

التكوين المقاولاتي كآلية لدعم انشاء المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة في الجزائر للفترة: 2010-2020

Entrepreneurial training as a mechanism to support the establishment of small and medium enterprises in Algeria: 2010-2020

بن الحاج جلول ياسين^{1*}، عبد الهادي مختار²

¹ جامعة ابن خلدون تيارت (الجزائر)، البريد الالكتروني: yacine.benelhadjdjelloul@univ-tiaret.dz

² جامعة ابن خلدون تيارت (الجزائر)، البريد الالكتروني: mokhtar.abdelhadi@univ-tiaret.dz

تاريخ الاستلام: 2021/08/29 تاريخ القبول: 2021/09/29 تاريخ النشر: 2022/01/09

الملخص:

تطرقنا في هذه الدراسة إلى دور التكوين المقاولاتي في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وانطلقنا من التساؤل الذي مفاده ما مدى مساهمة التكوين المقاولاتي في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟ هدفت هذه الدراسة إلى توضيح الدور الذي يمكن ان يلعبه التكوين المقاولاتي وكذا البرامج التكوينية في إرساء المعارف اللازمة لقيام المشاريع والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وضمان استمراريتها وكفاءتها. هذا وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: رغم مساهمة التكوين المقاولاتي في تعزيز الروح المقاولاتية إلا أننا لاحظنا ضعف في تطور وتيرة إنشاء وبعث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. الكلمات المفتاحية: التكوين، التكوين المقاولاتي، المقاولاتية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التوجه المقاولاتي.

Abstract:

In this study, we touched on the role of entrepreneurial training in establishing small and medium enterprises, and we proceeded from the question that what is the contribution of entrepreneurial formation to the establishment of small and medium enterprises in Algeria?

This study aimed to clarify the role that entrepreneurial training as well as training programs can play in establishing the necessary knowledge for establishing small and medium enterprises and enterprises and ensuring their continuity and efficiency.

The study reached a set of results, the most important of which are: Despite the contribution of the entrepreneurial formation to the promotion of the entrepreneurial spirit, we noticed a weakness in the development of the pace of establishing and resurrecting small and medium enterprises in Algeria.

Key words: Training, entrepreneurial training, entrepreneurship, small and medium enterprises, entrepreneurial orientation.

* المؤلف المرسل.

مقدمة:

لقد عرف النظام الاقتصادي العالمي تطورات كبيرة يمكن اعتبارها السبب الرئيسي في تباين المكانة التي احتلتها المقاولاتية، حيث شهدت الساحة الاقتصادية الدولية سلسلة من التغيرات والتحويلات التي ساهمت في اهتمام كل دول العالم بمجال المقاولاتية، الأمر الذي جعلها من أفضل وسائل الانتعاش الاقتصادي نظرا لسهولة تكييفها ومرونتها، التي جعلها قادرة على الجمع بين التنمية الاقتصادية وتوفير مناصب الشغل، بالإضافة إلى إمكانية القدرة على الابتكار والابداع والتجديد وتطوير المنتجات، وهذا ما سمح بفتح مجالات واسعة لإنشاء عدد كبير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الناشطة في مختلف الميادين الاقتصادية والانتقال التدريجي من الاهتمام بالمسيرين والمؤسسات الكبيرة إلى الاهتمام بالمقاولين وعملية إنشاء المؤسسات الصغيرة.

فالمقاولاتية أصبحت متنفسا للشباب بالخروج من نموذج العمل المأجور الذي سيطر على الأذهان لفترة طويلة من الزمن واللجوء إلى العمل الحر، لكن رغم هذه الأهمية إلا أنها لازلت تعاني العديد من المشكلات والعقبات التي تواجهها لا سيما عند إنشائها، حيث تسجل معدلات فشل عالية خاصة في السنوات الأولى من انطلاقها، فحسب بعض الدراسات نجد أن معدلات فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حديثة النشأة وصل إلى ما بين 80-90%، وهذا راجع إلى نقص المهارات الإدارية و ضعف مواردها المالية وعدم الحصول على المعلومات الكافية وفشل برامج التدريب.

وعلى غرار الكثير من الدول اهتمت الجزائر بهذا النوع من المؤسسات ويظهر هذا الاهتمام من خلال مختلف البرامج الحكومية وهيئات الدعم والمرافقة، التي سعت من خلالها إلى مواجهة العقبات التي تعترض إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بالإضافة إلى الاهتمام بالموارد البشري وتنميته وتطويره وذلك من خلال التكوين المقاولاتي الذي يعمل على إكساب الأفراد المعارف و المهارات التسييرية اللازمة، فالمؤسسات التي تمتلك الكفاءات والأطر الملائمة هي القادرة على مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي حتى تتمكن من تحسين أدائها ورفع من مردوديتها والمحافظة على جودة مخرجاتها، وبالتالي المساهمة في الدفع بعجلة التنمية والاقتصاد ككل.

- إشكالية البحث:

وبناء على ما تقدم، وباعتبار التكوين المقاولاتي في الوقت الحالي أحد المرتكزات الأساسية لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى مساهمة التكوين المقاولاتي في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟

إن محاولة الإجابة على الإشكالية العامة للبحث يطرح أمامنا بعض الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما هي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟ وما هي المقاولاتية؟

- ما المقصود بالتكوين المقاولاتي؟

- كيف يمكن لبرامج التكوين المقاولاتي المساهمة في خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر؟

- فرضيات الدراسة: انطلاقا من الإشكالية المطروحة ومن أجل تسهيل الإجابة على الأسئلة الفرعية يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- يعتبر التكوين المقاولاتي أداة فعالة للمساهمة في خلق المشاريع والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخيار الأنسب لتجسيد مخرجات التكوين المقاولاتي على أرض الواقع.
- يساهم التكوين المقاولاتي في الجزائر بشكل كبير في خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العديد من المجالات.

- أهمية وأهداف البحث:

يستمد البحث أهميته من كونه يسلط الضوء على موضوع يوضح على أن إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يمكن أن يعرف دفعة قوية من خلال استغلال التكوين المقاولاتي لفئة معينة من أفراد المجتمع لا سيما الشباب الراغبين في بعث مشاريع مقاولاتية صغيرة و متوسطة، و تسعى الجزائر من خلال ذلك الى دعم الاقتصاد الوطني. ومن بين أهداف هذه الدراسة نذكر:

- إعطاء صورة شاملة حول مختلف المفاهيم المتعلقة بالتكوين المقاولاتي والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- توضيح مكانة التكوين المقاولاتي في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- دراسة وتقييم حقيقة الدور الذي يمكن أن يؤديه التكوين المقاولاتي في خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

- منهج البحث:

لتحقيق أهداف البحث وللإجابة عن الإشكالية وإختبار صحة الفرضيات المقدمة وتحليلها، اتبعنا في دراستنا المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي من أجل وصف المفاهيم المتعلقة بالتكوين المقاولاتي والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والمنهج التحليلي في تحليل المعطيات الإحصائية المتحصل عليها من مصادر مختلفة بغية معرفة ومن ثم تحليل وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر على أساس ما يمكن أن يقدمه التكوين المقاولاتي كأداة فاعلة لخلق هذا النوع من المؤسسات.

- الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة، والتي لها علاقة بموضوع بحثنا، نذكر منها:

- **الدراسة الأولى:** للباحثين ليلي بن عيسى و الزهرة ناصري، بعنوان: **التعليم المقاولاتي وأثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة: دراسة استطلاعية لآراء طلبة المقاولاتية بجامعة بسكرة**، عبارة عن مقال علمي، في مجلة الاصيل للبحوث الاقتصادية والادارية، المجلد 03، العدد 02، ديسمبر 2019، جامعة خنشلة، هدفت هذه الدراسة الى معرفة تأثير التعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لطلبة الجامعات مع التركيز على طلبة جامعة بسكرة، وقد توصلت الدراسة الى وجود تأثير ايجابي للتعليم المقاولاتي على التوجه المقاولاتي لعينة الطلبة المختارة.

- **الدراسة الثانية:** للباحث حميدة جرو، بعنوان: **سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائري في ربط مخرجاته بعالم الشغل ولاية بسكرة نموذج 2010 الى 2020**، عبارة عن مقال علمي، في مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 10، العدد 03، سبتمبر 2018، جامعة ورقلة، كان الهدف من هذه الدراسة محاولة التعرف سياسة التكوين المهني بالجزائر لربط مخرجات هذا النوع من التكوين بعالم الشغل في ولاية بسكرة، ومن اهم النتائج

المتوصل اليها هي ان قطاع التكوين المهني بالجزائر سعى لربط مخرجاته بعالم الشغل من خلال تبني سياسة تتماشى مع حاجات عالم الشغل الى جانب تنفيذ جملة من الاصلاحات ابرزها استحداث ما يعرف بالتعليم المهني بالإضافة الى تنويع عروض التكوين لتشمل الفلاحة والصناعة الغذائية والبناء والاشغال العمومية.

- **الدراسة الثالثة:** للباحثين أوبختي نصيرة، بوجنان توفيق، و مروان محمد النصور، بعنوان: **دور الثقافة المقاوالاتية في انشاء المؤسسات المصغرة في الجزائر: دراسة حالة مقاولي الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر يتلمسان** عبارة عن مقال علمي في مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 13، العدد 03، 2020، جامعة المسيلة، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الثقافة المقاوالاتية وكيفية تأثيرها على انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى الشباب المقاول والمدعم من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتلمسان، حيث توصلت الدراسة الى ان هناك ارتباط كبير بين الثقافة المقاوالاتية وانشاء المؤسسة.

- القيمة المضافة للدراسة:

بعد تقديم بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع دراستنا، نجد أن معظم هذه الدراسات تتشابه مع دراستنا من ناحية استعراض الجانب النظري للمقاوالاتية، والثقافة المقاوالاتية، والتوجه المقاوالاتي، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، غير أن هذه الابحاث لم تركز على التكوين المقاوالاتي ودوره في خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي الاضافة التي يمكن ان نقدمها من خلال هذه الدراسة

- **محاور البحث:** لمعالجة إشكالية البحث، قسمنا دراستنا إلى المحاور التالية:

أولاً: التكوين المقاوالاتي، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مدخل مفاهيمي.

ثانياً: .المقاوالاتية والتكوين المقاوالاتي في الجزائر.

ثالثاً: .مساهمة التكوين المقاوالاتي في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

أولاً: التكوين المقاوالاتي، والمؤسسات الصغيرة والمتوسط مدخل مفاهيمي.

أصبح الحديث عن المقاوالاتية من أهم المواضيع التي ميزت و تميز الدراسات المهمة في التنمية الاقتصادية وهو ما يفسر الاهتمام المتزايد للعديد من الدول بها، من خلال تشجيع الشباب الى الولوج الى عالم المقاوالاتية، حيث قدمت هذه الدول كل الدعم المالي والتسهيلات القانونية من أجل خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تعتبر من أفضل وسائل الانتعاش الاقتصادي وتوفير مناصب الشغل، بسبب سهولة تكيفها ومرونتها وخصائصها الكامنة كالتخصص والتحكم في التكاليف وارتفاع مستوى الجودة و الابداع .

1- المقاوالاتية

تسعى معظم الاقتصاديات في الوقت الراهن للاهتمام بالمقاوالاتية لما لها من آثار ايجابية على مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، لذا تتجه البلدان سواء المتقدمة أوالصاعدة اليوم الى الارتكاز على المهارات التي يتميز بها الأفراد وقدرتهم على العمل المقاوالاتي.

1.1 مفهوم المقاولاتية وخصائصها

أصبحت المقاولاتية مفهوما شائع الاستعمال و التداول ، حيث أصبحت تعرف حاليا كمجال للبحث و التطور ومع تسارع معدلات التغيير في بيئة الأعمال و اشتداد المنافسة بين المؤسسات ازدادت أهمية هذا الموضوع بوصفه أحد الخيارات التي تلجأ إليها الدول والمؤسسات للتكيف و التلاؤم مع متطلبات المنافسة والتغيير .

أ مفهوم المقاولاتية: لقد تعددت وتباينت المفاهيم والتعاريف المتعلقة بالمقاولاتية، نذكر منها ما يلي:

- المقاولاتية: لغة تعني المحاولة، البدء أو الخوض وتتضمن فكرة التجديد والمغامرة (الجودي، سنة2014-

2015، صفحة 8).

- وعُرفت أيضا: على انها مجموعة من الأنشطة والمساعي التي تهدف الى انشاء وتطوير المؤسسة وبشكل أكثر عمومية انشاء نشاط معين (لفقير، 2015، صفحة 119).

- وكذلك على انها: اكتشاف الأفراد أو منظمات الاعمال لفرص الأعمال المتاحة واستغلالها (علي، يومي 15_16 نوفمبر 2011، صفحة 6).

- وهي أيضا: عملية انشاء شيء جديد ذو قيمة وتخصيص الوقت، الجهد، المال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة واستقبال المكافئة الناتجة (العلي، 2006،، صفحة 5).

- وأعطى الاتحاد الاوروبي سنة 2003 التعريف التالي للمقاولاتية : هي الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة، الابداع، الابتكار والفاعلية في التسيير وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة (علي، المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخرجي الجامعة، مرجع سبق ذكره، صفحة 8).

من خلال كل ما سبق يمكننا استخلاص تعريف المقاولاتية: على انها عملية انشاء شيء جديد القيمة من خلال تخصيص الموارد المالية، المادية، البشرية، والوقت اللازم، اضافة الى الأخذ بالمبادرة والعمل الحر والرغبة في تحقيق الذات، الابداع، الابتكار، الميل، والاستعداد نحو المخاطرة بهدف خلق قيمة مضافة من خلال المنتجات والخدمات المطروحة والحصول على العوائد الناجمة عن المخاطرة في رؤوس الأموال المستثمرة وذلك كله في إطار بيئة مضطربة ومعقدة يسودها الغموض ويكتنفها حالات عدم التأكد (مسيخ، 2017، صفحة 32)

ب. خصائص المقاولاتية:

ان نجاح المشروع الجديد يعتمد على خصائص معينة مطلوب توفيرها في المقولة. ومن بين هذه الخصائص:

- رأس مال معقول.

- الملكية الفردية او العائلية او الشراكة المحدودة.

- استقلالية الإدارة بحيث يكون صاحب المقولة هو مديرها.

- قلة التدرج الوظيفي بهذه المقاولات.

- سرعة التكيف مع الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية

- المرونة: في بناء فريق العمل من خلال التشجيع على العمل الجماعي. (العيد، ماي 2011، صفحة 04).

2.1. مفهوم المقاول، انواعه وخصائصه:

يعتبر تحديد مفهوم المقاول وسماته وانواعه ، النواة الاساسية للمقاولاتية.

أ. تعريف المقاول: لقد تطور تعريف المقاول بالموازاة مع التطور الاقتصادي، ومن أهم التعريفات ما يلي:

- المقاولين كالتزئبق أشخاص محبين للأفكار الجديدة، مفكرون، مخططون، يحسنون التصرف إنهم يقتنصون الفرص، مبدعون، غير عاطفيين (بشير، 2011، صفحة 45)

- المقاول: هو الشخص الذي يعرف انتهاء الفرص من أجل تحقيق الربح، لكن يجب أن يؤمن على الأخطار التي تصادفه.

- وهو كذلك: الشخص المعرض للخطر، بحيث التزامه مع غيره جدي وأفعاله ليست مبنيا على اليقين (شافى، أبعاد كفاءات ومهارات المقاول في تطوير المؤسسة، صفحة 11).

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف المقاول على أنه: الشخص الذي لديه الارادة والقدرة بشكل مستقل على تحويل فكرة جديدة أو اختراع الى ابتكار يجسد على أرض الواقع بالاعتماد على معلومات هامة من أجل تحقيق عوائد مالية عن طريق المخاطرة ويتصف بالإضافة الى ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التسييرية والقدرة على الابداع، وبهذا يقود الى التطور الاقتصادي (الجودي م.، 2015، صفحة 22) .

ب. خصائص المقاول: يتصف المقاول بمجموعة من السمات، أهمها (شقرون، 2014، صفحة 20)

- الاستعداد والميل نحو المخاطرة: سواء كانت عند بدء المشروع أو أثناء تشغيله.

- الرغبة في النجاح: يعرف المقاولون أهدافهم جيدا و يعملون بمثابة لتحققها.

- الثقة بالنفس: يملك المقاولون الثقة بالنفس ولا يخافون من ارتكاب الأخطاء.

- الاندفاع للعمل: عادة ما يظهر المقاولون مستوى من الاندفاع الذاتي للعمل.

- الاستعداد الطوعي للعمل ساعات طويلة: غالبا ما يداومون أيام الأسبوع كاملة حتى يحققون المنافسة؛

- الالتزام: لا بد للمقاولين من إدامة تركيزهم على أهدافهم وتخطيط أنشطتهم المختلفة؛

- التفاؤل: يمتلك المقاولون خاصية التفاؤل فعندهم خاصية تحويل الفشل إلى نجاح؛

- النظرة المستقبلية: أي التطلع نحو المستقبل والتفكير بالمرودود المالي؛

- بالإضافة إلى الإبداع، المبادرة، روح الفريق، القيادة، التحفيز، حس المسؤولية

ج. انواع المقاولين: يمكن تمييز المقاول الى الأنواع التالية (خرشي، 2021، صفحة 30):

- المقاول المدير أو المبدع: حيث يكون تخرج من مدرسة أو جامعة كبيرة وحقق مسار مهني لامع، وهذا النوع من

المقاولين تحركه حاجات خاصة مثل تحقيق مشروع، الانجاز و تحقيق السلطة، هذه الاهداف تتمحور في المقام

الأول نحو التطوير والابداع.

- المقاول المالك والمتوجه نحو النمو: هدف النمو حاضر عند هذا النوع من المقاولين.

- المقاول الذي يبحث عن الفاعلية: هذا المقاول يختار بوضوح هدف الاستقلالية كأولوية أولى، ويرفض النمو الذي

يمكن أن يؤدي الى عدم تحقيق الهدف الأول، فدوافعه تركز حول حاجات السلطة.

- المقاول الحرّفي: نجد في هذه المقاربة وجه المقاول المذكور سابقاً فالدافع الأساسي لديه لإنشاء مؤسسة هو الحاجة إلى الاستقلالية، أما أهدافه الأخرى فهي البقاء والاستمرارية، فالاستقلالية عنده أهم من النجاح الاقتصادي.
- المقاول المنتج: يمارس هذا النوع من المقاولين وظائف متعددة.
- المقاول قبطان الصناعة: سواء من خلال التأثير الشخصي، أو من خلال اكتساب الملكية أو مراقبة أغلب الإجراءات.

- المقاول المدير الموظف: يمتلك قانون أساسي خاص به وقد يهتم أولاً لنتائج المؤسسة، وأفعاله ليست رأسمالية.
- المقاول المؤسس للمشاركة بقوة في بداية نشاط المؤسسة: فهو يبعث نشاط وينسحب بعدها بسرعة.

3.1. الدور الاقتصادي والاجتماعي للمقاولاتية:

ان للمقاول دورا اقتصاديا واجتماعيا يتمثل في:

أ.الدور الاقتصادي للمقاولاتية: يتمثل الدور الاقتصادي للمقاولاتية في:

- مساهمة المقاولاتية في تنمية الصادرات:
- مساهمة المقاولاتية في تعبئة المدخرات: كون تكاليف انشاء هذه المقاولات لا يحتاج لرؤوس أموال ضخمة من جهة وانخفاض درجة المخاطرة في الاستثمارات الصغيرة من جهة أخرى
- تنويع الهيكل الصناعي.

- تقدم الخدمات التدميمية للصناعات الكبيرة (الزهران، 2017، صفحة 203).

- مساهمة المقاولاتية في تحقيق التنمية الاقليمية.

ب. الدور الاجتماعي للمقاولاتية: يتمثل الدور الاجتماعي للمقاولاتية في:

- توفير مناصب الشغل: تعد من أفضل الطرق للحد من مشكلة البطالة، من خلال توفير فرص عمل وبكلفة أقل من المشاريع الكبيرة وتتراوح معدلات البطالة في البلدان العربية ما بين (08-30%) فيما تبلغ نسبة البطالة في بلد مثل اليابان الذي يعتمد على المشروعات الصغيرة نسبة (7.4%) فهي تشغل قرابة (70%) من اجمالي القوى العاملة. أما في الولايات المتحدة الأمريكية فهي تشغل قرابة (84%) من حجم القوى العاملة.

- مكافحة الفقر والترقية الاجتماعية .

- عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة: فهي تعمل على تحقيق التوازن الاقليمي في عملية التنمية الاقتصادية في ربوع المجتمع (صناعة تجارة خدمات مقاولات)، وتحقيق النمط التنمية المتوازن لجميع أقاليم الدولة، وازالة الفوارق الاقليمية الناتجة عن تركيز الانشطة الاقتصادية في اقليم معين .

- المساهمة في تشغيل المرأة .

- الحد من هجرة السكان من الريف الى المدن (الزهران، المقاولاتية الصغيرة بين المتطلبات الاقتصادية والنشاط

الاجتماعي، الصفحات 203-204-205)

2- التكوين المقاوالاتي:

أصبح التكوين المقاوالاتي يحظى بمكانة هامة وذلك من خلال استراتيجيات وبرامج التي يقدمها، والتي تساعد الشباب على صقل مهاراتهم من أجل دفعهم وزرع الرغبة فيهم في انشاء مؤسساتهم الخاصة.

1.2 مفهوم التكوين المقاوالاتي.

ان انشاء مشروع صغير أو تطويره يحتاج الى حزمة من التدريبات التي تهدف الى توفير المعرفة الكاملة الخاصة بالتدريب المهني والتقني للشباب مع توفر الإرادة والرغبة في انشاء مشروع.

من خلال تحليل مفهوم المقاوالاتية، يمكن التوصل الى حقيقة أن المقاوالاتية لا يمكن حصرها في إطار ليشمل جميع البرامج التعليمية (ابتدائي، الثانوي، التعليم العالي) وكذا ادماج هذه المفاهيم المقاوالاتية في مختلف التخصصات، حتى يكون هذا النظام أكثر كفاءة في تحويل الافراد الى مقاولين.

ومن هنا يمكن أن نستنتج التعريف التالي: "التكوين المقاوالاتي هو اكتساب المتعلم معارف وتطوير كفاءات ومهارات انشاء وإعادة بعث المؤسسات وسلوكيات محددة (التوجه للفرص، أخذ المبادرة، قيادة التغيير، تقييم المخاطر، تحديد وكسب الموارد النادرة) والمهارات التسييرية والمهارات التطويرية".

وتم تعريف التكوين المقاوالاتي كذلك، على أنه " مجموعة من أساليب التكوين النظامي الذي يقوم على اعلام، وتدريب أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف الى تعزيز الوعي المقاوالاتي وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة (عرايش، جانفي 2019، الصفحات 13-14)

2.2 أهداف وأهمية التكوين المقاوالاتي واهم استراتيجياته:

يهدف التكوين المقاوالاتي الى خلق سمات المقاولة وخصائص سلوكية مثل المبادرة، المخاطرة، السيطرة الجوهرية الداخلية والاستقلالية من أجل خلق جيل جديد من المقاولين.

أ. أهداف التكوين المقاوالاتي: ان للتكوين المقاوالاتي أهداف متعددة نذكر منها ما يلي:

- تمكين الأفراد لتحضير خطط عمل مشاريعهم المستقبلية.
- التركيز على القضايا والموضوعات الحرجة والمهمة قبل تنفيذ وتأسيس مشروع مثل: أبحاث ودراسات السوق، تحليل المنافسين، تمويل المشروع، الاجراءات القانونية وقضايا النظام الضريبي في البلد.
- تمكين الطلبة من تطوير سمات و خصائص السلوك المقاوالاتي لديهم مثل استقلالية و أخذ المخاطرة، و المبادرة و قبول المسؤوليات، أي التركيز على مهارات العمل المقاوالاتي و المعرفة اللازمة و المتعلقة بكيف سيبدأ المشروع و إدارته بنجاح
- تمكين الأفراد ليصبحوا قادرين على خلق مشاريع تقنية متطورة أو منظمات مبنية على التكنولوجيا بشكل أكثر و العمل على تأسيس المشاريع و المبادرة المقاوالاتية لديهم.
- تطوير المهارات الإدارية و القدرة على حل المشاكل، القدرة على التنظيم، القدرة على التخطيط، اتخاذ القرار و تحمل المسؤولية.

- تطوير المهارات الاجتماعية: التعاون، العمل الجماعي، القدرة على تعلم الأدوار الجديدة بشكل مستقل
- التطوير الشخصي: الثقة بالنفس، التحفيز المستمر، التفكير النقدي، القدرة على التأمل الذاتي، القدرة على التحمل والمثابرة.
- تطوير المهارات المقاولاتية: القدرة على التكوين بشكل مستقل، الابداع والقدرة على تحمل المخاطر، القدرة على تجسيد الافكار، القدرة على التسيير وتحفيز العلاقات التجارية (أحلام، يومي 10، 11 ديسمبر 2018،، صفحة 11).
- إعداد أفراد مقاولين لتحقيق النجاح عبر مراحل مستقبلهم الوظيفي و رفع قدراتهم على التخطيط للمستقبل
- توفير المعارف المتعلقة بمقاولة الاعمال.
- بناء المهارات اللازمة لإدارة المشاريع ولصياغة واعداد خطط الأعمال.
- العمل على تغيير اتجاهات جميع فئات المجتمع وغرس ثقافة العمل الحر في مختلف المجالات (أحلام، المرجع السابق، صفحة 11).
- ب. أهمية التكوين المقاولاتي: ان التكوين المقاولاتي يعتبر حجر الأساس في تزويد الشباب والطلبة بالمعرفة والمهارات ودفع عجلة التنمية، و له أهمية كبيرة تتمثل على الخصوص في:
 - ان برامج التكوين المقاولاتي تهتم بتنمية القدرة على توفير وظيفة للذات وللغير من خلال إقامة مشاريع جديدة .
 - يعتبر التكوين المقاولاتي خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العالمية
 - كما أن التكوين المقاولاتي يزيد من القدرات المتميزة لخلق الثروة من خلال الاستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العالمي، بما يحقق مساهمة هامة في بناء مجتمع المعرفة وينتج هذا الأخير مقاولين في الابداع والابتكار
 - و يسمح التكوين المقاولاتي للعاملين بالمؤسسات القائمة بكسب مهارات نادرة ومبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات بنسبة كبيرة، كما يزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة
 - يؤدي التكوين المقاولاتي الى زيادة احتمال امتلاك الآخرين لأفكار مشروعات أعمال التجارة ذات التكنولوجيا العالية، والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكل البطالة (ابوحفص، 2019/10/25، الصفحات 13-14)
- ج. استراتيجيات التكوين المقاولاتي: هناك العديد من الاستراتيجيات للتكوين المقاولاتي من اهمها:
 - نموذج العرض: حيث يهتم هذا النموذج بكيفية تحويل المعارف والمهارات التي يتمتع بها المدرس أو المعلم إلى المتلقي أو المتعلم، وغالبا ما يتم التكوين في هذا النموذج عن طريق حكاية قصص او تجارب ناجحة، وغالبا ما يتم التكوين المقاولاتي حسب هذا النموذج على شكل محاضرات، مؤتمرات، رسائل بحث للماجستير أو الدكتوراه، وباستخدام مختلف الوسائل السمعية والبصرية .
 - نموذج الطلب: وهو عكس النموذج السابق حيث يعتمد على معرفة احتياجات ودوافع الطلبة وأهدافهم، والتي من خلالها يتم خلق بيئة مناسبة لاكتساب المعارف، حيث أن دور المعلم يكون فقط كمسهل في حين أن الطلبة هم الذين

يلعبون دور التنشيط والمساهمة في عملية التكوين. أما التقنيات المستخدمة حسب هذا النموذج فتكون عن طريق المناقشات، الاستكشافات والتجارب والبحوث المكتبية، ودراسات ميدانية. أما طريقة التكوين فتتركز على المكونين، حيث يبدي الطلبة عن أفكارهم وآرائهم على ما تعلموه.

- **نموذج الكفاءة:** حيث يكون التكوين في هذه الحالة متداخلا بين المدرس والطالب أو المتلقي ويعمل على تنمية وتطوير استعداد الطلبة على حل المشاكل المعقدة باستعمال معارفهم حيث يصبح المعلمون أو المدرسون كمدرسين في حين أن الطلبة ملزمون ببناء وتطوير معارفهم من خلال التفاعل مع معلمهم وكذلك زملاءهم أثناء المحاضرة. أما طريقة التقييم حسب هذا النموذج فتتركز على الاستعدادات المكتسبة من طرف الطلبة لحل المشاكل المعقدة.

- **المحاكاة والألعاب:** يرى كثير من الباحثين أن استعمال المحاكاة يمكن أن يساعد الطلبة إلى حد كبير على صياغة استراتيجيات واتخاذ مجموعة من القرارات التي يمكن أن تساهم في نجاح مؤسسة صغيرة، ويشترط في المحاكاة توافرها على بعض المعايير الرئيسية والتمثلة في قدرة السيناريو على محاكاة الواقع، عدم غموض عملية الاتصال، ومن أهم الأمثلة على نماذج المحاكاة، نجد مثلا برنامج المحاكاة المقاولاتي، وانشاء مؤسسات مصغرة، وهي كلها برامج تعتمد على افتراض انشاء بعض المؤسسات أو المقاولات الصغيرة في مجالات محددة وملاحظة مدى القدرة إمكانية تسييرها ومواجهة المشاكل التي تعترضها (ححو، 2019/05/23، الصفحات 632-633).

- **استخدام أشرطة الفيديو:** وهذا من خلال عرض فيلم يكون في بيئة أعمال تسمح للطلبة بملاحظة الواقع التسييري للمؤسسات واكتشاف تصرفات المسيرين والخبراء في قطاعات مختلفة، وفي سياق عملية التدريب لأصحاب المشاريع المستقبلية، يمكن تقديم فيلم عن قصة واقعية لبعض المقاولين الناجحين التي سوف تسمح بفتح نقاشات مختلفة حول أسباب النجاح والاستمرار.

- **التعليم بالممارسة والتجربة:** حيث يتم عرض الطلبة أو المقاولين المحتملين لمواقف حقيقية ومقاربة للواقع سواء في بيئة العمل المقاولاتي أو الحر، في المصانع والشركات أو مختلف المنظمات الأخرى، والهدف من هذا كله هو تعريفهم بمحيط العمل وجرهم إلى ممارسة العمل المقاولاتي لفترة زمنية معينة، الشيء الذي سوف يسمح لهم باكتساب خبرات ومهارات جديدة، وأخذ فكرة مسبقة عن ميدان العمل المقاولاتي

- **العروض المقدمة من طرف الطلبة:** والذي يركز على شرح وتقديم منتجات وخدمات جديدة يمكن بيعها أو فرضها في السوق

- **الزيارات الميدانية:** وهذا يشابه نموذج المحاكاة السابق ذكره.

3.2. متطلبات التكوين المقاولاتي وأهم برامج ومراحله:

ان للتكوين المقاولاتي متطلبات حتى عديدة حتى يمكن تطبيق برامجه.

أ. **متطلبات التكوين المقاولاتي:** ان متطلبات التكوين المقاولاتي تشمل جوانب وعناصر مختلفة لتحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية، وهذه المتطلبات تتمثل في:

- البنية التحتية: من خلال توفير قاعات مناسبة ومجهزة بالأدوات اللازمة، وبأجهزة الحواسيب والأجهزة والمعدات المختلفة الأخرى مثل أجهزة عرض الشرائح، والبرمجيات التي توفر التطبيقات العملية والتدريبية التي تسهل التعامل مع المحتوى المقاولاتي.

- الموارد البشرية: تعتبر تلك الأفراد المؤهلة والمدربة والقادرة على استخدام وتطبيق استراتيجيات وأساليب تدريبية متقدمة في المقاولاتية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل مناسب يخدم هذه العملية.

- البيئة: وهي البيئة الممكنة التي تدعم خطوات تنفيذ برامج التكوين المقاولاتي وخطته وأهدافه، وتستمد هذه البيئة تمكينها وتفوقها على جميع المستويات ابتداء من القادة التربويين والأكاديميين ومتخذي القرار إلى المواطن العادي، ومن هنا يتوفر التعاون والدعم الكامل من قبل الجميع لإنجاح مبادرة هذا التكوين في المجتمع.

- التجارب السابقة: الاستفادة من التجارب العالمية في هذا الخصوص والبناء عليها في الممارسة والتطبيق.

- التكيف: الاستجابة للتحديات والضغوط الكبيرة التي تفرضها طبيعة هذا العصر الذي نعيشه، على هذا النوع من التكوين والسلوك المقاولاتي، ومحاولة التكيف معها قدر الإمكان. (بديار، صفحة 14)

ب. برامج التكوين المقاولاتي: ان للتكوين المقاولاتي برامج نذكر منها ما يلي:

- البرامج التقنية: تشمل مهارات الكتابة، وتحليل البيئة الخارجية ومتغيراتها، والتعامل مع الأدوات التكنولوجية المختلفة، وبناء الشبكات والتدريب، والعمل ضمن فريق وغيرها (شريط، جوان 2019، صفحة 47).

- البرامج الإدارية: وتشمل وضع الأهداف والتخطيط، وصنع القرار، وإدارة العلاقات الإنسانية، والتسويق والمبيعات، والمهارات المالية والمحاسبية، والرقابة وتقييم الأداء، والقدرة على التفاوض الفعال، وتنظيم وإدارة نمو المشروع.

- برامج تطوير المهارات الشخصية: وتشمل برامج تطوير مهارات عمق السيطرة الداخلية والمخاطرة، الابداع والابتكار، القدرة على التغيير والمثابرة والعمل الجاد، والرؤية القيادية، لدى المتعاملين او المتدربين.

نجد من خلال ما سبق ان بعض برامج التكوين المقاولاتي تستند على مخطط الأعمال أو دراسات السوق، ومع ذلك فانه لا يعني أن يتم الاقتصاد في هذا النوع من البرامج ولكن يتم الاعتماد عليها لتحقيق الاستفادة القصوى (شريط، المرجع السابق، صفحة 47).

ج: مراحل التكوين المقاولاتي: ان عملية التكوين المقاولاتي تمر بخمس مراحل تتمثل في:

- تعلم أساسيات المقاولاتية: يجب على الطلبة أن يتعلموا ويمارسوا الأنشطة المختلفة لملاكية المشاريع في الصفوف المدرسية الابتدائية، الإعدادية والثانوية، ففي هذه المرحلة يتعلم الطلبة أساسيات الاقتصاديات، والفرص والخيارات المهنية الناتجة عنهما، وأن يتقنوا المهارات الأساسية للنجاح في الاقتصاد والعمل الحر، وهو ما يشجع دافعية التعلم لديهم.

- الوعي بالكفاءة: ان الطلبة يتعلمون الحديث بلغة الأعمال، ويرون المشاكل من وجهة نظر أرباب العمل وهذا جانب أساسي في المهنة والتعليم التقني، حيث أن التركيز يكون على الكفاءات الأولية واكتشافها لديهم، والتي يمكن

تعلمها في مساق خاص بالمقاولاتية أو أن تحتويه المساقات والمناهج الأخرى التي ترتبط بها على سبيل المثال، يمكن أن تصبح عروض المبيعات جزءا من مناهج مهارات الاتصال.

- **التطبيقات الإبداعية:** ان مجال الأعمال معقد، لذا فان جهود التكوين تعطي فرصة للأفراد في هذه المرحلة لاكتشاف الأفكار والابتكار وخلق فكرة أعمال التي يتبعها اتخاذ قرار انشاء هذه الاعمال.
- **بدء المشروع:** بعد ان يكتسب الأفراد البالغون تجربة العمل المقاولاتي والتكوين التطبيقي فان العديد منهم يحتاج الى مساعدة خاصة لترجمة فكرة العمل المقاولاتي الى واقع عملي، وخلق فرص عمل.
- **النمو:** عندما تتضح الشركة فان العديد من التحديات ستواجهها في هذه المرحلة، اذ أن سلسلة من الندوات المستمرة او مجموعات الدعم يمكن أن تساعد المقاول لتعريف وتمييز المشاكل المحتملة والتعامل معها في الوقت المناسب وحلها بفاعلية بما يمكن من تطوير المشروع (ناصرى، ديسمبر 2019، صفحة 236)

3. المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الوقت الراهن، الركيزة الأساسية لاقتصاديات السوق اذ تمثل المحرك الرئيسي لدفع عجلة التنمية والتطور الاقتصادي والمساهمة في خلق الثروة

1.3 مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، خصائصها، أهم أنواعها:

لا يوجد تعريف موحد للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، حيث نلاحظ اختلاف التعاريف المقدمة من بلد الى آخر و هذا يعود الى اختلاف منظور كل بلد الى طبيعة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها بالإضافة الى اختلاف المعايير المعتمدة

أ. تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: لقد تعددت تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- **تعريف البنك الدولي:** هي المؤسسات التي يعمل بها حتى 50 عاملا واجمالي الأصول والمبيعات حتى 03 مليون دولار أمريكي، والمشروعات متناهية الصغر اقل من 10 عمال وحجم المبيعات الاجمالية السنوية حتى 100 ألف دولار امريكي واجمالي الأصول حتى 10 آلاف دولار امريكي، بينما المشروعات المتوسطة حتى 300 عامل واجمالي الأصول والمبيعات حتى 10 مليون دولار امريكي.

- **تعريف منظمة العمل الدولية:** تعرف الصناعات الصغيرة بأنها الصناعات التي يعمل بها أقل من 10 عمال والصناعات المتوسطة التي يعمل بها ما بين 10 الى 99 عامل وما يزيد عن 99 يعد صناعات كبيرة (ابوجليل، 2014، صفحة 49).

- **تعريف الاتحاد الأوروبي:** اعتمد الاتحاد الأوروبي على عنصرين أساسيين لتحديد حجم المشروعات الصغيرة والمتوسطة هما عدد العمال ودورة رأس مال أو ميزانية المشروع وعلى هذا الأساس عرف المشروعات الصغيرة والمتوسطة يكون عدد العمال أقل من 250 ودورة رأس مال لا تزيد عن 40 مليون يورو أو ميزانية لا تتعدى 27 مليون يورو.

- تعريف الدول النامية: هي الصناعات الصغيرة التي لا يزيد عدد العمال فيها عن 6 عمال وحجم رأس المال فيها لا يزيد عن 2 مليون دولار أما المتوسطة فعدد العمال فيها لا يزيد عن 100 عامل وحجم رأس مال فيها لا يزيد عن 6 ملايين دولار (برهم، 2014، صفحة 85).

- تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: يُعرف هذا النوع من المؤسسات بأنها تلك المؤسسات التي تمتاز بمحدودية رأس مال وقلّة العمال ومحدودية التكنولوجيا المستخدمة وبساطة التنظيم الإداري وقد أشار المشرع الجزائري الى هذه المؤسسات من خلال ما يلي:

- تعرّف المادة 08 من القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: بأن المؤسسة المتوسطة تشغل ما بين 50 الى 250 عامل، ورقم أعمالها السنوي 400 مليون دينار جزائري الى 4 ملايين دينار جزائري أو مجموع حصيلتها السنوي ما بين 200 مليون دينار جزائري الى مليار دينار جزائري.

- وتعرّف المادة 09 من ذات القانون: المؤسسة الصغيرة بأنها مؤسسة تشغل ما بين 10 الى 49 عامل ورقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 400 مليون دينار جزائري أو مجموع حصيلتها السنوية لا يتجاوز 200 مليون دينار جزائري.

- وتعرّف المادة 10 من ذات القانون: المؤسسة الصغيرة جدا بأنها مؤسسة تشغل من 1 الى 9 عمال ورقم أعمالها السنوي أقل من 40 مليون دينار جزائري أو مجموع حصيلتها السنوية لا يتجاوز 20 مليون دينار جزائري (الشعبية، المؤرخ 11 ربيع الثاني عام 1438، الموافق 10 يناير 2017).

جدول رقم (01): تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب القانون الجزائري.

صنف المؤسسة	عدد العمال	رقم الأعمال	مجموع الحصيلة السنوية
متوسطة	ما بين 50-250 عامل	400 مليون دج الى 4 مليار دج	ما بين 200 مليون دج الى 01 مليار دج
صغيرة	ما بين 10-49 عامل	لا يتجاوز 400 مليون دج	لا يتجاوز 200 مليون دينار جزائري
مصغرة	ما بين 1-9 عمال	أقل من 40 مليون دج	لا يتجاوز 20 مليون دج

المصدر: من اعداد الباحث، اعتمادا على القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

ويمكن الوصول الى تعريف مرن للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، أنه ذلك المشروع الذي يمارس نشاطا اقتصاديا يكون مملوكا ملكية فردية ويستخدم رؤوس أموال صغيرة نسبيا ويوظف عدد محدود من الأيدي العاملة ويستخدم موارد محلية.

ان مثل هذا التعريف المرن يدخل في نطاقه كل مجالات المشروعات الصغيرة مثل: الصناعية، الحرفية، الصناعات التقليدية سواء كان العمل يدويا أم أليا (برهم م.،، صفحة 87)

ب. خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بخصائص ومميزات نذكر منها مايلي:

- سهولة التأسيس (النشأة):
- الاستقلالية في الادارة:
- سهولة وبساطة التنظيم:
- مركز التدريب الذات (خبابة، 2013، صفحة 37).
- تتوفر على نظام معلومات داخلي يتميز بقلّة التعقيد

ج. انواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- من حيث مجال النشاط: صناعية، تجارية، زراعية، خدماتية.
- من حيث الشكل القانوني: مؤسسات خاصة، مؤسسات عامة، مؤسسات مختلطة.
- من حيث الهدف: مشروعات تنفيذية لمشروعات كبيرة، مشروعات صغيرة لتحقيق الربح والدخل،

2.3, أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأهم الصعوبات التي تواجهها:

يعتبر قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من القطاعات الحيوية التي تلعب دورا محوريا في التنمية الاقتصادية نظرا لأهميتها والأهداف التي تسعى الى تحقيقها.

أ . أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- المساهمة في زيادة الناتج الوطني:
- المساهمة في الحد من مشكلة البطالة: من خلال تشجيع روح المبادرة والعمل الحر لجيل الشباب ليصبحوا رواد أعمال وأصحاب مشاريع خاصة وتجنب هدر طاقاتهم في انتظار تأمين فرص العمل لدى طابور القطاع العام والخاص (الوادي، 2012، صفحة 29)

- محاربة الفقر وتنمية المناطق الأقل حظا في النمو والتنمية:
- تعد المشروعات الصغيرة بنية أساسية للمشروعات الكبيرة:
- تعتبر المشروعات مناخا جيدا للإبداع والابتكار:

- خدمة المجتمع: ان المشروعات الصغيرة لها قدرة على خدمة قطاعات من المجتمع قد لا تتمكن المشروعات الكبيرة من القيام بها مثل خدمة مناطق البدو والريف والمناطق الصحراوية (سلمان، صفحة 29)

ب . أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية باستخدام أسس اقتصادية سليمة أو خدماتية لم تكن موجودة قبل أو التخلي عنها لأي سبب كان.
- توفير فرص عمل جديدة بصورة مباشرة أو غير مباشرة بما يمكن من تحقيق الاستجابة السريعة للمطالب الاجتماعية في مجال الشغل.
- استعادة كل حلقات الانتاج غير المربحة وغير الهامة التي تخلصت منها المؤسسات الكبرى.
- تمكين فئات عديدة من المجتمع التي تملك الأفكار الاستثمارية الجيدة ،ولكنها لا تمتلك القدرة المالية والادارية على تحويل هذه الأفكار الى مشاريع واقعية .

- تشكل حلقة وصل للنسيج الاقتصادي و هذا من خلال مجمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة والمتفاعلة معها التي تشترك في استخدام نفس المدخل (فاطمة الزهراء مهدي، الصفحات 92-93)

ج. الصعوبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعض المشاكل والصعوبات، نذكر منها ما يلي:

- المشكلات والصعوبات التمويلية: ويمكن حصر المشكلات التمويلية في ثلاث نقاط هي: المشاكل المتعلقة بالحصول على التكلفة الاستثمارية للمشروع، مشاكل تتعلق بالضمانات الكبيرة التي تطلبها الجهات المانحة للائتمان، فضلا عن عبء الفوائد. واخيرا مشكلة تمويل التوسيعات الاستثمارية في مرحلة النمو السريع للمشروع.

- مشاكل متعلقة بصغر الحجم: والتي تمنع المشروعات الصغيرة والمتوسطة من الاستفادة من اقتصاديات الحجم الكبير التي تتمتع بها المنشآت الكبيرة.

- مشاكل متعلقة بصعوبة الحصول على مدخلات الانتاج: فالمنشآت الكبيرة قد يكون لها فرص نفاذ أفضل في الأسواق المدخلات والائتمان والعمالة وبنية المعلوماتية وتكنولوجية مقارنة بفرص المشروعات الصغيرة والمتوسطة - مشاكل ترتبط بالمشروع نفسه وبظروفه الانتاجية: تتولد من طبيعة المشروع وخصائصه وتتجم أصلا عن طبيعة الأساليب الفنية والاقتصادية المعتمدة في عملية الانتاج والادارة.

- مشاكل متعلقة بالبيروقراطية في سياسة الحكومة: هي المشاكل التي تتولد خارج المشروع ولا تخضع في اجراءاتها وحدودها لإدارة صاحب المشروع وترتبط معظمها بالسياسات والاجراءات الحكومية من جهة، وبالمددات والظروف الموضوعية المحيطة بالمشروع من جهة ثانية (جواد، 2007، الصفحات 96-97).

3.3 عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأسباب فشلها:

ان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعتبر نظم انتاجية مفتوحة يتأثر نجاحها بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية.

أ: عوامل نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- القدرة على التكيف والتغيير.
- القدرة على اجتذاب العمالة الماهرة والمحافظة عليها.
- معرفة السوق والزبائن وقراءة احتياجاتهم.
- معرفة المنافسين والتعامل معهم بحذر.
- الادارة الجيدة: بمعنى وجود مدير او مسؤول مبدع، الذي يمكنه السيطرة على المشروع بنجاح وفي نفس الوقت يفوض مسؤولياته لمساعديه، ليعطي نفسه وقت أكثر للتخطيط والتنظيم دون أن يغرق في الأنشطة اليومية.
- مصادر التمويل: وهي نقطة الضعف الأساسية في عملية بقاء واستمرارية المشروعات الصغيرة، الا أنه يمكن التغلب على هذه المشكلة ان ساهمت الحكومة بوسائلها المتعددة أو مؤسساتها المالية المختلفة كالبانوك من خلال تسهيل الحصول على القروض لتشجيع مثل هذه المشروعات ولتطويرها وتوسيع أسواقها (برهم م.، الصفحات

(109-108)

- التشريعات: ان الخطوة الأهم في تشجيع المبادرة في مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة سواء على المستوى المحلي أو الوطني يأتي عبر تعديل وتطوير القوانين والتشريعات الخاصة بالصناعة والتجارة لإزالة كل الصعوبات القائمة في السوق.

- التدريب والتكوين: ان ادارة التدريب والتكوين في المشروعات الصغيرة و المتوسطة تختلف عما هو عليه الحال في المشروعات الكبيرة، لأن المشروعات الصغيرة ليس لديها المقدرة لتطوير برامج تدريب كوادرها، لذلك من الضروري ان يتم تدريب و اعداد مدراء مؤهلين و اكفاء، و بالتالي يتمكنون من التفاعل مع السوق بوعي و ايجابية مدروسة (برهم م.، مرجع سبق ذكره، الصفحات 108-109).

ب: أسباب فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- سوء الادارة المالية.

-الافتقار الى التخطيط الاستراتيجي.

- الموقع غير الملائم.

- نقص السيطرة على المخزون.

- النمو الغير مسيطر عليه.

- فشل الادارة ويظهر ذلك من خلال: المبالغة في منح الائتمان الذي يكون غير مضمون في التحصيل بسبب الاندفاع في زيادة المبيعات دون مراعاة التدفقات الحاصلة (جهاد عبد الله عفانة، 2004، صفحة 21)، والافراط في التكاليف العامة والتشغيلية وما يصاحبها من زيادة المصاريف الغير ضرورية، وعدم الموازنة بين المدفوعات والمقبوضات وخاصة في أوقات الحاجة للسيولة النقدية، القدرة الضعيفة على المنافسة، وكذلك احتمال جهل المتغيرات والمستجدات البيئية وبالتالي عدم القدرة على مجاراتها (جهاد عبد الله عفانة، نفس المرجع، صفحة 22).

ثانياً: المقاولاتية والتكوين المقاولاتي في الجزائر.

يعتبر العنصر البشري أساس التنمية في مختلف دول العالم، كما يعتبر القيام عليه من أهم العوامل المساعدة على القيام بالاقتصاد والمجتمع، وقد بذلت الجزائر في سبيل ذلك الكثير من العناية والجهد، وأولت لذلك اهتمامها، وذلك من خلال تكوين الإنسان وتعليمه وتنمية قدراته بالشكل الذي يجعله قادرا على العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية، وإن من أهم الوسائل التي تعمل على تنمية العنصر البشري هي التكوين. ويلعب التعليم والتكوين بلا شك دورا كبيرا في تحقيق التنمية، وهي الحقيقة التي لا تقبل النقاش. وفي بلد بحجم الجزائر والذي يعتبر فيه معدل النمو السكاني كبيرا فإن هناك أعداد كبيرة جدا من الشباب، ما يؤكد على ضخامة المسؤولية الملقاة على عاتق النظام التكويني في توجيه مستقبل البلاد ومع تزايد عدد الخريجين سنويا لم تعد الدولة قادرة كما في السابق على توفير العمل لأولئك الأفراد من خلال مؤسساتها العمومية والإدارات الحكومية؛ مما يدعونا للتفكير وبجدية في كيفية تدارك الوضع وتنميين التكوين الذي حصل عليه أولئك الخريجين، للاستفادة منه والمساهمة في زيادة النمو الاقتصادي؛ ومن هنا يأتي الاهتمام بالمقاولاتية والتكوين المقاولاتي كونها تعتبر كحل لهذه المعضلة أو جزء منها.

1. نشأة وواقع المقاوالاتية في الجزائر.

لقد مر الاقتصاد الجزائري بمراحل صعبة، حيث كان هش وضعيف، ومن أجل تحسين الاقتصاد والنهوض به اتجهت الجزائر الى قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا باتخاذها الإجراءات اللازمة لخلق تلك المؤسسات والتشجيع على المقاوالاتية ودعمها.

1.1 نشأة المقاوالاتية في الجزائر:

بعد الإصلاحات الاقتصادية تبنت الجزائر مثل الكثير من الدول نهج المقاوالاتية و يتجلى ذلك من خلال :

- في سنة 1988 اتبعت الجزائر التوجه الاقتصادي والمتمثل في توسيع نطاق المبادرات الخاصة، كان محوره اختيار قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأحد الركائز التي يعتمد عليها من أجل تحقيق التنمية وانعاش الاقتصاد الجزائري، وفي هذا الاطار تم انشاء وزارة خاصة سنة 1993 هدفها الأساسي هو توجيه مبادرات القطاع الخاص الى الاستثمار في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من أجل دفعها الى العمل الانتاجي و فتح المجال أمامها للمشاركة بصفة فعالة في الكثير من النشاطات الاقتصادية التي كانت حكرًا على القطاع العام، حيث تعمل هذه الوزارة على دعمها، ترفيتها وتأهيلها، وتوفير المناخ الملائم لممارسة نشاطاتها و تحضير الارضية المناسبة لإنشاء مؤسسات جديدة .

- صدر قرار انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اطار المشروع الجديد لتوظيف الشباب بالمرسوم الرئاسي رقم 234/96 المتضمن دعم الشباب، الصادر في 1996/07/20 و المرسوم رقم 296/96 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قوانينها و المرسوم التنفيذي رقم 297/96 المتضمن شروط الاعانة المقدمة للشباب صاحب المشروع ومستواها، الصادر في 1996/09/08، ثم جاء القانون التوجيهي سنة 2001 ليرسم الخطوط العريضة للقطاع وتوضع حيز التنفيذ من أجل التكفل أحسن بهذا القطاع وترقيته ،و المتضمن إنشاء عدة وكالات وصناديق تعمل على تأهيل قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال المادة 13 التي تنص على أنه يتم اجراءات التأسيس و اعلام و توجيه و دعم و مرافقة هذه المؤسسات عن طريق مراكز تسهيل تنشأ لهذا الغرض (العابش، ديسمبر 2018، صفحة 138). وقد تم انشاء عدة هيئات عامة تعمل على تقديم المشورة الاقتصادية و الفنية والمساعدات المادية و المالية لصالح هذا القطاع ،نذكر منها ما يلي :

- انشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي بمقتضى المرسوم التنفيذي 296/96 المؤرخ في 1996/9/8،

الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) بموجب الامر الرئاسي 01-03 المؤرخ في 2001/08/20،

- انشاء مشاتل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في 2003/02/25 لاستقبال و احتضان و مرافقة المشاريع الجديدة عن طريق تقديم الخدمات العامة المختلفة ،

- انشاء المجلس الوطني في 2003/04/22 المكلف بترقية المناولة لتكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دمجها في الاسواق العالمية ،

- انشاء المجلس الوطني الاستشاري لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في 2003/02/25،

- انشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة(ANDPMI)في 03/05/2005 لتجسيد سياسة التعاون و الشراكة.

اضافة الى هيئات أخرى تعمل من قريب أو بعيد على دعم و ترقية المقاولاتية كالوكالة الوطنية للفقار الصناعي (ANFI)، المجلس الوطني للاستثمار(CNI)، غرف التجارة و الصناعة(CCD)، صندوق ضمان القروض (FGAR)، صندوق ضمان قروض الاستثمار(CGCI)، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(ANJEM) القرض بالإيجار لشراء المعدات، الصندوق الوطني لترقية نشاطات الصناعة التقليدية (FNPAAT) (العايش، مرجع سبق ذكره ، صفحة 139).

2.1. واقع المقاولاتية في الجزائر:

يتجلى واقع المقاولاتية في الجزائر من خلال الأرقام المقدمة عن حصيلة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الرسمية، حيث نجد أن المؤسسات الخاصة غالبية عن المؤسسات العمومية، و هذا راجع الى خوصصة القطاع المؤسساتي و اعادة الهيكلة ،ناهيك عن التطور الذي عرفته هذه المؤسسات سنويا من حيث العدد بالإضافة الى زيادة مناصب الشغل وهذا بفضل السياسة التنموية التي طبقتها الجزائر خلال المخططين الخماسيين الاخيرين المرتكزة أساسا على آليات الدعم و المرافقة .

ورغم الدور الفعال لهذه البرامج في دعم و انشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الا أن هذه المساهمة لا تزال ضعيفة، كما أن وتيرة نمو المؤسسات يبقى بعيدا كل البعد عن المستوى المطلوب ،اذ كان المستهدف من المخطط التنموي 2009-2014 هو انشاء 200 الف، و أن هذا العدد بلغته دول خلال سنة واحدة ، لكن معدل انشاء المؤسسات لا يرتبط فقط بأداء هيئات و برامج الدعم و لكن كذلك بمدى توفر روح المقاول و التكوين المقاولاتي لدى المجتمع و التي ما يلاحظ عليها في الجزائر هو انخفاض مستواها و كذلك تجاهل نظام التكوين لميكانيزمات و أسس غرس ثقافة المقاول و هذا راجع الى :

- عدم حماية المنتج الوطني والتدفق الفوضوي للسلع المستوردة، وغياب جهاز المعلومات الذي يحدد أنواع المنتجات المحلية .

- المحيط الإداري: غالبا ما يواجه المقاولون صعوبات إدارية خلال تنفيذ اجراءات انشاء المشروع و المتعلقة بمختلف معاملات تسجيل المشروع و كذا المعاملات بمصالح الضرائب و التأمينات و الضمان الاجتماعي، مما ينتج عن ذلك التأخير الكبير في اجراءات الانشاء القانوني للمؤسسة، و احيانا التخلي عن انشاء المشروع.

- الصعوبات المتعلقة بالعقار: أي ارتفاع تكاليف الأراضي و المباني الملائمة لاستثمار، الرفض الغير مبرر احيانا للطلبات، طول مدة منح الأراضي المخصصة للاستثمار، نقص الموارد المالية لدى الجماعات المحلية الخاصة بتعويض المالكين الأصليين دولة أو خواص.

- صعوبات التمويل: ضعف تكيف النظام المالي المحلي مع متطلبات المحيط الاقتصادي الجديد ، نقص في المعلومات المالية خاصة فيما يتعلق في الجوانب التي تستفيد منها المؤسسات كإعفاءات.

- التحفيزات الضريبية و الجمركية: ان الأعباء الضريبية التي تتحملها هذه المؤسسات تؤدي الى تنامي الأنشطة الموازية التي تصب في خانة التهرب الضريبي.

-نقص ثقافة المؤسسة: لدى أغلب المقاولين ضعف المعارف في مجال انشاء وتسيير المؤسسات، وبهدف المساعدة في مواجهة الصعوبات التي تعاني منها هذه المؤسسات وتحضير الأرضية المناسبة لإنشاء مؤسسات جديدة قادرة على المنافسة في السوق.

- نقص فعالية برامج الدعم و ادارة هيئات التي أوكلت اليها مهمة التكفل بمتابعة و مرافقة حاملي المشاريع.
- نقص المعلومات وضعف نظام الاتصالات المتعلقة بمختلف هيئات الدعم و الامتيازات الممنوحة.
- ضعف التنسيق و التعاون بين نظام المحاضن من جهة و آليات التمويل المصغر من جهة أخرى بالإضافة الى قيام بعض آليات التمويل المصغر بالتكوين و المرافقة المعنوية و هذا الدور المفروض للحاضنات (امال، ديسمبر 2016، صفحة 172).

2. التكوين المقاولاتي في الجزائر.

سعت الجزائر كغيرها من دول العالم الى نشر التعليم و التكوين منذ نيلها الاستقلال، وقد أولت الدولة اهتماما بقطاع التكوين المهني نظرا لأهميته و توفيره فرص لاستيعاب المتسربين من نظام التعليمي، الى جانب تأهيل العمال في مختلف فئات المجتمع.

1.2. نظام تكوين في الجزائر:

ان التكوين هو عبارة نظام متكامل وهو نظام فرعي لنظام أشمل وأعم وهو نظام تسيير الموارد البشرية وأنشطة التكوين ناتجة عن جهود تخطيط الموارد بشرية واختيارها، فالتكوين لا يستهدف فقط احداث تغييرات سلوكية والاقتصادية ينبغي أن يتخذ أساس لتقويم التكوين (منيرة، 2013، صفحة 166).

يتم التكوين المهني في الجزائر عبر خمس مستويات في شكل تكوين أولي أو متواصل، من خلال الأنماط التالية: التكوين الإقليمي، التكوين عن طريق التمهين، التكوين عن بعد، التكوين عن طريق الدروس المسائية. التكوين للتكيف المهني، والتكوين المستمر.

بالإضافة الى أنماط أخرى مستحدثة على غرار: التأهيل والتعليم المهني. ويشمل التعليم المهني عشرين شعبة مهنية تشمل جميع المجالات النشاطات الأساسية وهي تضم 301 تخصصا لكل أنماط التكوين المختلفة وتشمل مستويات التأهيل الخمس:

- المستوى الأول: عمال متخصصون أي شهادة تكوين مهني متخصصة (C I P S) من 6 الى 9 اشهر.
- المستوى الثاني: عمال مؤهلون أي شهادة كفاءة مهنية (C A P) من 12 الى 15 اشهر.
- المستوى الثالث: عمال ذوي تأهيل عالي أي شهادة تحكم مهني (C M P) من 18 الى 21 شهر.
- المستوى الرابع: أعوان التحكم أي شهادة تقني (C T) 24 شهر.
- المستوى الخامس: الاطارات أي شهادة تقني سام (C T S) 20 شهر (رابحي، جوان 2011، صفحة 269).

2.2. مكونات نظام تكوين في الجزائر:

يتكون نظام التكوين في الجزائر من أربعة شبكات، تتضمن كل شبكة مؤسسات تكوين مستقلة:

أشبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني:

يتوفر القطاع العمومي على شبكة واسعة من مؤسسات وهياكل للتكوين تقع تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين وهي:

- مراكز التكوين مهني (CFPA): تشكل مراكز التكوين الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني ويبلغ عددها 735 مركزا متواجدا بكل ولايات القطر (48 ولاية) توفر تكوينات في المستويات من 1 إلى 4 ولهذه المراكز ملحقات وأقسام منتدبة بالوسط الريفي ويبلغ عددها 223 ملحقة.

- المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني (INFSPA): تتواجد المعاهد المتخصصة في التكوين المهني في أغلب ولايات الوطن وتتكفل بتكوين التقنيين والتقنيين السامين (المستوى 4 و5) ويبلغ عددها 93 وتتبعها 15 ملحقة.

- المعهد الوطني للتكوين المهني (INFP): مكلف بالهندسة البيداغوجية وتكوين المؤطرين.

- معاهد التكوين المهني (IFP): تتكفل معاهد التكوين المهني بتكوين وتحسين مستوى ورسكلة المدرسين ومستخدمي الإدارة كما تساهم في اعداد وطبع وتوزيع برامج التكوين المهني يبلغ عدد هذه المعاهد 6 متواجدة بستة ولايات في البلاد.

- مراكز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات (CERPEQ): يقوم هذا المعهد بإعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطورها وبكل دراسة تهم قطاع التكوين المهني.

- الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته (ONDEFOC): يقوم هذا المعهد بتقديم المساعدة البيداغوجية والتقنية للمؤسسات الاقتصادية وللهيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل كما يقوم بالتعاون مع المؤسسات العمومية والخاصة لرسكلة مؤطري ومعلمي التمهين (جرو، 2014-2015، الصفحات 97-101)

- الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد (ONEFD): يوفر هذا المركز تكوينا مهنيا عن بعد في مختلف التخصصات.

- الصندوق الوطني لتطوير التمهين و التكوين المتواصل (FNAC): تتمثل مهام الصندوق الوطني لتطوير التمهين و التكوين المتواصل في تسيير المالي للموارد الناتجة من تحصيل الرسم على تمهين و على التكوين المتواصل كما يقوم بنشاطات الاعلام حول تطوير التكوين المتواصل و التمهين.

- المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية و البيداغوجية للتكوين المهني (ENEFP): تتمثل مهام هذه المؤسسة في اقتناء تركيب و صياغة التجهيزات التقنية و البيداغوجية لقطاع التكوين المهني .

ب. شبكة المدارس الخاصة: يخول القانون الجزائري وفق المادة 15 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/23 ينص على القانون التوجيهي لتكوين و التعليم المهنيين لأشخاص الطبيعيين و المعنويين الخاضعين للقانون الخاص انشاء مؤسسات للتكوين و التعليم المهني (جرو، المرجع السابق، صفحة 97).

ج. شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى: ان التكوين الذي تتكفل به القطاعات العمومية الأخرى يبقى جد محدود حيث يبلغ عدد هذه المؤسسات 70 مدرسة، تدرس 23500 عامل أو متعلم سنويا ، و تخص قطاعات: الفلاحة، الأشغال العمومية، الصحة، الصناعة، الصيد البحري، البريد و المواصلات، و الشباب و الرياضة.

د.شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الاقتصادية: تشمل هذه الشبكة مدارس تكوين التابعة للمؤسسات الكبرى في ميدان الطاقة والمناجم والصناعة حيث تبلغ قدرتها 13000 منصب تكوين (دين، مرجع سبق ذكره، صفحة 168).

3.2. البيئة المقاولاتية في الجزائر:

تسعى الدول الى توفير مناخ مقاولاتي ملائم لتحقيق قفزات نوعية على مستوى اقتصادها، وهذا بتوفير العديد من العوامل.

أ شروط بيئة العمل المقاولاتية: تشترط بيئة العمل المقاولاتية على:

- وفرة العوامل الرئيسية للإنتاج لتجسيد النمو الاقتصادي بالإضافة الى الطريقة التي يتم فيها تكوين وتنظيم الأنشطة الاقتصادية في محيط جغرافي معين.
 - المقاولون الجدد والذين هم في مرحلة الانشاء كمرکز لهذا النظام فهم من يقومون بعملية اطلاق المشاريع الجديدة.
 - اختيار من يكون مقاولا والى أي مدى هذه المشاريع الجديدة قادرة على تحقيق النمو المرتقب.
 - القرار المقاولاتي هو منضم بشروط عمل سهلة: مثل المعايير الاجتماعية، التفضيلات الثقافية، الحكومة، الأبحاث، النمو، التعليم، البنى التحتية.
 - التمويل المقاولاتي: وفرة وتنوع مصادر التمويل بأنواعه بما في ذلك الضمانات والاعانات.
 - سياسة الحكومة اتجاه المقاولاتية: الى أي مدى تساهم في دعم المقاولاتية.
 - التكوين المقاولاتي: مدى ملائمة التدريب في خلق وتسيير المؤسسات المدرجة ضمن نظام التكوين والتدريب في كل المستويات.
 - قطاع البحث والتطوير: علاقة مراكز البحث والجامعات بالمؤسسات ومدى استفادتها من مخرجات ونتائج البحث وتحويلها الى منتجات مربحة تجاريا (حمزة، 2019/1/30، صفحة 442)
 - البنى التحتية: سهولة الولوج الى شبكة الاتصالات، والخدمات المرافقة، خدمات النقل، وكذا العقار وبأسعار تناسب هذا النوع من المستثمرين.
- ب. بيئة العمل المقاولاتية في الجزائر:

ان مناخ الأعمال مهم في أي دولة لتحقيق التنمية وهذا من خلال الاعتماد على مؤشرات لقياسه.

الجدول (02): ترتيب الدول حسب ملاءمتها لممارسة المقاولاتية وفق مؤشر GEI(التقيط من 100):

USA	1	83.4	128	Venezuela	13.0	19	UAE	58.8
Switzerland	2	78.0	129	Nicaragua	12.7	21	Qatar	58.0

Canada	3	75.6	130	Malawi	12.5	30	Saudi Arabia	47.2
Sweden	4	75.5	131	Guinea	12.1	34	Bahrain	44.7
Denmark	5	74.1	132	Burkina Faso	11.9	37	Oman	43.6
Iceland	6	73.5	133	Bangladesh	11.8	39	Kuwait	42.5
Australia	7	72.5	134	Mauritania	11.6	42	Tunisia	40.5
UK	8	71.3	135	Sierra Leone	11.4	56	Jordan	31.7
Ireland	9	71.0	136	Burundi	11.4	63	Lebanon	28.8
Netherlands	10	67.8	137	Chad	8.8	70	Morocco	25.7
						73	Algeria	24.7

المصدر: شليحي طاهر، سالمى حمزة، بيئة العمل المقاولاتي كعامل لنجاح الشباب الجزائري المقاول، مرجع سبق ذكره ص448.

الجدول السابق يمثل ترتيب الدول حسب ملائمتها لممارسة المقاولاتية وفق مؤشر GEI : حسب دراسة شملت 137 بلد وصنفت حسب نوعية مناخ ممارسة المقاولاتية، باستخدام المؤشر العالمي للمقاولاتية والتنمية (GEI) والذي يضم مجموعة من العوامل منها: بيئة العمل، مدى توفر رأس المال، نوعية اليد العاملة وتوفر التكنولوجيا، حيث احتلت الجزائر الرتبة 73 من أصل 137 دولة شملتها الدراسة، وفي المرتبة 11 في منطقة MENA (الشرق الأوسط و شمال افريقيا) وبعلامة ضعيفة مساوية لـ 24.7 من أصل 100 نقطة. إذ أن هذه العلامة تجعلها أقرب من دول ذيل الترتيب في مدى ملائمة مناخ الأعمال لممارسة المقاولاتية، وحتى بالنسبة للدول العربية فالجزائر في مرتبة متأخرة مقارنة بدول الخليج، كالإمارات العربية وقطر التي قاربت علامتها الـ 60 نقطة، و باقي الدول كتونس التي لم تقل علامتها على 40 نقطة (شليحي، مرجع سبق ذكره، صفحة 448).

ثالثا: مساهمة التكوين المقاولاتي في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

عرفت الجزائر منذ بداية التسعينات تغييرات اقتصادية هامة وذلك بتبنيها للعديد من برامج الإصلاح الاقتصادي، وعمدت بذلك على تنفيذ عدة سياسات مالية واقتصادية في مجالات التنمية، و يعتبر قطاع المقاولاتية وانشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أحد أهم القطاعات التي توليها الدولة اهتماما بالغا ومتزايدا، لدفعه وتطويره وقد ظهر هذا الاهتمام بشكل واضح بإنشاء وكالة خاصة بهذا النوع من المؤسسات والمتمثلة في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية بالإضافة الى وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، هذه الهيئات أصبحت رسميا مكلفة بتوفير جميع الظروف الملائمة لتشجيع الولوج الى عالم المقاولاتية وانشاء هذه المؤسسات ووضع استراتيجية تهدف الى تدعيمها و ترفيتها، وهذا وعيا من الدولة بالدور الذي تلعبه هذه المؤسسات في تحقيق

التنمية الاقتصادية و الاجتماعية بالنظر الى النجاحات التي حققتها في العديد من الدول التي استطاعت الاستفادة من مزايا هذه المؤسسات.

1- تطور التكوين المقاولاتي في الجزائر 2010-2020:

لقد مر التكوين المقاولاتي في الجزائر بعدة محطات، حاول من خلالها هذا القطاع مساهمة كل البرامج التنموية التي سطرته الحكومة، خاصة وان لهذا النوع من التكوين اهمية بالغة من منطلق انه الموفر الاساسي للموارد البشرية المؤهلة لبعث العديد من المقاولات الصغيرة والمتوسطة في عديد قطاعات الاقتصاد الوطني، الامر الذي جعل الدولة تراهن عليه في الكثير من المشاريع والمجالات التنموية رغم حداثة التوجه نحو هذا النوع من التكوين.

1.1- حصيلة التكوين المقاولاتي في الجزائر 2010-2020

ساهم قطاع التكوين في الجزائر بإعداد متربصين جدد في مختلف التخصصات التي تتلاءم وميولهم ورغباتهم، وهذا ما يظهره الجدول التالي:

الجدول رقم (03): تطور عدد خرجي التكوين المهني في الجزائر من 2010/2020.

السنوات	عدد خرجي التكوين
2010	190000
2011	246000
2012	170000
2013	391000
2014	159000
2015	250000
2016	287000
2017	285000
2018	314000
2019	158000
2020	163000

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على المعطيات التالية: وزارة التكوين و التعليم المهين ، حصيلة نشاطات قطاع التكوين

و التعليم المهين 2020 .

نلاحظ من خلال الجدول وجود عدد معتبر من خريجي التكوين المقاولاتي كل سنة، وهذا نتيجة اهتمام الجزائر بنشر وتشجيع الفكر المقاولاتي من أجل العمل على خلق وانشاء المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

حيث نلاحظ في الفترة 2010- 2013، زيادة عدد خرجي التكوين المهني و هذا راجع الى التوسع في البرامج التنموية التي اطلقتها الحكومة في اطار برنامج التنمية الخماسي 2010-2014، وما يتطلبه ذلك من يد عاملة مهنية مؤهلة في العديد من قطاعات الاقتصاد.

ثم عرفت الفترة 2013-2014 انخفاض في عدد خرجي التكوين المهني نتيجة الاصلاحات التي عرفها قطاع التكوين خاصة ما تعلق بإعادة النظر في التخصصات التكوينية لتنماشى مع التطورات الحاصلة في الميدان الاقتصادي لا سيما التوجه نحو التكوينات التي يحتاجها سوق العمل

بينما في الفترة 2014-2018 نلاحظ عودة الارتفاع في عدد خرجي التكوين المهني و هذا راجع الى تركيز اهتمام الدولة على قطاع التكوين المهني وتوفير التخصصات المطلوبة في سوق العمل، خاصة بعد انخفاض اسعار البترول، والتوجه نحو الاهتمام اكثر بالمؤسسات الناشئة والصغيرة والمتوسطة، بالإضافة الى جملة الاصلاحات في مختلف القطاعات و نشاطات الصناعة التقليدية. وفي فترة 2018-2020 عاد الانخفاض نسبيا في عدد خرجي التكوين المهني، لكنه يبقى عند مستويات مهمة

2.1. مجهودات الجزائر في تطوير التكوين المقاولاتي: 2010-2020

لا تزال الجزائر تمر بتحولات اقتصادية كبرى، وتتميز هذه المرحلة بإعطاء الاولوية للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، والتي تتطلب العديد من المتطلبات على رأسها التكوين المقاولاتي لأصحابها. و لقد بذلت الحكومة جهودا كبيرة في سبيل تطوير التكوين المقاولاتي، نذكر منها:

- تنويع مسارات وبرامج التكوين والتعليم المقاولاتي.
- ادراج التخصصات التي لها علاقة بتكنولوجيا الاعلام والاتصال.
- مطابقة برامج التكوين مع تطور المهن والعمالة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- التحسين من اداء مؤسسات التكوين المهني، من حيث التسيير الاداري، المالي والبيداغوجي.
- اعادة الاعتبار للحرف اليدوية، والصناعات التقليدية.
- التوجه نحو توطيد العلاقة بين التكوين المقاولاتي والنظام التعليمي والنظام الاقتصادي.
- تنويع مؤسسات التكوين ودورات التكوين.
- عصرنة المناهج التكوينية والوسائل التعليمية.
- ادخال التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال في التكوين .

2- أثر التكوين المقاولاتي على تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر 2010-2020:

لقد ساهم التكوين المقاولاتي في الجزائر، في تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال العشر سنوات الاخيرة، ويعتبر دعم وتعزيز هذا النوع من المؤسسات ركيزة أساسية لإرساء تنمية اقتصادية حقيقية، وهذا من خلال عدة ادوات من بينها التكوين الجيد لأصحابها.

1.2- توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حسب النشاط 2010-2020

عرف قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تطورا ملحوظا، نتيجة اعطائها حيزا مهما في السياسة الاقتصادية للبلاد، و يظهر ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (04): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر 2010-2019.

السنوات	العدد
2010	619072
2011	659309
2012	711832
2013	777816
2014	852053
2015	934569

1022621	2016
1074503	2017
1141863	2018
1193339	2019

المصدر: مولاي امينة، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية، المجلد 07، العدد01،جامعة ام البواقي، جوان 2020،ص126.

وزارة الصناعة والمناجم، المديرية العامة لليقظة الاستراتيجية، الدراسات، وانظمة المعلومات ، bulletin d'information statistique de L'entreprise. N°36. données de L'année 2019 .Edition avril 2020. p 08،

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه، الارتفاع المستمر في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، فقد انتقلت من 619072 مؤسسة سنة 2010 الى 1193339 مؤسسة سنة 2019، اي بمعدل زيادة بلغ 92.76%، وهذا يؤكد الاهتمام الكبير للسياسات الحكومية الاقتصادية بهذا النوع من المؤسسات والدور الذي يلعبه التكوين المقاولاتي الذي يدعم المتكويين الى ولوج عالم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

اما من حيث النشاط الاقتصادي، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتوزع على اغلب قطاعات الاقتصاد الوطني

الجدول (05): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط 2010-2019.

السنوات	الفلاحة	المحروقات، الطاقة والمناجم والخدمات المرتبطة بها	البناء والاشغال العمومية	الصناعة	الخدمات بما فيها الحرة	الصناعة التقليدية
2010	3920	1882	129805	61407	172 862	249 196
2011	4189	1968	135793	64059	186 324	266976
2012	4461	2063	142262	67688	204 200	291158
2013	4797	2269	150962	73195	228 748	317845
2014	5 220	2 448	159 825	78 259	251 779	354522
2015	5805	2647	168595	83862	456518	217142
2016	6311	2770	174876	89694	513728	235242
2017	6687	2890	179330	95010	548268	242 322
2018	7168	2985	185137	99938	585983	260652
2019	7481	3066	190170	103693	614375	274554

Source :Ministère de l'Industrie et des Mines , Direction Générale de la Veille Stratégique, des Etudes et des Systèmes d'Information, **Bulletins d'information Statistique : N°18-36** , 2010-2020,P 09-21 ،

نلاحظ من خلال الجدول ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء العمومية او الخاصة، تتوزع وتنشط في اغلب القطاعات الاقتصادية الوطني، لكنها تتركز على الخصوص في قطاع الخدمات (النقل بصفة خاصة)، يليه قطاع الصناعات التقليدية ثم البناء والاشغال العمومية، ثم قطاع الصناعة ثم الفلاحة واخيرا قطاع المحروقات والمناجم. وهذا النمو المطرد في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سببه الاساسي، البرامج التنموية التي خصصتها الدولة لهذا القطاع في العشر سنوات الماضية الامر الذي ادى الى ظهور ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1.2 توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر حسب طبيعة ملكيتها وحسب التوزيع الجغرافي 2010-2020

أ حسب التوزيع الجغرافي:

حسب المخطط الوطني لتهيئة الاقليم، نجد ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتركز في شمال البلاد، ثم بدرجة اقل في مناطق الهضاب العليا، وبدرجة اقل في الجنوب والجنوب الكبير للوطن. والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (06): تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر حسب التوزيع الجغرافي: 2010-2019

الجنوب	الهضاب العليا	الشمال	السنوات
68097	185722	365253	2010
72524	197793	388992	2011
71183	220668	419981	2012
70003	171120	536693	2013
76684	187452	587917	2014
84111	205605	644853	2015
91838	224977	705608	2016
85960	236390	752153	2017
96 174	251 056	794 633	2018
100561	262340	830438	2019

Source :Ministère de l'Industrie et des Mines , Direction Générale de la Veille Stratégique, des Etudes et des Systèmes d'Information, **Bulletins d'information Statistique : N°18-36 , 2010-2020,P 09-21**

ب حسب طبيعة ملكيتها:

ان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية، تمثل جزء صغيرا من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة ا 2010-2019، فغالبية هذا النوع من المؤسسات هو في القطاع الخاص، بالنظر لخصائص هذا النوع من المؤسسات لاسيما الحجم الصغير والمتوسط، وراس المال الصغير، وهذا كله يساعد على خلق هذا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص، ولا يوجد مؤسسات صغيرة ومتوسطة مختلطة من حيث ملكيتها،

الجدول (07): تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة ملكيتها من 2010-2019.

المجموع	ألم ص م العامة	ألم ص م الخاصة	السنوات
619.072	557	618.515	2010
659.309	572	658.737	2011
711.832	557	711.275	2012
777.816	557	777.259	2013
852.053	542	851.511	2014
934.569	532	934.037	2015
1.022.621	390	1.022.231	2016
1.074.503	267	1.074.236	2017

1.141.863	261	1.141.602	2018
1.193.339	243	1.193.096	2019

Source :Ministère de l'Industrie et des Mines , Direction Générale de la Veille Stratégique, des Etudes et des Systèmes d'Information, **Bulletins d'information Statistique** : N°18-36 , 2010-2020,P 09-11

في خضم كل هذا، تظهر جهود الدول الرامية الى انشاء المؤسسات الصغيرة و متوسطة عن طريق تشجيع الشباب الى الولوج الى عالم المقاولاتية ، و هذا من خلال دعم وترقية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وقد بذلت الجزائر كغيرها من دول العالم جهودا كبيرة ظهرت من خلال تقديم مختلف التسهيلات و برامج الدعم لحاملي المشاريع بالإضافة الى الاهتمام بقطاع التكوين الذي يعتبر أحد السبل التي تؤدي الى دعم وبناء الفكر المقاولاتي لدى الراغبين في انشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة، حيث يسعى هذا الأخير الى تعزيز الروح المقاولاتية بالإضافة الى اكساب الأفراد المعارف اللازمة عن طريق توفير التخصصات المختلفة، وهذا من أجل انشاء مؤسساتهم التي تساهم في توفير مناصب الشغل وفتح آفاق واسعة في شتى المجالات خاصة الاقتصادية والاجتماعية .

خاتمة:

إن انشاء واستمرار المؤسسات الصغيرة المتوسطة مرتبط بمخاطر كثيرة ومتنوعة، وهنا تبرز أهمية المورد البشري الذي يعتبر حجر أساس و الطرف الذي يتصدى و يتحمل المخاطر الناتجة عن انشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة والذي يسمح لها بالحياة في ظل محيط اقتصادي يتميز بعدم التأكد والمنافسة الشديدة، لذلك فإن أكبر الأخطاء الكفاء التي يتسبب في فشل هذا النوع من المؤسسات ناتجة عن التسيير الغير .

وقد قامت الكثير من الدول وخاصة الجزائر بدعم و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بإعتماد التكوين المقاولاتي كأسلوب لخلق روح المقاولاتية لدى الشباب وتزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لنجاح مشاريعهم و استمرارها، و ذلك لأن التكوين الجيد يساعد كثيرا في رفع الكفاءة و الخبرة المهنية للمورد البشري كما أنه يؤدي الى زيادة المعرفة المتخصصة و المهارات الخاصة بالفرد لإنشاء وتسيير مؤسسته الصغيرة او المتوسطة.

نتائج الدراسة:

- لقد توصلنا من خلال بحثنا الى جملة من النتائج النظرية و العلمية المهمة نذكرها فيما يلي:
- أن للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المقاولاتية دورا مهما في تحقيق التنمية الاقتصادية.
 - توجد الكثير من العوائق تقف حاجزا أمام الرغبة في انشاء مشروع او مؤسسة صغيرة و متوسطة، من بينها نقص المعارف والمهارات اللازمة، وهذا ما يفسر ضرورة وجود التكوين الذي يمكن من صقل المعارف والمهارات اللازمة للمساهمة في تحقيق نجاح و استدامة المؤسسة.
 - يعتبر التكوين المقاولاتي العنصر الأساسي في غرس روح المقاولاتية لدى الشباب وهذا من خلال برامجهم وأساليبه المتنوعة.
 - تطور عدد مخرجات التكوين المهني في الجزائر خلال فترة 2010-2020 بوتيرة متفاوتة.

- تزايد عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال فترة 2010-2020، حيث انتقل عددها من 619.072 مؤسسة سنة 2010، الى 1.193.339، مؤسسة حتى افريل 2020، وهذا بفضل التركيز على التكوين المقاولاتي لأصحاب هذه المؤسسات، بالإضافة الى جهود الدولة التي تعمل على دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

- يشكل القطاع الخاص 99.92% من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر المنشأة في فترة 2010-2020.
- أكثر القطاعات التي عرفت انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر هو قطاع الخدمات بنسبة 53.2 %
- تمركز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منطقة شمال الجزائر أكثر من المناطق الأخرى بنسبة 69% في الفترة 2010-2020.

اختبار فرضيات الدراسة:

- **الفرضية الأولى:** التي مفادها " يعتبر التكوين المقاولاتي أداة فعالة للمساهمة في خلق المشاريع والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، **فرضية صحيحة**، لأن التكوين المقاولاتي يعتبر الأسلوب الأنسب لتزويد الشباب بالمهارات و المعارف اللازمة لنجاح مشاريعهم و استمرارها، و ذلك لأن التكوين الجيد يساعد كثيرا في رفع الكفاءة و الخبرة المهنية للمورد البشري. كما أنه يؤدي الى زيادة المعرفة المتخصصة والمهارات الخاصة
- **الفرضية الثانية:** وهي "تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخيار الأنسب لتجسيد مخرجات التكوين المقاولاتي على أرض الواقع"، **فرضية صحيحة**، لأن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وما تتميز به من سهولة الإنشاء و نظرا لفاعليتها تعتبر الخيار المناسب لتجسيد الأفكار والحلول التي يقدمها التكوين المقاولاتي سواء للشباب أو للحكومة.

-**الفرضية الثالثة:** التي مفادها "يساهم التكوين المقاولاتي في الجزائر بشكل كبير في خلق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في عديد المجالات" **فرضية غير صحيحة**، لأنه في الجزائر للأسف و بالرغم من الاهتمام و الدعم الذي توليه الحكومة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المقاولاتية، لم يساهم التكوين المقاولاتي بالشكل المنتظر في خلق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في أي مجال اقتصادي، بسبب البيروقراطية، وعدم اعطاء الفرصة لخرجي التكوين المقاولاتي في تطبيق مشاريعهم. والدليل هو خلق حوالي 574267 مؤسسة فقط خلال 10 سنوات كاملة، بالرغم من الدعم والاهتمام الذي تلقاه قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

في الاخير، وانطلاقا من النتائج التي توصلنا اليها في هذا البحث، يمكن تقديم جملة من الاقتراحات التي من شأنها المساهمة في تطوير دور التكوين المقاولاتي في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من اهمها:

- ضرورة تفعيل التكوين المقاولاتي للمساهمة أكثر في خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
- ضرورة التنسيق بين مختلف البرامج التكوينية لمساندة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا التوجه نحو مساندة حاملي الأفكار في تحقيق مشاريعهم الخاصة.
- زرع التوجه المقاولاتي من خلال تنمية الروح المقاولاتية و ارساءها عن الطريق التكوين المقاولاتي.
- تكثيف البرامج التكوينية خاصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حديثة النشأة.

- توجيه التكوين المقاولاتي نحو المؤسسات الناشئة لعملية دعم وتوجيه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

قائمة المراجع

اولا : الكتب

- 1- اسحاق خرشي، المقاولاتية: البحث عن الفكرة- انشاء المؤسسة- المرافقة المقاولاتية، الطبعة الاولى، مؤسسة الفا للوثائق، الأردن-عمان، 2021
 - 2- جهاد عبد الله عفانة، قاسم موسى، ادارة المشاريع الصغيرة، دار اليازوني العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2004،
 - 3- عبد الله خبابة، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اليات لتحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة،- الاسكندرية، 2013
 - 4-فايزة جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي، الريادة وادارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن-عمان، 2006
 - 5-ليث عبد الله القهوي و بلال محمود الوادي، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة و دورها في عملية التنمية، الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر، الاردن، 2012
 - 6-محمد منصور ابوجليل و اخرون، التسويق في منشأة صغيرة، الطبعة الاولى، دار الغيداء للنشر والتوزيع الاردن، 2014،
 - 7-مروى أحمد، نسيم برهم، الريادة و ادارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الثالثة، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات- القاهرة، 2014، ص 85.
 - 8-ميساء حبيب سلمان، سمير العبادي، المشروعات الصغيرة و اثرها التنموي، مركز الكتاب الاكاديمي، الطبعة الاولى عمان- الاردن، 2015
 - 9-نبيل جواد، ادارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الطبعة الاولى، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر وتوزيع، بيروت، 2007
- ثانيا : الاطروحات والمذكرات
- 10- ابراهيم بشير، دور الاختيارات الاتصالية للمقاول في تجسيد الأفكار الإبداعية، دراسة مقارنة للمقاولين الشباب بالجزائر ANSEJ ومع معهد IFE، جزر موريس، مذكرة ماجستير، تخصص: علوم التسيير، جامعة باجي مختار، عنابة، 2011
 - 11-أيوب مسيخ، دور روح المقاولاتية في ديمومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أطروحة دكتورا، تخصص ادارة المؤسسات، جامعة سكيكدة، 2017
 - 12- حميدة جرو، موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل : من وجهة نظر اداري و اساتذة مؤسسات التكوين المهني، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015

- 13- محمد شقرون، دور المقاولاتية في ترقية المشاريع الصغيرة المنتجة، دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية بلعباس، مذكرة ماجستير علوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2104
- 14- محمد على الجودي ، نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي، اطروحة دكتورا في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2014-2015
- ثالثا : المجالات**
- 15- ابو عبد الله رابحي ،دراسة علاقة التكوين المهني بالمحيط الاقتصادي في ظل اصلاحات المنظومة التكوينية ، مجلة المعيار ، العدد 03،المركز الجامعي تيسمسيلت ، الجزائر ، جوان 2011
- 16- امينة بديار، زينة عرابش ،واقع التعليم المقاولاتي في الجزائر ودوره في استدامه المشاريع المقاولاتية، جامعة قسنطينة وجامعة الجلفة ك نماذج، مجلة افاق للبحوث والدراسات، العدد 3، المركز الجامعي ايليزي، جانفي 2019
- 17- انين خالد سيف دين ،سلامي منيرة ،دور مؤسسات التكوين في دفع شباب نحو المقاولاتية، مجلة اداء المؤسسات الجزائرية المجلد 01، العدد 02، الجزائر ، 2013
- 18- حبيبة ابوحفص، التعليم المقاولاتي ... طريق لنشر الفكر المقاولاتي، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الاعمال، المجلد 02، العدد 04، جامعة العربي التبسي- تبسة، 2019/10/25
- 19- حمزة لفقير، دور التكوين في دعم الروح المقاولاتية لدى الأفراد، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة برج بوعريريج، العدد 12، مجلد 01، 2015.
- 20- رضوان ساعد ، العكازي فاطمة الزهراء، المقاولاتية الصغيرة بين المتطلبات الاقتصادية والنشاط الاجتماعي، دراسة ميدانية على عينة من المقاولات الصغيرة بولاية الشلف، مجلة الافاق للدراسات الاقتصادية، المجلد 03، العدد 01، مارس 2018، جامعة تبسة
- 21- سفيان خلوفي، كمال شريط، سياسات وبرامج التعليم المقاولاتي في ضوء خبرة معهد ريادة الاعمال وإدارة ريادة الاعمال التقنية في المملكة العربية السعودية، مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال، المجلد 05، العدد 02، جامعة العربي التبسي، جوان 2019.
- 22- شليحي الطاهر ، سالمى حمزة ،بيئة العمل المقاولاتي كعامل لنجاح الشاب الجزائري المقاول، مجلة البشائر الاقتصادية ، المجلد الرابع ، العدد 3،جامعة طاهري محمد ، بشار، 2019/1/30
- 23- عبد القادر هاملي، مصطفى حوحو، إشكالية التعليم المقاولاتي ودوره في خلق النية المقاولاتية، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 05، العدد 01، جامعة طاهري محمد، بشار، 2019/05/23
- 24- علي رحال ، بعيظ امال ،واقع المقاولاتية في الجزائر ، دراسة تحليلية، مجلة الاقتصاد الصناعي ، العدد 11، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، ديسمبر 2016.
- 25- فاطمة بن العايش ،المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الية للحد من ازمة البطالة بالجزائر ،الاستفادة من التجارب العالمية ،مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد 03، العدد 06،جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي ، الجزائر ،ديسمبر 2018.

26- فدوى عامرية شافي ، أبعاد كفاءات ومهارات المفاوض في تطوير المؤسسة، مجلة البديل الاقتصادي، العدد 04، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بشار.

27- ليلي بن عسى، الزهرة ناصري، التعليم المقاولاتي وأثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 03، العدد 02، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، ديسمبر 2019.
رابعا : الملتقيات العلمية.

28- توفيق خدري، عماري علي، المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخرجي الجامعة، دراسة حالة لطلبة جامعة باتنة، الملتقى الدولي: استراتيجيات الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15_16 نوفمبر 2011

29- فاطمة الزهراء مهديد ، فراحتيه العيد، دور المؤسسات المقاولاتية الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية الاقتصادية: عرض تجربة poly ben برج بوعريريج، الملتقى الوطني حول اليات دعم ومساعدة انشاء المؤسسات في الجزائر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 3-4-5 ماي 2011

30- فضيلة بوطورة، هواري أحلام، أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية- دراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة تبسة، ملتقى وطني: الجامعة المقاولاتية: التعلّم المقاولاتي والابتكار ، يومي 10، 11 ديسمبر 2018، جامعة مصطفى اسطبولي - معسكر.

خامسا: القوانين

31- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 02، القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رقم 02/17 المؤرخ 11 ربيع الثاني عام 1438 ، الموافق 10 يناير 2017، المواد: 10.09.08