



التجربة الجزائرية في تدريب الطلبة الجامعيين لإنشاء مؤسساتهم الخاصة - دار المقاولاتية أنموذجا-

الدكتور مراد بن حرزالله.
المركز الجامعي علي كافي تندوف - الجزائر.

الملخص:

أمام تزايد أعداد خريجي الجامعة الجزائرية، واستحالة توفير مناصب شغل لجميع المتخرجين سواء في القطاع العام أو الخاص لجأت الدولة الجزائرية في ظل استراتيجية قائمة على مجموعة من الامتيازات الضريبية والمرافقة المالية والتقنية لتحفيز الشباب الجامعي لإنشاء مؤسساتهم الاقتصادية الخاصة بهم، وتجسيدا لهذه الاستراتيجية على أرض الواقع أبرمت وزارة التعليم العالي والمديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب اتفاقا للقيام بتدريب ومرافقة الطلبة المتخرجين الطامحين لولوج عالم الشغل من باب إنشاء مؤسساتهم الخاصة بهم عن طريق دور المقاولاتية على مستوى مختلف جامعات الدولة الجزائرية.

ولتسليط الضوء على هذه التجربة الجزائرية فإننا سوف نعرض في هذه الورقة البحثية النقاط التالية: المنطلقات النظرية والفكرية للمقاولاتية، تحديد ماهية دار المقاولاتية في الجزائر، قراءة تقييمية لدور دار المقاولاتية على مستوى الجامعة الجزائرية. الكلمات المفتاحية: الطلبة الجامعيين، الجامعة الجزائرية، دار المقاولاتية.

مقدمة:

إن التدريب باعتباره عمل مخطط يتكون من مجموعة من البرامج المصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها المستهدفة بمستوى عال من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين أدائها، وعليه فإن التدريب يعبر الوسيلة الفعالة لتمكين الشباب المبدع، والذي يتمتع بروح مقاولاتية عالية لترجمة وتجسيد تلك الأفكار لمشاريع ناجحة على أرض الواقع، ولهذا جاءت فكرة إنشاء دار مقاولاتية على مستوى الجامعات الجزائرية في إطار اتفاق بين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وإدارة كل جامعة على مستوى تراب الجمهورية.

إن موضوع المقاولاتية أصبح يشكل حيز اهتمام المسؤولين الجزائريين، وكذلك شرائح كثيرة من الشباب لأنه يمس مشكلة البطالة. فهذا المفهوم يرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المقاولاتية لهم إرادة تجريب أشياء جديدة، أو القيام بالأشياء بشكل مختلف

ليتماشى ذلك مع قدرتهم على التكيف مع التغيير، وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير بالانفتاح والمرونة.

وتأتي دار المقاولاتية في الجامعات الجزائرية لتساعد الطلبة الذين لديهم روح مقاولاتية على تجسيد الأفكار لمشاريع على أرض الواقع، ونحاول في هذا البحث الوقوف على آلية تدريب الطالب الجامعي الجزائري من خلال هذه الدار للتمكن من إنشاء مؤسسته، هذا بعد تسليط الضوء على التجربة الجزائرية في مجال المقاولاتية والمرافقة المقاولاتية.

١-مختلف الاتجاهات الفكرية للمقاولاتية:

سوف نحاول في البداية تسليط الضوء على مفهوم المقاولاتية، لنخرج بعد ذلك لتسليط الضوء على مختلف الاتجاهات الفكرية لتطور البحث في مجال المقاولاتية.

١,١- مفهوم المقاولاتية:

استخدم مصطلح مقاولة لأول مرة في بداية القرن السادس عشر في فرنسا ويقابله في اللغة الفرنسية لفظة Entrepreneuriat، وفي اللغة الانجليزية Entrepreneurship وقد تضمن المفهوم آنذاك معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشاف العسكرية، وبقي هذا المفهوم في نفس السياق من حيث شموله للأعمال التي تحمل في طياتها روح المخاطرة^١.

ولقد أصبح مفهوم المقاولاتية شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع بعد أن تناول العديد من الباحثين والاداريين مسألة المبادرة الفردية والمقاولاتية، ويعد بيتر دراكر من الأوائل الذين أشاروا إلى مسألة المبادرة الفردية والمقاولاتية سنة ١٩٨٥ من خلال إشارته إلى تحول الاقتصاديات الحديثة من اقتصاديات التسيير إلى اقتصاديات مقاولاتية^٢.

ويمكن تعريف المقاولاتية بأنها: "حركية إنشاء واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة"^٣ والمقاولاتية في حقل إدارة الأعمال يقصد بها إنشاء مشروع جديد أو تقديم فعالية مضافة إلى الاقتصاد^٤. وعليه فالمقاولاتية هي مجموعة من المراحل والأنشطة المتناسقة التي تسمح بإنشاء مؤسسة جديدة والهادفة لاستغلال الفرص وتنميتها وتطويرها بغرض خلق القيمة المضافة.

٢,١-الاتجاهات الفكرية للمقاولاتية:

إن المتتبع لتاريخ تطور البحث في المجال المقاولاتية يجد أنه يصنف لثلاث اتجاهات فكرية، هي الاتجاه الوظيفي الذي يتناول المقاولاتية من الجانب السوسيو إقتصادي، ويعود إلى بداية الستينات القرن العشرين، الاتجاه السلوكي ويركز على دراسة خصائص الأفراد وتأثيرها على



المقاولاتية، والاتجاه العملياتي الذي ظهر بداية تسعينات القرن العشرين ويهتم بدراسة سير العملية ككل.

١,٢,١-المقاولاتية حسب الإتجاه الوظيفي (السوسيو إقتصادي): يركز هذا الاتجاه على وظيفة المقاولاتية فهو يبحث في النتائج المترتبة عنها محاولا الإجابة على التساؤلين التاليين: هـ ماهو تأثير الأنشطة المقاولاتية على كل من الإقتصاد والمجتمع؟ ماهي الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تشجع المقاولاتية؟^٦

فمن الزاوية السوسيوولوجية نجد أن عالم الإجتماع ماكس فيبر M.Weber قام بدراسة أسباب المقاولاتية والعوامل الثقافية التي تساهم في ترقيتها إذ بين من خلال كتابه الأخلاق البروتستنتية وروح الرأسمالية *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* الصادر سنة 1905 أن المقاولاتية هي خاصية مرتبطة بالمجتمع الغربي حيث قام بالربط بين مبادئ المذهب البروتستانتي للديانة المسيحية ونشاط المقاول، وتوصل إلى نتيجة تتمثل في أن قيم المذهب البروتستاني هي السبب في الازدهار الاقتصادي للمجتمع.^٧

وفيما يتعلق بالشق الإقتصادي نجد أن Schumpeter يرى أنه ضمن الإتجاه الوظيفي فإن المقاول ينظر له وفقا لوظيفته وعليه فإن الخاصية الأساسية للمقاول حسبته تتمثل في إدراكه لوجود فرص مربحة معرفة بالفرق بين أسعار المدخلات وأسعار المخرجات.^٨

١,٢,٢-الاتجاه السلوكي:

حاول الإتجاه السلوكي استدراك النقائص التي ظهرت في الاتجاه الوظيفي، حيث بالغ في التركيز على دور ووظيفة المقاول فقط، مهملًا تأثير العائلة والمجتمع اللذان يستمد منهما ثقافته، فالمبادرة الفردية لا معنى لها بدون وجود ظروف اجتماعية، اقتصادية، وسياسية مشجعة على المقاول.

والعلم الذي تأسس عليه هذا الاتجاه هو علم النفس، وذلك من خلال أعمال D.C.Mc.CLELLAND في بداية عشرية الستينات من القرن العشرين، وهو من أوائل الباحثين الذي اهتم بالروابط الموجودة بين نشاطات الأفراد (المقاولين) ومحيطهم (القيم، الاعتقادات والمحفزات) مع العلم أنه في ذلك الوقت لم تعرف المقاول بعد كمجال للبحث، ولم ينظر للاتجاه السلوكي كنظرية لتفسير الظواهر المقاولاتية. والأساس الذي يستند عليه تحليله، هو أن التطور الاقتصادي يفسر بروح المقاول، والتي مصدرها "الحاجة لتحقيق الذات".



٣,٢,١- الإتجاه العملياتي:

هدف هذا الاتجاه هو التحليل ضمن منظور زمني وموقفي، المتغيرات الشخصية والمحيطية التي تشجع أو تمنع وتعيق روح المقاول، الأعمال والسلوكات المقاولاتية. وأول الباحثين الذين تبنا مفهوم المقاول على أنها مجموعة من المراحل تتم خلال الزمن (Processus) والتي تقود إلى إنشاء مؤسسة نجد A.SHAPERO و L.SOKOL (١٩٨٢) اللذان حاولا تفسير كيفية انطلاق الحدث المقاولاتي بتبني هذا المنظور، وذلك بربط الحدث المقاولاتي بالعوامل الظرفية والفردية، ولاحظوا أن نهاية كل مرحلة هي بداية لأخرى^١.

٢- طبيعة العلاقة بين المقاول والمؤسسة المصغرة، الصغيرة والمتوسطة:

مع أن المقاول عموما هي " حركية إنشاء واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء مؤسسات جديدة من أجل خلق القيمة"^١، ومع أن تعاريف المقاول لا تشير إلى كون المؤسسة الناشئة صغيرة أو متوسطة إلا أن حديثنا وتركيزنا على المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة يأتي لكون حديثنا عن دعم الدولة الجزائرية لمؤسسات يقوم بها شباب متخرج يتلقى دعم مالي من الدولة عن طريق عدة هيئات مرافقة من بينها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، بحيث أن هذا الدعم المالي يدور بصفة عامة حول إنشاء مؤسسات مصغرة وصغيرة، في الغالب، هذا النوع من المؤسسات الذي أصبح يحتل مكانة هامة في اقتصاديات العديد من دول العالم مثل الهند، ماليزيا، وإيطاليا، ... هذه الأخيرة التي تعتبر أبرز الدول الأوروبية التي يقوم اقتصادها عليها، إذ أن ٩٨ % من المؤسسات الصناعية الإيطالية لا يتجاوز عدد عمالها ١٠٠ عامل، ومع ذلك تعتبر من أقوى الشركات المصدرة في مجالات الصناعات الغذائية، المنسوجات والسيراميك". فما المقصود بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وماهي المعايير المعتمدة في تصنيفها،

١,٢- المؤسسة المصغرة، الصغيرة والمتوسطة:

ليس من السهولة بمكان تقديم مفهوم شامل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة نظرا لاختلاف آراء وأفكار المفكرين الإداريين، الأمر الذي جعل كل واحد منهم يعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة حسب منظوره وإن كانت عموما تتمحور حول منظورين اثنين من المعايير هما المعايير الكمية، والمعايير النوعية.

١,١,٢- المعايير الكمية: تعتبر المعايير الكمية، عامل جد مهم في تحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتتمثل هذه المعايير في مجموعة من المؤشرات التقنية، الإحصائية، والنقدية والتي تسمح لنا بتحديد حجم المؤسسات وتتمثل عموما فيما يلي:



- معيار رأس المال: يعتبر هذا المعيار من أهم معايير التصنيف على أساس كمي لأنه يعكس الطاقة الانتاجية والاستثمارية، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتمتع غالبا برأس مال فردي أو جماعي صغير عكس المؤسسات الكبيرة، إلا أن هذا المعيار يبقى مختلف من دولة إلى أخرى.

- معيار حجم الجهودات: أي ما تملكه المؤسسة من أصول ثابتة.

- معيار رقم الأعمال: يستعمل لقياس مستوى نشاط المؤسسة وقدرتها التنافسية، ويستعمل خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا إلا أن هذا المعيار تشوبه بعض النقائص ذلك أن أكبر حجم مبيعات المؤسسة أو ارتفاع رقم أعمالها قد يكون مرده إلى ارتفاع الأسعار وليس لعدد الوحدات المباعة.

- معيار العمالة: من أكثر المعايير استعمالا وذلك نظرا لما يلي:

★ بساطة الاستخدام والتطبيق.

★ سهولة الحصول على المعلومات.

★ الثبات النسبي.

- معيار معامل رأس المال: هذا الأخير جاء للمزج بين معيار العمل ورأس المال لتفادي النقص الذي يمكن أن يسببه كل من المعيارين لذا فهو يعتبر معيار مزدوج.

- معيار رأس المال = رأس المال الثابت / عدد العمال.

٢,١,٢- المعايير النوعية: نظرا لكون المعايير الكمية تختلف قيمها من دولة لأخرى ومن نشاط لأخر فوجد المحللون أنفسهم مضطرين لاعتماد معايير أخرى تركز على خصائص ومميزات هذه المؤسسات لعل أبرزها:

١- المعيار القانوني: يتوقف شكل المؤسسة القانوني على طبيعة رأس المال وكذا مصادره وحجمه، فعادة ما تأخذ المؤسسة الصغيرة والمتوسطة شكل المشاريع العائلية (شركات أشخاص)، والشركات التضامنية أو الوكالات أو شركات التوصية بالأسهم.

٢- معيار الإدارة (التنظيم): وتصنف إلى المؤسسة الصغيرة أو المتوسطة حسب هذا المعيار إذا توفرت فيها خاصيتين أو أكثر من الخصائص التالية:

- الجمع بين الملكية والإدارة.

- قلة عدد مالكي رأس المال.

- ضيق نطاق العمل.

- صغر حجم الطاقة الانتاجية.

- تحمل الطابع الشخصي بشكل كبير.



٣- معيار الاستقلالية: المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي التي تكون مستقلة أي أنها تمتلك على الأقل ٥٠% من رأس مالها، ولكن في بعض الدول

٢,٢-تعريف المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة:

يعرف البنك الدولي المنشآت المصغرة، الصغيرة والمتوسطة استنادا لمعيار عدد العمال بقوله أنها " تلك المنشآت التي توظف أقل من ٥٠ عامل، ويصنف المشروعات التي يعمل بها أقل من ١٠ عمال بالمشروعات المتناهية الصغر. والتي بها ما بين ١٠ - ٥٠ عامل تعتبر مؤسسات صغيرة، وما بين ٥٠- ١٠٠ عامل فهي مصنفة كمؤسسات متوسطة). " إلا أن الاعتماد على معيار عدد العمال فقط لا يعتبر عامل صادق فعليا في تمييز نوع المؤسسة فمثلا مطبعة تشغل ١٠ عمال تعتبر كبيرة، في حين أن مصنع يشغل ١٠٠ عامل يعتبر صغير. لهذا نجد أنه في الغالب يتم الاعتماد على أكثر من معيار، وهذا ما انتهجه المشرع الجزائري في القانون رقم ١٨-٠١ المؤرخ في ١٢/١٢/٢٠٠١ المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي اعتمدت فيه الجزائر على معايير: عدد العمال، رقم الأعمال السنوي، الحصيلة السنوية على النحو التالي^٣:

٢,٢,١- المؤسسة المصغرة: تعرف المؤسسة المصغرة بأنها مؤسسة إنتاج السلع والخدمات، تشغل ما بين عامل واحد إلى ٩ عمال، وتحقق رقم أعمال سنوي أقل من ٢٠ مليون دج ولا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية ١٠ ملايين دج.

٢,٢,٢- المؤسسة الصغيرة : تعرف المؤسسة الصغيرة بأنها مؤسسة إنتاج السلع والخدمات، تشغل ما بين ١٠ و ٤٩ عاملا ، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ٢٠٠ مليون دج ولا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية ١٠٠ مليون دج، ويمكن تلخيص التصنيف السابق للمؤسسات في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): معايير التمييز بين حجم المؤسسات في الجزائر

المعايير المؤسسة	العمالة الموظفة	رقم الأعمال السنوي مليون دج	الحصيلة السنوية مليون دج
المؤسسة المصغرة	1-9	20	10
المؤسسة الصغيرة	10-49	200	100

المصدر: القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (القانون رقم 1-18 المؤرخ في 12-12-2001).



٣- واقع أسلوب المرافقة المقاولاتية في الجزائر: عملت العديد من الدول على إنشاء هيئات وأساليب من شأنها دعم ومرافقة المقاولاتية وإنشاء المؤسسات وتبني برامج لرعايتها وضمان البيئة المناسبة للاستمرار هذه المؤسسات. فالمرافقة المقاولاتية تعتبر أسلوب فعال للنهوض بالمؤسسات الصغيرة والصغيرة مما يساعد في انتعاش ونمو الاقتصاد علاوة على التقليل من تفشي ظاهرة البطالة. ولقد اعتمدت الدولة الجزائرية على عدد من الهيئات كوسائل دعم ومرافقة فماهي هذه الهيئات وما طبيعة المهام المسندة لها مع التركيز على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، باعتبار أنها الهيئة الداعمة لدار المقاولاتية محور هذه الدراسة.

١,٣- لهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة، الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: هناك العديد من الهيئات الداعمة والمرافقة للمشاريع المقاولاتية في الجزائر أبرزها:

- ✓ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ.
- ✓ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM.
- ✓ صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR .
- ✓ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC
- ✓ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI.
- ✓ برنامج MEDA

١,٣-١، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ: أنشأت هذه الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ٢٩٦-٩٦ المؤرخ في ٠٨ سبتمبر ١٩٩٦، وقد كانت في البداية موضوعة تحت إشراف رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف للتشغيل المتابعة العملية لنشاطها، ثم تحولت لنصب تابعة لوزارة التشغيل والتضامن الوطني، وهي هيئة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تضطلع بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية وتقوم بالمهام الآتية^٤:

✓ تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

✓ تسيير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.

✓ تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.



- ✓ تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.
- ✓ تشجيع كل أشكال التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأولي.
- ويمكن للوكالة من أجل الاضطلاع بمهمتها على أحسن وجه، أن تقوم بالآتي:
- تكلف من يقوم بإنجاز دراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة ولحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية.
- تكلف من يقوم بإنجاز قوائم نموذجية خاصة بالتجهيزات بواسطة هيكل متخصصة.
- تنظم تداريب لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير، على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية،
- تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها،
- تطبق كل تدبير من شأنه أن يسمح بتعبئة الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- وتتم عملية مرافقة المقاولاتية من طرف الوكالة على النحو التالي:
- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم؛
- تقدم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي وتعبئة القروض؛
- تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع، وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها؛
- تكلف جهات متخصصة بإعداد دراسات الجدوى وقوائم نموذجية للتجهيزات وتنظيم دورات تدريبية لأصحاب المشاريع لتكوينهم وتجديد معارفهم في مجال التسيير.
- أما التعديلات التي طرأت على مهام الوكالة والتي أوردها المرسوم التنفيذي رقم ٢٨٨-٠٣ فتمثلت أساسا في تعديل البند الذي ينص على تشجيع كل مبادرة من شأنها أن تؤدي إلى خلق منصب عمل دائم، وعضت بما يلي: "تشجع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الرامية لإحداث الأنشطة وتوسيعها"^{١٥}، حيث كان يستفيد أصحاب المؤسسات المصغرة من المزايا والإعانات التي تقدمها الوكالة إلا مرة واحدة وهي في حالة إنشاء المؤسسة المصغرة، ومع صدور المرسوم التنفيذي الجديد أصبح أصحاب المؤسسات المصغرة يستفيدون من المزايا والإعانات التي تقدمها الوكالة سواء عند هملية إنشاء المؤسسات المصغرة أو عند أي عملية توسيع القدرة الإنتاجية للمؤسسات المصغرة.



مراحل إنشاء مؤسسة في الجزائر:

المراحل المذكورة في هذا العنصر تتعلق بالمراحل المتبعة من طرف الشباب البطال، والذي كنا نفضل أن نقول المبدع، الراغب في إنشاء مؤسسات مصغرة أو صغيرة حيث يتعين عليه إتباع مجموعة من الإجراءات، وتأتي دار المقاولتية محور العنصر الموالي لتوضيح تلك الإجراءات للطلبة الجامعيين، أما بقية الشباب فإن مختلف فروع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ولتسهيل وتوضيح تلك الإجراءات تضع تحت تصرف الشباب الجزائري مخطط يشرح مختلف الخطوات الواجب اتباعها لإنشاء مؤسسة مصغرة وسوف نقوم بشرح هذه الخطوات بالتفصيل:

المرحلة الأولى: إيداع ملف طلب إنشاء المؤسسة: يقوم المقاول، أي الشخص المبادر بإنشاء المؤسسة، بتكوين ملفين، الأول ملف إداري، والثاني ملف مالي، ويتم إيداعهما لدى فرع الوطالة الأقرب لحل إقامته.
المرحلة الثانية: دراسة الملف.

بعد تقديم الملفين لفرع الوكالة يتولى المكلف بالدراسة فحص الطلب المقدم إليه من حيث استيفائه للشروط المنصوص عليها، وبعدها يقوم بدراسة الملف التقني الاقتصادي، حيث يركز على الجوانب التالية:

- طبيعة المشروع المراد إقامته.
- الموقع المختار لإقامة المشروع.
- الوقت الذي يتطلبه بداية تشغيل المشروع.
- طبيعة المساعدات المراد الحصول عليها.
- تأثير المشروع من الناحية الاقتصادية.
- تأثير المشروع على البيئة المتواجد بها.
- عدد مناصب العمل التي يوفرها المشروع.
- كما يتم فحص الملف من جانب :
 - التعريف الدقيق للمنتج، من حيث خصائصه الفيزيائية والاستعمالية.
 - ظروف السوق، من حيث خصائص الطلب والعرض الحالي والمستقبلي ومنه السياسة التجارية المتبعة للتعريف بمنتجات المشروع.
 - وكل ما سبق ذكره يسمح بمعرفة رقم الأعمال التقديري في ظل تلك الظروف، وصولاً إلى الجانب التقني من حيث متطلبات المشروع للوسائل المادية والبشرية التي يتطلبها تنفيذ المشروع إضافة إلى فحص تكلفة هذا المشروع وأسلوب تمويله.
 - وبعد استيفاء مختلف جوانب دراسة الملف، والتي إما أن يرد لصاحب إنشاء المشروع المؤسسة بالرفض، أو بالقبول وفي حالة القبول تمنح لصاحب المشروع شهادة تأهيل على



مستوى مصلحة التأهيل، وفي هذه الحالة يتوجه الشاب للمرحلة الثالثة فالرابعة ، وهذه المراحل تخص الشاب الراغب في الاستثمار في صيغة التمويل الثلاثي أما الراغب في صيغة التمويل الثنائي فينتقل مباشرة إلى المرحلة الخامسة.

المرحلة الثالثة: ايداع الملف على مستوى الوكالة البنكية: يتوجه الشاب المقاول مباشرة إلى البنك الذي يختاره والذي يرغب في تمويله وهذا بهدف طلب قرض من البنك حيث يجب أن يكون البنك إحدى البنوك التي تتعامل معها الوكالة.

المرحلة الرابعة: دراسة الملف من طرف البنك: في هذه المرحلة يتم دراسة الملف من طرف البنك وهذا من أجل منح قرض للمؤسسة التي ستنشأ وهذا القرض عبارة عن قرض متوسط الأجل يمنح لمدة ٥ سنوات، حيث يتم دراسة الملف على مستوى البنك وفقا للشروط التقليدية المعمول بها في البنوك التجارية لمنح القروض حيث يتم من خلالها التأكد من قدرة المؤسسة على تحقيق أرباح تمكنها من تسديد قيمة القرض في الآجال المحددة، ومن أهم الشروط التي يطلبها البنك من صاحب المؤسسة لمنح القرض:

١- تحقيق المساهمة الشخصية: تعد شرط رئيسي، وتختلف حسب مستوى التمويل.

٢- تسوية الوضعية الإدارية: التأكد من قيامه بكل الإجراءات الإدارية.

٣- تقديم ضمانات: لمواجهة خطر عدم التسديد، ولكن هذه الضمانات تختلف في حالة تمويل المؤسسة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

المرحلة الخامسة الموافقة البنكية: وتتم على مستوى البنك.

المرحلة السادسة: العودة إلى فرع الوكالة.

بعد الحصول على الموافقة البنكية يرجع الشاب إلى فرع الوكالة مرفقا بمجموعة من الوثائق. وبعد الخطوة الأخيرة يتم ميلاد المؤسسة وفق أحد الصيغ القانونية الثلاث التي حددتها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وهي:

١- شركة تضامن.

٢- شركة الشخص الوحيد ذات المسؤولية المحدودة.

٣- شركة ذات مسؤولية محدودة.

المرحلة السابعة: الحصول على قرار منح الامتيازات من طرف الفرع بالإضافة إلى قائمة التجهيزات.

المرحلة الثامنة: تحويل القرض بدون فائدة من الوكالة، في هذه المرحلة يتم تحويل قيمة القرض لحساب المؤسسة. وتسليم صاحب المشروع صك المورد لجلب العتاد.

المرحلة التاسعة: اقتناء العتاد، بعد حصوله على الصك يقوم صاحب المشروع باقتناء العتاد الدخول في مرحلة الاستغلال.



المرحلة العاشرة: عودة صاحب المشروع لفرع الوكالة لمعاينة انطلاق المشروع، وإجراء الرهن الحيازي للتجهيزات والسيارات لفائدة البنك بالدرجة الأولى، والفرع بالدرجة الثانية، وهذا في حالة تعسره على سداد القرض.

المرحلة الحادي عشر: تسليم قرار منح الامتيازات الخاصة بالاستغلال من طرف فرع الوكالة حيث تتم اجراءات تسليم قرارا منح الامتيازات الخاصة بالاستغلال من طرف الفرع لتقديمها إلى مصلحة الضرائب لاستفادته من الإعفاءات الضريبية.

يضمن الجهاز عملية المرافقة التي مراحل خلق المؤسسة و توسيعها .يعنى الجهاز بالمشاريع التي لا تفوق تكلفتها الإجمالية ١٠ملايين دينار. كما أنشئ أساسا لإجراءات الدعم التالية : مساعدة و تكوين مميز للشاب صاحب المشروع ،من خلال تنضيج المشروع و وضع مخطط العمل .

المساعدات المالية:

- يمثل القرض على شكل هبة من ٢٨ إلى ٢٩ بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع.
- التخفيض في الضرائب البنكية .
- المساعدة في الحصول على التمويل البنك (٧٠٪ من التكلفة الإجمالية للمشروع) من خلال إجراء مبسط من لجنة الإنتقاء و التصديق و تمويل المشاريع و الضمان على القروض ،وهذا من خلال صندوق الضمان المشترك أخطار /قروض.
- يقدم الجهاز صيغتين في التمويل :
 - مختلطة : المساهمة الشخصية + تمويل الوكالة
 - الثلاثي : المساهمة الشخصية + تمويل الوكالة + تمويل البنك حسب الصيغة التالية:
 - المساهمة الشخصية : ١-٢٪ من التكلفة الإجمالية للمشروع؛
 - الوكالة :من ٢٨-٢٩ بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع ،قرض على شكل هبة.
 - البنك : ٧٠٪ من التكلفة الإجمالية للمشروع.
 - المزايا الضريبية (إعفاءات ضريبة القيمة المضافة وتخفيض التعريفات الجمركية قيد الإنشاء والإعفاء الضريبي أثناء مرحلة الإستغلال)؛ للمؤسسات أثناء مرحلة تركيب المشروع و بعد
- خلق المؤسسة.
- تتواجد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في كامل التراب الوطني عبر مجموعة من الفروع ،و الملحقات التي تتوفر على كل المعطيات ^{١٦}.
- ١,٣-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:



تم إنشاء هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم ٠٤-١٤ المؤرخ في ٢٢، ٠١، ٢٠٠٤ وكانت تحت سلطة رئيس الحكومة ، يتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطاتها، حيث تضطلع بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية بالمهام الآتية:^٨

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- تدعيم المستفيدين وتقديم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم.
- تمنح قروض بدون فوائد.
- تبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي تمنح لهم.
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدين مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم وبهذه الصفة تكلف الوكالة على الخصوص بما يأتي:
- تنشء قاعدة للمعطيات حول الأنشطة والمستفيدين من الجهاز.
- تقدم الاستشارة والمساعدة للمستفيدين من جهاز القرض المصغر في مسار التركيب المالي ورصد القروض.
- تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتنفذ خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها والمشاركة في تحصيل الديون غير المسددة في آجالها.
- تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مؤسسة أو منظمة يكون هدفها تحقيق عمليات الإعلام، والتحسيس، ومرافقة المستفيدين من جهاز القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم، وذلك لحساب الوكالة.

٣،١،٣- صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR:^٩

- أنشئ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم ٠٢-٢٣٧٣ المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة الصناعة والمناجم، ويتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.

انطلق الصندوق في النشاط بصورة رسمية في ١٤ مارس ٢٠٠٤. هدف صندوق ضمان القروض إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات الجدية، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشرطها البنوك.



١,٣-٤- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC: ٢١

تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، المعروف اختصاراً بـ CNAC، بموجب المرسوم التنفيذي رقم ٩٤-١٨٨ المؤرخ في ٠٦ جويلية ١٩٩٤، ومنذ تاريخ إنشائه سنة ١٩٩٤ كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي، يعمل تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي بغية "تخفيف" الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقاً لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية، وابتداء من سنة ١٩٩٤، شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

- من مهن الصندوق الأولى، دفع تعويض البطالة الذي استفاد منه لغاية أواخر سنة ٢٠٠٦:
- أكثر من ١٨٩,٨٣٠ عاملاً مسرحاً من مجموع ٢٠١,٥٠٥ مسجلاً، أي بنسبة استيفاء ٩٤ بالمائة
- يناهز عدد المستفيدين الذين تم توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محددة المدة أو بقاءهم بالمؤسسات المؤهلة للتصفية ٥,٢٧٥ مستفيداً
- أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمت في الفترة الممتدة بين سنتي ١٩٩٦ و ١٩٩٩ التي سائرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، عند ذاك، بدء منحني الانتساب في التقلص
- الإجراءات الاحتياطية: انطلاقاً من سنة ١٩٩٨ إلى غاية سنة ٢٠٠٤، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت رعاية مستخدميهم تم توظيفهم وتكوينهم خصيصاً ليصبحوا مستشارين- منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن، بهذا تم تسجيل النتائج الآتية
- أكثر من ١١,٥٨٣ بطالاً تم تكوينهم من طرف المستشارتين - المنشطين في مجال تقنيات البحث عن الشغل.
- أكثر من ٢,٣١١ بطالاً تمت مرافقتهم في إحداث مؤسساتهم المصغرة.
- أكثر من ١٢,٧٨٠ بطالاً تابعوا منذ سنة ١٩٩٨ تكوينات لإكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية.
- منذ سنة ٢٠٠٤، و بتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، تم تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع و المؤسسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل.



دعم إحداه النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة في إطار مخطط دعم التنمية الاقتصادية وتطبيق برنامج رئيس الجمهورية، الخاص بمحاربة البطالة وعدم الاستقرار، عكف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، إنطلاقاً من سنة ٢٠٠٤ أولويًا، على تنفيذ جهاز دعم إحداه النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع لبالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة، لغاية شهر جوان ٢٠١٠

-جهاز دعم إحداه وتوسيع النشاطات لصالح البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة

-ابتداءً من سنة ٢٠١٠، سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج وكذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين.^{٢٣}

٣,١,٥-الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:^{٢٤}

أنشئت بموجب قانون الاستثمار^{٢٥} لسنة ٢٠٠١ وهي تحت سلطة رئيس الحكومة وذلك في إطار تنسيق مجهودات الحكومة في دعم المشاريع الاستثمارية وتعزيز التشاور بين كل الإدارات المعنية، حيث تقوم بتزويد المستثمرين بكل الوثائق الإدارية الضرورية لإنجاز الاستثمار وتبليغهم بقرار منح المزايا المطلوبة من عدمه، بالإضافة لذلك تقوم هذه الوكالة بـ:

- ترقية وإدارة مختلف العناصر التي من شأنها تشجيع الاستثمار وذلك عن طريق توفير الدعم والمعلومات للمستثمرين، علاوة على التمويل عن طريق جملة من الحوافز الضريبية وشبه الضريبية والجمركية.

تمثل مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في:

- تسجيل الاستثمارات،
- ترقية الاستثمارات في الجزائر و في الخارج،
- ترقية الفرص والإمكانات الإقليمية،
- تسهيل ممارسة الأعمال و متابعة تأسيس الشركات و إنجاز المشاريع،
- دعم المستثمرين ومساعدتهم ومرافقتهم،



- الإعلام والتحسيس في لقاءات الأعمال،

- تأهيل المشاريع التي تمثل أهمية خاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني، وتقييمها وإعداد اتفاقية الاستثمار التي تعرض على المجلس الوطني للاستثمار للموافقة عليها،
٣،١،٦- البرنامج الأورو متوسطي لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: وهو على برنامجين كما يلي:^{٢٦}

ميذا واحد: وهو عبارة عن برنامج تعاون ثنائي بين الاتحاد الأوروبي والجزائر في إطار الشراكة الأورومتوسطية وهو برنامج ذو تمويل مشترك بغلاف مالي قدره ٦٢,٩ مليون أورور لمدة خمس سنوات، يساهم فيه الاتحاد الأوروبي بـ ٥٧ مليون أورور، والجزائر بـ ٣,٤ مليون أورور و ٢,٥ مليون أورور حصة المؤسسات المستفيدة من البرنامج والذي يمتد من سنة ٢٠٠٢ إلى غاية ٢٠٠٧ وتتولى لجنة خاصة من الاتحاد الأوروبي تسيير وإدارة البرنامج والذي يهدف إلى تأهيل وتحسين المستوى التنافسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتمكينها من التأقلم مع متطلبات اقتصاد السوق وذلك عن طريق:

- تحسين مستوى الاستجابة البنكية لطلبات هذه المؤسسات وذلك بإنشاء مؤسسات مالية متخصصة في تمويل المشاريع الاستثمارية لتقديم القروض على أساس الجدوى والنجاعة وربحية المشاريع، وليس فقط على أساس الضمانات المقدمة،
- تحسين مستوى كفاءة وتأهيل التسيير الإداري للمؤسسات عن طريق برامج التكوين والتدريب موجهة أساسا لمسيري هذه المؤسسات وعمالها.
- تقديم المساعدات للهيئات والمنظمات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخاصة جمعيات أرباب العمل وبعض الأجهزة التي لها علاقة مباشرة مع هذا القطاع، كالضرائب والجمارك، والضمان الاجتماعي.
- دعم الابتكار وترقية الوسائل الجديدة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

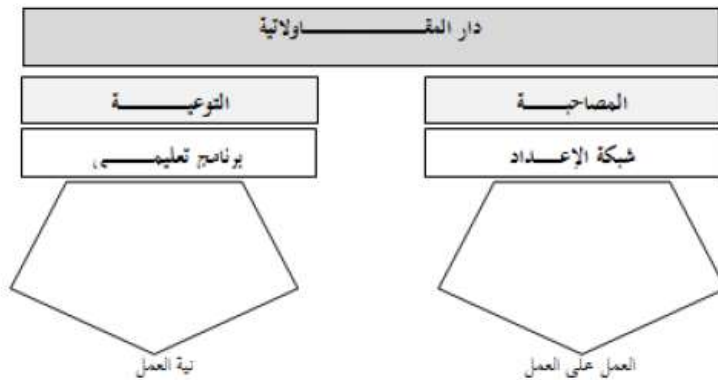
ميذا اثنان: تم إبرام اتفاقية للشروع في تطبيق ميذا اثنان من مارس ٢٠٠٩ تمتد على أربع سنوات بقيمة إجمالية تقدر بـ ٤٤ مليون أورور. وتنص الاتفاقية على تأهيل ٥٠٠ مؤسسة صغيرة ومتوسطة، يساهم بموجبها الاتحاد الأوروبي بـ ٤٠ مليون أورور والجزائر بـ ٣ مليون أورور، وتساهم المؤسسات المستفيدة بمليون أورور، ويهدف هذا البرنامج إلى تدعيم إنجازات البرنامج الأول ميذا واحد من خلال تسيير مهمة المؤسسات في اعتماد التقييم وادراج تكنولوجيات الإعلام والاتصال الحديثة من أجل تعزيز التنافسية بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الوطنية باعتبارها حتمية لمواجهة الانفتاح الاقتصادي.

٤-دار المقاولاتية :

دار المقاولاتية عبارة عن هيئة مقرها الجامعة، تتمثل مهامها في تكوين وتحفيز الطلبة والباحثين وضمان مرافقتهم الأولية من أجل إنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ولقد تمّ إنشاؤها لأول مرة بجامعة غرونوبل بفرنسا سنة ٢٠٠٣ ، أما في الجزائر فأنشئت لأول مرة سنة ٢٠٠٧ بجامعة منتوري بقسنطينة^{٢٧}.

١,٤- مهام دار المقاولاتية: تكمن المهمة الأولى لدار المقاولاتية في تعليم المقاولاتية، بهدف تمكين الطلاب من نية تنظيم المشاريع من خلال برامج التوعية ونشر ثقافة العمل الحر. والوظيفة الثانية تأتي بالمرافقة (المصاحبة) باعتبار أن المرافقة حسب تعريف أندري لوتأوسكي " André Letowski"، هي " تجنيد للهيكل والاتصالات والوقت من أجل مواجهة المشاكل المتعددة التي تعترض المؤسسة، ومحاولة تكييفها مع ثقافة وشخصية المنشئ"^{٢٨}. ودار المقاولاتية في هذه الوظيفة ترافق كما تقوم بعملية الدعم التقني لمشروع المبادر. ولذلك فإن دار المقاولاتية تقوم بما يلي:

- ١- استقبال الطلبة الذين يرغبون في إنشاء مؤسسة؛
 - ٢- تقديم خدمات تتناسب وشخصية كل طالب؛
 - ٣- متابعة فكرة المشروع الفتية لتجسيدها على أرض الواقع.
- شكل رقم ٠١ وظيفتي دار المقاولاتية



هواري معراج، فتحة عبيدي، دار المقاولاتية ودورها في تحفيز الطالب الجامعي لولوج عالم الأعمال ، جامعة الجلفة نموذجا، مجلة دراسات، جامعة الأغواط، الجزائر، عدد ٢٥، جانفي، ص ص ١٠٧-١٢٦.

مما سبق يمكن القول أن مهمة دار المقاولاتية هي تعميم عملية تحسيس الطلبة بالعمل المقاولاتي على مستوى جميع كليات الجامعة و بروز جيل جديد من المقاولين من خلال :

- إرساء ثقافة المقاولاتية في صفوف الطلبة ؛



- تدريب الطلاب على روح المبادرة ؛
- العمل على إدراج مقياس إنشاء المؤسسة على مستوى أغلبية التخصصات في مختلف أطوار التعليم الجامعي.

٢,٤- أهداف دار المقاولاتية: أما عن أهداف دار المقاولاتية يمكن إيجازها فيما يلي:

- تفعيل دور الجامعة لمرافقة الشباب والطلبة بالاستشارات والدراستات الميدانية؛
- تحسيس الطلبة بقيم ومبادئ المقاولاتية كآلية أساسية لإدماجهم في سوق الشغل.
- ترسيخ ثقافة المقاولاتية وتطوير روح المبادرة لديهم؛
- إتاحة مساحة مفتوحة للطلبة على L'Ansej و La Cnac و L'Andi و L'Angem...

- التمكن من بعض المؤهلات والمهارات المتعلقة بالعقلية المقاولاتية؛
- مرافقة الشباب لإنجاح مشاريعهم مروراً بالجامعة لتسهيل مهمة الشباب في التعامل مع الشركاء الاقتصاديين بالخبرة اللازمة والمطلوبة؛
- همزة وصل بين المتخرجين حاملي الشهادات وبين المؤسسة التي ستشرف على تمويلهم.

٣,٤- مركز موارد دار المقاولاتية: إن مركز موارد دار المقاولاتية يستند إلى ثلاث مجالات خبرة وهي:

- ١- مهارات التدريس لتوعية الطلاب والباحثين مع العمل بهدف أن تكون نية تنظيم المشاريع صريحة وواضحة.
- ٢- مهارات مديري المشاريع لمرافقة فكرة المشروع والتواصل مع هياكل المرافقة المخصصة لذلك.
- ٣- مهارات البحث والمقاولاتية كموضوع على التواصل مع فرق البحث والتطوير التدريبية لتوعية أعضاء هيئة التدريس.

٤,٤- عقد دورات تدريبية لإعداد الطلبة الجامعيين لإنشاء مؤسساتهم الخاصة: تسهر دار المقاولاتية على مستوى الجامعات الجزائرية وبالتعاون مع مختلف فروع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على تنظيم دورات تدريبية في مجال المقاولاتية، مركزة على ثلاث مراحل لإنشاء المؤسسة هي:

- المرحلة الأولى: تدريب إيجاد فكرة المؤسسة. TRIE
- المرحلة الثانية: تدريب خلق المؤسسة. CREE



• المرحلة الثالثة: تدريب التسيير الأحسن للمؤسسة. GERME: وتسمح هذه الدورات التكوينية للطلبة بتطوير مهارات تنظيم المشاريع الخاصة بهم، و تكوينهم في مجال قيادة الأعمال و المقاولاتية وتحديد نقاط القوة والضعف لديهم، والاستعداد بشكل أفضل لعالم ريادة الأعمال. وتساعدهم هذه الدورات التدريبية على إطلاق العنان لروح المبادرة الخاصة بهم، حيث يقوم المدربون التنفيذيين للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بمرافقتهم طوال الدورات التدريبية و مساعدتهم على تطوير قدراتهم والمهارات المتعلقة بتنظيم مشاريعهم.

تسمح المرحلة الأولى TRIE من مختلف الدورات التكوينية بإيجاد فكرة المؤسسة التي تكون في الأساس فكرة مشروع الطالب الجامعي، حيث يجب ان يكون للطالب الجرأة و الرغبة في تأسيس المشاريع. في حالة الرغبة في إنشاء مؤسسة، ليس من الضروري ان تكون لديه فكرة القرن، بل الأمر الأهم ان تكون تلبية الطلب أو التوقعات و أن تكون قابلة للتطوير.

تسمح المرحلة الثانية CREE من مختلف الدورات التكوينية بتبيان الأسس الإدارية والقانونية لإنشاء المؤسسة وإطلاع الطالب على مختلف المراحل التي ذكرناها سابقا لإنشاء مؤسسته.

تسمح المرحلة الثالثة GERME بتبيان الأسس الإدارية والقانونية لتسيير المؤسسة وإطلاع الطالب على مختلف الأطر القانونية والأساليب الإدارية لتسيير مؤسسته.

٥-قراءة تقييمية لدور دار المقاولاتية على مستوى الجامعة الجزائرية:

إنشاء دار المقاولاتية هو محصلة لإمضاء اتفاقية بين المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ وادارة الجامعة ، تنص على إنشاء دار المقاولاتية لفائدة الطلبة الجامعيين، تهدف هذه المبادرة إلى إنشاء الدار داخل الحرم الجامعي من أجل غرس روح المقاولاتية لدى الشباب سيما حاملي الشهادات الجامعية لإنشاء مؤسسات مصغرة، ووفقا للمديرية العامة للوكالة أن هذه الخطوة ستكون بمثابة انطلاقة فعلية ميدانية لتجسيد الشراكة بين المؤسسات الاقتصادية والجامعة من خلال المرافقة وتقديم الاستشارة من طرف المختصين،

ويتجلى دور هذا المرفق الاستشاري الذي يدخل في صميم مهام الوكالة في تنظيم أبواب مفتوحة على مدار السنة أمام الشباب للتعريف بالآليات التي وضعتها الدولة لإنشاء مؤسسات مصغرة وسبل تحقيق مشاريع استثمارية منتجة والقيام بدور المرافقة من طرف إدارات الوكالة والأساتذة الجامعيين المختصين ضمن عمل استباقي يرمي لتهيئة الشباب لإنشاء مشاريع استثمارية ناجحة. ورغم أن إنشاء دار المقاولاتية في الجزائر يعود تاريخ



إنشائها لسنة ٢٠٠٧، أي لأكثر من عشر سنوات، فإن الأنشطة الرئيسية التي تقوم بها هذه الدور تبقى دون الطموحات والأهداف المرجوة منها خاصة مع إهمالها لجانب التكوين الذي لاحظنا كيف أنه ورد في نصوص العديد من القوانين والمراسيم المنظمة لعمل مختلف الهيئات المرافقة لإنشاء المؤسسات في الجزائر. ورغم أن منظمة العمل الدولية ممثلة في المكتب BBT وضعت برنامج على شكل مواد تعليمية الغرض منه تزويد فئة المقاولين بالمعارف والمهارات اللازمة لإنشاء مؤسساتهم الخاصة، وضمان استمراريته والعمل على تطويرها ويركز على المهارات التقنية التسييرية للمقاولين الجدد، وهو ما يدعى ببرنامج أبدأ وحسن عملك Start and improve your Business هذا البرنامج المعروف اختصارا (SIYB)، ورغم خضوع مسؤولي التكوين في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لهذا البرنامج إلا أن فاعلية ذلك في الميدان تبقى ضئيلة إذ نجد أن عدد المشاريع الناجحة جد قليل مقارنة بالجهودات الكبيرة، والأموال الطائلة التي تنفقها الدولة.

الخاتمة:

إن المتتبع للتجربة الجزائرية في تدريب الطلبة الجامعيين لإنشاء مؤسساتهم الخاصة يجد أن الدولة الجزائرية حاولت جاهدة بذل قصار جهدها لتوفير الأموال للشباب والهيئات المرافقة الإدارية، ووضع ترسانة من القوانين للسهر على السير الحسن للمال العام لكن المشكلة ليست في النصوص، ولا في الأغلفة المالية المرصودة، ولا في تأهيل وتدريب الشباب، وإنما حسب ضننا المشكلة تكمن في الالتزام والخلفية الثقافية وما تتضمنه من قيم وعادات ومعتقدات، وهذا ما أشرنا له في الاتجاه السلوكي للمقاولة، والذي ورد في أعمال D.C.Mc.CLELLAND الذي اهتم بالروابط الموجودة بين نشاطات الأفراد (المقاولين) ومحيطهم (القيم، الاعتقادات والمحفزات)، ففي البداية كان هناك إحجام كبير من قبل الشباب الجزائري عموما، والطلبة خصوصا على مثل هذه المشاريع لأن القروض كانت بفائدة ربوية قدرها ١ % ومع أن نسبة الفائدة جد منخفضة ولا يطالب الشاب بالقرض لمدة ٣ سنوات، وفي تلك الفترة معفى من الضرائب، ورغم تلك الحوافز إلا أن غالبية الشباب أحجموا على أخذ القروض، والقللة التي فعلت ذلك هي في الغالب من الذين غير ملتزمين دينيا، ولا أخلاقيا، والنتيجة أنهم لم يكونوا ملتزمين مهنيا، فباعت العديد من المشاريع بالفشل، ولقد انتبعت الدولة الجزائرية مؤخرا لهذا الجانب، وتحملت هي نسبة الفائدة بالنسبة للبنوك، على أن لا يدفع الشاب المقاول أي فائدة، حتى لا يقع في حرج الفائدة الربوية.



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨ م



الهوامش

- ^١ لفيقر حمزة، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاولاتية، مذكرة ماجستير، 2009، ص12
- ^٢ العربي تيقاوي، دور حاضنات الأعمال في بناء القدرة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنموذج للمقاولاتية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: المقاولاتية: التكوين وفرص العمل ٦-٨ أفريل ٢٠١٠، جامعة محمد خيضر ببسكرة، الجزائر، ص٩.
- ^٣ Eric Michael Laviolette et Christophe Loue : les compétences entrepreneuriales, le 8^{ème} congrés international Francophone(Cife PME) : l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Suisse :Haute école de gestion Frigourg, 25-27 Octobre2006,p4.
- ^٤ بوشنافة أحمد وآخرون، متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية يومي: ١٧-١٨ أفريل ٢٠٠٦، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، ص٣.
- ^٥ Danjou , l'entrepreneuriat : un champ fertile à la recherche de son utilité Revue française de gestion , vol .28 n°138 ,avril\ juin 2002 .p110
- ^٦ Khaled Bouabdallah et Abdallah Zouache, Entrepreneuriat et développement économique, les cahiers du CREAD, Alger, n 73, 2005, p11.
- ^٧ Ibid, p17.
- ^٨ سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة -مداخلة ضمن ملتقى استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات pme في الجزائر ، جامعة ورقلة ، يومي ١٨ و ١٩ ٢٠١٢ م ص٩.
- ^٩ Eric Michael Laviolette et Christophe Loue : les compétences entrepreneuriales, le 8^{ème} congrés international Francophone(Cife PME) : l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Suisse :Haute école de gestion Frigourg, 25-27 Octobre2006,p4.
- ^{١٠} أيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، أفاق وقيود، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي ، الشلف، الجزائر، العدد ٠٦، ص ص ٢٧١-٢٨٣، ص ٢٧٣.
- ^{١١} القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (القانون رقم ١-١٨ المؤرخ في ١٢-١٢-٢٠٠١).
- ^{١٢} المرسوم التنفيذي رقم ٩٦-٢٩٦ المؤرخ في ٠٨، ٠٩، ١٩٩٦، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية رقم ٥٢ المؤرخة في: ١١، ٠٩، ١٩٩٦، ص ص ١٢-١٦.
- ^{١٣} الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد ٥٢، الصادر يوم ١١ سبتمبر ١٩٩٦، المتضمن المرسوم التنفيذي رقم ٩٦-٢٩٦ المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ص ١٢.
- ^{١٤} المادة ٠٢، من المرسوم التنفيذي رقم ٠٣-٢٨٨،
- ^{١٥} الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب WWW.ANSEJ.ORG.DZ
- ^{١٦} المرسوم الرئاسي رقم: ٠٤-١٣ المؤرخ في ٢٢، ٠١، ٢٠٠٤ والمتعلق بجهاز القرض المصغر، الجريدة الرسمية رقم ٠٦ الصادرة بتاريخ ٢٥، ١٠، ٢٠٠٤، ص ص ٣-٤.
- ^{١٧} المادة ٠٥ من المرسوم التنفيذي ١٤/٠٤، مرجع سبق ذكره، ص٨.
- ^{١٨} الموقع الرسمي لصندوق ضمان القروض <https://www.fgar.dz/portal/ar>
- ^{١٩} المرسوم التنفيذي رقم ٠٢-٣٧٣ المؤرخ في ٠٦ رمضان ١٤٢٣ الموافق ل ١١ نوفمبر ٢٠٠٢ المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨م



^{٢١} وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي الجزائرية، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، إنشاء الصندوق ومهامه، متوفرة على الموقع https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_TextesReglementaires.aspx

تم الولوج للموقع بتاريخ ٣٠، ١١، ٢٠١٨ على الساعة ١٦:٠٢.

^{٢٢} المرسوم التنفيذي رقم ٩٤-١٨٨ المؤرخ في ٢٦ محرم ١٤١٥هـ الموافق لـ ٠٦ جويلية ١٩٩٤ المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (الجريدة الرسمية رقم ٤٤ الصادر في ٠٧ جويلية ١٩٩٤)

^{٢٣} الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة www.cnac.dz

^{٢٤} الموقع الرسمي للوكالة هو www.andi.dz

^{٢٥} الأمر رقم ٠١-٠٣ المؤرخ في : ٢٠، ٠٨، ٢٠٠١ المتعلق بتطوير الاستثمار، الجريدة الرسمية رقم: ٤٧، الصادرة بتاريخ : ٢٢، ٠٨، ٢٠٠١، ص ص ٤ - ٩. أنظر المادة ٠٦.

^{٢٦} دراجي السعيد، التجربة اليابانية في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والدروس المستفادة منها للجزائر، مداخلة للملتقى الوطني حول استراتيجية التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية، وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، ورقلة، الجزائر، يومي ١٨-١٩ أفريل ٢٠١٢، ص ص ١٦-١٧.

^{٢٧} هواري معراج، فتحة عبيدي، دار المقاولاتية ودورها في تحفيز الطالب الجامعي لولوج عالم الأعمال ، جامعة الجلفة نموذجا، مجلة دراسات، جامعة الأغواط، الجزائر، عدد ٢٥، جانفي، ص ص ١٠٧-١٢٦.

^{٢٨} طلبة صبرينة، هيئات وأدوات مرافقة إنشاء المؤسسة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر ، ٢٠٠٩، ص ١٣