

دعم وتشجيع المقاوالاتية كأبرز حل للقضاء على البطالة في الجزائر.

إعداد:

د. امينة مزيان *

د.إيمان خديجة عماروش **

الملخص

أظهرت تجارب الدول المتقدمة كيف ساهمت المقاوالاتية في الحد من البطالة أين شكلت رافدا حقيقيا للتنمية الدائمة اقتصاديا واجتماعيا باعتبارها قطاعا منتجا للثروات وفضاء حيويا للمحافظة وخلق مناصب العمل. الجزائر من بين الدول التي تسعى لحل مشكل البطالة من خلال مجموعة من السياسات الإصلاحية والإجراءات التي تهدف إلى دعم وترقية المقاوالاتية من خلال عدة محاور تتعلق بالإطار التشريعي، الجبائي، المالي وكذا أجهزة دعم ومرافقة المقاولين في كل البرامج الإصلاحية التي عرفها الاقتصاد الوطني.

على ضوء ما سبق، نحاول من خلال هذا العمل إظهار أهمية المقاول كحل امثل لمشكل البطالة في الجزائر حيث سنستعرض تطور هذه الظاهرة في الجزائر، مميزات وأهم إجراءات الدولة للقضاء عليها. ثم في المرحلة الثانية نستعرض ماهية المقاوالاتية وأهميتها ثم تطورها في الجزائر واستعراض دورها في الاقتصاد الوطني. وفي الأخير نقدم أفاق ترقية المقاوالاتية للقضاء على البطالة في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: المقاوالاتية، البطالة، البرامج الإصلاحية، دعم المقاوالاتية، الجزائر

ABSTRACT:

The experiences of developed countries have shown how entrepreneurship has contributed to the reduction of unemployment, where it has been a real branch of sustainable economic and social development as a productive sector of wealth and a vital space for the preservation and creation of jobs. Algeria is among the countries that seek to solve the problem of unemployment through a set of reform policies and procedures aiming at supporting and promoting entrepreneurship through several axes related to the legislative, fiscal and financial frames, as well as the supporting bodies and accompaniment of contractors during all the reform programs witnessed by the national economy.

In light of what preceded above, we will try through this project to show the importance of entrepreneurship as an ideal solution to the problem of unemployment in Algeria. We will first review the development of this phenomenon in Algeria, its characteristics, and the most

* د. امينة مزيان، استاذة محاضرة "ب"، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بومرداس. minamez03@yahoo.fr

** د.إيمان خديجة عماروش thaisraa@yahoo.com استاذة محاضرة "ب"، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بومرداس -

important measures taken by the state to eliminate it. In the second step, we will review the nature of the entrepreneurship and its importance and then its development in Algeria, and review its role in the national economy. Finally, we will offer the prospects of promoting entrepreneurship to eliminate unemployment in Algeria.

KEYWORDS: Entrepreneurship, Unemployment, Reform Programs, Entrepreneurship Support, Algeria

مقدمة:

تصدر البطالة اهتمامات كل المجتمعات باختلاف درجة تقدمها، لما تخلفه من عواقب وخيمة سواء اجتماعية، اقتصادية أو سياسية، خاصة وأنها أصبحت تمس بنسب متزايدة فئة الشباب. وكما قال ذات مرة الوزير الفرنسي Raymond Barre "مشكلة البطالة سوف تحل إذا أنشأ كل بطل مؤسسته الخاصة"¹ فهذه المقولة تلخص الارتباط الوثيق بين القضاء على البطالة وإنشاء المؤسسات والمقاولاتية بصفة عامة. هذا ما يجعل موضوع تطوير المقاولاتية محل اهتمام متزايد في سياسات كل الدول المتطورة منها أو الناشئة.

تعتبر البطالة من أكثر المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تعرفها الجزائر خاصة منذ بداية الثمانينات مع الأزمة البترولية التي أدت إلى توقف الاستثمارات العمومية وبالتالي انخفاض نسب النمو الاقتصادية مما اثر بشكل سلبي على سوق العمل حيث ارتفعت معدلات البطالة بشكل متزايد حتى نهاية التسعينات من 16,4% سنة 1984 إلى 30% سنة 2000² رغم الجهودات والتدابير المتخذة للحد من هذا الارتفاع من خلال مختلف الإصلاحات الاقتصادية التي انتهجتها الدولة.

الجزائر كسائر البلدان تسعى إلى إرساء وتجسيد دعائم اقتصاد السوق هادفة إلى رفع القدرات التنافسية للمؤسسات وتحسين أداءها وبالتالي تسجيل معدلات جيدة للنمو الاقتصادي والحد من البطالة من خلال مجموعة من السياسات الإصلاحية قوامها المشروعات المقاولاتية باعتبارها النموذج الملائم لأسلوب التنمية الجديد. فالمقاولاتية كظاهرة اجتماعية واقتصادية يتوقع منها الكثير للقضاء على البطالة وتحسين المستوى المعيشي والمساهمة في النمو الاقتصادي من خلال خلق مناصب شغل جديدة، تنشيط الحركة الاقتصادية وتحديد النسيج الصناعي والاقتصادي، العمل على التكامل الاقتصادي عن طريق خلق مؤسسات جديدة أو إعادة بعث نشاطات "نائمة" وكذا الإبداع والتطور التكنولوجي من خلال مختلف برامج دعم ومرافقة إنشاء المؤسسات وتشجيع المبادرات الخاصة.

I. خصائص وتطور البطالة في الجزائر

تعزى أسباب البطالة إلى عدة عوامل منها الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية وأخرى مهنية وتقنية:

- الزيادة المتسارعة في معدلات النمو السكاني ونزوح السكان بسبب التفاوت بين مناطق البلد الواحد. في الجزائر، تميزت الفترة 1970-1985 بمعدل سكاني مرتفع قدر بـ 2.9 % ثم انخفض إلى 1.42 % عام 1988 ليعود إلى الارتفاع مجددا خاصة منذ سنة 2010³؛
- قلة مناصب الشغل الجديدة بسبب التقشف الحكومي في الإنفاق الاستثماري أو بسبب قلة الموارد المالية التي تؤدي إلى انخفاض الاستثمارات. أي هناك علاقة عكسية بين حجم الاستثمارات ومعدلات البطالة فمثلا في الجزائر، خلال الفترة 1997-2009 ارتفع حجم الاستثمارات من 0.26 إلى 2.54 مليون دولار مما أدى إلى انخفاض معدل البطالة من 25.43 إلى 10 %⁴؛
- سوء توجيه التنمية والاستثمارات إلى الميادين المناسبة؛
- عجز السوق عن استيعاب الطلب المتزايد بسبب إحلال الآلة محل العامل البشري أو بسبب عدم توافق مؤهلات الطالبين مع متطلبات السوق.

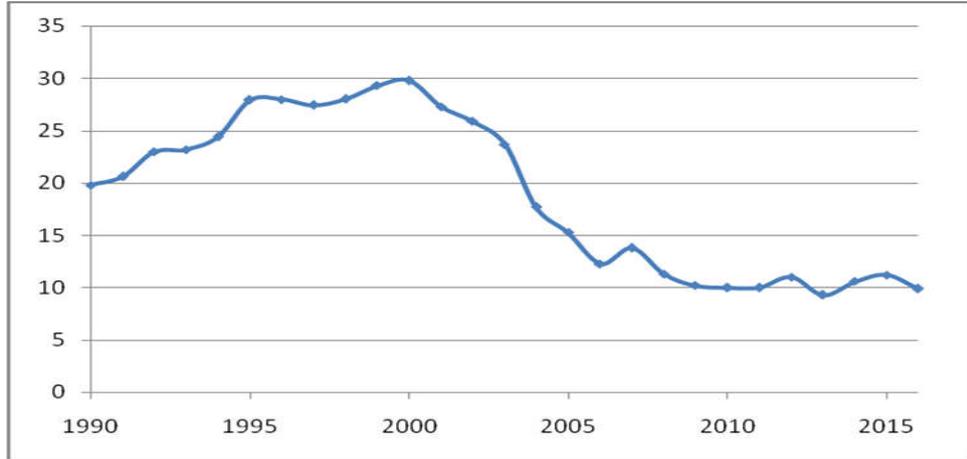
1. تطور البطالة في الجزائر: عرفت معدلات البطالة في الجزائر تطورا متباينا حيث تواترت بين الانخفاض المستمر والارتفاع المتزايد كما يوضحه الجدول والشكل المواليين :

الجدول رقم 1 : تطور معدلات البطالة في الجزائر للفترة (1990-2016)

السنة	المعدل
1990	19.8
1991	20.6
1992	23
1993	23.2
1994	24.4
1995	27.9
1996	27.99
1997	27.43
1998	28
1999	29.3
2000	29.77
2001	27.30
2002	25.9
2003	23.7
2004	17.70
2005	15.27
2006	12.27
2007	13.8
2008	11.3
2009	10.2
2010	10
2011	10
2012	11
2013	09.80
2014	10.60
2015	11.2
2016	10.5

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

الشكل رقم 1 : تطور معدلات البطالة خلال الفترة 1990-2016



المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات .

من خلال الجدول والتمثيل البياني لتطور معدلات البطالة في الجزائر، يمكن ان نميز ثلاث مراحل رئيسية:

- **المرحلة الأولى: 1970-1985:** مرحلة المخططات التنموية: عرفت الجزائر في هذه المرحلة وتيرة تشغيل مرتفعة فمثلا في سنة 1974 كانت نسبة اليد العاملة من إجمالي السكان 82,05% مما سمح بتسجيل نسب بطالة منخفضة⁵ وهذا بفضل تطبيق المخططين الرباعيين الأول والثاني مع تحسن الجباية البترولية أين وجهت الاستثمارات أساسا في مجال الصناعات الكبرى حيث سجل الاستثمار الصناعي نسبة 51.95% من إجمالي الاستثمارات⁶. باعتبار أن الصناعة قطاع يتميز بكثافة عنصر العمل، عرفت معدلات البطالة انخفاضا مستمرا من 33% سنة 1967 إلى 22% سنة 1977 و 9.7% سنة 1985⁷.

- **المرحلة الثانية: 1986-2000:** مرحلة الأزمة النفطية: عرفت وتيرة التشغيل في هذه المرحلة تراجعا ملحوظا فقد انخفضت مناصب الشغل الجديدة من 125000 منصب شغل سنة 1985 إلى 74000 منصب سنة 1986 ومن 80000 منصب سنة 1987 إلى 64000 منصب سنة 1988 وفي الأخير 76000 منصب سنة 1989 وهذا ما يتوافق مع الارتفاع المستمر لمعدلات البطالة فمثلا في سنة 1984 سجلت نسبة 16,4 ثم 16,9 سنة 1985 ثم 17,4 سنة 1986 وفي 1987 نسبة 18,3. يعود هذا الوضع أساسا إلى الأزمة البترولية التي أدت إلى انخفاض صادم في حجم الاستثمارات العمومية وبالتالي نسب النمو الاقتصادي الذي يعتمد بشكل شبه كلي على الربح البترولي وهو ما أدى إلى ارتفاع البطالة إلى نسب قياسية قاربت 30% سنة 2000.

هذه الوضعية حتمت على الجزائر المصادقة على اتفاقيات الاستعداد الائتماني (stand by) خلال السنوات 1991، افريل 1994 ومارس 1995 من اجل إعادة جدولة المديونية الخارجية وتطبيق برنامج التعديل الهيكلي والإنعاش الاقتصادي تحت يد صندوق النقد الدولي من اجل الانتقال إلى اقتصاد السوق. رغم أن هذه

الاتفاقيات قد أعادت التوازن الكلي والمالي للاقتصاد الجزائري إلا أنها أدت إلى انكماش اقتصادي سبب صدمة اجتماعية بسبب ارتفاع معدلات البطالة نتيجة لسياسات تسريح العمال، تقليل العمالة وغلق العديد من المؤسسات العمومية أو خصصتها (حيث تم تسريح أكثر من 500 ألف عامل وإغلاق ما يزيد عن 1000 مؤسسة بين سنة 1994-1998)⁸ وما صاحبها من تدهور المداحيل والقدرة الشرائية مع تفاقم الأوضاع الأمنية للبلد.

- المرحلة الثالثة: منذ 2001 إلى يومنا هذا: مرحلة الإصلاحات الاقتصادية: خلال هذه المرحلة، عرفت معدلات البطالة انخفاضا مستمرا بفضل مختلف البرامج الإصلاحية التي أعادت بعث الاستثمارات العمومية والأجنبية وتشجيع المبادرات الخاصة وهذا بفضل الوضعية المالية المريحة نتيجة لارتفاع عوائد البترول الذي سمح بتراجع معدل البطالة من 29.5 % سنة 2001 إلى 10% سنة 2010. فالوضعية المالية الجديدة خلال هذه الفترة سمح للحكومة بتبني برنامجين اقتصاديين مهمين في إطار إصلاحاتها الاقتصادية: برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004): والذي خصص له مبلغ 524.7 مليار دج أين تم إنشاء 728000 منصب وبرنامج دعم التنمية الاقتصادية (2005-2009): والذي خصص له مبلغ 4202.7 مليار دج: حيث كانت أولويته مكافحة البطالة أين كان الهدف المسطر هو خلق 626380 منصب عمل دائم، 186850 منصب شغل غير دائم.

في الأخير، لقد عرفت معدلات البطالة في الجزائر تراجعا مستمرا: أين كان المتوسط 23.66 % خلال الفترة 1986-2000 إلى 16.54 % في المتوسط في الفترة 2001-2010 واستقراره في حدود 10 % خلال السنوات الأخيرة. إلا انه ورغم هذا التحسن خاصة في السنوات الأخيرة، يبقى معدل البطالة مرتفعا إذا ما قورن مع المتوسط العالمي البالغ 5.7 % وكذا مع إمكانيات وموارد الدولة.

2. خصائص البطالة في الجزائر: تتميز ظاهرة البطالة في الجزائر بعدة سمات نوجزها في النقاط التالية:

- تمس بشكل أساسي فئة الشباب: فمثلا في سنة 2000، 78 % من البطالين يقل سنهم عن 30 سنة. نفس الفئة بنسبة 80 % سنة 2006 ، نسبة 73.4 % عام 2009 و 70 % عام 2010 علما انه في نفس السنة فئة الشباب البالغين بين 16 و 25 سنة مثلت نسبة 21.5 % في نفس السنة.
- تصيب البطالة أكثر فأكثر الفئة المتعلمة والحاملة للشهادات العليا: والتي تجد صعوبات في الإدماج المهني حيث 67 % من البطالين يطلبون العمل لأول مرة حيث أظهرت إحصاءات سنة 2010 أن نسبة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في التخصصات الأدبية بلغت حوالي 27,3% ونسبة 28,7 % في تخصصات العلوم الإنسانية والتجارية والحقوق " بينما كانت لا تتعدى نسبة" البطالين الجامعيين إلى إجمالي البطالين 0,6 % سنة 1985 ، ونسبة 5,8 % سنة 1997 حيث بدأت بطالة الجامعيين بالظهور بنسبة كبيرة سنة

1996⁹ وهذا ما يشير إلى وجود خلل هيكلي في العلاقة بين النظام التعليمي وسوق العمل في الجزائر كما تمثل حالة من عدم الكفاءة الاقتصادية في تخصيص الموارد ورسم سياسات التنمية الاقتصادية¹⁰.

- في نفس السياق، العديد من البطالين لا يتمتعون بالخبرة والمؤهلات: ف 70 % من طلبات التشغيل المسجلة في السداسي الأول من سنة 2011 لا تستجيب " لمتطلبات المؤسسات الاقتصادية وأن 320000 شاب تم تنصيبهم خلال نفس الفترة في إطار برامج التشغيل التي تشرف عليها الوكالة الوطنية للتشغيل 40 % منهم جامعيون و 30 % لهم مستوى ثانوي أو التكوين المهني و 30 % بدون أي تكوين ولا تأهيل"¹¹.

- عدم توازن التوزيع الجغرافي للبطالين: حيث يمكن تقسيمهم على تجمعين رئيسيين: حضري وريفي: فعادة ما تعرف المناطق الحضرية حجم بطالة أكبر من المناطق الريفية نظرا لاحتلال الكثافة السكانية من جهة وتفاوت فرص العمل من جهة أخرى فمثلا توفر المناطق الريفية فرص كبيرة للعمل في النشاطات الزراعية والحرفية.

- تفاوت نسب البطالة حسب الجنس: أين ترتفع البطالة لدى الإناث بشكل معتبر مقارنة بالذكور وهذا بشكل متزايد فمثلا نسبة الارتفاع كانت 11.38 % سنة 2000 و 25.75 % سنة 2008. يمكن تفسير هذا الاختلال أولا بعادات وتقاليد المجتمع الجزائري اتجاه عمل المرأة وكذا محدودية الوظائف التي يمكن أن تشغلها المرأة مقارنة بالرجل.

- طول عمر البطالة لدى الفرد الواحد: حيث انتقلت من 24 شهرا سنة 1989 إلى 27 شهرا سنة 1996 و 30 شهرا سنة 1998¹². في نفس السياق، تشير إحصائيات سنة 2010 أن 35.6 % من البطالين يبحثون عن العمل لمدة تقل عن السنة، بينما الأغلبية العظمى من البطالين يبحثون عن العمل لمدة تفوق سنتين: هذه الحالة تؤثر سلبا على معارف ومؤهلات الفرد وحتى فرص إيجاد منصب شغل.

- انتشار ظاهرة البطالة الجزئية: خاصة مع تطبيق سياسة عقود ما قبل التشغيل ومناصب العمل المؤقتة.

II. سياسات القضاء على البطالة في الجزائر

شهدت معدلات البطالة في الجزائر انخفاضا مستمرا خلال السنوات الأخيرة بفضل تبني عدة سياسات واتخاذ عدة إجراءات خاصة منذ عام 1999 حيث اتجهت الدولة لصياغة برامج استثمارية لتحسين أداءها الاقتصادي بفضل ارتفاع أسعار النفط تمثلت أساسا في برنامجي الإنعاش الاقتصادي ودعم النمو الاقتصادي.

1. الأجهزة المخصصة لدعم العمل المأجور: نذكر أهمها كما يلي:

- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): تعتبر من أولى الهيئات العمومية لدعم التشغيل حيث انشأت سنة 1990 لكن سنة 2004 هي التي عرفت تعزيزا في نشاطها بفضل القانون 90 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ثم في 2006، تم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالاستقلالية¹³ أين استفادت من مخطط إعادة التأهيل

لتطوير شبكتها المتكونة من وكالات التشغيل الجهوية، الولائية والمحلية وهذا بهدف تطوير وسائل تسييرها والخدمات التي تقدمها. دورها الرئيسي هو تنظيم سوق العمل عن طريق تسيير العرض (أصحاب العمل والمؤسسات الاقتصادية) والطلب (أي فئة البطالين). عرفت هذه الوكالة تطورا ملحوظا في استحداث مناصب شغل لدى المتعاملين الاقتصاديين. حيث انتقل العدد من 64.092 سنة 2005 إلى 125.645 سنة 2007 وإلى 162.290 سنة 2008 ليصل إلى 170.858 سنة 2009¹⁴ وهذا بفضل مختلف الوكالات المحلية التي تقوم باستقبال وتوجيه طلبات العمل من جهة، وتلقي عروض العمل من جهة أخرى.

- بالنسبة لطلبات العمل: الإحصائيات التي تنشرها الوكالة¹⁵، وصل عدد طلبات العمل إلى 449930 طلب (إلى غاية جويلية 2017) منهم 90.63% يطلبون العمل لأول مرة، يشكل الرجال منهم نسبة 68% والنساء نسبة 32%، إضافة إلى كون 30.36% هم من الفئة العمرية 16-24 سنة.
- بالنسبة للمستوى العلمي لطالبي العمل: يشكل 39% منهم ذوي مستوى التعليم المتوسط، 30% مستوى جامعي، 22% مستوى ثانوي، 6% مستوى ابتدائي و3% فقط بدون مستوى.
- بالنسبة لعروض العمل: فقد سجلت نفس الفترة عرض 262262 منصب عمل منها 36.58% في قطاع الخدمات، 32.71% في قطاع الصناعة، 27% في قطاع البناء والأشغال العمومية و3.5% في قطاع الفلاحة.

- الفرق بين الطلب والعرض: رغم أن الطلب أكبر من العرض، إلا أن الوكالة تؤكد عدم تلبية كل عروض العمل بسبب العوامل التالية: رفض العمل في القطاع الخاص، رفض الأجور المقترحة، شروط العمل غير المحفزة (كالبعد وعدم وجود النقل والإقامة... الخ)، رفض صاحب العمل للأفراد المقترحين، عدم وجود المؤهلات المطلوبة، عدم رجوع طالب العمل واستكمال إجراءات التشغيل.

- بالنسبة لمساهمات المؤسسات المصغرة: حسب المعلومات المدونة لسنة 2017 (إلى غاية شهر جويلية) فعروض العمل المقترحة لخلق مناصب العمل بلغت 660 منصب عمل من طرف المؤسسات المصغرة المستحدثة في إطار وكالة دعم تشغيل الشباب والتأمين على البطالة. بينما الوظائف التي تم تلبيةها فعلا فهي بمجموع 592 سنة 2017 (إلى غاية جويلية) منها 40% في قطاع الخدمات، 35.47% في قطاع البناء والأشغال العمومية، 19.60% في قطاع الصناعة و5% في قطاع الفلاحة.

منذ سنة 1998، أسندت لهذه الوكالة وظيفة تسيير برامج عقود ما قبل التشغيل.

- برامج عقود ما قبل التشغيل: انطلق هذا البرنامج في 1998 ويهتم بإدماج الشباب في الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية. تبعا لهذه البرامج، تم سنة 2008 استحداث جهاز المساعدة على الإدماج المهني موجه للشباب طالبي العمل لأول مرة وبدون خبرة مهنية أين تساهم الدولة في تكلفة اجر المنصب لمدة ثلاث سنوات. تحتوي هذه البرامج على ثلاث انواع من العقود :

- عقود إدماج حاملي الشهادات العليا والتقنيين السامين وخريجي المعاهد الوطنية (CID)
- عقود إدماج الحاصلين على تكوين مهني وخريجي التعليم الثانوي (CIP)
- عقود إدماج عديمي المستوى والتكوين (CIF)

بلغ عدد المستفيدين من هذه العقود ما يقارب 59781 شاب سنة 2004 حيث تضاعف عدد المستفيدين خلال الفترة 2000-2005 ثلاث مرات من 32323 إلى 103617 شاب ليصل العدد إلى 666810 شاب سنة 2011¹⁶.

تجدر الإشارة أن تشغيل الشباب في إطار هذه البرامج لا يخضع الى الأحكام التشريعية والتنظيمية للعمل انما يقتصر بين التكوين والادماج ذات الطابع المؤقت وهذا ما عزز ظهور البطالة الجزئية في الجزائر. هذا بالإضافة إلى بعض السياسات الأخرى مثل :

- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية (ECIL) (1990): الذي يهدف إلى إدماج الشباب بواسطة خلق مناصب شغل مؤقتة عن طريق الجماعات المحلية.
 - برنامج الإدماج المهني للشباب (1991)
 - برنامج الأشغال العمومية ذات الكثافة العالية من اليد العاملة. (TUP-HIMO) الذي يهدف إلى استحداث مكثف للتشغيل المؤقت في مجال صيانة وإعادة تأهيل المنشآت القاعدية العمومية من خلال تنفيذ أشغال ذات منفعة عمومية وأثر اجتماعي وترقية المقاول الصغرى المحلية.
 - هذه البرامج كانت نتائجها لا ترقى إلى المستوى المطلوب. فمثلا هذا الأخير لم يستفد منه إلا 8.32 % من مناصب عمل دائمة سنة 2004¹⁷.
 - وكالة التنمية الاجتماعية (DAS): انشأت عام 1996 تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة من اجل الاهتمام بالفئات الاجتماعية الضعيفة والهشة من خلال تقديم قروض مصغرة لمحاربة البطالة والفقر والتهميش عن طريق تمويل بعض الأنشطة والمهن لتشجيع العمل الحر ، تطوير الحرف الصغيرة والأعمال المنزلية والصناعات التقليدية من خلال توفير العتاد والمواد الأولية اللازمة. من بين نشاطات هذه الوكالة تسيير برنامج التنمية الجماعية الاشتراكية (DEV.COM) الذي تصل تكلفته إلى 4000000 دج/ للمشروع ويهدف الى تشجيع اليقظة الجماعية في أوساط الفئات السكانية المحرومة على أساس مشاريع اجتماعية اقتصادية تحددها الخلايا الحوارية للتضامن بإشراك السكان وممثلهم من خلال انجاز أشغال منشآت قاعدية صغيرة تستجيب لحاجاتهم الأولية خاصة فيما يتعلق بمجال الري، النظافة، الصحة العمومية، الإنارة الريفية، حماية البيئة... الخ.
2. الأجهزة المخصصة لدعم العمل عن طريق إنشاء مؤسسة خاصة: سنخص بالذكر أهم ثلاث هيئات في هذا المجال وهي ANSEJ، ANGEM، CNAC التي لوحدها ساهمت بـ15% من مناصب العمل الجديدة خلال الفترة 2009-2014¹⁸.

- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC): انشأ في 06 جويلية 1994 حيث كان في البداية يهدف إلى حماية وتعويض العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب عملهم نتيجة للتسريحات الجماعية التي عرفها القطاع الاقتصادي آنذاك. ثم ابتداء من سنة 1998 هدف الصندوق إلى إعادة إدماج البطالين ومساعدة المؤسسات التي تعاني صعوبات في ذلك. بعدها، منذ سنة 2004 أصبح هذا الصندوق يهدف إلى دعم إنشاء مؤسسات من طرف البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 30-50 سنة.

- بالنسبة للتعويض عن البطالة: 94 % من العمال المسرحين من منحة التعويض عن البطالة أي 189.830 من أصل 201.505 مسجلاً الذين عاد منهم إلى العمل 5.275 مستفيداً وهذا منذ تأسيس الصندوق إلى أواخر سنة 2006.

- بالنسبة إلى إعادة الإدماج: خلال الفترة 1998-2004 تكفل الصندوق بمهام جديدة تتعلق بمرافقة البطالين لإعادة إدماجهم في سوق العمل وهذا كنتيجة حتمية لانتهاء عملية تسريح العمال حيث أصبحت مهمة الصندوق التكوين وإعادة تأهيل البطالين من اجل تعزيز قدراتهم ومؤهلاتهم وزيادة فرصهم في إيجاد عمل وإنشاء مؤسساتهم. خلال هذه المرحلة (1998-2004)، استفاد أكثر من 11.583 بطالا من تكوين قصير المدى (عادة 3 أشهر) في مجال تقنيات البحث عن الشغل، أكثر من 2.311 بطالا من مرافقة لاستحداث مؤسسة مصغرة وأكثر من 12.780 بطالا تابعوا منذ سنة 1998 تكوينات لاكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية.

- بالنسبة لدعم إنشاء المؤسسات الخاصة: يساهم الصندوق بنسبة 28-29 % من قيمة الاستثمار الذي يجب أن لا تتعدى تكلفته 10000000 دج أين سيساهم المستفيد بـ 1-2 % والبنك بنسبة 70 % من الكلفة الإجمالية للنشاط كما يمكن منح قرض بدون فائدة بمقدار 500000 دج موجه لاقتناء عربة ورشة لممارسة نشاطات حرفية أو بقيمة 1000000 دج موجه للتكفل بإيجار مكاتب جماعية مع الاستفادة من تأجيل لمدة 3 سنوات لتسديد القرض الأصلي وتأجيل سنة لدفع الفوائد.

النتائج المحققة في هذا الإطار تبقى غير مرضية بالنسبة لعدد الطلبات حيث تشير معطيات سنة 2012 إلى إنشاء 34 801 مؤسسة مصغرة حققت 87 000 منصب عمل بمعدل 2.67 عامل لكل مؤسسة مع ارتفاع بنسبة 88 % مقارنة بسنة 2011 (18490 مؤسسة) مع المصادقة على 47 % من الطلبات في نفس السنة¹⁹.

- دعم استحداث مؤسسة من طرف البطالين حاملي المشاريع: منذ 2004، يقوم الكناك بدعم ومرافقة البطالين ذوي المشاريع بين 30-50 سنة عن طريق تقديم مساعدات وخدمات هي نفسها التي تقدمها الاونساك. النتائج المحققة في هذا الإطار تبقى غير مرضية بالنسبة لعدد الطلبات حيث تشير معطيات سنة 2012 إلى المصادقة على 47 % فقط من الطلبات²⁰. بينما تشير إحصائيات 2013 إلى تمويل 84164

مشروع مكنت من استحداث 163023 منصب عمل أي بمعدل 1.93 عامل لكل مؤسسة، 92.67 % منهم رجال مقابل 7.32 % فقط نساء. من جهة أخرى، يسيطر قطاع النقل على أكثر من نصف المشاريع الممولة أي حوالي 60 % يليه قطاع الخدمات بنسبة 19 % ثم الصناعة بنسبة 6 % بينما القطاعات الأخرى تبقى هامشية²¹.

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): انشأت سنة 2004 لتسيير القروض المصغرة الموجهة للأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر والبطالين الذين يفوق سنهم 18 سنة حيث تقدم الوكالة صيغتين للتمويل: قرض شراء المواد الأولية بدون فوائد تمثل بقيمة 100000 دج واستثناء في مناطق الجنوب قيمة 250000 دج مع مدة تسديد لا تتجاوز 3 سنوات. وقرض بقيمة 1 مليون دج لاستحداث نشاط معين يمثل نسبة 29 % من التكلفة الإجمالية مع مدة تسديد 8 سنوات. بالإضافة إلى مختلف الامتيازات الجبائية والاعفاءات الضريبية.

بالنسبة لنتائج هذه الوكالة، حسب آخر تحديث لموقع الوكالة²²، بلغ عدد القروض الممنوحة منذ إنشاء الوكالة إلى نهاية سنة 2017 عدد 827161 قرضا (إضافة إلى استفادة 272783 شخص من خدمات غير مالية للوكالة) مكنت من استحداث 1240841 منصب شغل أي بمعدل 1.5 عامل في كل مؤسسة علما أن 56 % منها منحت سنة 2011.

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): انشأت سنة 1996 بهدف تمويل، تكوين، مرافقة ومتابعة الشباب البطالين بين 19-35 سنة (40 سنة بالنسبة للمسير عندما يولد المشروع ثلاث مناصب شغل) من اجل استحداث مؤسسات مصغرة عن طريق قروض بدون فائدة من الوكالة يصل إلى 28-29 % من تكلفة المشروع الذي لا يتجاوز 10000000 دج والباقي إما بمساهمة صاحب المشروع (حالة التمويل الثنائي) أو البنك بنسبة 70 % (صيغة التمويل الثلاثي) بمنح قروض مخفضة الفوائد أين يلتزم الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب (FNEEJ) بضمان هذه القروض وفوائدها باعتماد نظام جبائي تدريجي مع فترة 3 سنوات من الإعفاء. هذا بالإضافة إلى قروض أخرى إضافية وفق نفس طريقة عمل الـ CNAC والـ ANGEM إلا أن هذه الوكالة تعتبر الجهاز الريادي لمكافحة البطالة حيث يلجا إليه البطالون دون غيره. حسب دراستنا السابقة 13.3 % فقط من المقاولين من يلجا إلى هيئات دعم أخرى قبل الانساج و 40 % يجهلون وجود هيئات دعم أخرى، 12.30 % يرون أن ما تقدمه الانساج كاف أو انه يصعب الوصول إلى الهيئات الأخرى هذا رغم أنها جميعا تقدم نفس الخدمات بنفس طريقة العمل تقريبا خاصة منذ 2011²³.

- بالنسبة إلى النتائج المحققة، حسب الإحصائيات المعلن عنها من طرف الوكالة²⁴، فقد تم تمويل 367 980 مشروع سمح باستحداث 878 264 منصب شغل أي بمعدل 2-3 عامل في كل مؤسسة. علما

أن 62 % من المؤسسات تم إنشاؤها بعد سنة 2010 و 17.88 % أنشأت في سنة 2012 وحدها كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم 2: حصيلة نشاط الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب (منذ الإنشاء إلى نهاية 2016)

السنة	منذ الانشاء الى نهاية 2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	المجموع
عدد المشاريع الممولة	140 503	42 832	65 812	43 039	40 856	23 676	11 262	367 980
عدد مناصب العمل	392 670	92 682	129 203	96 233	93 140	51 570	22 766	878 264

المصدر: من الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتشغيل الشباب

- من الجدول، نلاحظ أن تطور عدد المشاريع ومناصب العمل يعرف تذبذبا فأحيانا هناك تزايد مستمر وأحيانا انخفاض. يعود هذا التواتر إلى بيئة الأعمال في الاقتصاد الوطني وتأثير القرارات السياسية في تفعيل ديناميكية عمل أجهزة الدعم والمرافقة في الجزائر من جهة. ومن جهة أخرى، أدى تشبع بعض القطاعات إلى اتخاذ الوكالة لقرار توقيف تمويل بعض النشاطات (كالنقل، صناعة الأكياس البلاستيكية، المخبرات...الخ).

لقد أعطت مختلف هذه الآليات نتائج طيبة للتخفيف من وطأة البطالة والحد من ارتفاع معدلات البطالة السافرة خاصة فيما يتعلق بتشجيع المبادرات الخاصة حيث أن القطاع الخاص خلال الفترة 2001-2005 استطاع خلق ما يعادل 2.5 مليون منصب عمل²⁵. هذا النجاح اظهر للدولة جليا أهمية دعم وترقية المقاولاتية ليس فقط للقضاء على البطالة ولكن أيضا لمساهمتها في خلق الثروات وتحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية والأمنية للبلد وهذا ما يفسر توجه السياسات والبرامج الاقتصادية نحو تطوير المقاولاتية.

III. أسباب التوجه الحديث نحو المقاولاتية في الجزائر:

اتجهت الجزائر إلى دعم المقاولاتية وخاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع بداية تنفيذ الإصلاحات الاقتصادية وإعطائها الأولوية بعد أن كانت سابقا شبه مغيبة وهذا كنتيجة حتمية للظروف الاقتصادية التي مرت بها الجزائر أين لم يعد بإمكان المؤسسات العمومية والقطاعات التقليدية كالزراعة، الصناعات الثقيلة، برامج التوظيف الحكومية قدرة على خلق مزيد من مناصب العمل أو من القيمة المضافة.

1. تعريف المقاولاتية: يعترف الاختصاصيون انه لا يوجد تعريف موحد للمقاولاتية نظرا لتعدد الظاهرة وتشعب أبعادها. فمن الباحثين من يعرف الظاهرة بالتركيز على المنظمة الجديدة كما يشير إليه T. Verstreat: المقاولاتية هي ظاهرة تضم فردا ومنظمة: كل واحد منهما يعرف نسبة إلى الآخر، حيث تشير المقاولاتية إلى علاقة تكافلية بين المقاول ومنظمتها، فالمقاول (الفرد) يهيكل ويسير ويستغل محيطه لغاياته الاجتماعية والاقتصادية. أما المنظمة فهي الوحدة الناتجة عن مسار التنظيم وهيكل الموارد المالية، المادية والبشرية²⁶.

من جهة أخرى، اهتم بعض الباحثين بتعريف المقاولاتية من خلال المقاتل ودوافعه فحسب Yvon Gass : "المقاولاتية هي اعتماد وتسيير الموارد البشرية والمادية بهدف إنشاء، تطوير وتجسيد حلول تسمح بتغطية حاجات الأفراد، فالمقاتل يندمج في عملية تنظيم الموارد اللازمة لإطلاق ثم المحافظة على نشاط مؤسسته التي تأتي كاستجابة لتغطية وسد حاجاته"²⁷.

من جانب آخر، يركز حاليا الباحثون اهتمامهم حول آليات الدعم والمرافقة لتسهيل الأداء المقاولاتي وتشجيع روح المقاولاتية وكذا تطوير كفاءات المقاتل. حيث يعرف Filion المقاولاتية ب: " الميدان الذي يدرس ممارسات المقاتلين: نشاطاتهم، خصائصهم، الآثار الاجتماعية والاقتصادية لسلوكهم وكذا طرق الدعم المخصصة لهم من اجل تسهيل النشاط المقاولاتي"²⁸.

نلاحظ من خلال هذه التعاريف ان المقاولاتية هي ظاهرة اقتصادية واجتماعية تدور عموما حول المحاور التالية: المقاتل، إنشاء مؤسسة، المحيط المقاولاتي وكذا روح المقاولاتية.

2. أشكال المقاولاتية: لا تنطوي ظاهرة المقاولاتية على خلق مؤسسة جديدة فحسب وإنما تشمل أشكالا أخرى عديدة لا تقل أهمية عن الأولى. ارتأينا أن نقسمها وفق المعايير التالية:

- حسب طبيعة المنظمة: يمكن أن تكون:

- خلق مؤسسة جديدة تماما création ex-nihilo: حسب Hernandez²⁹ نقصد بخلق مؤسسة جديدة تماما تشكيل وتفعيل موارد إنتاج جديدة من طرف شخص من اجل إنشاء مؤسسة جديدة مستقلة دون الاستناد على أي بنية سابقة. ولعل المؤسسات المتوسطة، الصغيرة والمصغرة هي الأكثر شيوعا بفضل ما تتميز به من مرونة في هيكلتها وتسييرها.

- إعادة هيكلة مؤسسة وبعث نشاطها reprise d'entreprise: هذا الشكل يظهر كخيار امثل لاستمرارية نشاط المؤسسة وبقاء عمالها ولو مع مقاتلين جدد، خاصة إذا نظرنا إلى ارتفاع معدل "وفيات" المؤسسات الجديدة فمثلا في فرنسا يرتفع هذا المعدل الى نسبة 50% خلال السنوات الخمس الأولى فقط³⁰. يختلف هذا الشكل عن سابقه بوجود بنية سابقة يستند عليها المقاتل الجديد لإعادة بعث نشاط المؤسسة.

- المقاولاتية الداخلية والخارجية Intrapreneuriat et externalisation : كالمؤسسات التي تنشأ في إطار عقود الامتياز (franchise) التي قد تمنح إلى العمال (المقاولاتية الداخلية)³¹ والتي تعتبر كإستراتيجية تسييرية تنتهجها بعض المؤسسات الكبيرة حيث تساعد بعض عمالها على إنشاء مشاريع ذات طابع ابتكاري مستقلة عن المؤسسة الأم. او تمنح الي مقاتلين خارجيين عن المؤسسة الأم (المقاولاتية الخارجية)³² وهذا عندما تريد المؤسسة الأم التركيز على نشاطها الرئيسي وتفويض الأنشطة الثانوية إلى مقاتلين خارجيين كالمقاولاتية من الباطن من اجل التقليل من التكاليف والتحكم الجيد في الميزانية والاستخدام الأمثل لليد العاملة.

- حسب حجم المؤسسة: يمكن أن نميز بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المؤسسات المصغرة والعمل الحر.

- حسب الهدف من الإنشاء: يمكن أن نقسمها إلى مؤسسات ربحية ومؤسسات غير ربحية وهي مؤسسات تهدف إلى التكافل والتضامن بين أفراد المجتمع خاصة الفئات الهشة وهو ما يعرف بالمقاولاتية الاجتماعية.
- حسب درجة الإبداع: حسب هذا المعيار، يمكن تمييز عدة أشكال من المؤسسات انطلاقا من المؤسسات التقليدية التي تفتقر إلى الإبداع والابتكار وصولا إلى المؤسسات الناشئة ذات التكنولوجيات المتطورة.
- حسب طبيعة المقاول: نتحدث حسب هذا المعيار عن مقاولات نسائية، مقاولات عائلية، مقاولات شبانية، مقاولات جماعية... الخ.

3. أهمية المقاولاتية: بجانب مساهمتها الكبيرة في الناتج القومي فهي تعتبر السلاح الأكثر فعالية لمعالجة البطالة وكذا خلق الثروات وتنشيط النسيج الاقتصادي:

- توفير مناصب الشغل: تظهر الدراسات أن المشاريع المقاولاتية قادرة على توفير مناصب شغل أكبر بخمس مرات من الصناعات الكبرى بالنسبة لكل وحدة رأس مال مستثمرة³³. حيث تتميز أنها مشروعات كثيفة العمالة لصغر رأس المال المتاح ما يجعلها تعتمد على استخدام فنون إنتاجية كثيفة العمل، بالإضافة إلى نقص الخبرة الإدارية والتنظيمية والمهارة الفنية لدى مستخدميها مما يجعلها تتجنب زيادة الكثافة الرأسمالية. وعادة ما يهتم المقاول بتوظيف الأقارب والأصدقاء دون اشتراط مؤهلات إدارية وعلمية معينة. تستوعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما بين 60-80% من مجموع الوظائف في سوق العمل في الدول المتقدمة (الولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي)، 40% في المغرب و75% في مصر.

في الجزائر، خلال السنوات الأخيرة وبفضل خلق أكثر من 60000 مؤسسة مصغرة، صغيرة ومتوسطة، تم استحداث أزيد من 1.2 مليون منصب شغل مما ساهم فعلا في انخفاض معدلات البطالة حيث ارتفع عدد مناصب العمل المستحدثة من 766678 في 2004 إلى 1298253 في 2007 في 1605329 في 2009 مما يعني ارتفاعا بنسبة 109% بين سنتي 2004-2009. أي أن هذا القطاع يشغل 77.6% من مجموع الوظائف حسب إحصائيات سنة 2009³⁴. في نهاية 2012، المجموع المتراكم للوظائف التي استحدثتها هذه المؤسسات هو 1800742 وحدة بارتفاع 7.44% مقارنة بسنة 2011³⁵. هذه الأرقام توضح فعلا مساهمة وأهمية قطاع المقاولاتية الخاصة عكس المؤسسات العمومية كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم 3: توزيع مناصب العمل بين 2003-2016

السنة	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003
عدد العمال في القطاع الخاص (مجموع الم الص الم، المهن الحرة والحرفيين)	1363444	133073	1064983	977942	888829	592758	550386
عدد العمال في ال الص الم العمومية	51635	-	57146	61661	76283	71826	-
السنة	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
عدد العمال في القطاع الخاص (مجموع الم الص الم، المهن الحرة والحرفيين)	2151674	2327293	2110665	1953636	1728046	/	1577030
عدد العمال في ال الص الم العمومية	29024	43727	46567	48256	48415	/	48656

المصدر: مختلف النشريات الاحصائية للم الص الم الصادرة عن وزارة الصناعة.

- **المساهمة في النمو الاقتصادي:** رغم انه لا توجد دراسات توضح بشكل مباشر علاقة النشاط المقاولاتي والنمو الاقتصادي إلا انه لا يمكن إهمال أن المقاولاتية تساهم في تحقيق الاستقرار والنمو الاقتصادي³⁶ فبالإضافة لمساهمتها في الحد من البطالة فهي تساهم في استغلال الموارد والاستخدام الأمثل للكفاءات وخلق التنوع والتكامل الاقتصادي وأيضا خلق القيمة المضافة.

الجدول رقم 4: تطور نسب مساهمة المقاولاتية الخاصة الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة والناتج المحلي

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
القيمة المضافة	85,35	84,68	85,06	85,53	85,90	86,63	87,64	88,92
الناتج المحلي الخام	76,4	76,9	77,1	78,2	78,41	79,56	80,80	83,79
السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
القيمة المضافة	-	84,98	84,77	89,99	88,30	86,10	85,78	-
الناتج المحلي الخام	83,59	84,97	84,98	84,77	88,94	91,08	87,33	85,63

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على: (فريدة مزروق، 2009)³⁷، (ساسية عنابي، 2012)³⁸ ونشریات المعلومات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اوزارة الصناعة

● بالنسبة للقيمة المضافة: مساهمة المقاولاتية في خلق القيمة المضافة (خارج المحروقات) في ارتفاع مستمر حيث كان يمثل سنة 1994 نسبة 46.5 % بقيمة 1178 مليار دينار ومنذ 1998 أصبحت مساهمة القطاع الخاص تتجاوز مساهمة القطاع العمومي وهي في حدود 85 % في المتوسط.

● بالنسبة للناتج المحلي الخام: عرفت مساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي الخام فترتين: قبل 1990 وبعد 1990. ففي الفترة الأولى كانت مساهمة القطاع العمومي أكبر من القطاع الخاص ثم انعكست الأمور بعد سنة 1990³⁹ وأصبحت في تزايد مستمر.

● بالنسبة للتصدير: حسب OCDE تمثل المشاريع المقاولاتية نسبة 25-35 % من مجموع صادرات المنتجات المصنعة ما يمثل 4-5 % من قيمة الناتج المحلي الإجمالي لهذه الدول، 70 % من صادرات الولايات المتحدة، 12 % في دول آسيا و 55 % في تونس (إحصائيات 2001)⁴⁰ بينما في الجزائر، لم تعرف بعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة توجهها نحو التصدير بحكم غياب الرؤية الإستراتيجية والكفاءة اللازمة لذلك فالجزائر تحتل المرتبة 20 إفريقيا في هذا المجال اين لا تتجاوز مساهمتها في التصدير نسبة 3 %.

- **المساهمة في التنمية المحلية:** تعتبر المقاولات الصغيرة والمتوسطة أفضل سبيل لتحقيق التنمية المحلية لما تتميز به من مرونة وسهولة في التكيف مع محيطها والاستجابة لاحتياجات كل منطقة واستغلال إمكاناتها وخصائصها مما يساهم في تحقيق نوع من التوازن الجغرافي الذي تفتقده الجزائر أين لا تحظى كل المناطق بنفس التوزيع حيث تتركز 69 % من المؤسسات في المناطق الشمالية، 22 % في مناطق الهضاب العليا و 9 % في مناطق الجنوب⁴¹: يعود هذا الاختلال إلى توفر كل منطقة على البنية التحتية واليد العاملة المؤهلة.

- **دعم النسيج الاقتصادي وتحقيق التكامل:** وهذا من خلال دعم العلاقات والخدمات بين المؤسسات الكبرى، الصغيرة والمتوسطة التي تشكل النسيج الاقتصادي لبلد معين وهذا من خلال تصنيع منتجات أو تقديم خدمات تكون مكملة لإنتاج وخدمات مؤسسات أخرى (عادة ما تكون كبرى) وهذا ما يعرف بالمقاوله من الباطن (la sous-traitance) مما سيرفع من مستوى جودة، إنتاجية ومردودية المؤسسات الكبرى بفضل التحكم في التكاليف والتخصص في الإنتاج الذي تتميز به المؤسسات المقاوله فهي تعتبر كمصدر لتغذية المؤسسات الكبرى فمثلا تتعامل شركة " جنرال موتورز" مع أكثر من 30000 مورد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتتعامل شركة " رونو" الفرنسية مع أكثر من 50000 مورد من هذه المؤسسات.

- **الاقتصاد غير الرسمي:** يتشكل الاقتصاد غير الرسمي عادة من قطاع المؤسسات المصغرة والصغيرة التي لديها فرص تنمية ممكنة إذا تم تطويرها وإدماجها في السوق الرسمي. في الجزائر، يشكل الاقتصاد الموازي 35% من الاقتصاد الوطني حيث يوجد من بين كل 5 عمال عامل واحد في القطاع الموازي⁴² فدعم المقاولاتية في هذا الاتجاه يمكن أن يكون فرصة جيدة لدعم الخزينة العمومية ودعم خلق فرص العمل.

- **المساهمة في الإبداع، الابتكار ونقل التكنولوجيا:** تتفوق المقاولات الصغيرة والمتوسطة على المؤسسات الكبرى كمصدر من مصادر الإبداع حيث أظهرت دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية أن مردودية دولار واحد مستثمر في البحث والتطوير في مشروع مقاولاتي أكبر بـ 24 مرة من دولار مستثمر في مؤسسة كبرى⁴³. تمثل المؤسسات الإبداعية ما بين 30-60% من مجموع المؤسسات في دول OCDE. هذا التميز يعود أولا لصفات المقاول من روح الإبداع، التغيير، المبادرة والمخاطرة من جهة، ومن جهة أخرى، طبيعة إدارة وهيكله المؤسسات المقاولاتية التي تتميز بالمرونة وسرعة التكيف مع المحيط وبالتالي الاستجابة لمتطلبات السوق.

4. تطور المقاولاتية في الجزائر: ظهرت المقاولاتية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية من النظام الاقتصادي الاشتراكي إلى النظام الرأسمالي⁴⁴ باعتبارها وعاء أساسي للتشغيل وخلق الثروات. عرفت المقاولاتية تطورا متزايدا بفضل الإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الدولة خاصة منذ 1989 التي عرفت إصلاح الإطار التنظيمي والتشريعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا مخطط الإنعاش الاقتصادي حيث تضاعفت عدد مناصب الشغل مرتين بين سنتي 2000 و 2006 من 634375 إلى 1252707 منصب⁴⁵.

يمكن أن نميز ثلاث مراحل أساسية لتطور المقاولاتية في الجزائر:

- **خلال سنوات الثمانينات:** في هذه المرحلة كانت الدولة هي المقاول الأساسي⁴⁶ بينما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو المبادرات الخاصة فقد كانت مهمشة نظرا لتسقيف مستوى الاستثمار الخاص الذي اقتصر على نشاطات محددة (التحويل والتوزيع)، تحديد مستوى القروض البنكية التي لا يمكن ان تتجاوز 30% من حجم الاستثمار، منع حيازة عدة استثمارات من طرف شخص واحد... الخ⁴⁷.

- **خلال سنوات التسعينات:** شهدت هذه المرحلة أولى الإصلاحات من اجل إعادة التوازن الاقتصادي والمالي أين أبدت الدولة استعدادها لتسهيل ومرافقة المبادرات الخاصة ، هذه الأخيرة كانت تمثل الحل الوحيد لخلق مناصب الشغل والثروة⁴⁸ . وعليه، تم استحداث سلسلة من القوانين والأنظمة التي تمثل الإطار القانوني الجديد للاقتصاد الوطني، نذكر على سبيل المثال قانون ترقية الاستثمار في 1993 أين تظهر المعطيات أن 75 % من المؤسسات الصغيرة المحصاة في 2005 أنشأت بعد هذا القانون.

- **خلال سنوات الألفينيات:** موازاة مع النتائج الجيدة التي حققتها الإصلاحات السابقة، قامت الدولة بتمديد مختلف القوانين المتعلقة بتطوير الاستثمار وترقية المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة. نتيجة لذلك، عرفت هذه المؤسسات انتشارا كبيرا فالإحصائيات تشير انه أكثر من نصف هذه المؤسسات أنشئت خلال الفترة 2001-2007⁴⁹ بينما المؤسسات العمومية عرفت انخفاضا مستمرا (بسبب سياسات الخصخصة أساسا.) وهذا بفضل تسهيل الإجراءات الإدارية، انخفاض تكاليف الرسوم الجبائية، إنشاء صندوق ضمان القروض البنكية، المجلس الوطني للاستثمار، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار... الخ.

- **حاليا:** إنشاء المؤسسات المصغرة، الصغيرة والمتوسطة أصبحت تحتل المكانة الأولى في مسار تطور الاقتصاد الوطني ومختلف سياسات التنمية وهذا ما تعكسه الأرقام الموضحة في الجدول الموالي اين نلاحظ أن عدد المقاولات في تطور مستمر أين تضاعف حوالي 5 مرات بين 1990 و 2012 حيث انتقل من 120000 وحدة الى 711275 بمتوسط نمو 8-9 % إلى غاية سنة 2008 التي عرفت قفزة نوعية في عدد المؤسسات الجديدة بفضل دعم إمكانات وتعزيز ديناميكية أجهزة الدعم والمرافقة.

حسب اخر الاحصائيات الواردة في نشرية المعلومات رقم 31 لوزارة الصناعة والمتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فان عدد هذه الاخيرة قد بلغ 1060025 مؤسسة خاصة الى غاية 30.06.2017 منها 4166 انشأت خلال السداسي الاول لسنة 2017. من جهة اخرى، قدر عدد المؤسسات اشخاص معنويين نسبة 59.94 % مقابل 46.78 % اشخاص طبيعيين يشكل الحرفيون منهم نسبة 52.49 % والباقي 47.50 % هم اصحاب المهن الحرة. هذه المؤسسات سمحت باستحداث 2601958 منصب عمل كما ارتفعت كثافة المؤسسات نسبة الى عدد السكان الى 17 مؤسسة لكل 1000 مواطن بعد ان كانت هذه النسبة تقدر بـ 12 سنة 2012.

يوضح الجدول الموالي تطور المشاريع المقاولاتية بما فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قطاع الحرفيين واصحاب المهن الحرة وهذا خلال الفترة 2003 الى نهاية السداسي الاول لسنة 2017 حيث عرفت المشاريع المقاولاتية ديناميكية متسارعة في السنوات الأخيرة تميزت بمجموعة من الخصائص نلخصها فيما يلي:

- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشكل 99.7 % من مجموع المؤسسات الجزائرية حيث أن المصغرة منها (التي تضم على الأكثر 9 مستخدمين) تمثل 97.7 % منها⁵⁰ بمعدل 3 مستخدمين فقط⁵¹، 2 % هي

مؤسسات صغيرة (التي تضم بين 10-49 مستخدم) و 0.3% هي مؤسسات متوسطة (التي تضم بين 50-249 مستخدم)⁵².

حوالي نصف هذه المؤسسات (50.62%) من هذه المؤسسات تنشط في قطاع الخدمات بما فيه اصحاب المهن الحرة، 22.99% حرفيين، 16.77% في قطاع الاشغال العمومية والبناء، 8.75% متعلقة بالصناعات التحويلية، 0.60% في القطاع الفلاحي و 0.27% في قطاع المحروقات، المناجم والطاقة.

الجدول رقم 5 : تطور حجم المشاريع المقاولاتية في الجزائر خلال الفترة 2003 ونهاية السداسي الاول لسنة 2017

السنوات	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
القطاع الخاص	287799	312181	341914	376028	410293	518900	570240	617955
نسبة التغير%	---	8.47	9.52	9.98	9.11	26.47	9.89	8.37
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016	نهاية السداسي الاول لسنة 2017 /	
القطاع الخاص	658737	711275	777259	851511	934037	1022231	1060025	
نسبة التغير%	6.60	7.98	9.27	9.55	9.69	9.44	/	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نشرات المعلومات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لوزارة الصناعة.

- بالإضافة إلى هذه المعطيات الرسمية، يجب الإشارة إلى القطاع غير الرسمي فحسب الأكاديميين فان غياب الإطار القانوني للمؤسسة لا يعني غياب النشاط المقاولاتي⁵³ خاصة أن هذا النشاط الموازي ظهر كطوق نجاة للاستمرارية في سوق عمل متأزم أين ارتكز على النشاطات والقطاعات ذات مخاطرة ضعيفة ورأس مال صغير (كالنقل، الإطعام السريع، الحلاقة...الخ). هذا التوجه يعيق تطور المشاريع المقاولاتية ذات المردودية التي تعتبر كمصدر للإبداع والابتكار.

يظهر جليا أهمية المقاولاتية في القضاء على البطالة كما لا يمكن إهمال دورها من الناحية الاجتماعية والنفسية على الفرد. هذا ما يدعونا إلى دراسة أفاق ترقية المقاولاتية في بلادنا لتقديمها كأفضل حل للقضاء على البطالة.

IV.أفاق النهوض بالمقاولاتية كحل فعلي للقضاء على البطالة في الجزائر

حاليا، تحتل المقاولاتية اهتماما بالغا لدى السلطات العمومية في الجزائر.

1. آليات ترقية المقاولاتية في الجزائر: نادرا ما يتم تجسيد المشاريع المقاولاتية دون وجود دعم مما أزم الجزائر إلى وضع آليات مختلفة لدعم المقاولاتية في محاور عدة نوجزها فيما يلي:

- الإجراءات المتعلقة بالجباية: لقد انخفضت الاقتطاعات الجبائية من خلال استحداث نظامين لإصدار الامتيازات الجبائية: الأول: النظام العام المتعلق بالاستثمارات خارج المناطق المدعمة والثاني: النظام الخاص بالمناطق الاستثنائية التي تحتاج إلى تدعيم التنمية.

- **الدعم المالي:** يعتبر أهم آلية للدعم حيث في غيابها تبدو باقي الآليات بدون أثر لان التمويل هو أول حاجز لإنشاء مؤسسة. تتدخل السلطات العمومية في مجمل آليات الدعم المالي من اجل تعويض تقاعس القطاع البنكي في تحمل مخاطر تمويل القطاع الخاص من خلال الإجراءات التالية:
- إنشاء صندوق ضمان القروض (FGAR) حيث يقوم هذا الصندوق بتغطية فوائد القروض البنكية وكذا ضمان 10-80% من قيمة القروض.
 - المساعدات المالية المقدمة من طرف أجهزة الدعم والمرافقة على غرار ANSEM، CNAC، ANSEJ التي تمول 28-29% من مبلغ الاستثمار.
 - بالنسبة للقروض المصغرة، تهتم ANSEM بتسيير هذا النوع من القروض الذي يستهدف الفئات بدون دخل أو الدخل المحدود وغير المنتظم من اجل إدماجها في النشاطات الاقتصادية وحتى المنزلية منها.
 - بالنسبة لرأس المال المخاطرة: يعتبر هذا النشاط جديد (منذ 2006 فقط) من خلال إنشاء أربع صناديق عمومية على رأسها الصندوق الوطني للاستثمار (FNI سنة 2009) الذي يتواجد في كل ولاية من اجل المساهمة في رأس مال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى نسبة قد تصل إلى 49%.
- **الإجراءات المتعلقة بالتكوين والتعليم المقاولاتية:** رغم أن التعليم يؤدي دورا محوريا في بث الثقافة وروح المقاول، التأثير الايجابي على سلوك المقاولين، تكوين المقاولين المستقبليين وكذا تقديم المقاولاتية كاختيار مهني ممكن وقيم⁵⁴ إلا أن هذا المجال لم يثر اهتمام السلطات العمومية إلا حديثا. فمنظومة التعليم في الجزائر (من الأساسي إلى الثانوي) تهمل مجال المقاولاتية في مختلف المناهج الدراسية. أما بالنسبة للتعليم العالي فهناك بعض التجارب المستحدثة كتجربة جامعة منتوري في قسنطينة التي تقدم تكوين في الليسانس المهني في مجال المقاولاتية وإنشاء المؤسسات وكذا إنشاءها لأول دار للمقاول و هذا بالتعاون مع جمعيات أجنبية ووكالة الاونساج. تبقى هذه التجارب ضعيفة جدا أمام ما يمكن تحقيقه خاصة أن الجامعات هي أفضل مكان للإبداع والابتكار وهي همزة وصل بين المجال الأكاديمي والمجال الاقتصادي. من جهة أخرى يمكن تعميم تعليم المقاولاتية على مستوى مراكز ومعاهد التكوين المهني من اجل تكملة المهارات التقنية بالأسس المعرفية والنظرية لإنشاء المؤسسات.
- **الإجراءات المتعلقة بإنشاء هيئات الدعم والمرافقة:** دائما ما تظهر المرافقة كعامل نجاح للمشاريع⁵⁵ حيث تعرف المرافقة على أنها وسيلة توفر جميع وسائل الدعم من خلال جهاز واحد (هيئة المرافقة) التي تتدخل خلال كل مراحل المسار المقاولاتي. لذلك عمدت الجزائر إلى استحداث عدة أجهزة خاصة منذ 1990 التي ساهمت كثيرا في دعم النسيج الاقتصادي. نذكر منها (إضافة إلى المذكورة سابقا، ANSEM، ANSEJ، CNAC) الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات (ANDI): التي تستهدف الاستثمارات التي تكلفتها أكثر من 135000 دولار. خلال الفترة 2002-2011، تم خلق 754 452 منصب شغل من خلال 71 185 مشروع حيث 70% سجلت في قطاع الخدمات، 10.74% في قطاع الصناعة و 2.54% في قطاع الزراعة. من هنا يظهر جليا واجب تشجيع المشاريع الإنتاجية والصناعية⁵⁶.

مع أن مضمون هذه الإجراءات يبدو مشجعاً وواعداً لترقية المقاولاتية في الجزائر والقضاء على البطالة إلا أن نجاحه في الواقع منوط بمدى جدية تطبيقه بعيداً عن البيروقراطية وبطء وثقل الإجراءات الإدارية ومدى فعالية كل الأطراف المعنية.

2. **عراقيل تطور المشاريع المقاولاتية في الجزائر:** رغم مجهودات الدولة لترقية ودعم المقاولاتية إلا أن هذه الظاهرة لم تحقق المرجو منها بعد نظراً لعدة عراقيل مازال يعرفها المحيط المقاولاتي لغياب سياسة شاملة بعيدة الأمد تأخذ بعين الاعتبار كل مرحلة من مراحل المسار المقاولاتي. نذكر أهم هذه العراقيل في النقاط التالية:

- **طبيعة النسيج الاقتصادي الوطني:** تتميز الجزائر على غرار الدول النامية بمعدلات بطالة مرتفعة وانتشار الاقتصاد غير الرسمي الذي أدى إلى ضعف قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمشاريع المقاولاتية بصفة عامة، حيث أن أغلب هذه المؤسسات هي مؤسسات مصغرة تتميز بالتخلف التكنولوجي وضعف النشاطات الإبداعية، الضعف المالي وكذا ضعف التسيير الاستراتيجي المؤسسة.

- **الثقافة، التعليم والتكوين:** في الجزائر، تعتبر الثقافة المقاولاتية ثقافة جديدة عكس الدول المتقدمة حيث روح المقاولاتية مغروسة لدى الأفراد أين يعتبر المقاول كنموذج في المجتمع، الفشل كتجربة، الاتجاه نحو المقاولاتية اختيار جذاب⁵⁷، من جهة أخرى، نظام التربية والتعليم لم يوفر تكويناً حول المقاولاتية أو أي نوع من نشاطات التوعية إلا حديثاً رغم كون مؤسسات التعليم والتكوين هي المكان الأنسب لضمان إمدادات مستمرة من الأفراد الذين يملكون أفكار جديدة، تكنولوجيات ومعارف جديدة مما سيؤدي إلى خلق فرص أعمال جديدة قادرة على إطلاق مشاريع ابتكاره ناجحة وهذا ما يدعم بقوة فكرة ضرورة دمج برامج تعليم المقاولاتية في كل التخصصات على جميع المستويات.

- **الإبداع والابتكار:** غالباً ما تربط نظرية التنمية الاقتصادية بين إنشاء المشاريع الابتكارية وتطور البحوث العلمية. لكن، على الرغم أنه يبدو أن الجزائر تولي أهمية كبيرة للبحث العلمي، إلا أن التسويق الناجح للبحوث والتطوير يبقى محدوداً للأسباب التالية: ضعف مشاركة القطاع الخاص، ضعف البنية التحتية لتشجيع البحوث العلمية وتسويقها خاصة في مجال رأس المال المخاطرة والهندسة التسويقية للبحوث العلمية حيث تقريبا لا يوجد إلا الوكالة الوطنية لتشجيع نتائج البحث والتنمية التكنولوجية (ANVREDET) التي في الواقع لا تؤدي دوراً كاملاً في تعزيز الابتكار والإبداع.

ضف إلى ذلك، ضعف توفر المعلومات والمنشورات العلمية، محدودية عدد الفرق البحثية، وهذا ما يفسر قلة الأصالة والإبداع في المشاريع المقاولاتية التي أغلبها هي نشاطات تقليدية أين يحاكي المقاول النشاطات الموجودة سابقاً دون البحث عن التمييز عن المنافسين حيث يفضل النشاط في القطاعات السهلة (العقارات والنقل بين المدن، تجارة المواد الغذائية، الخ) على حساب النشاطات التي تتطلب أجال أطول لتحقيق المردودية (الزراعة، والحرف، والإنتاج، وما إلى ذلك) مما يؤدي دائماً إلى تشبع السوق بمثل ذلك هذا النوع من النشاطات.

- **ضعف مؤهلات المقاول:** خاصة فيما يتعلق بالرؤية الإستراتيجية، نمط التسيير، التنظيم وشبكة علاقات الأعمال ما يؤدي في العديد من المرات إلى فشل المقاول. فكما تبينه دراسات GEM، تملك الجزائر معدلا منخفضا من الأفراد الذين يملكون المهارات والمعرفة اللازمة لإنشاء مؤسسة. من جهة أخرى، هيمنة النشاطات المصغرة والحرفية لا يسمح بتطوير هذه المهارات⁵⁸ بالإضافة إلى نقص التكوين كما اشرنا إليه سابقا مما يجعل اغلب المقاولين لا يملكون الكفاءة التي تسمح بإيجاد المشاريع الإبداعية، القيام بدراسة سوق ناجحة، إنجاز مخطط أعمال فعال يسمح بتشخيص توقعات، متطلبات واحتياجات السوق، دراسة المنافسة، اختيار الموردين والموزعين، الدراسة التقنية الناجعة للمشروع... الخ. مما يؤدي دوما إلى مشاكل مالية وتقنية تعرقل تقدم المقاول في مساره.

- **الصعوبات المالية:** يعتبر التمويل العائق الرئيسي لممارسة الأعمال خاصة فيما يتعلق بالحصول على التمويل البنكي (البنوك مازالت تعتبر الحلقة الأضعف في تنمية المشاريع المقاولاتية) الذي يفسر عادة بمستويات المخاطرة العالية وعدم ربحية العملية (كون المبالغ صغيرة نسبيا)⁵⁹. فحسب تقرير doing business للبنك العالمي فان الجزائر تحتل المركز 130 من بين 189 بلدا فيما يخص الحصول على القروض⁶⁰ حيث أن 80 % من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تم إنشاؤها بأموال المساهمين ما يفسر كون 97 % منها هي مؤسسات عائلية⁶¹. من جهة أخرى، لا يوجد أدوات بديلة لتمويل المشاريع المقاولاتية كالأسواق المالية، رأسمال المخاطرة، ملاك الأعمال (Business Angel)... الخ.

- **سياسة الدعم وتأثيراتها:**

● اغلب برامج سياسات دعم المقاولاتية تستهدف فئة البطالين مع إهمال الفئات الأخرى. حيث تقدم المقاولاتية كبديل لخلق منصب الشغل مع التركيز على الجانب المالي فقط لدعمهم وإهمال الاحتياجات الأخرى للمقاول خاصة فيما يتعلق بتطوير مهاراته واكتساب السمات الشخصية التي تساعد على ممارسة وظيفته الجديدة كمقاول.

● عدم وجود هيئة لتنسيق الإصلاحات، لمراقبة وتقييم الإجراءات المتخذة بالإضافة إلى اللجوء دائما إلى قانون المالية التكميلي كإطار قانوني لاتخاذ هذه الإجراءات والذي غالبا لا يكون مناسباً⁶².

● مازالت تركز على المقاربات السياسية والاجتماعية لحل مشكل البطالة أساسا⁶³ حيث لا تستجيب إلى متطلبات كل مقاول واحتياجاته لعدم وجود دراسات جدوى فعلية للمشاريع (التي تقتصر حاليا على وثيقة واحدة تعتمد فقط على الفواتير الأولية التي يقدمها المقاول).

● اعتماد المقاربة السياسية والاجتماعية على حساب النهج الاقتصادي عند تصميم برامج الدعم. هذه المقاربة وكادت سلوكا سلبيا لدى المقاولين المستهدفين الذين في الغالب هم بعيدون عن كونهم أعوان محركين للاقتصاد الوطني فاعلم هؤلاء يتطلعون إلى الاستفادة من الدعم دون الاهتمام بالزامية تسديد القروض وبالتالي يعملون دون مخاطرة، دون مسؤولية، دون تقديم جهود للتميز عن منافسيهم مما يجعل اغلب نشاطهم في مجال الخدمات والحرف.

• الدور المحدود للمرافقين على مستوى اغلب هيئات الدعم حيث يقتصر عملهم على استكمال الإجراءات الإدارية لاستقبال المشاريع بعيدا عن الدراسة الحقيقية للمشروع، تقدير احتياجات المقاول من تمويل، تكوين...، تقييم فكرة المشروع، انجاز مخطط الأعمال، متابعة المشروع... الخ.

- **مشكل العقار الصناعي:** يصعب الحصول على العقار في المناطق الصناعية بسبب غياب التوزيع العقلاني والتوازن الجهوي بالإضافة إلى تعقيد الإجراءات الإدارية وتعدد المتدخلين فيها؛

- **ثقل وطول الإجراءات الإدارية:** مازالت تعاني الجزائر من البيروقراطية بسبب تعدد الإجراءات الإدارية دون احترام أجال تطبيقها؛ حيث يظهر تقرير Doing Business لسنة 2014 إن إنشاء مؤسسة في الجزائر صعب حيث يحتاج إلى معدل 25 يوما بينما المعدل في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا MENA هو 19,8 يوم وفي دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE هو 5 أيام فقط حيث يسجل المغرب 11 يوما، 6.5 يوما في فرنسا، 6 أيام في إيطاليا و 5 أيام في كل من تونس وكندا. هذه العملية تستلزم 14 إجراء في الجزائر مقابل 10 في تونس بينما في فرنسا والمغرب 5 إجراءات وإجراء واحد فقط في كندا. من جهة أخرى، اقل تكلفة يستلزمها تسجيل مؤسسة جديدة بالنسبة للمعدل الناتج الوطني الخام لكل فرد (PNB/h) فهو يرتفع إلى نسبة 12,4% في الجزائر مقابل 9,5% في المغرب، 4,7% في تونس وتقريبا منعدمة في كل من فرنسا وكندا (0.9 % و 0.4 % على التوالي). في الأخير، فيما يتعلق بتكلفة المساهمة الفردية لرأس مال المؤسسة (l'apport minimum du capital de l'entreprise) ، فان اقل نسبة في الجزائر هي 28.6 % بالنسبة إلى الناتج الوطني الخام لكل فرد (PNB/h) مقابل 9.8 % في إيطاليا بينما تنعدم في العديد من الدول كتونس، المغرب، فرنسا، كندا... الخ.

يهدف الحد من هذه العراقيل والعمل على ترقية المحيط الاقتصادي لدعم المقاولاتية، تهدف البرامج الاقتصادية الحالية للعمل على تذليل العقبات التي يواجهها خاصة البطالون الراغبون في تجسيد مشاريعهم بغية استحداث منصب شغل لهم وتحسين مستوى معيشتهم بالقضاء على البطالة. في هذا السياق يمكن ان نقدم مجموعة من الاقتراحات التي يمكن أن تشكل آفاقا جديدة لتطوير المقاولاتية في بلادنا وبالتالي المساهمة في القضاء على البطالة.

3. **آفاق تطوير وترقية المقاولاتية في الجزائر:** إن تجسيد المشاريع المقاولاتية يتم خلال مسار متعدد المراحل انطلاقا من فكرة المشروع إلى غاية تجسيده وتطويره. وعليه، لا يجب أن يركز الدعم فقط على المرحلة الأولية للإنشاء وإنما ينبغي أن يؤثر أيضا على الخصائص الفردية للمقاول (إمكانياته، تصورات، دوافعه)، الخصائص الجماعية أي تعزيز الثقافة المقاولاتية وأخيرا خصائص محيط المؤسسة (التمويل، التعليم، التكوين، هيئات الدعم) والبنية التحتية للاقتصاد.

يبدو أن سياسة الدعم الحالية غير كافية من اجل ديناميكية حقيقية للمقاولاتية في الاقتصاد الوطني. في هذا الإطار يمكن أن نعرض الاقتراحات التالية:

- فيما يتعلق بالسياسة الاقتصادية بشكل عام: يجب تطوير سياسة خاصة بالمقاولاتية مدججة كعنصر استراتيجي في السياسة الاقتصادية للوطن ويتعلق الأمر ب:

• تحسين مناخ الأعمال والإطار القانوني الذي يؤثر على النشاط الاقتصادي وعلى سلوك المقاولين من اجل تحقيق التوازن بين الرغبة في إنشاء المشروع وجدوى تحقيقه.

• تبسيط، تسريع وتسهيل الإجراءات الإدارية والتقليل من تعدد العملاء الإداريين.

• تحديد فرص الأعمال حسب كل قطاع اقتصادي وحسب كل منطقة من الوطن من اجل تنمية محلية خاضعة لخصوصيات كل قطاع وكل منطقة.

• استحداث مقاربة تعتمد على خصائص واحتياجات كل شريحة من شرائح المجتمع (النساء، الجامعيين، المتقاعدين، الموظفين... الخ).

• استحداث نظام إعلامي فعال لجمع، تحليل ونشر المعلومات الاقتصادية وتشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

• أخيرا، لابد من تطوير آليات لتقييم ومتابعة كل تكاليف ونتائج الإجراءات التي تتخذها السلطات العمومية لدعم المقاولاتية.

- فيما يتعلق بالمحور المالي: يتعلق هذا المحور خاصة ب:

• تنوع وتوسيع مصادر التمويل بالاعتماد على آليات جديدة موجهة للمشاريع المقاولاتية في جميع مراحل تطورها كتعزيز القروض المصغرة، تنشيط شركات رأسمال المخاطرة، الصيرفة الإسلامية.

• تسهيل الحصول على التمويل البنكي بتعزيز الثقة بين البنوك والمقاولين وتشجيع إدارة المخاطر على مستوى البنوك.

• إقامة شركات مع مؤسسات مالية أجنبية لتشجيع نقل المهارات والخبرات.

- فيما يتعلق بمحور التوعية، التكوين والتعليم: هذا المحور يسمح أولا بزيادة كثافة المشاريع المقاولاتية في المجتمع من خلال التوعية ثم ضمان كفاءة المقاول من خلال التكوين وأخيرا طرح المقاولاتية كخيار وظيفي من خلال التعليم.

• بالنسبة للتوعية: بهدف تعزيز الثقافة المقاولاتية على المدى الطويل يجب تعزيز الصفات والسلوكيات الايجابية للمقاول (كروح المقاولاتية، المبادرة، المسؤولية، المخاطرة، الإبداع وتقبل الفشل) بإشراك مختلف وسائل الإعلام، تشجيع تنظيم التظاهرات، المسابقات، المؤتمرات والمنتديات المتعلقة بالمقاولين.

- بالنسبة للتكوين: غالبا ما يتم تبرير فشل المقاول بضعف مهاراته وكفاءاته. في هذا الصدد، من المهم إعداد ووضع نظام تكويني متخصص في مجال ريادة الأعمال على مستوى النظام التعليمي، المهني وهيئات الدعم والمرافقة:
- ✓ الاهتمام بالتكوين المتعلق بإعداد مخطط الأعمال وإعداد الدراسة الفنية والاقتصادية للمشاريع التي من جهة تسهل الحصول على تمويل ومن جهة أخرى تضمن نجاح المشروع.
- ✓ تنظيم برامج تكوينية متكيفة وفق احتياجات وخصائص كل فئة من المقاولين قبل وبعد إنشاء المشروع لتعزيز قدرات المقاول على التسيير الاستراتيجي، اغتنام فرص الأعمال، نقل التكنولوجيا، التفاوض مع الشركاء... الخ.
- ✓ الاهتمام بتكوين المكونين، حيث يمكن في هذا السياق أن تستفيد الجزائر من تجارب الدول الرائدة في هذا المجال (ككندا).
- بالنسبة للتعليم: في هذا المجال:
- ✓ يجب تضمين تدريس المقاولاتية في كل مناهج التعليم الوطني، المهني والعالي في جميع التخصصات الاقتصادية، التقنية والهندسية.
- ✓ تقوية العلاقات بين عالم التعليم وعالم الأعمال من خلال تفعيل نشاط دور المقاولاتية والحاضنات والحظائر التكنولوجية.
- ✓ إنشاء تخصصات حول مجال المقاولاتية كتمويل المشاريع المقاولاتية، الإبداع والابتكار، إنشاء وإدارة المشاريع معتمدة على واقع الاقتصاد الجزائري وعلى مشاريع حقيقية.
- فيما يتعلق بمحور الإبداع والابتكار: التوصيات المقترحة من اجل تحفيز الإبداع والابتكار في المشاريع المقاولاتية تتعلق بـ:
- تشجيع إنشاء المشاريع الابتكارية من خلال تامين الأبحاث العلمية، نقل التكنولوجيا، تعزيز التعاون بين مراكز الأبحاث والجامعات مع هيئات دعم ومرافقة المقاولين.
- تحسين بيئة المشاريع المقاولاتية خاصة فيما يتعلق بالرسوم والضرائب والتمويل ودور هيئات الدعم الموجهة للابتكار كالحظائر التكنولوجية.
- توجيه البحوث العلمية نحو الاحتياجات الصناعية والاقتصادية للجزائر.
- فيما يتعلق بأجهزة الدعم والمرافقة: في هذا المحور نقترح مايلي:
- خلق أجهزة وهياكل جديدة لدعم المقاولاتية حسب القطاعات الاقتصادية والفئات المستهدفة من اجل فعالية أكبر في عمل هذه الهيئات بالإضافة إلى ضرورة إعادة تحديد مهام الهيئات الموجودة والتي تتبع حاليا نفس نمط العمل مما يؤدي إلى تداخل فيما بينها وبالتالي عدم ترشيد موارد وجهود الدولة.
- تنويع عرض ومجال تدخل هذه الهيئات من اجل تقديم دعم متكامل يتجاوز الجانب المالي المعتمد عليه حاليا.

- اعتماد التكوين كنشاط أساسي لهذه الهيئات.
- الاهتمام بمختلف أشكال المرافقة كالإرشاد والتدريب من خلال إشراك خبراء خارجيين ومقاولين ناجحين.
- تعزيز دور المرافقين من خلال تكوينهم على المهارات المهنية (المتعلقة بوظيفتهم كمرافقين)، المهارات التقنية (المتعلقة بمعارفهم حول بيئة المؤسسات، مخطط الأعمال،...)، والمهارات المتعلقة بربط علاقات (القدرة على التدخل، الاستماع، التواصل، القدرة على التحليل...) مما سيسمح لهم بنصح، توجيه ومساعدة المقاولين بفعالية.
- ضرورة إجراء تقييم دوري لعمل هذه الهيئات على أساس مؤشرات متعلقة بنتائج تدخلها (تطور المؤسسات الجديدة، تطور مناصب العمل الجديدة، تطور رقم أعمال وأرباح هذه المؤسسات، توسع نشاطها...الخ).
- التركيز على المشاريع الربحية والقطاعات الإنتاجية كالقطاع الصناعي، تكنولوجيا المعلومات، السياحة...

خاتمة

تزايد عدد البطالين خاصة بين فئة الشباب دفع الجزائر إلى إعادة توجيه إستراتيجيتها التنموية لمعالجة مشكلة البطالة بالاعتماد على المقاولاتية كحل امثل باعتبارها محرك التنمية التي يجب أن تتجاوز المقاربة السياسية والاجتماعية إلى المقاربة الاقتصادية إذا أرادت الدولة النهوض بمجال ريادة الأعمال وتوجيهها إلى أهداف كمية ونوعية. فجاح اي برنامج يعتمد أيضا على مدى القدرة على تذليل العراقيل التي مازال يتسم بها المحيط المقاولاتي كما تأخذ بعين الاعتبار جميع مراحل وأبعاد المسار المقاولاتي مصممة في إطار سياسة عامة تخص جميع مؤسسات الدولة والمجتمع: فهي عبارة عن مهمة تفاعلية ديناميكية بين الخصائص المتعلقة بالأفراد والعوامل الاجتماعية ومحددات المحيط حيث تنطلق من التوعية والتحسيس بأهمية المقاولاتية، المرافقة والمتابعة قبل وبعد إنشاء المؤسسة، ترقية النظام المالي، التعليمي، القانوني...الخ إلى غاية الوصول إلى بيئة اقتصادية، ثقافية واجتماعية ملائمة لاستمرارية وتطور المشاريع المقاولاتية..

الهوامش والمراجع

¹ **SÉNICOURT P** : "Création d'entreprise : l'ère des BCBG". In Revue française de gestion, Septembre Octobre 1985, Paris.

² شيبسي عبد الرحيم و شكوري محمد: البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية و قياسية، المؤتمر الدولي حول ازمة البطالة في الجزائر، 17-18 مارس 2008، القاهرة، ص 11.

- ³ CNES, rapport national sur le développement humain, Algérie, septembre 2006, page 54.
- ⁴ بلقاسم رحالي، ركن الدين فلاك: دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2010، الملتقى الدولي حول " إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة "، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 5.
- ⁵ حسب تقرير المجلس الاقتصادي و الاجتماعي، تقوم أجهزة الشغل، دورة 2002، ص 59.
- ⁶ دادن عبد الغني، بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، عدد 10، 2012، ص 175-189، جامعة ورقلة، ص 179.
- ⁷ احمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 55.
- ⁸ الطاهر جليط، دراسة قياسية لمحددات البطالة في الجزائر للفترة 1980-2014، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية، ص 199-218، جامعة ام البواقي، العدد 6، ديسمبر 2016، ص 208.
- ⁹ مقراني الهاشمي، القطاع الصناعي الخاص و النظام العالمي الجديد: التجربة الجزائرية، مجلة مخبر علم الاجتماع للاتصال البحث و الترجمة، جامعة قسنطينة، 2010، ص 95.
- ¹⁰ دحماني محمد د رويش. إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية فرع: اقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012-2013، ص 212.
- ¹¹ نفس المرجع
- ¹² شبيبي عبد الرحيم و شكوري محمد: مرجع سبق ذكره، ص 17-18.
- ¹³ المرسوم التنفيذي رقم 06 / 77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006.
- ¹⁴ الطيب لوح، تقييم أجهزة ترقية التشغيل وتسيير سوق التشغيل وآفاق تطوره، ملتقى جهوي وسط لإطارات قطاع التشغيل، وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي، الجزائر، جوان 2010، ص 6.
- ¹⁵ تقرير حول مؤشرات سوق التشغيل حسب الملف المنزل من الموقع (<http://www.anem.dz/ressources/pdf/2017/juil>) pdf (2017) (اطلع عليه في 15.02.2018 على الساعة 18.30).
- ¹⁶ يحي عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة، مذكرة الماجستير، التخصص: إدارة الأعمال، جامعة وهران، 2012، ص 34.
- ¹⁷ نفس المرجع، ص 32.
- ¹⁸ SAIB MUNETTE, Les politiques de l'emploi et les programmes actif du marché du travail en Algérie, work paper pour la fondation européenne pour la formation ETF, Turin, Italie, 2014, p22.
- ¹⁹ MEZIANE A. Le rôle des mécanismes d'appui et d'accompagnement dans le développement entrepreneurial en Algérie, (Etude de cas : ANSEJ), thèse de Doctorat en sciences de gestion, option : management, Ecole Supérieure de Commerce, Alger, Mars 2016, page 99.
- ²⁰ MEZIANE A. op.cit, page 99.
- ²¹ Bulletin d'information statistique de la PME, n.23, decembre, 2013
- ²² الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (<https://www.angem.dz/ar/home.php>) الذي اطلع عليه يوم 22.02.2018 على الساعة 15.13.
- ²³ MEZIANE A. op.cit, page 257
- ²⁴ الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتشغيل الشباب (<https://www.ansej.org.dz/index.php/fr/nos-statistiques>) الذي اطلع عليه يوم 14.02.2018 على الساعة 10.30.
- ²⁵ دادن عبد الغني، بن طجين محمد عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 182.

²⁶ **VERSTRAETE T.**; histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat, édition EMS, 2000, page 12.

²⁷ **HAMMOUDA N.; LASSASSI M.**, Essai sur le Potentiel Entrepreneurial en Algérie, 14^{ème} conférence sur les Institutions et le Développement Economique, 28-30 Décembre 2007, Caire, Egypte, page 3.

²⁸ **TOUNÈS A.**, thèse de doctorat en sciences de gestion ; l'intention entrepreneurial : Une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS, université de Rouen, France, 2003, page 27.

²⁹ **HERNANDEZ E .M.**; l'Entrepreneuriat : Approche Théorique, édition l'Harmattan, France, 2001, page 18.

³⁰ **DESCHAMPS B.**; Thèse de Doctorat : Le Processus De Reprise D'entreprise Par Les Entrepreneurs Personnes Physiques ; France, 2000, Page 19.

³¹ **CARRIER C.**; l'Itrapreneuriat : A la Recherche de Complices innovants et entreprenants in T. Verstraete ; histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat, édition EMS, 2000, page 199.

³² **PATUREL R.**; Externalisation et Entrepreneuriat in in T. Verstraete ; histoire d'entreprendre : les réalités de l'entrepreneuriat, édition EMS, 2000, page 173.

³³ **ناجي رزق حنا**, "المشروعات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية - الواقع والتحديات وإمكانيات التعاون", ورقة عمل مقدمة في مؤتمر المشروعات الصغيرة وآفاق التنمية المستدامة في الوطن العربي، القاهرة، 18-20 أبريل 2000، ص 8.

³⁴ Bulletin du ministère des PME, op.cit, 2009.

³⁵ **BOUZAR C**, Les PME/PMI en Algérie : contraintes, soutien étatique et impact sur l'emploi, 10ème forum international et 8e école doctorale de l'association tunisienne des économistes, Hammamet, 5-6-7 juin 2014, page 2.

³⁶ **VERSTREATE T., SAPORTA B.**, Création d'entreprise et Entrepreneuriat, les éditions de l'ADREG, France, 2006, page 77.

³⁷ **فريدة مرزوق**: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والقدرة التنافسية في الجزائر، 2009

³⁸ **ساسية عنابي**, سياسة تأهيل الم الص الم في الجزائر و أثرها على تنافسيتها: دراسة تقييمية، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2012، ص 230

³⁹ **HAMMOUDA N., ASSASSI M.**, op.cit, page 9.

⁴⁰ **يوسف قريشي**, سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، اطروحة دكتوراة، تخصص: علوم اقتصادية، جامعة الجزائر، جانفي 2005، ص 26.

⁴¹ Bulletin d'information statistique de la PME, ministère de l'industrie, N°31, novembre 2017, p.14.

⁴² **SI LEKHAL K**, le financement des PME en Algérie : difficultés et perspectives, revue des recherches économiques et managériale, N° 12, université de Biskra, décembre 2012, p51.

⁴³ **GASSE, Y.** L'influence du milieu dans la création d'entreprises, Organisations et territoires, Printemps-Été 2003, Université Laval, pages : 49-56, page 49.

⁴⁴ **TOUNES A.; ASSALA K.**; Influences culturelles sur des comportements managériaux d'entrepreneurs algériens, 5^{ème} congrès international de l'Académie de l'Entrepreneuriat, 2008, P. 1.

⁴⁵ دادن عبد الغني، بن طجين محمد عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 183.

⁴⁶ **MELBOUCI L.**, Le capital social et le comportement innovateur de l'entrepreneur algérien, octobre 2008, Communication dans un colloque international sur l'entrepreneuriat et la PME, Belgique.

⁴⁷ **GHARBI S.**, les PME/PMI en Algérie : état des lieux, cahiers du Laboratoire de Recherche sur l'Industrie et l'Innovation université du Littoral Côte d'Opale, N°238, Calais, Mars 2011, page 6.

⁴⁸ **AKNINE S R., FERFERA MY.**, « Entrepreneuriat et création d'entreprise en Algérie : une lecture à partir des dispositifs de soutien et d'aide à la création des entreprises », revue des sciences économiques et de gestion, 56-78, n°14, Université de Sétif, 2014., p68.

⁴⁹ **AYAD A., HABICHOU H., LAKHDARI H.**, Le rôle des organisations professionnelles dans l'accompagnement des PME en Algérie, octobre 2009, la revue de l'économie & de management, université de Tlemcen, Algérie, p10.

⁵⁰ **KADI M.**, Relation entre PME et emploi en Algérie : quelle réalité ?, colloque internationale sur l'évaluation des effets des programmes d'investissements et leurs retombés sur l'emploi, l'investissement et la croissance économique, université de Sétif, 11-12 mars 2013, page 5.

⁵¹ **MERZOUK F.**, PME et compétitivité en Algérie, Revue économie et management, n° 09, université de Tlemcen, oct. 2009, page 12.

⁵² Bulletin d'information statistique de la PME, ministère de l'industrie, N°31, novembre 2017, p.12.

⁵³ **VERSTREATE T., FAYOLLE A.**, Paradigme et Entrepreneuriat, Revue de l'Entrepreneuriat », Vol 4, n°1, pages 33-52, Lille, 2005, page 37.

⁵⁴ **FAYOLLE A.**, les enjeux du développement de l'enseignement de l'entrepreneuriat en France, rapport de la direction de la technologie du ministère de la recherche, France, 12 mars 2001, page 39.

⁵⁵ **CUZIN R.et FAYOLLE A.**; Quel appui à la création d'entreprises ?, l'Expansion Management Review, Mars, 2006, P. 91.

⁵⁶ **SI LEKHAL K**, op.cit, page 44.

⁵⁷ **STEVENSON L.**, développement du secteur privé et des entreprises : favoriser la croissance au Moyen Orient et en Afrique du Nord, édition ESKA, Paris, 2010, page 182.

⁵⁸ **BOUHANNA A., TABET AOUEL W.**, PME /PMI, quel avenir ?, work paper, université de Tlemcen, 2010, page 7.

⁵⁹ **BOUZAR C**, op.cit, p10.

⁶⁰ Rapport de la banque Mondiale, Doing Business (voir <http://français.doingbusiness.org/rankings> consulté le 29/01/2014 à 11H00).

⁶¹ **TABET-AOUEL W., BENDIABDELLAH A.**, Le financement de l'Entrepreneuriat en Algérie, des solutions de conjoncture in Regards croisés sur les pratiques d'accompagnement entrepreneurial, op.cit, page 394.

⁶² **BELMIHOUB M.C.**, Le Classement Doing Business de l'Algérie : Comment l'Améliorer ?, journée d'étude Think-tank "Défendre l'Entreprise", Alger, 1décembre 2011, page 23.

⁶³ **NEMIRI YACI.F**, L'état malgré tout ? Acteurs publics et développement, in les cahiers de l'association tiers-monde, 32^{ème} journées sur le développement, facultés universitaires catholiques de Louvain, Mons, 2008.