جدول رقم (05): توزيع القروض الممنوحة حسب الجنس

نمط التمويل	العدد	النسبة (%)
نساء	611 420	%63,28
رجال	814 354	%36,72
المجموع	966 234	%100,00

المصدر: الموقع الرسمي للوكالة <https://www.angem.dz>

من الجدول نلاحظ أن نسبة الكبيرة المستفادة من القروض هي الفئة النسوية بـ %63,28 أكبر من نسبة الرجال.

جدول رقم (06): توزيع القروض الممنوحة حسب قطاع النشاط.

نمط التمويل	العدد	النسبة (%)
الفلاحة	130 680	%13,52
الصناعة الصغيرة	381 400	%39,47
البناء والأشغال العمومية	86 111	%8,91
الخدمات	191 076	%19,78
الصناعة التقليدية	170 174	%17,61
تجارة	5 795	%0,60
الصيد البحري	998	%0,10
المجموع	966 234	%100,00

المصدر: الموقع الرسمي للوكالة <https://www.angem.dz>

من الجدول نلاحظ أن النسب متفاوتة ويبقى نشاط الصيد البحري والتجارة هما اقل نسبة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاول ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

جدول رقم (07): توزيع القروض الممنوحة حسب الشريحة العمرية

النسبة (%)	العدد	الشريحة العمرية
35,56%	343 638	18-29 سنة
31,24%	301 836	30-39 سنة
8,60%	179 684	40-49 سنة
10,49%	101 349	50-59 سنة
4,11%	39 727	فما فوق 60 سنة
100,00%	966 234	المجموع

المصدر: الموقع الرسمي للوكالة <https://www.angem.dz>

من الجدول نلاحظ أن النسبة الأكثر استفادة من القروض هي فئة الشباب.

جدول رقم (08): توزيع القروض الممنوحة حسب المستوى التعليمي

النسبة (%)	العدد	المستوى التعليمي
15,23%	147 172	دون المستوى
1,48%	14 308	متعلم
14,77%	142 677	ابتدائي
50,05%	483 599	متوسط
14,42%	139 283	ثانوي
4,06%	39 195	جامعي
100,00%	966 234	المجموع

المصدر: الموقع الرسمي للوكالة <https://www.angem.dz>

من الجدول نلاحظ أن النسب الكبيرة هي نسبة المتوسط مما نستنتج أن المستفيدين لا يملكون مستوى دراسي عالي.

جدول رقم (09): توزيع القروض الممنوحة للفئات الخاصة

الفئات	العدد / الجنس		
	نساء	رجال	مجموع
أشخاص ذوي إعاقة	626	1 095	1 721
المحبوسين المفرج عنهم	67	1 892	1 959
ضحايا المأساة الوطنية	175	229	404
المرشحين للهجرة الغير شرعية	9	86	95
الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة/السيدا	63	4	67
المجموع	940	3 306	4 246

المصدر: الموقع الرسمي للوكالة <https://www.angem.dz>

من الجدول نلاحظ أن الأشخاص ذوي إعاقة هم الأعلى نسبة.

جدول رقم (10): حصيلة مناصب الشغل المستحدثة إلى غاية 30 نوفمبر 2022

صيغة التمويل	عدد المناصب المستحدثة
تمويل لشراء المواد الأولية	1 261 668
تمويل ثلاثي (الوكالة-البنك-المستفيد)	151 101
المجموع	1 412 769

المصدر: الموقع الرسمي للوكالة <https://www.angem.dz>

من الجدول نلاحظ أن تمويل لشراء المواد الأولية هو أكثر إحداثا لمناصب الشغل من التمويل الثلاثي.

ب - الخدمات غير المالية:

إلى جانب القرض تسعى الوكالة إلى توفير المزيد من الخدمات في مجالات واسعة للمستفيدين. والهدف هو الدعم، إلى أقصى حد ممكن، واستمرارية الأعمال، لهذا، فالوكالة توفر لهم:

- ✓ الاستقبال في أحسن الظروف المتاحة لحاملي أفكار إنشاء المشاريع.
- ✓ مرافقة فردية للمقاولين في مراحل إنشاء النشاط.
- ✓ متابعة جواريه جدية، لاستدامة الأنشطة التي تم إنشاؤها.
- ✓ دورات تكوينية لإنشاء و / أو تسيير المؤسسات الجد مصغرة والتربية المالية.
- ✓ اختبارات المصادقة على الخبرات المهنية بالشراكة مع هيئات ومؤسسات المتخصصة والمخولة.
- ✓ معارض لعرض وبيع المنتجات المنجزة في إطار القرض المصغر.
- ✓ وضع موقع في الأنترنت لإشهار وبيع المنتجات وتبادل الخبرات.

عدد المستفيدين	الأنشطة المنجزة
129 905	التكوين في مجال تسيير مؤسسة صغيرة
119 717	التكوين في مجال التعليم المالي العام
1 942	التكوين حسب البرنامج (GET AHEAD)
5 136	مواضيع عامة متعلقة بإنشاء وتسيير نشاط
256 700	العدد الإجمالي للمقاولين المكونين
103 359	اختبارات المصادقة على المكتسبات المهنية
39 234	صالون عرض/بيع
399 293	العدد الإجمالي للمستفيدين من الخدمات غير المالية

المصدر: الموقع الرسمي للوكالة <https://www.angem.dz>

5- الأنشطة الممولة:

قائمة غير شاملة تضم أنواع الأنشطة الآتية

أ- الصناعة:

الغذائية: صناعة العجائن الغذائية، الكسكس، الخبز، حلويات عصرية وتقليدية صناعة الشكولاتة، المرطبات، البوظة، تحميص ورحى القهوة تغليب السمك، تحميص وتغليف الفول السوداني.

الألبسة: الألبسة الجاهزة، خياطة الملابس، نسج الملابس، الحياكة، صنع الأغطية المنزلية (عدة السرير، المطبخ، المفروشات).

الصناعة الجلدية: الأحذية التقليدية، الألبسة.

الصناعة الخشبية: الأثاث، منتجات خشبية صناعة السلال الصناعة المعدنية صناعة الأقفال، الحدادة.

ب - الفلاحة:

تربية الماشية:

تسمين الأبقار، الأغنام، الماعز، إنتاج اللحوم والحليب تربية الدواجن والأرانب والنحل. فلاحة الأرض: إنتاج البذور، الفواكه والخضر (التجفيف والتخزين)، مشتلة الزهور ونباتات الزينة.

ت-الصناعة التقليدية:

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاول ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

النسيج والزراعي التقليدية، خياطة الملابس التقليدية، الطرز التقليدية، الرسم على الحرير والقطيفة والزجاج، أدوات الزينة، الفخار، المنتجات المصنوعة بالزجاج، النقش على الخشب.

ث الخدمات:

الإعلام الآلي، الحلاقة والتجميل الأكل السريع تصليح السيارات ومختلف التجهيزات.

الصحة: عيادة الطبيب، طبيب الأسنان.

ج المباني والأشغال العمومية:

أشغال البناء، أعمال متعلقة بالمباني: الكهرباء، الدهن، السباكة، النجارة، صناعة، البناء... حجر

نشاطات تجارية صغيرة

6- صيغ التمويل:

تشرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في إطار جهاز القرض المصغر على تسيير صيغتين للتمويل انطلاقا من سلفة صغيرة بدون فوائد تمنحها الوكالة والتي لا تتجاوز 100.000 دج، وقد تصل إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب إلى قروض معتبرة لا تتجاوز 1.000.000 دج موجهة لخلق نشاطات والتي تستدعي تركيبا ماليا مع إحدى البنوك.

تسمح كل صيغة بحكم خصوصيتها بتمويل بعض الأنشطة وجلب اهتمام فئة معينة من المجتمع.

الامتيازات والمساعدات الممنوحة مجانا:

- ✓ الدعم، النصح، المتابعة التقنية والمرافقة، تضمنها الوكالة في إطار إنشاء أنشطتكم.
- ✓ يمنح القرض البنكي بدون فوائد.
- ✓ في حالة ما كنتم مؤهلين، يمكنكم من تكوين مجاني في تسيير المؤسسات الصغيرة، بالإضافة إلى ذلك بعد انطلاق نشاطكم يمكنكم المشاركة في صالونات (العرض/بيع) التي تنظمها الوكالة بشكل دائم في أنحاء الوطن.

المبحث الثاني: آفاق المقاولاتية في الجزائر

المطلب الأول: آفاق المؤسسات الناشئة في الجزائر¹

تسعى الجزائر في الآونة الأخيرة الى زيادة الاهتمام ودعم المؤسسات الناشئة خاصة مع وجود ارادة سياسية حقيقية من طرف السلطات العمومية للتوجه نحو تنويع الاقتصاد والبحث عن بدائل حقيقية للمحروقات ان بواير

¹ - د بسويح منى، د.ميموني ياسين، د.بوقطاية سفيان، واقع وآفاق المؤسسات الناشئة في الجزائر، جامعة غليزان. المجلد / 07 العدد 03، 2020،

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاوله ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

هذا الاهتمام تتجسد في انشاء وزارة خاصة مكلفة بالشركات الناشئة واقتصاد المعرفة أوكلت لها مهام وضع خارطة طريق تصب في تشجيع حاملي الافكار على خلق مؤسساتهم وتقديم كل الدعم سواء من ناحية التمويل وتوفير البيئة القانونية لمثل هذا النوع من المؤسسات من اهم الاجراءات المتخذة في سبيل دعم المؤسسات الناشئة في الجزائر نذكر منها:

- وضع إطار قانوني وتنظيمي ووظيفي لبدء العمل وكذلك لتحديد الطرق والوسائل لتقييم أدائها ووضع خارطة طريق لتمويلها، سيشمل هذا التمويل سوق الاسهم ورأس مال المخاطر.
- انشاء صندوق خاص بتمويل المؤسسات الناشئة بالتعاون مع البنوك العمومية.
- مشروع إنشاء مجلس وطني للابتكار.
- وضع خارطة طريق لتمويل هذا النوع من المؤسسات، بإشراك البورصة ورأس المال الاستثماري، وتحديد كيفية مساهمة المغتربين وتطبيق آليات إعفاء ضريبي "شبه كلي"، لتمكين الشباب من الإسهام بفعالية في فك ارتباط الاقتصاد الوطني بالمحروقات.
- إنشاء "مدينة المؤسسات الناشئة، التي ستكون بمثابة مركز تكنولوجي متعدد الخدمات، بجاذبية عالية، ما يسمح بتعزيز مكانة الجزائر كقطب إفريقي للإبداع والابتكار.
- من جهة اخرى تعمل الوزارة على وضع الأسس القانونية لمعاهد نقل التكنولوجيا، خلال الربع الأول من عام 2020، على أن تنطلق المرحلة التجريبية عبر جامعتين بإنشاء مركزين مختصين بالذكاء الصناعي وانترنت الأشياء التي تعمل بالتعاون مع الكفاءات الجزائرية بالخارج.
- إصلاح معمق للنظام الجبائي وكل ما يتبعه من تنظيمات وتحفيزات جبائية لفائدة المؤسسات خاصة الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- قانون المالية لسنة 2020 جاء بتدابير وتحفيزات جبائية جديدة لفائدة اصحاب المؤسسات الناشئة لاسيما التي تنشط في مجالات الابتكار والتكنولوجيات الجديدة وذلك من خلال إعفائها من الضريبة على الأرباح والرسم على القيمة المضافة بهدف ضمان تطوير أدائها مما يسمح بتحقيق تنمية اقتصادية مستدامة لبلادنا على المدى المتوسط.

كما تضمن القانون اعفاءات من الضرائب والرسوم الجمركية في مرحلة الاستغلال مع إقرار تسهيل وصول هذه المؤسسات إلى العقار لتوسعة مشاريعها الاستثمارية و قرار الإطلاق الرسمي للصندوق الوطني لتمويل المؤسسات الناشئة، الذي يهدف إلى تمكين الشباب أصحاب المشاريع من تقادي البنوك والإجراءات البيروقراطية خلال اخر اجتماع مجلس الوزراء الذي ترأسه رئيس الجمهورية السيد عبد المجيد تبون ، أوضح وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والمؤسسات الناشئة، المعرفة السيد ياسين جريدان خلال تقديمه لعرض حول افاق المؤسسات الناشئة، ان قطاعه يعمل على إحداث إطار قانوني وتنظيمي ووظيفي للشركات الناشئة ووضع تعريف قانوني لها وللحاضنات، وتحديد طرق تقييم أدائها.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاول ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

فإن التسهيلات المقدمة في إطار تشجيع المؤسسات الناشئة، تنطلق من وضع عدد من القوانين لتأطير عمل هذه المؤسسات، على عكس السنوات الفارطة، حيث كانت تنشط في جو غير واضح ولا يوجد فرق بينها وبين المؤسسات الكبيرة، وأعلنت الوزارة الوصية عن استعداد لمنح علامة المؤسسة الناشئة، عبر الموقع الإلكتروني، بعد صدور القانون.

كما أعلنت عن وضع خارطة طريق لتمويل هذا النوع من المؤسسات، بإشراك البورصة ورأس المال الاستثماري، وتحديد كيفية مساهمة المغتربين، وتطبيق آليات إعفاء ضريبي "شبه كلي"، لتمكين الشباب من الإسهام بفعالية في فك ارتباط الاقتصاد الوطني بالمحروقات، كما تتضمن خارطة الطريق إنشاء "مدينة الشركات الناشئة، التي ستكون بمثابة مركز تكنولوجي متعدد الخدمات، بجاذبية عالية، ما يسمح بتعزيز مكانة الجزائر كقطب إفريقي للإبداع والابتكار ومن جهة أخرى، تعمل الوزارة الوصية على وضع الأسس القانونية لمعاهد نقل التكنولوجيا على أن تنطلق المرحلة التجريبية عبر جامعتين بإنشاء مركزين مختصين بالذكاء الصناعي وانترنت الأشياء التي تعمل بالتعاون مع الكفاءات الجزائرية بالخارج.

كما أعلنت الوزارة على لسان الوزير أن "الشباب يحتاج إلى أشياء ملموسة" حيث أمر بإنشاء صندوق خاص بدعم المؤسسات الناشئة ومخاطبا الوزراء المعنيين قال الرئيس: "تملكون الآن سلطة القرار وصندوق تمويل ستكونون أعضاء في مجلس إدارته، وعليكم بالميدان لتجسيد مشاريعكم لصالح الشباب".

وكان رئيس الجمهورية قد أمر خلال اجتماع الوزراء المنعقد في 5 يناير 2020 بإعداد برنامج استعجالي للمؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة فيما يتعلق بإنشاء صندوق خاص أو بنك موجه لتمويلها، كما شدد على ضرورة اصلاح "معمق" للنظام الجبائي وكل ما يتبعه من تحفييزات جبائية لفائدة المؤسسات خاصة الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما تضمن القانون اعفاءات من الضرائب والرسوم الجمركية في مرحلة الاستغلال مع إقرار تسهيل وصول هذه المؤسسات إلى العقار لتوسعة مشاريعها الاستثمارية. ويمكن تلخيص أهم الآفاق في مايلي:

- إنشاء صندوق استثماري مخصص لتمويل ودعم المؤسسات الناشئة.
- إنشاء مجلس أعلى للابتكار والذي سيكون حجر الزاوية للتوجه الاستراتيجي في مجال تثمين الأفكار والمبادرات المبتكرة والإمكانات الوطنية للبحث العلمي، في خدمة تنمية اقتصاد المعرفة.
- وضع الإطار القانوني الذي يحدد مفاهيم المؤسسات الناشئة والحاضنات وكذا المصطلحات الخاصة بالنظام البيئي لاقتصاد المعرفة، من أجل تسهيل إجراءات إنشاء هذه الكيانات. علاوة على عملية إعداد النصوص التنظيمية ذات الصلة، التي ستفضي إلى مراجعة النصوص الموجودة من أجل تكييف آليات التمويل مع دورة نمو المؤسسات الناشئة.
- تحويل الوكالة الوطنية لترقية الحظائر التكنولوجية وتطويرها إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. - تحويل قطب الامتياز الجهوي التكنولوجي (HUB) للمؤسسات الناشئة، الذي يجري إنجازه من قبل شركة

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاول ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

“سوناطراك” على مستوى حديقة الرياح الكبرى “دنيا بارك”، إلى وزارة المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة.

- تمكين حاملي المشاريع المبتكرة والمؤسسات الناشئة، على الاستفادة من المساحات المتاحة داخل المؤسسات التابعة لقطاعي الشباب والتكوين المهني المستوى الوطني.
- تهيئة الجماعات المحلية لمساحات مخصصة للمؤسسات الناشئة مع إعطاء الأولوية للمناطق التي تتوفر فيها إمكانات كبيرة من حاملي المشاريع المبتكرة، لاسيما ولايات بشار، ورقلة، قسنطينة، وهران، تلمسان، سطيف، باتنة، قبل توسيع هذا المسعى إلى كامل التراب الوطني.

وأخيراً، ومن أجل ضمان التآزر المشترك ما بين القطاعات لتنفيذ إستراتيجية تطوير المؤسسات الناشئة، يكلف السيد وزير المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة، بالسهر على ضبط القطاعات. المساهمات التي تقدمها جميع.

مستقبل المؤسسات الناشئة¹:

يرى الخبير الاقتصادي، عبد الرحمان عية، أن الوزارات المنتدبة الجديدة ذات الطابع الاقتصادي، التي تم استحداثها في خضم التشكيل الحكومي الجديد والتحول الذي تشهده الجزائر في طريق الإصلاح العميق، أنها تحمل مفهوماً واحداً، خاصة المؤسسات الناشئة.

وأكد عية، في تصريح، أن مستقبل المؤسسات الناشئة يفرض على الوزارات الوصية التي تشارك في الإشراف على هاته المؤسسات القيام بعملية المرافقة قصد القضاء على الإفلاس التي يترتب بها، وإعادة بعثها من جديد ولإعادة الثقة لأصحابها من أجل ارتقائها لتصبح مؤسسات صغيرة.

وقال الخبير الاقتصادي، بخصوص الوزارات المنتدبة الجديدة، فيما يخص وزارة الحاضنات المؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة، فهي تحمل نفس المفهوم لمختلف المؤسسات الناشئة، معتبرا الأخيرة خطأ غير منطقي وجب تداركه لتحسين مردودية المؤسسات بما يعود بالنفع على أصحابها وخدمة الاقتصاد الوطني.

ودعا عية القائمين على هاته المؤسسات الناشئة بتغيير الذهنيات وخلق جو مناسب لتكوين هاته المؤسسات التي تعول عليها الدولة بنسبة كبيرة لتكون مساهما فعالا في اقتصاد البلاد وخلق فرص عمل للشباب، مشيرا في السياق أن تخرج من القوقعة التي عاشتها خلال السنوات الماضية. وأوضح ذات المتحدث، بخصوص التسمية الجديدة للوزارات المنتدبة أنها ذات طابع اجتماعي أكثر منها اقتصادي، حيث طالب عية أمن أصحاب هاته المؤسسات التغير في أدائها والخدمة التي تقدمها الذي يتأتى من تغيير الذهنيات، حسب، كما دعا للعمل على محاربة العراقيل الإدارية التي تواجه مستقبل المؤسسات الناشئة والصغيرة. من جهة أخرى، دعا الخبير الاقتصادي عية، وزير المالية الجديد، عبد الرحمان راوية، إلى تهيئة الجو الملائم للمؤسسات الناشئة من أجل الرقي بها إلى مصاف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ووضع إستراتيجية تقوم على السرعة في دراسة الملفات ومنح القروض

¹ - د بسويح منى، د.مميوني ياسين، د.بوقطاية سفيان، مرجع سابق، ص15،14

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاوله ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

خاصة على مستوى البنوك، حيث قال عية أن الوزير الجديد - القديم لم يوفق في السابق وعرف قطاع المالية في وقته تباطؤ نوعا ما، مطالبا إياه بمرافقة هاته المؤسسات. هذا ويعلق أصحاب المؤسسات الناشئة آمالا كبيرة على الوزارة المنتدبة الجديدة المكلفة بالمؤسسات الناشئة واقتصاد المعرفة لمعالجة كل الإشكالات التي تعترضهم في الميدان، حيث يتطلعون لإزالة العراقيل البيروقراطية وحل إشكال التجارة الإلكترونية، ولم لا تنظيم لقاء بين جميع أصحاب المؤسسات الناشئة للخروج بحلول ممكنة لتطوير عملها.

بدورهم ثمن خبراء اقتصاديون استحداث وزارات منتدبة جديدة في حكومة الوزير الأول، عبد العزيز جراد، مشددين على ضرورة رفعها لرهان القضاء على البيروقراطية ودعم المشاريع الشبانية وتطوير التجارة الخارجية.

المطلب الثاني: آفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أولا-المساهمة في التشغيل :

كرست الدولة الجزائرية من خلال حكوماتها المتعاقبة مجهودات كبيرة للقضاء على ظاهرة البطالة فكانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمثابة الركيزة أساسية لتحقيق بعض الأهداف الاجتماعية عن طريق تخفيض مستوى الفقر وزيادة الشغل، كما كانت أيضا مركزا للتدريب بحكم أنها تستقبل اليد العاملة غير المؤهلة وغير المرغوب فيها من طرف المؤسسات الكبيرة.

ثانيا -المساهمة في الناتج الداخلي الخام وخلق القيمة المضافة:

بما أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في توفير مناصب الشغل، يعني ذلك أنها تؤدي دور جد معتبر من حيث مساهمتها في الناتج الداخلي الخام، ويرتكز دورها بشكل أساسي في الاقتصاد الجزائري وهذا خارج قطاع المحروقات، فقد ساهمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مساهمة كبيرة في الناتج الداخلي الخام والتي بلغت 9943.92 مليار دج خلال 2016 حيث يمثل القطاع الخاص النسبة الأكبر الامر الذي يكشف لنا مدى الاهمية التي يمكن ان تحققها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق النمو الاقتصادي وعلي فان توفير الدعم والتحفيز المستمر لهذا القطاع يعد امرا ضروريا من اجل تحقيق التنمية الاقتصادية.

ثالثا-المساهمة في ترقية الصادرات وتقليل الواردات وتحسين وضعية الميزان التجاري:

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرة كبيرة على غزو الأسواق الخارجية والمساهمة في زيادة الصادرات وتوفير النقد الأجنبي وتخفيف العجز في ميزان المدفوعات بل أنها ساهمت في إحداث فائض في ميزان مدفوعات الكثير من الدول، كما أنها تحاول تغطية الجزء الأكبر من السوق المحلي بالمنتجات الاستهلاكية النهائية خاصة الغذائية منها وهذا ما يؤدي تدريجيا إلى تحقيق الاكتفاء الذاتي وبالتالي تحسين مستوى ميزان المدفوعات من خلال تقليل الواردات ويتحقق ذلك من خلال وجود تنافسية بين مختلف المؤسسات.

المبحث الثالث: التعريف بمنهجية الدراسة وأدواتها مع تحليل وتفسير النتائج

المطلب الأول: تقديم منهجية الدراسة

❖ مشكلة البحث: كيف تؤثر ثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة؟

فرضيات الدراسة:

استنادا على مشكلة الدراسة يمكننا صياغة الفرضيات التالية:

✚ توجد علاقة بين مهارات الادارية وثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة.

✚ تعمل أساليب نشر المقاولاتية دور في خلق المؤسسات الناشئة.

✚ الجامعة تساهم في نشر المقاولاتية.

منهج البحث: لقد اعتمدنا في دراستنا على المزج بين المنهج الاستنباطي والاستقرائي وذلك باتباع أسلوبين الوصفي والاحصائي المبني على تحليل استمارة.

محاور الدراسة:

الجزء الأول: تضمن محور واحد خاص بالبيانات الشخصية

المحور الاول: تضمن أسئلة تخص بيانات شخصية لأفراد العينة (ستة أسئلة)

الجزء الثاني: وتضمن ثلاثة محاور للاستبيان وهما:

المحور الثاني: تضمن أسئلة تخص محور الهدف من إنشاء دار المقاولاتية، حيث شمل هذا المحور على 08 أسئلة.

المحور الثالث: تضمن أسئلة متعلقة بأساليب وطرق نشر المقاولاتية، حيث شمل هذا المحور على 08 أسئلة.

المحور الرابع: تضمن أسئلة متعلقة بإسهام الجامعة في نشر المقاولاتية، حيث شمل هذا المحور على 08 أسئلة.

❖ صدق وثبات الاستبيان:

الجدول (12): صدق وثبات الاستبيان

المحور	معامل الفا كرونباخ
جميع عبارات الاستبيان (24 عبارة)	0.786

المصدر: من اعداد الطالبتان بالاعتماد على برنامج spss

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاول ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

لقد تم استخدام معادلة كرونباخ الفا للتأكد من صدق وثبات الاستمارة، حيث تم الحصول على نتائج ايجابية، إذ بلغ معامل الثبات الكلي للاستمارة (0.786) وهو مؤشر جيد للدراسة.

مجتمع الدراسة: لقد اقتصر مجتمع الدراسة الميداني على طلاب جامعية دكتور مولاي الطاهر ولاية سعيدة، حيث تم توزيع الاستمارات على عينة مكونة من (81) طالب تم استرجاع (81) استمارة بنسبة بلغت 100%.

المطلب الثاني: تحليل وتفسير النتائج

أولاً: التحليل الوصفي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية:

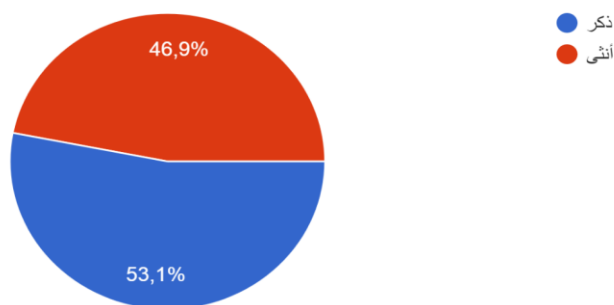
❖ توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجدول رقم: (13): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الرقم	الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
1	ذكر	43	53,1
2	انثى	38	49.9
	المجموع	81	100

الشكل رقم: (08): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس
81 réponses



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على برنامج spss

يوضح الجدول والشكل البياني تقارب النسب المئوية تقريبا بين تنوع الجنس للفئة المبحوثة، فكانت فئة الذكور بنسبة 53,1 % في المرتبة الأولى، وجاءت نسبة الإناث في المرتبة الثانية بنسبة 46.9%.

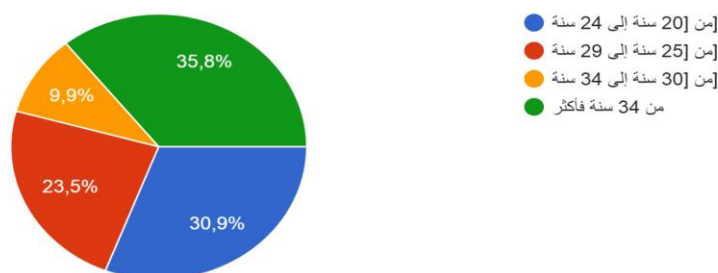
❖ توزيع أفراد العينة حسب السن:

الجدول رقم: (14): توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة المئوية %
من 20 – 24	25	30.9
من 25 – 29	19	23.5
من 30 – 39	08	9.9
أكثر من 40	29	35.8
المجموع	81	100

الشكل رقم: (09): توزيع أفراد العينة حسب السن

السن
81 réponses



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على برنامج spss

يوضح الجدول والشكل البياني تقارب النسب المئوية تقريبا بين الأشخاص للفئة المبحوثة ما عدى الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و35 سنة هم الأقل نسبة مقارنة مع الفئات الأخرى المتقاربة، فكانت فئة بين 20 حتى 29 وأكثر من 40 كما يلي بنسبة 30,9 % و 23,5 % و 35,8 % على التوالي، وجاءت نسبة فئة 30 و34 بنسبة أقل بـ 9,9 % هي الأقل.

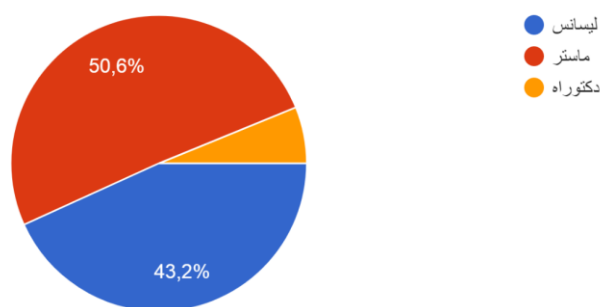
❖ توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

الجدول (15): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

الرقم	المستوى	التكرار	النسبة المئوية %
1	ليسانس	35	43.2
2	ماستر	41	50.6
3	دكتوراه	5	6.2
	المجموع	81	100

الشكل رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي الجامعي
81 réponses



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على برنامج spss

من خلال الجدول والشكل البياني يتضح أن مستوى التأهيلي للعينة أغلبهم حاملو شهادة ليسانس وماستر على التوالي بـ 50.6% وبـ 43.2% بينما أصحاب مستوى التأهيل العلمي الدكتوراه يأتي فالأخير بنسبة ضئيلة 6.2%.

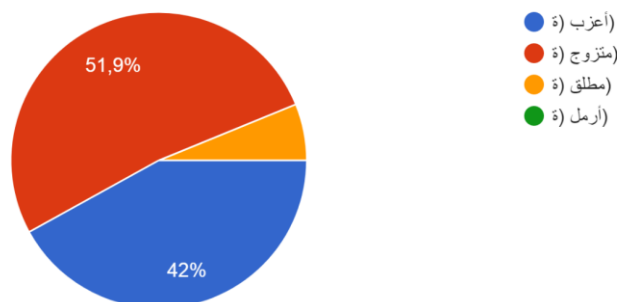
❖ توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

الجدول (16): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الرقم	الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية %
1	أعزب(ة)	34	42.0
2	متزوج(ة)	42	51.9
3	مطلق(ة)	5	6.2
4	أرمل(ة)	0	0
	المجموع	81	100

الشكل رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية
81 réponses



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على برنامج spss

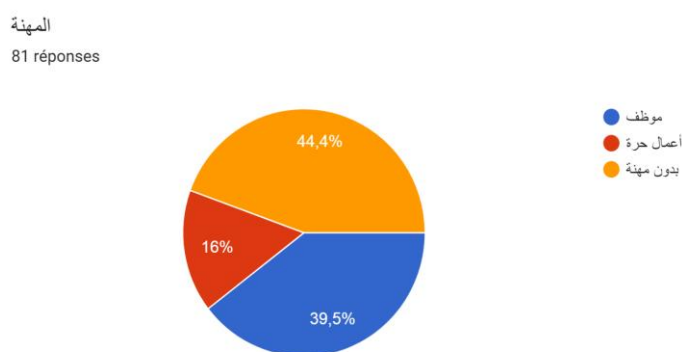
يوضح الجدول والشكل البياني أن الفئة المستجوبة تتقارب فيها نسبة الحالة العائلية المتزوج والأعزب بـ 51.9% وبـ 42.0% على التوالي بينما في المركز الثالث المطلق بنسبة ضئيلة بـ 6.2% بينما غياب حالة الأرمال في العينة المدروسة.

❖ توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة:

الجدول (17): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

الرقم	الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية %
1	موظف	32	39.5
2	أعمال حرة	13	16.0
3	بدون مهنة	36	44.4
	المجموع	81	100

الشكل رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على برنامج spss

يوضح الجدول والشكل البياني أن الفئة المستجوبة بدون مهنة بـ 44.4% وتالياها نسبة الأشخاص الموظفين بـ 39.5% بينما في المركز الأخير أصحاب الأعمال الحرة بنسبة قليلة بـ 16%.

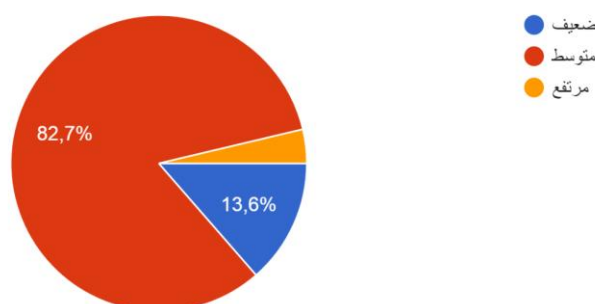
❖ توزيع أفراد العينة حسب مستوى الدخل:

الجدول (18): توزيع أفراد العينة حسب مستوى الدخل

الرقم	مستوى الدخل	التكرار	النسبة المئوية %
1	ضعيف	11	13.6
2	متوسط	67	82.7
3	مرتفع	3	3.7
	المجموع	81	100

الشكل رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب مستوى الدخل

مستوى الدخل العائلي
81 réponses



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على برنامج spss

يوضح الجدول والشكل البياني أن الفئة المستجوبة جلها أصحاب الدخل متوسط بنسبة 82.7% وتاليها نسبة أصحاب الدخل الضعيف بفارق كبير بنسبة 13.6% بينما في المركز الأخير أصحاب الدخل المرتفع بـ 3.7%.

ثانيا: التحليل الوصفي لاستمارة الدراسة:

باستخدام البرنامج الإحصائي "SPSS" قمنا باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات اجابة الطلبة للمحور الثاني الهدف من إنشاء دار المقاولاتية بأبعاده الثلاثة والمحور الثالث بأبعاده الثلاثة أساليب وطرق نشر المقاولاتية والمحور الرابع بأبعاده الثلاثة إسهام الجامعة في نشر المقاولاتية وذلك بغية مقارنة المتوسط الحسابي لأراء الطلبة مع المتوسط المعياري للمقياس الخماسي المستخدم في الدراسة و المتمثل في القيمة (3)، بحيث أن الفقرات ذات المتوسط الحسابي الذي يقل عن (3) تعني أن هناك درجة موافقة ضعيفة، أما بالنسبة للفقرات ذات المتوسط الحسابي الذي يزيد عن (3) فدرجة الموافقة قوية، وذلك اعتماداً على مقياس الفقرات الذي تتراوح درجاته بين (1-5) كما يلي:

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاول ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

الجدول (19): المقياس الخماسي " ليكارت " المستخدم لقياس الاستمارة.

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور على حدى كالآتي:

أ -تحليل المحور الثاني: الهدف من إنشاء دار المقاولاتية

الجدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني الخاص بالهدف من إنشاء دار المقاولاتية.

رقم الفقرة	فقرات المحور الثاني: الهدف من إنشاء دار المقاولاتية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	هل ترغب في أن يكون لك مشروعك الخاص؟	4.41	,685	قوية
02	هل تمتلك القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة؟	4.11	,791	قوية
03	هل تتحمل المسؤولية لتحقيق مشروعك؟	4.19	,592	قوية
04	هل تضع أهداف قبل الشروع في إنجاز عمل؟	4.27	,962	قوية
05	هل لدار المقاولاتية دور في بلورة فكرة مشروع الخاص في ذهن الطالب؟	3.67	1.045	قوية
06	هل شاركت في الندوات التي نظمتها دار المقاولاتية؟	2.79	1.045	ضعيفة
07	هل تستطيع إيجاد حل مناسب عند مواجهة المشاكل؟	4.01	,698	قوية
08	هل قمت بالتواصل مع دار المقاولاتية الموجودة بجامعةك؟	2.8	1.030	ضعيفة
	المحور الكلي الثاني	3.7809	,46374	قوية

المصدر: من اعداد الطالبتان بالاعتماد على برنامج spss

يبين جدول رقم (20) الخاص بتحليل فقرات المحور الاول الخاص بالهدف من إنشاء دار المقاولاتية، أن آراء أفراد العينة في الفقرات جاءت قوية حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور ككل (3.7809) مما يدل على وجود موافقة قوية مما أنه يؤكد النظرية الأولى للدراسة ، أما بالنسبة للتقييم الجزئي لكل فقرة فقد تحصلت جل الفقرات على متوسط كبير من المتوسط المعياري (3) الأمر الذي يشير إلى أن درجة موافقة الباحثين كانت مرتفعة مما

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاولات ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

يؤكد فرضية الدراسة الأولى التي تشير إلى وجود علاقة بين مهارات الادارية وثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة.

ب - تحليل المحور الثالث: أساليب وطرق نشر المقاولاتية

الجدول (21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثالث الخاص بأساليب وطرق نشر المقاولاتية.

رقم الفقرة	فقرات المحور الثالث: أساليب وطرق نشر المقاولاتية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	هل تلعب وسائل التواصل الاجتماعي دورا فعالا في نشر ثقافة المقاولاتية؟	4.02	908,	قوية
02	هل هناك مقررات دراسية حول ثقافة المقاولاتية في تخصصك الدراسي؟	3.33	1,235	متوسطة
03	هل تعتمد جامعتكم تكوين مناسب لإنشاء مؤسسات خاصة؟	3.04	1,188	متوسطة
04	هل تعقد الجامعة ندوات خاصة مع المقاولين الناجحين لعرض ونشر تجاربهم؟	3.04	1,089	متوسطة
05	هل ترى أن الموارد المالية سبب في فشل مشاريع البعض؟	4.12	927,	قوية
06	تعتبر القروض الربوية حاجز أمام إنشاء مؤسساتك	4.22	1,049	قوية
07	هل يعتبر الإعفاء من الضرائب الأولية مشجع لإنشاء مشروعك؟	4.12	1,065	قوية
08	هل يعتبر التمويل الإسلامي أكثر أهمية من التمويل التقليدي لإنشاء مؤسساتك؟	4.16	915,	قوية
المحور الكلي الثالث		3.7577	52192,	قوية

المصدر: من اعداد الطالبتان بالاعتماد على برنامج spss

يبين جدول رقم (21) الخاص بتحليل فقرات المحور الثالث الخاص بأساليب وطرق نشر المقاولاتية، أن آراء أفراد العينة في الفقرات جاءت مجملها قوية حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور ككل (3.7577) مما يدل على وجود موافقة قوية مما أنه يؤكد الفرضية الثانية للدراسة، أما بالنسبة للتقييم الجزئي لكل فقرة جاءت مجملها

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاوله ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

قوية، أكبر من المتوسط المعياري (3) الأمر الذي يشير إلى أن درجة موافقة المبحوثين كانت مرتفعة مما يؤكد فرضية الدراسة الثانية التي تشير إلى دور أساليب وطرق نشر المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة.

ج- تحليل المحور الرابع: إسهام الجامعة في نشر المقاولاتية.

الجدول (22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الرابع الخاص إسهام الجامعة في نشر المقاولاتية.

رقم الفقرة	فقرات المحور الرابع: إسهام الجامعة في نشر المقاولاتية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	هل تعمل الجامعة على اكتشاف المبدعين من طلابها؟	3.04	1,209	متوسطة
02	هل هناك عراقيل تحد من اسهام الجامعة بنشر وتعزيز الثقافة المقاولاتية؟	3.46	1,152	متوسطة
03	هل نظمت الجامعة مسابقة للمتميزين من طلابها في مجال المشروعات المقاولاتية؟	2.65	1,027	ضعيفة
04	هل بإمكانك إنشاء مؤسسة خاصة بك من خلال ما اكتسبته من التكوين الجامعي؟	3.72	1,052	قوية
05	هل يوجد تشجيع من طرف الأساتذة على الإبداع والابتكار لإنشاء مشروعك؟	3.37	1,042	متوسطة
06	هل تقام ملتقيات وندوات تعريفية المقاولاتية بالجامعة تحت الطلبة على إمكانية إنشاء مؤسسة؟	3.07	1,034	متوسطة
07	هل جامعتكم تقوم بتكريم وتحفيز الطلبة المبتكرين؟	2.91	1,120	ضعيفة
08	هل قامت الجامعة بالتواصل مع دار المقاولاتية لتنظيم حملات إعلامية؟	2.93	1,022	ضعيفة
	المحور الكلي الرابع	3.1435	66353	ضعيفة

المصدر: من اعداد الطالبتان بالاعتماد على برنامج spss

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاوله ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

يبين جدول رقم (22) الخاص بتحليل فقرات المحور الرابع الخاص إسهام الجامعة في نشر المقاولاتية، أن آراء أفراد العينة في الفقرات جاءت مجملها بين متوسطة وضعيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور ككل (3.1435) الدال على أن درجة الموافقة كانت ضعيفة مما أنه لا يمكن تأكيد الفرضية الثالثة، التي تشير إلى وجود إسهام الجامعة في نشر المقاولاتية حسب المبحوثين أما بالنسبة للتقييم الجزئي لكل فقرة جاءت جلها متفاوتة بين متوسطة وضعيفة و فقرة واحدة قوية، الأمر الذي يشير إلى أن درجة موافقة المبحوثين كانت ضعيفة مما لا يمكن تأكيد الفرضية الثالثة للدراسة، التي تشير إلى وجود إسهام الجامعة في نشر المقاولاتية.

د-تحليل الدرجة الكلية لمحاور الدراسة:

الجدول (23): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجة الكلية لمحاور الدراسة

رقم الفقرة	الدرجة الكلية لمحاور الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	الدرجة الكلية للمحور الثاني: بالهدف من إنشاء دار المقاولاتية	3.7809	46374,	قوية
2	الدرجة الكلية للمحور الثالث: أساليب وطرق نشر المقاولاتية	3.7577	52192,	قوية
3	الدرجة الكلية للمحور الرابع: إسهام الجامعة في نشر المقاولاتية	3.1435	66353,	ضعيفة
	ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة	3.5607	40905,	قوية

المصدر: من اعداد الطالبتان بالاعتماد على برنامج spss

يبين الجدول رقم (23) الخاص بتحليل المحاور الثلاثة المدروسة أن آراء أفراد العينة كانت موجبة والذي يبين أن درجة الموافقة كانت قوية حيث بلغ متوسط الحسابي في المحور الثاني (3.7809) بانحراف معياري (46374)، وبالنسبة للمحور الثالث بلغ متوسطه الحسابي (3,7577) بانحراف معياري (0,52192)، و بالنسبة للمحور الرابع بلغ متوسطه الحسابي (3.1435) بانحراف معياري (0.66353) أما بالنسبة للمحور الكلي للدراسة الذي يضم كل المحاور بلغ متوسط الحسابي (3.5607) وانحرافه المعياري (0.40905) ومن هنا نستنتج أنه يوجد علاقة بين مهارات الادارية وثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة، كما تلعب أساليب وطرق نشر المقاولاتية دورا في خلق المؤسسات الناشئة، أما بالنسبة لإسهام الجامعة في نشر المقاولاتية يبقى ضئيلا.

و-اختبار الفرضيات (اختبار t):

وللإجابة عنها نقوم باستعمال اختبار T للعينة إذ كشفت نتائج عما يلي:

الجدول (24): اختبار الفرضيات الدراسة (اختبار t)

رقم الفرضية	فرضيات الدراسة	المتوسط الحسابي	قيمة t	Sig مستوى الدلالة	درجة المعنوية
1	توجد علاقة بين مهارات الادارية وثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة	3.7809	15.155	0.00	معنوي
2	تعمل أساليب وطرق نشر المقاولاتية دورا في خلق المؤسسات الناشئة	3.7577	13.066	0.00	معنوي
3	تساهم الجامعة في نشر المقاولاتية	3.1435	1.947	0.055	غير معنوي
	ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة	3.5607	12.337	0.00	معنوي

المصدر: من اعداد الطالبان بالاعتماد على برنامج spss

الفرضية الأولى: نصت على: توجد علاقة بين مهارات الادارية وثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة.

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة بين مهارات الادارية وثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة.

الفرضية البديلة: توجد علاقة بين مهارات الادارية وثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة.

من خلال معطيات الجدول رقم(24) لاختبار "t" يتبين أن مستوى الدلالة الإحصائية المحسوب للعلاقة بين مهارات الادارية وثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة محل الدراسة أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0.05 وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة توجد علاقة بين مهارات الادارية وثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة، وعليه يمكن القول إن المهارة الإدارية وثقافة المقاولاتية حسب العينة لديها دور في خلق وإنشاء المؤسسات الناشئة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية حول واقع المقاولات ودورها في خلق المؤسسات الناشئة

الفرضية الثانية: نصت على: تعمل أساليب وطرق نشر المقاولاتية دورا في خلق المؤسسات الناشئة.

الفرضية الصفرية: لا تعمل أساليب وطرق نشر المقاولاتية دورا في خلق المؤسسات الناشئة.

الفرضية البديلة: تعمل أساليب وطرق نشر المقاولاتية دورا في خلق المؤسسات الناشئة.

من خلال معطيات الجدول رقم(24) لاختبار "t" يتبين أن مستوى الدلالة الإحصائية المحسوب للعلاقة بين أساليب وطرق نشر المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة محل الدراسة أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0.05 وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة تعمل أساليب وطرق نشر المقاولاتية دورا في خلق المؤسسات الناشئة، وعليه يمكن أن أساليب وطرق نشر المقاولاتية لها دور في خلق المؤسسات الناشئة.

الفرضية الثالثة: نصت على: الجامعة تساهم في نشر المقاولاتية.

الفرضية الصفرية: الجامعة لا تساهم في نشر المقاولاتية.

الفرضية البديلة: الجامعة تساهم في نشر المقاولاتية.

ومن خلال معطيات الجدول رقم(24) لاختبار "t" يتبين أن مستوى الدلالة الإحصائية المحسوب لمساهمة الجامعة في نشر المقاولاتية محل الدراسة أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد 0.05 لذلك نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية القائلة الجامعة لا تساهم في نشر المقاولاتية، وعليه يمكن القول بأن الجامعة لا تساهم في نشر المقاولاتية حسب آراء المبحوثين.

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل التطرق إلى واقع المأمول للمؤسسات الناشئة في الجزائر في ظل الاجراءات والمبادرات التي تسعى اليها السلطات العمومية خاصة خلال السنوات الاخيرة من خلال مساعدة حاملي المشاريع على تجسيد افكارهم في خدمة تنمية اقتصاد المعرفة.

كما تطرقنا إلى المجهودات التي قامت بها الجزائر للنهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي يعتبر من ركائز الاقتصاد الوطني، من خلال جملة من الإصلاحات بهدف إخراجها من الصعوبات والمشاكل التي تواجهها، من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق توفير مناصب الشغل وجذب وتعبئة المدخرات وتنمية الصادرات.

كما أشرنا أيضا إلى الإصلاحات التي خاضتها الجزائر منذ لدعم المقاولاتية وخلقها، والتي أدت بها إلى التغيير التدريجي للسياسة الاقتصادية، بالاعتماد على قوى السوق، قد سمحت بإعادة الاعتبار للمقاولاتية، وقد كان نتيجة ذلك بروز قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الناشئة كقاطرة حقيقية للنمو الاقتصادي.

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في كيف تؤثر ثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة، حيث حاولنا الإجابة عليها من خلال الاعتماد على الدراسة التطبيقية بتوزيع استبيانات على طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر كلية العلوم الاقتصادية بسعيدة، وفي الأخير عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها واختبار الفرضيات التي تم اعتمادها في الدراسة.

يمكن القول إن هذه الدراسة خلصت الى النتائج التالية:

- ✓ يوجد علاقة بين مهارات الادارية وثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة.
- ✓ أساليب وطرق نشر المقاولاتية لها دور في خلق المؤسسات الناشئة.
- ✓ إسهام الجامعة في نشر المقاولاتية لا يزال ضئيل وغير فعال حسب رأي المبحوثين.

يعرف الاقتصاد العالمي الحديث تزايداً لافتاً في الإقبال والاهتمام بالممارسة المقاولاتية التي تتعدى في مفهومها عملية إنشاء المؤسسات الجديدة لتأخذ أشكالاً أخرى، ويندرج هذا البحث ضمن المفهوم العام للثقافة المقاولاتية و مدى مساهمتها في خلق المؤسسات الناشئة، والأنشطة المقاولاتية بصفة عامة نظراً لطابعها الابتكاري، ويرجع هذا للتطور السريع لحجم وأنواع المعرفة وبالأكثر الوسائل والتقنيات الحديثة التي يتجلى فيها مفهوم الابتكار ومن هذا المنطلق تمحورت إشكالية موضوعنا حول الثقافة المقاولاتية و دورها في خلق المؤسسات الناشئة، ومدى إمكانية تطور التوجه المقاولاتي.

ومن تعاريف المؤسسات الناشئة في عدد من بلدان العالم، ظهر لنا بوضوح الغموض الذي ما يزال يكتنف تعريفها، فإعطاء تعريف لهذه المؤسسات يعتبر عنصراً هاماً لوضع برامج وسياسات الدعم لها، والتي يجب أن تعد وفقاً لظروف كل دولة تبعا للأهداف التي تصبوا لتحقيقها وحسب إمكانياتها، ورغم اختلاف هذه التعاريف حسب ظروف كل بلد، إلا أنه عادة ما تشير المؤسسات الناشئة إلى الأعمال التي تمارس نشاطاتها خلال من شخصية معنوية أو طبيعية، وقد تشمل عدد من العمال أو لا تشمل وهي تتميز بصغر حجمها وسهولة تأسيسها وبساطة تنظيمها، وانخفاض رأس مالها.

كما يتضح لنا الدور الرائد الذي تلعبه هذه المؤسسات الناشئة في تحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي، بسبب قدرتها الهائلة على المزج بين النمو الاقتصادي وتوفير مناصب الشغل، إلا أنه رغم هذه الأهمية فهي تصطدم بمجموعة من العقبات التي تحد من أدائها، كالصعوبات المالية والصعوبات الإدارية والقانونية، ومشاكل المحيط والتسويق والمنافسة.

ومن خلال هاته الخاتمة يمكننا مناقشة أهم النتائج التي توصلت إليها دراستنا، وهي كالآتي:

- ✓ هناك فكر مقاولاتي لدى طلبة جامعة سعيدة إلى أن إقبالهم على الثقافة المقاولاتية ضعيف رغم وجود مقياس المقاولاتية ببعض التخصصات.
- ✓ إن الطرق التي تستخدمها دار المقاولاتية والجامعة في نشر الثقافة الفعالة لا تزال محتشمة ولم تواكب التطور السريع مما يؤثر سلباً على تشكل الوعي المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين.
- ✓ نقص الواضح لتكوين والتأهيل والتدريب وسيادة الأساليب التقليدية التي تعتمد على كل من الجامعة ودار المقاولاتية في نشر الثقافة المقاولاتية.
- ✓ تعتبر روح المقاولاتية ظاهرة تحت على روح الابداع والمخاطرة والابتكار والتجديد.
- ✓ إن مقومات الشخصية والإدارية وحتى مهارات مكتسبة تشكل شخصية المقاول وتبعث فيه روح المقاولاتية.

توصيات واقتراحات:

من خلال هذه الدراسة يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات:

- ✚ تقديم الدعم اللازم للمقاولاتية وتشجيعها لخلق المؤسسات وتوسيع نشاطها وبالتالي خلق مناصب عمل جديدة والثروة ومنه الحد من ظاهرة البطالة.
- ✚ تكييف النظام القانوني والضريبي مع الشركة الناشئة وحاملي المشاريع المبتكرة.
- ✚ فتح الأسواق العمومية والاستراتيجية للشركات الناشئة.
- ✚ تكثيف عمل الجامعات في نشر ثقافة المقاولاتية للطلبة وتشجيع ثقافة الابتكار.
- ✚ ضرورة تبسيط الاجراءات الإدارية الخاصة بإنشاء مشروع مقاولاتي.
- ✚ ضرورة تفعيل دور مختلف الهيئات لدعم والمرافقة المقاولاتية.
- ✚ ضرورة العمل على توعية الشباب وتشجيعهم على إنشاء المؤسسات الخاصة بهم من خلال أيام تحسسية حول وإنشاء المؤسسات.

ملخص الدراسة:

هدفت دراستنا إلى التعرف على ثقافة المقاولاتية ودورها في خلق المؤسسات الناشئة حيث تمحورت على سؤال رئيسي مفاده:

➤ كيف تؤثر ثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة؟

وكان ذلك من خلال دراسة ميدانية أجريت على مستوى عينة من طلبة جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة وللإجابة على السؤال الرئيسي تم الاعتماد على ثلاث فرضيات تمثلت في:

✚ توجد علاقة بين مهارات الادارية وثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة.

✚ تعمل أساليب نشر المقاولاتية دور في خلق المؤسسات الناشئة.

✚ الجامعة تساهم في نشر المقاولاتية.

وتم الاعتماد على الاستبيان تضمن 30 سؤالاً موزعة على أربع (04) محاور وشمل عينة مقدرة بـ: 81 طالب. وتوصلنا إلى مجموعة من النتائج منها: يوجد علاقة بين مهارات الادارية وثقافة المقاولاتية في خلق المؤسسات الناشئة، أساليب وطرق نشر المقاولاتية لها دور في خلق المؤسسات الناشئة، إسهام الجامعة في نشر المقاولاتية لا يزال ضئيل وغير فعال حسب رأي المبحوثين، هناك فكر مقاولاتي لدى طلبة جامعة سعيدة إلى أن إقبالهم على الثقافة المقاولاتية ضعيف رغم وجود مقياس المقاولاتية ببعض التخصصات، إن الطرق التي تستخدمها دار المقاولاتية والجامعة في نشر الثقافة الفعالة لا تزال محتشمة ولم تواكب التطور السريع مما يؤثر سلباً على تشكل الوعي المقاولاتي لدى الطلبة الجامعيين، نقص الواضح لتكوين والتأهيل والتدريب وسيادة الأساليب التقليدية التي تعتمد على كل من الجامعة ودار المقاولاتية في نشر الثقافة المقاولاتية، تعتبر روح المقاولاتية ظاهرة تحت على روح الابداع والمخاطرة والابتكار والتجديد، إن مقومات الشخصية والادارية وحتى مهارات مكتسبة تشكل شخصية المقاول وتبعث فيه روح المقاولاتية.

الكلمات المفتاحية: المقاولاتية، الثقافة المقاولاتية، المؤسسات الناشئة.

Our study aimed to identify the culture of entrepreneurial and its role in the creation of startups, as it focused on a main question :

- How does the culture of entrepreneurial affect the creation of startups ?

This was done through a field study conducted on the level of a sample of students from Dr. Moulay Al-Taher University in Saida

In order to answer the main question, three hypotheses were relied on:

- ✚ There is a relationship between managerial skills and entrepreneurial culture in the creation of startups.
- ✚ The methods of spreading entrepreneurial play a role in the creation of startups.
- ✚ The university contributes to the dissemination of entrepreneurial.

The questionnaire was relied on, which included 30 questions distributed over four (04) axes, and included a sample estimated at: 81 students. And we reached a set of results, including :

- ✓ There is a relationship between managerial skills and the culture of entrepreneurial in the creation of startups.
- ✓ The methods and methods of spreading entrepreneurial have a role in creating startups.
- ✓ The university's contribution to spreading entrepreneurial is still small and ineffective, according to the respondents.
- ✓ There is an entrepreneurial thought among the students of Saida University, indicating that their interest in the entrepreneurial culture is weak, despite the presence of an entrepreneurial scale in some disciplines.
- ✓ The methods used by the entrepreneurial house and the university in spreading effective culture are still indecent and did not keep pace with the rapid development, which negatively affects the formation of entrepreneurial awareness among university students.
- ✓ The apparent lack of formation, qualification, training and the dominance of the traditional methods adopted by both the university and the Entrepreneurial House in spreading the entrepreneurial culture.
- ✓ The spirit of Entrepreneurial is a phenomenon that encourages the spirit of creativity, risk, innovation and renewal.
- ✓ The elements of personality and management and even acquired skills form the personality of the contractor and give him the spirit of.

Keywords : Entrepreneurial, entrepreneurial culture, startups.

قائمة المراجع:

الكتب:

1. محمد عوض مبارك، الريادة في الأعمال، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009.
2. زيدان.ع، ريادة الأعمال القوة الدافعية للاقتصادات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات القاهرة، جمهورية مصر العربية 2007.
3. مصطفى محسن، التربية وتحولات عصر العولمة: مداخل للفقد والاستشراق، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء، ط1، د.ت، بيروت.
4. جمعة عبد العزيز الرغبة المقاوлатية وبعد الثقافة المقاوлатية لدى الطلبة الجامعيين، مخبر النقود والمؤسسات المالية، المجلد 07، العدد 01، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، أفريل 2021.
5. قايدى أمينة، عدوكه لخضر، التوجه المقاولاتي للطلبة اختبار نموذج السلوك المخطط دراسة ميدانية بجامعة معسكر، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 4، العدد 1، جامعة أم البواقي، 10/06/2017.
6. القانون المدني في ضوء الممارسة القضائية، النص الكامل للقانون، وتعديلاته إلى غاية 13 مايو 2007، المدعم بالاجتهاد القضائي بارتي للنشر 2013.
7. منيرة سلامي، استراتيجيات التنظيم وموافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مداخله بعنوان التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر، بين متطلبات الثقافة وضورة المرافقة، تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري، وتجربة الحظيرة التكنولوجية بالجزائر، كلية الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، أفريل 2012.
8. جمعة عبد العزيز الرغبة المقاوлатية وبعد الثقافة المقاوлатية لدى الطلبة الجامعيين مدخل استكشافي، مخبر النقود والمؤسسات المالية في المغرب، المجلد 04، العدد 01، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2021.

المجلات:

1. سامي مراد الاستثمار والابتكار تجارب وخبرات -دراسة نظرية مسحية المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية 2018، العدد 02.
2. سالمى عبد الجبار، بندي عبد الله عبد السلام، تحول الاقتصاد الحديث نحو المنطق المقاولاتي: التنوع الاقتصادي من خلال التوجه المقاولاتي في الجزائر، مجلة التنظيم والعدل، العدد 02، 2016.
3. نصر الدين بن نذير، أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الادارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد 11، 2016.

4. حديدان صبرينة المقاولاتية في الجزائر: أي واقع؟ وأي مستقبل؟ (وجهة نظر سوسيولوجية)، مجلة آفاق علمية، العدد. 2017.02.
5. بن قدور وبالخير، أهمية نشر ثقافة المقولة وإنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصاد، العدد 1، 2017.
6. أشواق بنقدور، محمد بالخير، أهمية نشر ثقافة المقولة وإنعاش الحس المقاولاتي في الجامعة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية العدد 11، المركز الجامعي لتمرست الجزائر، جانفي 2017.
7. حقاين فوزية بودية محمد فوزي، الثقافة المقاولاتية ودورها في تعزيز البنية المقاولاتية لدى الطالب، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 21، العدد 02، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2021.
8. قواسمي رشيدة، التأصيل النظري للمقاولاتية كمشروع والنظريات والنماذج المفسرة للتوجه المقاولاتي، مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، المجلد 04، العدد 02، 2020، ص 165.
9. سلامي منيرة، قريشي يوسف التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث جامعة ورقلة، الجزائر، 2010.
10. صندرة صايبي، الابداع والابتكار في المؤسسات الاقتصادية واقع وتحديات المؤسسات الجزائرية، مجلة العلوم الانسانية، العدد 42، جامعة قسنطينة 2014.
11. هاملي عبد القادر، حوحو مصطفى، محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي، دراسة ميدانية على عينة من الشباب الجامعي، المركز الجامعي أحمد زبانه غليزان، مجلة اقتصاديات المال والأعمال JFBE، العدد 8، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر 2018/2019.
12. راوي نور الدين، الابداع والابتكار في المنظمات الحديثة، دراسة تجارب عالمية، مجلة الابتكار والتسويق، العدد 01.
13. شرطي، ن، نشر التعليم المقاولاتي كمدخل لتعزيز روح وثقافة المقولة لدى الطلبة الجامعيين والحد من بطالتهم، مجلة البحوث والدراسات العلمية (2) 12، 2018.

المقالات:

1. ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، الطبعة الثانية، 1998.
2. زغبب شهرزاد، عيساوي، المؤسسات المتوسطة والصغيرة في الجزائر -واقع وآفاق الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، الاغواط، الجزائر.
3. مولاي علي. المقاولاتية: بين الثقافة المقاولاتية وإشكالية إنشاء المؤسسات. مطبوعة جامعية. جامعة احمد بن بلة وهران 1-2019/2020.

4. بالضياف العيد، المؤسسة الاقتصادية بين أهدافها وتحقيق التنمية المستدامة، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة (2012-2013).

5. صاندره سايبى، محاضرات في انشاء المؤسسة، جامعة قسنطينة عبد الحميد مهري. 2015.

6. الأستاذ مولاي علي، المقاولة، بين الثقافة المقاولة وإشكالية إنشاء المؤسسات، مطبوعة جامعية، معهد العلوم والتقنيات المطبقة، جامعة احمد بن بلة وهران 2020.

7. د بسويح منى، د.ميموني ياسين، د.بوقطاية سفيان، واقع وافاق المؤسسات الناشئة في الجزائر، جامعة غليزان. المجلد / 07 العدد 03، 2020.

الملتقيات والندوات:

1. بلقاسم ماضي، عبير حفيفي، ثقافة المؤسسة ولمقاولتيه، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولة: التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة، الجزائر، 06/07/08 أفريل 2010.

2. لطفي برني، اليمين فالتة البرامج التكوينية وأهميتها في تعزيز روح المقاولة، ورقة مقدمة للملتقى الدولي حول المقاولة: التكوين وفرص الأعمال، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 06/07/08 أفريل 2010.

3. يحيوي مفيدة، إنشاء المؤسسة ولمقاولتيه هل هي قضية ثقافة مداخلة في الملتقى الدولي حول: المقاولة، التكوين وفرص العمل، كلية عوم الاقتصاد والتسيير جامعة محمد خيضر بسكرة، أيام 06/07/08 أفريل 2010.

الرسائل الجامعية:

1. محمد علي الجودي، نحو تطوير المقاولة من خلال التعليم المقاولة، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، بسكرة، الجزائر.

2. حمزة لفقيير، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقولة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2009.

3. سلام سليمة، ثقافة المؤسسة والتغيير، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم والاقتصاد والتسيير، جامعة الجزائر، 2004.

4. لحبيب معمري، المقولة والثقافة، دراسة في عملية التحديث في المغرب، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم الاجتماع، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، فاس، المغرب، 2006/2007.

5. بدرواي سفيان، ثقافة المقولة لدى الشباب الجزائري المقاول، دراسة ميدانية بولاية تلمسان، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علم اجتماع التنمية البشرية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر 2014/2015.

6. أحلام قزال، المقالة كأداة لإنشاء المؤسسات الابتكارية في القطاع البترولي بحاسي مسعود، دراسة حالة مجموعة من المقاولين الناشطين في القطاع البترولي بحاسي مسعود، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه، ميدان علوم الاقتصاد والتسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر، 2017.

7. محمد قوجيل دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة ورقلة 2016.

8. قايدي أمينة، تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتجاري علوم التسيير، جامعة مصطفى اسطنبولي، معسكر، الجزائر، 2017.

9. الجودي محمد علي، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة، أطروحة مقدمة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، علوم التسيير جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2015.

10. قايدي أمينة، تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه، فرع تسيير المؤسسات، جامعة مصطفى اسطنبولي، معسكر، 2016.

الكتب باللغة الأجنبية:

1. Fayole (A), Inatilier l'sprit d'entreprise dans les grandes Enterprise et l'organisation, revue gérer et comprendre, N 72, France, juin 2003.

القوانين والمراسيم من الجريدة الرسمية:

1. المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996.

المواقع الإلكترونية:

1. الموقع الرسمي لصندوق: www.cnac.dz

2. الموقع الرسمي للوكالة <https://www.angem.dz>

3. <https://www.almaany.com/ar/dict/ar.ar>

قائمة الملاحق:

1- أسئلة الاستبيان:

المحور الأول: البيانات الشخصية للمبحوثين

يرجى وضع علامة X في الجواب المناسب

01 - الجنس:

☐ أنثى

☐ ذكر

2 - السن:

☐ من [20 سنة إلى 24 سنة]

☐ من [25 سنة إلى 29 سنة]

☐ من [30 سنة إلى 39 سنة]

☐ من [40 سنة فأكثر]

03 - المستوى التعليمي الجامعي:

☐ الدكتورة

☐ ماستر

☐ ليسانس

04 - الحالة العائلية:

☐ أعزب (ة)

☐ متزوج (ة)

☐ مطلق (ة)

☐ أرمل (ة)

05 - المهنة:

☐ موظف

☐ أعمال حرة

☐ بدون مهنة

06 - مستوى الدخل العائلي:

☐ ضعيف

☐ متوسط

☐ مرتفع

المحور الثاني: الهدف من إنشاء دار المقاولاتية						
الرقم	السؤال	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	هل ترغب في أن يكون لك مشروعك الخاص؟					
02	هل تمتلك القدرة على اتخاذ قرارات حاسمة؟					
03	هل تتحمل المسؤولية لتحقيق مشروعك؟					
04	هل تضع أهداف قبل الشروع في إنجاز عمل؟					
05	هل لدار المقاولاتية دور في بلورة فكرة مشروع الخاص في ذهن الطالب؟					
06	هل شاركت في الندوات التي نظمتها دار المقاولاتية؟					
07	هل تستطيع إيجاد حل مناسب عند مواجهة المشاكل؟					
08	هل قمت بالتواصل مع دار المقاولاتية الموجودة بجامعتك؟					
المحور الثالث: أساليب وطرق نشر المقاولاتية						
01	هل تلعب وسائل التواصل الاجتماعي دورا فعالا في نشر ثقافة المقاولاتية؟					
02	هل هناك مقررات دراسية حول ثقافة المقاولاتية في تخصصك الدراسي؟					
03	هل تعتمد جامعتكم تكوين مناسب لإنشاء مؤسسات خاصة؟					
04	هل تعقد الجامعة ندوات خاصة مع المقاولين الناجحين لعرض ونشر تجاربهم؟					
05	هل ترى أن الموارد المالية سبب في فشل مشاريع البعض؟					
06	تعتبر القروض الربوية حاجز أمام إنشاء مؤسساتك					
07	هل يعتبر الإعفاء من الضرائب الأولية مشجع لإنشاء مشروعك؟					
08	هل يعتبر التمويل الإسلامي أكثر أهمية من التمويل التقليدي لإنشاء مؤسساتك؟					
المحور الرابع: إسهام الجامعة في نشر المقاولاتية						
01	هل تعمل الجامعة على اكتشاف المبدعين من طلابها؟					
02	هل هناك عراقل تحد من إسهام الجامعة بنشر وتعزيز الثقافة المقاولاتية؟					
03	هل نظمت الجامعة مسابقة للمتميزين من طلابها في مجال المشروعات المقاولاتية؟					
04	هل بإمكانك إنشاء مؤسسة خاصة بك من خلال ما اكتسبته من التكوين الجامعي؟					
05	هل يوجد تشجيع من طرف الأساتذة على الإبداع والابتكار لإنشاء مشروعك؟					
06	هل تقام ملتقيات وندوات تعريفية المقاولاتية بالجامعة تحث الطلبة على إمكانية إنشاء مؤسسة؟					
07	هل جامعتكم تقوم بتكريم وتحفيز الطلبة المبتكرين؟					
08	هل قامت الجامعة بالتواصل مع دار المقاولاتية لتنظيم حملات إعلامية؟					

2- مطويات التعريف وكالة ANADE:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية مصالح الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات الصغيرة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية



التعريف بالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية هي هيئة عمومية ذات طابع خاص ، تعمل تحت وصاية مصالح الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات الصغيرة.

تتكفل الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بتسيير جهاز ذو مقاربة اقتصادية، يهدف إلى مرافقة الشباب ذوي المشاريع لإنشاء وتوسيع مؤسسات مصغرة في مجال إنتاج السلع والخدمات.

تسعى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية إلى ترقية ونشر الفكر المقاوлатي، وتمنح إعانات مالية و امتيازات جبائية خلال كل مراحل المرافقة.

تضمّ الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية 61 وكالة ولائية تغطي كامل التراب الوطني و كذا العديد من الفروع موزعة عبر كامل التراب الوطني متواجدة في الدوائر الكبرى .

شروط التأهيل للإستفادة من الجهاز :

- أن يكون سن الشاب يتراوح بين 18 و 55 سنة.
- أن تكون لديه مؤهلات مهنية تتلائم مع المشروع المراد انشاؤه.
- أن يقدم الشاب مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة بمستوى يطابق أحد صيغ التمويل المختارة.
- ان لا يكون الشاب قد استفاد من إعانة لاستحداث نشاط، ما من مختلف أجهزة الدعم

مراحل المرافقة:

فكرة المشروع - التسجيل عبر الموقع الإلكتروني - استقبال وتوجيه - محادثات فردية - إعداد المشروع - تكوين صاحب المشروع - المصادقة على المشروع من قبل لجنة انتقاء واعتماد وتمويل المشاريع - موافقة البنك - الإنشاء القانوني للمؤسسة - تمويل المشروع - الانطلاق في النشاط - متابعة النشاط.

التركيبة المالية:

الهيكل المالي للتمويل الثلاثي

التمويل الثلاثي					
البنك	قرض بدون فائدة (وكالة أناد)	المساهمة الشخصية	المنطقة	الفئة	حتى 10.000.000 دج
٪ 70	٪ 25	٪ 05	كافة المناطق	البطالين والطلبة	
٪ 70	٪ 20	٪ 10	مناطق الجنوب	الغير بطالين	
٪ 70	٪ 18	٪ 12	مناطق الهضاب والمناطق الخاصة		
٪ 70	٪ 15	٪ 15	بقية المناطق		

الهيكل المالي للتمويل الثنائي

التمويل الثنائي		
قيمة الإستثمار	المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة (وكالة أناد)
حتى 10.000.000 دج	50٪	50٪

الهيكل المالي للتمويل الذاتي

التمويل الذاتي	
قيمة الإستثمار	المساهمة الشخصية نقدا أو عينا
حتى 10.000.000 دج	100٪

3-مطويات أنواع الإعانات المالية ANADE:

الإعانات المالية

قرض غير مكافئ:

تمنح الوكالة قرض غير مكافئ للشباب ذوي المشاريع والذي تتراوح نسبته بين 15% و50%. حسب صيغة التمويل والمنطقة التي ينجز فيها المشروع ووضعية صاحب المشروع.

تخفيض نسبة الفوائد البنكية:

تخفيض في نسب فائدة قروض الاستثمارات الخاصة بإحداث أو توسيع الأنشطة التي تمنحها إياهم البنوك بنسبة 100%.

مدة تسديد القروض

القرض الغير مكافئ	القرض البنكي	مدة التأجيل أو الارجاء لتسديد القرض
05- سنوات (التمويل الثلاثي) 06- أشهر (التمويل الثنائي)	سنة ونصف	مدة تسديد القرض
05 سنوات	05 سنوات	مدة تسديد القرض

قرض إضافي غير مكافئ لكراء محل

عند الضرورة يمكن لحاملي المشاريع الاستفادة من قرض إضافي غير مكافئ تصل قيمته إلى 500.000 دج للتكفل بإيجار المحل أو مكان الرسو على مستوى الموانئ المخصص لإحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات باستثناء الأنشطة غير المقيمة ويمنح هذا القرض عندما يلجأ الشاب أو الشباب ذوي المشاريع الى التمويل البنكي في مرحلة إحداث النشاطات،

قرض إضافي غير مكافئ للاستغلال

يمكن للشباب ذوي المشاريع، الاستفادة من قرض إضافي غير مكافئ للاستغلال بصفة استثنائية تصل قيمته إلى مليون دينار 1.000.000 دج.

ملاحظة : في حالة الضرورة وبصفة استثنائية، يمكن الشاب أو الشباب ذوي المشاريع الاستفادة من إعادة تمويل مؤسساتهم المتعثرة وفق صيغة التمويل الثلاثي.

المرافقة والتكوين

يستفيد الشاب أو الشباب ذوي المشاريع بلا مقابل من:
-المساعدة التقنية للوكالة ومن استشارتها ومرافقتها ومتابعتها.
-برامج التكوين التي تنجزها أو تطلبها الوكالة.

الإمتيازات الجبائية

(في مرحلتي الإنشاء والتوسعة)

1-مرحلة الإنجاز

•الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للإكتسابات العقارية الخاصة في إطار إنشاء نشاط صناعي
•الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة (TVA) لمقتنيات التجهيزات والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الإستثمار الخاص
بمرحلتي الإنشاء والتوسيع بالنسبة للنشاطات الخاضعة للنظام الضريبي الحقيقي.
•لا تستفيد السيارات السياحية من هذا التدبير إلا إذا كانت تشكل الأداة الرئيسية للنشاط.
•تطبيق نسبة مخفضة بـ 5% تخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة والداخلية مباشرة في إنجاز الإستثمار.

2-مرحلة الإستغلال

•الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات والبنائات الإضافية لمدة 03 سنوات ، 06 سنوات أو 10 سنوات حسب موقع المشروع ،
إبتداء من تاريخ إتمامها.
•الإعفاء من الضريبة الجزافية الوحيدة IFU أو حسب الحالة (IBS, IRG أو TAP) ، لمدة 03 سنوات، 06 سنوات أو 10 سنوات
، حسب موقع المشروع ، إبتداء من تاريخ الإستغلال.
•عند إنتهاء فترة الإعفاء المذكورة في المطبة الثانية، يمكن تمديدها لسنتين (02) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة (03) عمال
على الأقل لمدة غير محددة .
(عدم احترام التعهد الخاص بخلق مناصب شغل يؤدي إلى سحب الإمتيازات الممنوحة والمطالبة بالحقوق والرسوم الواجب دفعها).

لمزيد من المعلومات تصفحوا الموقع الإلكتروني للوكالة <http://www.anade.dz>



ANADE.DG



ANADE_DG



ANADE_dg

4- مطوية خاصة بالقروض بدون فوائد لإنشاء مشاريع أو شراء مواد أولية ANGEM :

Prêts SANS INTÉRÊTS de l'ANGEM

Pour l'achat de matières premières
Pour créer ou reprendre votre micro-activité, dont le coût ne saurait dépasser

100 000 DA

Ce coût peut atteindre 250 000 DA au niveau des wilayas du sud,



Les avantages et les aides qui vous sont accordés

- Soutien, conseils et accompagnement, dans la mise en œuvre de votre activité,
- Formation dans diverses thématiques,
- Garantie du crédit bancaire,
- Avantages fiscaux,

Pour postuler au micro crédit, vous devez :

- Être âgé de dix-huit (18) ans et plus,
- Être sans revenu ou disposer de petits revenus instables et irréguliers,
- Avoir une résidence fixe,
- Posséder un savoir-faire en relation avec l'activité projetée,
- Ne pas avoir bénéficié d'une autre aide à la création d'activités,
- Mobiliser un apport personnel de 1% du coût global du projet,
- Verser les cotisations au Fonds de Garantie Mutuelle des Micro-Crédit (0.5% du crédit bancaire),
- Vous engager à rembourser, en fonction d'un échéancier :
 - La crédit à la banque
 - La Prêt sans intérêts à l'ANGEM.

سلف بدون فوائد من الوكالة

لشراء المواد الأولية
قصد إنشاء أو استئناف نشاطكم المصغرة التي لا تتجاوز
كلفتها 100 000 دج
و قد تصل إلى 250 000 دج على مستوى ولايات الجنوب



Vous êtes au chômage, en situation d'emploi précaire ou sans revenus

Vous voulez créer ou reprendre votre propre activité ou travailler à domicile,

Vous disposez d'un petit équipement

Mais, il vous manque la matière première



Pour vous renseigner,
Pour présenter votre demande,
Où vous adresser ?

A la structure locale de l'ANGEM la plus proche de votre lieu de résidence :

- La cellule d'accompagnement de votre daïra
- L'agence ANGEM de votre wilaya,

Si vous répondez
aux conditions requises :

- L'accompagnateur, au niveau de votre daïra,
- Examine votre demande,
- Vous oriente, vous conseille et vous accompagne dans la maturation de votre projet,
- Transmet votre dossier à la Direction de wilaya.

أنتم في حالة بطالة أو غارسون عملا، مؤثقا غير
مضمون أو أنتم بلا دخل
توغيون في إنشاء أو استئناف نشاطكم المصغر،
العمل في البيت،
فلكم عناء صغير
لكم في حاجة إلى المواد الأولية



L'ANGEM vous octroie :

- Un PRÊT SANS INTÉRÊTS, destiné à l'achat de matières premières dont le coût ne saurait dépasser 100 000 DA.
- Ce coût peut atteindre 250 000 DA au niveau des wilayas du sud.
- Vous pouvez disposer d'un délai de 24 à 36 mois pour le remboursement de ce crédit,

Pour être éligible

La COMMISSION D'ÉLIGIBILITÉ ET DE FINANCEMENT
doit statuer favorablement sur votre projet,

Après accord de la commission d'éligibilité et de financement

Le directeur de wilaya vous établit la décision d'éligibilité
et de financement vous permettant l'accès au financement de votre projet.

الوكالة تمنحكم :

- سلف بدون فوائد، موجهة لشراء مواد أولية لا تتعدى كلفتها 100 000 دج.
- قد تصل هذه الكلفة إلى 250 000 دج على مستوى ولايات الجنوب.

بإمكانكم أيضا

الاستفادة من مدة زمنية تتراوح ما بين 24 و36 شهرا لتسديد قرضكم المصغر.



5- مطوية خاصة بجهاز القرض المصغر باللغة الإنجليزية :ANGEM

Prêts SANS INTÉRÊTS de l'ANGEM

Pour l'achat de matières premières
Pour créer ou reprendre votre micro-activité, dont le coût ne saurait dépasser
100 000 DA

Ce coût peut atteindre **250 000 DA** au niveau des wilayas du sud,



Les avantages et les aides qui vous sont accordés

- Soutien, conseils et accompagnement, dans la mise en œuvre de votre activité,
- Formation dans diverses thématiques,
- Garantie du crédit bancaire,
- Avantages fiscaux,

Pour postuler au micro crédit, vous devez :

- Être âgé de dix-huit (18) ans et plus,
- Être sans revenu ou disposer de petits revenus instables et irréguliers,
- Avoir une résidence fixe,
- Posséder un savoir-faire en relation avec l'activité projetée,
- Ne pas avoir bénéficié d'une autre aide à la création d'activités,
- Mobiliser un apport personnel de 1% du coût global du projet,
- Verser les cotisations au Fonds de Garantie Mutuelle des Micro-Crédit (0.5% du crédit bancaire),
- Vous engager à rembourser, en fonction d'un échéancier :
 - Le crédit à la banque
 - Le Prêt sans intérêts à l'ANGEM.

سلف بدون فوائد من الوكالة

لشراء المواد الأولية
قصد إنشاء أو استئناف نشاطكم المصغرة التي لا تتجاوز
كلفتها 100 000 دج
وقد تصل إلى 250 000 دج على مستوى ولايات الجنوب



أنتم في حالة بطالة، أو تمارسون عملاً مؤقتاً غير مضمون أو أنتم بلا دخل
ترغبون في إنشاء أو استئناف نشاطكم المصغر، العمل في البيت
تملكون عتاد صغير
لكم في حاجة إلى المواد الأولية



Vous êtes au chômage, en situation d'emploi précaire ou sans revenus
Vous voulez créer ou reprendre votre propre activité ou travailler à domicile.
Vous disposez d'un petit équipement
Mais, il vous manque la matière première



Pour vous renseigner, Pour présenter votre demande, Où vous adresser ?

A la structure locale de l'ANGEM la plus proche de votre lieu de résidence :

- La cellule d'accompagnement de votre daïra
- L'agence ANGEM de votre wilaya,

Si vous répondez aux conditions requises :

L'accompagnateur, au niveau de votre daïra,

- Examine votre demande,
- Vous oriente, vous conseille et vous accompagne dans la maturation de votre projet,
- Transmet votre dossier à la Direction de wilaya.

L'ANGEM vous octroie :

- **Un Prêt SANS INTÉRÊTS**, destiné à l'achat de matières premières dont le coût ne saurait dépasser **100 000 DA.**
- **Ce coût peut atteindre 250 000 DA** au niveau des wilayas du sud.

Vous pouvez disposer d'un délai de 24 à 36 mois pour le remboursement de ce crédit.



Pour être éligible

La COMMISSION D'ÉLIGIBILITÉ ET DE FINANCEMENT doit statuer favorablement sur votre projet.

Après accord de la commission d'éligibilité et de financement

Le directeur de wilaya vous établit la décision d'éligibilité et de financement vous permettant l'accès au financement de votre projet.

الوكالة تمنحكم :

- سلف بدون فوائد، موجه لشراء مواد أولية لا تتعدى كلفتها 100 000 دج.
- قد تصل هذه الكلفة إلى 250 000 دج على مستوى ولايات الجنوب.

بإمكانكم أيضاً

الاستفادة من مدة زمنية تراوح ما بين 24 و 36 شهراً لتسديد قرضكم المصغر.



I. Presentation of National Agency for Management of Microcredit

The microcredit program is part of the social development aimed by the public authorities. The purpose of this development is to help individuals and populations to achieve self-reliance and reach a decent standard of living and sustainable employment.

Indeed, it is a policy of targeted and participative support, intended as an alternative to assistantship, and its main purpose is to reduce the social cost of the transition to a market economy.

It is in this context that the project of creation of the National Agency for Management of Microcredit (ANGEM) was materialize, under the terms of the presidential decree of January 2004. This agency is a specific organization placed under supervision of the Ministry of National Solidarity, Family and Woman Condition.

II. Organization of the Agency

The Agency relies locally on a network composed of 10 Regional infrastructures, 49 Wilaya Agencies (prefecture), as well as 548

support units which cover all the Dairas of the Country (sub-prefecture). The Agency has over 2700 employees, 90% of whom are in the field.

III. Objectives of the Agency

- Help fight unemployment and precariousness in urban and rural areas by promoting self-employment, home-based work and crafts, especially among female populations.
- Raise awareness among rural populations in their areas of origin through the emergence of production of goods and services businesses, that generate income and employment.
- Developing entrepreneurial spirit that would replace the assistantship and help to social integration and personal development of people
- Support, advise and assist beneficiaries in the implementation of their small businesses, especially concerning the financing of their projects and during the exploitation phase as well.
- Monitoring the beneficiaries' small businesses ensuring that the agreements and contracts between them and ANGEM are respected.
- Training project backers and micro loans beneficiaries in mounting techniques and income generating business management, as well as in very small businesses.
- Organizing exhibitions-sales to support marketing of microcredit products.



IV. Missions of the Agency

- Managing the microcredit device in accordance with the legislation and regulation in force.
- Supporting, advising and assisting the beneficiaries in the implementation of their activities.
- Notifying the beneficiaries whose projects are eligible to the device of the aid granted to them.
- Monitoring the small businesses realized by beneficiaries ensuring compliance with the book of specifications that connect them to the agency and assisting them, if necessary, with the institutions and agencies concerned by the implementation of their projects.
- Establishing a database on the small businesses created and on the beneficiaries of the program
- Advising and assisting the beneficiaries of the microcredit during the financial set-up and the credit mobilization.
- Maintain ongoing relationship contact with the banks and the financial institutions within the framework of the projects' financial setting-up, the implementation of the financing plan, and monitoring the implementation and operation of projects and participate in the recovery of the outstanding debts on time.
- Organization of local and national exhibitions of microcredit products.
- Training staff in charge of managing the microcredit program.

V. Services Offered

1. Financial services

The agency proposes two financing types, including one with the assistance of one of the five (05) public partner banks :

- 1st financing type : Raw Material Purchase Loan (Agency - Promoter)

These are interest free loans granted directly by the agency for the purchase of raw materials. They do not exceed 100,000 DZD. to start and / or restart an business. This amount can reach 250,000 DZD in the wilayas of the South.

- 2nd financing type : Triangular Funding (Agency - Bank - Promoter)

They are loans granted by the bank and the Agency for the creation of new ones. The amount of the project can reach 1.000.000 DZD



6- مطوية الشبكة الوطنية للمقاولين ANGEM:



وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر



برنامج دعم و إنشاء شبكة وطنية للمستفيدين من جهاز القرض المصغر



لنعمل معا



حي 1516 مسكن عدل - عين اللوحة - الجزائر
الوقع الإلكتروني: www.angem.dz

عرض

يعمل قطاع التضامن الوطني من خلال الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على ترقية العمل الحر ودعم التنمية المحلية والوطنية وتكريس فكرة تشجيع الإنتاج الوطني، وهذا في إطار سياسة الدولة التي ترمي إلى الرفع من مردودية و نوعية الإنتاج الوطني.

في هذا المنظور تطلق الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر برنامج دعم إنشاء شبكة وطنية لمستفيدي القرض المصغر حسب الشعب و الحرف.

و تعد هذه الشبكة بمثابة أرضية تجمع المقاولين في مجال النشاط المصغر، من شأنها أن تساهم في الترويج بصفة مستدامة للمنتوجات والخدمات التي يقدمونها حتى يكونوا أكثر قوة و فعالية في مجال تنويع الاقتصاد الوطني.

كما تعمل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على تعزيز التنسيق بين المقاولين لاسيما في المناطق الريفية و الثانية، قصد تبادل المعلومات والتجارب خاصة في مجال تطوير المنتوجات والخدمات و تسويقها.

أهداف الشبكة

- تنظيم قطاع المقاولات تحت مرجعية واضحة و مصرح بها.
- توفير المعلومات حول المشاريع والمناقصات العمومية والخاصة.
- المساهمة في دعم المقاولين الجدد بالتكوين و تعزيز القدرات أو بالحصول على مشاريع.
- تبادل الخبرات و المعارف قصد تحسين وتطوير الأداء والارتقاء بجودة المنتوجات و الخدمات.
- نفاذ تعثر المشاريع و ذلك عن طريق توفير المعلومات عن المهن و في مناهج التسيير.
- إيجاد تكامل في عمل المقاولين عن طريق توفير معلومات عما يملكه كل مقاول من معدات وخبرات وإمكانيات أخرى.
- تسهيل عمليات الاندماج بين المؤسسات المصغرة لإقامة جهات تستطيع مواجهة المشاريع الكبيرة أو تشكيل تجمعات من أجل إقامة مشاريع في إطار شراكة.

دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

يكمن دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في توفير المرافقة والدعم و الاستشارة الفنية اللازمة لهذه الشبكة مع السهر على تعزيز قدرات الناشطين فيها.

للاستفسار

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر تضع تحت خدمتكم:

- 10 فروع جهوية
- 49 مديرية ولائية
- 562 خلية مرافقة
- أكثر من 900 مرافق و مرافقة.

تعريف الشبكة

الشبكة هي المسار أو الهيئة التي يلتقي فيها المقاولون قصد تحقيق أهداف مشتركة في إطار منظم و مهني.

إذ تسمح هذه الشبكة لكل عضو منها في خوض نهج قائم على المشاركة و التضامن الذي يعود بالفائدة للجميع.

7- Dépliant relatif aux prêts sans intérêts d'un million de dinars (1 000 000,00 DA)

ANGEM:

وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

ANGEM



قروض بلكية بدون فوائد

مكملت

بأسلاف بدون فوائد

من الوكالة

لإنشاء نشاطاتكم المصغرة التي لا تتجاوز كلفتها

1 000 000 دج

للاستعلام، لإيداع طلبكم،

كما بمن يجب الاتصال؟

بالفرع المحلي التابع للوكالة الأقرب من مقر إقامتكم:
«خلية المرافقة على مستوى الدائرة»
«فرع الوكالة على مستوى ولايتكم».

كما إذا كنتم قابلين للتأهيل،

المراقق على مستوى الدائرة:
■ يقوم بنصحكم طلبكم.
■ يوجهكم وينصحكم ويرافقكم لتحقيق مشروعكم.
■ يرسل ملفكم إلى الفرع الولائي.

كما كي تصبحوا مؤهلين.

لا بد أن تمنحكم لجنة التأهيل الموافقة على مشروعكم.

كما بعد موافقة لجنة التأهيل،

يقوم للمقر الولائي بإعداد قرار التأهيل والتمويل الذي يسمح بتمويل مشروعكم.

حي 1516 Logis "AADI", Blocs H1, H2 et H3, Aïn El Malha, Gué de Constantine - Alger -
جسر قسنطينة - الجزائر -
الوقع الإلكتروني: www.angem.dz

Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme
Agence Nationale de Gestion du Micro-Crédit

ANGEM



CREDITS BANCAIRES SANS INTERETS

complétés de PRETS SANS INTERETS

DE L'ANGEM

POUR CREER VOS MICRO-ACTIVITES dont le coût ne saurait dépasser

1 000 000 DA

Pour vous renseigner, Pour présenter votre demande, Où vous adresser ?

À la structure locale de l'ANGEM la plus proche de votre lieu de résidence:
■ La cellule d'accompagnement de votre daira,
■ L'agence ANGEM de votre wilaya.

Si vous répondez aux exigences,

L'accompagnateur au niveau de votre daira:
■ Examine votre demande,
■ Vous oriente, vous conseille et vous accompagne dans la maturation de votre projet,
■ Transmet votre dossier à l'antenne de wilaya.

Pour être éligible,

La commission d'éligibilité doit statuer favorablement sur votre projet.

Après accord de la commission d'éligibilité,

Le directeur de wilaya vous établit la décision d'éligibilité et de financement vous permettant l'accès au financement de votre projet.

Cité 1516 Logis "AADI", Blocs H1, H2 et H3, Aïn El Malha, Gué de Constantine - Alger -
Site web : www.angem.dz

Vous êtes

Au chômage, en emploi précaire ou sans revenu.

Vous voulez

Créer votre micro activité.

Mais

Il vous manque les moyens financiers.

L'ANGEM

VOUS PERMET

d'obtenir:

■ UN CREDIT BANCAIRE SANS INTERETS,
■ UN PRET SANS INTERETS.

Pour financer, à hauteur de 1 000 000 DA, l'acquisition de petits matériels et de matières premières, et assurer la couverture des dépenses nécessaires au démarrage de votre activité.

Vous pouvez aussi bénéficier, pour le remboursement de votre micro crédit, d'un différé:

- De trois années pour le remboursement du principal du crédit bancaire.

Les avantages et les aides qui vous sont accordés:

- Formation,
- Soutien, conseils et accompagnement, dans la mise en œuvre de votre activité,
- Garantie du crédit bancaire,
- Octroi d'un prêt sans intérêts de 29% du coût global du projet,
- Avantages fiscaux.

Pour postuler au micro crédit,

vous devez

- Être âgé de dix huit (18) ans et plus,
- Être sans revenu ou disposer de petits revenus instables et irréguliers,
- Avoir une résidence fixe,
- Posséder un savoir-faire en relation avec l'activité projetée,
- Ne pas avoir bénéficié d'une autre aide à la création d'activités,
- Mobiliser un apport personnel de 1% du coût global du projet,
- Verser les cotisations au Fonds de Garantie Mutuelle des Micro-Crédits (0,5% du crédit bancaire),
- Vous engager à rembourser, en fonction d'un échéancier.

• Le crédit à la banque,
• Le prêt sans intérêts à l'ANGEM.

الإمميزات و المساعدات الممنوحة لكم:

- التكوين،
- الدعم والصانح والمراقبة في إطار أنجاز نشاطكم،
- ضمان القرض البنكي،
- منح سلفة بدون فوائد بنسبة 29% من الكلفة الإجمالية للمشروع.
- الامتيازات الجبائية.

لطلب قرض مصغر:

يجب

- بلوغ سن 18 فما فوق،
- عدم امتلاك مدخول أو امتلاك مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة،
- إثبات مقر الإقامة،
- التمتع بمهارة تتوافق مع النشاط المرغوب الإجازة،
- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء النشاطات،
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية المقدرة بـ 1% من الكلفة الإجمالية للمشروع،
- تسديد الاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقرض المصغر (0,5 % من القرض البنكي)،
- الالتزام بالتسديد حسب الجدول الزمني:
 - القرض للبنك،
 - السلفة بدون فوائد للوكالة.

أنتم

في حالة بطالة، تمارسون عملاً مؤقتاً غير مضمون أو أنتم بلا دخل.

ترغبون

في إنشاء نشاطاتكم المصغرة.

لكن

في حاجة إلى الإمكانيات المالية.

الوكالة

تسمح لكم

بالحصول على:

■ قرض بنكي بدون فوائد،
■ سلفة بدون فوائد.

لتمويل مشاريعكم التي لا تتجاوز كلفتها 1 000 000 دج قصد إنشاء نشاط مصغر، عن طريق اقتناء عماد صغير و مواد أولية ودفع المصاريف الضرورية للإنطلاق في النشاط.

بإمكانكم أيضاً الاستفادة فيما يخص تسديد قرضكم المصغر من فترة تأجيل:

- ثلاث سنوات بالنسبة لتسديد القرض البنكي.

8- Dépliant relatif aux prêts sans intérêts de cent mille dinars (100 000,00 DA)

ANGEM:

Vous êtes Au chômage, en emploi précaire ou sans revenu,

Vous voulez Créer votre propre activité, travailler à domicile,

Vous disposez D'un petit équipement,

Mais Il vous manque la matière première,

L'ANGEM

Des prêts sans intérêts destinés à l'achat de matières premières dont le coût ne saurait dépasser les 100 000 DA. Ce coût peut atteindre 250 000 DA au niveau des wilayas du sud.

Vous octroie

Vous pouvez aussi bénéficier, pour le remboursement de votre micro-crédit, d'un délai compris entre 24 et 36 mois.

Les avantages et les aides qui vous sont accordés:

- Formation,
- Soutien,
- Conseil,
- Accompagnement dans l'exercice de votre activité.

الإمميزات و المساعدات الممنوحة لكم:

- التكوين,
- الدعم,
- النصائح,
- المراقبة في إطار إنجاز نشاطكم.

Vous devez

- Être âgé de dix huit (18) ans et plus,
- Être sans revenu ou disposer de petits revenus instables et irréguliers,
- Avoir une résidence fixe,
- Posséder un savoir-faire en relation avec l'activité projetée,
- Ne pas avoir bénéficié d'une autre aide à la création d'activités,
- Vous engager à rembourser le prêt sans intérêts en fonction d'un échéancier.

لطلب قرض بدون فوائد:

- يوجب
- بلوغ سن 18 شفا فوق,
- عدم امتلاك مدخول أو امتلاك مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة,
- إثبات مقر الإقامة,
- التمتع بمهارة تتوافق مع النشاط المرغوب إنجازه,
- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء النشاطات,
- الالتزام بتسديد السلفة بدون فوائد حسب الجدول الزمني.

أنتم في حالة بطالة، تمارسون عملاً مؤقتاً غير مضمون أو أنتم بلا دخل،

ترغبون في إنشاء نشاطكم الخاص، العمل في البيت،

تتمكن عتاداً صغيراً،

لكن في حاجة إلى المادة الأولية،

الوكالة

سلف بدون فوائد موجهة لشراء مواد أولية لا تتعدى كلفتها 100 000 د.ج. وقد تصل إلى 250 000 د.ج على مستوى ولايات الجنوب.

بإمكانكم أيضاً الاستفادة من مدة زمنية تتراوح ما بين 24 و 36 شهراً لتسديد قرضكم المصغر.

Vous êtes Au chômage, en emploi précaire ou sans revenu,

Vous voulez Créer votre propre activité, travailler à domicile,

Vous disposez D'un petit équipement,

Mais Il vous manque la matière première,

L'ANGEM

Des prêts sans intérêts destinés à l'achat de matières premières dont le coût ne saurait dépasser les 100 000 DA. Ce coût peut atteindre 250 000 DA au niveau des wilayas du sud.

Vous octroie

Vous pouvez aussi bénéficier, pour le remboursement de votre micro-crédit, d'un délai compris entre 24 et 36 mois.

Les avantages et les aides qui vous sont accordés:

- Formation,
- Soutien,
- Conseil,
- Accompagnement dans l'exercice de votre activité.

الإمميزات و المساعدات الممنوحة لكم:

- التكوين,
- الدعم,
- النصائح,
- المراقبة في إطار إنجاز نشاطكم.

Vous devez

- Être âgé de dix huit (18) ans et plus,
- Être sans revenu ou disposer de petits revenus instables et irréguliers,
- Avoir une résidence fixe,
- Posséder un savoir-faire en relation avec l'activité projetée,
- Ne pas avoir bénéficié d'une autre aide à la création d'activités,
- Vous engager à rembourser le prêt sans intérêts en fonction d'un échéancier.

لطلب قرض بدون فوائد:

- يوجب
- بلوغ سن 18 شفا فوق,
- عدم امتلاك مدخول أو امتلاك مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة,
- إثبات مقر الإقامة,
- التمتع بمهارة تتوافق مع النشاط المرغوب إنجازه,
- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء النشاطات,
- الالتزام بتسديد السلفة بدون فوائد حسب الجدول الزمني.

أنتم في حالة بطالة، تمارسون عملاً مؤقتاً غير مضمون أو أنتم بلا دخل،

ترغبون في إنشاء نشاطكم الخاص، العمل في البيت،

تتمكن عتاداً صغيراً،

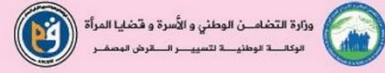
لكن في حاجة إلى المادة الأولية،

الوكالة

سلف بدون فوائد موجهة لشراء مواد أولية لا تتعدى كلفتها 100 000 د.ج. وقد تصل إلى 250 000 د.ج على مستوى ولايات الجنوب.

بإمكانكم أيضاً الاستفادة من مدة زمنية تتراوح ما بين 24 و 36 شهراً لتسديد قرضكم المصغر.

9- مطوية: تمكين المرأة اقتصاديا ANGEM



تمكين المرأة اقتصاديا: واجب وتحدي

للنساء اللواتي في حالة بطالة، أو يمارسن عملا مؤقتا و غير منتظم أو اللواتي بلا دخل، للنساء الراغبات في إنشاء أو استئناف نشاط اقتصادي مصغر مدر للدخل حتى في البيت،

لكون في حاجة إلى الإمكانيات المالية، تولي وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة اهتماما كبيرا لطموحات النساء حاملات المشاريع وذلك بمرافقتهن في مسارهن لتمكينهن اقتصاديا.

حي 1516 مسكن عدل - عين المالحه - الجزائر
الموقع الإلكتروني: www.angem.dz

لطلب قرض مصغر، يجب:

- بلوغ سن 18 فما فوق.
- عدم امتلاك مداخيل أو إمتلاك مداخيل غير ثابتة و غير منتظمة.
- إثبات مقر الإقامة.
- التمتع بمهارات أو قدرات تتوافق مع النشاط المرغوب انجازه.
- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء النشاطات.
- الالتزام بالتسديد حسب الجدول الزمني: القرض للبنك، السلفة بدون فوائد للوكالة.

عند الاستجابة لشروط التأهيل لجهاز القرض المصغر:

- تقوم مرافقة الوكالة ب:
- دراسة المشروع.
- توجيه النساء من خلال النصح و المرافقة لتجسيد النشاط الاقتصادي.
- عرض الملف لدى لجنة التأهيل و التمويل على مستوى الوكالة الولائية.

بمن يجب الاتصال؟

- بالفرع المحلي التابع للوكالة و الأقرب من مقر الإقامة :
- خلية المرافقة على مستوى الدائرة ،
- المديرية الولائية.

للمزيد من التفاصيل:

زوروا موقعنا الإلكتروني: www.angem.dz

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر تستجيب لاحتياجات النساء عن طريق جملة من الخدمات:

الخدمات المالية

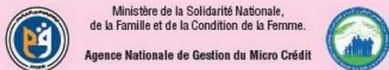
- سلفة بدون فوائد لشراء مواد أولية و التي لا تتجاوز كلفتها 100000 دج قد تصل إلى 250000 دج في ولايات الجنوب.
- قروض بنكية بدون فوائد لا تتجاوز كلفتها 1000000 دج، لأجل إنشاء نشاطات جديدة.

الخدمات غير المالية

- المرافقة والنصح و المتابعة من طرف مرافقات الوكالة.
- التكوين في مجال إنشاء و تسيير المؤسسات المصغرة للنساء حاملات المشاريع أو المقاولات.
- التكوين في مجال التربية المالية للنساء اللواتي نشأن مشاريعهن المصغرة في البيت.
- تنظيم صالونات لعرض و بيع المنتوجات و الخدمات المنجزة من طرف النساء.
- الاستفادة من خدمات البوابة الكترونية الخاصة بالإعلانات المجانية، قصد الترويج للمنتوجات و الخدمات وتسويقها.

بإمكان النساء الاستفادة أيضا من:

- فترة تأجيل التسديد مقدرة بثلاث سنوات (3).
- فترة تسديد القرض تصل مدتها إلى ثمان سنوات (8).



Autonomisation économique de la femme : un devoir et un défi.

Aux femmes en situation de chômage, ou qui exercent un travail temporaire et irrégulier, ou celles sans revenus,

Aux femmes qui désirent créer ou reprendre une activité économique génératrice de revenus, même à domicile,

Mais dans le besoin de moyens financiers,

Le Ministère de la Solidarité Nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme accorde un intérêt particulier aux espérances des femmes porteuses de projets, et les accompagne dans leur parcours d'autonomisation économique.

Cité 1516 logement AADL - Ain El Malha - Alger
Site web : www.angem.dz

L'Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit répond aux besoins des femmes et leur offre une multitude de services.

Les services financiers :

- Prêts sans intérêts pour l'achat de matières premières, qui ne saurait dépasser 100000 DA, ce prêt peut atteindre 250000 DA dans les wilayas du Sud.
- Crédits bancaires bonifiés à 100%, ne dépassant pas 1000000 DA, au titre de création de nouvelles activités.

Les services non financiers :

- Accompagnement, conseil et suivi, par des accompagnatrices de l'ANGEM.
- Formation à la création et à la gestion de micro-entreprises en faveur des femmes porteuses de projets ou entrepreneurs.
- Formation à l'éducation financière pour les femmes ayant créé leurs activités à domicile.
- Organisation de salons pour exposer et vendre les produits et services réalisés par les femmes.
- Mise en service d'une plate forme électronique dédiée aux annonces gratuites pour faire connaître et commercialiser les produits et services.

Les femmes peuvent bénéficier aussi :

- D'un différé de trois (3) ans pour le remboursement.
- D'une période de remboursement de crédit qui peut aller jusqu'à huit (8) années.

Pour demander un crédit, il faut :

- Avoir 18 ans et plus,
- Etre sans revenus, ou avoir des revenus, instables et irréguliers,
- Avoir une résidence fixe,
- Posséder un savoir-faire ou des capacités dans l'activité projetée,
- Ne pas avoir bénéficié d'une autre aide à la création d'activité,
- S'engager à rembourser le crédit selon le planning établi : crédit bancaire et prêt sans intérêts de l'ANGEM.

Une fois les conditions d'éligibilité au dispositif du microcrédit sont remplies :

L'accompagnatrice de l'ANGEM :

- Procède à l'étude du projet,
- Oriente, conseille et accompagne la femme dans la mise en œuvre de son activité économique,
- Présente son dossier à la Commission d'Eligibilité et de Financement au niveau de l'Agence de Wilaya.

Où s'adresser ?

A la structure locale de l'ANGEM la plus proche du lieu de résidence :

- La cellule d'accompagnement de Daira,
- L'Agence ANGEM de votre Wilaya.

Pour plus d'informations :
Visitez notre site web : www.angem.dz



Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
C1	81	4,41	,685
C2	81	4,11	,791
C3	81	4,19	,709
C4	81	4,27	,592
C5	81	3,67	,962
C6	81	2,79	1,045
C7	81	4,01	,698
C8	81	2,80	1,030
axe2	81	3,7809	,46374
M1	81	4,02	,908
M2	81	3,33	1,235
M3	81	3,04	1,188
M4	81	3,04	1,089
M5	81	4,12	,927
M6	81	4,22	1,049
M7	81	4,12	1,065
M8	81	4,16	,915
axe3	81	3,7577	,52192
U1	81	3,04	1,209
U2	81	3,46	1,152
U3	81	2,65	1,027
U4	81	3,72	1,052
U5	81	3,37	1,042
U6	81	3,07	1,034
U7	81	2,91	1,120
U8	81	2,93	1,022
axe4	81	3,1435	,66353
N valide (liste)	81		

-11 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الكلي للدراسة.

Statistiques

axe_total

N	Valide	81
	Manquant	0
Moyenne		3,5607
Ecart type		,40905

-12 صدق وثبات الاستبيان (معامل الفا كرونباخ).

Statistiques de fiabilité

Alpha de	Nombre
Cronbach	d'éléments
,786	24

-13 اختبار الفرضيات الدراسة (اختبار t)

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
axe2	15,155	80	,000	,78086	,6783	,8834
axe3	13,066	80	,000	,75772	,6423	,8731
axe4	1,947	80	,055	,14352	-,0032	,2902
axe_total	12,337	80	,000	,56070	,4703	,6511

-14- عينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	43	53,1	53,1	53,1
	أنثى	38	46,9	46,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

		السن			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	24 حتى 20 من	25	30,9	30,9	30,9
	29 حتى 25 من	19	23,5	23,5	54,3
	39 حتى 30 من	8	9,9	9,9	64,2
	40 من أكثر	29	35,8	35,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

		التعليمي_المسنوى			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ليسانس	35	43,2	43,2	43,2
	ماجستير	41	50,6	50,6	93,8
	دكتوراه	5	6,2	6,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

		العائلية_الحالة			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أعزب	34	42,0	42,0	42,0
	متزوج	42	51,9	51,9	93,8
	مطلق	5	6,2	6,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

		المهنة			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موظف	32	39,5	39,5	39,5
	حرة أعمال	13	16,0	16,0	55,6
	مهنة بدون	36	44,4	44,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

		الدخل_مستوى			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ضعيف	11	13,6	13,6	13,6
	متوسط	67	82,7	82,7	96,3
	مرتفع	3	3,7	3,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	