



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الجزائر 2- أبو القاسم سعد الله  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل

الموضوع :

الهوية، المسار المهني و الشبكات الاجتماعية لمقاولي المؤسسات  
الصغيرة و المتوسطة الجزائرية  
حالة مقاولي منطقة بجاية

إشراف الأستاذ:

علي مزيجي كمال

إعداد الطالب:

حدر باش بشير

السنة الجامعية 2016-2017

## المسار المهني، الهوية المهنية و الشبكات الاجتماعية لمقاولي ولاية بجاية

إن الهدف من هذا البحث هو إبراز مختلف الموارد التي يعيها المقاول أثناء مرحلة نشأة مؤسسته، ثم في تسيير أمورها. إذ قد تؤدي مختلف المعارف المكتسبة من خلال التجارب والتكوينات المتتالية قبل نشأة المؤسسة، دوراً حاسماً في نشأة تلك المؤسسة. كما أن طبيعة المحيط الاقتصادي الجزائري يجبره على الاستعانة برأسماله الاجتماعي. ويبدو أن هذا الأخير يؤدي دوراً بارزاً من خلال الروابط الاجتماعية، خاصة العائلة ومختلف العلاقات التي يمتلكها المقاول. فهي تقدم له المعلومات الضرورية، وكذا الموارد (المالية والمادية) التي يحتاجها لغرض تكريس مشروعه في الواقع، وكذا في تطوير مؤسسته.

ولغرض توضيح ما سبق، سمح لنا المنهج الكيفي بجمع المعطيات عن طريق المقابلات نصف الموجهة، ثم ترميز واستغلال كلمات ومعاني المدونة، حيث كان الهدف هو التعرف على العناصر المحددة مسبقاً بطريقة نظرية، والتي تترجم دور الرأسمال الإنساني والتي تعبر عن كل الموارد الخاصة بالمقاول؛ من (معارف، أموال، علاقاته الخاصة)، ثم دور الرأسمال الاجتماعي، ويتعلق الأمر بتدخل فاعلين آخرين بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة، ثم في تسيير شؤونها. هذه المؤسسات التي تنشط في قطاعات متنوعة (صناعية، خدمات).

اتضح من خلال البحث أن للمسار المهني علاقة مباشرة بالنشاط المستثمر فيه، وكان لدى البعض امتداد للنشاط الممارس قبل نشأة مؤسسته. كما كانت للمعارف المكتسبة (تقنية، تسييرية)، والعلاقات التي أقامها المقاول قبل النشأة دوراً بارزاً أثناء وبعد نشأة مؤسسته. هذا، وقد اتضح كذلك أن للعائلة دوراً هاماً وبارزاً في نشأة المؤسسة وتسييرها، حيث كان دعمها متنوعاً (مادياً، ومعنوياً).

كما أوضح البحث أن طبيعة المؤسسة (عائلية في معظم الحالات) محيطة الاستثمار في الجزائر، حجم المؤسسة، النشاط الممارس، الإمكانيات المادية للمقاول، إضافة إلى عناصر أخرى، كلها عوامل أثرت في مواقف واتجاهات المقاول تجاه نشاطه، وفي نظرته المستقبلية لمؤسسته فيما يتعلق بفتح الرأسمال، توسيع نشاطه، تسليم مؤسسته للآخر.

### Le résumé

L'objectif de cette recherche consiste à faire ressortir les différentes ressources mobilisées par l'entrepreneur durant la phase de création et du développement de son entreprise. Ainsi les connaissances acquises lors des différentes expériences professionnelles et des formations poursuivies avant la création de l'entreprise peuvent jouer un rôle capital lors de la création d'entreprise. Aussi la nature de l'environnement économique algérien oblige l'entrepreneur de faire appel à son capital social. Ainsi les différentes connaissances de l'entrepreneur lui fournissent les informations et les ressources nécessaires dont il a besoin pour concrétiser son projet et le développer.

Ainsi, la méthode qualitative adoptée nous a permis grâce à la technique de l'entretien semi directif de collecter des données sur les caractéristiques socioprofessionnelles des entrepreneurs qui activent dans des secteurs différents (services, industrie et artisanat) dans la région de Bejaia. Aussi sur le rôle de l'entrepreneur avant et après la création de son entreprise et sur le rôle du capital social qui consiste en intervention des autres acteurs (d'une manière directe ou indirecte) pendant et après la création de l'entreprise.

À cet effet, Il est apparu d'après notre recherche que pour certains entrepreneurs, la trajectoire professionnelle est un prolongement pour l'activité investie. Les connaissances acquises par l'entrepreneur, avant la création de son entreprise (techniques, administratives) ses relations ont été d'une importance capitale lors de la création. Quant à la famille, sa contribution est très variée (matérielle, financière et morale).

On a constaté aussi que les attitudes et opinions de l'entrepreneur concernant son activité, ses motivations, ses pratiques, sont très influencées par la nature, la taille, les moyens et l'activité de l'entreprise.

## كلمة شكر

أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف: علي مزيجي كمال على توجيهاته ونصائحه القيمة، والتي ساعدتنا في إنجاز هذا البحث، وفي البحوث السابقة (مذكرة الليسانس والماجستير). كما أشكره على تفهمه وصبره علينا.

وأوجه بالشكر الجزيل إلى كل المقاولين المستجوبين، وإلى كل من ساعدنا في الاتصال بهم و أذكر بالأخص السيدة بن أمسيلى سعاد.

وأشكر كذلك كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث، وأخص بالذكر الراحل: محمد مضوي رحمه الله.

# الإهداء

إلى روح أبي رحمه الله

إلى ملاكي في الحياة ابنتي العزيزة مسينة

إلى زوجتي

إلى كل أفراد عائلتي

## فهرس المحتويات

فهرس الجداول

قائمة المختصرات

المقدمة العامة

### الفصل الأول: الإطار المنهجي للبحث

10	تمهيد
10	1 - أسباب اختيار الموضوع
11	2 - أهمية دراسة الموضوع
11	3 - أهداف البحث
12	4 - الإشكالية
19	5 - الفرضيات
20	6 - تحديد المفاهيم
43	7 - منهجية وتقنيات البحث
43	7 - 1 - المنهج المتبع
45	7 - 2 - تقنيات جمع المعطيات
49	8 - مرحلة البحث الاستكشافي
50	9 - صعوبات البحث
51	خلاصة الفصل

### الفصل الثاني. المقالة، مراحل تطورها التاريخي، مبادئها الأساسية وأهميته

53	تمهيد
53	1 - مراحل تطور مصطلح المقالة
53	1-1 المرحلة الأولى
53	1-2 المرحلة الثانية
55	1-3 المرحلة الثالثة
56	1-4 المرحلة الرابعة
58	2 - ظهور مفهوم المقالة والتناولات الفكرية المختلفة للمفهوم

3-وظيفة المقاول	59
3-1الاقتصاديون	59
3-2-التقارب الوظيفي والدلالي	65
3-3تحليل السلوكيين	66
4-انفجار المقاومة	71
5-المقاولة وهيمنة الفكر الليبرالي	71
6-حقل المقاومة	74
7-ميدان للتعليم	76
خلاصة الفصل	76
<b>الفصل الثالث.. من السوسيولوجية الاقتصادية إلى السوسيولوجية الاقتصادية الحديثة؛ الجذور الفكرية، ميدان دراسة، ومكانة المقاولة في هذا العلم</b>	
تمهيد	78
1- تعريف علم الاجتماع الاقتصادي	78
2- خصوصيات علم الاجتماع الاقتصادي	80
3- الجذور التاريخية لعلم الاجتماع الاقتصادي	81
3-1-1ماركس (Marx) وتحليل علاقات العمل/ رأس المال	82
3-2-2ماكس فيبر وعلم الاجتماع التاريخي للرأسمالية	83
3-3-3امبل دوركايم ومسألة المؤسسات الاقتصادية	85
3-4-4علم اجتماع السيولة أو النقود عند جورج سيمال (Simmel.G)	86
4-4-4إعادة النظر في مسألة «التقاسم الكبير» في الحقل المعرفي الأمريكي	87
4-4-1مشروع الاقتصاد و المجتمع وفشله	87
4-4-2إعادة النظر في الإمبريالية الاقتصادية	88
5-5تداخل (encastrement) الفعل الاقتصادي في العلاقات بين الأفراد	89
6-6إعادة قراءة الكلاسيكيين وشرعية التقاليد السوسيولوجية	91
6-1-6ترسيم علم الاجتماع الاقتصادي في الولايات المتحدة وأوروبا	91
6-2-6توسيع مفهوم التداخل وحدوده	94
7-7نحو سوسيولوجية اقتصادية للمقاولين	95

98	..... خلاصة الفصل
	<b>الفصل الرابع. المسار المهني والهوية المهنية لمنشئي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة</b>
100	..... تمهيد
100	..... 1 - مكونات المسار المهني للمقاول
101	..... 2 - المتغيرات المتعلقة أو المقترحة لدراسة البيانات الشخصية للمقاول
101	..... 1-2 المتغيرات الموضوعية
102	..... 2- 1 المتغيرات الذاتية المتأصلة في المقاول
104	..... 3- مكونات مسار المقاول
104	..... 1-3 المسار السوسيو مهني للمقاول
104	..... 2-3 - المتغيرات المتعلقة بتغيير الشخصية
105	..... 3-3 - الاستعدادات التسييرية للمقاول
105	..... 3-4 - التخطيط والإسقاط في المستقبل
106	..... 4- من الهوية المهنية الأجرية إلى الهوية المقاولاتية
106	..... 5- من الهوية إلى الهوية المهنية
107	..... 6- الهوية في العمل
108	..... 7- الوضعيات المنتجة للهوية في العمل
109	..... 8- أبعاد الهويات الجماعية
109	..... 8- 1 - مجالات (مساحات) الهوية
110	..... 8- 2 - نظام التصورات
110	..... 8- 3 السلوكات العلاقتية
111	..... 9-العناصر المساهمة في تحديد أو تشكل الهوية المهنية
112	..... 10-الذاتية والمسار الشخصي في تحديد الهوية
113	..... 11- أنواع الهوية المهنية، وأهم النماذج المقترحة
114	..... 11-1 - نموذج سان سوليون
114	..... 11-1-1 - النموذج التضامني
114	..... 11-1-2 - النموذج العشائري
114	..... 11-1-3 - النموذج المهني

114	.....	11-1-4 - نموذج الحركة المهنية
114	.....	11-1-5 - النموذج المهني للمصلحة العامة
115	.....	11-1-6 - النموذج المقاولاتي
115	.....	11-2-2 - نموذج كلود ديبار
115	.....	11-2-1-1 - هوية المستبعد أو المطرود
115	.....	11-2-2-2 - الهوية المكيلة أو المتوقفة
115	.....	11-2-3-3 - هوية الترقية والمؤسسة
116	.....	11-2-4-4 - هوية الاستقلال
116	.....	12- الهوية المقاولاتية
117	.....	12-1-1 - خصوصيات عمل منشئي المؤسسات
117	.....	12-2-2 - إشكالية الهوية المقاولاتية
118	.....	12-3-3 - العناصر المشكلة للهوية المقاولاتية
118	.....	13- المؤسسة المنبثقة كمصدر للهوية
118	.....	13-1-1 - المسارات المهنية المنشئة للمؤسسات (الإطار التحليلي)
120	.....	13-2-2 - نموذج الهويات المقاولاتية المقترحة من طرف ريجيس مورو
120	.....	13-2-1-1 - الهوية المقاولاتية المحرة (affranchie)
121	.....	13-2-2-2 - الهوية المقاولاتية المحفزة (stimulée)
121	.....	13-2-3-3 - الهوية المستلهمة (inspirée)
122	.....	13-2-4-4 - الهوية المقاولاتية المعلنة (avisée)
123	.....	خلاصة الفصل



## الفصل الخامس: الرأسمال الاجتماعي والشبكات الاجتماعية

### لمنشئي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

- تمهيد ..... 125
- 1 - الرأسمال الاجتماعي، معانيه وميادين استعماله ..... 125
- 2 - الاتجاهات النظرية المتناولة للرأسمال الاجتماعي ..... 126
- 2-1 - الرأسمال الاجتماعي الخاص بوجهة نظر الأفراد ..... 126
- 2-1-1 - الرأسمال الاجتماعي عند بورديو (Bourdieu) ..... 126
- 2-1-2 - الرأسمال الاجتماعي لدى كوليمان جايمس (James Coleman) ..... 127
- 2-2 - الرأسمال الاجتماعي الخاص بوجهة نظر الجماعي ..... 128
- 3 - علاقة الرأسمال الاجتماعي بالنيات الاجتماعية ..... 129
- 3-1 - للرأسمال الاجتماعي بعد اجتماعي ..... 129
- 3-2 - الرأسمال الاجتماعي هو رأسمال ..... 129
- 4 - الرأسمال الاجتماعي وعائذاته (مداخله) ..... 130
- 5 - شروط الاستفادة من الرأسمال الاجتماعي ..... 130
- 6 - قياس الرأسمال الاجتماعي ..... 131
- 7 - مصادر الرأسمال الاجتماعي ..... 131
- 8 - أنواع الرأسمال ..... 131
- 9 - الرأسمال الاجتماعي، الشبكات الاجتماعية، والإدماج الاجتماعي ..... 132
- 9-1 - أسباب تأثير البنية الاجتماعية على النشاط الاقتصادي ..... 132
- 9-2 - إدراج مفهوم التداخل الاجتماعي للنشاط الاقتصادي (encastrement social) ..... 133
- 9-3 - ماذا عن دور الرأسمال الاجتماعي في حالة المؤسسة الجزائرية؟ ..... 134
- 10 - الشبكات الاجتماعية ودورها في إنشاء وتطوير المؤسسات الاقتصادية ..... 136
- 10-1 - أهمية ودور الشبكات الاجتماعية ..... 137
- 10-2 - أنواع المعلومة المقدمة من طرف الشبكات ..... 138
- 10-3 - أنواع الشبكات ..... 139
- 10-4 - عناصر تحليل الشبكات الاجتماعية ..... 139
- 10-4-1 - الروابط القوية كشرط وجود العشيرة ..... 139

140	10-4-2- قوة الرابط الضعيف
140	10-4-3- ديناميكية التعلم الاجتماعي في بناء الشبكات السوسيو اقتصادية
141	10-4-4- نتائج السمعة في الشبكات الاجتماعية
141	10-4-5- التعاون والتبادل عن طريق الهبة
142	10-4-6- طبيعة التبادل بالهبة
142	10-4-7- ديناميكية التبادل بالهبة
144	خلاصة الفصل

### الفصل السادس . خصوصيات ومراحل تطور إنشاء المؤسسة الصغيرة

#### والمتوسطة الجزائرية، وأهم الخصائص السوسيو مهنية للمقاول الجزائري

146	تمهيد
146	1 - مراحل تطور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة
151	2 - أسباب وأهداف خوصصة القطاع العمومي
152	2 - 1 - أسباب الخوصصة
153	2- 2 - أهداف الخوصصة في الجزائر
154	3- واقع إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: خصائصها ووسائل دعم إنشائها
154	3-1 وسائل دعم إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة
155	3-2 الهيئات والمؤسسات المختصة في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
158	3-3 : الهيئات المهنية والمالية
159	3-4 المؤسسات المالية
159	3-5 برامج دعم منافسة المؤسسات
161	4 - خصائص المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية وديناميكية انشائها
161	4-1- خصائص المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية
162	4-2 - تحديات المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية
163	4-3 - ميادين نشاط المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية
163	4-4 - محيط وممارسة الأعمال في الجزائر
165	4-5 - مشاكل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية

5-	الخصائص السوسيو - مهنية للمقاول الجزائري، وأهم التصنيفات المنجزة في الدراسات	166
166	..... السوسيوولوجية الجزائرية	166
166	..... 5-1- الأعمال الأولى الخاصة بالمقاول	170
170	..... 5-2- الدراسات الحديثة حول المقاول الجزائري	175
175	..... 5-3 - الخصائص السوسيو- مهنية للمقاول الجزائري	177
177	..... خلاصة الفصل	

## الفصل السابع الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية

### و الخصائص السوسيو مهنية لمسارات المقاولين المستجوبين

180	..... تمهيد	180
180	..... 1-التعريف بمنطقة إجراء البحث	180
180	..... 1 - 1 - أسباب اختيار منطقة بجاية	180
180	..... 1 - 2 - التعريف بمنطقة بجاية	182
182	..... 2- مراحل تحليل محتوى المقابلات (التحليل الموضوعاتي)	186
186	..... 3 - كيفية اختيار المقاولين المستجوبين	188
188	..... 4 - خصائص مؤسسات المقاولين المستجوبين	188
188	..... 4 - 1 - تقديم المؤسسات حسب الحجم (عدد العمال)	189
189	..... 4 - 2 - سنة إنشاء المؤسسات	190
190	..... 4 - 3 - نشاط المؤسسات	191
191	..... 4-4 الصيغة القانونية لمؤسسات المقاولين	192
192	..... 5 - الخصائص الشخصية و الاجتماعية للمقاولين المستجوبين	192
192	..... 5 - 1 - السن	194
194	..... 5 - 2 - الجنس	194
194	..... 5-2-1- خصائص المقاولات النسوية في الجزائر	197
197	..... 5 - 3 - المستوى التعليمي للمستجوبين	198
198	..... 5 - 4 - الحالة العائلية للمقاولين المستجوبين	199
199	..... 5 - 5 - المستوى التعليمي لزوجات وأزواج المقاولين	202
202	..... 5-6 التجارب المهنية للمقاولين	

الفصل الثامن : دور الرأسمال الإنساني والرأسمال  
الاجتماعي في إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وتسييرها.

تمهيد .....	213
1 - عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منطقة بجاية .....	213
1 - 1 - فكرة إنشاء المؤسسة .....	214
1 - 2 - أهداف المقاولين من نشأة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .....	217
1-2-1 - الأهداف الاقتصادية .....	218
1-2-2-1 - الأهداف الاجتماعية .....	219
1-2-3-1 - الأهداف الشخصية .....	220
2 - دور الرأسمال الإنساني والرأسمال الاجتماعي أثناء مرحلة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .....	222
2-1 - دور الرأسمال الإنساني (الخاص بالمقاول) أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة .....	222
2-2 - دور الرأسمال الاجتماعي أثناء عملية إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة .....	229
2-2-1 - الأشخاص المعنيون بالنشأة .....	231
2-2-2 - دور الرأسمال الاجتماعي أثناء عملية إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في منطقة بجاية .....	233
2-2-3 - أصل الرأسمال المستثمر أثناء الانطلاقة .....	238
3 - مشاكل مرحلة إنشاء المؤسسة .....	243
3-1 - مشاكل إدارية وبيروقراطية .....	243
3-2 - المشاكل المالية .....	245
3-3 - الصعوبات المادية .....	246
3-4 - مشاكل بشرية .....	247
4 - كيفية معالجة المشاكل أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة .....	248
5- مراحل إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة .....	249
استنتاج جزئي .....	250

## الفصل التاسع دور المقاول ورأسماله العلاقتي في تسيير وتطوير مؤسسته الصغيرة والمتوسطة

256	تمهيد
256	1 - إسهامات المقاول في تنمية قدراته المعرفية عن طريق التكوينات المهنية
261	2 - أصل الرأسمال المستثمر حالياً
264	3 - طبيعة العلاقات مع القطاع الإداري الجزائري
270	4 - طبيعة العلاقات بين المقاولين
278	5 - كيفية الحصول على المعلومات لوجود المشاريع
282	6 - كيفية حصول المقاولين على المشاريع والصفقات
285	7 - توظيف المستخدمين في المؤسسات المتوسطة والصغيرة
286	7 - 1 - أنواع التوظيف الممارس في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في منطقة بجاية
290	7 - 2 - أسس توظيف مستخدمي المؤسسة الصغيرة والمتوسطة
291	7 - 2 - 1 - الأسس المتعلقة بالشخص
292	7 - 2 - 2 - الأسس المتعلقة بالعمل
293	7 - 2 - 3 - الخصائص الاجتماعية
294	7 - 3 - طرق انتقاء المستخدمين
294	8 - الصعوبات والمشاكل المعرقة في تسيير المقاول مؤسسته
294	8 - 1 - المشاكل الإدارية والبيروقراطية
296	8 - 2 - المشاكل المادية
296	8 - 3 - المشاكل المالية
297	8 - 4 - المشاكل البشرية
298	8 - 5 - المشاكل التنظيمية
299	استنتاج جزئي

## الفصل العاشر: آراء، مواقف وتصورات المقاولين حول المقابلة ونشاطهم المقاولاتي

307	تمهيد .....
307	1 - أهمية التكوين في النشاط المقاولاتي .....
307	1 - 1 - أنواع التكوينات المقترحة متابعتها في المستقبل .....
311	1 - 2 - موقف المقاولين من أهمية التكوين في المقابلة .....
315	2 - موقف المقاولين من أجهزة دعم إنشاء المؤسسات .....
320	3 - خصائص المقاول والمقابلة حسب المستجوبين .....
320	3 - 1 - خصائص المقاول حسب المستجوبين .....
325	3 - 2 - خصائص المقابلة حسب المستجوبين .....
	4 - اقتراحات المقاولين للتغلب على العراقيل والصعوبات التي تواجههم في تسيير مؤسساتهم وتطويرها .....
327	5 - مدى رغبة المقاول في فتح رأسمال مؤسسته .....
328	6 - مدى رغبة المقاول في توسيع نشاطه .....
332	7 - مدى التفكير في الخلافة وتسليم المؤسسة .....
335	8 - تصورات المقاولين لعملهم المقاولاتي .....
338	9 - دوافع عمل المقاولين .....
343	9 - 1 - الدوافع الاجتماعية .....
343	9 - 2 - الدوافع الشخصية .....
347	9 - 3 - الدوافع الاقتصادية .....
348	استنتاج جزئي .....
349	الاستنتاج العام .....
358	الخاتمة .....
364	قائمة المراجع .....
368	الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
188	يوضح حجم المؤسسات	01
189	سنة إنشاء المؤسسات	02
190	نشاط المؤسسات	03
191	الصيغة القانونية للمؤسسات	04
193	سن المقاولين	05
194	توزيع المقاولين حسب متغير الجنس	06
197	المستوى التعليمي للمستجوبين	07
198	الحالة العائلية للمقاولين	08
199	يبيّن مستوى زوجات المقاولين	09
200	يبيّن مهنة زوجات المقاولين	10
201	يبيّن مهنة آباء المقاولين	11
203	يبيّن تجربة المقاولين قبل نشأة المؤسسة	12
208	يبيّن تصنيف مقاولي عيّنة البحث.	13
214	يوضح أصل فكرة إنشاء المؤسسة	14
217	يوضح أهداف نشأة المؤسسات	15
223	يبيّن دور المعارف المكتسبة في القراءة والاتصال	16
225	يبيّن الوظائف التسييرية المنحزة من قبل المقاولين	17
227	يوضح العلاقات الشخصية والمعارف المستعملة أثناء مرحلة النشأة	18
233	يبيّن دور الرأسمال الاجتماعي أثناء عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	19
239	يبيّن أصل الرأسمال المستثمر أثناء الانطلاقة	20
243	يوضح صعوبات مرحلة إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة	21
257	يبيّن التكوينات التي تابعها المقاولون مباشرة بعد إنشاء مؤسستهم.	22
262	يبيّن أصل الرأسمال المستثمر حالياً.	23
265	يبيّن طبيعة علاقات المقاولين حالياً بالقطاع الإداري.	24
271	يبيّن طبيعة العلاقات والاتصالات بين المقاولين.	25

278	يبيّن كيفية حصول المقاولين على معلومات عن وجود المشاريع.	26
282	يبيّن كيفية الحصول على المشاريع والصفقات.	27
287	يبيّن أنواع التوظيف في المؤسسات المبحوثة.	28
290	يبيّن أسس توظيف المستخدمين	29
308	يبيّن أنواع التكوينات التي يرغب المقاولون في متابعتها مستقبلاً.	30
313	يبيّن أهمية التكوين في المقاول.	31
316	يبيّن موقف المقاولين من أجهزة إنشاء ودعم المؤسسات	32
321	يبيّن خصائص المقاول.	33
329	يبيّن مدى رغبة المقاولين في فتح رأسمال مؤسستهم.	34
333	يوضح مدى رغبة المقاولين في توسيع نشاطهم	35
335	يبيّن مدى التفكير في الخلافة على رأس المؤسسة	36
340	خاص بتمثيلات المقاولين لعملهم	37
343	يبيّن دوافع المقاولين في العمل	38



**ANDI** : Agence Nationale de Développement de l'Investissement.

**ANEM** : Agence nationale de l'Emploi.

**ANGEM** : Agence Nationale de Gestion du Micro-crédit en Algérie.

**ANSEJ** : Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes.

**APSI** : Agence pour la Promotion le Soutien et le suivi des Investissements.

**EURL** : Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée.

**ME** : Moyenne Entreprise.

**OCDE** : Organisation de Coopération et de Développement Economique.

**PE** : Petite Entreprise.

**PME** : Petite et Moyenne Entreprise.

**SARL** : Société à Responsabilité limitée.

**SNC** : Société en Nom collectif.

**TPE** : Très Petite Entreprise.

# المقدمة العامة

نتناول في بحثنا هذا المسار المهني للشبكات الاجتماعية والهوية المهنية للمقاول الجزائري، من خلال دراسة سوسيولوجية لمنشئي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منطقة بجاية. ويعود اهتمامنا واختيارنا لهذا الموضوع إلى الأهمية القصوى والدور الكبير الذي يؤديه المقاول الجزائري في تطوير الاقتصاد الوطني وتنميته.

منذ الإصلاحات الاقتصادية التي انتهجتها الجزائر في نهاية سنوات 1980، وبداية سنوات 1990 من خلال الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق يصبح المقاول والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة من الركائز الأساسية المعتمدة في تحقيق الأهداف الاقتصادية التي أسندت في الماضي إلى المؤسسة العمومية الكبيرة وكان الإطار المسير فاعلاً أساسياً في ذلك.

نفهم من خلال هذا أنّ مهمة تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية قد أسندت إلى المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، وأصبحت هي الأمل في خلق مناصب شغل، خلق وتوسيع الثروات. أما المقاول فيكون دوره مزدوجاً، إضافة إلى كونه المنشئ للمؤسسة وصاحب الرأسمال، يتكفل في معظم الحالات كذلك بتسيير شؤون مؤسسته، وهذا من خلال تسيير الموارد مثل: البشرية، المادية، المالية. هذه الأدوار المتنوعة والكثيرة التي يؤديها المقاول، تجعل منه فاعلاً أساسياً في إطار اقتصاد السوق الذي تبنّت الجزائر مبادئه في بداية التسعينات. كما أن هذه الأدوار تجبره على تعبئة رأسماله الخاص (معارفه التقنية، التجارية، أمواله وكذا رأسماله الاجتماعي: فهو يلجأ إلى علاقاته وأقاربه لغرض حلّ الانسدادات ومختلف المشاكل التي تعيق عملية إنشاء المؤسسة، وكذا في تسيير أمورها.

رغم كل هذه الأدوار التي يلعبها المقاول، فهو لم يحظ بالعناية والدراسة اللازمتين في الجزائر، وربما يرجع هذا إلى حداثة ظاهرة المقاول في الجزائر، وكذلك إلى كون الدراسات السوسيولوجية منصبه كثيراً على الطبقة العاملة والإطارات، هذه التقاليد لا زالت باقية إلى يومنا هذا.

هذا، إذا علمنا أن المقالة من المواضيع الهامة التي تتطرق إليها السوسيولوجية الاقتصادية. هذه الأخيرة تحاول إظهار وإبراز ما لم تتطرق إليه النظرية الاقتصادية والنظرية السوسيولوجية في تناولهما للظواهر الاقتصادية، حيث تركز الأولى على دور الفرد، والمؤسسات الرسمية في تكريس المشاريع في الواقع، دون التطرق إلى دور المؤسسات الاجتماعية أثناء تناولها للظواهر الاقتصادية، أما النظرية السوسيولوجية فهي تركز أكثر على المؤسسات الاجتماعية في تناولها للظواهر الاقتصادية لهذا أتت السوسيولوجية الاقتصادية للتوفيق بين النظريتين، فهي لا تنفي التحليل الاقتصادي للظواهر، لكنها تراها ناقصة، ولا تأخذ كل جوانب الواقع. ولعرض التخلص من النظرة الشفافة للواقع، تحاول إفادة التحليل الاقتصادي بإظهار وإبراز دور المؤسسات الاجتماعية في تكريس الظواهر الاقتصادية في الواقع. هذه المؤسسات الاجتماعية (العائلة، روابط قوية أو ضعيفة) تتدخل بصفة مباشرة أو غير مباشرة لتسهيل التبادلات والصفقات الاقتصادية، كما أنها جد فعالة مقارنة بالمؤسسات الرسمية.

في إطار هذه الأفكار حاولنا توضيح دور المسار السوسيومهي للمقاول الجزائري، وخاصة التكوين والتجربة المهنية لدى المقاولين المنشئين للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منطقة بجاية، حيث عرفت هذه الولاية ديناميكية كثيفة وهامة من حيث إنشاء المؤسسات في السنوات الأخيرة، نتيجة الموارد الكثيرة التي تتوفر عليها. إضافة إلى سياسات الدعم الموضوعة من قبل السلطات لغرض إنشاء وترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. لهذا نجد أن معظم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أنشئت في بداية سنوات 1990؛ أي بعد تبني سياسة الإصلاحات الاقتصادية والانفتاح الاقتصادي. لهذا يمكن للمعارف المكتسبة عن طريق التكوينات، وكذا التجارب المتنوعة أن تكون عاملاً مهماً في تحفيز أصحابها على الانطلاقة في ميدان المقالة. كما أن يمكن أن تسمح هذه المعارف بأداء كثير من مهام النشاط المقاولاتي. لهذا فامتلاك هذا النوع من الأعمال (الإنساني) يسهل كثيراً من الأمور أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة.

وحاولنا كذلك في بحثنا من خلال مبادئ السوسيولوجية الاقتصادية توضيح دور الرأسمال الاجتماعي للمقاولين أثناء مرحلة إنشاء مؤسساتهم، وبعدها؛ أي في تسيير شؤونها، لأن الواقع يؤدي بهم في معظم الحالات إلى تعبئة رأسمالهم العلائقي المتكون أساساً من الأقارب والأصدقاء، لغرض تعجيل مسار سيرورة إنشاء المؤسسة، أو حلّ الانسدادات المتنوعة مع مختلف الهيئات التي لها علاقة بالمؤسسة.

لهذا بيّنت نظرية الشبكات الاجتماعية أهمية الروابط الاجتماعية في تسيير المؤسسة العصرية، لأن المقاول الذي يلجأ إلى هذه الروابط يتمكن من الحصول على معلومات كثيرة ومهمة تمكنه من ربح الوقت والاستمرار في نشاطه، كما أن تدخلات الروابط الاجتماعية في شؤون المؤسسة لا تكلف صاحبها أموالاً في كثير من الحالات. لأن التبادلات بين المقاول ومحيطه تكون مستمرة، ولا تخضع لقوانين العقلانية الاقتصادية الكلاسيكية.

وباعتبار أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة لا يمكنها التهرب من هذا المنطق، ارتأينا محاولة فهم دور الرأسمال الاجتماعي وتدخلاته في سير واستمرار المؤسسة، وهذا بتوضيح إسهاماته، وكذا الأشخاص المؤثرين في ذلك.

كما أنّ المنهج الكيفي الذي اعتمدناه في بحثنا مكّننا عن طريق المقابلات التي أجريناها مع المبحوثين من فهم تصورات المقاولين حول نشاطهم، والصعوبات التي واجهتهم أثناء مرحلة الإنشاء، وكيفية التغلب على هذه الصعاب.

وحاولنا كذلك وصف وفهم النشاط المقاولاتي من خلال الممارسات اليومية للمقاول، علاقاته مع زملائه، وكذا طبيعة التبادلات مع المقاولين، والمهام التي يؤديها في مؤسسته. كما سمحت لنا مختلف الآراء التي استقيناها حول واقع الاستثمار في الجزائر، عملية إنشاء المؤسسات، ودافعيته في

العمل، كلها آراء مكتتنا من تصنيف المقاولين حسب خصائص سوسيو مهنية، ساعدتنا في إجراء مقارنات، وفهم التوجهات في المواقف المختلفة والمتنوعة للمقاولين.

لهذا، ولغرض الإجابة عن مختلف الطروحات والانشغالات السابقة قسمنا عملنا إلى جانبين: الجانب النظري والجانب التطبيقي. وبعد المقدمة شمل الجانب النظري الفصول التالية:

- الفصل الأول: خصصناه لتقديم أسباب وأهداف البحث، الإشكالية والفرضيات، ثم حددنا فيه المفاهيم الأساسية. كما عرضنا المنهج المتبع وتقنيات جمع المعلومات، مع تبرير أسباب اختيار المنهج الكيفي وختمنا الفصل باستعراض أهم الصعوبات التي واجهتنا في إنجاز هذا البحث.

- أما الفصل الثاني: فخصصناه لتوضيح أهم المراحل التاريخية لتطور مصطلح المقاول كموضوع بحث يهتم به كثير من الباحثين مع إبراز مختلف التصورات النظرية والفكرية للمقاول و المقاول الخاصة بكل مرحلة. كما تطرقنا إلى مختلف التناولات الفكرية لمفهوم المقاول، ثم إلى حقل المقاول باعتبارها ميدان التعليم.

- أما الفصل الثالث: فخصصناه لاستعراض الجذور التاريخية للسوسيولوجية الاقتصادية، وهذا بتحديد موضوعها و مبادئها الأساسية ثم توضيح مكانة المقاول في هذا العلم.

- والفصل الرابع: كان مخصصاً لتوضيح أهم المتغيرات المشكلة للمسار المهني، ثم المتغيرات المشكلة للمسار المقاولاتي، كما استعرضنا أهم أنواع و نماذج الهويات المهنية، ثم الهوية المقاولاتية، وخصوصيات العمل المقاولاتي، ونماذج الهوية المقاولاتية.

- وفي الفصل الخامس: تطرقنا إلى نظرية الرأسمال الاجتماعي، وإلى مختلف الاتجاهات النظرية المتناولة للرأسمال الاجتماعي، ثم إلى أنواعه وشروط الاستفادة منه. كما وضعنا في هذا

الفصل دور الشبكات الاجتماعية في تطور المؤسسات الاقتصادية، وأنواعها وكذا دور واهمية الروابط القوية والضعيفة في النشاط الاقتصادي وفي التبادلات الاقتصادية.

- أما الفصل السادس: فكان مخصصاً للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية والمقاول الجزائري، حيث استعرضنا في البداية أهم مراحل تطور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ثم واقع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع شرح آليات دعم وإنشاء المؤسسات التي وضعتها السلطات. كما تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم الدراسات المنجزة حول المقاول الجزائري، من خلال الأعمال الأولى التي أنجزت في سنوات 1970 و1980. ثم الدراسات الحديثة المنجزة ابتداء من سنوات 1990، والتي تم من خلالها استخلاص أهم الخصائص السوسيو مهنية للمقاول الجزائري، وكذا أهم ممارساته، وأهم التصنيفات المقترحة للمقاولين الجزائريين.

أما الجانب التطبيقي فخصصناه لتقديم وتحليل المعطيات الميدانية الخاصة ببحثنا لغرض تحليل الفرضيات والإجابة عن تساؤلات بحثنا.

- والفصل السابع: كان مخصصاً لتقديم المنطقة التي أقمنا فيها بحثنا الميداني، مع توضيح كيفية اختيار المستجوبين، وتقديم خصائص مؤسساتهم، ثم قدمنا الخصائص الشخصية للمقاولين، وبعدها شرحنا خطوات تحليل محتوى المقابلات وأسباب اختيار التحليل الموضوعاتي. كما استعرضنا في هذا الفصل أهم الخصائص السوسيو مهنية المشكلة للمسارات السوسيو مهنية للمقاول (تكوينهم، تجاربهم) إضافة إلى خصائص أخرى كالسن، الجنس، مهنة الآباء. ثم اقترحنا المسارات المهنية الخاصة بمقاولي بحثنا.

الفصل الثامن: خصصناه لعملية إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التابعة للمقاولين المستجوبين، حيث ركزنا على توضيح أهمية الرأسمال الإنساني أي الخصائص السوسيو مهنية للمقاول من خلال مختلف المعارف النظرية و التقنية و موارده المالية و علاقاته المجددة أثناء هذه المرحلة كما أبرزنا دور

الرأسمال الاجتماعي أثناء هذه المرحلة من خلال دور الرأسمال العلائقي و المشكل أساسا من أقارب المقاول (العائلة) و للإسهامات الأساسية لغرض تكريس مشروع فتح المؤسسة في الميدان و ختمنا الفصل بخلاصة جزئية.

الفصل التاسع : خصصناه لإبراز الدور الشخصي للمقاول في تسيير و تطوير مؤسسته ثم أبرزنا كذلك دور رأسماله العلائقي (أفراد عائلته، أصدقاءه) و إسهاماتهم في ذلك. و ختمنا الفصل بخلاصة جزئية.

الفصل العاشر: خصصناه لإبراز مواقف، آراء و اقتراحات المقاول حول نشاطه المقاولاتي من خلال موقفه من إنشاء المؤسسات في الجزائر، التكوين، دافعيته في العمل، تصوراته حول نشاطه المقاولاتي و ختمنا فصلنا بخلاصة جزئية.

ثم عرضنا الاستنتاج العام. وفي الخاتمة عرضنا أهم النتائج الرئيسية للبحث، واقترحنا تساؤلات جديدة مرتبطة بالموضوع. ثم قدمنا قائمة المراجع المستعملة في إنجاز هذا البحث، وأثبتنا ملاحقه أيضاً.



الجانب النظري

الفصل الأول  
الإطار المنهجي للبحث

تمهيد:

نحاول في هذا الفصل توضيح الخطوات المنهجية المتبعة في إنجاز هذا البحث، وهذا بتوضيح أسباب اختيار الموضوع، وأهميته وأهداف دراسته. ثم نتطرق إلى إشكالية الموضوع وفرضياته، وكذا تحديد المفاهيم الأساسية المستعملة في الدراسة. ثم نعرِّج على المنهج وتقنيات جمع المعطيات، ونختم فصلنا باستعراض الصعوبات التي واجهتنا في إنجاز هذا البحث.

**1 - أسباب اختيار الموضوع:**

هناك أسباب عديدة دفعتنا إلى اختيار موضوع المقابلة، يمكن تلخيصها فيما يلي:

- لاحظنا اهتماماً متزايداً في الآونة الأخيرة بموضوع المقابلة، وهذا من خلال عقد ملتقيات في عديد من الجامعات. كما أنّ الحكومات المتعاقبة رأت في المقابلة حلاً مناسباً للأزمة الاقتصادية التي تتخبط فيها البلاد منذ سنوات عديدة، لأن المؤسسة المتوسطة والصغيرة ستسهم في خلق ثروات ومناصب شغل. لهذا يعتبر بحثنا إسهاماً لغرض دفع الطلبة والمتخرجين الجامعيين، وغير الجامعيين إلى هذا النوع من النشاط، بهدف اكتشاف فرص جديدة تسمح بخلق القيمة والنشاط.

- كما نسجل قلة البحوث الأكاديمية، حيث يبقى اهتمام الباحثين الجامعيين منصباً أكثر على الإشكالية الكلاسيكية الخاصة بدراسة العمل الأجير (الإطارات والعمال)، دون إعطاء الأهمية اللازمة لفئة المقاولين التي برزت في الآونة الأخيرة، وأصبحت تؤدي دوراً لا يستهان به في تنمية الاقتصاد الوطني.

- الرغبة في تعميق معارفنا في مجال المقابلة التي هي أحد فروع السيوسولوجية الاقتصادية؛ هذه الأخيرة تبقى جديدة بالنسبة للجامعة الجزائرية. لهذا نرغب في دفع الطلبة لإجراء بحوثهم عن المقابلة، لغرض الإثراء المعرفي، ولم لا إنشاء علم اجتماع المقاول الجزائري كما هو الشأن في البلدان الغربية.

## 2 - أهمية دراسة الموضوع:

يعتبر موضوع المقالة من الفروع الهامة للسوسيولوجية الاقتصادية، حيث تحاول إبراز دور البنية الاجتماعية في تكريس مشاريع إنشاء المؤسسة، وكذا الإسهام في تسييرها والتكفل بشؤونها. لهذا فدراستنا تكمن في إبراز هذا الدور، خاصة ذلك المتعلق بالعائلة أثناء مرحلة نشأة المؤسسة ثم تسييرها. وسيكون تحليلنا مغايراً للنظرة الاقتصادية في إنشاء المؤسسة. والتي تقدم تحليلاً شفافاً للواقع حيث تتكفل المؤسسات الرسمية بعملية النشأة دون التطرق إلى دور البنيات الاجتماعية في ذلك.

- كما سنحاول وصف عمل المقاول وإبراز خصائصه السوسيو- مهنية لغرض إعطاء صورة واضحة حول هذه الفئة في الجزائر، ربما سيساعد ذلك كثيراً من الرجال والنساء في التوجه إلى ميدان المقالة.

- كما أنّ بحثنا يعتبر إسهاماً في ميدان السوسيولوجية الاقتصادية التي أعيد تطويرها في الآونة الأخيرة في إطار السوسيولوجية الاقتصادية الجديدة، بطريقة تحليلية مغايرة للظواهر حيث توفق بين النظرة الاقتصادية، والنظرة السوسيولوجية للظواهر التي تدرسها. وبمعنى آخر فهي تبرز ما لم تذكره النظرية الاقتصادية، لكي يكون التحليل يبقى قليل الاستعمال حيث بقي كثير من الباحثين يتبنون التقاربات الكلاسيكية لسوسيولوجية العمل في دراسة الظواهر الاجتماعية. والسوسيولوجية الاقتصادية تفترض إقامة جسور بين مختلف التخصصات لغرض تغطية كل جوانب المواضيع المتناولة في إطارها.

- إضافة إلى المكانة الاجتماعية الهامة التي أصبح يحتلها المقاول في الآونة الأخيرة، حيث أصبح فاعلاً أساسياً في الاقتصاد الوطني، وأصبح منشئاً للثروة والمناصب. لهذا فمعرفة خصائصه، ظروف عمله، مشاريعه، يعطي صورة واضحة أكثر حول هذه الفئة.

## 3 - أهداف البحث:

نحاول من خلال دراستنا تحقيق أهداف عدة منها:

- وصف وتحليل عمل المقاول الجزائري، من خلال محاولة التعريف، وإبراز خصائصه، أو مواصفاته السوسيو مهنية.

- كما سنحاول فهم وإبراز دور الروابط والعلاقات الاجتماعية أثناء وبعد نشأة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.

- أخيراً نهدف دراستنا إلى إبراز أهم العناصر المشكّلة للهوية المقاولاتية، ومحاولة إنشاء تصنيف لمختلف أنواعها حسب الخصائص السوسيو مهنية التي تشملها كل فئة مصنفة.

#### 4 - الإشكالية:

إن الأزمة الاقتصادية التي عرفتها الجزائر في بداية سنوات 1980، أدى بالسلطات العمومية إلى خصخصة جزء من القطاع العمومي والتوجه تدريجياً نحو تبني مبادئ اقتصاد السوق، لغرض الدخول فيه. هذا إذا علمنا أن غداة الاستقلال شرعت الدولة في عملية واسعة لتأميم قطاعا مختلفة من النشاط الاقتصادي: مناجم، بنوك، مصانع، بترول... إلخ. حيث أصبحت الدولة تمتلك 70% من القيمة المضافة، والتي تغطي كل الصناعات الهامة. كما اختارت السلطات العمومية المؤسسة العمومية (الشركة الوطنية) كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية كما أخذت الدولة على عاتقها ثلاث وظائف:

- "الوظيفة الاقتصادية: بصفتها المقاول الكبير الذي يجب أن يقوم بالتصنيع وقيادة اقتصاد الدولة العصرية.

- الوظيفة الاجتماعية: وذلك بإعادة توزيع الثروات.

- وظيفة التنشئة: وذلك بالسهر على انضباط المواطن والمجتمع.<sup>1</sup> وهذا يعني كذلك أن الدولة اعتمدت على الصناعة لإخراج البلاد من التخلف إلى العصرية.

لكن ورغم استهلاك النموذج الاشتراكي الجزائري لأموال ضخمة، "إلا أنه لم يحقق الأهداف المنتظرة، حيث كانت عملية إنشاء مناصب العمل ضعيفة، وارتفاع نسبة البطالة، والتبعية التكنولوجية والمالية للخارج. وأمام انخراط المحيط الدولي، وانخفاض أسعار النفط. لم تستطع السلطات العمومية الاستمرار في تحقيق التوافق الاجتماعي المبني على توزيع الربح البترولي،"<sup>2</sup> لأن مداخيل الجزائر انخفضت مع انخفاض أسعار النفط. أمام هذه الوضعية لم تستطع السلطات الاستجابة كذلك لمطالب الجهة الاجتماعية (عمل، سكن..) التي هي في تزايد مستمر.

لهذا شرعت الدولة في عملية إصلاح واسعة، وكانت البداية تتمثل في إعادة هيكلة المؤسسات العمومية لغرض رفع مردوديتها، وجعلها أكثر إنتاجية. وبعد هذه العملية أقدمت السلطات على خصصة هذه المؤسسات لغرض "تخفيض عجز الميزانية، والبحث عن النجاعة الاقتصادية، كذلك لحماية المناصب والسماح للمستثمرين الخواص والأجانب بإمكانية المشاركة بالأسهم مع إمكانية الدخول في الملكية التامة للمؤسسة."<sup>3</sup> لهذا كانت بداية الانفتاح على اقتصاد السوق مع عملية إعادة هيكلة القطاع العمومي مع قانون 1981 حول إعادة هيكلة المؤسسات العمومية لغرض إعادة تنظيم هذا القطاع، لهذا شرعت الدولة في تقسيم المؤسسات الكبيرة إلى وحدات صغيرة يمكن التحكم في تسييرها وبطريقة غير مركزية.

أما في سنة 1988، وبعد صدور القانون المتعلق باستقلالية المؤسسات الذي أكد على تخلي الدولة عن تسيير نفقات وعمل المؤسسات العمومية. "وفي بداية سنوات 1990 أكد الخطاب الرسمي

<sup>1</sup> - MADOUÏ (M). *Entreprise et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration. Essai de sociologie économique.* Edition Kartala, Paris, 2012. P 54.

<sup>2</sup> - Ibid. P 55.

<sup>3</sup> - SADI (N). *La privatisation des entreprises publiques en Algérie. Objectifs, Modalités et enjeux.* 2eme édition. Edition O.P.U, Alger, 2006. P81.

على دخول الجزائر اقتصاد السوق، حيث تم تعليق الآمال على المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، والمقاول في خلق الثروة وكذا مناصب الشغل.<sup>1</sup> هذا إذا علمنا أن في إطار اقتصاد السوق يكون المقاول المظهر الأساسي في عملية إنتاج الثروة، "حيث يتم تقديم المقاولين كفاعلين لتطوير الاقتصاد الليبرالي الجديد وهم حاملو للنماذج الجديدة للأعمال."<sup>2</sup>

أما في الجزائر تندرج المقاول في إطار الإصلاحات الاقتصادية وتترجم نية السلطات العمومية في رفع تحدي التغيير العميق للنماذج التي ترأست التسيير الاقتصادي الاشتراكي. لهذا تكمن "هذه الرغبة في تحويل المجتمع إلى النموذج الذي يعتبر المؤسسة الحرة والقيم الفردية مفاتيح النجاح، مع رفض فكرة هيمنة القطاع العمومي في تسيير الاقتصاد."<sup>3</sup>

في هذا الإطار شرعت السلطات العمومية "في إصدار ترسانة من القوانين، والمراسيم التشريعية لغرض ترقية وتطوير المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، ورفع الحواجز البيروقراطية، لغرض إرساء مبادئ المقاول، وكذا تشجيع أكبر عدد ممكن من طالبي العمل في إنشاء مؤسساتهم الخاصة. وهذا بتقديم تحفيزات كثيرة ومتنوعة مثل: تخفيض الرسوم، وتقديم قروض بدون فوائد، مع تسهيلات جبائية. لذلك، فمنذ تبني قانون الاستثمارات في سنة 1993 الذي يعتبر حجر أساس للرغبة في الانفتاح، وإرساء سياسة جديدة لترقية الاستثمار."<sup>4</sup>

وقد عرف عدد المؤسسات ارتفاعاً مستمراً، فالإحصائيات تؤكد "أنّ 75% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى غاية 2005 أنشئت بعد هذا القانون. وأنّ 35% أنشئت بين 2000 إلى 2005<sup>(5)</sup>. هذا وبلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الى غاية 2008 ، 400000 وأغلبيتها

<sup>1</sup> - International l'actuel. Le magazine de l'économie et du partenariat international. Dossier : la PME, un pilier de l'économie algérienne. N° 113, Mars 2010. PP 1- 19.

<sup>2</sup> - Glob - entrepreneurship Monitor. L'entreprenariat en Algérie. Edition CREAD, Alger, Janvier 2013. P19.

<sup>3</sup> - Ibid. P 20.

<sup>4</sup> -MADOU (M). O p cit. P 57.

<sup>5</sup> - ASSALA (K). « PME en Algérie : de la création à la mondialisation ». In Colloque sur : l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, 25- 26 – 27 octobre, 2006. Haute école de gestion (Fribourg, Suisse). PP 1 - 16.

مجهرية أو مؤسسات جد صغيرة.<sup>1</sup> (Très petites entreprises) وحالياً تهدف السلطات من خلال مخطط فعل الحكومة إلى "ترقية إنشاء المؤسسة عن طريق التحسين المستمر لمناخ ومحيط أعمالها بصفة عامة. والهدف هو تسهيل نشاطها، وضمان استدامتها. لهذا فقد بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى غاية 2014/12/31، 934569 وحدة، وبتطور قدره 9,7% مقارنة بسنة 2014. كما أنه تم إنشاء 842223 مؤسسة في سنة 2015.<sup>2</sup>

أما عدد المؤسسات الخاصة فقد بلغ 934037 مؤسسة، كما بلغ عدد المناصب المنشأة من قِبَل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بـ 2371020 منصباً، كما تشكل المؤسسة المجهرية (TPE) نسبة 97% من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.<sup>3</sup> كما تتركز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في قطاع الخدمات (خاصة النقل)، وفي النشاط الحرفي وقطاع البناء.

من خلال ما سبق يتضح أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الخاصة "تكتسي أهمية بالغة في طريقة إصلاح وإنعاش الاقتصاد، خاصة أمام التحديات الكبيرة (العولمة والجهوية)."<sup>4</sup> وفي إطار إنشاء المؤسسات أكد ألان فايول (A. Fayolle) أنه "يجب على المقاول أن يكون قادراً على ربط سلوكياته وأفعاله مع الحاجيات والأهداف المعبر عنها من كل مكونات المجتمع، وأن يدرج فعله في إطار خصوصيات وقواعد المحيط الذي ينشط فيه."<sup>5</sup> لأن حسب الباحث فالمقاول هو محرك الديناميكية الاقتصادية لأنه ينشئ المؤسسات ويشارك في الابتكار، وإعادة هيكلة النسيج الاقتصادي، كما أنه يقوم بإنشاء مناصب شغل.

<sup>1</sup> MADOU (M). Opcit. P59.

<sup>2</sup> - Ministère de l'industrie et des mines, direction générale de la veille stratégique des études et des systèmes d'information. **Bulletin d'information stratégique**, N° 28, édition Mai 2016. P 07.

<sup>3</sup> - Ibid, P 09.

<sup>4</sup> - TABET-AOUL LACHACHI (W) :«L'entrepreneur algérien, émergence d'une nouvelle classe ». In الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية. يومي 17 و18 أبريل 2006. 1143 PP. -1159.

<sup>5</sup> - FAYOLLE (A). Entrepreneuriat, apprendre à entreprendre. 2eme édition. Édition DUNOD, Paris, 2012. P 109.



ورغم هذا " لم يحظ مفهوم المقاول بالدراسة والاهتمام كثيراً، سواء في الجزائر أو في بعض البلدان الأوروبية. وأن كثيراً من الدراسات أقيمت خاصة في البلدان الأنغلوسكسونية. أما في الجزائر فلم يكن محل اهتمام كبير من قبل الباحثين، ولا من الهيئات الرسمية." <sup>1</sup> وكانت المحاولات الأولى من علماء الاقتصاد والتسيير، ثم علماء الاجتماع. وهذا لا يعني أن المقاول الجزائري لم تتم دراسته فقد كان يبار بورديو (P. Bourdieu) أول من تحدث في كتابه (Sociologie de l'Algérie) عن "الحرفيين والتجار، والذين لديهم إمكانية تحوّل إلى صناعيين مستقبلاً." <sup>2</sup> وفي سنوات 1970 قام الباحث جون بينيف (J. Pennef) بدراسة كيفية حول المقاولين الذين ينشطون في ضواحي العاصمة، "وقدم النماذج المثالية للمقاوليين الجزائريين حيث صنفهم إلى التجار القدماء البورجوازيين، تجار الجملة، الموظفين القدماء، والعمال القدماء. حيث قدّم الخصائص السوسيو مهنية لكل فئة، وبين دور العائلة في تحضير وتكوين الأبناء لدخول ميدان المقاول. وللشبكات الاجتماعية دور مهمّ في ذلك أيضاً." <sup>3</sup>

لقد قدّم كل من جيلالي اليابس وأحمد هني في سنوات 1980 أعمالاً باهرة حول فئة المقاولين، حيث أكد كل واحد منهما على دور الشبكات العائلية في تشكيل وتراكم الرأسمال الصناعي الخاص، وتشكل رأسمال المؤسسة. وكذا أهمية التمويل الذاتي في تشكيل إمكانيات الصناعة وقدراتها. <sup>4</sup>

حاول عدد من الباحثين في سنوات 1990، تحت قيادة مركز البحوث الاقتصادية التطبيقية والتنمية (CREAD) في إبراز خصائص ونشاط المؤسسة الصغيرة والمتوسطة والمقاول. وفي بداية سنوات 2000 نجد اهتماماً متزايداً لدى الجامعيين، وهذا بإنجاز رسائل ماجستير ودكتوراه، ونشر مقالات عديدة تناولت جوانب مرتبطة بالمقاول كمساره، ونشاطه، ومواقفه.

<sup>1</sup> - TABET-AOUL LACHACHI. (Op cit. PP 1143 -1159).

<sup>2</sup> - MADOU (M). Op cit. P 67.

<sup>3</sup> - PENNEF (J) : « Carrières et trajectoires sociales des patrons algériens ». Acte de la recherche en sciences sociales. 1982. V 41. N°1. PP 61- 72.

<sup>4</sup> - MADOU (M). Op cit. P 67.

ورغم هذا، يبقى المفاول الجزائري في نظرنا مجهولاً من عدة جوانب، حيث لا نعرف كثيراً عن الخصوصيات السوسيومهنية للمفاولين (خاصة الجدد منهم والذين ظهوروا بعد سياسة الانفتاح الاقتصادي) عن مساراتهم عن أفعالهم وتصوراتهم المختلفة تجاه نشاطهم عن العناصر المشكلة لهويتهم المفاولانية، وعن علاقاتهم مع مختلف المجموعات المشكلة لمحيطهم المهني.

لغرض الإجابة عن هذه الانشغالات تظهر السوسولوجية الاقتصادية الحديثة من التخصصات الأكثر اهتماماً "بالنشاط المفاولاني المرتبط بالواقع وليس فعلاً منعزلاً، وأن الابتكار هو عملية واقعية ولمموسة وليست منعزلة."<sup>1</sup> كما أن النشاط المفاولاني ليس ثمرة نشاط المفاولين فقط، وإنما كذلك حسب بول زاليو (P. Zalio) هو "معرفة لغرض الربح أو المنفعة، انطلاقاً من البحث في أماكن اجتماعية متنوعة. هذه الأخيرة تحمل قيماً غير متجانسة حيث يظهر النشاط المفاولاني كنتيجة ممكنة لتعددية انتماءاتنا الاجتماعية. والتوفيق بين مختلف الانتماءات (جغرافي، اجتماعي) يمكن لهذه المعارف أن تؤدي إلى تعبئة شبكات المعارف المحلية (صداقة، عائلية، أو مهنية)."<sup>2</sup> وهي كلها وسائل يمكن أن "تأتي بموارد اقتصادية، رمزية واجتماعية للمفاولين، وهذا يعني أن السلوك الاقتصادي يتداخل في الاجتماعي، وأنه يبنى من طرف شبكة من العلاقات الاجتماعية."<sup>3</sup> أما المفاول فهو "مركز العلاقات التي ينشئها، وذلك بمحاولة إقناع أصحاب الموارد التي يحتاجها، بالانضمام إلى مشروعه."<sup>4</sup>

في هذا الإطار نرغب بإجراء دراسة ميدانية كيفية لدى مفاولي منطقة بجاية التي عرفت في السنوات الأخيرة ديناميكية هامة، من حيث نشأة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نشاطات متنوعة (صناعية، فلاحية، خدمات، حرف..)، ومركزة في مناطق صناعية أهمها: الصومام، أقبو، القصر، مدينة

<sup>1</sup> - BERNARDE DE RAYMOND (A) CHAUVIN (P. M). Sociologie économique. Histoire et courants contemporains. Edition Armand Colin, Paris, 2014. P 112.

<sup>2</sup> - ZALIO (P.P). « L'entreprise, l'entrepreneur et les sociologues ». Revue entreprises et histoire. 2004. N° 35. PP 16 à 30.

<sup>3</sup> - BERROU (J.P) DELEROIX (C.G). « Réseau social et accès aux ressources dans la trajectoire d'entreprise informelle : récits de vie d'entrepreneurs à Boba Dioulasso/ Burkinafaso ». In cahier du Gretha N° 2010 - 09. <http://ideas.repec.org/p/grt/2010-09.html>. PP 1 – 21.

<sup>4</sup> - BARREDY (C) et autres : « Le contrôle d'une entreprise naissante par son créateur : un regard par les théories de la gouvernance d'entreprise ». Revue du financier, N° 170. 2008. PP 10 – 18.

بجاية. هذه الديناميكية سمحت "بإنشاء - إلى غاية 31 ديسمبر 2015 - نحو 16182 مؤسسة، مما سمح بخلق مناصب عمل كثيرة." <sup>1</sup> هذا اذا علمنا أن القطاع الخاص بالجزائر "يشغل 58% من اجمالي اليد العاملة، ما يعادل 6139000 مشغلا." <sup>2</sup>

وهذا ما يشكل ميداناً خصباً للبحث والدراسة، إذا علمنا أن موضوع المقاوله يشمل متغيرات وعناصر كثيرة يصعب الاهتمام بها جميعاً. لهذا ارتأينا، وبعد المقابلات الاستكشافية الاهتمام بالمفاهيم التي بدت مهمة وغنية بالمعلومات عن المقاول والمقاوله، وتسمح لنا بفهم اختيار المقاول لهذا النشاط، وكذا عملية إنشاء المؤسسة، وإبراز دور البنية الاجتماعية في ذلك.

في هذا الإطار يشكل المسار المهني (التكوين، التجربة المهنية) أي الماضي المهني أحد أبرز العوامل المؤدية إلى التوجه للمقاوله. أمام هذا الرأسمال الإنساني تضاف مؤهلات أخرى مساهمة ومقدمة للموارد اللازمة أثناء الانطلاقة في عملية إنشاء المؤسسة، ألا وهي مساهمة البنيات الاجتماعية (العائلة، الأقارب، الأصدقاء..). التي تقدم موارد مادية وغير مادية لا يستهان بها أثناء وبعد مرحلة نشأة المؤسسة. وهذا يعني أن المقاول يقوم بتعبئة مختلف الموارد اللازمة، وخاصة الرأسمال الاجتماعي لغرض تكريس مشروعه في الواقع.

أما الاستمرارية في النشاط فتلزم المستثمر بإجراء اتصالات وعلاقات مع مقاولين آخرين، ومع الذين لديهم علاقة مباشرة أو غير مباشرة بنشاطه هذا ما يسمح له بالحصول على المعلومات والموارد. لهذا يبدو أن الانتماء إلى شبكات من العلاقات الاجتماعية يكتسي أهمية بالغة في إنشاء وتسيير أمور المؤسسة.

كما أن اتصالات وعلاقات المقاول مع زملائه في النشاط تؤدي إلى تشكل مجموعة من القيم المشتركة الخاصة بالنشاط المقاولاتي، وقد تتشكل مجموعات مهنية من المقاولين حسب بعض الخصائص

<sup>1</sup> - Bulletin d'information 2016. Op cit. P 35.

<sup>2</sup> Office National de Statistique. Activité, emploi, chômage en septembre 2015. N 726. P 17.

السوسيومهنية المشتركة (السن، النشاط، التكوين..). هذه العناصر قد تسهم في تشكل هوية مهنية مقاولاتية.

أما بحثنا فيدور حول هذه الأفكار ونحاول من خلاله الاهتمام بمسارات منشئي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور الرأسمال الاجتماعي والإنساني في عملية إنشاء المؤسسات. وأخيراً نحاول إبراز العناصر المشكلة للهوية المقاولاتية. إذن يكمن هدف بحثنا في محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- من هم هؤلاء المقاولين المنشئين للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منطقة بجاية؟ ما هي مساراتهم السوسيومهنية؟ ما هي شهاداتهم (تكوينهم، تجربتهم، أصلهم الاجتماعي)؟

- ما هو دور الروابط والعلاقات الاجتماعية (العائلة، الأقارب، الأصدقاء..) في عملية إنشاء وتسيير المؤسسة الصغيرة والمتوسطة؟

- ما هي العناصر التي تشكل الهوية المقاولاتية للمقاولين الجزائريين؟ وما هي القيم والمعتقدات السائدة لدى هؤلاء المقاولين تجاه عملهم؟

## 5 - الفرضيات:

بعدما قمنا بالبحث الاستطلاعي مع عيّنة من المقاولين، وعددهم ستة (06) حيث قمنا باستجوابهم بطريقة حرة. وكان الغرض من هذه المقابلات الحرة التعمق في السؤال العام الذي طرحناه في البداية. كذلك لغرض تحديد الإشكالية والفرضيات، ومنهجية الدراسة وتقنياتها، وكذا تحديد خصائص عيّنة بحثنا. لهذا قمنا بصياغة الفرضيات التالية، كإجابة مؤقتة عن الأسئلة التي تم طرحها في الاشكالية.

### الفرضية الأولى

تعتبر الخصائص الاجتماعية، المهنية و الدراسية المشكلة لمسارات المقاولين، العوامل البارزة و المؤدية بهم إلى التوجه نحو النشاط المقاولاتي.

### الفرضية الثانية

قام المقاول أثناء مرحلة إنشاء مؤسسته بتجنيد و تعبئة الموارد الضرورية و المتمثلة أساسا في المعارف النظرية و التطبيقية المكتسبة، الامكانيات المالية و رأسماله العلاقتي (الأصدقاء، العائلة) لغرض تكريس مشروعه في الواقع.

### الفرضية الثالثة

يتحصل المقاول عبر مختلف علاقاته و انتماءاته للشبكات الاجتماعية على الموارد و المعلومات الضرورية لغرض تسيير و تطوير مؤسسته.

### الفرضية الرابعة

تشكل الهوية المقاولاتية لمنشئي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من القيم والتصورات المشتركة للنشاط الممارس، كما أنها ترتبط بالمسار المهني، لأنّ النشاط الممارس حالياً هو امتداد للتجارب والتكوينات فهو تكريس لمشروع يستمد جذوره من الماضي المهني للمقاولين.

## **6 - تحديد المفاهيم:**

نحاول فيما يلي تعريف المفاهيم الأساسية المستعملة في دراستنا، والتي تم التركيز عليها في فرضيات بحثنا.

**6 - 1 - تعريف المقاول:** أكد كثير من المهتمين بميدان المقاول، والباحثين فيه على صعوبة إيجاد تعريف موحد وعالمي متفق عليه لمفهوم المقاول والمقاول<sup>1</sup>. وهذا راجع إلى التخصصات التي ينتمي إليها كل باحث، "حيث يركز علماء النفس على خصائصه الإدراكية. أما الاقتصاديون فيربطونه بالابتكار خصوصاً"<sup>2</sup>.

كما أن المقاربات والعناصر المستعملة في تحديد مفهوم المقاول أسهم في اختلاف التعريفات كذلك. "لأنّ هناك بحوث ربطت المقاول بالمقولة، وتمّ التركيز على خصائص المقاول: من هو المقاول؟ وماذا يعمل؟ وهناك بحوث أخرى ركزت على روح المقولة؛ هذه الخاصية نجدها في المؤسسات العمومية والمؤسسات الخاصة الكبيرة التي تتميز بالإبداع والرغبة في توسيع نشاطاتها. ويعتبر المقاول في هذه الحالة كل شخص يتميز بروح المؤسسة"<sup>3</sup>.

أما كلمة المقاول (entrepreneur) "فقد ظهرت في نهاية القرن السادس عشر (16)، وأنّ أصل صفة المقاول أتت من الإنجليزية، وقد تمّ ترجمة مصطلح (entrepreneurship) إلى (entrepreneuriat)."<sup>4</sup> إذ يُعتبر "كنتيو (Cantillon) أول من استعمل الكلمة"<sup>5</sup> وكان هذا المصطلح "يعني «فعل خطر» (action risquée)، وكان المصطلح يخص في البداية الممولين العسكريين، ثم طُبّق على كل من لديه عقد مع الحكومة الملكية لغرض إنجاز الطرقات، الجسور. كما أدمجت فكرة المؤسسة مبكراً لفكرة الخطر والمغامرة."<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - BERNARDE DE RAYMOND (A) CHAUVIN (P. M). Op cit. P 111.

<sup>2</sup> - FILLION (L. J). « Le champ de l'entrepreneuriat, historique, évolution et tendances ». In revue internationale. PME. Vol 10. N° 02, 1997. PP 130- 172.

<sup>3</sup> - MARCHESNAY (M). « La petite entreprise : sortir de l'ignorance ». Revue Française de gestion. N° 144. 2003- 3.PP 107- 118.

<sup>4</sup> - MINGUET (G). « L'art d'entreprendre, l'émergence de nouvelles organisations ». In sous la direction de MINGUET (G) THUDOREZ (C). Travail, entreprise et société. Manuel de sociologie pour ingénieurs et scientifiques. PUF, Paris, 2005. 231.

<sup>5</sup> - MARCHESNAY (M). La rhétorique entrepreneuriale en France. Entre sémantique, histoire et idéologie. Les éditions de l'ADREG, Paris, 2009. P 14.

<sup>6</sup> - TOUNES (A) FAYOLLE (A). « L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur ». Revue des sciences de gestion. 2006, N° 220- 221. PP 17- 30.

وقد شمل المصطلح فيما بعد فئات مهنية أخرى بتغيير النظام السائد المبني على مبدأ التعاون إلى مبدأ أو نظام مبني على أساس المال. وأمام تعدد التعريفات المقترحة، والتي لا يمكن سردها كلها هنا، سنحاول التعرض إلى التعريفات التي تشمل خصائص وصفات المقاول الذي سيكون محل دراستنا. وفي هذا الصدد يعتبر كنتييون (Cantillon): «المقاول بأنه الشخص الذي يأخذ الأخطار للقيام بعملية تجارية لرصيده الخاص، فهو الذي يتكفل بالمقايضة وسيولة السلع. ويقوم بالتبادلات لغرض الربح».<sup>1</sup> يظهر في هذا التعريف أنّ مصطلح "الخطر" مركزي في نظرية كنتييون، لأنّ المقاول يواجه نسبة معينة من الغموض، وعدم اليقين حيث لا يمكن قياس أو تجنب الأخطار المحاطة بالقرار الذي يتخذه.

أما صاي (J.B. Say) الذي تبنى أعمال كنتييون وطوّرها، فهو يميز بين الرأسمالي والمقاول. واعتبر المقاول فاعلاً للتغيير. أما شمبيتر (Schumpeter) يربط وظيفة المقاول بالتجدد والابتكار. فالمقاول هو «الشخص الذي يدرك الحقيقة أو الواقع بطريقة مختلفة عن الآخرين، فهو ليس مسيراً أو رأسمالياً، إنما مبتكراً، يبحث عن أحسن طريقة إنتاجية ممكنة لكل الأوقات. فهو يرغب في تحسين مكانته الاجتماعية لأنه شخص تدفعه الرغبة في بناء ملكية خاصة، ويرغب في أن يثبت بأنه الأحسن لأنه يتميز بقدرات إدارية عالية».<sup>2</sup>

نفهم من خلال هذا أن وظيفة المقاول هي البحث عن التغيير والفرص الجديدة. أما فكرة الابتكار تعني إدخال منتوجات، تقنيات معايير إنتاجية جديدة. أما ماكلياند (Mc Clelland) الذي ينتمي إلى المدرسة السلوكية؛ فهو يعرف المقاول بأنه: «الفرد الذي يمارس مراقبة إنتاج ما. هذا الإنتاج لا يخص استهلاكه الخاص».<sup>3</sup> حيث ربط الباحث اختيار الأشخاص للمقاول بالربحية في التحقق (désir de réalisation)، وهذه الرغبة مرتبطة بوجود الحاجة.

<sup>1</sup> - BERNARDE DE RAYMOND (A). CHAUVIN (P). Op cit. p 38.

<sup>2</sup> - BOUABDELLAH (K). « Entrepreneuriat et développement économique ». In les Cahiers du CREAD. Création d'entreprises et développement territorial. Problématique, état des lieux et expériences. N° 73. 2005. PP 09 - 31.

<sup>3</sup> - FILLION (L J). Op cit. PP 130- 172.

أما اللجنة الأوربية للمقاول فقد عزّفته بأنه: « الشخص الذي يغامر ويجازف ويشرك الموارد بطريقة متماسكة وفعالة فهو يبتكر بإشياء خدمات أو منتجات أو طرق عمل جديدة على المدى البعيد. هذا بتحديد الأهداف وتحقيق فوائد وراء التوزيع الآني للموارد»<sup>1</sup>. يشمل التعريف إذن فكرة الابتكار، والمغامرة، كما يعمل المقاول على تعبئة وتسيير مجموعة من الموارد الضرورية لتحقيق مشروعه.

أما فيليون (Fillion. J L) يعرف المقاول بأنه: « شخص واسع الخيال، يتميز بالقدرة على تحديد وتحقيق الأهداف. هذا الشخص يحافظ على مستوى عالٍ من الحساسية لغرض اكتشاف فرص العمل كذلك يأخذ قرارات تتميز بالخطورة النسبية والتي تهدف إلى الابتكار كما أنه يبقى يلعب دائماً دوراً مقاولاتياً»<sup>2</sup>. إن المقاول - إذن - هو شخص يتصور ويطوّر ويحقق تصورات.

أما جنسان (Janssen. F) فيعرف المقاول " بأنه فرد أو مجموعة من الأفراد الذي ينجح أو ينجحون في اكتشاف في محيطهم فرصة، ويتمكنون من جمع الموارد الضرورية لاستغلالها لغرض خلق قيمة"<sup>3</sup> فهم من خلال هذا التعريف أنّ المقاول يمكن أن تعني كذلك مجموعة من الأفراد يبحثون عن استغلال الفرص المتاحة في المحيط لغرض تحقيق أهداف معينة.

كما نشير إلى أنّ المقاول يمكن أن تخص إنشاء مؤسسة جديدة، أو إعادة فتح مؤسسة توقفت عن نشاطها، أو من طرف أجير في مؤسسة كبيرة، والذي يحاول تطوير منتج ما. "وهنا نتحدث عن مقاول من الداخل أي تخص حالة أجير يحاول فتح مؤسسة أو ورشة لغرض إنتاج منتج جديد أو تطوير منتج ما لهذا فهو يلقي الدعم الكافي من طرف مؤسسة"<sup>4</sup> (intrapreneuriat). كما ميّز كارلاند (Carland) و باحثون آخرون بين المقاول و المالك المدير للمؤسسة، هذا الأخير هو الذي ينشئ ويسير مؤسسته لغرض تحقيق أهدافه الشخصية. فالمؤسسة هي المصدر الأساسي لعائداته، ويتم إدراكها

<sup>1</sup> - MICAILLI (I). « Comment devient t'on innovateur ? Étude exploratoire sur une population de chercheurs entrepreneurs ». In Cahiers de la recherche de l'ISC. Actes du colloque ; Entrepreneuriat. Nouveaux défis, nouveaux comportements. Juin 2007. PP 108 - 129.

<sup>2</sup> - FILLION (J. L). Op cit. PP 130- 172.

<sup>3</sup> - Sous la direction de JANSSEN (F). Entreprendre, une introduction à l'entrepreneuriat. Edition de Boeck. Bruxelles, 2009. P 35.

<sup>4</sup> - Ibid. P 28.



كامتداد لشخصيته، وبكونها مرتبطة بحاجياته، وغاياته الشخصية والعائلية. وبالعكس فالمقاول "هو الذي ينشئ ويسير المؤسسة حيث تكون أهدافه الرئيسية الربح والتنمية، كما يتميز المقاول بسلوكه الابتكاري، ويرسم أهدافه عن طريق التسيير الاستراتيجي."<sup>1</sup>

وأمام تعدد وتنوع هذه التعاريف، حاولنا اقتراح تعريفاً مناسباً لخصوصيات مقاولي بحثنا من خلال المجابهة والمقارنة بين المعلومات المتحصل عليها من خلال مختلف هذه التعاريف النظرية، والمعلومات التي استقينها عن طريق المقابلات الاستكشافية وهذا ما يسمح لنا باستخلاص أهم الخصائص التي يتميز بها مقاولو منطقة بجاية والتي يمكن تلخيصها في التعريف الإجرائي التالي: يعتبر المقاول في منطقة بجاية كل شخص ينشئ أو يرث مؤسسة ويسيرها، حيث يكتشف الفرصة. ثم يقوم بتعبئة الموارد اللازمة (مالية، مادية، المعدّات..)، وذلك لغرض تحقيق مجموعة من الأهداف التي سطرها. ويقوم قبل وأثناء مرحلة نشأة مؤسسته كذلك بتعبئة رأسماله الشخصي، أو ما يسمى بالرأسمال الإنساني، والمتمثل في: تكوينه، تجاربه، مدخراته، معارفه التقنية، علاقاته الشخصية... وكذا رأسماله الاجتماعي، والمتمثل أساساً في المؤسسات الاجتماعية (العائلة) ومجموعة من العلاقات كالصداقة... لغرض تكريس مشروعه في الواقع، ثم لغرض توسيع وتطوير نشاطه.

## 6 - 2 - المقابلة:

يكمن تعريفها بأنها: « نشاط يشترط الاكتشاف، والتقييم، واستغلال الفرص لغرض إدخال خدمات أو منتجات جديدة، أو بنىات تنظيمية جديدة، أسواق جديدة، موارد... عن طريق وسائل والتي ليست بالضرورة موجودة من قبل. وبطريقة إمبريقية يمكن تعريفها بأنها نشاط مرتبط بتكوين مؤسسات جديدة، تشكل العملية التي تؤدي بالمقاول إلى خلق وتغيير المنظمة نتيجة المنطق المهيمن في

<sup>1</sup> - Sous la direction de JANSSEN (F). Op cit. P 38.

مضمون محيطه<sup>1</sup>. « نفهم من خلال هذا التعريف أن المقابلة تركز على مجموعة من العناصر أو المسلمات منها ما يلي:

- وجود فرص.

- وجود نسبة معينة من الخطر.

- عملية تظهر علاقات مع التنظيم والابتكار.

أما فايول آلان (Fayolle A) فيعتقد أن "فعل المقابلة هادف، يكون مرغوباً فيه، أو مفاجئاً، منتظراً منذ سنوات أو أنّ أحداثاً قامت بتسريعه... هذا السلوك الإنساني يرتبط بالرغبة، ويكون محلّ اختيار وتخطيط. فالرغبة توجه السلوكات نحو أهداف، الرغبة تكون متأثرة بإدراكات ومواقف، وتكون خاضعة لتأثير المعتقدات."<sup>2</sup> كما أن الرغبة في المقابلة لا تؤدي بالضرورة إلى إنشاء مؤسسة وإلى اكتشاف الفرص، وإلى القرار في الالتزام والانطلاق في مقابلة.

إذن تبدأ المقابلة حسب الباحثين في هذا المجال "من ادراك الفرصة و تتبع بناء منظمة و تتواصل بالإنشاء الفعلي للقيمة"<sup>3</sup> لهذا أجمع عديد من الباحثين على أن التعريف الشامل الذي يغطي كل جوانب موضوع المقابلة يجب أن يأخذ بعين الاعتبار المفاهيم المركزية التالية :

- "المقاول: الذي يمكن أن يكون المنشئ للمنظمات الجديدة، أو الذي يعيد نشاط المنظمات الموجودة، أو الذي يطور مشروع داخل منظمته.

<sup>1</sup> - PASQUEUX (Y). « Entrepreneur, entrepreneuriat et entreprise de quoi s'agit il ? ». In. Hall. Archives ouvertes. 2011. (hal-00567820). PP 01- 11.

<sup>2</sup> - FAYOLLE (A) SURLEMENT (B). « Le mythe de l'entrepreneur rationnel ». In Revue L'expansion. Entrepreneuriat Innover, développer, grandir. N° 1, 2009. PP 06 - 13.

<sup>3</sup> - HAFSI (T). Isaad Rebrab. Voir grand, commencer petit et aller vite. Casbah éditions, Alger, 2012.P17.

- الموارد المعبّأة: وهذه تكون بالضرورة محدودة، ويجب على المقاول مراقبتها، واكتسابها لتحقيق أهدافه.

- إنشاء القيمة: وتفترض خلق كل أشكال الثروة (أموال، استقلالية، سلطة، تحقيق الذات..). وهذا لمصلحة المقاول، وأفراد منظمته، ويمكن أن تكون لكل المجتمع. فمصطلح إنشاء القيمة، هو وظيفة إدراكية للمقاول والحوافز التي تدفعه إلى المقابلة.

- الفرصة: هي مصطلح مركزي للمقابلة؛ الفرصة هي التي يبحث عنها المقاول لاستغلالها،<sup>1</sup> وتكون وظيفة حوافزه وأهدافه بالنسبة لشومبيتر (Shumpeter) يتعرف على التغيرات في المحيط، وكذا معرفتها، واستغلالها كفرصة. ويمكن تلخيص المراحل التي يمكن للفرد أن يخلق القيمة حسب شان و فونرامان (Shane و Vontaramen)<sup>2</sup> وهي:

أ - معرفة الفرصة: هذا يفترض الرغبة والنية في إنشاء نشاطات ما، وفي هذه المرحلة الاستكشافية يتفحص المقاول محيطه للبحث عن أفكار جديدة تسمح له تحقيق أهدافه. كما أن هناك آراء مختلفة فيما يتعلق بمصدر الفرصة. وهناك من يعتقد أنها تتاح نتيجة التغيرات الاقتصادية، والاجتماعية والديمقراطية في المحيط. ويكمن دور المقاول في معرفتها. وهناك من يرى أن الفرص يجب أن تُبنى كذلك فهي لم تكن موجودة قبل أن تكتشف من طرف الفرد. إذن يجب على المقاول خلقها.

ب - قرار استغلال الفرصة: عند اكتشاف الفرصة يقوم المقاول بتقييمها ليقرر مدى استغلالها. ويكمن دوره في إصداره للحكم عن قيمة الفرصة، وكذا اختياره في مدى استغلالها، وهذا ما يفترض نوعاً من القدرة على الالتزام واتخاذ القرار.

<sup>1</sup> - Sous la direction de JANSSEN (F). Op cit. P 28.

<sup>2</sup> SHANE (S) et VONTARAMEN (S) : « the promise of entrepreneurship » cité par JANSSEN. (F). Op cit. P 28.

ج - نمط الاستغلال: حيث هناك طريقتين لاستغلال الفرصة؛ الأولى تكمن في خلق منظمة جديدة، أما الثانية فتكمن في بيع الفرصة للمنظمات الموجودة. "هذا يعني الوضعيات الوسطية موجودة حيث أن بعض موظفي المنظمات الموجودة يقررون استغلال الفرص التي اكتشفوها لصالح موظفيهم، أو العكس يغادرون منظماتهم، وينشئون مؤسسة جديدة كما أن هناك بعض الفاعلين المنعزلين يقررون بيع الفرصة التي اكتشفوها لمؤسسة ما، أو مواصلة إنشاء مؤسستهم الخاصة".<sup>1</sup> إن هذا الوضع يؤدي بنا إلى تعريف إنشاء المؤسسة، باعتبار عملنا يهتم في جزئه الأكبر بهذه العملية.

**6 - 3 - إنشاء المؤسسة:** يربط كثير من الباحثين إنشاء المؤسسة بالمقاولة؛ أي إنها المقاولة حيث نجد في المفهوم كلمتين: "إنشاء ومؤسسة. أما كلمة إنشاء فهي تحدد نتيجة أي الذي تمّ إنشاؤه أي مؤسسة جديدة. لكن كذلك عملية (processus) أي فعل يخص، القيام، تنظيم شيء غير موجود."<sup>2</sup>

تتم هذه العملية في محيط خاص، وعندما نقول فعل، نقول كذلك فاعل الذي هو الشخص الذي يعمل ويتصرف. وفي حالة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة يمكن أن يكون الفاعل فرداً، مجموعة أشخاص، أو عدة منظمات. لهذا فمفهوم إنشاء المؤسسة متعدد المظاهر. والذي يظهر في الزمان. ففي البداية يكون هناك فاعل، ثم تليه العملية التي يمكن أن تكون طويلة، أو سريعة. هذه المظاهر أو الأوجه العديدة تمثل الآراء المختلفة بالنسبة للظاهرة (الفاعل، المحيط) أي رأي الفاعل ورأي المحيط حول إنشاء المؤسسة الجديدة.

<sup>1</sup> - Sous la direction de JANSSEN (F). Op cit. P 28.

<sup>2</sup> - BAYAD (M) et autres : « Le métier de l'entrepreneur. Le processus d'acquisition de compétences ». Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME. CIFE PME. Sur l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales. 25-26-27/10/2006. Haute école de gestion. Fribourg. Suisse. PP 145 – 158.

- متى تبدأ عملية إنشاء المؤسسة ومتى تنتهي؟

تبدأ العملية في نفسية المقاول دون أن يكون واعياً كلياً، كما أنها ليست بالضرورة عملية نتيجة لسبب أو أسباب ضرورية كافية. لكن نتيجة لحزمة من أسباب مترابطة في ديناميكية نسقية في بعض الأحيان يمكن لحدث ما أن يكون سبباً في ذلك (إطلاق العملية).

"يمكن الحديث عن الوجود الفعلي للمؤسسة بعد الاعتراف الإداري بالمؤسسة الذي يثبت بوجودها، وتنتهي عملية إنشاء المؤسسة عندما ينتهي الحوار: مقاول/ مؤسسة، بمعنى أن المؤسسة بدأت تنشط و أن المقاول لم يعد يفكر في الإنشاء وإنما في تسيير أمور مؤسسته أو إنشاء قيمة جديدة."<sup>1</sup> وفي هذه الآفاق يمكن للمؤسسة أن تستغرق سنوات عديدة.

أما في حالة الانطلاق من العدم (ex-nihilo) فأتثناء مرحلة الانطلاقة يجب على المقاول مواجهة مشاكل خاصة و كذا تعلم مهنة المقاول. لهذا فقد قدر الباحثون المرحلة "بأنها تستغرق بين سنتين إلى خمس سنوات بعد الوجود القانوني للمؤسسة (حتى في البلدان المتطورة ك : فرنسا الولايات المتحدة)".<sup>2</sup> أما في الجزائر عادة ما تكون مدة الإنشاء في الظروف العادية تتراوح بين ثمانية عشرة شهراً إلى ثلاثة سنوات وتكون المدة أطول بكثير إذا كانت الانطلاقة من العدم، أما المراحل القانونية والإدارية لإنشاء المؤسسة في الجزائر يمكن تلخيصها فيما يلي:

- تسمية المؤسسة.

- استخراج عقد الكراء، أو عقد الملكية لمقر المؤسسة.

- الوضعية القانونية للمؤسسة (إنشاء المؤسسة بصفة رسمية لدى كاتب عدل).

- الترخيم لدى المركز الوطني للسجلات التجارية.

<sup>1</sup> - BRUYAT. (C). Création d'entreprise. Contributions épistémologiques et modélisation. Thèse de doctorat en sciences de gestion. Université de Grenoble, France, 1993. P 91.

<sup>2</sup> - Ibid. P 91.

- البطاقة الجبائية (carte fiscale).

- الرقم التعريفي الإحصائي (Numéro d'identifiant statistique).

- فتح الحساب البنكي.<sup>1</sup>

**6 - 4 - تعريف المؤسسة الخاصة:** باعتبار بحثنا يتناول مقاولين يملكون مؤسسات خاصة، ارتأينا تعريف هذا النوع من المؤسسة.

تنقسم المؤسسة الخاصة حسب الشكل القانوني إلى قسمين: "هناك المؤسسة الفردية وتتشكل بفضل إسهامات المنشئ والذي له الملكية الكاملة للمؤسسة، ويضمن بصفة شبه كاملة إدارة المؤسسة، وتحمل مسؤولية نشاطه، وتعود له نتائج المؤسسة (الربح والخسارة). أما المؤسسة المشتركة فهي التي يتشكل رأسمالها من شريكين أو أكثر (ملكية الأسهم مشتركة، ويمكن تسميتهم بالمساهمين)."<sup>2</sup>

ففي بحثنا التقينا بهذين النوعين من المؤسسة، إضافة إلى أطر أخرى سيتم شرحها لاحقاً. بمعنى أنّ هناك مقاربتين مختلفتين في تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هما:

- "التقارب الكيفي؛ هذا التقارب أكثر من الحقيقة السوسيو - اقتصادية، بفضل خاصيته الوصفية، فكل التعريفات الكيفية تبرز بدرجات متفاوتة العناصر المتميزة، وخصائص المؤسسة الصغيرة والمتوسطة. ومن العناصر المستعملة: العمر، حجم المؤسسة، النظام التقني، المحيط، علاقات السلطة.

- التقارب الكمي: حيث يتم التركيب بين عدة عناصر بطريقة كمية، مثل: عدد العمال، الدخل الصافي، القيمة المضافة، الفائدة، الأسهم و رقم الأعمال.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - Site web. **La création d'entreprise en Algérie**. PME-DZ.com. Juillet 2002.

<sup>2</sup> - BEAUAFILS (J.C). Comprendre l'entreprise. Une approche gestionnaire. Edition Vuibert, Paris, 2004. P 25.

<sup>3</sup> - SELHAMI (S) et autres « A la découverte de la PME en Algérie ». In

الملقطة الوطني حول واقع وآفاق النظام المالي في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. يومي 05 - 06 - 2013.

## 6 - 5 - تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

يؤكد العديد من الباحثين على صعوبة إيجاد مفهوم موحد للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة متفق عليه في جميع البلدان. ويعود ذلك إلى اختلاف قطاع النشاط وعمر المؤسسة. هذا الاختلاف يعود إلى العناصر الكمية والكيفية المعتمدة في تعريفها مثل: حجم اليد العاملة، حجم الإنتاج، نوعية سلطة المفاوض، حجم الرأسمال المستثمر... إلخ<sup>(1)</sup>.

أما في الجزائر فقد أخذ المشروع بعين الاعتبار أكثر العناصر الكمية (عدد العمال، رقم الأعمال (الرأسمال المستثمر). هذا ونشير إلى أنّ التعريف المقترح يتطابق مع تعريف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE). وأدخل التعريف في الجهاز التشريعي الوطني عبر قانون 18 - 01 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة لسنة 2000. لهذا فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي: «مؤسسة إنتاجية للسلع أو لخدمات وتوظف بين 01 إلى 250 عاملا، كما ان رأسمالها لا يتعدى 500 مليون دينار، وتحترم مبدأ الاستقلالية، يقصي التعريف البنوك والهيئات المالية، مؤسسات التأمين، والمؤسسات المدرجة بصفة البورصة، الوكالات العقارية، ومؤسسات استيراد/ تصدير، باستثناء المؤسسات الموجهة للإنتاج الوطني وأنّ رقم أعمالها أقل أو يساوي ثلثي الرقم الإجمالي»<sup>2</sup>. لهذا فقد ميّز القانون بين المؤسسات التالية:

- "المؤسسة المتوسطة (moyenne entreprise) : تعرف بأنها المؤسسة التي توظف بين 50 إلى 250 شخصاً، ورقم أعمالها ينحصر بين 200 مليون إلى 2 مليار دينار، وأن مجموع الحصيلة السنوية تتراوح بين 100 إلى 500 مليون دينار.

<sup>1</sup> - حميدي (ي). مستقبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل العولمة. أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية. فرع التحليل الاقتصادي. جامعة الجزائر 2008/2007. ص 01 - 11.

<sup>2</sup> - MELBOUCI (L). « Les PME algériennes : un essai d'analyse par les ressources ». In Revue des sciences humaines. De l'université Mohamed Khider Biskra. N° 08. 2005. PP 51 - 69.

- المؤسسة الصغيرة (petite entreprise): تحدد بالمؤسسة التي توظف بين 10 و 49 شخصاً، وأن رقم الأعمال السنوي لا يتعدى 200 مليون دينار، ومجموع الحصيلة السنوية لا تتجاوز 100 مليون دينار.

- المؤسسة المجهرية (très petite entreprise): هي التي توظف بين 1 - 9 اشخاص، وتنجز رقم أعمال أقل من 200 مليون دينار، أو مجموع الحصيلة السنوية لا يتجاوز 10 مليون دينار.<sup>1</sup>

أما الصيغ القانونية التي يمكن لأي فرد أن ينشئ مؤسسته في اطارها، تتمثل فيما يلي:

- الشخص الطبيعي: "الشخصية الطبيعية بالمعنى القانوني هي شخصية إنسانية، والتي تم إسنادها أو إعطاؤها الشخصية القانونية، والتمتع بحقوقها لغرض ممارسة نشاط مهني.

- الشخص المعنوي: هو مجموعة من أشخاص يشكلون جمعية، شركة، مؤسسة. ويتمتعون كالشخص الطبيعي من شخصية قانونية، ومن إرث اجتماعي في المجال الاقتصادي. الشخصية المعنوية عبارة عن مؤسسة مع وضعية قانونية (statut juridique).<sup>2</sup>

- "شركة التضامن (SNC. Société au nom collectif):

تتكون شركة التضامن من شريكين أو أكثر على ألا تتعدى تسعة أشخاص يساهم كل منهم بجزء من رأس المال ومن العمل.

- شركة ذات المسؤولية المحدودة: (société à responsabilité limitée).

تؤسس الشركة ذات المسؤولية المحدودة بين شركاء يتحملون الخسائر، إلا في حدود ما قدّموا من حصص. ولا يجوز أن تشمل هذه الشركة اسماً واحداً من الشركاء، أو أكثر على أن تكون هذه التسمية

<sup>1</sup> - La loi d'orientation sur la promotion de la PME N° 01- 18 du 12/12/2001. Ministre de la PME et de l'artisanat. P 04 et 05.

<sup>2</sup> - Bulletin d'information statistique de la PME 1er semestre 2013. N° 23. Novembre 2013. Ministère du développement industriel et de la promotion de l'investissement. P 9.



مسبوقة أو متبوعة بكلمة شركة ذات مسؤولية محدودة، أو الأحرف الأولى منها (ش.ذ.م.م)، أو (Sarl).

- شركة وحيدة الأسهم: (EURL).

هذا النوع من الشركة الذي تخضع إليه الشركة ذات المسؤولية المحدودة، ولكنه تتميز عنها بوحودية الشخص؛ أي أن الشركة وحيدة السهم ذات مسؤولية محدودة يديرها شخص واحد.<sup>1</sup>

## 6 - 6 - تعريف مرافقة إنشاء المؤسسة:

يؤكد كثير من الباحثين على صعوبة إعطاء تعريف موحد للمفهوم، بسبب تعدد أجهزة إنشاء المؤسسات و أشكاله. لهذا تعني المرافقة بالنسبة للبعض "عملية التقاء بانتظام لحامل مشروع إنشاء مؤسسة ونصحه، والتحقق من لقاء إلى آخر من مدى سير المشروع إلى غاية التنفيذ النهائي له؛ بمعنى الإنشاء الفعلي للمؤسسة."<sup>2</sup>

كما ان هناك من يعتبر مرافقة إنشاء المؤسسة بأنه "جهاز يهدف إلى توجيهه، إعلام ومساعدة المنشئ المستقبلي وإنشاء مشروعه بإعطائه النصائح والتوجيهات وتكوينه. ومع إدماجه في شبكات عارضة لميدان المقابلة لغرض تكريس هذا المشروع وإحاله لمرحلة النضج."<sup>3</sup>

نفهم من خلال ما سبق أن المرافقة ضرورية أثناء مرحلة النشأة والتي تعني تقديم وإعطاء كل المعلومات والتوجيهات الضرورية من طرف مختص في الجهاز الخاص بنشأة المؤسسة الذي اختاره المقاول. في هذا الصدد يؤكد كل من فايول آلان و كوزان (Cuzin.N.R et Fayolle A) أن "المرافقة تتمثل في ممارسة لغرض مساعدة لإنشاء مؤسسة مبنية على علاقة بين المقاول وشخص لا

<sup>1</sup> - ثلاثية (ن): « دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في امتصاص البطالة وتفعيل النسيج الصناعي ». مداخلة في الملتقى الوطني حول الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر والممارسة السوقية. يومي 20 - 21 أبريل 2004. المركز الجامعي بشار. ص ص. 01 الى 24.

<sup>2</sup> - SIEGEL (D). « Quelle stratégie pour améliorer l'accompagnement du créateur d'entreprise ». Revue des sciences de gestion. N° 216, 2006. PP 35 - 44.

ينتمي إلى المشروع عن طريق هذه العلاقة يحقق المقاول تكوينات، وتعليمات متعددة. ويتمكن من الحصول على الموارد ويطور كفاءات هامة لتكريس مشروعه.<sup>1</sup> وهذا إشارة إلى فكرة التأطير الضرورية، و أهمية تنظيم دورات تكوينية للراغبين في إنشاء مؤسساتهم، لغرض شرح مختلف المراحل مع تقديم كل النصائح والتوجيهات في كل مرحلة..

في الجزائر تقوم مثلاً الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في السنوات الأخيرة بتنظيم دورات تكوينية لأصحاب المشاريع وفق برنامج المكتب الدولي للعمل. وهذا لغرض مرافقة وتقديم كل المعلومات الضرورية لهم.

## 6 - 7 - تعريف المسار السوسيو- مهني للمقاول:

يعتبر مفهوم المسار المهني أحد المفاهيم المركزية في بحثنا، وكان محل تناول وتعريف تخصصات عديدة (الاقتصاد، علم الاجتماع..). أما مسار فرد ما فيمكن أن يعرف بأنه "مجموع من العمليات التي سمحت ببناء هويته ويستمر في التأثير والعمل على إسقاطاته المستقبلية. ويكون لمسار فرد ما كنتيجة وتغيير سلوك هذا الفاعل."<sup>2</sup>

ويتمثل إذن في "مجموع الأحداث المهنية المرتبطة بفرد ما. هذه الأحداث يمكن أن تكون تجارب مهنية، وتكوينات معينة. وتلعب دوراً هاماً في اختياراته المستقبلية. كما عرف المسار المهني بأنه مجموع المراحل المتسلسلة التي اختارها الفرد أو فرضت عليه والتي عرفها طوال حياته المهنية منذ اليوم الأول

<sup>3</sup> - SIEGEL (D). Op cit. P 78

4- CUZIN (R). FAYOLLE (A). « Les dimensions structurales de l'accompagnement en création d'entreprise ». Revue des sciences de gestion. N° 210, 2005. PP 77 - 88.

<sup>2</sup>- ODILE.(B). Système de contrôle de gestion et trajectoire du propriétaire - dirigeant de petite entreprise : le secteur de l'agencement d'intérieur dans le grand - Est. Thèse de doctorat. Université Paris-Est. Marne la Valle. Es. Sciences de gestion 2010. P 117.

لنشاطه الأول إلى آخر يوم لنشاطه المهني الأخير.<sup>1</sup> هذا يعني أن المسار المهني يشمل كل الأحداث المهنية المتعلقة بفرداها.

أما دراسة مسارات المقاولين المنشئين للمؤسسات الصغيرة، فمرتبط بالمتغيرات المتنوعة والكثيرة التي يشملها هذا المفهوم، لهذا يجب انتقاؤها حسب معطيات ميدان الدراسة. "هناك من ذكر أنّ المسار السوسيو- مهني للمقاول يمكن أن يشمل متغيرات متنوعة؛ مثل السن، الجنس، مستوى الشهادة، المكانة السوسيو - مهنية، حجم المؤسسة التي مارس فيها المقاول سابقاً."<sup>2</sup> حيث حاول بعض الباحثين حصر المتغيرات التي يمكن أن تؤثر أو تؤدي إلى عملية نشأة المؤسسات؛ "كالتجربة المهنية المكتسبة، التكوين... إلخ. أما البعض الآخر فقام بدراسته من خلال الأهداف المسطرة، والأحداث المهنية المؤثرة في النشأة، ومختلف الانتماءات الاجتماعية ودورها في التوجه المقاولاتي."<sup>3</sup>

أمام هذا الاختلاف وتعدد المتغيرات فقمنا بانتقاء المتغيرات المناسبة لحصر مفهوم المسار المهني الخاص بمقاولي دراستنا، بناء على المقابلات الاستكشافية كذلك والتي ساعدتنا في حصرها. لهذا نعتبر أنّ مسار مقاولي بحثنا يشمل خصائص اجتماعية كثيرة (السن، الجنس، التكوين الإعدادي أو المستوى الدراسي، مهنة الأولياء، مهنة الزوج أو الزوجة) إضافة إلى خصائص مهنية؛ كالتكوين المهني التجربة المهنية.

هذه المتغيرات أسهمت بصفة مباشرة أو غير مباشرة في عملية إنشاء المؤسسة. ومن أهم المتغيرات المهنية المعتمدة في ذلك هي التكوين والتجربة المهنية.

<sup>1</sup> Aravis. « Démarche prospective 2010. Quel travail dans 20 ans ? ». Site web : quel- travail dans 20 ans.com./v20-parcours-professionnel-def-2011.pdf.consulté le 09/09/2016. PP 01 - 24.

<sup>2</sup> - CINCERA (M) et autres : « Trajectoires individuelles et profils de compétences : le cas des primo-créateurs d'entreprise. Wallons ». Communication au colloque sur : Données longitudinales dans l'analyse du marché du travail. Mai 2005. Université des sciences sociales. Toulouse. LRHE. PP 267 – 280.

<sup>3</sup> - GROSSITI. (M). REIX (F) ; « Parcours biographiques et carrières entrepreneuriales ». In CHAUVIN (P . M) et autres. Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat. Presses de sciences PO. CP.F.N.S.P références, 2014. P 415 -416.

أ - التكوين: يكمن أن يعرف بأنه "مجموعة أفعال التي يمكن أن تصنع الأفراد والجماعات في حالة إنجاز مهامهم الحالية والتي يمكن أن يؤديها في المستقبل (بكفاءة) في إطار السير الحسن للمؤسسة".<sup>1</sup> كما يعرفه البعض أيضاً بأنه "يشمل النشاطات التربوية التي يمكن أن يتابعها الشخص البالغ سواء تعلق الأمر بمتابعة دراسات عامة، أو مهنية، أو رسكلة المعارف، أو تكوين لغرض التحويل، أو تكوين في مواد أو مجالات مناسبة ومتوافقة مع منصب عمله، أو لحياته كمواطن".<sup>2</sup> نفهم من هذا التعريف أن التكوين هو كل فعل يقوم به الفرد لغرض توسيع أو اكتساب معارف جديدة و هذا ما سيؤثر في أداء مهامه و يساهم في دفع مساره المهني.

في ميدان المقابلة يمكن للتكوين المدرسي أو الاعدادي أن يكون حافزاً لإنشاء مؤسسة، كذلك يمكن أن يساعد صاحبه في تسيير و القيام ببعض الوظائف التسييرية. لهذا يعرف التكوين العام أو القاعدي أو الاعدادي بأنه "يعبر عن مستوى المكتسبات من حيث الدراسة (التعلم العام) أو المهني في ميدان خاص من طرف أجير قبل دخوله النهائي في الحياة المهنية".<sup>3</sup> لهذا نعتقد أنه من الممكن أن تكون لمختلف التكوينات المتابعة من قبل المقاولين قبل انشاء مؤسساتهم دوراً إيجابياً في تسيير مؤسساتهم أثناء وبعد مرحلة نشأتها.

ب - التكوين المهني: "هو التكوين المتابع في مؤسسة تعليمية، أو في منظمة، أو في الاثنتين معاً. وتسمح في الوقت نفسه لشخص ما باكتشاف معارف نظرية وتطبيقية مرتبطة بميدان خاص. هذه المعارف ضرورية له للقيام بكفاءة مهنية الوظيفة التي اختارها".<sup>4</sup> لهذا فالمقاول الذي يسير مؤسسته يجد نفسه مع الوقت ملزماً بمتابعة تكوينات في مجالات متخصصة لغرض التحكم في تسيير بعض الوظائف المرتبطة بمؤسسته. فالمقابلات الاستكشافية التي أجريناها أظهرت بعض التكوينات المتابعة بعد عملية

<sup>1</sup> - SEKIOU (L) et autres. Gestion des ressources humaines. Les éditions 4 LINC, Québec, 1993. P 336.

<sup>2</sup> - Ibid. P 336.

<sup>3</sup> - SEKIOU (L) et autres. Op cit P 336.

<sup>4</sup> - Ibid. P 336.

نشأة المؤسسة؛ كالمحاسبة، لغات أجنبية، تسيير مؤسسة... حيث اعتبرها المقاولون ضرورة لغرض تحسين أداء مؤسساتهم.

## 6 - 8 - تعريف التجربة المهنية:

باعتبارها أحد عناصر المسار المهني والرأسمال الإنساني لهذا فالتجربة المهنية "تدمج إلى الوقت الذي قضاه الفرد في المؤسسة إلى الأقدمية والتي تنتج بصفة طبيعية ما يسمى بالرأسمال الإنساني، لهذا هناك هوية بين مصطلحات: التجربة، الوقت والمعارف. وهذا ما يكون حجة في وضع مناهج تكوينية التي تقترح فترات تكوينية في المؤسسة (لبضعة أيام) أو خارجها.<sup>1</sup> هذا، وينتظر أن تكون تجربة المقاولين هامة أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة وبعدها في تسيير أمور المؤسسة والتغلب على بعض المشاكل. كما يمكن للتجربة أن تكون الدافع الأساسي للتوجه إلى المقابلة لدى البعض.

## 6 - 9 - تعريف التوظيف:

أدرجنا هذا المفهوم باعتباره من بين الممارسات التسييرية التي يقوم بها المقاول في المؤسسة الصغيرة. لهذا يعني التوظيف في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة "اكتشاف واختيار مختلف المترشحين ذوي كفاءة مراعاة للمناصب المتوفرة".<sup>2</sup> هذا مع العلم أن في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العائلية يغلب فيها التوظيف ذا الطابع العلاقتي و العاطفي باعتباره يتم على أساس الثقة و ليس الكفاءة في العديد من الحالات.

<sup>1</sup> - BAILLY (F) et autres : «L'expérience professionnelle : définition et enjeux». In site web : economix.fr/pdf. Colloques/2007.AES/Bailly.pdf. PP 01 – 11.

<sup>2</sup> - MAHE DE BOISLANDE (H). Gestion des ressources humaines dans les PME. 2° édition. Edition Economica. Paris, 1998. P 144.

## 6-10 تعريف رأس المال الاجتماعي :

استعمل مفهوم الرأسمال الاجتماعي بالمنظور السوسيولوجي لأول مرة من طرف بيير بورديو (Pierre Bourdieu) للإشارة إلى الموارد التي يقوم الأفراد بتعبئتها لغرض تنمية أو الحفاظ على وضعيتهم الداخلية للهم الاجتماعي و الاستفادة من الامتيازات المادية و الرمزية التي هي مترابطة.<sup>1</sup>

ويعرفه كما يلي: "مجموع الموارد الحالية والممكنة المرتبطة بامتلاك شبكة دائمة من العلاقات أكثر و اقل مؤسساتية من معارف متعددة من اعترافات متعددة."<sup>2</sup> كما يقوم الأفراد بتعبئة ثلاثة أنواع من الرأسمال: الرأسمال الاقتصادي، الثقافي والاجتماعي، هذا الأخير يجمع العلاقات والشبكات المساعدة ( réseaux d'entraide).

وفي ميدان المقابلة ينتظر أن يقوم أصحاب المشاريع بتعبئة رأسمالهم الاجتماعي (علاقاتهم وروابطهم)، لغرض تكريس مشاريعهم في الواقع. إذن، الرأسمال الاجتماعي الذي نقصده ونبناه في بحثنا هو الذي طوره كل من (بورديو وكوليمان Bourdieu et Coleman) اللذين اقترحا تحليلاً للرأسمال الاجتماعي على مستوى الافراد؛ "أي اعتبار الرأسمال الاجتماعي مورداً فردياً يرتبط بالشبكات الاجتماعية."<sup>3</sup> كما أنه يجب التمييز بين الرأسمال الاجتماعي والرأسمال الإنساني، هذا الأخير يعود على الخصائص الفردية.<sup>4</sup> هذه الخصائص يمكن أن تشمل: "التكوين، الشهادات، التجارب... إلخ، والتي يمكن أن تلعب دوراً مهماً أثناء وبعد مرحلة نشأة المؤسسة."<sup>5</sup> كما ان "تعبئة موارد لتحقيق هدف نشأة

<sup>1</sup> - MEDA (D) : « Le capital social ! un point de vue critique ». Revue de l'économie politique. 2002/2. N° 14. PP 36 – 47.

<sup>2</sup> -MERCKLE (P). Sociologie des réseaux sociaux. Edition La Découverte, Paris, 2004, p.55

<sup>3</sup> -YVES CUSSET (P). Le lien social. Edition Armand Colin, Paris, 2007. P 4.

<sup>4</sup> - DEGENNE (A) FORSE (M). Les réseaux sociaux. 2° édition. Edition Armand. Colin, Paris, 2004. P 123.

<sup>5</sup> - LACIANO (C) et autres : « Le capital social des entrepreneurs comme indice de l'émergence de clusters ? Une analyse comparée de deux bio-parcs. Japon. France ». Revue d'économie industrielle. Vol 128. N° 4. 2009. PP 177 - 205.

المؤسسة لا ترتبط بشخص واحد، وإنما بأشخاص عدة (الرأسمال الاجتماعي)، لا يخضع إلى نفس قواعد البنيات الرسمية. فهي خاضعة إلى قوانين الجماعة وتشمل واجبات وحقوق وحتى عقوبات.<sup>1</sup>

إذن الرأسمال الاجتماعي هو "مجموع الموارد التي يمكن أن يتحصل عليها الأفراد بفضل تعرفهم على أفراد آخرين بالانتماء إلى شبكة اجتماعية معهم. أو ببساطة يكون هذا الفرد معروفاً جيداً لدى أفراد هذه الشبكة ولديه السمعة الجيدة."<sup>2</sup> يظهر من هذا التعريف مصطلح السمعة الذي هو مصطلح مهم في التبادلات الاجتماعية يضاف إليه عنصر الثقة.

## 6 - 11 - تعريف الشبكة الاجتماعية:

كان مصطلح الشبكة الاجتماعية في معظم الحالات مقرباً من مصطلح العشيرة، "حيث تظهر الشبكة كمجموعة من الأفراد تربطهم علاقات اجتماعية، وفي إطار العشيرة يتحد الأفراد بروابط اجتماعية قوية."<sup>3</sup>

نفهم من هذا أن الشبكة تشمل أفراداً تربطهم علاقات وتفاعلات متنوعة (عائلية، عاطفية..). التي هي روابط قريبة وقوية. "كما يمكن لهذه التفاعلات أن تكون بعيدة وضعيفة (كعلاقات الأعمال، الانجذابات، علاقات عمل...). لهذا تعود التفاعلات القريبة على العلاقات غير الرسمية،"<sup>4</sup> كما نميز بين نوعين من الشبكات هما:

أ – "الشبكات الشخصية: التي هي مجموع العلاقات لفرد ما، مع شبكته الشخصية. ويغلب في بحثنا هذا النوع من الشبكات.

<sup>1</sup> - BURT (R) : « Le capital social, les trous structuraux de l'entrepreneur ». Revue Française de sociologie. Analyse de réseaux et structures relationnelles. N° 4. 2008. PP 599 - 628.

<sup>2</sup> - ARREGLE (J. L) et autres : « Origine du capital social et avantages concurrentiels des firmes familiales ». Revue Management. Vol 7. N°2. 2002. PP 13 - 36.

<sup>3</sup> - FERRARY (M) PRESQUEUX (Y). L'organisation en réseau. Mythes et réalités. Edition PUF, Paris, 2002. P163.

<sup>4</sup> - BARBIE (O). Convergences entre économie et sociologie autour du concept de réseau social. Thèse de doctorat en sciences humaines appliquées. Université Paris v. Sorbonne 2010. P 91.

ب - الشبكات الكاملة: تعرف بأنها مجموع العلاقات (المحددة المقاسة بكل دقة) بين مجموعة محددة من الأفراد.<sup>1</sup>

**6 - 12 - تعريف الرابط القوي:** تعود الروابط القوية على "العلاقات الاجتماعية المتكررة والدائمة بين الأفراد مع عقد انفعالي (émotionnel) قوي. هذا العقد هو المادة اللاصقة لمجموعة اجتماعية تحمل هوية قوية، لأنّ تعدد التبادلات الاجتماعية والاقتصادية هي شرط ظهور الهوية الاجتماعية.<sup>2</sup> و ينتظر من هذا النوع من الشبكات أن يلعب دوراً مهماً أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة حيث يلجأ المقاولون كثيراً إلى علاقاتهم الشخصية والعائلية لغرض دفع مشروعهم وتكريسه في الواقع.

**6 - 13 - تعريف الرابط الضعيف:** هي "الروابط الأقل كثافة، والأقل تكرارات، والأقل انفعالية، وهي التي يعتبرها فرانوفتر (Granovetter) بأنها أكثر ثراء من ناحية المعلومات، وتسهل تنقلها بين الروابط القوية، لأنها تعتبر كجسور بين هذه الروابط.<sup>3</sup>

نفهم من خلال ما سبق أن الروابط الضعيفة أكثر نجاعة من ناحية سيولة المعلومة، ونقلها بين الأفراد. "إذن تشكل هذه الروابط الأفراد الذين تم الالتقاء بهم بصفة متقطعة.<sup>4</sup> وتتميز هذه الروابط بالابتكار والإبداع، لأنها تتحصل على معلومات جديدة من طرف مختلف الروابط القوية.

**6 - 14 - تعريف التداخل الاجتماعي (encastrement social):**

لقد استعار فرانوفتر (Granovetter) هذا المصطلح من بولانيي (Polanyi) حيث يؤكد أن الفعل الاقتصادي يتداخل ضمن شبكة من العلاقات، "ويكون هذا التداخل متشابكاً فهو يفتح على

<sup>1</sup> - DEGENNE (A). LEMEL (Y). Sociologie des comportements intentionnels. Edition Economica, Paris, 2006. P135.

<sup>2</sup> - FERRARY (M). PRESQUEUX (Y). Op.cit. P164.

<sup>3</sup> - DEGENNE (A). FORSE (M). Op.cit. P127.

<sup>4</sup> - ANDRE JULIEN (P) et autres : «Signaux forts et signaux faibles. Une enquête sur les liens réticulaires dans les PME dynamiques ». In Revue économie et société. Vol 06. 2004/2. PP 179 – 201.



البنية الاجتماعية.<sup>1</sup> بمعنى أن الميكانيزمات غير الرسمية لتداول المعلومة، وآليات الضبط الاجتماعي الموسعة من طرف الشبكات الاجتماعية تسمح بتحقيق التبادلات في وضعيات الارتباب وعدم اليقين. بمعنى أن التداخل الاجتماعي (encastrement social) للتبادل يعني أنّ التفاعلات الاجتماعية (الرابط العائلي، الصداقة، الجمعية..)، وأن نوعية هذه الروابط تؤثر على التبادل الاقتصادي.

ففي الوضعيات المفاجئة "يشكل الرابط الاجتماعي أحد الميكانيزمات الأكثر نجاعة للتنسيق الاقتصادي من الرابط بالعقد."<sup>2</sup> فالنداخل البنائي (structurel) الذي طوره (Granovetter) يتشكل من "العلاقات الشخصية التي ينشئها الأفراد فيما بينهم هذا حتى وإن كانت البنية العامة للشبكة تتعداهم، كل واحد يتدخل مباشرة بصفته الخاصة، وهو حرّ في الانسحاب من روابطه الشخصية، أو بتشكيل روابط أخرى."<sup>3</sup>

إنّ المقابلة كفعل اقتصادي لا تهرب من هذا المنطق حين يلجأ الأفراد الراغبون في تكريس مشاريعهم إلى تعبئة مواردهم حيث تتدخل الروابط بصفة مكثفة لتقديم المعلومات الضرورية، وكذا موارد أخرى من أموال ومعدّات وآلات وكذا تسهيلات إدارية. لهذا يظهر دور العائلة مركزياً أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة، و في تسيير أمورها كذلك.

أما الموارد التي يمكن للمقاول تعبئتها أثناء مرحلة نشأة مؤسسة ما "هي متنوعة مثل: الأفكار، النصائح المختلفة، الموارد المالية، الوسائل المادية، الشركاء، توظيف أشخاص، المحلات، الممّونون."<sup>4</sup> ويكون للروابط دور كبير في هذه التعبئة لأنّ بعضها مقدّم من أشخاص مقربين للمقاول.

<sup>1</sup> - LAVILLE. (J. L). :« Encastrement et nouvelle sociologie économique de Granovetter à Polanyi et Mauss». Congrès national de sociologie. Laboratoire interdisciplinaire pour une sociologie économique. USE/LNAM. 2004. PP 01 - 14.

<sup>2</sup> - FERRARY (M). « Dynamique des réseaux sociaux et stratégies d'encastrement social ». Revue d'économie industrielle. [En ligne]. 15/Juin 2012. <http://cer.revues.org/pdf/4153>. PP 171 - 202.

<sup>3</sup> - LEVALLY (R). «La notion d'encastrement : une sociologie des échanges marchands ». In Revue Sociologie de travail, N° 1. 2002. PP 37 - 53.

<sup>4</sup> - GROSSETTI (M). BARTH (J. F). « Dynamique des réseaux interpersonnels et des organisations dans les créations d'entreprises ». Revue Française de sociologie. Volume 49. 2008. PP 585 - 612.

## 6 - 15 - تعريف الهوية المهنية والهوية المقاولاتية:

أ - تعريف الهوية: تعرّف بأنها "ما يسمح في آن واحد بالتأكيد على خصوصية الفرد وتجعلنا كذلك ضمن ثقافة أو مجتمع ما نتشابهه للآخرين."<sup>1</sup> هذا يعني بأنّ الهوية تأخذ بُعدين؛ بعد فردي (خصوصياته)، وكذا بُعد اجتماعي. لأن مصطلح الهوية يعود إلى "الانتماء للعشيرة، حيث يؤكد هذا البُعد على دور العشيرة أو الجماعة على الفرد، والكبت الداخلي لهذا الأخير تجاه النماذج الاجتماعية للسلك أو القطاع المهني الذي ينتمي إليه."<sup>2</sup> تعتبر الهوية إذن "نتاج العملية التي تدمج مختلف تجارب الفرد طوال حياته وتتشكل في إطار شبكات تفاعلية."<sup>3</sup>

تتشكل هوية كل واحد من "خلال مجموع العناصر المشكلة لواقعه: العائلة، الثقافة، العشيرة، المدرسة، المحيط المهني... إلخ."<sup>4</sup> لهذا ففي الحياة المهنية تتشكل الهوية في وضعيات العمل "حيث تنشأ أو تلد علاقات متأثرة لعلاقات السلطة وآفاق المستقبل،"<sup>5</sup> حيث تتشكل الهوية المهنية حسب سان سوليو (Sainsaulieu. R)، من خلال أداء مهنة ما، بحسب معايير العلاقة مع الآخرين وفي آفاق المشروع المهني.

ب - تعريف الهوية المهنية: أكد الباحثون أن مفهوم الهوية ليس له طابع الاستقلالية بالمعنى الحقيقي "حيث يمكن منحه مضموناً من المفاهيم التي يمكن القيام بتحليل سوسيلوجية. لهذا فقد تم اقتراح تعريفات متعددة ومتنوعة للهوية المهنية حيث يتم تكييف المفهوم حسب مضامين الدراسة."<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - MARTUCELLE (D) et autres. « L'espace de l'identité ». In KADOURI. (M) et autres. La question identitaire dans le travail et la formation. Edition L'harmattan, Paris, 2008. P 24.

<sup>2</sup> - PELLANDA DIECI (S) et autres. « La construction et évolution de l'identité professionnelle en formation initiale ». Communication in congrès international de didactique organisé par l'université de Genève 2010. PP 01-07.

<sup>3</sup> - GUTNIK (F). « Autours des mots : stratégies identitaires et dynamiques identitaires ». Revue Pratiques et acteurs de l'éducation de l'institut national de recherche pédagogique. N°41. 2002. PP 119 - 129.

<sup>4</sup> - PILAR (M). « Identité et stratégies identitaires ». Revue Empan. N°71. 2008/13. PP 56 - 59.

<sup>5</sup> - BERNOUX (P). Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations. Edition du Seuil, Paris, 1994. P 158.

<sup>6</sup> - SOUSSI (S). Changements technologiques et Identité au travail. Thèse présentée en vue de l'obtention du grade PHD. Faculté des arts et sciences. Université de Montréal 1998. P 14.

لهذا فقد استعان كثير من الباحثين في محاولتهم لتعريف الهوية المهنية بعناصر محددة لها: حيث أكد سان سوليو (Sainsaulieu) أنه "يجب اعتبار المؤسسة كمكان للتنشئة المهنية، ولتشكيل الهوية في العمل."<sup>1</sup> هذه الأخيرة تحدد الفاعل "حسب الجانب الإستراتيجي، ومن جانب استقرار علاقات العمل."<sup>2</sup> لهذا فالهوية للعمل «هي كل سيورة تكوين الهوية التي تتطور بفضل التفاعل بين الفرد ومضمون العمل بما في ذلك التعليم والتكوين المهني. وتتميز الهوية بالتفاعل والديناميكية، لأنها تتكيف و تتغير مع ظروف وعوامل عديدة».<sup>3</sup>

أما كلود ديبار (Claude Dubar) فقد عرّف الهوية المهنية من خلال أنماط التنشئة المهنية التي تشكل محيط العمل حيث تعود التنشئة المهنية على التجارب الخاصة بالعمل؛ التكوين المهني، التعليم التقني والثقافي... لهذا فقد تم تعريف الهوية المهنية بأنها «مجموعة من العناصر والمكونات الهويةية أو المتعلقة بالهوية والتي تسمح بتأكيد الذات والاعتراف من طرف الآخر في إطار مجال التنشئة المشكل من محيط العمل».<sup>4</sup>

هذا يعني كذلك أن الهوية المهنية تتشكل من جانبين؛ "الجانب الملموس والذي يشمل المكتسبات الهويةية الإعدادية (قبل الدخول في المجال الاجتماعي للمؤسسة والناجحة من التكوين الأكاديمي والتقني المتبع، وكذا التجارب الماضية (الكفاءات المكتسبة). أما الجانب الثاني فيتعلق بترجمة المكتسبات المهنية منذ دخول الأجير المؤسسة، أو انطلاقه في مهنة حرة جديدة عن طريق التجارة التقنية والكفاءات المتخصصة التي تم اكتسابها عبر مختلف المناصب."<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - SAINSAULIEU (R) PROTET (F). Méthodes pour une sociologie de l'entreprise. Edition Presses de la fondation des sciences po, Paris, 1994. P 201.

<sup>2</sup> - AMBALARD (H) et autres. Les nouvelles approches sociologiques des organisations. 3<sup>ème</sup> édition. Edition du Seuil, Paris, 2005. P 48.

<sup>3</sup> - KIRPAL (S). « Les identités au travail dans des perspectives comparatives. Le rôle des variables contextuels nationales et sectorielles ». Revue européenne de formation professionnelle. N° 39. Décembre 2006. PP 25 - 47.

<sup>4</sup> - SOUSSI (S). Op cit. p14.

<sup>5</sup> - Ibid. P15.

كما أن النشاط المقاوالاتي لا يفلت من هذه الشروط التي تؤدي إلى تشكل الهوية المقاوالاتية، وهذا رغم اختلاف نشاط المقاول عن نشاط الأجير في المؤسسة في جوانب كثيرة. لهذا فقد حاول بعض الباحثين تعريف الهوية المقاوالاتية بتكليف عناصر مفهوم الهوية المهنية الأجرية، مع معطيات وعناصر النشاط المقاوالاتي. لهذا، وعلى طريقة سان سولوين وديبار (Sansaulieu et Dubar) أعطى مورو. ر (Moreau. R) تعريفاً للهوية المقاوالاتية كما يلي: «هي تصورات ذهنية تسمح للأفراد بإيجاد تناسق واستمرارية بين التجارب الآنية والتجارب الماضية والمستقبلية. يتعلق الأمر بمنطق اجتماعي يُشكله الأشخاص، وهذا المنطق يشكل كذلك الشخصية الخاصة للأفراد».<sup>1</sup>

وهذا يعني أنّ الهوية المقاوالاتية للمقاولين المستجوبين يمكن أن تتأثر بالتجارب الماضية والتكوينات (الإعدادي والمهني) المتابعة، والتي ينتظر أن يكون لها دور بارز في دفع أصحابها للنشاط في ميدان المقاومة. كما أن العلاقات و التبادلات بين مختلف المقاولين يخلق نوعاً من القواعد الخاصة بالنشاط المقاوالاتي، حيث يحاول كل واحد احترامها. كما أنه يمكن أن تكون هناك محاولات وصراعات لغرض السيطرة في الميدان، كلها عوامل تسهم في تشكل الهوية المقاوالاتية.

## 7 - منهجية وتقنيات البحث:

### 7 - 1 - المنهج المتبع:

أكد الباحثون أنّ منهجية البحث خاضعة إلى طبيعة الموضوع، والأهداف المسطرة وراء إجراء الدراسة. وفي هذا الإطار يعتبر موضوع المقاومة حديثاً في الجزائر، مقارنة بالمواضيع الأخرى، فهو يستلزم إجراء دراسات ميدانية معمقة، لغرض استنتاج خصائص العمل المقاوالاتي، ومواصفات المقاولين التي تبقى مجهولة نسبياً لحد الآن.

<sup>1</sup> - MOREAU (R). *L'émergence organisationnelle. Le cas des entreprises de nouvelles technologies*. Thèse de doctorat. Université de Nantes. Département de sociologie, France, 2004. P 257.

وأمام غياب دراسات جزائية من هذا النوع، تصبح الدراسات الكمية حول هذا الموضوع صعبة الإنجاز، وبالتالي يكون البحث عن تعميم النتائج عملية صعبة كذلك. وأمام غياب إطار نظري خاص بالمقاول الجزائري، ارتأينا تجنب محاولة إسقاط النظريات الغربية الخاصة بالمقاول، لغرض إجراء دراسة كمية.

وهذا لا يعني أننا لا نلجأ إليها في بحثنا، بل العكس من ذلك، فهي تساعدنا في التعرف على بعض خصائص ومواصفات المقاول المشتركة، وكذا ميدان نشاطه. إذن هذه النظريات ستوجهنا في بحثنا، لكننا لا نعتبرها قاعدة نظرية، بل يهدف بحثنا بالمقابل إلى استنتاج الخصائص النظرية للعمل المقاولي الجزائري، بمحاولة فهم دور الخصائص السوسيو مهنية وتأثيرها في نشاط المقاول، ومحاولة إبراز دور وتأثير البنية الاجتماعية أثناء مرحلة الانطلاقة في إنشاء المؤسسة. وإبراز دور المقاول وإسهاماته أثناء مرحلة نشأة المؤسسة، والمهام التي تقوم بها في تلك المرحلة، وفي المرحلة الحالية.

كل هذه الأمور تتطلب تقنيات جمع معلومات كيفية، حتى يتسنى لنا جمع المعلومات الضرورية لذلك. هذا مع العلم أن أية محاولة لدراسة ظاهرة ما بطريقة علمية يجب أن تركز على أسس وخطوات المنهج العلمي الذي هو «الإجراء المنطقي لعلم ما، بمعنى مجموع الممارسات الخاصة التي يقوم بوضعها لكي يكون مسار التفسيرات والاستنباطات والتنظير واضحة، ظاهرة وغير قابلة للجدل. ويتشكل المنهج من مجموعة من القواعد التي هي مرتبطة نسبياً في المضامين والظواهر الخاصة المدروسة كما هي في إطار علم ما وترجم في الميدان بإجراءات ملموسة في تحضير، تنظيم وتأطير البحث»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - AKTOUF (O). Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la demande classique et une critique. Edition les P.U.Q. Montréal, 1987. P27.

أما بحثنا فهو يندرج ضمن البحوث الكيفية "التي تنتج وتحلل معطيات وصفية كالأقوال، والكتابات وسلوكيات الأشخاص الملاحظين".<sup>1</sup> وهذا بمحاولة "فهم الظاهرة المدروسة، ويتعلق الأمر بإنشاء معنى للكلام أو التصريحات التي تم جمعها، أو السلوكيات الملاحظة".<sup>2</sup>

وهذا يعني أننا سننطلق من وضعية ملموسة تشمل ظاهرة خاصة، ونطمح إلى فهمها وليس إظهارها، وإثباتها أو مراقبتها. نحن نأمل أن نعطي معنى للظاهرة عن طريق الملاحظة والوصف والتقييم للمضمون، وللظاهرة كما هي موجودة في الواقع. هذا يعني أن المقاربة الكيفية "ترتكز على فكرة أننا يمكن الوصول إلى فهم داخلي، هذا ما يؤدي إلى إمكانية فهم السلوك الإنساني بدرجة أكثر من الدراسة السطحية التي تقوم بها الطريقة الكمية".<sup>3</sup>

## 7 - 2 - تقنيات جمع المعطيات:

يعود اختيار تقنية جمع المعطيات إلى نوع المنهج المتبع، وإلى طبيعة الموضوع، وكذا إلى الأهداف المسطرة وراء إجراء الدراسة. لهذا فبعد إدراج بحثنا ضمن البحوث الكيفية وتبني المنهج الكيفي. فقد تم اختيار تقنية المقابلة نصف الموجهة؛ كتقنية رئيسية مدعومة بتقنية الملاحظة المباشرة، لغرض جمع معطيات حول مسارات، وممارسات ومواقف مقاولي منطقة بجاية. هذه المعطيات تسمح لنا بوصف وفهم المواضيع التي تم تحديدها في مرحلة بناء الفرضيات.

### أ - المقابلة نصف الموجهة (entretien semi-directif):

تسمح المقابلة بالحصول على معلومات معرفية، حيث تمكن من معرفة المفاهيم المستعملة من طرف المقاولين، وتصوراتهم للوضعية ولنشاطهم. كما أنها ستمكننا من معرفة ردود أفعالهم أمام

<sup>1</sup> - ANGERS (M). Introduction pratique à la méthodologie des sciences humaines. Edition Casbah, Alger, 1997. P60.

<sup>2</sup> - KAKAI (H). « Contribution à la recherche qualitative, cadre méthodologique de rédaction de mémoire ». Université de France- comité. Février 2008 ». In [Http://all-searches.com/search/memoire:de:recherche.pdf/1](http://all-searches.com/search/memoire:de:recherche.pdf/1). PP 01 – 04.

<sup>3</sup> POISSON (Y). « L'approche qualitative et l'approche quantitative dans les recherches en éducation ». Revue des sciences de l'éducation. Vo 109. N° 03. 1983. PP 369 – 378.

الوضعيات، ومواقفهم تجاه بعض القضايا؛ كالمقابلة في الجزائر، معاملاتهم الإدارية... إلخ، "لأنّ المقابلة هي أولاً وقبل كل شيء تفاعل لفظي بين شخصين أو أكثر، لغرض تقاسم معرفة ذات خبرة حول الموضوع المراد دراسته."<sup>1</sup>

لهذا ارتأينا اختيار تقنية المقابلة نصف الموجهة لأن "معظم المواضيع التي تم تناولها مع المقاولين، قد تم تحديدها مسبقاً، وقد تناول الجانب النظري كثيراً منها. إذن كان لتعميق المعارف الخاصة من الفرضيات التي تم صياغتها، وكذا لتعميق المعارف الخاصة لبعض المواضيع."<sup>2</sup> وبالفعل فقد تناولنا مع المقاولين عملية إنشاء المؤسسة، المشاكل التي واجهتهم أثناء هذه المرحلة، إبراز دور علاقاتهم وروابطهم في التغلب على بعض المشاكل. أما الإطار النظري "فيستعمله الباحث إذا نسي موضوعه (المستجوبين) جزءاً من هذا الإطار النظري."<sup>3</sup>

أما المقابلة نصف الموجهة فتعرّف بأنها تلك « التي تتناوب فيه المواقف الموجهة وغير الموجهة للمبحوثين أثناء المقابلة. وتعود المعطيات على المتغيرات المحددة مسبقاً. أما تحليل المعطيات فيمكن أن يكون كمياً أو كيفياً».<sup>4</sup>

ويؤكد كمبسي (J.C Combessie) "أنّ دليل المقابلة يتمّ تحريره مسبقاً، ويشمل قائمة أو جوانب المواضيع التي سيتم تناولها مع المبحوثين."<sup>5</sup> وقد قمنا - فعلاً - بإنشاء دليل مقابلتنا منذ المرحلة الاستكشافية لموضوعنا، وقمنا بإثرائه وتصحيحه بعد المقابلات الاستكشافية.

ومن بين نقاط قوة هذه التقنية تكمن "في أنها تسمح بالدخول مباشرة إلى تجربة الأشخاص، والمعطيات الناتجة عنها، غنية بالمعلومات الدقيقة وتسمح بالوصف الدقيق."<sup>1</sup> وفعلاً فقد تمكنا من

<sup>1</sup> SAVOIE ZAJC (L) « L'entretien semi-dirigé ». In sous la direction de GAUTHIER (B). Recherche sociale, de la problématique à la collecte des données. 5 eme édition. Edition presse de l'université de Québec, Québec, 2009. P 342.

<sup>2</sup> -GHIGLIONE (R). MATALON (B). Les enquêtes sociologiques. Théories et pratiques. 6eme édition. Edition Armand Colin, Paris, 1998. P 75.

<sup>3</sup> - Ibid. P 75.

<sup>4</sup> - CHAUCHAT (H). L'enquête en psycho-sociologie. 3<sup>eme</sup> édition. Edition P.U.F, Paris, 1995. P155.

<sup>5</sup> COMBESSIE (J. C). La méthode en sociologie. 5<sup>eme</sup> édition. Edition la découverte, Paris, 2007. P 24.

الحصول على معلومات جد غنية، مليئة بتجارب المقاولين في ميدان المقاولات : في التغلب على الصعاب، في تسيير الوضعيات الصعبة. وقد شمل دليل مقابلتنا المحاور التالية:

- **المحور الأول:** والخاص بمعطيات حول المؤسسة؛ مثل: تاريخ نشأتها، عدد العمال، النشاط الممارس، الصيغة القانونية للمؤسسة.

- **المحور الثاني:** خاص بمسار المقاول وخصائصه السوسيو مهنية؛ مثل: السن، الجنس، الوضعية العائلية، المستوى التعليمي، التكوينات المتابعة، الخبرة المهنية. ودور هذه الخصائص في إطلاق سيورة نشأة المؤسسة.

- **المحور الثالث:** والخاص بعملية إنشاء المؤسسة حيث تطرقنا فيه إلى أهداف نشأة المؤسسة، ومراحل إنشائها، ومدى تلقي الصعوبات، وكيفية التغلب عليها، ودور إسهام أفراد العائلة في هذه المرحلة، والموارد المالية للمؤسسة، وموقف المقاول من أجهزة إنشاء ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- **المحور الرابع:** الخاص بالشبكات الاجتماعية، وعلاقات المقاول، حيث تم التطرق إلى علاقات المقاول مع مختلف المصالح والإدارات. وكيفية التعامل ومعالجة مشاكل المؤسسة، كيفية الحصول على المعلومات والمشاريع، وأهمية العلاقات في تسيير شؤون المؤسسة، ثم تطرقنا إلى المشاريع المستقبلية للمؤسسة.

- **المحور الخامس:** والخاص بالهوية المهنية للمقاول، حيث شمل جانبا اقتصادياً واجتماعياً، حيث تناولنا قضية خلافة المقاول، وإمكانية فتح رأسمال المؤسسة، كما شمل هذا المحور الجانب المهني والتقني، حيث تعرضنا إلى تصورات المقاول حول عمله، ودوافعه، واتصالاته، وعلاقاته بالمقاولين الآخرين، وكيفية توظيف المستخدمين.

<sup>1</sup> - Sous la direction de Gauthier (B). Op cit. P 343.



## ب - تقنية الملاحظة:

لكي تتم تغطية كل جوانب الموضوع يستعين الباحثون بتقنيات أخرى لهذا الغرض. ومن بين هذه التقنيات "نجد الملاحظة المباشرة، والتي هي من التقنيات الأكثر استعمالاً، سواء تعلق الأمر بأهداف علمية أم بأهداف مهنية."<sup>1</sup> وفي بعض الأحيان يتم التوفيق بين المعطيات المتحصل عليها عن طريق تقنية الملاحظة مع معطيات متحصل عليها عن طريق تقنيات أخرى؛ مثل الاستمارة، والمقابلة.

في حالة بحثنا قمنا بالملاحظة المباشرة دون أي تحضير مسبق (وضعية الملاحظة). ولا المتغيرات التي سيتم ملاحظتها. وكانت هذه التقنية ثانوية بالنسبة لنا ومدعمة لتقنية المقابلة نصف الموجهة. وغرضنا من اللجوء إلى الملاحظة المباشرة هو إثراء الموضوع بمعطيات أخرى لا يمكن الحصول عليها عن طريق المقابلة.

وقد قمنا بالملاحظة دون أي تسجيل صوتي، حيث عملنا على تدوين كل ما شهدناه أثناء إجراء المقابلات مع المبحوثين، من تغيرات في ردود أفعال البعض تجاه القضايا المتناولة. كما دونا ما لاحظناه أثناء زيارتنا لبعض ورشات المؤسسات بعض المقاولين الذين اقترحوا علينا ذلك. حيث لاحظنا تنظيم العمل، ظروف العمل، وتصرفات المقاولين تجاه العمال والممولين كذلك ردود أفعالهم تجاه المشاكل والمسائل المطروحة من طرف العمال. والمعلومات المتحصل عليها كانت إثراء للموضوع، وساعدتنا في فهم بعض المواضيع المرتبطة بالموضوع.

هذه التقنية لا تخلو من العيوب لأنّ عندما ينشغل الباحث بتدوين المعلومات، يمكن تضييع بعض الملاحظات. كما أنّ المعلومات المتحصل عليها، لا يمكن تعميمها، لأنها غير خاضعة لمقاييس أو لشبكة الملاحظة.

<sup>1</sup> - NORIMAT (S) et PIGEM (N). Les techniques d'observation en sciences humaines. Edition Armand Colin, Paris, 2008. P 10.

## 8- مرحلة البحث الاستكشافي:

كانت هذه المرحلة مباشرة بعد اختيار الموضوع، والتي كانت تهدف إلى جمع كل المعلومات ذات العلاقة بصفة مباشرة أو غير مباشرة بالموضوع. لهذا فقد شرعنا في البحث عن المراجع التي لها صلة بالموضوع، حيث سجلنا نقصاً فادحاً في المكتبات الجزائرية حول موضوع المقالة بصفة عامة، كما سجلنا كذلك نقصاً في المراجع باللغة العربية. وتأكدنا من أن معظم المراجع المتناولة لموضوعنا كانت باللغة الفرنسية، أو الإنجليزية.

وبعد الاطلاع على المراجع المتحصل عليها، تأكدنا مرة أخرى من غياب دراسات معمقة حول المقاول الجزائري، ومن جهة أخرى سجلنا ثراء وكثرة المراجع المتناولة للمقالة بصفة عامة، لهذا أخذت مآ مطالعة المراجع وقتاً كبيراً. إذ قمنا بتصنيف المعلومات المتحصل عليها، واستخرجنا المفاهيم الأساسية التي يتركز عليها بحثنا. كما سمحت لنا هذه القراءات بإجراء المقابلات الاستكشافية.

- **المقابلات الاستكشافية:** بعد التعرف على المفاهيم الأساسية التي يشملها الموضوع، قمنا بإجراء ست 6 مقابلات استكشافية مع مقاولين تم اختيارهم عشوائياً، وينشطون في قطاعات متنوعة (صناعية، خدمات، بناء). حيث جرت المقابلات في ظروف جيدة، إذ قمنا باقتراح المواضيع، وتركنا المقاولين يتحدثون بطريقة حرة حول مساراتهم المهنية، ظروف إنشاء مؤسستهم، طرق تسييرها، مواقفهم تجاه نشاطهم، الاستثمار في الجزائر... بعد هذا، قمنا بمقارنة المعلومات المتحصل عليها عن طريق مطالعة مختلف المراجع. الأمر الذي سمح لنا بتحديد أسئلة الإشكالية والفرضيات، اختيار المنهج وتقنيات جمع المعلومات، وتحديد المفاهيم.

كما أن المرحلة الاستكشافية أعطتنا فكرة حول الموضوع، حيث اتضح لنا أنه موضوع شاسع، لا يمكن حصره في إطار دراستنا، لهذا اخترنا المفاهيم التي نراها ذات أهمية كبيرة. كذلك أعطتنا فكرة عن الصعوبات التي قد تواجهنا، خاصة من حيث العينة واختيار المستجوبين.

## 9 - صعوبات البحث:

نود أن نشير إلى أننا لم نتلق أية مشكلة في الحصول على المراجع، بل بالعكس من ذلك فقد حصلنا على مراجع كثيرة ومتنوعة. والوقت لم يسمح لنا بالاطلاع الكامل على هذا الكم الهائل منها الذي تمكنا من جمعه من (كتب، مقالات، ورسائل)، كما أن معظم هذه المراجع كانت باللغة الأجنبية، مما تطلب منا ترجمة الأفكار التي رأيناها مناسبة لموضوعنا.

أما الصعوبات التي واجهتنا فكانت ميدانية بالخصوص، ففي مرحلة جمع المعلومات و المعطيات توجهنا إلى مختلف الهيئات المهتمة بالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة على مستوى ولاية بجاية (مديرية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، أجهزة دعم إنشاء المؤسسات... إلخ) لغرض الحصول على المعطيات الخاصة بالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة على مستوى ولاية بجاية (خاصة الإحصائيات). لكن طلبنا قوبل بالرفض من المسؤولين بحجة أن هذه المعلومات سرية ولا يمكن تقديمها. الأمر الذي صعب علينا تكوين عينة لمقاولين من نفس النشاط.

كما أن عدم حصولنا على هذه الإحصائيات جعلنا نصرّف النظر عن فكرة إنجاز بحث كمي، لأن ذلك يتطلب الحصول على إحصائيات دقيقة. إضافة إلى هذا لم نتحصل على إحصائيات حديثة من قبل مثلاً: الديوان الوطني للإحصاء، تجعلنا نتبنى على أساسها أفكارنا على المستوى النظري. لهذا فقد اعتمدنا على الإحصائيات الرسمية المقدمة من وزارة الصناعة، أو الإحصائيات المقدمة من بعض الباحثين في مقالاتهم أو أطروحاتهم.

أما الصعوبة الثانية التي واجهتنا فهي ميدانية وتكمن في صعوبة إيجاد مقاولين لغرض الدراسة والبحث. ففي البداية حاولنا إجراء اتصالات معهم، لكن نقص الثقة لدى بعضهم جعلتهم يترددون، لهذا أدركنا أن الأمر سيكون مغايراً لو تم الاتصال بهم بواسطة أشخاص يعرفونهم. لذلك قمنا بالاستعانة بمعارفنا الشخصية التي سهلت لنا مهمة الاتصال بهم. لكننا لم نجد العدد الكافي على مستوى مدينة بجاية مما أدى بنا إلى توسيع مجال البحث ليشمل مناطق النشاط المتواجدة في إقليم بلديات ولاية بجاية (أقبو، القصر، أميزور، سيدي عيش، صدوق، إغزر أمقران)، لكن التنقلات أخذت منا وقتاً كبيراً.

كما أن الانشغالات الكثيرة لبعض المقاولين حالت دون الالتزام بالمواعيد، فأجلت إلى أوقات لاحقة. وفي بعض الأحيان كان بعد وصولنا إلى عين المكان لغرض إجراء المقابلة، لكن ضرورات المقاول في آخر لحظة جعلتنا نلغي اللقاء ونبرجه ليوم آخر. كما أن بعض المقاولين رفضوا التسجيل الصوتي، مما أدى بنا إلى أخذ المعلومات بطريقة يدوية.

لكن رغم هذه الصعوبات التي سببت لنا قضاء وقت طويل في الميدان، حيث جرت المقابلات في ظروف جيدة، وسمحت لنا بتعلم أشياء كثيرة عن واقع المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، وتصحيح بعض الأفكار المسبقة حولها، والتي مفادها أنها مؤسسات ضعيفة.

### خلاصة الفصل:

استعرضنا من خلال ما سبق الخطوات المنهجية التي سيتم اتباعها لغرض إنجاز هذا البحث. هذا مع الإشارة إلى أنّ دراستنا تندرج في إطار البحوث الكيفية لغرض وصف وفهم دور الخصائص الفردية والاجتماعية للمقاول أثناء وبعد مرحلة نشأة المؤسسة في رايانا هذا التقارب سيسمح لنا بجمع المعلومات اللازمة لإبراز هذا الدور، وكذا تصورات ومواقف المقاول تجاه عمله. لكن قبل الإجابة عن مختلف التساؤلات التي طرحناها، نحاول التطرق في الجانب النظري إلى أهم التصورات النظرية للمقاول والمقابلة.

## الفصل الثاني

المقالة، مراحل تطورها التاريخي، مبادئها الأساسية وأهميتها.

تمهيد: كان قطاع المقاولة محل اهتمام الباحثين في القرن الثامن عشر 18، خاصة مع المفكرين الاقتصاديين مثل: كنتيو و صاي ( J B Say و Cantillon. R ...)، وكذا علماء الاجتماع مثل: فيبر م (Weber. M). لقد كانت هناك تصورات عديدة ومتنوعة حول مصطلح المقاول حول شخصيته والأدوار التي لعبها ولازال يلعبها في الحياة الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية. لهذا لقد كان اهتمام الباحثين كبيرا حيث كتبوا الكثير من الكتب و المقالات حول هذا الفاعل (المقاول)، حول تاريخه، هويته، مساراته، طبيعة وأهمية نشاطه في الاقتصاد و كذا قدرته على تغيير الأوضاع الاقتصادية السائدة. لهذا كانت الأدوار التي آداها تتنوع حسب الأوضاع الاقتصادية السائدة في كل مرحلة.

## 1- مراحل تطور مصطلح المقاول :

لقد ميز بوتلييه و ازنيديس (Boutilier S et Uzunidis S)<sup>1</sup> أربعة مراحل و يمكن تلخيصها فيما يلي :

**1-1 المرحلة الأولى :** وتتميز بهيمنة الاقتصاد الفلاحي قبل القرن الثامن عشر، أين كان المقاول في البداية تاجرا أو بائعا. لهذا تحدث كذلك ابن خلدون عن النشاط التجاري ودوره في تحقيق الارباح ثم تحدث الاقتصاديون فيما بعد خاصة كانتيو على الخطر السائد في الأسواق بسبب عدم معرفة المقاولين لكمية السلع المستهلكة من طرف الزبائن.

**1-2 المرحلة الثانية:** و تبدأ مع بداية القرن الثامن عشر وتنتهي مع بداية القرن العشرين و التي كانت كذلك مرحلة الثورة الصناعية وكان المقاول فيها ذلك الفرد الصناعي، وأصبح البائعون خاضعون للمتطلبات الصناعية الجديدة. هذا اذا علمنا أنه إلى غاية نهاية القرن الثامن عشر 18، كانت معظم النشاطات الإنتاجية خاصة النسيجية منها، تتمركز في المنازل، وبشكل متفرق بعضها عن بعض، وتتم عادة بشكل يدوي أكثر. ثم تطورت "منظمات الإنتاج لتأخذ شكل وحدات حرفية

<sup>1</sup> BOUTILIER (S) UZUNIDIS (D). La légende de l'entrepreneur : le capital social ou comment vient l'esprit d'entreprise. Edition Syros, Paris, 1999. PP 14 – 15.

تعتمد على اليد العاملة الريفية غير المؤهلة<sup>1</sup>، حيث تقوم بإنجاز المراحل الأولى للمنتوج. أما المراحل النهائية فهي تتم في ورشات تقوم بها يد عاملة أكثر كفاءة، في ورشات قائمة في المدن، وتسمى هذه العملية أيضاً بالمانيفكتورة (manufacture). وتجدر الإشارة إلى أن "التجار هم الذين سيطروا على النشاطات الإنتاجية حيث يقومون بشراء المنتجات من منتجيها، ويقومون بتموين النشاطات، كما أنهم يقومون بعملية بيع منتجات الورشات التي يشرفون عليها بأنفسهم. وساعدهم في ذلك انتشار الشركات التجارية الكبرى الذي ازدهر نشاطها آنذاك، في ظل الانتشار الكبير للمستعمرات، مما أدى إلى ظهور طبقة من البرجوازيين الأغنياء الذين عملوا على تجميع الأموال، وتكديسها في أيدي الأفراد والخواص."<sup>2</sup>

ومع ظهور الثورة الصناعية، ازداد الطلب على السلع الذي أدى إلى تطور النظام الرأسمالي المبني أساساً على الملكية الفردية لوسائل الإنتاج، والاعتماد على الآلة في التصنيع. هذا ما أدى إلى تطور الوحدات الإنتاجية لتتحول بعد ذلك إلى مؤسسات صغيرة، ومتوسطة، هذه الأخيرة تتميز بكون المسير هو نفسه مالك المؤسسة، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، بانتمائه إلى العائلة المالكة للمؤسسة.

رغم أهمية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، باعتبارها نواة الرأسمالية، إلا أنها لم تحظ بالاهتمام الكافي من طرف الباحثين، "إذ ركزوا في دراساتهم على دراسة السوق (Smith)، لأنهم يعتقدون أن وجود المؤسسة مرتبط بإنتاج السلع والخدمات، ويعتمد نجاحها أو فشلها على المحيط الذي تنشط فيه"<sup>3</sup>. وحتى النظرية النيوكلاسيكية عرفت المؤسسة الصغيرة من خلال علاقتها مع السوق (شراء المدخلات أي المواد الأولية وبيع المخرجات أي بيع المنتجات). ومن الناحية الاقتصادية، وفي حالة امتلاكها المعلومات الكافية، هي عبارة عن مركز للقرار، هدفها الوحيد هو الربح من خلال العمل على تكثيف

<sup>1</sup> - دباح. (ن). دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر، وأفاقها (2000 - 2009). مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير 2011 - 2012. ص 19.

<sup>2</sup> - نفس المرجع السابق. ص 19.

<sup>3</sup> - نفس المرجع السابق. ص 20.

مخرجاتها أي رفع من إنتاجها. لهذا فهي معرّفة كذلك كمركز للإنتاج، وهي - تقنياً - ذات كفاءة إنتاجية عالية، تهدف إلى تضخيم المخرجات وتوسيعها إلى أقصى حد ممكن.

كما أن نشاط المؤسسة وتنظيمها الداخلي ليس له أي تأثير على المؤسسة ككل، حيث يفسر سير المؤسسة وفق حالة السوق، ويتم تنظيم المبادلات بواسطة مجموعة من العقود الفردية المبرمة بكل حرية بين المشتريين والبائعين. ويتم تفسير ظهور المؤسسات واستمرارها وفق المعطيات الاقتصادية، فهي عبارة عن وحدات تقنية فقط، تنحصر مهمتها في العملية الإنتاجية. أما المقاول فقد اختصره قانون العرض والطلب في كونه عوناً يسهر على تنسيق الأسواق فقط. لهذا، "لم يهتم الكلاسيكيون بالمؤسسة، ولا بتسييرها، أو تنظيمها الداخلي، ولا بعملية إنشاء المؤسسات، كما تم إهمال دور المقاول باستثناء بعض الاقتصاديين في تلك الفترة".<sup>1</sup>

**1-3 المرحلة الثالثة:** وتمتد بين (1930 و 1975) حيث تم التركيز على الرأسمال الصناعي و على المكانة الكبيرة التي تحتلها المؤسسات الكبيرة في الاقتصاد. ومع التطور الصناعي والتكنولوجي، دخلت المؤسسات في سباق من أجل امتلاك أحدث التكنولوجيات الإنتاجية، باعتبارها مفتاح النمو والشرط الأساسي لبقائها، والصمود في وجه المنافسة. لذلك تعرّض المنتجون الصغار غير القادرين على التنافس مع قدرات الآلة، إلى الإفلاس؛ كما أن الكثير من المؤسسات الثانوية التي لم تتمكن من تحديث طرق إنتاجها، ومواكبة التطورات، ثم شراؤها وابتلاعها من طرف المؤسسات الكبيرة.

وتتميز المؤسسات الكبيرة بالعديد من الخصائص؛ كتوزيع ملكية رأسمالها على عدد كبير من المساهمين، وذلك استجابة لمتطلباتها التمويلية التي لا يمكن لفرد واحد، أو عائلة واحدة التكفل بها. كما تتميز بدرجة عالية من التعقيد التقني، وتنوع كبير في وظائفها، وتقسيم المهام. إضافة إلى المعلومات الهائلة التي تنتقل بين هياكلها التنظيمية المثقلة.

<sup>1</sup> - المرجع نفسه. ص 20.



وقد صعبت هذه الوضعية عملية تسيير هذه المؤسسات، لهذا تمت الاستعانة بالمختصين في عملية اتخاذ القرارات المناسبة أي بالمسيرين. وفي ظل هذه التطورات انفصلت تدريجياً ملكية رأس مال المؤسسة عن سلطة القرار فيها.

عرفت المؤسسة الكبيرة، إذن، في هذه المرحلة ازدهاراً كبيراً، حيث أصبح الحجم المعيار الأساسي في ذلك، وساد الاعتقاد بأنّ هذا النوع من المؤسسات قادر وحده على جمع رؤوس الأموال، والإمكانيات التنظيمية لتخفيض مجالات عدم اليقين المرتبطة بالسوق. لهذا اعتمدت المؤسسات على اقتصاديات الحجم التي سمحت بتخفيض تكاليف إنتاجها (الإنتاج بكميات كبيرة موجهة للاستهلاك الواسع).<sup>1</sup>

كما أنّ ازدياد حجم المؤسسة وأهميتها يعطي المسيرين. تتمثل دافعية المسير الأساسية في كونه يحاول توسيع حجم المؤسسة التي يسيرها وهذا بوضع كل طاقته في تطوير الانتاج الجماهيري مع محاولته الدائمة عقلنة تنظيم العمل وطرق تسيير المستخدمين. المسير هو خبير و محترف، يعيش بفضل الأجر الذي يتقاضاه، كما أنه خارج بنية ملكية المؤسسة. لهذا أصبحت المؤسسات الكبيرة وجهة لحاملي الشهادات الجامعية، لغرض العمل فيها لكي يصبحوا يوماً مسيرين لمؤسسات كبيرة.<sup>2</sup> لأن العمل فيها يعطيهم الشهرة، والمكانة الاجتماعية الراقية.

**1-4 المرحلة الرابعة:** وتمتد بين 1975 الى يومنا هذا، وتتميز بهيمنة المجمعات الكبيرة في بنية الاقتصاد، إلا أن ذلك لم يمنع من الاختفاء الكلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بل بالعكس من ذلك، فقد استطاعت هذه الأخيرة بالبقاء والعمل إلى جانب المؤسسة الكبيرة، وكان ذلك برغبة المؤسسة الكبيرة، هذه الأخيرة هي التي تحدد القدرات الفعلية للمقاولين لأنه ليس من مصلحتها القضاء عليها، على المدى البعيد. لأنّ نقص الأرباح التي تحققها المؤسسة الكبيرة في صراعها مع

<sup>1</sup> - دباح. (ن). المرجع السابق.

<sup>2</sup> - المرجع السابق.

منافسيها من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يمكن أن يؤثر بشكل كبير على أرباحها المحققة مستقبلاً. كما أن تواجد المؤسسة الصغيرة يمكن أن يشكل حاجزاً يحميها من احتمال دخول منافسين جدد إلى السوق، ويمنح الأسواق نوعاً من الاستقرار. كما تتميز المؤسسات الصغيرة في كونها تعطي النظام الإنتاجي هامشاً من المرونة، وتمثل في وقت الأزمات مجالاً لتحريب التكنولوجيات الحديثة، والطرائق الجديدة في تنظيم العمل. هذه الخصائص برزت إلى الواجهة بعد الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات، والتي أدت إلى ارتفاع كبير في معدلات البطالة، نتيجة تسريح المؤسسات الكبيرة لأعداد ضخمة من العمال، وذلك راجع إلى الخسائر الكبيرة التي تكبدتها هذه المؤسسات، ذات الهياكل الكبيرة والثقيلة، بسبب نقص مرونتها، وعدم قدرتها على الاستجابة للتطورات السريعة للأسواق، والناجمة عن التطورات التكنولوجية الكبيرة التي عرفتها تلك الفترة. لهذا و يرى الكثير من الباحثين على غرار دروكر، جيلدر<sup>1</sup> (Drucker, Gilder) انه يمكن للمبادرات الفردية للمؤسسات الصغيرة أن تلعب دوراً مهماً في انشاء مناصب شغل و خلق الثروة لأن خصوصيات المؤسسة الصغيرة يمكنها أن تنتج بتكلفة منخفضة عن منافستها من المؤسسات الكبيرة، وعن اكتفاء المقاتل بأرباح متواضعة. كما أن المؤسسة الصغيرة، وحتى في حالة ارتفاع تكاليفها الإنتاجية، يمكنها التمتع بأفضلية، لكونها تستهدف الأسواق المحلية مما يمكنها من البقاء والنشاط.

كما أن الهيكلة البسيطة للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة يمكنها الاستجابة السريعة لمتطلبات المحيط المفاجئة. كما أن خصوصيات الطلبات التي تفرض على المؤسسة تقديم منتج مكيف معها، والذي يتم إنتاجه وفق شروط خاصة، لا يمكن أن تحققه المؤسسة الكبيرة ذات الإنتاج الموجه للاستهلاك الجماهيري الواسع. لهذا تتميز بقدرة التكيف السريع لمتطلبات السوق و الزبائن.

<sup>1</sup> DRUCKER (P). Les entrepreneurs. Edition l'expansion/Hachette, Paris, 1985. PP 27- 28.

يمكن للمؤسسة الصغيرة بحكم حجمها الصغير أن تستغل الفرص المتاحة، وتتفوق في إنتاج ما، وتتخصص فيه بصفة دقيقة، مما يصعب على المؤسسة الكبيرة تحقيق ذلك؛ كإنتاج قطع الغيار مثلاً. كما أن ضيق الأسواق وقلة الطلب يعطي الأفضلية للحجم الصغير.<sup>1</sup>

## 2- ظهور مفهوم المقاول والتناولات الفكرية المختلفة للمفهوم:

لقد جاءت صفة المقاول من اللغة الإنجليزية، وقد تم ترجمة مصطلح "entrepreneurship" إلى "entrepreneuriat". وهناك اتفاق من طرف المختصين على أنّ المفهوم ظهر في القرن الثامن عشر 18، "ويندرج ضمن وجهة نظر مزدوجة للثورة (التقنية الاقتصادية) تحت تأثير وإلهام إنجليزي لوك و هيوم (Lock و Huim)، وفلسفي - سياسي وتأثير وإلهام فرنسي فولتير و روسو (Rousseau و Voltaire)".<sup>2</sup>

ويجمع المختصون على أن علماء الاقتصاد هم الأوائل الذين درسوا المقاول. ويعتبر كانتيو (Cantillon 1755) أول من تكلم عن المقاول. وينطلق كانتيو (Cantillon) من المزارع الذي يعتبره مقالاً يعد بتسديد قيمة مالية، محددة من المال لمالك مزرعة أو قطعة أرض بدون معرفة الفائدة التي سيحصل عليها بصفة دقيقة من نشاط مؤسسته. فمتوجه موجه إلى المدينة، وبعض الناس يتحولون إلى مقاولين، لغرض نقل البضائع، ثم بتحوّل كثير منهم إلى تجار، أو مقاولين، ويمكن أن يكون هؤلاء المقاولون (تجار جملة أو في النسيج أو في البذور، وقد يكونوا خبازين، جزارين، أو أصحاب ورشات على شكل مانيفاكورة...)، حيث لا يعرف هؤلاء المقاولون كمية الاستهلاك في مدينتهم، ولا الكميات التي يمكن أن يشتريها الزبائن منهم، لأنّ المنافسين يستعملون كل الطرق لجلب الزبائن نحوهم، لذلك يسود نوع من عدم اليقين لدى هؤلاء المقاولين، كما أنّهم يصبحون مستهلكين وناقلين للسلع فيما بينهم.

<sup>1</sup> - دباح (ن). مرجع سبق ذكره.

<sup>2</sup> - MARCHESNAY (M). La rhétorique entrepreneuriale en France, entre sémantique, histoire et idéologie. Op cit. P 24.

أما أنواع المقاولين فقد تحدث عنهم كانتيو (Cantillon) في (المناجم، العرض، البناء، ثم هناك مقاولون في نشاطهم الخاص والذين لا يحتاجون إلى أموال لكي يصبحوا مقاولين كالذين يصاحبون الحرفيين، المحترفين في النحاس، والذين يأتون بالماء، الملح... كما نجد فئة من مقاولين من عملهم الخاص؛ مثل: الأطباء، الرسامين، المحامين.. كما أكد كانتيو على صدارة مالكي الأراضي، لأنهم المستقلون الوحيدون طبيعياً، أما الآخرون فهم تابعون بطريقة أو بأخرى بمعنى أن عمل أصحاب الأراضي غير تابع لنشاطات أخرى وعملهم مستقل و لا يستدعي تدخل آخرين من مهن أخرى حتى يتم القيام به. كما أوضح أن عمل الدولة يتم بفضل عمل هؤلاء المقاولين<sup>(1)</sup>.

### 3 - وظيفة المقاول:

نحاول من خلال هذا العنوان توضيح مختلف الخصائص المرتبطة بالمقاول من خلال الاتجاهات الفكرية (علوم اقتصادية، السلوكيون، علماء الاجتماع)، لغرض تقديم صورة واضحة عن أهم خصائص ونشاطات المقاول، حيث يحاول كل مفكر حسب تخصصه تقديم صورة واضحة لهذه الخصائص. فالاقتصاديون يربطون المقاول بالإبداع، أما علماء النفس فيركزون على خصائصه الإدراكية... إلخ. وفيما يلي نحاول استعراض مختلف هذه الآراء حسب الاتجاهات الفكرية التالية:

**3-1 الاقتصاديون:** كما أشرنا إلى ذلك سابقاً، تعتبر أعمال كانتيو (Cantillon) الانطلاقة لمختلف الدراسات الاقتصادية في القرن الثامن عشر 18. فقد كان كانتيو "بنكياً يوافق على تقديم القروض البنكية لرؤوس أموال خطيرة، وكتب أن الفرد يبحث عن فرصة عمل ويحاول التسيير بطريقة ذكية، واقتصادية، ويحاول تحسين الأداء على الرأسمال المستثمر،"<sup>2</sup> كما قسّم كانتيو المجتمع إلى فئتين هما: "فئة المستقلين، وتشكل من الأرستوقراطيين، ومالكي الأراضي، وفئة التابعين المتكوّنة من

<sup>1</sup> - Ibid. PP 24 – 25.

<sup>2</sup> - FILION (L. J) . Op cit. PP 130- 172.

أشخاص مرهونين؛ أي أنهم أجراء وتابعون، أو ذو ضمان غير مؤكد؛ أي المقاولون؛ فالمقاول شخص يركب الخطر، ويواجه نسبة معينة من الغموض وعدم اليقين.<sup>1</sup>

**– أفكار صاي (J. B. Say):** ساهم بإشهار لأفكار كانتيو، ويعتبر صاي (Say) أول اقتصادي عرّف بالمكانة المركزية للمقاول، والعملية الاقتصادية، فهو لا يفضل مصطلح "الخطر"، عكس كانتيو في وصفه لوظيفة المقاول رغم أنه يدججه في وصفه لوظيفة المقاول، فهو يعرّف هذا الأخير حسب دوره في العملية الاجتماعية. لهذا يعتبر المقاولون منتجين منفعة جديدة لصالح حسابهم الخاص، إمّا بخلق منتج جديد، أو بنقل المواد إلى مستوى معين من الإنتاجية، والأداء أكثر من المستوى الأول، فهم يوفقون المواد أو العوامل الإنتاجية بطريقة لخلق منفعة جديدة.

على غرار كانتيو، يقسم صاي المجتمع إلى فئات، أو مجموعات مختلفة، والمقاول ينتمي إلى فئة الصناعيين التي تشمل كذلك العلماء والعمال. وهذا يعني أن المقاول "هو الفاعل أو العون (agent) الأساسي للصناعة، وهو همزة وصل بين الإعوان الآخرين. ويعني كذلك أن صاي عزل المقاول من الرأسمالي الذي يتحمّل - من المفروض - الأخطار المالية للمؤسسة.<sup>2</sup>

إن المقاول عند هذا الباحث هو الفرد الذي يعرف استغلال الفرصة لغرض تحقيق الأرباح، لكن يجب عليه أن يتحمل الأخطار. كما ربط صاي المقاول بالإبداع، لأنه يرى في المقاول فاعل التغيير، كما يعتبر صاي أول من حدد المعايير التي يُعرف على أساسها المقاول في الوقت الحالي، لهذا يعتبره كثير من الباحثين أباً حقل المقابلة.

أخيراً نشير إلى أن صاي أدمج في كتاباته الاتجاهين الفكريين السائدين في زمانه، وهما: اتجاه الفيزيوقراطيين، واتجاه الثورة الصناعية في بريطانيا. "وكان من المعجبين بآدم سميث (A. Smith)، وأنه

<sup>1</sup> - WTTTERWULGHE (R). La PME, une entreprise humaine. Edition de Boeck, Lancier, Paris – Bruxelles, 1998. P37.

<sup>2</sup> - Ibid. P 39.

طبق على المقاول التفكير الليبرالي المقترح من طرف تيرقو، كوندورسيه، كيسناي، ميرابو، (Condorcet, Turgot, Mirabeau, Quesnay... إلخ). لغرض تطوير الفلاحة".<sup>1</sup>

- المقاول عند آدم سميث (A. Smith): في المنظور الإنجليزي يؤدي المنتج دوراً هاماً في الديمقراطية. فصناعة القطن تساهم في ديمقراطية الملابس بتعويض الحرير والصوف، بالبقاء والحفاظ على الأخلاق الفردية البروتستانتية يلزم البحث الدقيق والجيد بواسطة سياسة تكشف العادات الخاصة.

وفي إطار هذه الإيديولوجية، "تساهم روح المؤسسة في مجال المصلحة العامة، والمقاول كشخص يقوم بتعبئة رؤوس أموال من أجل تحقيق أرباح في العمليات التجارية، والتي هي عمليات مشروعة (رغم أن بعض عادات هؤلاء المانيفاكتوريين) تكون عنيفة (بإمكانهم توسيع العمليات، بإمكانهم نقل اختراعات المنافسين). كما بيّن سميث القطيعة بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية، وهذا يوضح مشكل شرعية المقاول وروح المؤسسة".<sup>2</sup> في هذا الصدد أكد أن المصلحة الخاصة للذين يمارسون نشاطاً خاصاً في التجارة، أو المانيفاكتورة هي دائماً مختلفة، بل متناقضة مع المصلحة العامة. "فكل اقتراح لمشروع قانون أو تنظيم تجاري، يأتي من هذه الطبقة من الرجال يجب أخذه بحذر كبير، ولا يمكن تطبيقه إلاّ بعد تجاري عديدة، لأنّ هؤلاء لا يحملون بالضرورة مصالح المجتمع"<sup>3</sup>. كما نشير إلى أنّ سميث يفضل المانيفاكتوريين على غرار التجار والمفاوضين، لأنّ المانيفاكتوريين يقومون بخلق مؤسسات، مناصب عمل، ثروات... إلخ. لكن المدرسة الإنجليزية لا تعتبر المقاول الوجه الأساسي لميكانزمات الاقتصاد، وأن المنفعة هي نتيجة عائدات الرأسمال المستثمر.

في بداية القرن العشرين 20، اهتم ألفرد مارشال (Alfred Marshall) بالمقاول، إذ لم يميّز ضمناً بين المقاولين والمسيرين، حيث يعتبر تطور المؤسسة يمر بوضع طرق جديدة تهدف إلى التقليل

<sup>1</sup> - FILION. (L.J). Op cit. PP 130 - 132.

<sup>2</sup> - MARCHESNAY (M). La rhétorique entrepreneuriale en France, entre sémantique, histoire et idéologie. Opcit . P 31.

<sup>3</sup> -Ibid. P 32.

من التكاليف، وتوجه نحو إنتاج سلع بطريقة ناجعة. "لهذا، يجب أن يمتلك المدير طائفة من الخصائص لكي يكتشف الفرص لإنتاج منتوجات جديدة موجهة لتلبية طلب واقعي، أو تحسين عملية إنتاجية موجودة"<sup>1</sup>. في هذا الإطار يعتبر مارشال المقاول مجدداً أو مبدعاً، والمؤسسات المدرجة في الإطار الذي يسيره مقاولون مستعدون لركوب الأخطار، لديها أكثر حظ للصمود والتطور.

كما اهتم - في هذه الفترة - الاقتصادي الألماني ثونام (Thunen) بعائدات وأجور المقاولين، حيث انطلق من فرضية مفادها "أنّ الموهبة المقاولانية هي مورد نادر، ويعرف الربح بأنه شكل ومكافأة على الخطر الذي ركبه المقاول، وكان هذا الخطر غامضاً وغير معروف"<sup>2</sup>.

هذه الأطروحة أخذها وطوّرها، ورأى أن المنفعة المتبقية تكافئ المقاول لتحمل التكاليف المرتبطة بعدم اليقين. "هذا الأخير يعرف بأنه الوضعية التي لا يمكن من خلالها التنبؤ بالنتائج التي ستترتب عن قرار اتخذ بطريقة منطقية مسبقاً، أو عن طريق حسابات إحصائية"<sup>3</sup>.

إذن، منذ القرن الثامن عشر 18، أظهرت بعض النظريات الاقتصادية أهمية وظيفة المقاول في عملية التطور الصناعي، وكذا دوره في الاقتصاد بصفة عامة. وتبقى هذه النظريات هامشية مقارنة بالنظريات الكلاسيكية، والنيوكلاسيكية المهيمنة. وبحسب هذه النظريات فالمؤسسات لا تحتوي على مقاولين في الخيال، إنما تقوم المؤسسة بالحسابات التي تسمح لها بتنظيم أرباحها. وتؤكد النظرية الاقتصادية أنه في كل الأحوال فالمؤسسة هي التي تختار القيم الدقيقة، وهي التي تعيد إنتاج القرارات، حتى يحدث مشكل داخلي يغيّر معطيات المشكلة.

لهذا، لا يوجد في النموذج الكلاسيكي مكان للمبادرة المقاولانية، وأن نجاح أو فشل المؤسسة يفسر عن طريق العوامل المادية. على الأقل، "يمكن للمقاول أن يكون الشخص الذي ينظم ويدير وحدة اقتصادية (مؤسسة) بطريقة لتحقيق الأرباح، فهو ينتمي أو يعتبر منتجاً وعقلانياً اقتصادياً،

<sup>1</sup> - WTTTERWULGHE (R). Op cit. P 40.

<sup>2</sup> - Ibid. P 41.

<sup>3</sup> - Ibid P 42.

يبحث عن كيفية عقلنة الأرباح في السوق، حيث تكون المعلومة فيه ممتازة. وفالدور المقاولاتي يكمن إذن في تطبيق آلي لبعض القواعد الحسابية".<sup>1</sup>

رغم هذا، فإن النظرية الكلاسيكية لم تقدم شرحاً مرضياً للطريقة التي يتكيف من خلالها النظام الاقتصادي على التغيير، وهذا يعني أنها أهملت الدور الذي يلعبه المقاول في الديناميكية الاقتصادية للسوق. "لكن تبقى إسهامات كانتيو، صاي، و مارشال مهمة لأنهم أظهروا مهمة المقاول التي لا يعتبرونها كآلة، إنما تظهر نظرياتهم للمقاول في أنه يكتفي برد الفعل أمام التغيرات الاقتصادية الخاصة بالمحيط"<sup>2</sup>.

- **المقاول لدى شمبيتر (Schumpeter):** يعتبر من الاقتصاديين الأوائل الذي أحدثوا القطيعة مع التفكير الكلاسيكي، وترتكز نظريته في المقاولة على فرضية عدم التوازن الديناميكي الذي يكون نتيجة للتغيير، وليس على أساس التوازن الأمثل الذي يتشكل من معايير الاقتصاد في صحة جيدة والحقيقة المركزية للنظرية والممارسة الاقتصادية.

يربط شمبتر المقاولة بالابتكار، حيث يلعب المقاول دوراً حيوياً في التغيير، وإحداث الفرص الجديدة بفضل إدراكه المختلف للحقيقة، ولأنه الأول الذي يتعرف على التغيير. لهذا تكمن وظيفته في البحث عن التغيير، فهو يتصرف ويؤثر عليه ويستغله كفرصة متاحة. ويعني شمبتر بالابتكار أنّ "المقاول يقوم بإدخال منتجات، وتقنيات ومعايير إنتاجية جديدة.. لذلك فدور المقاول هو تجديد، وتغيير، أو تكسير روتينية المنتج، باستغلال اختراع، أو استعمال تقنية جديدة، إنه عون استباقي داخلي للسوق، ويتحمل دوراً مركزياً في عملية التطور الاقتصادي. كما أن المقاول لا يتحمل أخطار المؤسسة، لأن رؤوس الأموال تسمح له بإيجاد المستثمر الذي يتحمل الخطر مكانه، لهذا فأدوار الرأسمالي والمقاول منفصلان عن بعضهما تماماً".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - WITTERWULGHE (R). Op cit. P42.

<sup>2</sup> - MINGUET (M) THUDOREZ (C). Op cit. P 235.

<sup>3</sup> - WITTERWULGHE (R). Op cit. P 40.



في إطار مواصلة وتطوير أعمال شمبتر يعرف كيرزner (Kirzner) وظيفة المقاول "بأنها قدرة الفرد الذي يأخذ القرار بإدراك واستغلال الفرص المتاحة في السوق، وهذه الفرص لم يتم استغلالها إلى حد الآن. كما أن الحذر أمام عدم توازن السوق هو خاصية مميزة للمقاول. لهذا فعدم التوازنات تخلق للمقاول فرصاً جديدة لتحقيق الأرباح"<sup>1</sup>.

بعد شمبتر أدمج كثير من الباحثين المقاول في خانة المبتكرين، بالنسبة "لبنروز (Penrose) يكمن روح المؤسسة في البحث عن الإمكانيات الجديدة غير المعروفة. وفي هذا الإطار، يرى ووت (Woot) أن هذه القدرة الإبداعية أساس كل فعل مقاولاتي، إذ يكمن هذا الأخير في تغيير النظام السائد أساساً. أما بالنسبة لدروكر (Drucker) فالمقاولون هم المبتكرون، الذين يجب عليهم البحث عن موارد التجديد والابتكار، والمؤشرات التي تؤكد على ابتكارات مريحة، يجب عليهم معرفة وتطبيق المبادئ التي تسمح لهد الابتكارات بالنجاح."<sup>2</sup>

أما لبننستين (Leibenstein) فيميز بين نوعين من النشاط المقاولاتي؛ "المقاولة الروتينية والتي يمكن إدراجها في التسيير بالمعنى الواسع، وتحمل النشاطات، والتنسيق، وإدارة الأعمال، كما أن العناصر المشكلة للوظيفة الإنتاجية تكون مصممة؛ فالمقاول ينشط في سوق محدد، ومعروف بدقة.

أما المقاولة "N" أي من النوع الجديد (new type) والتي تكمن في تسيير النشاطات الضرورية، لخلق وتطوير مؤسسة ما، مع العلم أن الأسواق غير محددة، أو واضحة جيداً، وأنّ العناصر المشكلة للوظيفة الإنتاجية غير المعروفة سطحياً"<sup>3</sup>. في هذا النوع من المقاولة، يكون المقاول هو الذي يملأ الثغرات المرتبطة بعدم معرفة بعض الجوانب.

وعلى غرار الباحثين السابقين نجد أعمال بومول (Baumol) الذي تأثر بأعمال شمبتر لكنه عكس لبننستين يرى أن المقاول لا يلعب دوراً أساسياً في التطور الاقتصادي، "لأن المقاولة يمكنها أن

<sup>1</sup> WTTERRWULGHE (R). Op cit. P 42.

<sup>2</sup> - Ibid. P 43.

<sup>3</sup> - Ibid. P43.

تأخذ أشكالاً عديدة لا تعود على نشاطات بناءة ومتجددة. ويمكن للمقاول مثلاً البحث عن وضعيات الربح (rentes)، فالطريقة التي ينشط بها المقاول تكون حسب معطيات النظام الاقتصادي السائد والقيم والقواعد التي تتحكم فيه.<sup>1</sup> إذن، هناك تأثير كبير للمحيط على سلوك المقاول مثلاً (الرؤية الاجتماعية للربح، التجارة، النشاطات الصناعية..)، لهذا فإن القواعد المحددة للأجور بالنسبة إلى المقابلة تتغير حسب الزمان والمكان.

إذن، المقاربات التي طورها الاقتصاديون كانت من نوع وظيفي، فهي تصر على دور الإبداع والتجديد لوظيفة المقاول، كما نشير إلى أنّ هؤلاء الاقتصاديين المؤيدين لهذه الفكرة بحثوا أكثر في المؤسسة الكبيرة.

### 3-2- التقارب الوظيفي والدلالي:

حاول كاسون (Casson) تقديم نظرية خاصة بالمقاول تدمج التقارب الوظيفي والبياني، ويؤكد "أن المقاول هو الشخص الذي يتخصص في أخذ القرارات والآراء حول التنسيق للموارد النادرة. وهذا يعني أن الأمر يتعلق بفرد واحد وليس بمجموعة أو لجنة أو منظمة. ويؤدي كذلك وظيفته لصالح الأفراد الآخرين، وليس لمصلحته الخاصة"<sup>2</sup>.

أما جاض (Gasse) فهو يرى أن وظيفة المقاول تكمن "في امتلاك الموارد البشرية والمادية وتسييرها، لغرض إنشاء وتطوير وإرساء الحلول التي تسمح بالاستجابة لحاجيات الأفراد. لكن المقاول لا يكتفي بأخذ المبادرات عندما تتاح الفرصة، وكل الظروف تكون مجتمعة، فهو دائماً يبحث عن الإمكانيات ويأخذ كل الوسائل ويستعملها بطريقة مريحة. والصفة المقاولاتية الوحيدة هي إنشاء وإرساء شيء جديد أكثر نجاعة"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - WTTTERWULGHE (R). Op cit P 44.

<sup>2</sup> - Ibid. P 44.

<sup>3</sup> - Ibid, P 44.

و في الأخير تجدر الإشارة أيضاً إلى أن معظم هذه المقاربات تبقى كمية، أما ظاهرة المقابلة فهي كيفية كذلك. لهذا ارتبط المختصون في السلوك الإنساني بوصف الخصائص المقاولاتية، هنا تتمكن من فهم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة أكثر، ومديرها بطريقة أحسن.

**3-3 تحاليل السلوكيين:** يشمل هذا الاتجاه (علماء النفس، علماء الاجتماع وكل المختصين في السلوك الإنساني، وكان أول من اهتم بالمقاول في هذا الاتجاه هو ماكس فيبر ( Max 1930 Weber)، حيث اكتشف أن نظام القيم هو أساس لتفسير سلوك المقاولين، واعتبرهم مبتكرين، فهم أشخاص يملكون مورداً للسلطة الرسمية بواسطة دورهم كمسيري مؤسسات.<sup>1</sup> لكن الذي أعطى انطلاقة لعلم سلوك المقاولين هو دافيد كليلاند (David Mc Clelland).

أ/ **تحليل للخصائص:** حاول كثير من الباحثين معرفة المقاولين وتميزهم عن الفاعلين الاقتصاديين الآخرين من خلال تحديد الخصائص الخاصة بهم. وقد حاول دافيد كليلاند في هذا الصدد إثبات أن الخاصية الأساسية في السلوك المقاولاتي "تكمن في الرغبة في التحقيق، بمعنى الحاجة في تحقيق بعض الأهداف. ويجب على الفرد الذي لديه حاجيات يرغب في تحقيقها أن يبحث عن وضعيات تحدّ حيث يمكن أن يتحمل مسؤولياته لغرض إيجاد حلول للمشكل".<sup>2</sup> كما حاول الباحث إثبات أن التطور الاقتصادي لبلد ما مرتبط جزئياً بوجود حاجة التحقيق.

ومتابعة لهذه الأعمال قدر هال (Hull) وآخرون أن حاجة التحقيق لا يفسر بإنشاء المؤسسة كما أشار إلى ذلك أيضاً فليون و شال (Fillion و Chell) وآخرون. فالطريقة التي يعبر بها الفرد عن حاجياته مرتبطة بالقيم السائدة في مجتمع ما، هي أيضاً حسب القيم الاجتماعية السائدة في مرحلة معيّنة، كما أكدت دراسات أخرى أن خاصية "ركوب الخطر" والتي هي خاصية مركزية لدى المقاول حسب تمونس (Timmons) وآخريين أن المقاولين لا يخاطرون بشكل

<sup>1</sup> - FILION. (L. J). Op cit. 130- 172 .

<sup>2</sup> - WTTTERWULGHE (R). Op cit. P 45.

محسوب (calculé)، كما قدر Meredith أن المقاولين يتفادون الوضعيات الأقل خطراً، لأنها لا تشمل على التحديات، فهم يتمنون النجاح مهما يكن الثمن<sup>1</sup>.

- في فترة سنوات 1980 حاول بعض الباحثين تحديد - وبطريقة شاملة - خصائص النموذج المثالي للمقاول، لهذا الغرض قام Fillion بحوصلة هذه الخصائص المقدمة من طرف أغلبية الباحثين لسلوك المقاول.

- المبتكر	- حاجة التحقيق
- القائد أو الزعيم	- القيم (الداخلية internalité)
- المُخاطر	- الثقة في النفس
- المستقلون	- التورط على المدى البعيد
- المنشئ	- التسامح مع الغموض وعدم اليقين
- الناشط	- روح المبادرة
- المحافظ	- التعلم
- الأصيل	- استعمال الموارد
- المتفائل	- حساس تجاه الآخرين
- موجه نحو تحقيق نتائج	- يتميز بالخشونة
- المرن	- لديه ثقة في الآخرين
- المدبر للأمر	- يستعمل العون كمقياس للنتائج. <sup>1</sup>

<sup>1</sup> - WTTTERWULGHE (R). Op cit. P46.

وقد أكد فليون أنه إلى يومنا هذا لم يتم تقديم مظهر (profil) نفسي للمقاول، وهذا راجع إلى إدراج المقاول مع المالك المدير، أو مع المبدع، أو مع منشي المؤسسة. أما كاسون فقد أعطى الخصائص التالية: "التطور، القدرة على البحث، القدرة على التنبؤ، القدرة على التقدير، القدرة على الاتصال، الواقعية والوعي الميداني. كما أشار كاسون إلى صعوبة إيجاد كل هذه الصفات عند شخص واحد؛ فبعضها فطري في الأشخاص، وبعض الآخر يمكن تعلمها وتحسينها. هذا يعني أن المقاول هو عامي وليس اختصاصياً."<sup>2</sup>

كما لخص جاص (Gasse) هذه الصفات في ست 06 خصائص مقاولاتية أساسية: المقاول المثالي لديه الحاجة "للتحقيق الشخصي، الاختلاع، والمبادرة، والثقة في النفس، والاستقلالية، ركوب الأخطار، الطاقة والدافعية. وحدد بروم و لونجينيك (Broom و Longenecker) الخصائص و التأهيلات الشخصية الأساسية لرئيس المؤسسة لاستنتاج نموذج مقاولاتي تقابلي للنموذج التسييري. فحسب هؤلاء تكون إضافة الذكاء، الأحكام (jugements)، النزاهة، الخشونة، النضج، الزعامة، القدرة على الاتصال"<sup>3</sup>، ضرورة لكل من المقاول والمسيّر، لكن يجب على المقاول أن تكون لديه كذلك.

- "الرغبة في التحقيق الذاتي (accomplissement): يملك المقاول في ذاته قوة فطرية تدفعه دون توقف إلى المقاولة والنجاح.

- لديه الرغبة والتأهب لاكتشاف تحديات جديدة، هناك لدى المقاول في المجال العلمي الرغبة في التعرف لأنه يجب الاطلاع، حيث نجد لديه الحدس والشجاعة اللذين يولدان فيه تذوق الخطر، والبحث عن كل الفرص الممكنة.

<sup>1</sup> - FILION. (L. J). Op cit. PP 130- 172 .

<sup>2</sup> - WTTTERWULGHE (R). Op cit. P 47.

<sup>3</sup> - Ibid. P 48.

- لديه القدرة على تقديم الشيء غير العادي، بمعنى أن تكون لديه القدرة على حل المشاكل غير العادية.

- لديه حماس عنيد للدفاع عن قراراته بكل مسؤولية.<sup>1</sup>

كما أشرنا إلى ذلك سابقاً، لا يوجد نموذج مثالي للمقاول، إلا أن كثير من الباحثين أكدوا على أن المقاول الناجح هو الذي لديه الطابع القوي الذي يسمح له بتصحيح أخطائه والاستفادة منها.

**ب/ تحاليل دوافع المقاول:** إن إظهار خاصية روح المؤسسة وعدد من الخصائص المقاولانية لا يكفي لتفسير روح إنشاء المؤسسة، كما أن الانتقال إلى الفعل (إنشاء المؤسسة) يفرض دافعية. صحيح عندما نصبح رئيس مؤسسة رابحة، يضمن مدخولاً هاماً، مكانة اجتماعية محترمة، احترام وتقدير من الآخرين. لكن بالنسبة إلى كثير من الباحثين، ليست هذه الأمور هي دافعية المقاولين، فالتحقق الشخصي (réalisation personnelle) هو الأهم حسبهم. في هذا الإطار أكد كل من ماكلكلاند و لافر (Mac Clelland و Lafer) هذا الأخير الذي أجرى دراسة تتعلق ب: الرغبة في الاستقلالية، الرغبة في المكانة والسلطة، وكذا الرغبة في التحقيق الفردي.

- "الاستقلالية، تكمن في عدم الرغبة للخضوع لسلطة الآخرين، لذلك فهو لا يرغب في تلقي الأوامر، بل في إعطاء الأوامر.

- الرغبة في المكانة والسلطة، تلبى حاجة السيطرة وكذا حاجة الرفاهية والاعتبار الشخصي.

- الرغبة في التحقيق الفردي، وهو الأهم؛ يترجم في رغبة التصرف في الأشياء، الرغبة في حل المشاكل الصعبة، والرغبة في عدم تضييع مجهوداته.<sup>1</sup> كما أن هناك دوافع أخرى كالرغبة في ضمان مناصب عمل لأفراد العائلة، والرغبة في أن يكون الفرد نفسه رب عمل.

<sup>1</sup> - WTTTERWULGHE (R). Op cit. P 49.

ج/ تأثير المحيط:

يمكن أن تساهم بعض العوامل الخارجية في تطوير خصائص ودوافع المقاول. في هذا الصدد يعتبر فيبر أن نظام القيم السائد هو أساسي لتفسير سلوك المقاولين، ويمكن تمييز عدة عوامل خارجية من المحيط، ومؤثرة على السلوك المقاولاتي.

1 - المحيط السوسيوثقافي: "إن نظام القيم الذي يتبناه المجتمع، العلاقات الاجتماعية، المعتقدات الدينية، التطور السياسي، التشريع المطلق... كلها عوامل وشروط تؤثر على العملية المقاولاتية.

2 - تأثير الدين، وهذا حسب المذاهب؛ فالمذهب البروتستانتي مثلاً يركز على الفرد، وليس على دعم المؤسسات، يُكوّن ويشجع الأفراد على الاستقلالية، ويلقون ضالته في المقاولة.

3 - المحيط العائلي: يمكن أن يكون عنصراً جد محفز، خاصة إذا كان في المحيط أفراد مقاولون، لأن التربية في محيط مقاولاتي يحفز ويؤثر على الأولاد في اختيارهم هذه المهنة مستقبلاً.<sup>2</sup>

- كما أن هناك من أنشأ مؤسسته هروباً من محيط عمله، بعد إحساس بنقص المسؤولية، وقلة السلطة، ومشاكل مع مسؤولي المؤسسات، وغياب الترقية... إلخ.

- كما أن النظام المدرسي، يمكنه أن ينشئ لدى الطلبة الرغبة في متابعة مسار مقاولاتي، وهنا يتعلم مبادئ المقاولة. كما أن هناك مجهودات الدولة في تشجيع إنشاء المؤسسات، وهذا بفضل القروض المقدمة، والتخفيضات الجبائية... إلخ.

<sup>1</sup> WTTTERWULGHE (R). Op cit. P 49.

<sup>2</sup> - Ibid. P 51.

## 4- انفجار المقاولة:

ابتداءً من سنة 1980، عرفت المقاولة انفجاراً وتفتتاً على مختلف تخصصات العلوم الاجتماعية والإدارية. وهناك حدثان ساهما في هذا الانتقال وهما:

أ/ نشر أول موسوعة حول المعارف في هذا الميدان (Kent، Sexten و Vesper في سنة 1982).

ب/ كذلك هناك إجراء أول، وأكبر ملتقى خاص بالبحث في ميدان المقاولة في Babson ومن خلال أشغال الملتقى تم إحصاء حوالي خمسة وعشرين 25 موضوعاً خاصاً بالمقاولة مثل: خصائص سلوكيات المقاول، الخصائص الاقتصادية والديمغرافية للمؤسسة المتوسطة والصغيرة، الخصائص التسييرية للمقاولين، سيرورة المقاولة، المؤسسات العائلية، العمل المستقل، العوامل المؤثرة في إنشاء وتطوير المؤسسات، المقاولة والمجتمع... إلخ.<sup>1</sup>

كان الباحثون الذين اهتموا بالمقاولة في البداية أتوا إلى تخصصات أخرى، أو ينتمون إليها، حيث حاول كل واحد دراسة الظاهرة وتفسيرها حسب تخصصه، لهذا كانت المقاولة اهتماماً ثانوياً بالنسبة إليهم. "لكن شيئاً فشيئاً نلاحظ اهتماماً كبيراً بالموضوع، لأن إنشاء المؤسسات في ارتفاع مستمر، وكان لزاماً معرفة المقاولة أكثر، لأن هذه الظاهرة أصبحت في تطور مستمر في معظم بلدان العالم. لهذا فقد أخذت الظاهرة مكانة هامة في مختلف العلوم الاجتماعية."<sup>2</sup>

## 5- المقاولة وهيمنة الفكر الليبرالي:

إن ظهور اتجاه الفكر الليبرالي في أوربا التنويرية، والذي ارتكز على فكرة أن لكل إنسان حقوق طبيعية؛ كالحرية والملكية، ولا يمكن لأية سلطة تجريد من هذه الحقوق. ويرتكز هذا الاتجاه على

<sup>1</sup> - FILION. (L. J). Op cit. PP 130- 172.

<sup>2</sup> - Ibid. PP 130- 172.



المبادرة الخاصة، بمعنى إمكانية كل فرد أن يتمتع بثمرة عمله الخاص، هذه الرؤية دُعِمت خلال مرحلتين تاريخيتين هما:

1- انهيار نموذج المؤسسة الكبيرة، وهذا يظهر بالتوفيق بين الأزميتين: أزمة نموذج المؤسسة الكبيرة الذي يركز على التسيير للعمل (O.S.T) في سنوات 1970، أمام التطور السريع للمجتمع. وازمة باطنية للاحترافية لدى فئة الأجراء (salarariat). لهذا أصبحت المقاولة طريقاً للاحترافية، خاصة في مرحلة الصعوبات الاقتصادية، لأن مباشرة العمل كمقاول يسمح للفرد بتطوير منصبه الخاص.

2- فشل الاقتصاديات الموجهة، هذا ما يحفز ارساء المقاولة الليبرالية التي تطور الابتكار و البحث عن فرص أعمال جديدة كنموذج للتطور الاقتصادي و الاجتماعي.<sup>1</sup>

عرف التصور الليبرالي لطريقة دراسة ظاهرة المقاولة تحولات و تغييرات عديدة، كما أننا نجد أربعة مسلمات كامنة لها تأثير في تصور هذه الظاهرة من طرف الباحثين، و هي :

أ/ المسلمة الأولى: و الخاصة بالمقاول الفردي: وتتلخص هذه الصورة في كون المقاول "فردانياً وليس له أيّ دين تجاه الآخرين. كما أن الليبرالية تتعارض مع المعتقدات الشمولية التي تحدد الشخص بأنه جزء من جسم اجتماعي. وفي هذه المقاربة، يعتبر الفرد الشخص الوحيد المعترف به. نفهم من خلال ما سبق أن هناك خاصيتين أسهمت في نجاح الفرد المقاول هما: التميز والعزلة".<sup>2</sup>

- يتم عادة وصف المقاول بأنه متميز، والصورة التقليدية المعطاة له مفادها أنه الشخصية الوحيدة التي تعمل وتنشط في الأعمال. وهذه الصورة لقيت رواجاً كبيراً رغم أن بعض الأعمال اشارت إلى الطابع الجماعي لظاهرة المقاولة.

<sup>1</sup> - Sous la direction de SCHMITT. (C). Regards sur l'évolution des pratiques entrepreneuriales. Edition presses Université de Québec, Canada, 2008. P 16.

<sup>2</sup> - Ibid. P 17.

- كما يتميز المقاول في اطار هذه المسلمة بالعزلة ، بمعنى أنه هو سبب نجاحه، وليس له أي اعتراف لأحد من الناس.

ب/ المسلمة الثانية: تقابل داخلي مقابل تقارب خارجي. للمقاولة. ان تطورات النظرة الليبرالية للمقاولة تركزت على قطبين اثنين هما: القطب الداخلي (الفطري)، والقطب الخارجي (المكتسب). وعادة ما يتم تناول هذين القطبين بطريقة منعزلة، وهذا راجع إلى الفرضية الضمنية التي تفرق بين المقاول (داخلي) ومحيطه (الخارجي).

- في القطب الفطري والخاص أساساً بخصائص المقاول حسب فليون (1999. Filion) يحدد "هذا القطب من خلال السؤال التالي: من هو المقاول؟ يمكن فهم المقاول من خلال هذا التساؤل، لغرض التعريف بالخصائص النفسية للنجاح.

- أما القطب المكتسب فهو يرتكز أساساً على السؤال التالي: كيف يمكن أن نصبح مقاولين؟ هذا يعني أننا لا نولد مقاولين، ولكننا نصبح كذلك تدريجياً؛ أي قبل إنشاء المؤسسة، وأثناء إنشائها، وعند تطويرها عن طريق المحاولة والخطأ، بفضل الحظ ومساعدة الرأسمال الاجتماعي المقدم من طرف المحيط.<sup>1</sup> وفي هذا الإطار كانت البحوث تهدف إلى وصف المراحل والخطوات التي يجب اتباعها من أجل النجاح.

ج/ المسلمة الثالثة: والخاصة بالعلاقة بين المقاولة والابتكار. أكد شمبتر هذه المسلمة في أعماله حيث اهتم كذلك "بمكانة المقاول، وبعملية إغراق السوق بمنتجات جديدة، وأن خلق المؤسسة في حد ذاتها ابتكار، لأنها ستقوم بتحديد آلي لمعداتها، وكذا التعديلات الضرورية المختلفة (آلات، تنظيم العمل... إلخ)."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - Sous la direction de SCHMITT. Op cit. P 18.

<sup>2</sup> - Ibid. P 19.

أما المقاولة في حد ذاتها، فقد أكد شمبتر على أن المقاول "لا يدخل في علاقات مع المقاولين الآخرين، لأنه شخص يؤدي دوراً مقاولاتياً داخل منظمته."<sup>1</sup>

د/ المُسلّمة الرابعة: المقاولة هي عملية أو سيرورة للمعلومة.

يرتكز المفكرون الليبراليون على المعلومة، حيث فرضوا أنفسهم أساساً على فكرة أن "المقاولة هي سيرورة (processus) للمعلومة، بمعنى أن السلوك المقاولاتي يتم استنتاجه من إشارات معلوماتية مكتشفة في محيطه. ويظهر طبيعياً أن المقاولة هي وظيفة تحليل المعلومة، لأنه سيكون عدم تناسق في المعلومة بين المقاول ومحيطه. هذا ما يترجم الطبيعة غير المؤكدة والخطيرة نسبياً لحالة المقاولة، حتى لو كان الخطر محدوداً."<sup>2</sup>

في إطار هذا التصور للمقاولة والمقاول، يجب على هذا الأخير جمع المعلومات اللازمة لنشاطه مع اعتبار قدراته بأنها محدودة. ونجاح المقاول مرتبط أساساً بقدرته على استيعاب وتحويل هذه المعلومات من (معنى وفعل)، أي أن المقاول ذو عقلانية محدودة، وأن المعارف التي يكتسبها تأتي من مخزن بسيط ناتج عن تراكم المعلومات.

## 6 - حقل المقاولة:

حسب آلان فايول هناك ثلاثة ابعاد على الأقل مرتبطة بحقل المقاولة هي:

أ/ ظاهرة اقتصادية واجتماعية: "لأن للمقاول دوراً خاصاً ومهماً في تطور النظام الاقتصادي الليبرالي. كما أن للمقاولين إسهامات في الاقتصاد والمجتمع فيما يخص إنشاء المؤسسات، وخلق مناصب شغل، والابتكار، وتأطير التغييرات البنائية.

<sup>1</sup> - Ibid. P 19.

<sup>2</sup> - Sous la direction de SCHMITT. Op cit . P22.

ب/ موضوع بحث: باعتباره بحثاً للدراسة، فايول يبيّن وجود ثلاثة اتجاهات فكرية، والتي تؤدي حالياً دوراً هيكلياً<sup>1</sup>، ويتعلق الأمر بما يلي:

1/ ظهور الاتجاه الذي يهتم بظهور منظمة جديدة مقياس أولي وأساسي: أسس هذه المقاربة الذي دافع عن فكرة أن المقابلة هي إنشاء أول منظمة، وهذه المقاربة تشمل باحثين فرنسيين مثل: جارتنر، ارانداز، فيرسترات و بوشيكخي. (M.Hernandez, W.B.Gartner, H. Bouchikhi).  
وبالنسبة إلى هذا الأخير فإنه ينظر إلى المقابلة على أنها نظام شائك، ونمط خاص بالمنظمة التي يسيرها المقاول، هذا المقاول يعمل من أجل تكريس (في إطار الرؤية التي وضعها لهذه المنظمة). لهذا يجب عليه أن يدرس النشاطات التي تسمح للفرد بإنشاء منظمة جديدة.

2/ معرفة الفرص: كنقطة انطلاق العملية المقاولاتية، يركز هذا التصور على مصطلح الفرصة المقاولاتية. وتعود أساساً إلى ظهور نشاط اقتصادي جديد الذي ليس بالضرورة مرتبطاً بظهور منظمة جديدة. في هذه المقاربة الفكرية، تكون معرفة الفرص هي نقطة انطلاق العملية المقاولاتية. ويعتقد فايول ومفكرون آخرون عكس ذلك، حيث أن فرصة المقابلة تنبني وتتشكل أثناء عملية إنشاء النشاط.

3/ الفرد كشرط ضروري لإنشاء القيمة: هذا الاتجاه ينتمي إليه كذلك بريات (Bruyat)، وينظر فيه إلى الفرد بأنه شرط أساسي لإنشاء القيمة، والذي يحدد كفاءات الإنتاج والحجم. إذن، هو الفاعل الأساسي والمؤسسة هي سند له في ذلك. وحسب هذا الباحث يمكن تقييم الوضعية المقاولاتية على محورين: درجة التغيير الذي يقتضي مستوى من الخطر للدخول في الوظيفة المقاولاتية من جهة، ومن جهة أخرى كثافة خلق القيمة عن طريق الإمكانيات التي يتضمنها المشروع، أو الابتكار الذي يحمله شخص أو عدة أشخاص.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - FAYOLLE. (A). Le métier de créateur d'entreprise. Les éditions d'organisation, Paris, 2003. P 13.

<sup>2</sup> Sous la direction de SCHMITT. Op cit . PP 14 à 16

## 7- ميدان للتعليم:

يخص هذا الجانب مكانة المقاولة في النظام التعليمي لبلد ما (التكوين المهني، والجامعي) ، ويخص الأمر أيضاً الإمكانيات المسخرة لذلك، وطرق ومناهج تدريسها. أما إذا تحدثنا عن وضعية المقاولة في الجزائر، لقد بدأت عملية فتح بغض فروع التكوين في المقاولة في بعض الجامعات على مستوى اليسانس و الماستر لغرض تحضير الطلبة في ميدان فتح المؤسسات.

## خلاصة الفصل

لقد استعرضنا في هذا الفصل تطور البحث حول مصطلحي المقاول و المقاولة و رأينا كيف همشت مختلف النظريات الاقتصادية الكلاسيكية خاصة دور المقاول. الاهتمام الفعلي بهذا الفاعل كان ابتداء من نهاية السبعينيات، مع أزمة المؤسسة الكبيرة و عجزها عن تحقيق الأهداف السويبو-اقتصادية المنوطة بها. بدت المؤسسة الصغيرة الحل الأمثل لخلق الثروة و مناصب عمل. كما أن النتائج الميدانية التي حققتها جعلتها محل أنظار الباحثين من مختلف التخصصات. وأصبحت مهمة البحث عن المعلومات عن المقاول و المؤسسة التي ينشئها من أولوياتهم.

## الفصل الثالث

من السوسولوجية الاقتصادية إلى السوسولوجية الاقتصادية الحديثة؛ الجذور الفكرية، ميدان دراسة، ومكانة المقابلة في هذا العلم.

## تمهيد:

نحاول من خلال هذا الفصل التعريف بعلم الاجتماع الاقتصادي الذي يهتم بالظواهر الاقتصادية بالمنظور السوسولوجي، وباعتبار المقابلة فعلاً اقتصادياً، فهي جزء من هذا العلم. ونحاول كذلك إظهار الجذور الفكرية له، وأهم مواقف علماء الاجتماع الكلاسيكيين والمعاصرين، وكذا الاتجاهات الفكرية للوصول إلى التعريف بعلم اجتماع المقابلة.

**1 - تعريف علم الاجتماع الاقتصادي:** حسب الباحث ستنر (Steiner. P) يدرس الظواهر الاقتصادية باعتبارها ظواهر اجتماعية. فهو يخاطب الاقتصاديين وعلماء الاجتماع لكي يدرسوا هذه الظواهر باعتبار بُعد العلاقة الاجتماعية التي تحملها هذه الظواهر دون إهمال البُعد النفسي الذي هو مركزي.<sup>1</sup> لهذا فحسب ستنر هناك بُعدان (اجتماعي، واقتصادي)، وأنه في إطار علم الاجتماع الاقتصادي يؤكد على ضرورة التقاء النظريات الاقتصادية والنظريات السوسولوجية لتقديم أحسن التفسيرات للظواهر الاقتصادية، هذه التفسيرات لا تقدّمها أية نظرية بصفة منعزلة، وفي بعض الأحيان كل نظرية تقدم تفسيرات مناقضة للنظرية الأخرى.

هذه الفكرة لم تكن وليدة القرن العشرين 20، إنما تعود إلى ما بين سنوات 1890 و1920، ومن خصوصيات هذه المرحلة أن النظرية الاقتصادية الهامشية لقيت صعوبات في فرض نفسها أمام عديد من علماء الاقتصاد الذين تبنا مقارنة تاريخية ومؤسسية أكثر (المدرسة التاريخية الألمانية، المدرسة المؤسسية الأمريكية، المدرسة الوضعية الفرنسية)، كما أن برنامج بحثها جد محدود.

إن علم الاجتماع الاقتصادي ظهر إذن باعتباره "ضرورياً مُنظّر كبير للهامشية هو وليامسن ستانلين، جوفونس (Williams , Stanley, Jevons)، ثم الاقتصاديين باريتو، شمبتر، ثورستين فييلن و فيير (Max Weber ،Thorstein Veblen ،Schumpeter ،Pareto)، وعلماء الاجتماع، دوركايم (Durkheim). كل هؤلاء قدموا تجسيدا لهذه الفكرة. لذلك، فهدف وجود علم الاجتماع

<sup>1</sup> - STEINER. (P). La sociologie économique. 2<sup>ème</sup> édition. Edition la découverte, Paris, 2005. P 03.

الاقتصادي كان بسبب عدم اليقين الذي خيم على النظرية الاقتصادية عندما تم عزلها عن التخصصات الأخرى".<sup>1</sup>

وقد تم تقسيم مواضيع الاهتمام والدراسة في إطار علم الاجتماع الاقتصادي، ثم تم إسناد النظرية الاقتصادية لدراسة السلوكيات العقلانية للأفراد، كذلك الاختيارات تحت الضغوط. أما علم الاجتماع فقد كان يهتم بالسلوكيات غير العقلانية للأفراد، وكذا استكشاف أسباب عدم تطور هذه الاختيارات العقلانية.

كما أن عودة علم الاجتماع الاقتصادي إلى الواجهة في بداية 1980، في إطار ما يسمى بعلم الاجتماع الاقتصادي الحديث، "كان لغرض الطعن في القسم المشار إليه سابقاً، لأن السلوكيات الاقتصادية ليست كلها عقلانية كما أن الأسباب الاجتماعية هي عقلانية عادة. وتكمن فائدة علم الاجتماع الحديث في قدرته على الاستثمار في حقل الظواهر الاقتصادية لتفسيرها بمرونة أكثر مما تقدمه النظريات الاقتصادية وحدها".<sup>2</sup>

في هذا الإطار تمّ التأكيد على أن السوسولوجية الاقتصادية تحاول دائماً أن تضع الفرد في إطاره الاجتماعي والمؤسسي، وذلك "من خلال إرجاعه إلى الجماعة الأصلية والمرجعية التي يتواجد فيها، هذا ما يساعد على فهم الأفراد كأعوان اجتماعيين واقتصاديين، يتفاعلون في إطار مختلف المواضيع الاجتماعية التي يحددها المجتمع والاقتصاد معاً"<sup>3</sup>، بمعنى أن الظاهرة الاقتصادية تتداخل مع الظاهرة الاجتماعية.

<sup>1</sup> - STEINER. (P). Op. cit. P 03.

<sup>2</sup> - Ibid, p 04.

<sup>3</sup> - فراحي (م أ). الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لظاهرة الانفتاح الاقتصادي في الجزائر في ظل السوسولوجية الاقتصادية. أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2006/2005. ص 51.



## 2- خصوصيات علم الاجتماع الاقتصادي:

يتحمل علم الاجتماع البعد الأساسي لمعظم المواضيع التي يتناولها، لكنه لا يدرج الالتزام السياسي، فهدفه الأول هو الوضوح الذي تحاول العلوم الاجتماعية القيام به في الظواهر الاجتماعية التي تدرسها، رغم أن علم الاجتماع الاقتصادي لم يقدم شيئاً كثيراً للسياسة الاجتماعية. ولغرض تحقيق هذا الهدف (الوضوح) باعتبار الظواهر الاقتصادية ظواهر اجتماعية، تطور علم الاجتماع الاقتصادي عبر ثلاثة مراحل مرتبطة فيما بينها.

**أولاً:** استثمر علم الاجتماع الاقتصادي "في المواضيع التي لم يتم تناولها (مهملة) بين سنوات 1930 و1970، واستخدم الوسائل السوسيولوجية لإظهار كيف تتدخل العلاقات الاجتماعية في عملية (الضبط régularisation) الاقتصادي، أو ما يسمى حالياً البناء الاجتماعي للعلاقات الاقتصادية".<sup>1</sup>

**ثانياً:** "البعد التحليلي الذي يميز الأعمال الخاصة بالتفسير السوسيولوجي لتشاكل الأسواق الكبيرة (السعر، العائدات، حجم التشغيل...)"،<sup>2</sup> فمثلاً كيف نفسر الأخذ بعين الاعتبار العلاقات الاجتماعية (العائلات، الصداقة، المهنية)، ودورها في الحصول على منصب شغل.

**ثالثاً:** يشمل علم الاجتماع الاقتصادي بُعداً ثقافياً ومعرفياً للظواهر الاقتصادية، حيث لا يمكن تناولها بطريقة مستقلة عن مجموعته، من كيفية ترتيب الظواهر الاجتماعية التي هي نتاج معرفي خاص، هذا دون محاولة عزل الظاهرة الاقتصادية عن الظواهر الاجتماعية، كما يحاول بعض الباحثين القيام به، "ويهتم علم الاجتماع الاقتصادي أيضاً بالظاهرة الاقتصادية على أنها ليست ممارسة فقط، إنما هي

<sup>1</sup> - STEINER. (P). op cit, p 05.

<sup>2</sup> - Ibid. P.05

تصور ثقافي على شكل ممارسات تفسيرية، وأنها محل دراسة لغرض تنظيرها في إطار النظرية الاقتصادية.<sup>1</sup>

إذن، هذه الديناميكية السريعة من حيث تطوير علم الاجتماع الاقتصادي، "كانت تهمين عليه في البداية أعمال في شمال أمريكا، ثم أت فيما بعد أعمال أوربية."<sup>2</sup> كما أنه في الوضع الحالي يشكل هذا العلم ميداناً معترفاً به في كثير من الدول والجمعيات الوطنية والدولية المختصة في علم الاجتماع. لكن السؤال المطروح هو: هل يعرف علم الاجتماع الاقتصادي بمقارنته أم بموضوعه؟ يتفق كثير من علماء الاجتماع أن علم الاجتماع الاقتصادي هو "سوسولوجي بمقارنته، واقتصادي بموضوعه، فهو يقترح دراسة الظواهر الاقتصادية بالتركيز على آفاق، ومفاهيم ومناهج علم الاجتماع، لهذا فميدان دراسته اليوم يتميز بمجموعة غنية ومتشعبة من البحوث، وكذا مقاربات مع شُعب وتخصصات أخرى؛ كالعلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير."<sup>3</sup>

### 3- الجذور التاريخية لعلم الاجتماع الاقتصادي:

في نهاية القرن التاسع عشر 19 كان الاقتصاد السياسي في وضعية حرجة، لأنّ ممثلي هذه المدرسة كانوا يعارضون مختلف مواقف واتجاهات المدرسة التاريخية، ويركز رواد هذه المدرسة جيبونس، مينجر و والتراس (Waltras، Menger، Jevons) في نظريتهم للمنفعة أو الريح الهامشي على "استعمال الرياضيات (التحليل الكمي للاقتصاد السياسي)، لكن هذا النوع من التحليل عرف صعوبات في تفسير سلوكات الفاعل الاقتصادي، لهذا أصبح هذا التحليل ستاتيكي، وهذه الصعوبات أدت إلى ظهور تصورات للسوسولوجية الاقتصادية للاقتصاد السياسي.<sup>4</sup> ومن ثمّ كان لإسهامات بعض علماء الاجتماع الكلاسيكي دور وتأثير كبيران في تأسيس علم الاجتماع الكلاسيكي، لأن نقطة اشتراك أعمالهم في بعض المضامين التاريخية كانت تبحث عن الطريق الثالث

<sup>1</sup> - STEINER. (P). Op cit. P 06.

<sup>2</sup> - BERNARDE DE RAYMOND. (A). CHAUVIN. (P. M). Opcit. P 07.

<sup>3</sup> - Ibid. P08.

<sup>4</sup> - STEINER. (P.) Op cit P 08.

بين النظرية الاقتصادية الناشئة، والتاريخ الاقتصادي والتفكير مجدداً في العلاقات بين الاقتصاد والمجتمع. وفي ما يلي نحاول عرض بعض إسهامات علماء الاجتماع الكلاسيكيين في هذا المجال حيث أوضح كل واحد رأيه وكيفية تحليل الظواهر الاقتصادية بالمنظور السوسيولوجي.

### 3-1-1 ماركس (Marx) وتحليل علاقات العمل / رأس المال:

إذا كان ماركس يعتبر عالم اقتصاد وعالم اجتماع في آن واحد، أو في بعض الأحيان ليس بعالم اقتصاد ولا عالم اجتماع، إنما هو مؤسس علم مجتمع جديد، فهو يهتم بالظواهر الاقتصادية انطلاقاً من رؤية سوسيو تاريخية. يسجل فرانك دوبان (Frank Dobbin) في دراسته للرأسمالية في كتابه (2014. The sociology of economy) أن ماركس "مؤلف مهم في تحليل الأشكال التاريخية للرأسمالية ومؤسساتها، وهذا نظراً لتمييزه الأنماط الإنتاجية (إقطاعي، رأسمالي) تحليله يهتم السوسيولوجية الاقتصادية، لأنه يشير إلى أن الأسواق والاتفاقيات الاقتصادية مجسدة في ميكانزمات السلطة، وعلاقات قوة، وتنشط عبر المؤسسات السياسية. ويشير ماركس إلى أن التنظيم الاقتصادي للمجتمع يُفهم في إطار آفاق علاقتي، باعتبار النزاع بين الطبقات الاجتماعية، مسجل في علاقات الإنتاج كمخططات منظمة للسلطات الاقتصادية والاجتماعية".<sup>1</sup>

كما أنه إذا كان قانون تطور الرأسمالية هو في ذاته معياري، ويمكن الطعن فيه تاريخياً، في مقابل العناية بالعلاقات بين الرأسمال والعمل، وإلى البعد السياسي للرأسمال قد أثر ولا يزال يؤثر في العديد من الأبحاث السوسيولوجية والاقتصادية. ويجب اعتبار هذا في المفهوم الماركسي بعلم اجتماع الصراعات لامتلاك القيمة المضافة. كما غدت أعمال ماركس، علم اجتماع الذي يهتم بالطريقة التي ينظم فيها العمل والذي أصبح في بعض الأحيان علم الاجتماع العمل بدلاً من علم اجتماع اقتصادي.

<sup>1</sup> - BERNARDE DE RAYMOND. (A). CHAUVIN. (P. M). Op cit.P 15.

### 3-2 ماكس فيبر وعلم الاجتماع التاريخي للرأسمالية:

على غرار ماركس نجد عند فيبر الانتماء لمختلف الأشكال التاريخية للرأسمالية. لكن فيبر اهتم بمسألة العقلانية الاقتصادية، وركز في أعماله بصفة أكثر على الاقتصاد وظهور الرأسمالية الحديثة. يعتبر فيبر أن ما هو موجود مخصص لدراسة الظاهرة الاجتماعية، ويأخذ بعين الاعتبار وجود أفعال فردية يعطي فيها الفاعل معنى لفعله، ويأخذ بعين الاعتبار كذلك أفعال الأفراد الآخرين في وضعية التفاعل. فعالم الاجتماع يجب أن يجتهد في فهم الأهداف باستعمال عدة أدوات مثل: دراسات إحصائية، تجارب نفسية في المخابر، وبناءات عقلانية لتفسير الضوابط الاجتماعية الملاحظة.

ففي حالة الظاهرة الاقتصادية يكون هدف الفعل هو "تلبية الحاجيات في وضعية الندرة، إن القيام بالفعل يطغى عليه الطابع السلمي للتفاعل، وهذا يعني أنه يقصي العنف المشروع أو تغير المشروع الذي يخص العلاقات السياسية أو العسكرية التي يمكن أن يكون لها بُعد اقتصادي".<sup>1</sup>

- تكامل الاقتصاد وعلم الاجتماع الاقتصادي: يعتبر فيبر (Weber) الظاهرة الاقتصادية كالظاهرة الاجتماعية، "بما أن البحث عن السلع النادرة تلزم الفاعل الأخذ بعين الاعتبار سلوكيات الفاعلين الاقتصاديين الآخرين، وللمعنى الذي يعطونه لأفعالهم. لهذا فحسب هذا الباحث، يبحث علم الاجتماع الاقتصادي في العلاقات الاجتماعية التي في إطارها تعبر فعلياً عما تفترضه التحليلات الخيالية للسلوك المهادف المطور من طرف الاقتصاديين. كما أن فيبر اقترح ثلاثة محاور عمل تهتم بها السوسولوجية الاقتصادية وهي:

- دراسة بنية العلاقات السوسيو - اقتصادية الآنية.

- تحليل معانيها الثقافية.

- تحليل تشكلها التاريخي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- BERNARDE DE RAYMOND. (A). CHAUVIN. (P. M). Op cit. P 16.

من خلال ما سبق نجد أساس الأبعاد الثلاثة (تحليلي، تاريخي ومعرفي) لعلم الاجتماع الاقتصادي المعاصر، وأن التحليل يركز على المؤسسات والأفعال الاقتصادية. إذن، على عكس ماركس يرفض فيبر "فكرة الشكل المركزي للسببية المدرجة في علاقات الإنتاج، والتي تشكل الديناميكية الرئيسية للتطور التاريخي للمجتمعات. وبالعكس من ذلك فقد درس فيبر الأشكال غير المتجانسة للسببية لتصور الطريقة التي تتقوى فيها هذه الأشكال الواحدة بالأخرى، أو تتنافى فيما بينها. كما أنه يميز بين السببية الداخلية التي تعود على المعتقدات الدينية، وبصفة عامة على المعتقدات العرقية، ونتائجها على أفعال الأفراد، وبين السببية الخارجية التي تحدّد أو تعود على آثار محيط الرجال على طريقة أفعالهم."<sup>2</sup>

ولتحليل الرأسمالية اهتم فيبر بالمذهب البروتستانتي، وكذا معتقد الاستعداد ( doctrine de la prédisposition) "حيث يؤدي بالمعتقد بها إلى اعتبار نجاح الفرد في الأعمال، كإشارة إلى انتمائه لمجموعة المنتخبين، وليس إلى أنظمة الحسابات والمحاسبة، أو الأنظمة القانونية والمحكمة في ظهور العقلانية الرأسمالية."<sup>3</sup>

هذه العناصر اعتبرت كآليات أو محركات لفرض النظام الرأسمالي كنظام اقتصادي مهيمن أكثر من أن يكون متغيراً تاريخياً وجغرافياً. بالنسبة إلى فيبر عندما "تراقب مؤسسة ما عائداتها بطريقة حسابية، عن طريق نظام حسابي عقلائي، يعتبر ذلك تجديداً كبيراً للرأسمالية الحديثة. وهذا التجدد لم يتطور بدون دعم مؤسسي لأن فيبر بيّن كيف سمح القانون العقلائي والهيئات الحكومية والوسائل التقنية لهذا الرأسمالية الحديثة في بسط سيطرتها وإيجاد أشكال للاستقرار التاريخي."<sup>4</sup>

كما أن فيبر يعتبر مؤسساً حقيقياً للسوسيولوجية الاقتصادية، لأنه اخترع التسمية، وطوّر هذا الاختصاص في نهاية القرن التاسع عشر 19، عن طريق ملاحظتين هما: الرغبة في امتلاك الأشياء

<sup>1</sup> - STEINER. (P.) Op cit P 09.

<sup>2</sup> - BERNARDE DE RAYMOND. (A). CHAUVIN. (P. M). Op cit. P 15.

<sup>3</sup> - Ibid. P 16.

<sup>4</sup> - Ibid. P 17.

(biens) تنعش الأفراد وتقدم لهم الموارد الأساسية لإنتاج العرض للاستجابة لهذا المطلب. كما أن فيبر تناول عدة مواضيع ميدانية (الأسواق، الصرف، تمويل الأحزاب... إلخ).

### 3-3 امبل دوركايم ومسألة المؤسسات الاقتصادية:

لقد خصص دوركايم مكان هامة للسوسيولوجية الاقتصادية في أعماله منذ 1890، فقد قام بنقد النفعية التي تبناها الاقتصاديون الليبراليون. كما أن المدرسة الدوركايمية مبنية على "أسس أخلاقية (القيم المهملة من طرف الاقتصاديين) و أسس منهجية حيث كان ضد (خيال - الاقتصادي الشمولي) (homo-économicus)، لأن الأمر يتعلق بدراسة أفراد حقيقيين وقربيين من المضامين التاريخية والاجتماعية. كما انتقد دوركايم المدرسة الاقتصادية النيو- كلاسيكية ، لأنها تضع تصوراً مقولباً لخيالها النظري. وانتقد كذلك المدرسة التاريخية الألمانية بسبب إفراطها الإمبريقي (hypermenprisme)."<sup>1</sup>

بيّن دوركايم في أعماله حول تقسيم العمل الاجتماعي 1893 "دور المؤسسات القانونية (التي تخلق الواجبات) والمشجعة من طرف الدولة في مختلف اتفاقيات العقود بين الأفراد بتركيزه على التطورات التاريخية لقانون الأسرة والقانون التجاري. فقد طوّر دوركايم نقداً لتصور (Spencer) للمجتمع، باعتباره مجموعة من العقود بين الأفراد."<sup>2</sup>

وعكس الفكرة التي مفادها أن الدولة ستزول أمام العقود الكثيرة والمكثفة للمجتمع، أوضح دوركايم أنه كلما تطورت العقود الخاصة بين الأفراد، "كانت آليات الضبط (régularisation) المركزية من طرف القانون عميقة. بمعنى آخر: إن وجود أفراد أحرار قادرين على القيام بأفعال حسب مصالحهم الخاصة، يفترض أن يكون هنالك أشكال ضبط وتنظيم عالية تتواجد في الأشكال المقابلة المنتظمة بين المصالح الفردية، وتدوم إلى أكثر من ذلك، وتمنحهم الإطار الذي يمكن أن تجري فيه.

<sup>1</sup> - BERNARDE DE RAYMOND. (A). CHAUVIN. (P. M). Op cit.. P 19.

<sup>2</sup> - Ibid. P19.

فالمتعقدون ليسوا بحاجة إلى إعادة خلق كل شروط التبادل فيمكن التركيز على النصوص القانونية التي تركز ديناميكية التبادلات الماضية.<sup>1</sup>

- كما أسهم كل من سيمياند و هالباش (Simiand و Haldwachs) في إطار مبادئ نظرية دروكام بافتراضهما ميادين بحث جديدة لعلم اجتماع النشاطات الاقتصادية.

- يركز سيمياند في علم اجتماعه على القيمة، هذه الأخيرة "تعتبر مجموع التبادلات الفعلية والمقاسة، فهو يقترح نقد الاقتصاد المعياري الذي يبحث مثلاً في تحديد ما هو أحسن مستوى الأجر في مجتمع ما، والتساؤل بصفة عامة على الوظائف والنشاطات والمنتوجات الاقتصادية."<sup>2</sup>

- أما هيلباش فهو يتقاسم مع سيمياند الاهتمام بالاقتصاد السياسي، فالقيمة الاقتصادية كالقيم الاجتماعية، أو الدينية تشكل صفة التعبير الموضوعي للمجتمع، كما قام ببحث حول أسعار العقار "كإنتاج للمورفولوجيا الاجتماعية الباريسية في الأحياء التي عرفت اهتمام السلطات العمومية واستثمار بناء أحياء جديدة، عرفت روابط واتصالات داخلية وخارجية في الأحياء، وعرفت نوعاً من المركزية واستقطاب كبير من طرف الطبقات المتوسطة والعليا."<sup>3</sup>

### 3-4 علم اجتماع السيولة أو النقود عند جورج سيمال (Simmel.G) .:

انتقد سيمال العلوم الاقتصادية لكنه لم يسجل نفسه بطريقة صارمة في السوسيولوجية الاقتصادية، ولم يقترح طرقة جديدة هامة لتحليل وفهم النشاطات الاقتصادية، ومنطقها الاجتماعي. وفي كتابه المعنون (philosophie de l'argent) يعتبر أن النقود ظاهرة اجتماعية، "لأنها تركز على شكل من التفاعل بين الأشخاص، كما أن تعميم استعمال النقود يعتبر من العناصر الأساسية المساهمة في انتقال المجتمعات من النمط الإقطاعي إلى الرأسمالي. وأكد أنه لا يمكن فهم النقود وسيولتها إلا إذا تم وضعها في إطار الثقافات والمعاني التي تعطى لهما أثناء التبادلات الاقتصادية. لهذا

<sup>1</sup> BERNARDE DE RAYMOND. (A). CHAUVIN. (P.M). Op cit.P 19.

<sup>2</sup> Ibid. P 20.

<sup>3</sup> Ibid. P 20.

فمن بين نتائج تعميم استعمال النقود، أن العلاقات أصبحت موضوعية، وكذا إزاحة الاختلافات النوعية، وكذلك تم التركيز على قيم التبادل.<sup>1</sup> وكانت أبحاثه أيضاً تهدف إلى بناء علم اجتماع اقتصادي في إطار تفكيري بديل للنظريات الاقتصادية السائدة في وقته.

#### 4- إعادة النظر في مسألة «التقاسم الكبير» في الحقل المعرفي الأمريكي.

لفهم الانطلاقة المذهلة للسوسيولوجية الاقتصادية الحديثة، يجب إعادة تركيب نشأة هذا العلم في إطار الحقل الأكاديمي لشمال أمريكا، وبالذات في الجامعات، وكذا في مدارس الأعمال الأمريكية (american business schools)، حيث تطورت المبادرات المؤدية إلى الاعتراف بالمؤسسات الأكاديمية لهذا الحقل. وتعود جذوره إلى سنوات 1950 مع بارسونس، ميرتون و لازرسفالد ( Paul Lazarsfeld، Merton، و Parsons) واختلافاً مع المدارس العلمية التي تحاول إرساء حوار بناء مع العلوم الاقتصادية. هذا الاتجاه يتبنى علاقة عدم الاهتمام، والتكامل مع العلوم الاقتصادية في تلك المرحلة، بمعنى أنه لا يهمل كل الظواهر الاقتصادية، وهذا يظهر في مشروع الاقتصاد و المجتمع (economy and society).<sup>2</sup>

4-1 مشروع الاقتصاد و المجتمع وفشله: عرفت نهاية سنوات 1930 إلى غاية 1960 علاقات التفادي والتكامل بين علم الاجتماع وعلم الاقتصاد، وعبر بارسونس عن ذلك فيما يلي: "هناك كثير من علم الاجتماع في الاقتصاد وكثير من الاقتصاد في علم الاجتماع."<sup>3</sup> لقد كان موقف بارسونس من العلاقات بين التخصص هو تناول علم الاجتماع كتصور تكميلي عوضاً عن تصوره بديلاً من العلوم الاقتصادية. لهذا يرى بارسونس أنه يجب على علم الاجتماع أن يهتم بهذا الفعل (action)، وبالقيم، بينما الاقتصاد يمكنه أن يهتم بالوسائل لكي يضمن الاستقلالية النظرية.

<sup>1</sup> - BERNARDE DE RAYMOND. (A). CHAUVIN. (P. M). Op cit.P 21.

<sup>2</sup> - Ibid. P 22.

<sup>3</sup> - Ibid. P 23.



غير أنه في إطار تخصص كهذا، "فإن الاقتصاد وعلم الاجتماع يهتمان بأبعاد مختلفة من الأفعال. ففي نظر هذا الباحث يجب أن تساهم النظرية الاقتصادية بالنسبة إلى النظرية الاجتماعية في إطار دراسة القيم وترابطها. هذا ما يشكل رهاناً أساسياً في دراسة توزيع الوسائل. وبالنسبة إلى لبارسونس فالنظرية الاقتصادية هي حالة خاصة للنظرية العامة للأنساق الاجتماعية، وهي مسألة علم الاجتماع. لكن سحب هذا الباحث مسألة الفائدة والعقلانية من علم الاجتماع، لهذا لم يكن تفكيره وضعياً للعلاقات بين علم الاجتماع وعلم الاقتصاد. هذا الموقف أدى ببارسونس إلى إقصاء المواضيع الاقتصادية من ميدان علم الاجتماع. فالأفق الاقتصادي الذي طوّره هذا الباحث يعرف الاقتصاد بأنه نشاط فعلي، وأنه نسق تحتي للفعل الذي يساهم في توازن وتكييف النسق العام. وأين الدراسة من احتكار الاقتصاديين، أما علم الاجتماع فيدرس العمل، والمنظمات والتجديدات."<sup>1</sup>

#### 4-2 إعادة النظر في الإمبريالية الاقتصادية:

إذا كان علماء الاجتماع، خاصة بارسونس قد قسموا العمل بين علم الاجتماع والاقتصاد، فإن علماء الاقتصاد قاموا برد فعل في ميدان السوسيولوجية، وهذا بمحاولة فرض وسائل الاقتصاد كقواعد وأرضية للعلوم الاجتماعية، وهذا إلى غاية 1960، خاصة مع بيكر (Gary Becker) الذي عبّر عن إستراتيجية توسعية للتفسير الاقتصادي، فهو يعتبر "أن تناول أي فعل إنساني عن طريق شبكة تحليل مبنية على أساس: حساب التكاليف، والفوائد، هو تطبيق تحليل اقتصادي أرثوذكسي (orthodoxe). لكن الظواهر الاجتماعية التي تعتبر نتاج إستراتيجيات فردية تعقلن أهميتها تحت ضغط الموارد، وهذا ما أدى ببيكر إلى دراسة ظواهر عديدة (علاقات الأزواج، العلاقات العائلية، الإجرام...)." <sup>2</sup> مع العلم أنه حاول فرض منطق النظرية الهاشية كنموذج وحيد للتحليل.

هذه الإمبريالية تركز على أسس معرفية ومؤسسية؛ فالمعرفية تكمن في بعض المسلمات كالعقلانية العالمية للسلوكات الفردية (تحكيم التكاليف / مزايا وفوائد) كأسس للتكامل بين الأهداف

<sup>1</sup> - BERNARDE DE RAYMOND. (A). CHAUVIN. (P. M). Op cit. P 23.

<sup>2</sup> - Ibid. P 24.

والفعل. كذلك الاستقلال، الخارجية واستقرار الاختيارات الفردية. ومن ناحية المؤسسات يركز بيكر على مؤسسة جامعية هي شيكاغو التي تشمل علماء اقتصاديين آخرين مثل: فريدنان، هيك و ستيجلر (Heyk, Stigler, Fridnan).

## 5- تداخل (encastrement) الفعل الاقتصادي في العلاقات بين الأفراد:

حاول عديد من علماء الاجتماع الرد على الرؤية الاقتصادية الإمبريالية للظواهر بمحاولة إجراء دراسات عكسية، بمعنى دراسة الظواهر الاقتصادية بمنظور سوسيولوجي. وقد مست هذه الدراسات الموضوع الرئيسي والأساسي في الاقتصاد، ألا وهو السوق، وهذا بنقد فكرة السوق النظري. لذلك اهتم علماء الاجتماع بالسوق الحقيقي (الفعلي) حيث تمت دراسته في إطاره التاريخي والاجتماعي الخاص. وفي هذا الإطار قام جرانوفتير (Grannovetter) بنشر مقال سنة 1985 بيّن فيه كيف أنّ "الأفعال الاقتصادية تحددها العلاقات بين الأفراد، وهذا ما أدى إلى رفض فكرة: أقل تنشئة/ أكثر تنشئة للفعل الاقتصادي. وفكرة أقل تنشئة تعود إلى تصور نفعي للنظرية النيو- كلاسيكية مفادها أن الأفراد يهتمون بمصالحهم الخاصة، ولا يدخلون في علاقات مع الآخرين إلا لغرض تحقيقها. وعكس فالأكثر تنشئة للفعل الاقتصادي يحدد الوضعية في حد ذاتها، فمثلاً في بعض الأعمال الأنثروبولوجية حيث يكون الفرد محددًا أكثر من طرف البنيات الاجتماعية الشاملة (بمعنى أن هذه البنيات هي التي تحدد أفعال الأفراد)."<sup>1</sup>

لقد حاول جرانوفتير رسم (بين هاتين المقاربتين) طريق للفعل الاقتصادي، سيرورته، نتائجه، إذ يمكن تحليله بالأخذ به كموضوع بحث للشبكات الشخصية التي ينتمي إليها الفاعلون، لهذا كانت هذه الفرضية سبب تأسيس تقارب التداخل البنائي (encastrement structure) والذي كان نموذجاً لعلم الاجتماع الاقتصادي المعاصر لمدة طويلة.

<sup>1</sup>-BERNARDE DE RAYMOND. (A). CHAUVIN. (P. M). Op cit.P 25.

وقد حلل جرانوفتير كذلك الانقسام بين السوق والمنظمة كما يتصورها أوليفر ويليامس (Oliver Williams)، ونظرية تكاليف التبادل بالنسبة إلى وليامس (Williams) الرابط الخاص بالمنظمة "يكون أحسن في بعض الحالات من الرابط السوقي (الموجه نحو الخارج والمنظمات الأخرى)، بسبب العقلانية المحدودة للفاعلين، وأخطار السلوكيات الانتهازية. كما أنه في كثير من الحالات (خصوصيات الفاعلين، تكرار مع الوقت للتبادلات). ويفضّل الفاعلون التبادلات الداخلية في المنظمة، وتعويض الرابط السوقي بالرابط الهرمي الخاص الذي يُمكن الضمان بين الفاعلين."<sup>1</sup>

ويعتقد جرانوفتير أن هذه الخريطة النظرية هي أقل تنشئة، وأكثر تنشئة في آن واحد؛ أكثر تنشئة لأنه عندما حلل وليامس المنظمة قلّل من أهمية علاقات التفاهم بين أعضاء المنظمة نفسها (لأن هناك تواجد سلوكيات انتهازية داخل المؤسسة)، وأقل تنشئة عندما يتعلق الأمر بالسوق الذي يعتبر كمحيط حيث لا يوجد فيه إلاّ أفراد يتعارفون فيما بينهم، ويندرجون، أو ينتمون إلى إطار منطق انتهازي.

وفي هذا الإطار، يرى جرانوفتير أن "السوق والمنظمة هما منظمان بشبكات من العلاقات الشخصية التي تكرس السلوكيات وترجعها ممكنة، ليس الأفعال الانتهازية فقط (الثقة، التعاون... إلخ). ومعنى آخر حسب جرانوفتير ليس (السوق أو المنظمة) اللذان يؤديان إلى الانتهازية أو إلى النزاهة، أو التعاون، أو عدمه، ولكن طبيعة العلاقات بين الأشخاص داخل المؤسسة أو بين المؤسسات هي التي تخلق إحدى الوضعيتين. لهذا فقد أكد جرانوفتير أن دراسة السوق لا تتم على طريقة الاقتصاديين، باعتباره سيورة نظرية وخيالية."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - BERNARDE DE RAYMOND. (A). CHAUVIN. (P. M). Op cit.. P27.

<sup>2</sup> - Ibid. P 27.

## 6- إعادة قراءة الكلاسيكيين وشرعية التقاليد السوسولوجية:

### 1-6 ترسيم علم الاجتماع الاقتصادي في الولايات المتحدة وأوروبا.

إن علم الاجتماع الاقتصادي الذي تطور مع دوركايم وفيبر اندثر بعد وفاة روادهم، وقد عاد إلى الظهور في بداية 1980 على أساس تأثير سيرورات عديدة. وحاول كثير من علماء الاجتماع الرد على الاقتصاديين الذين يعتبرون مفاهيمهم ومصطلحاتهم هي الوحيدة التي يجب ان تستعمل في العلوم الاجتماعية (ضد الإمبريالية الاقتصادية). وفي هذا الإطار كانت الإسهامات الأساسية أتت من "تحليل الشبكات التي كانت جد متطورة مع تطور سوسولوجية المنظمات كذلك. إن تحليل الشبكات مكن جرانوفتير من تطوير مقاربة نقدية للاقتصاد النيو-مؤسستي، وهذا بتوضيح أن مستقبل المؤسسات لا يتحكم فيه منطق اقتصادي (تكاليف التبادل)، ولكنه خاضع لمنطق اجتماعي أكثر شساعة، كما بيّن علماء اجتماع المنظمات بأن النموذج التنظيمي للمؤسسة المندمجة، والتي تشمل بنيات عديدة بسبب كثرة وتنوع نشاطها، ليست الأحسن اقتصادياً من النماذج الأخرى على غرار شبكات من المؤسسات." <sup>1</sup>

في أواسط سنة 1985 نشهد محاولة جمع هذه الأعمال الناقدة للنظرية الاقتصادية حيث نجد التريوني (Amitai Etioni) يحاول من جهة تأسيس مقاربة متعددة التخصصات، أسماها (la socio-économie). هذا المشروع "يهدف إلى الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الاقتصادية. وفي الوقت نفسه إدماج الاقتصاد في إطار عشائري وقيمي. لكن لم يكن لهذا المشروع صدى كبير لدى علماء الاجتماع، وفي المقابل لقيت أعمال جرانوفتير صدى كبيراً، لأنه نجح في إدراج كثير من علماء الاجتماع لغرض البحث في القضايا الاقتصادية (مقاربة متعددة الاختصاصات)، وأطلق على مشروعه تسمية (economic sociology). حاول تقريب أعماله من أعمال (دوركايم وفيبر) لغرض التأثير في السوسولوجية الأوروبية. لهد فقد ارتكز على أعمال المؤلفين الكلاسيكيين لعلم الاجتماع

<sup>1</sup> - BERNARDE DE RAYMOND. (A). CHAUVIN. (P. M). Op cit. PP 27 – 28..

الاقتصادي لغرض ترقية كثير من المقالات تحمل مفهوماً أساسياً هو (economic sociology)، وكذا ظهور دليل علم الاجتماع الاقتصادي، وتدرّس السوسولوجية الاقتصادية في الكليات الأمريكية.<sup>1</sup>

وفي أوروبا، ورغم تناول علماء الاجتماع القضايا الاقتصادية أمثال: بورديو، ليهمان، أنتوني قيدنس (Bourdieu، Niklas Luhman، Antony Giddens)، كان يجب انتظار سنوات 1990 و2000 لكي يتم تأسيس علم اجتماع اقتصادي أوروبي والاعتراف به. ففي سنة 1997 كرّست ثلاث مجلات أعداداً خاصة لعلم الاجتماع الاقتصادي، وهي (Acte de la recherche en sciences sociales, Revue Française de sociologie, Cahiers internationaux de sociologie). كما أنه في سنوات 1990 لوحظ في فرنسا إعادة قراءة لكبار المؤلفين على طريقة (Swedberg) لغرض إنشاء تقاليد تساهم في ترسيم علم اجتماعي اقتصادي، وتحديد أجندة للبحوث المستقبلية، لذلك كانت إسهامات ستينر (Steiner.P) جد هامة.<sup>2</sup>

كما أن إعادة قراءة المؤلفين القدامى سمح للسوسولوجية الاقتصادية الحديثة كذلك إعطاء لنفسها بظهور مؤسسين لها، وكذلك الحصول على مفاهيم ومكتسبات ميدانية. هذا أدى إلى تقديم مؤلف كان غير معروف من قبل، ألا وهو كارل بولانيي (Karl Polanyi) الذي ألف كتاباً عام 1944 تحت عنوان (la grande transformation). وكان لهذا الكتاب دور كبير في ظهور وتحديد السوسولوجية الاقتصادية الحديثة، حيث تمّ استعمال المفهوم الذي تحدث عنه وهو التداخل (encastrement).

تناول المؤلف نهاية الليبرالية الاقتصادية كنمط تنظيم مركزي للمجتمع، بسبب أزمة سنوات 1930، كما أن الكتاب كتبه في نهاية الحرب العالمية الثانية حيث حدثت تحولات عميقة ودخول كثير من البلدان في الديكتاتورية. لهذا كانت محاولة كارل بولانيي تهدف إلى إنشاء جذور هذه التقلبات

<sup>1</sup> - BERNARDE DE RAYMOND. (A). CHAUVIN. (P. M). Op cit.. PP 27 à 29.

<sup>2</sup> - Ibid. PP 27 à 29.

(الاقتصادية، الاجتماعية، والسياسية). لهذا الغرض انغمس المؤلف في قرون عديدة إلى الوراء لدراسة ظروف ظهور الليبرالية الاقتصادية في إنجلترا في القرنين الثامن عشر 18 والتاسع عشر 19. كما أن عمل كارل بولاني يندرج في مشروع مقارن واسع إذ قام بمراجعة بعيدة لإنجلترا (عهد الثورة الصناعية)<sup>1</sup>.

ينتمي بولاني إلى المقاربة الجوهرية (substantiviste) حيث حاول توضيح هذا التقارب في إطار ظروف معيّنة التقارب الشكلي (formaliste)، يمكن أن يشكل قراءة صحيحة للواقع؛ وبمعنى آخر يتمثل الأمر في توضيح كيف أنّ عدداً من التحولات التاريخية مكّنت من تحويل وتغيير المجتمع حسب الخيال الأنثروبولوجي الذي تركز عليه النظرية الهامشية، والذي أصبح يمثل تصورات واقعية للنظرية الهامشية لسير المجتمع. ويوضح المؤلف أن هذه التحولات تكون في إطار مقارنة واسعة. فقد حاول توضيح أن النظرية الهامشية لا تنطبق إلا على حالة خاصة. لهذا فقد قام ببناء مقارنة متعددة لأشكال تنظيم التبادلات الاقتصادية.

وبالنسبة إلى كارل بولاني فإن التبادلات التجارية كانت دائماً متداخلة في أشكال اجتماعية منظمة، والذي حدد امتداد السوق، لأنه (السوق) خاضع لالتزامات أخلاقية، دينية، اجتماعية، سياسية... كان التبادل التجاري دائماً محدوداً في أماكن، وأوقات محددة للحياة الاجتماعية. ولو لم يتم إلا على بعض الأشياء. لهذا فالسلطة التنظيمية على الأوساط الأخرى للحياة الاجتماعية جد محدودة.

- كان السوق متداخلاً في أشكال خارجية للتنظيم الاجتماعي في إنجلترا، إبان القرن الثامن عشر 18، حيث حدث شيء نادر انتهت مع حذف قوانين متعلقة بالفقراء في بداية القرن التاسع عشر 19. فكل أوساط المجتمع أدخلوا في مدار السوق، فقد تم تحويل كل شيء تقريباً إلى سلعة قابلة للتبادل التجاري. وحاول كارل بولاني توضيح كيف أن الحياة (العمل، الإنسانية)، الطبيعة

<sup>1</sup> -STEINER. (P.) Op cit P 15.

(الأرض)، النقود، قد تم تحويلها إلى سلع. فهل هذا يشكل حدثاً دون سابق وتناقضاً محتملاً؟ ويتم استعمال أو العمل باعتبار أن المجموعات في نمط تعايشي لا تستجيب إلا لمنطق اقتصادي، والتي هي نتاج للاقتصاد، ولا يمكن تسييرها وتنظيمها إلا على أسس اقتصادية، وتجارية تحديداً. وحسب كارل بولانيي تنطبق هذه التحولات على انقلاب كلي للعلاقات بين السوق والمجتمع؛ بين سوق متداخل (encasté)، ومضمون في أشكال عديدة للتنظيمات الاجتماعية. فتحوّل إلى سوق غير متداخل (desencasté) ينظم نفسه بنفسه (مستقل من الناحية التنظيمية)، بمعنى أنه أصبح المعيار لتنظيم كل الأوساط الاجتماعية. في هذه الحالة يصبح المجتمع هو الذي يتداخل في السوق. بالنسبة إلى كارل بولانيي لا تعود هذه العملية إلى اندثار السياسة، بل بالعكس، فهذا قد حدث استجابة لرغبة سياسية في اجتماع كل أوساط المجتمع إلى تنظيم السوق.<sup>1</sup>

## 2-6 توسيع مفهوم التداخل وحدوده (encastement):

يعتبر مصطلح التداخل الذي طوّره كارل بولانيي بأنه نقطة دعم للسوسولوجية الاقتصادية، باقتراح نظرة سوسولوجية خاصة للأسواق، فهي تسمح بإظهار حجم وتشعب التفاعلات بين السوق والمجتمع، بدلاً من اعتبار السوق حقيقة مستقلة. وحاول جرانوفتير بالتركيز على أعمال كارل بولانيي توضيح دور الشبكات ما بين الأشخاص في بنية وهيكل الأسواق كمقاربة ب: التداخل البنائي (encastement structurel). هذه المقاربة تتغذى من الأعمال التي اهتمت بتقييم تأثير التداخل للفاعلين الاقتصاديين في شبكة العلاقات على الممارسات الاقتصادية، كما أن هناك أعمالاً أخرى تأثرت بعلم اجتماع المنظمات مثلاً، ثم تحددت كمقاربة تداخلية (desencasté) تنظيمية للاقتصاد. كذلك هناك أعمال حول التداخل الثقافي، المؤسساتي... إلخ.<sup>2</sup>

يعود نجاح استعمال هذا من المجتمع إلى اعتباره لهذا المصطلح واستعماله في إطار مضمون، خاضع ومجهز بواسطة تركيب حقيقي للشبكات (المنظمات، العلاقات، المؤسسات، المعايير

<sup>1</sup> - BERNARDE DE RAYMOND. (A). CHAUVIN. (P. M). Op cit. PP 27 à 30.

<sup>2</sup> - Ibid. P 30.

والقيم... إلخ). هذا يفرض تبني موقف نقدي تجاه المقاربة النفعية التي تقترح نظرة عالمية وشاملة لأهداف الأفعال. ويهدف علماء الاجتماع إلى تسطير هذه الطريقة الخاصة التي يعتبر فيها الاقتصاديون المؤسسات والمنظمات، القيم الرسمية، وغير الرسمية، كمحيط داخلي يقوم بتغيير بعض جوانب برنامج العقلانية الخاصة بكل فرد.

لهذا فقد خص نقد علم الاجتماع الاقتصادي الجانب الخاص بأن النظرية الاقتصادية لا تقترح نظرية الفعل الاقتصادي. وفي القابل، فإن الحديث عن التداخل يكمن في تقديم النشاطات الاقتصادية بأنها تظهر دائماً في المضامين التي لا تأتي فقط لتغيير الحساب الموجود، ولكنها تمس المعنى الذي أعطي للفعل (نتائجه وتأثيراته).<sup>1</sup>

إذن، مصطلح تداخل/ السوق أتى لينظم مجموعة أعمال وإشكاليات في إطار سوسيولوجية اقتصادية جديدة دون محاولة بناء نموذج تحليل موحد.

## 7- نحو سوسيولوجية اقتصادية للمقاولين:

في إطار أعماله حول الشبكات الاجتماعية، وتداخل النشاط الاقتصادي قدّم جرانوفيتز إطاراً تحليلياً إذ تساءل عن المستوى الجيد للتداخل. وهذا (ليس إلى درجة التقييم والتفتيت الفردي للفاعلين ولا إلى درجة أكثر لتنشئة الفاعلين في الشبكات الاجتماعية). وعلى البنيات الاجتماعية تحفز وتساند المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يعتبر تحليله مفتاح لدراسة نجاح بعض المؤسسات المنحدرة من أقليات عشائرية وعرقية. كما أن تحليله هو طريق نحو نظرية قادرة على توضيح ما يكون أساساً مصطلح التوازن بين الاقتران المحيط (العائلي، المحلي، والثقافي)، وكذا عدم الاقتران اللازم لانتشار نشاط مقاولاتي للمجال الإنتاجي الذي يوضح فيه نمط وجود المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - BERNARDE DE RAYMOND. (A). CHAUVIN. (P. M). Op cit.. P 31.

<sup>2</sup> - Ibid. PP 30 à 32.



لهذا فقد بيّن جرانوفتير أن مسألة المؤسسة والمقابل تحددت في "الأنثروبولوجيا الاقتصادية، لأن في هذه الميادين يمكن التطرق، أو تناول أفعال المقاولين وانتماءاتهم العرقية أو الثقافية. يكمن موضوع علم اجتماع المقاول في هذا الإطار في تعريف بالمكانة السوسيولوجية للتصور الخاص بمكانة المقاول في علم اجتماع السوق (Sociologie du marché)، وكذا عن أمكانيات إعطاء لعلم الاجتماع المقاول غلاف سوسيولوجي دون الارتكاز فقط على الانتماءات الثقافية، والاجتماعية، أو على الفرضية الاقتصادية المحضة.<sup>1</sup>

يمكن لعلم اجتماع المقاول أن يبيّن أولاً وهذا عن طريق البحث، أن النشاط المقاولاتي يتركز دائماً على عدم التجانس الاجتماعي، والذي على أساسه، تتشكل الفروقات بين السعر أو النوعية، بين السلع، وتوقعات الفاعلين. كما أنه من المفروض على المقاول أن يلعب على هذه الفوارق، لأنه غير معزول عن محيطه الاجتماعي المميز. فهو يعيد تركيب، يقوم بتوصيلحات، يستعمل مختلف العناصر، التي توفرها له حياته الاجتماعية، ليتصور أشياء موجودة حالياً، كذلك أشياء جديدة.<sup>2</sup>

إن دراسة المؤسسة في هذا المنظور، يعني دراسة تماسك هذا المحيط الاجتماعي، الذي هو مكان التعرف على الفرص، والمجال الذي ظهرت فيه القدرة على التعرف على هذه الفرص، كما يمكن الاهتمام بكيفية حصول بعض المقاولين على المعلومات اللازمة لتسيير مؤسساتهم، كذلك يمكننا تحليل النشاط المقاولاتي بطريقة سيوسولوجية بالرجوع إلى انتماءات المقاولين (الاجتماعية، الثقافية، العرقية، أو الإقليمية)، لهذا يمكن اعتبار طبيعة تداخلهم يؤثر على تصوراتهم الاقتصادية، واختياراتهم الممكنة. يمكن أن تشكل أيضاً نقطة دعم لتشكيل مختلف شبكات السوق (تجارية)، والتي من خلالها توضع تحت تصرفهم المعلومات حول الأسواق، ووسائل تسويق منتوجاتهم. هذا يعني أن

<sup>1</sup> - ZALIO. (P.P) Opcit. PP 16 - 30.

<sup>2</sup> - Ibid.

المسألة تتعدى التبادلات التقنية، وتناول علاقات التعاون المختلفة، وهذا يعتبر أحد إسهامات علم الاجتماع الشبكات لغرض فهم المؤسسة.<sup>1</sup>

كما يمكن الاهتمام بالظروف التي يأخذ منها كل مقال خصوصياته، كيف يواصل التبادلات. لأن التعريف السوسيولوجي للمؤسسة يؤكد بأنها المكان حيث يقوم المقال بالعلاقة بين الموارد المتوفرة والإمكانيات التي تفتحها وتقترحها بواسطة النشاط المقاولاتي. هذا البعد لا يحصر فقط في الفعل المقاولاتي، فالقدرة على الفعل تستمد مرجعيتها من المحيطات الاجتماعية حيث يلتزم عدد من الفاعلين الضروريين بالمؤسسة.

كما نشير إلى أن المقال ليس فرداً منعزلاً مثلما تؤكد العلوم الاقتصادية ذلك، فقدترته الخاصة في رؤية ما لا يستطيع الآخرون رؤيته مرتبط بمشاركته في المحيط، والمؤسسة في هذه الحالة هي مجال لنشاط اقتصادي محدد. لهذا فالمقال والمؤسسة لا يمكن تحليلهما بالرجوع إلى الحدود القانونية لمؤسسات صناعية وتجارية فقط، ولكن بتعدد المجالات كذلك (إقليمية، اجتماعية، ومؤسسية) التي يلتزمان فيها (المؤسسة والمقال). فالوضعية الخاصة بالمقال تكمن في أن يكون هنا في آن واحد (في إقليمه، في محيطه الاجتماعي والمؤسسي)، وأن يكون هناك آفاق مفتوحة بالتبادلات، الروابط الشاملة، والإدراك للأسواق الخارجية بمحيطه، لهذا يجب أن تكون المشاهد الاجتماعية متنوعة لفتح المجال الفعلي لعلاقات ذات معطيات ممكنة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - ZALIO. (P.P). Opcit. PP 16 - 30.

<sup>2</sup> -Ibid. PP 16 - 30.

## خلاصة الفصل:

من خلال هذا العرض قمنا بتوضيح الجذور التاريخية للسوسولوجيا الاقتصادية التي تهتم بالفعل المقاولاتي، باعتبار هذا الأخير محوراً هاماً في هذا العلم، لأنّ المقابلة في حد ذاتها فعل اقتصادي، لكن في معظم الحالات يتطلب تحقيقه تدخل مؤسسات اجتماعية (الروابط، العائلة، شبكات). فعلم الاجتماع الاقتصادي يحاول توضيح ما لم تذكره العلوم الاقتصادية فيما يخص الفعل المقاولاتي، لأنّ المقاول في نظرها هو سبب نجاحه، ولا دخل للآخرين في ذلك. ولا تنكر السوسولوجيا الاقتصادية الرؤية الاقتصادية، ولكنها تضيف وتوضح الدور الاجتماعي في تحقق الأفعال الاقتصادية.

وسنحاول في الفصل القادم التعرف على مكونات المسارات المهيمنة للمقاولين، وكذا العناصر المشكلة لهوياتهم المقاولاتية.

## الفصل الرابع

المسار المهني والهوية المهنية لمنشئي المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة

## تمهيد:

نحاول في هذا الفصل عرض العناصر التي يمكن أن تشكل المسارات المهنية الخاصة بالمقاول؛ هذه العناصر يمكن أن تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في إطلاق عملية إنشاء المؤسسة. ثم نحاول التعرض إلى شرح أهم العناصر المشكلة للهوية المهنية، أنواعها، ومجالاتها ثم نستعرض أهم المحاولات لتقديم نموذج هوية مقاولاتية.

## 1 - مكوّنات المسار المهني للمقاول:

يعود اهتمامنا بهذا المفهوم إلى الأهمية البالغة التي يكتسيها في عملية نشأة المؤسسات، حيث أكدت الدراسات أنّ نشأة المؤسسة "ترتبط وتتأثر في أغلب الحالات بالمسار؛ أي بالماضي السوسيو مهني للمنشئ، باعتبار أن هناك متغيرات عديدة تابعة للمسار (أي، الشهادة، النشاط الممارس، العلاقات، الكفاءات المكتسبة...)".<sup>1</sup>

هذه كلها عوامل تابعة للمسار، وتلعب دوراً هاماً في عملية نشأة المؤسسة. ويتشكل مسار المقاول من متغيرات طريقه السوسيو مهني؛ أي (التربوي والمهني، وكذا الانتماء لشبكات من العلاقات، وكذا متغيرات تترجم إسقاطاته أو توقعاته المستقبلية).

وعموماً، هناك طريقتان لدراسة المسارات؛ الطريقة الكلاسيكية التي تركز على الطبقات والجماعات والتي تعتبر "الفرد هو إعادة إنتاج للطبقة التي ينتمي إليها. ولأن الفرد يبقى دائماً تحت مساعدة وحماية الجماعة. وهناك طريقة أخرى تناقض الأولى، والتي تعتبر أن الفرد يمكن أن يناقض المجموعة، ويقابلها بسلوكات، وأفعال تعطي قيمة".<sup>2</sup> وأهمية للفرد، وتدفعه إلى تصورات مختلفة لانتماءاته، فيتخلى عن وصاية بعض المؤسسات، ويفكر بطريقة مختلفة لعلاقاته بالآخرين.

<sup>1</sup> - CINCERA. (M) et autres. Op cit. PP 1 – 37.

<sup>2</sup> - VRANCKEN. (D). THOMSIN. (L). « Le social à l'épreuve des parcours de vie ». In revue Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, 2008. N° 07. PP 153 - 165.

أما دراسة مسار المقاولين، فيتطلب - حسب الباحثين - انتقاء المتغيرات الضرورية، بحسب متطلبات الدراسة، لأنها كثيرة، مع العلم بأنه ليست هناك دراسات تحدد مسبقاً المتغيرات الضرورية لهذا الغرض. وهناك من يفضل التقارب بنمط التسيير حسب نوع المقاول، وآخرون بتقارب تصنيفي للمؤسسات. كما تسمح النماذج والتصنيفات الخاصة بالمقاولين بمعرفة أهم المتغيرات الخاصة بمساراتهم، لأن النماذج تم إنجازها لغرض تصنيف المقاولين على أساس متغيرات عديدة، ومن بينها تلك المتعلقة بالمسار المهني.

## 2 - المتغيرات المتعلقة أو المقترحة لدراسة البيانات الشخصية للمقاول.

**1-2 المتغيرات الموضوعية:** أكد الباحثون فليون و ماركيسناي ( Marchesnay و Filion ) وغيرهم الذين اهتموا بدراسة المقاول على صعوبة إنشاء نموذج مثالي وموحد لبيانات الشخصية (profil) المقاول الشخصية. لكنهم رغم ذلك أكدوا على ضرورة تقديمه، وإن كان غير كامل، فإنه يعتبر وسيلة نظرية وبيداغوجية. كما أن كل نموذج يتم تشكله حسب منطق فعلي خاص بالباحث.

لهذا كانت البحوث الأولية مركزة على معرفة المتغيرات الموضوعية، إذ قام في سنة 2000 كل من بران و آردونتي (Ardenti و Vrain) بتعبئة "المتغيرات المتعلقة ب: السن، الأصل الجغرافي والاجتماعي، السيورة المهنية، وكذا إمكانية الانتماء إلى شبكات من العلاقات؛ الشبكات المهنية، وكذا الرأسمال الاجتماعي للمقاول."<sup>1</sup>

ويتشكل المسار المهني من التكوين والتجربة المهنية المسبقة (الحركية، مناصب تسييرية). وترجم التجربة المهنية (مناصب المسؤولية)، وكذا حسب مدة هذه التجربة. ويتم تقييم المناصب المعلنة سابقاً حسب نوع المؤسسة. وكما أن المناصب المحتلة تجسد وتقولب السلوكات، لأنها تحدد طرق العمل؛ وطريقة التسيير، وتفسير سياسات تسيير الموارد البشرية.

<sup>1</sup> - ODILE (B). Op cit. P 120.

تضاف إلى هذه العناصر مكانة المقاول في حياة المؤسسة التي اشتغل فيها. كذلك مدى انتمائه إلى الشبكات الاجتماعية.

## 2-1 المتغيرات الذاتية المتأصلة في المقاول:

إن المتغيرات المقترحة في هذا النموذج خاصة بشخصية الفاعل (المقاول)، هذه الشخصية تنقص حسب الموقف، السلوك أمام بعض الأحداث، الدافعية أمام وظيفة المقاول. وقد قام الباحثان جارتنر (Gartner في 1989)، و فليون (Filion في 2000) بدراسات لغرض بناء نماذج خاصة بالمقاولين، حيث تمّ التركيز على المتغيرات الذاتية. وحسب فليون (Filion)<sup>1</sup> تتمثل هذه المتغيرات التي تمّ أخذها لغرض إنشاء بيانات شخصية خاصة بالمقاول فيما يلي:

- مفهوم الذات: حاجة التحقق، حاجة السلطة، حاجة الاعتراف والاستقلالية، مراقبة مصيره.

الموقف، أو رد الفعل أمام الأخطار، حاجة الأمن.

- الرؤية، النمط الاستراتيجي، الغاية، الموقف تجاه النمو، الموقف تجاه الربح.

- الموقف تجاه العلاقات ما بين الأشخاص، نمط العلاقات.

- الالتزام، القدرة على التكيف والإبداع، التجدد والابتكار.

- نمط الزعامة، نمط التسيير، الإرادة في تفويض السلطة، نمط اتخاذ القرار.

أما جارتنر (Gartner)<sup>2</sup> فقام بتصنيف التعاريف المقترحة لمفهوم المقاول، وقدم الخصائص

المقترحة من المؤلفين، وأضاف بعض المصطلحات لهذه التعاريف وهي:

<sup>1</sup> - FILION (L.J) . (2000). « Typologies d'entrepreneurs » cité par ODILE (B). Ibid, p 121.

<sup>2</sup> GARTNER (W.B). (1989), « 'Who is an entrepreneur ?' Is the wrong question », cite par ODILE (B). Op cit. P 122.

- مهنة الأبوين؛ الفئة السوسيو مهنية.
- الرأسمال الاجتماعي، والوضعية العائلية.
- درجة الرضا في المنصب السابق، وعدد المناصب المشغولة سابقاً.
- درجة المثابرة، الخشونة والمنافسة، الانتماء إلى الجمعيات الرياضية.
- القدرة على التحمل والدوام، نوع الأخلاق السائدة في الأعمال.
- المهام المفضلة، الوعي المهني.

كما أكد كل من جانسان و ( Janssen )<sup>1</sup> و آخرون ك : شادler (Chandler في سنة 1992) على أنّ هناك ثلاث خصائص مرتبطة بشخصية المقاول وهي: حاجة تحقيق الذات، والنزعة أو الميل إلى ركوب الأخطار، والتوجه نحو الابتكار. أما هيرسكي (Hyrsky 1999)<sup>2</sup> فيرى أن المقاول يتمتع بالديناميكية، والابتكار، والطموح، والأناية، والحاجة لتحقيق الذات، وركوب الأخطار.

كما أعطى مينتسبيرج (Mintzberg 2005)<sup>3</sup> للمقاول قدرات تتمثل في الاكتشاف، والإحساس والحركة. هذا الفرد المخطّط لا يحتاج إلى مساعدة، ولا إلى قيم، ولا إلى حياة خاصة؛ فهو حر في التفكير، ويعرف كيف يقنع الشخص الذي يتعامل معه، فهو يفضل وضع مبادرات، وحلّ مشاكل.

كما حاول بعض الباحثين ربط شخصية المقاول بالأهداف التي يرغب في تحقيقها. لهذا أكد ماركيسناي (Marchesnay) على أن هناك مقاولين من نوع (استدامة، استقالة، نمو)، وهناك مقاولون يبحثون عن (نمو، استقلالية، استدامة).<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- JENSSEN, (J) et KOENIG.(H) (2002) : « The effect of social networks on ressource access and business Start Ups », cité par ODILE (B). Ibid. P 122- 123.

<sup>2</sup> - HYRSKY (K). (1999), « Entrepreneurial metaphors and concepts : an exploratory study », cité par ODILE (B). Ibid. P 123- 124.

<sup>3</sup>- MINTZBERG (H). - AHLSTRAND B. & LAMPEL (J). (2005), *Safari en pays stratégique, l'exploration des grands courants de la pensée stratégique*, cite par ODILE (B). Ibid. P 123.



أما توراس (Torres) فقد ميّز "بين مقاولة الشراكة (Corporaliste) حيث تكون للمقاول فيها نزعة الحفاظ والدفاع عن المزايا المكتسبة، والاطمئنان من التهديدات. أما المقاولة الليبرالية، فهدف المقاول فيها هو إرضاء حاجة، وتحقيق الذات. وغريزته التنافسية تؤدي به إلى موقف هجومي، والبحث عن الفرص لكي يحتل مكانة ريادية."<sup>2</sup>

### 3- مكونات مسار المقاول:

يتشكل مسار المقاول من أربعة مواضيع أساسية هي:

#### 3-1 المسار السوسيو مهني للمقاول : والذي يشمل ما يلي:

- تكوينه الإعدادي (المستوى والنوع)، وإمكانية التكوين المتواصل.
- تجاربه المهنية السابقة، وكذا الإدارية، مع تحديد المدة، وحجم المؤسسة، وتغيير ميدان النشاط. ويمكن جمع هذين المصطلحين في مصطلح الكفاءة في مختلف المجالات (التقنية، التسييرية).
- رأسماله الاجتماعي، والذي يدرج نمط الدخول للإدارة، وأصله الجغرافي.
- كذلك بنية رأسمال المؤسسة.<sup>3</sup>

#### 3-2 - المتغيرات المتعلقة بتغيير الشخصية: في بعض الحالات هناك أحداث بارزة، ومهمة في

حياة المقاول، وتترجم فيما يلي:

<sup>1</sup> MARCHESNAY (M). La rhétorique entrepreneuriale en France, entre sémantique, histoire et idéologie. Op.cit. P 30.

<sup>2</sup> TORRES. (O). « Les divers types d'entrepreneuriat et de PME dans le monde », Revue Management International, Vol 6, n° 1, 2001. P. 1-15.

<sup>3</sup> - ODILE (B). Op cit. P 130.

- موقفه المعبر بالتزامه الشخصي، وموقفه في دورة حياته المهنية، وتجاربه الماضية المتمثلة في النجاحات والإخفاقات، وكذا روحه التنافسي.
- علاقته مع الوقت والتي يتم تقييمها بمعرفة فضوله الزمني، وكذا إمكانية التنبؤ بإدارة المؤسسة.
- مقارنته أو تحليله للخطر؛ الأخطار التي عاشها في الماضي، ثقته بنفسه، وكذا اتجاهاته في القدم، ودرجة حدسه.

### 3-3 - الاستعدادات التسييرية للمقاوم: وتتمثل فيما يلي:

- نوع الرؤية، بمعنى الرؤية الشاملة للمؤسسة والمحيط. وهل هي رؤية مجزأة، وتخص بعض الجوانب الخاصة بالمؤسسة فقط، والقدرة على معرفة الفرص.
- نوع القرارات المتخذة من طرف المقاوم (قرارات عملية، تكتيكية أم استراتيجية).
- تصوره الخاص بمراقبة التسيير الذي يتم تقييمه، بدرجة الثقة في المحاسب الخبير.<sup>1</sup>

### 3-4 - التخطيط والإسقاط في المستقبل: أي إنشاء بعض المشاريع في المستقبل حسب المقاوم

يمكن أن تترجم فيما يلي:

- قيمة ومنطق أفعاله.
- مقارنته للنمو.
- الحاجيات التي يرغب في تليتها، وفي بعض الحالات تكون مرتبطة بعلاقته مع الأب.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - ODILE (B). Op cit, P 130.

<sup>2</sup> - Ibid. P 130.

#### 4- من الهوية المهنية الأجرية إلى الهوية المقاولاتية:

نحاول فيما يلي استعراض وشرح مصطلح الهوية؛ والهوية المهنية، ثم الهوية المقاولاتية. وتجدد الإشارة إلى أن مسألة الهوية قضية قديمة، لكنها في تجدد مستمر. لهذا فالمصطلح لا يستعمل فقط في البحوث العلمية، لكن كذلك في الممارسات الاجتماعية، هذا يعني أنه "يستعمل بصفة مكثفة من طرف الرسميين، والممارسين في مختلف الممارسات الاجتماعية؛ كتسيير الموارد البشرية، والتكوين، والتربية، وبصفة عامة في حقل العمل. لهذا فأشكالية الهوية متواجدة في مختلف البحوث العلمية."<sup>1</sup> وأصبح استعمال هذا المصطلح "واسعاً في العلوم الاجتماعية حتى بات من الصعب تعريفه."<sup>2</sup>

#### 5- من الهوية إلى الهوية المهنية:

حسب كلود ديبار (DUBAR.C) فإن الهوية هي لتنشيطات متعاقبة، وأنها تتحدد بأنها معرفة للماضي لتفسير الحاضر. أما سان سوليون (SAINSAULIEU.R) فيعتبر الهوية بأنها "مجموعة التصورات الذهنية التي تسمح للأفراد بإيجاد تكامل، واستمرارية بين التجارب الآنية والتجارب الماضية. وهي هوية الأنا."<sup>3</sup> لكن لا يمكن لهذه التصورات أن تكون متهورة للتصورات الذهنية للآخرين حول الأنا. وهي هوية للآخر. لهذا تحدد هوية الأنا: بأنها "مجموعة التصورات الذهنية التي تسمح للأفراد بإيجاد تكامل واستمرارية بين التجارب الحاضرة والماضية. أما هوية الآخر فهي نظام من المعايير تؤدي إلى اكتشاف البعض الآخر. هذه الهوية تتشكل يوماً بعد يوم."<sup>4</sup>

وأمام التغيرات التي عرفها العمل أصبح العمل بالتعريف السابق غير كافٍ. لأن الفرد ملزم حسب ديبار بمواجهة ضرورتين حيث يجب عليه أن يتعلم "كيف يشهر بنفسه، لكي يعرفه

<sup>1</sup> - KADOURI. (M) et autres. La question identitaire dans le travail et la formation. Edition l'Harmattan, Paris, 2008. P 15.

<sup>2</sup> - AUTRET. (E). "La construction de l'identité professionnelle chez les PLCEPS". In les carnets des Staps, N° 05 «Sport et identité». 2007. PP 58- 66.

<sup>3</sup> - Ibid.

<sup>4</sup> -Ibid.

الآخرون، وكذا القيام وإنجاز أحسن النتائج الممكنة. لهذا فهناك ازدواجية، وارتباط بين هوية الآنا وهوية لأجل الآخر، ولا يمكن فصلهما.<sup>1</sup>

تعتبر الهوية إذن نتاجاً للعملية التي تدمج مختلف تجارب الفرد طوال حياته. لهذا يجب "تناولها في إطار أفق ديناميكي، لأنها تتشكل في إطار شبكات تفاعلية، وأنها تمثل جانباً متعدد الأبعاد، والذي يتماشى مع تنوع الإجابات الخاصة بالهويات المتعلقة بالوضعيات المختلفة."<sup>2</sup>

إذن يمكن التمييز بين "الهوية الشخصية: (ما أقول، أنا موجود/ ما أريد أن أكون)، والهوية الاجتماعية: كيف ينظر إلي؟ وكيف يعرفونني؟ ما يقال عن وجودي."<sup>3</sup>

## 6- الهوية في العمل:

حسب ديبار تكون الهوية في العمل "نتيجة الممارسات والعلاقات الاجتماعية بين مختلف الفاعلين، وأن الهويات المهنية هي الطرق المعترف بها اجتماعياً للأفراد، والتي بها يتحدد ويتعرف على بعضهم في ميدان العمل والشغل."<sup>4</sup> بمعنى أن الانتماء إلى مجموعة مهنية لمؤسسة ما، يسمح للفرد بالتموقع وتعريف مقبول، الذي يدرج نظرة الآخر لتشكله الخاص. ففي الحياة المهنية، تتشكل الهوية في وضعيات العمل حيث تنشأ، أو تتولد علاقات متأثرة بعلاقات السلطة وآفاق المستقبل. فقد بين سان سوليون أن "تشكل الهوية (من خلال أداء مهنة ما) من خلال معايير العلاقة مع الآخرين، وفي آفاق المشروع المهني."<sup>5</sup>

لهذا تعتبر الهوية في العمل بأنها "كل سيرورة تكوين، أو تشكل الهوية التي تتطور بفضل التفاعل بين الفرد ومضمون العمل، بما في ذلك التعليم والتكوين المهني. وتنوع هويات العمل حسب

<sup>1</sup> - DUBAR. (C). La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles. 3<sup>ème</sup> édition. Edition Armand Colin, Paris, 2000. P 17.

<sup>2</sup> - GUTNIK. (F). Op cit. PP 119 – 130.

<sup>3</sup> - DUBAR. (C). « Trajectoires sociales et formes identitaires. Clarifications conceptuelles et méthodologiques ». In Société contemporaines. 1998. N° 29. PP 73 – 85.

<sup>4</sup> - DUBAR.(C). TRIPIER.(P). Sociologie des professions. 2<sup>ème</sup> édition. Edition Armand Colin, Paris, 2005. P 234.

<sup>5</sup> - BERNOUX (.P). Op cit. P 158.

كثافتها، والمعني الذي يعطيها لها الفرد. كما أن الهوية تقبل التغيير والتكيف؛ فهي جد ديناميكية، وذات تبعية لعوامل وظروف عديدة.<sup>1</sup>

في هذا الإطار، فإن لمفهوم هوية العمل أهمية لفهم الطريقة التي يتحدث بها الأفراد عن حياتهم المهنية، ويخططون لتطورهم المهني المستقبلي. هذا ما يعني أن الهويات العملية تلعب دوراً أساسياً لمساعدة الأفراد في تحديد التوجهات المهنية، وتطوير ارتباطهم، وتورطهم في العمل. لهذا فالعمل، باعتباره عنصراً أساسياً في تحديد الهوية، فهو كذلك وسيلة لتحقيق الذات، ويعطي إذن معنى لهوية الفرد في عمله طوال حياته.

## 7- الوضعيات المنتجة للهوية في العمل:

حسب سان سوليون هناك أربع وضعيات منتجة للهوية وهي:

**الوضعية الأولى:** وترجع أولاً إلى "مكانة الفاعل في العمل، وفي هرم تنظيمه (والذي هو مصدر للبحث عن السلطة والاستراتيجيات). إن إيجاد السلطة اليومية، ممارسة، تأثير، وتطبيق قواته وكفاءاته في علاقة الفاعل بالآخرين يساهم في توضيح صورة الذات، وتصورات الآخرين. هذا باعتبار العمل والأماكن المحتلة في المنطقة موزعة بطريقة غير عادلة، إن محيط العمل ينتج تجربة الهوية."<sup>2</sup>

**الوضعية الثانية:** في هذه الوضعية يمكن أن تتشكل هوية في العمل، ويكون الأمر كذلك "عندما يتعرض الأجراء إلى وضعيات التغيير، الفوضى، والأزمة (كإدخال تكنولوجيات جديدة). والبعض يعيش التغيير بصيغة التجدد، والرغبة في التجارب وركوب الأخطار، والانفتاحات. وآخرون يحسون بأنهم مُقَصَّون ومُبعَدون، لهذا يمكن أن يكون التغيير مصدراً للهوية الجماعية."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - KIRPAL (S). Opcit. PP 24 – 21.

<sup>2</sup> - SAINSAULIEU. (R). PROTET. (F). Op cit. P 202.

<sup>3</sup> - Ibid. P 202.

**الوضعية الثالثة:** إن وضعيات الحركيات، وعدم استقرار المناصب والمؤسسات؛ فالمؤسسات الأكثر استحابة أو هشاشة للمحيطات، وليس للمرحلة (الهيمنة والحماية) تُسيّر الموارد البشرية حسب المشاريع والمسارات. "فهوية الفرد توجد إذن في التجارب الرمزية التي ترافق هذه الحركيات. إن مسارات التكوين، المنصب والتحويل، تأخذ بُعداً أساسياً في تأكيد قيمة الفرد الحقيقية، وفي الاعتراف بقيمة الآخرين، كما أنّ إمكانيات التطور عن طريق التكوين المهني الذي يرافق هذه السيرورات، وكذا تقييم كفاءات الفرد ومشاريعه الناتجة عن هذه المسارات تحدد الهويات بالمشاريع أو بالمسار المستقبلي."<sup>1</sup>

**الوضعية الرابعة:** إن تحليل الهوية متأثر كذلك بفكرة ازدواجية التورط في نشاطات العمل، ولكن كذلك "في الحياة الخارجية الجموعية، العائلية، والثقافية؛ إذ هناك عدد مهم من الأجراء يوفقون استثماراتهم المهنية مع نشاطات أخرى خارجية على شكل هوية اجتماعية متشعبة، أو بالتناوب حسب المسؤوليات التي يقومون بها خارج العمل."<sup>2</sup>

## 8- أبعاد الهويات الجماعية: كما تم استطلاع الهويات الجماعية حسب ثلاثة أبعاد وهي:

### 8- 1 - مجالات (مساحات) الهوية: ويمكن تمييز أربع حالات في تشكيل ميدان المرجعية وهي:

- **العمل:** وهو "الانتساب (identification) إلى مضمون العمل الذي يعطي للفرد المعنى

والديناميكية التي يستعملها في تطوره المهني.

- **المؤسسة:** كمكان للانتماء، والرهان هنا هو المتعلق بالاندماج في الجماعة، وكذا الحماية

الفردية.

<sup>1</sup> - SAINSAULIEU. (R). PROTET. (F). Op cit. P 203.

<sup>2</sup> - Ibid. P 203.

- **المسار:** وهو الخيط الذي يقود إلى تشكل الهوية. ويتعلق الأمر بالعلاقة بين الهوية الموروثة، والهوية الهادفة التي هي مفضلة، لأن الأمر يتعلق بديناميكية المشروع الشخصي.

- **المجتمع الخارجي:** كمرجعية مفسرة للفعل القائم في العمل، كما أن الموقف في المؤسسة يتحدد في المجتمع العام، حيث تكون القيم التي ننادي بها في العمل آتية من الميدان المدني.<sup>1</sup>

**8-2 - نظام التصورات:** يشكل عنصراً هاماً ذا معنى، لأنه عبارة عن عملية ذهنية لتأويل الواقع، والذي يعطي معنى وانسجاماً للفرد. "فالصورة المستدخلة (الكامنة) التي يتم إدراجها في أحاديث الموظفين، تكشف بعض التصورات حول العالم. ويتم الإلمام بها في دراسة الهويات الجماعية من خلال ما يلي:

- أسس ومبادئ شرعية السلطة.

- غايات العمل.

- غايات المؤسسة.<sup>2</sup>

**8-3 السلوكات العلاقية:** التي يمكن ملاحظتها إما من خلال العلاقات الهرمية، أو من التبادل المتقارب. وإما باعتبار العلاقات بين الزملاء محل مجموعة من المؤسسات الهادفة إلى حصر مستوى العلاقة (العمل الفردي، أو إنشاء علاقات بين أفراد المجموعة) طبيعة هذه العلاقات (عاطفية، معرفية، وسطية)، ثقل وأهمية تجربة المجموعة (التفادي، الانطواء، الانسياق). كذلك الحقل الذي تندرج فيه هذه العلاقات (داخل أو خارج المؤسسة، أو هي امتداد للخارج). كذلك استكشاف العلاقات مع الأعضاء الآخرين للمنظمة (علاقات منشأة بمناسبة العمل، أو في إطار نشاطات خارج العمل، أو

<sup>1</sup> - FRANCFORT. (I) et autres. Les mondes sociaux de l'entreprise : Penser le développement des organisations. Edition Desclée de Brouwer, Paris, 1995. P 220.

<sup>2</sup> - Ibid. P 221.

في المؤسسة وخارج العمل). وكذا التورط في العمل الذي يخص درجة التعبئة والالتزام العاطفي في الوظيفة.<sup>1</sup>

## 9-العناصر المساهمة في تحديد أو تشكل الهوية المهنية:

تظهر الهوية في العمل "مثل: معجون، أو لعبة خلال كل مراحل الحياة المهنية للأجير، بتعدد العناصر المؤثرة في تحديدها: مادية، عاطفية، علمية، أخلاقية... لهذا فعملية تشكلها دائمة ومستمرة، ومتأثرة بعناصر أخرى خارجية متنوعة منها: وضعية العمل بالمعنى الواسع، وظروف العيش خارج العمل، أو ظروف داخلية مثل: اندماج العناصر المادية مع الخصائص النفسية لكل أجير."<sup>2</sup>

كما تتركز الهوية المهنية على الاندماج أو عدمه في المجموعة، وكذا الانتماء إلى مجموعة معينة. ولكي ينتمي الفرد إلى مجموعة ما (مهنية، السن)، ويكون لديه شعور بالانتماء إلى هذه الفئة الاجتماعية، باعتبارها مركزية، نافعة، مناسبة ومتطابقة مع الواقع. "وينتمي الفرد كذلك إلى المجموعة، إما عن طريق الانجذاب؛ لأنه يجد عند المجموعة خصائص مماثلة لخصائصه، وإما عن طريق المحاكاة، حيث يتأقلم الفرد بتغيير تصورات الخاصة، ليشبه أكثر مجموعة اجتماعية معينة. كما أن التعاون بين أفراد مجموعة ما ضروري، ويكون خاصة عند وجود ثقة بينهم."<sup>3</sup>

لقد أكد الباحثون وجود تشعب وعدم تجانس العناصر المشكلة للهوية المهنية. ومن بين العناصر البارزة نجد ما يلي:

- المنصب (الوظيفة): لقطاع نشاط المهنة: "إن الوظيفة المشغولة هي أول عنصر مشكل للهوية في العمل. ويتعلق الأمر بتقارب ماكر (كبير - متوسط) اجتماعي الذي يركب ويحدد المعنى حسب

<sup>1</sup> - FRANCFORT. (I) et autres Op cit. . PP 221 – 222.

<sup>2</sup> - CAUSER. (J.Y). et autres. Les identités au travail. Analyses et controverses. Edition Octarès. Toulouse. 2009. P.322

<sup>3</sup> - CHETODEL. (F). « Avoir le seulement de faire partie d'une équipe de l'identification à la coopération » Revue management. N° 3 2004/ vol 7. PP 161 – 193.



مبادئ إيديولوجية متغيرة، وبالنظر إلى المجتمعات والمراحل. إن قطاع النشاط أقل أو أكثر قيمة، والتأهيل المشترك في الوظيفة المشغولة يحدد المكانة في الوظيفة، وكذا مستوى المكافأة المرتبطة به.

- إن طبيعة الوظيفة والانتماء إلى فرع ما، يحددان المهنة؛ هذه الأخيرة تحدد مباشرة الأجير الذي يساهم في نشر الهوية المهنية. وتجدر الإشارة إلى أن الهوية المهنية تختلف عن الهوية في العمل؛ لأن الهوية المهنية لا تتحدد في المجال الملموس للعمل، بل في مضمون عام، اجتماعي للمهنة. هذه الأخيرة تعود مباشرة على التكوين الإعدادي، والتخصصات المكتسبة، بأي مستوى، وعلى قواعد الدخول إلى المهنة. كما أن أماكن التكوين تشارك في بناء الهوية المهنية. كذلك هناك تأثير العناصر التقنية (استعمال تكنولوجيات متطورة، أو لا)، لها دخل في الهوية المهنية.<sup>1</sup>

- كذلك اسم المؤسسة؛ تاريخها، نجاحاتها، وإخفاقاتها، قطاع نشاط الانتماء.

- كما أن الوظيفة تعود على الانتماء لطبقة تؤثر على الهوية.

## 10- الذاتية والمسار الشخصي في تحديد الهوية:

إذا كان المحيط يساهم في بناء الهوية في العمل للأجير، الذي لا يعتبر ورقة بيضاء، إذ يكون - عندما يصل إلى المؤسسة - قد قبلته عائلته ومدرسته؛ وذلك بتصميمه وتنظيمه. هذا ما يساهم في أن يشغل منصباً معيناً، على غرار مناصب أخرى، "وتكون حصته في المبادرة والحرية في هذا المسار الاجتماعي هي نفسها مرتبطة كثيراً بمحيطه الاجتماعي، وتربيته (العائلة، المحيط السوسيوجغرافي، المدرسة). كما أن تشكل الفرد كان نتيجة نجاحات وإخفاقات شخصية في مؤسسات اجتماعية (مدرسته، عائلته، حيّه). هذا المسار يستمر، ويندمج، ويتأكد بعد مدة من العمل في مجال عائلي، أو حضري، والذي يؤثر كذلك على هويته في العمل."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - CAUSER. (J Y). Op cit. P 323.

<sup>2</sup> - Ibid. P 328 - 329.

على غرار الشهادات والكفاءات المهنية المكتسبة، تظهر ذاتية كل فرد كمجند للقيم الأخلاقية طوال مدة المسار الاجتماعي والمهني. هذه القيم تشمل حقوق وواجبات. فهناك طرق عديدة لتأدية الوظيفة، والتي لا تأخذ فقد الحالة التجارية للأجراء، لكنه يدمج أيضاً تصورات كل واحد للعالم. وتقوم القيم الاجتماعية بتأطير سلوكات الفاعلين، وتحمل أهداف كل واحد أمام وضعية مهنية، أعطيت للفرد. فكل عامل يحمل أهدافاً خاصة ( مادية، معنوية)، وينتظر من العمل المنجز المكافأة، وخاصة الاعتراف من الآخرين (يكون مادياً، ورمزياً: أقوال وكتابات). هذه العلاقة بين الذاتية (العامل)، ورد فعل الآخر (الذي يمكن أن يكون الزميل أو المسؤول) الذي يعتبر مرآة للعامل، ويلعب دوراً هاماً في تشكل الهوية في العمل.

إضافة إلى كل هذه العناصر الشخصية للهوية في العمل، والتي يتبناها كل واحد، وتبنيه كذلك. نجد لها خاضعة أيضاً إلى الشبكات والرأسمال الاجتماعي الذي يملكه كل واحد، وتسمح بمواجهة الصعوبات التي يتلقاها الفرد أثناء أداء عمله. لذلك، فإن توفر الموارد يشارك في تشكيل الهوية في العمل.<sup>1</sup>

## 11- أنواع الهوية المهنية، وأهم النماذج المقترحة:

إن اهتمام الباحثين بالهوية المهنية تكمل بإنشاء تصنيفات، أو نماذج متعددة للهوية المهنية للأجراء. ويعود هذا التنوع إلى المتغيرات المتنوعة المستعملة في دراستها. ومن أهم هذه النماذج نذكر نموذج سان سوليون ونموذج كلود ديبار حيث يعتبر النموذجان قاعدة لكل دراسة تخص الهوية المهنية.

<sup>1</sup> - CAUSER. (J Y). Op cit. PP 328 - 329.

**1-11 - نموذج سان سوليون:** قام الباحث بدراسة عدة مؤسسات فرنسية في سنوات 1960

و1970، واقترح التصنيف التالي، بعدما قام بتصحيحه في بداية سنوات 1980، بسبب التغيرات التي عرفها عالم الشغل.<sup>1</sup>

**1-1-11 - النموذج التضامني:** في هذا النموذج يرى الفاعلون في عملهم أنه ضرورة اقتصادية،

هذا يؤدي إلى علاقة آلية مع العمل، وتنشئة ضعيفة. والعلاقات مع الزملاء تكون سطحية، حيث يميل الأفراد إلى انفصال حذر فيما بينهم وبين مجموعة العمل.

**2-1-11 - النموذج العشائري:** يخص هذا النموذج العمال تحديداً، حيث يفضل كل واحد، كل

ما هو جماعي، فهو يشكل الملجأ أو الحماية لهم. وتهيمن فيه الصداقة والوحدة.

**3-1-11 - النموذج المهني:** هذا النموذج خاص بالحرفيين الذين يجمعون بين مهام تصورية

وتنفيذية، ويخص العمال الحرفيين، وأعاون تقنيين، أو إطارات مسؤولة. ويتعرض أفراد هذا النموذج إلى أعمال جديدة، خاصة تلك المتعلقة بالصناعات ذات تكنولوجيات عالية.

**4-1-11 - نموذج الحركة المهنية:** يخص الذين يعيشون حركة اجتماعية في المؤسسة.

والترقيات التي يعرفها بعض الأفراد والتي تحقق مشاريعهم الخاصة، يستلزم أن تكون كذلك وفق تكوينات ملائمة، والحفاظ على علاقات جادة مع الفاعلين الأساسيين في المؤسسة.

**5-1-11 - النموذج المهني للمصلحة العامة:** يخص الموظفين الذين يؤدون وظائف مباشرة مع

الجمهور، هذا يتطلب منهم تسيير وضعيات غير مقننة مسبقاً. وهذا ما يتطلب منهم تطوير كفاءة علاقاتية خاصة، وأن تطبيقها يشكل حرفة.

<sup>1</sup> -MOREAU (R). Op cit. P 222.

**11-1-6 - النموذج المقاولاتي:** هذا النموذج جديد، ويخص فئة الإطارات والمسيرين، فهم حاملون لشهادات جامعية، وهم يتجندون بصفة فردية أو جماعية لمؤسساتهم. هذه الأخيرة تعتبر مكاناً لعشيرة من الأفراد الذين يعيشون علاقات عمل قوية.<sup>1</sup>

**11-2 - نموذج كلود ديبار:** بنى الباحث أربعة أشكال هوية، وكل شكل هو نتيجة لصفقتين بين الفرد والمؤسسات من جهة، وبين الفرد وما يقابله من تحولات وماضيه، من جهة أخرى. كما يجب أن تفهم هذه الهويات كأشكال ديناميكية، فهي تجمع عملية اجتماعية مرتبطة بحياة العمل في المؤسسة، والتطورات المهنية التي يمكن بلوغها خارج المؤسسة. وتمثل هذه الأشكال فيما يلي:

**11-2-1- هوية المستبعد أو المطرود:** وهي خاصة بالعمال المتخصصين، والذين ليست لديهم كفاءة، ولا مستقبل. وتخص كذلك الحرف القديمة، وغير القابلة للتحوّل. هذا النوع من الهوية هش، لأنه إذا تمّ الاستغناء عن حرفة ومنصب الفرد يفقد هذا الأخير شرفه وقيمة ذاته، وأن كل تحوّل في المؤسسة خطر على هويته.

**11-2-2- الهوية المكيلة أو المتوقفة:** وهي تخص العامل الذي إذا أراد ضمان منصبه يجب عليه اكتساب معرفة خاصة بكل مؤسسة ووظائفها، فهو في منافسة مع الشباب الحامل للشهادات، والذين لديهم أفضلية الشهادة على المعرفة التقنية المكتسبة في الميدان. هذا ما يمكن أن يوقفهم عن تقدمهم إلى مستويات عليا.

**11-2-3- هوية الترقية والمؤسسة:** وتخص نسيباً العمال والتقنيين، أو الإطارات الذين يتكيفون مع سياسات الموارد البشرية، فهم يحسون بأنهم متضامنون مع مؤسساتهم، فهم يتطورون ويثرون معارفهم التقنية بطريقة ثابتة.

<sup>1</sup> - SAINSAULIEU. (R). *L'identité au travail*. Edition Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris, 1977. PP 60 à 90.

**11-2-4- هوية الاستقلال:** هي هوية الشباب الحاصل على الشهادات، فهم دائماً يطالبون بتكوين أكثر، لهذا فهذه الهوية مركزة على مسارات مستقلة، لا على المؤسسة. فالأفراد يرفضون المسؤوليات التأطيرية، ويثبتون أنفسهم بالمشاريع الفردية، التي هي في تجدد مستمر، ويستغلون الفرص المتاحة داخل المؤسسة لتحقيق مشاريعهم.<sup>1</sup>

## 12- الهوية المقاولاتية:

نفهم من خلال ما سبق، أن أغلب الدراسات المتناولة للهوية في العمل، قد اهتمت بصفة أكبر بالأجراء، وأن العمل المقاولاتي لم يكن محل اهتمام الباحثين إلا مؤخراً. كما أن الطريقة التي تم بها تناول هوية المقاولين كانت كلاسيكية، وهذا باللجوء إلى عوامل مؤسسية التي تكمن في تحديد الخصائص السوسيو مهنية والديموغرافية. "فسلوكات المقاول واختياراته كانت مفسرة بعقاب الطبقات المؤسسة؛ كالطبقة السوسيو مهنية، أو مستوى الشهادة، أو السن. واليوم فقد تم تجاوز هذه التفسيرات، لأن المجتمع حالياً يواجه نفس الانهماك والإرهاق، مهما كانت الطبقة، وأن الأفراد يمتلكون انتماءات متنوعة ومتغيرة. كما أن هذه النظرة الكلاسيكية لا تسمح بفهم أسباب الانتقال من هوية أجنبية إلى هوية مقاولاتية. لأن علم الاجتماع الكلاسيكي يتميز بإعادة إنتاج للنماذج الأجنبية، ولا يهتم كثيراً بالتجدد والديناميكية."<sup>2</sup>

في هذا الإطار قام ريجيس مورو (Moreau. R) بدراسة هوية المقاول باستنساخ النموذجين المقترحين من طرف كل من ديبار و سان سوليو (Sainsaulieu و Dubar)، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات المقاول، وطبيعة نشاطه. لهذا قام بإبراز ما يلي:

<sup>1</sup> . DUBAR (C). La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles. Cité par MOREAU. (R). Op cit. P223 à 226.

<sup>2</sup> - MOREAU. (R). Op cit. P 228.

**12-1- خصوصيات عمل منشئي المؤسسات: ويتميز عمل المقاول بثلاث صفات هي:**

أ - نشاط غير محدد زمنياً؛ "إذ أن عمل المقاول ليس له وقت، أو ساعات محددة، فهو ينادي صاحبه في كل وقت. لهذا فالمقاول منهمك دائماً في عمله، ويصعب عليه التمييز بين الوقت الخاص بالعمل والوقت المخصص للحياة العادية العائلية.

ب - عمل يتم على نمط (بدو/ ورخل): بمعنى أن النشاط يتم في أماكن متعددة ومتنوعة، دون أن يكون مكان مفضل على آخر.

ج - انقسام وكثرة المهام في عالم يعرف عدم رسمية المهام الخاصة بالمقاول: أثناء مرحلة النشأة تكون متعددة (البحث عن الموارد، إحضار الوثائق الإدارية، توظيف المستخدمين، التسيير المالي إلخ..). كما تتميز وضعية المقاول بغياها لعلاقات السلطة مع المسؤول، أو زملاء العمل، فالمقاول موجود خارج المنظمة التي تصدر الأوامر.<sup>1</sup>

**12-2- إشكالية الهوية المقاولاتية:**

إن المقاول ليس أجيراً، لهذا لا يمكن تحليله بنفس العناصر التي يتم بها تحليل هذا الأخير. ولغرض فهم تشكل هوية المقاول، "لا يجب فصله عن عمله الخاص بنشأة المؤسسة وتسييرها، لأنه من خلال هذا تظهر الهوية الجديدة للمقاول. كما أن المقاول كفاعل، يفلت من المعايير الخاصة بالهوية الأجرية لأن المؤسسة بالنسبة للأجير هي التي تقوم بتحديد مهامه. إذن المؤسسة هي مكان تشكل الهويات بواسطة العمل، وفي داخل العمل. فالهوية إذن هي نتيجة علاقة للقوة المهيمنة، تتواجد في عالم مليء بالالتزامات والواجبات المهنية الخاصة بالمسؤول أو المتخصص. أما المقاول فإنه يفلت من القيم الخاصة بالعمل الأجرى، وتبعده من عناصر السلطة والمهيمنة المستعملة من طرف

<sup>1</sup> MOREAU. (R). Op cit. PP 229 à 231.

ديبار و سانسوليو (Sainsaulieu و Dubar) وتبعده كذلك من وصاية المسؤولين، ليصبح هو نفسه داخل مجال مهني خلقه هو بنفسه مسبقاً.<sup>1</sup>

**12-3-العناصر المشكلة للهوية المقاولاتية:** قام مورو (MOREAU) بالاستعانة بنموذجي ديبار و سان سوليو (Sainsaulieu و Dubar)، وحاول تكييفهما للوضعية، أو العمل المقاولاتي، لغرض إنشاء نموذج تحليلي يسمح بفهم عملية تشكل الهوية المقاولاتية، وكذا معرفة العناصر المؤثرة في تشكلها. هذا مع العلم أن "رؤية كل من ديبار و سان سوليو تركز على عنصرين هامين يسمحان بفهم الهوية المهنية، ألا وهما: المسار المهني للفاعلين، والرؤية المستقبلية الخاصة به (أي المسار) من طرف الأجير".<sup>2</sup> ولغرض تكييف مفهوم المسار بالنسبة لمنشئ المؤسسات اقترح الباحث النموذج التحليلي التالي:

**13- المؤسسة المنبثقة كمصدر للهوية:** إذن هناك بُعدان لتشكيل هوية المقاولين وهما: المسارات المهنية الماضية، والتصورات المرتبطة بالمؤسسة.

**13-1 - المسارات المهنية المنشئة للمؤسسات (الإطار التحليلي):** تمثل المسارات المهنية السابقة مجموع الأحداث المهنية التي أثرت في مسار فرد ما. تمثل هذه التأثيرات الخاصة بالمسارات بمختلف التغييرات التي يمكن أن تأخذ أشكالاً عديدة حيث يمكن أن تكون حركية مؤسساتية (تغيير مؤسسة أو قطاع نشاط)، حركية سوسيو مهنية (تغيير منصب أو مهنة)، أو الوضعية (عامل إلى بطل). إذن هناك حركية داخلية، وحركية خارجية، ويمكن قياس كل شكل من أشكال الحركية (عددها، والمدة التي قضاها الفرد فيها، عدد المؤسسات التي عمل فيها). كذلك حالة تجزئة أو تقاطع المسار. كما أكد العديد من الباحثين أن ثراء المسار الفردي لا يتحدد فقط بمراجع الفرد الخاصة، بل يجب إضافة الطريقة التي يقسم بها هذه الأحداث، ويربطها وقيمها؛ أي كل ما لديه معنى بالنسبة له، والذي اثر فيه، ودفعه إلى الانتقال إلى فعل نشأة المؤسسة. هذا مع العلم أن للأفراد آراء ذاتية

<sup>1</sup> - MOREAU. (R). Op cit. PP 232 - 233.

<sup>2</sup> - Ibid. P 234.

حول مساراتهم، وتحولاتهم، لهذا يجب محاولة فهم أسباب ودوافع الفاعلين الاجتماعيين. ويمكن تلخيص هذه العناصر في الجدول التالي:

عدد التحويلات من مؤسسة إلى أخرى	حركية مؤسساتية	عناصر بنائية
المدة التي قضاها في كل مؤسسة		
المدة التي قضاها بين نهاية الدراسة وإنشاء المؤسسة.		
طبيعة المؤسسات التي عمل فيها (كبيرة، صغيرة، متوسطة).	حركية مهنية	
طبيعة المنصب المشغول (أستاذ، مهندس...).		
اتجاه التحويل (إلى الأعلى / إلى الأسفل)		
طبيعة التحويل (داخلي، ما بين المؤسسات).	حركية الوضعية	عناصر ذاتية
عامل / بطل		
طبيعة المعارف المكتسبة (المجال التقني، المجال التسييري، أو الاثنين معاً)	معارف وخبرات مكتسبة	
ممارسة لمشاكل المؤسسة (لا توجد، محددة بالمنصب، بالقسم أو المؤسسة)		
المعطاة للمسار السابق (للمؤسسات والمنصب)	المواقف والمعنى	
المعطاة للقطيعة		

Source : .MOREAU. (R). L'émergence organisationnelle: le cas des entreprises de nouvelle technologie. Thèse de doctorat. Université de Nantes. France 2004. P 237.



### 13-2- نموذج الهويات المقاولاتية المقترحة من طرف ريجيس مورو.

اقترح الباحث أربعة أنواع للهوية المقاولاتية، والتي تأخذ بعين الاعتبار مبدأ عدم عزل هوية المقاول عن ماضيه المهني، والتنبؤات الممكنة للمستقبل. لهذا فالرهان بالنسبة للمقاول هو إعطاء لنفسه السلطة والتحكم، أو تحقيق الذات حسب تعبير سان سوليون. هذا الأخير يعتبر الهوية المهنية بأنها تصورات تسمح للأفراد بإيجاد تكامل واستمرار بين تجاربهم الحالية، والماضية، وكذا المستقبلية. وهي منطق اجتماعي متعدد، مبني من طرف أشخاص حسب شخصيتهم الخاصة.

يمكن تلخيص النموذج كالتالي:

**13-2-1 - الهوية المقاولاتية المحررة (affranchie):** ويتعلق الأمر بأشخاص توقفت مساراتهم السابقة بطريقة غير إرادية (مخططات تخفيض العمال، أو غياب آفاق الترقية). ويعتبرون إنشاء مؤسسة حلاً يسمح لهم بالبقاء في الأداء المهني، كذلك رغبتهم في أن يكونوا في محيط إنساني يتميز بالاندماج والاعتراف، والذي يساهم في الحفاظ على صورة ذاتية قيمة. إن إنشاء المؤسسة بالنسبة لهم، يعني التخلص من الوضعية القديمة، وإحداث قطعة مع عالم الأجراء، وإنه دليل على أنهم قادرون على فعل أشياء، كذلك هو التحكم في قدرهم الاجتماعي، لهذا فهم يحاولون الحفاظ على مؤسساتهم، كمالكين ومسيرين، ويستثمرون وظيفة المقاول بسلطة المراقبة على مسارهم، لأنها وسيلة لعدم الخضوع لأية سلطة هرمية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - MOREAU. (R). Op cit. PP 257 à 259.

### 13-2-2 - الهوية المقاولاتية المحفزة (stimulée):

ينوي هؤلاء البقاء كمالكين لمؤسساتهم، ولكن ليس بالضرورة الحفاظ على وظيفة إدارة الأعمال، بحكم مستواهم التعليمي العالي، فهم يرغبون في إثبات قدراتهم. لهذا يجدون في إنشاء المؤسسة الجواب لرغباتهم ولإحباطات التي شعروا بها عندما كانوا طلبة وأجراء.

وبحكم تقديمهم للمنظمات بسبب ثقلها، وتأثير المعايير والعادات، يعتبرون المقاوله نقيض الأطروحة، والواجبات، والإكراهات المهنية التي تفرضها المقاوله هي الفعل، والاستقلالية، والعمل لصالحه. إنها التحرر من كل إطار قيمي، أو إلزامي في إطار العمل في المؤسسات الكبيرة. فهم يرغبون في إنشاء قواعدهم الخاصة بالعمل، وبناء حلول بديلة للمسارات المهنية التي لا تناسبهم. لهذا فالمقاوله هي وسيلة لتألقهم<sup>1</sup>.

### 13-2-3 - الهوية المستلهمة (inspirée):

يتميز المقاولون بمستوى دراسي عالٍ ومسار تكويني في المؤسسة، وأنشأوا مؤسستهم بعدما اكتشفوا فكرة متجددة، فهم يولون أهمية كبيرة للقدرة العلمية، أو الصناعية، ويعتبرون إنشاء المؤسسة نقطة عبور للوصول إلى القيمة العلمية، أو المالية الرفيعة. كما أن هذه الفئة لا تنوي البقاء كثيراً في المؤسسة. فبعد نجاح المشروع سيقومون ببيع المؤسسة بأحسن قيمة، ويتم إسناد قيادتها إلى مسيرين ذوي خبرة خارج المؤسسة. وتعني المقاوله بالنسبة لهؤلاء منح نسب لأهمية التكنولوجيا، المنتج، أو الخدمة المطورة. كذلك منح مخرج مساهم المهني بالاستفادة من العائدات المستقبلية للنشأة (من الناحية المالية، والعلمية والسمعة).

<sup>1</sup> - MOREAU. (R). Op cit. PP 257 à 2.59

## 13-2-4- الهوية المقاولانية المعلنة (avisée):

يرغب هؤلاء في إمكانية تطوير مؤسساتهم حسب عناصر شخصية، أو ذاتية. وعندما يتم هيكلة وتنظيم المؤسسة يبيعون جزءاً، أو الجزء الأكبر منها، وفي بعض الحالات كل حقوقهم الاجتماعية فيها. ويتمتع هؤلاء بتجربة كبيرة في المؤسسة، وعرفوا وضعيات مهنية متنوعة. وبعضهم شاركوا في إنشاء مؤسسات عديدة. لهذا فهم يعرفون صعوبات عملية إنشاء المؤسسات، ويتحكمون نسبياً في معطيات عمل نشأة المؤسسة.

يكون إنشاء المؤسسة لدى هؤلاء في إنهاء مسار مهني، ويكون بطلب من مؤسسة كبيرة التي ترغب في تطوير منتج خارجها. بهذا يعطي المنشئون توجهاً تنظيمياً وإستراتيجياً سريعاً، لغرض إطلاق نشاطهم في مدة زمنية قصيرة. ويعتبر إنشاء مؤسسة لديهم تحدياً لمستوى قدراتهم، لأن لديهم الرغبة في التطوير الدائم، وهذا يستلزم كفاءة عالية، وشبكات اجتماعية ومهنية واسعة، مما يدفعهم إلى استغلال الفرص المقترحة عليهم. لهذا يتعبون إنشاء المؤسسة استثماراً نزيهاً، لأن ذلك يدرج سمعتهم. فهو رفع لتحدي يمكن أن يعود بفوائد مالية هامة لضمان تقاعد مريح، وكذلك القدرة على القيام بإنشاءات جديدة. لهذا نجد لدى هؤلاء الرغبة الدائمة في أن يكونوا فاعلين باستمرار.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -MOREAU. (R). Op cit. PP 257 à 257.

## خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل التطرق في البداية إلى أهم المتغيرات المشكّلة للمسار المهني المقاولاتي، حيث اتضح أنها كثيرة ومتعددة، ويقوم الكثير من الباحثين بربطها بوظيفة المقاول، وبالأهداف التي سطرها وراء نشأة المؤسسة. كما يربط مفهوم المسار المهني بالهوية المهنية، لأن في أغلب الحالات هناك علاقة وطيدة بين المشاريع الحاضرة والمستقبلية المتعلقة بالماضي المهني.

وبينا في الأخير محاولة تقديم نموذج للهوية المقاولاتية، باستنساخ نموذج الهوية المهنية الأجرية، ونحن ننوي في بحثنا هذا محاولة إحصاء هذه المتغيرات لدى مقاولي عينة بحثنا، لغرض اقتراح نموذج خاص لهوية مقاولاتية للمقاولين الجزائريين.

## الفصل الخامس

الرأسمال الاجتماعي والشبكات الاجتماعية

لمنشئي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمهيد:

نحاول في هذا الفصل التطرق إلى الموضوعين الأكثر اهتماماً من طرف السيوسولوجية الاقتصادية، ألا وهما: الرأسمال الاجتماعي والشبكات الاجتماعية. وسنحاول توضيح مكوناتهما، ودورهما، وكذا العلاقة بينهما. وباعتبارهما من المواضيع المرتبطة مباشرة بالمقاولة، سنحاول كذلك إبراز دورهما في عملية إنشاء وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

## 1 - الرأسمال الاجتماعي، معانيه وميادين استعماله:

يبدو أن بيار بورديو (P. Bourdieu) هو من قام بإدخال مفهوم الرأسمال الاجتماعي في علم الاجتماع، للإشارة إلى الموارد التي يمتلكها الأفراد والجماعات الاجتماعية.<sup>1</sup> حيث يقوم الأفراد بتعبئة ثلاثة أنواع من الموارد: "الغرض الحفظ، أو تنمية وضعيتهم الداخلية للهرم الاجتماعي، والاستفادة من الامتيازات المادية والرمزية التي هي مترابطة: (الرأسمال الاقتصادي، الرأسمال الثقافي، والرأسمال الاجتماعي). هذا الأخير يجمع العلاقات (الشبكات الهادفة للمساعدة) التي يمكن تعبئتها، لغرض تحقيق أهداف اجتماعية ذات منفعة."<sup>2</sup> فهو يخص "القيمة المضافة التي يجنيها الأفراد، نتيجة علاقاتهم مع فاعلين آخرين."<sup>3</sup> لأنه مخزون وقاعدة في آن واحد لعملية تراكم تسمح للفرد المتميز منذ الانطلاقة التواجد في مكان جيد للمنافسة. إذن يعود الرأسمال الاجتماعي على الموارد التي تنبثق عن المشاركة في شبكة من العلاقات التي هي الأقل رسمية.

<sup>1</sup>-BOURDIEU. (P). Le capital social. In Actes de la recherche en sciences sociales. Vol, 31. 1980. PP2-3.

<sup>2</sup> - MEDA. (D). Op cit. PP 36 – 47.

<sup>3</sup> - BURT. (R). Op cit PP 599 - 628.

كما أنه يجب التمييز بين الرأسمال الاجتماعي والرأسمال الإنساني؛ "فالأول هو خصوصية تنشأ بين الفاعلين، أما الثاني فهو خصوصية خاصة بالأفراد (خصائصه الفردية مثل: التجربة، الأقدمية، الشهادة...) يستعملها لترقية مشروعه."<sup>1</sup>

## 2 - الاتجاهات النظرية المتناولة للرأسمال الاجتماعي:

تقوم سوسيولوجية الشبكات الاجتماعية بإظهار "الطريقة التي بواسطتها تبنى العلاقات التي ينظم أو يلتف حولها الأفراد، ويمكن أن تشكل نظاماً من القيود والموارد للفاعلين الاجتماعيين، حيث تم تصنيف مختلف المقاربات للمفهوم، كما أنه يمكن الاستعانة به وتصوره أساساً من وجهة نظر الأفراد، باعتبار الرأسمال الاجتماعي مورداً من بين الموارد الأخرى يستعمله الأفراد بطريقة أكثر أو أقل إستراتيجية حسب كل من بورديو و كوليمان (Bourdieu و Coleman)."<sup>2</sup> كما أنه يمكن تصور الرأسمال الاجتماعي بوجهة نظر جماعية. وفي هذه الحالة فهو يعود على درجة التعاون، والتبادل والثقة التي تميز المجتمع بيتمان (Putman. P.D).

### 2-1- الرأسمال الاجتماعي الخاص بوجهة نظر الأفراد:

يتفق كل من كوليمان و بورديو (Bourdieu و Coleman) في كونهما تناولا الرأسمال الاجتماعي من وجهة نظر الأفراد، ويختلفان في الإطار النظري المستعمل، وفي تعريفه.

### 2-1-1- الرأسمال الاجتماعي عند بورديو (Bourdieu): استعمله "لأول مرة سنة 1972

لتحديد الالتزامات، والديون والعلاقات المترابطة، بتعاقب الأجيال من طرف العائلات والجماعات. ويندرج هذا التقارب للرأسمال الاجتماعي في إطار النظرية العامة لميكانيزمات إعادة الإنتاج، وعدم المساواة الاجتماعية، وعلاقات السيطرة. ويعني الرأسمال الاجتماعي بالنسبة له، أنه يحدد شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد، وحجم مختلف أنواع الرأسمال الذي يمتلكه الفاعلون، والذي يمكن إذن أن

<sup>1</sup> - BURT. (R). Op cit. PP 599 - 628.

<sup>2</sup> - Ibid. PP 599 - 628.

يصل إليه الفرد ويجنده لمصلحته الخاصة.<sup>1</sup> كما أنه يحلل الرأسمال الاجتماعي باعتباره غير مستقل تماماً، وهذا بالرجوع إلى أشكال الرأسمال التي تشكل علاقات السيطرة (رأسمال اقتصادي، ثقافي، اجتماعي).

## 2-1-2- الرأسمال الاجتماعي لدى كوليمان جايمس (James Coleman): في كتابه المعنون

(Foundations of Social Theory) والذي نشر في سنة 1990، استعمل كوليمان مصطلح (الرأسمال الاجتماعي) "في إطار مؤسسة تقاربية للتحاليل الاقتصادية. هذه الأخيرة تعتبر أن الفاعل ينشط بكل استقلالية، وتسيره مصلحته العقلانية فقط. أما التحاليل السوسولوجية فهي تصور في معظم الحالات أن أفعال الأفراد نتيجة، أو موجهة ومسيرة من طرف معايير وواجبات. لهذا كان غرض كوليمان إدخال الاختيارات العقلانية في علم الاجتماع. لهذا فهو يعتبر الرأسمال الإنساني (الفردية) موجوداً على مستوى النقاط والرأسمال الاجتماعي على مستوى الخطوط التي تربط بين النقاط."<sup>2</sup>

حاول كوليمان (Coleman) في إطار مبادئ الفردانية المنهجية أن يبين كيف تكون للظواهر الملاحظة على مستوى الماكرو - اجتماعي نتيجة للأفعال الفردية، حتى ولو كانت السلوكات الفردية متأثرة بخصائص النظام الاجتماعي في مجموعه، وكيف يمكن الانتقال من تعددية الأفعال الفردية (من المستوى الميكرو سوسولوجي إلى البنية الاجتماعية). "استنتج أنه يتم ذلك عن طريق التبادلات المدعومة أساساً بالبحث عن المراقبة والمصلحة الفردية، تتشكل شيئاً فشيئاً علاقات دائمة وبنيات اجتماعية. هذه الأخيرة تشكل بالنسبة للأفراد نظاماً من الضغوطات، لكن كذلك مجموعة من الموارد التي تعتبر هي الرأسمال الاجتماعي. هذا الأخير تغطي عليه المعايير الاجتماعية، والعقوبات التي تندرج فيها كذلك."<sup>3</sup> لهذا فالرأسمال الاجتماعي هو أحد معطيات محيط الفاعلين، حيث يمكن لهؤلاء استعماله في استراتيجياتهم لكن هامش حريتهم ضئيل بسبب تأثير المعايير الاجتماعية.

<sup>1</sup> - CUSSET (P). Le lien social. Edition Armand Collin, Paris, 2007. P 48.

<sup>2</sup> - Ibid. P 50.

<sup>3</sup> - Ibid. P 51.



## 2-2 - الرأسمال الاجتماعي الخاص بوجهة نظر الجماعي:

ويعتبر روبرت بيتنام (Robert.D.Putnam) رائداً لهذا الاتجاه. وله كتابات عديدة حول موضوع الرأسمال الاجتماعي من بينها المقال المعنون : ( Bowling Alone: America's Declining Social Capital ) و الذي نشر في 1995 وبالنسبة إليه يعود الرأسمال الاجتماعي "إلى خصائص المنظمة الاجتماعية مثل: الشبكات، المعايير، والثقة التي تسهل التنسيق والتعاون من أجل ربح متبادل. الرأسمال الاجتماعي يمكن أن يكون ملكية خاصة، أو عمومية يتركز على الشبكات الاجتماعية، بشرط ألا يتم اعتبارها مجموعة اتصالات فقط، ولا ناقلات من الواجبات المتبادلة والمولدة للتبادل والتقارب بمعنى : أقوم لك بهذا بدون أن أنتظر منك مقابلاً فورياً، لكن أنا واثق عندما تأتي المناسبة سيقوم أحد بإرجاعه." <sup>1</sup> هذا يعني أن الرأسمال الاجتماعي حسب بيتنام هو " مجموع من القواعد، ومن البنيات الاجتماعية، والشبكات الاجتماعية." <sup>2</sup>

لكن حسب بعض الباحثين، لكي تكون هذه العناصر مشكلة للرأسمال الاجتماعي، وهذا الرأسمال هو اجتماعي كذلك، يجب الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

- الرأسمال الاجتماعي، كغيره من أنواع الرأسمال يجب أن يميز كمفهوم عن قاعدته، البنيات الاجتماعية. ويجب أن يوضع في علاقة مع ترافق العائلات، وهذا مهما يكن شكلها الملموس.

- وتكون عائدات، أو المقابل بالنسبة للفاعلين نتيجة لامتلاكهم للرأسمال الاجتماعي. وهذا الأخير يفترض إمكانية أن توزع العائدات اجتماعياً ، وليس فردياً، على الأفراد المتورطين في العائلات الاجتماعية. <sup>3</sup>

<sup>1</sup> - MEDA (A). Op cit. PP 36 – 47.

<sup>2</sup> - BALLET(J). GUILLON (R). Regards croisés sur le capital social. Edition l'Harmattan, Paris, 2003. P 16.

<sup>3</sup> -Ibid. P 16 - 17.

### 3 - علاقة الرأسمال الاجتماعي بالنيات الاجتماعية:

حسب كولبي (Collier) في كتابه (Social capital and povert)، سنة 1998 يجب على الرأسمال الاجتماعي أن يضم طبيعة الرأسمال، وليس طبعه الاجتماعي فقط.

#### 3-1 - للرأسمال الاجتماعي بعد اجتماعي: ومن أبعاد الرأسمال الاجتماعي ما يلي:

- أن يعود على فكرة الالتزامات التي تأتي معها مجموعة من القيم والمعايير.
- يرتكز على الرضوخ العاطفي، كما أنه عفوي تجاه الآخرين، ويرتكز أساساً على الثقة.
- فهو يغطي مجموعة من العلاقات بين الأفراد والتوفيقات على شكل شبكات.

هذه الأبعاد المختلفة تكون حاضرة في مختلف أنواع الرأسمال الاجتماعي، لأن الشبكات يمكن أن تكون من طبيعة مختلفة مرتكزة على العلاقة الإلزامية؛ كحالة العلاقات الاجتماعية، أو على رابط مختار كحالة الأفراد الذين لديهم مصالح مشتركة.<sup>1</sup>

#### 3-2 - الرأسمال الاجتماعي هو رأسمال: إذا كان تعريف الرأسمال يتحدد بالقواعد كما هي،

فبم تناول "نتائج الفعلية في الميدان (المنفعة) باعتبار هذه النتيجة مرتبطة بدرجة استقرار القواعد المحددة، وأن المنفعة المرجوة مرتبطة بفكرة أن القواعد تسمح بتحقيق الأهداف في محيط مستقر، والذي يمكن التنبؤ به. كما أن وجود القواعد لا يورط فيها إلزامية التنبؤ بالمنفعة. وإذا كان الأمر كذلك فالمنفعة المتحصل عليها عن طريق الرأسمال الاجتماعي هي تسهيل للأفعال لتحقيق الأهداف المرتبطة بهذا التنبؤ."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - BALLETT (J). GUILLON (R). Op cit. PP 17 et 18.

<sup>2</sup> - Ibid. P 18.

#### 4 - الرأسمال الاجتماعي وعائداته (مداخله):

أكد الكثير من الباحثين أن الرأسمال الاجتماعي يتشكل من مجموعة من الناشطين (Actifs) الذين يعملون على إنتاج العائدات. يفرق كوليمان (Coleman) بين الرأسمال الاجتماعي والعناصر الملموسة التي تدعمه. ويشرح هذا التمييز بمقارنته مع الأنواع الأخرى للرأسمال.

- الرأسمال المادي: مجند في مواضيع مادية.

- الرأسمال الإنساني: مجند في المعارف المكتسبة.

- الرأسمال الاجتماعي في العلاقات بين الأفراد.<sup>1</sup>

لهذا فإن تسهيل الأفعال يتحقق بمراقبة إحدى الموارد المشكلة للرأسمال الاجتماعي. لكن هذه الأفعال يمكن أن تنجز من طرف أفراد، ومنظمات أو مجموعات. أما كلمة "فعل" يمكن أن تكون إنتاجية، أو قرار لغرض تحقيق أغراض فردية.

ويعتبر كوليمان وكذلك بيكر (Becker. 1988) في كتابه (humain social) أن الأرباح والمصالح "فردية، وأن الرأسمال الاجتماعي هو فردي حتى وإن كان مدعماً من طرف العلاقات بين الأفراد. لهذا فالقاعدة أو مداخله تعود إلى صاحبه."<sup>2</sup>

#### 5 - شروط الاستفادة من الرأسمال الاجتماعي:

هناك ثلاثة شروط لكي يستفيد الفاعل من الرأسمال الاجتماعي وهي:

- يجب أن يمتلك فرصة الدخول في تبادلات اجتماعية.

- أن يكون لأفراد الشبكة الدافعية للعمل والتصرف لصالح الفاعل.

<sup>1</sup> - BALLET (J), GUILLON (R). Op cit. P P 18 et 19.

<sup>2</sup> - Ibid. P 20.

- أن يكون للأفراد القدرة على القيام بالأفعال.<sup>1</sup>

6 - قياس الرأسمال الاجتماعي: يركز عادة على "مستوى التورط والتفاعلات في النشاطات الاجتماعية، أو المجالس. ومن بين مؤشرات هذه التفاعلات نجد كثافة التورط في العشيرة، والتنشئة غير الرسمية، والتطوع."<sup>2</sup>

7 - مصادر الرأسمال الاجتماعي: هي متعددة، منها "العائلة، المدرسة، العشيرة المحلية، المؤسسة، المجتمع المدني، القطاع العمومي، السياسة تجاه النساء، الانتماء العرقي."<sup>3</sup>

8 - أنواع الرأسمال: عادة يتم التمييز بين عدة أنواع هي:

- الرأسمال الاقتصادي: ويتشكل من العائدات، امتلاك الوسائل الإنتاجية، وكذا إرث مادي ومالي.

- الرأسمال الثقافي: ويتميز بالموارد الرمزية، الاستعدادات والمؤهلات العلمية التي يمكن قياسها بالمستوى التعليمي والشهادة المتحصل عليها.

- الرأسمال الاجتماعي: الذي يشكل شبكة العلاقات الاجتماعية، وحجم مختلف أنواع رؤوس الأموال التي يمتلكها فرد ما، ويمكن له تحقيقها وتجنيدتها لمصلحته الخاصة.<sup>4</sup>

يظهر من خلال ما سبق، أن مصطلح الرأسمال الاجتماعي الذي هو نتيجة، قد تم استعماله من طرف مؤلفين كثيرين، وبطريقة غير متجانسة لتوضيح العلاقة التي بين مختلف الفرص، الأفضلية الاجتماعية. ونفهم من خلال العرض السابق أن الرأسمال الاجتماعي يعمل على تسهيل نقل

<sup>1</sup> - ARREGLE (J.L) et autres. Op cit PP 13 - 36.

<sup>2</sup> - MEDA (A). Op cit. PP 36 - 47.

<sup>3</sup> - Ibid. PP 36 - 47.

<sup>4</sup> - MERCKELE (P). Op cit. P 55 et 56.

المعلومات. "يسمح بتحليل الميكانزمات الاقتصادية التي من خلالها تؤثر العناصر الاجتماعية (تبادلات غير رسمية ببنيات الشبكات الاجتماعية، ممارسات نظامية) على التطور الإقليمي".<sup>1</sup>

## 9 - الرأسمال الاجتماعي، الشبكات الاجتماعية، والإدماج الاجتماعي:

لقد اكتشفت النظرية الاقتصادية أخيراً أهمية العناصر مثل: (الثقة، التكامل الاجتماعي أو التقارب) التي يمكن أن تخفض تكاليف التبادلات. لهذا هناك "تعاون بين السوق (المنافسة) والهرم (السلطة)، (الشبكات الاجتماعية) يفرض نفسه كنمط تنسيق للنشاط الاقتصادي".<sup>2</sup>

لقد أكد رواد السوسيولوجية الاقتصادية أن هناك تأثيراً للبنية الاجتماعية على النشاط الاقتصادي، وأن هذا الأخير يكون مدججاً ومضمناً في المؤسسات الاجتماعية.

## 9-1 - أسباب تأثير البنية الاجتماعية على النشاط الاقتصادي:

حسب جرانوفتر (Granovetter) هناك ثلاثة أسباب وهي:

- "من جهة تؤثر الشبكات الاجتماعية على تدفق ونوعية المعلومة، لأن الأهم في المعلومة أن يكون رقيقاً و ظالماً ويصعب التأكد من صحتها. هذا يؤدي بالفاعلين إلى عدم الثقة بالموارد غير الشخصية للمعلومة.

- من جهة أخرى تعتبر الشبكات الاجتماعية مصدراً مهماً للمكافآت والعقوبات، والتي لها تأثير مهم لأنها تأتي من أفراد معروفين شخصياً.

<sup>1</sup> - LACIANO (C) et autres. Op cit . PP 177 - 205.

<sup>2</sup> - PERET (C). «Capital social et nuclei d'entreprise en Algérie ». In Monde en développement 2010/1.» N° 149. PP 105. 116.

- الثقة التي تعرف بأنها الضمان وأن الآخرين يقومون بالشيء بطريقة "صحيحة" بالرغم من وجود ما يجرّض على القيام بالعكس؛ أي (غير صحيحة). وتظهر الثقة عندما يقام الشيء في إطار الشبكة الاجتماعية.<sup>1</sup>

## 9-2 - إدراج مفهوم التداخل الاجتماعي للنشاط الاقتصادي (encastrement social):

استعمل بولانيي كارل (Karl Polanyi) مصطلح "التداخل"، وقام بتجديده في إطار السوسيولوجية الجديدة كل من جرانوفتر (Granovetter) وسويدبيرد (Swedberd). ويشترك هؤلاء المؤلفون في نقطة هي أنهم يعتبرون الاقتصاد غير مستقل عن بقية المجتمع، لكنه مدمج في المجتمع.<sup>2</sup> في هذا الإطار أكد جرانوفتر (Granovetter) على أن "الفعل الاقتصادي يتداخل ضمن أو في شبكات من العلاقات، ويكون هذا التداخل متشابكاً، فهو يفتح على التشكل، أو البناء الاجتماعي. لهذا حالياً، لا يمكن تفسير المؤسسة من ناحية النتائج والفعالية فقط، وإنما تحدد - كذلك - الشبكات والعلاقات الشخصية الحل الذي يمكن أخذه نهائياً.<sup>3</sup>

في هذا الإطار، وفي مشروع السوسيولوجية الاقتصادية الجديدة بين جرانوفتر على أساس الدراسة التي قام بها "حول نجاح المؤسسات المتوسطة والصغيرة المنحدرة من أقليات العشائر العرقية، باعتبار التداخل الجيد لا يعود دائماً إلى درجة التفتت الفردي للفاعلين، ولا إلى الدرجة العالية لتنشئة الفاعلين في الشبكات الاجتماعية. هذا يعني أن مسألة المؤسسة والمقاول تحددت في الأنثروبولوجيا الاقتصادية، لأن في هذه الميادين يمكن تناول أفعال المقاولين الفردية، وكذا انتماءاتهم العرقية أو الثقافية."<sup>4</sup> هذا يعني إذن أن مصطلح التداخل يقصد به أن السلوك والفعل الاجتماعي مبنيان

<sup>1</sup> -GRANOVETTER. (M.). «L'influence de la structure sociale sur les activités économiques ». In Sociologies et pratiques P.U.F. 2006/2 N° 13. PP 9 à 36.

<sup>2</sup> - LEVELY (R). Op cit. PP 37 - 53.

<sup>3</sup> - LAVILLE (J. L). Op cit. PP 01 - 14.

<sup>4</sup> - ZALIO (P). PP 16 - 30.

اجتماعياً من طرف شبكة من العلاقات الاجتماعية الشائعة، والتي ينتمي إليها الفاعلون. ويمكن تناول التداخل الاجتماعي من جانبيين هما:

- "جانب العلاقات: وهذا بالتركيز على العلاقات الشخصية المزدوجة.
- الجانب البنيوي: وهذا بالتركيز على البنية العاملة للشبكة من العلاقات. وتفترض أن المقاولين لا يمكن لهم اختيار (عقلانيا وبصفة فعالة) بدون عواقب اختيار العلاقات الشخصية لتحقيق هدف ما.<sup>1</sup>

### 9-3- ماذا عن دور الرأسمال الاجتماعي في حالة المؤسسة الجزائرية؟

في الشأن الجزائري، قام مختلف الباحثين والمهتمين بالمؤسسة الجزائرية إلى تمييز مرحلتين هامتين عرفتهما المؤسسة؛ مرحلة (1962 - 1990)، وتتميز بمحيط إداري مستمر، موجه مع وجود بنيات (إدارات)، استعمل المقاول في هذه المرحلة "إستراتيجية تراكم الرأسمال الاجتماعي، والتي تنقسم إلى رأسمال من العلاقات/ رأسمال معرفي، ورأسمال مالي. كما أنه يُنظر إلى المقاول في هذه المرحلة بنظرة سيئة، لأنه مهتم بانتمائه إلى الطبقة البورجوازية المستغلة. كما أن تراكم الرأسمال المالي ليس من أولوية المقاول الجزائري، لأنه لم يكن ينوي توسيع نشاطه خوفاً من تأميمه من قبل الدولة. لكن الرأسمال العلاقاقي (مؤسساقي وغير رسمي) هو أساس كل إستراتيجية بالنسبة للمقاولين الجزائريين.<sup>2</sup>

وحسب أحمد هني، فإن "منطق إعادة الأرباح يخضع إلى منطق وقيم اجتماعية. هذا ما يفرض على أرباب العمل تقسيم آخر للأرباح وفق التصورات الاجتماعية. فكل رب عمل يبحث عن إعادة إنتاجه الذاتي، وقوته الحقيقية لا تكمن في الهرم الذي يشكله مع زبائنه. فالمصنع هو مجال إعادة التوزيع للأرباح بصفة دائمة. وسلك العمال هو في الحقيقة سلك من الزبائن بمعنى الكلمة، حيث

<sup>1</sup> - BERROU (J.-P.) et GONDARD-DELCROIX (C.). « Dynamique des réseaux sociaux et trajectoire d'entreprises informelles à Bobo-Dioulasso (Burkina Faso) ». Bulletin de méthodologie sociologique, 110, 2011, PP. 26-44.

<sup>2</sup> - PERRET (C). Op cit. p 05.

يعمل المقاول على إرجاع العمال أوفياء للمؤسسة لتجنب التوقف عن العمل، وكبح الإنتاج، وتعطيل الآلات... إلخ. وهذا لا يتم باستعمال الأجر، ولكن بتحويل العمال إلى زبائن، حيث يتم توظيف أجراء مرتبطين بالجماعة (العشيرة) من منطقة رب العمل.<sup>1</sup>

ويتم توزيع "حصّة الزكاة على العمال، ومنحهم مزايا مثل: منحة الزواج، منحة الحج... هذه الأفعال تصبح قوية عندما يؤكد رب العمل بأن المال الذي يقدمه لا يتم تعويضه، وإنما شخصيته دفعته إلى القيام بذلك. كما يتدخل رب العمل شخصياً لحلّ مشاكل عماله، لأنه إنسان متديّن، ذو أخلاق، ومرتبطة بالعادات، وخاضع لها.<sup>2</sup> كل هذه الأمور تجعل من رب العمل شيخاً، والعمال زبائنه.

يقوم رب العمل بنفس الشيء خارج المصنع، إعادة التوزيع وتشكيل الزبائن. فهو يقدم ويدعم مالياً الأحزاب والجمعيات التي تعالج مشاكل الأشخاص فقط، أضف إلى ذلك قيامه بأعمال خيرية. هذه الأفعال تعطي مكانة اجتماعية. لهذا يجب أن يفهم المقاول أن أمواله ليست ملكاً له وحده، ولا يمكن أن يفعل بها ما يشاء، وأنّ الربح الأكثر يكون بفضل القوة الجماعية، وشبكة زبائية ونجاعته في السوق مرتبطة لهذه الشبكة. ولا تأتي من النتائج المسجلة في الإنتاج، بالعكس من ذلك إذا اهتم بالإنتاج لبناء مكانته الاجتماعية سيفشل، لأن المبادرة في الإنتاج تابعة لقوة اجتماعية.<sup>3</sup>

والنتيجة هي أن ما يعطي وضعية اجتماعية "لا يتمثل في الحصول على الكثير من الزبائن في الوضعيات، هذا يعني أن النتيجة الحقيقية ليست اقتصادية، وإنما هي اجتماعية لأن سوق الوضعيات يتحكم في سوق السلع، ورئيس المؤسسة يجب أن يكون شيخاً قبل أن يكون رأسمالياً."<sup>4</sup> وهذه الوضعية لا تنطبق حسب المؤلف على رئيس المؤسسة، وإنما على جميع رؤساء المؤسسات.

<sup>1</sup> - HENNI (A). Le chikh et le patron. Edition O.P.U, Alger, 1993. P 17.

<sup>2</sup> - Ibid. P 18.

<sup>3</sup> - Ibid. P 18 et 19.

<sup>4</sup> - Ibid. P20.



أما الباحث جيلالي اليابس، فيعتبر "المقاول ذلك الشخص الذي يجب أن يسجل وينظم إلى شبكة زبائية، وفي نظام مقاولاتي، قبل أن يكون ذلك المسير، وذلك الشخص الذي ينظم و يسير كما هو في للعصر الحديث. ولا يمكن له الهيمنة على العمال، إلا إذا دخل في هيمنة أخرى تتمثل في سلطة مؤسسات الدولة. فتسيير رأسمال علاقاته تفوق قبل كل اعتبار. وأهمية وشساعة أعماله أدلة على نجاعة المقاوله."<sup>1</sup>

هذا ما يعني أن هناك "تبعية الميكانيزمات الاقتصادية للمنطق السياسي للربح الذي هو منطق أساسي في عملية إعادة الإنتاج."<sup>2</sup> هذه التصورات تؤدي بنا اليوم إلى التساؤل حول دور الشبكات الاجتماعية في إنشاء وتسيير المؤسسة الجزائرية، علماً بأن التركيبة الجديدة لفئة المقاولين الجزائريين قد تفرز معطيات أخرى حول المسألة.

## 10 - الشبكات الاجتماعية ودورها في إنشاء وتطوير المؤسسات الاقتصادية:

ظهر مصطلح الشبكة الاجتماعية "الأول مرة في مقال نشره بارن جون أرونالد (Barnes. A) سنة 1954 تحت عنوان (class and committees in a norwegian Island Parish) بعد ذلك استعمل لتعريف مجموعات العلاقات بين الأشخاص، أو بين الجماعات الاجتماعية، ثم أصبح المصطلح شائعاً في العلوم الاجتماعية. واليوم يستعمل لتحديد ظواهر متنوعة؛ فهناك شبكات فيزيائية، و شبكات اجتماعية، هذه الأخيرة هي العلاقات التي بواسطة وسائلها يحافظ الأفراد والجماعات الاجتماعية الكل على الآخر، أو طرف على آخر."<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- LIABES (D). Capital privé et patrons d'industrie en Algérie. 1962 – 1982. Propositions pour l'analyse des couches sociales en formation. Edition CREA, Alger, 1984. P 162.

<sup>2</sup>- Ibid. P 163.

<sup>3</sup>- MERCKLE (P). Op cit. P 03.

## 10-1- أهمية ودور الشبكات الاجتماعية:

من بين إسهامات السوسيولوجية الاقتصادية أنها حاولت توضيح الميكانيزمات غير الرسمية لتداول المعلومة، وآليات الضبط الاجتماعي التي تقوم الشبكات الاجتماعية بتوسيعها، "هذا ما يؤدي إلى تحقيق التبادلات في وضعيات الارتياح وعدم اليقين، حيث لا يمكن تخفيض هذه الوضعيات بطريقة شكلية أو رسمية".<sup>1</sup> فهي تساهم إذن في نقل المعلومات بين الأشخاص والمؤسسات، حيث عجزت البنيات الرسمية في ذلك.

لهذا، فالرابط الاجتماعي يشكل أحد الميكانيزمات الأكثر نجاعة للتنسيق الاقتصادي خاصة في الوضعيات المفاجئة. إن الدور التنسيقي للشبكات الاجتماعية الذي بينه علم الاجتماع في سنوات 1960 و1970 قد تم إدماجه من طرف العلوم الاقتصادية مؤخراً. لكن الإشكالية المطروحة حالياً تكمن "في ديناميكية الشبكات الاجتماعية، عكس النظرية النيوكلاسيكية التي لا ترى في الاقتصاد إلا مؤسسات متنافسة، ولها هدف واحد هو تضخيم أرباحها، تؤكد في الوقت الراهن أن تطور المؤسسة لا يمر عبر شبكات فقط، بل مرتبط كذلك بنوعية هذه الشبكات التي هي من بين العناصر المهمة في ديناميكيتها. كما أن المؤسسات الأكثر نجاعة من ناحية التكنولوجيا الحديثة والابتكار، أو من ناحية الإنتاج المعقد هي التي ترتبط بمصادر بعيدة، وروابط ضعيفة تتطور بسرعة حسب احتياجاتها وكفاءاتها".<sup>2</sup>

كانت الشبكات دائماً حاضرة، لكن لم تحظ بالاهتمام من طرف الباحثين، إلا في السنوات الأخيرة. هذا الإهمال يعود إلى تأثير النظرية الاقتصادية الكلاسيكية التي تؤكد على أن المؤسسات معزولة، وتنشط في أسواق ضمن منافسة أقل أو أكثر شراسة. أما النظرية الصناعية الحديثة، فتؤكد على أن المؤسسات تعمل بشكل كتلة خيوط متشابكة من العقود؛ بمعنى أن معظم المؤسسات تتعاون

<sup>1</sup> - FERRARY (M). Op cit. PP 171 - 202.

<sup>2</sup> - Ibid. PP 171 - 202.

فيما بينها، حيث يتم تبادل تقديم الوسائل، والموارد الأولية، والمعلومات. هذا يعني أن المقابلة هي ظاهرة جماعية بعيدة عن الصورة التي وضعتها النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية.

إن الشبكات هي قبل كل شيء "روابط بين الأفراد في بعض الأحيان منعزلة. لكن في معظم الأحيان تكون بين أعضاء المؤسسات، والجمعيات، أو هيئات خاصة مزدوجة أو عمومية. هذه الروابط تشكل مصدرا للمعلومة."<sup>1</sup>

كما أن هؤلاء الأفراد مرتبطون بمصادر أخرى، والتي تشكل إذن سلاسل متشعبة قادرة على تقديم معلومة متنوعة، غير رسمية، أو غير شخصية. هذا يعني إذن أن الشبكات تستجيب بصفة غير رسمية لاحتياجات المقاول من ناحية المعلومات، خاصة أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة، وكذا في مرحلة تسييرها.

وعندما تكون "الشبكات ديناميكية تشكل الوسيلة المفضلة لنشر وتداول المعلومة المفسرة، والكامنة في مجال ما، فهي تسمح بصفة خاصة بالبحث وتكييف هذه المعلومة لاحتياجات المقاولين للإسراع في تكوينهم أمام التغيير وإثارة حماسهم."<sup>2</sup> كما أن الشبكات تستجيب للاحتياجات الضرورية للمؤسسات بتخفيض مجالات عدم اليقين وغموض المعلومة المتحصل عليها، لغرض القرارات التي سيتم اتخاذها، لأن المعلومة المقدمة من طرف الشبكات قد تم تحليلها وغربلتها بما أن أعضاء الشبكة يتعارفون فيما بينهم.

## 10-2- أنواع المعلومة المقدمة من طرف الشبكات: ينجر عن الشبكات نوعان من المعلومة:

هناك المعلومة العملية والفعالة الآنية أو المستقبلية. "أما المعلومة الممكنة، أو الاجتماعية، والتي تكمل وتسهل القرارات، وهذا بتقديم الموارد الثانوية. كما أن المعلومة الفعالة، والمعلومة الممكنة، متكيفتان

<sup>1</sup> - ANDRE JULIEN (P) et autres. Op cit. PP 179 – 201.

<sup>2</sup> - Ibid. PP 179 – 201.

لاحتياجات المقاولين، وتسهل الاستلاء عليها، أو امتلاكها، كما أنها تساعدهم في الاقتناع بأنهم ما زالوا فعالين.<sup>1</sup>

### 10-3 - أنواع الشبكات: هناك العديد من الشبكات حيث نجد :

- الشبكات الأساسية الطبيعية مثل: الشبكات العائلية والصدقة، والعمل، والنوادي الاجتماعية، وتسمى كذلك بالشبكات الاجتماعية، نظراً لتداخلها في العشيرة، وتسمح بفهم الاتفاقيات، وقياس السمعة وتسهيل الارتباط.

- الشبكات الأكثر اقتصادية: حيث يمكن التمييز اقتصادياً بين الشبكات الشخصية، و شبكات الأعمال. وتكون الشبكات الشخصية مُشكلة من بعض أفراد المؤسسة.<sup>2</sup>

**10-4- عناصر تحليل الشبكات الاجتماعية:** لقد ميزت الدراسات السوسولوجية بين شبكات ذات روابط قوية، و شبكات ذات روابط ضعيفة، حيث يوجد في قلب تحليله الرابط ما بين الأشخاص. وتكمن قوة الرابط في التوفيق بين حجم الوقت وكثافة العواطف والانفعالات، والثقة المتبادلة، والمصالح المتقاربة التي تميز هذا الرابط. لهذا تكون الروابط قوية نتيجة العلاقات الكثيفة مع الأقارب، وتعطي مستوى عالياً جداً من المعرفة والثقة المتقاربة. أما الروابط الضعيفة فتكون بعيدة جداً عن المحيط الطبيعي، وتشكل الأفراد الذين تم الالتقاء معهم بصفة متقطعة، أو مرة واحدة.

**10-4-1 الروابط القوية كشرط وجود العشيرة:** كما أشرنا سابقاً، تعود الروابط القوية على العلاقات الاجتماعية المتكررة والدائمة ما بين الأفراد، مع وجود عقد عاطفي قوي، هذا الأخير "يعتبر المادة اللاصقة لمجموعة اجتماعية تحمل هوية قوية. إن وجود هذه الروابط يحفز ظهور مجموعات أو عشائر حيث تجمع بين أفرادها تبادلات اجتماعية واقتصادية عديدة. ويتميز هذا الارتباط بتكرار المعلومة، وسهولة سيولتها، كما أن هذه الحركية تنشئ شروطاً للتصحيح الاجتماعي، وهذا بطرد

<sup>1</sup> - ANDRE JULIEN (P) et autres. Op cit. PP 179 – 201.

<sup>2</sup> - Ibid. PP 179 – 201.

السلوكات السيئة والهادفة للمصلحة الشخصية ومستغلي الفرص. لهذا فإن وجود المستوى الماكرو-اجتماعي (تكامل، قوة، الوضوح وكذا توفير المعلومة لكل المجموعة).<sup>1</sup>

**10-4-2- قوة الرابط الضعيف:** لقد بيّن جرانوفيتز (Granovetter) أن الروابط الاجتماعية تتميز بفرها من ناحية المعلومة، بسبب تكرارها، وبيّن الباحث "أن قوة الروابط الضعيفة هي توضيح أن الروابط الأقل كثافة، والأقل عاطفية، والأقل تكراراً هي الأكثر ثراء من ناحية المعلومات. لهذا يمكن للفرد الحصول على معلومات أكثر، إذا كان على اتصال بروابط ضعيفة مع أفراد كثيرين، لا ينتمون إلى نفس المجموعات الاجتماعية أحسن إذا كان على أفراد من روابط قوية خاصة إذا كانوا قليلين.

ويعتبر الرابط الضعيف جسراً بين عشرين مرتبطين بروابط قوية، ويسمح بحركة المعلومة بين أفراد هاتين العشيرتين، وبالتالي الحصول في بعض الأحيان على معلومات جديدة، إذا ما تم أخذها بعين الاعتبار بصفة جيدة.<sup>2</sup>

### **10-4-3- ديناميكية التعلم الاجتماعي في بناء الشبكات السوسيو اقتصادية:**

يكون التبادل الاقتصادي ذا قيمة هامة عن طريق التعلم الاجتماعي للمعنيين بالمعلومة، والذي يسمح بإزالة خطر الالتزام أثناء التبادل. "إن ربح ثقة الفاعلين الاقتصاديين الذين سنبادل معهم، وبناء سمعة يتطلب سيرورة التعلم الاجتماعي بين الأفراد. إن العائلة، والأصدقاء، الأصل الجغرافي، وكذا التجار في المنظمات (مدارس، مؤسسات، جامعات، جمعيات...) تساهم في الإدماج الاجتماعي للفرد، وتحدد سلوكه. ومع ذلك يحتفظ الفرد بهامش من الحرية في تعبئة شبكاته، ويمكن له اختيار إستراتيجيات تراكم رأسماله الاجتماعي حسب أهدافه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - FERRARY. (M). PESQUEUX. (Y). Op cit. P 164.

<sup>2</sup> - Ibid. P 172 - 173.

<sup>3</sup> -Ibid. P 171.

ويثبت الفاعل سلوكه الإستراتيجي إذا تمكّن من تفسير تنشئة الشبكة الاقتصادية، والتي هي قبل كل شيء تفاعلات اجتماعية بحتة، وذات أهمية اقتصادية ضعيفة التي تسمح "بسيرورة التعلم الاجتماعي، وتؤدي كذلك إلى ميلاد علاقة الثقة، هذه الأخيرة تؤدي إلى بداية علاقات لتبادلات اقتصادية أكثر أهمية عندما يتم بناء علاقة ثقة قوية. لهذا فالتبادلات الأولية بين الأفراد الذين لا يتعارفون جيداً تكون ذات قيمة اقتصادية ضعيفة، وتنتقل تدريجياً إلى قيمة اقتصادية قوية، عندما تكون هناك ثقة بين الأفراد."<sup>1</sup>

#### 10-4-4- نتائج السمعة في الشبكات الاجتماعية:

إن تخصص الأفراد في ميادين معينة (إنتاج معين) يجعلهم مرتبطين فيما بينهم لتلبية حاجياتهم. هذه النتيجة تلزمهم بالتبادلات؛ عكس النظرية الاقتصادية، فإن إدخال مصطلح التوقيت في مختلف التبادلات الاجتماعية والاقتصادية. "وهذا يعني أن التبادل الحالي يؤثر على التبادلات المستقبلية. كما أن التبادلات الماضية تؤثر على التبادلات الحالية. إن اهتمام الأفراد بالتبادلات المستقبلية خاصة، وكون التبادلات متداخلة اجتماعياً يكون لزاماً عليهم أن يكونوا نزهاء، ولا يهتمون بالربح الآني، واستعمال سلوك انتهازي للعقلنة على المدى القصير."<sup>2</sup>

#### 10-4-5 التعاون والتبادل عن طريق الهبة:

يعتبر التبادل كعلاقة اجتماعية تنتقل من خلالها سلعة ما (مادية وغير مادية) المعلومات، الرموز، أو أشياء ترفيهية. والتبادل هو "فعل إرادي بين الأفراد الذين تحفزهم أرباح اقتصادية، ورمزية، واجتماعية، يجنونها جراء التبادل."<sup>3</sup> فالهبة هي: "كل خدمة سلعة ما، أو خدماتية منجزة بدون ضمان الاستفادة (الرجوع) لغرض إنشاء أو إعادة إنشاء الرابط الاجتماعي بين الأشخاص."<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - FERRARY (M). PESQUEUX. (Y). Op cit. P 171.

<sup>2</sup> - Ibid. P173.

<sup>3</sup> - Ibid. P 188.

<sup>4</sup> - CAILLE (A). Don, intérêt et désintéressement, Bourdieu, Mauss, Platon et quelques autres. 2 eme Edition. Edition La Découverte, Paris, 1994. P 247.

**10-4-6- طبيعة التبادل بالهبة:** حسب مارسل موس (M. Mauss) يقوم الأفراد بالتبادلات لغرض مصلحة اقتصادية. لكنها تخص كذلك "سلع رمزية، سيكولوجية، لأن ما يمكن تبادله لا يكمن في السلع (أثاث، أو أشياء ذات منفعة اقتصادية، لكنها كذلك في المعاملات، الطقوس، الخدمات الوطنية، الأطفال، الأعياد، المعارض... إلخ). ويكون السوق محطة وأن سيولة الأرباح هي عقد أكثر عمومية ودائم<sup>1</sup> وبغرض فهم التبادل التجاري، يجب وضعه في مضمون محيطه الاقتصادي، الاجتماعي والمؤسسي.

**10-4-7- ديناميكية التبادل بالهبة:** يمكن أن تشكل شبكة الفاعلين الاقتصاديين على أساس الشبكات الاجتماعية (جامعية، مقاولاتية، عرقية...). "ويمكن في هذه الشبكة أن تحمل في حد ذاتها ديناميكية، عندما يمتلك هؤلاء الفاعلين الاقتصاديين الموارد الضرورية للقيام بالتبادل. إذن كل فرد يمتلك موارد للتبادل مع أعضاء الشبكة التي يريد دخولها. ويجب أن يعطي ويرجع لبناء علاقة دائمة، كما يجب أن يكون لكل الأفراد توجه تجاه هذه الديناميكية، لأنهم كلهم مرتبطون بعلاقات، ويتم وضع نظام محاسبة غير رسمي حيث إذا كانت التبادلات غير متوازنة يتوقف التبادل. لأن المعلومة ليست للبيع، وأن كل معلومة يتم تقديمها بشكل دَين للفرد<sup>2</sup> ويجب أن يحصل (الذي قدّم الدَين) مقابل هذه الهبة. هذا يعني أن هذه الأخيرة ليست مجانية، صاحبها يطالب دائماً بالمقابل، لأن الخدمة الكلية لا تأتي معها فقط شرط إعادة الهدايا المتحصل عليها لكنها تفترض شرطين آخرين وهما:

- إلزامية القيام بشيء من جهة وإلزامية استقبال من جهة أخرى، لأن رفض العطاء، إهمال العرض، ورفض أخذ المقابل يعني إعلان لحرب، ورفض التحالف مع العشيرة. في إطار التبادل بالهبة، الفرد الذي يريد الحصول، واستقبال ملزم عليه إعطاء شيء مسبقاً والذي يستقبل ملزم بإرجاعه، الذي يعطي أو يقدم ليس له اليقين، أو لا يعرف قدرة الآخر على الإرجاع (لا على المدة أي متى سيرجعها

<sup>1</sup> - FERRARY (M). PESQUEUX. (Y). Op cit. P 188.

<sup>2</sup> - Ibid. P 192.

ولا على طبيعة الهبة التي سيرجعها له). وبالمقابل الفرد الذي لا يملك القدرة على الإرجاع سيتم عزله في التبادلات المستقبلية ليس فقط مع شريكه، لكن مع كل أعضاء الشبكة.<sup>1</sup> لهذا من الصواب والتعقل أن يقدم الفرد المعلومة، أو سلعة للحصول على معلومات، أو سلع أخرى. وعلى الذي يستقبلها (لأنه ملزم أخلاقياً واجتماعياً) إرجاع الهبة (المعلومة أو السلعة).

إذن، في إطار الشبكة السوسيو اقتصادية، لا تكمن السلطة في القدرة على الحصول على معلومة من الفاعلين الاقتصاديين الآخرين، لكن في القدرة على إعطاء معلومة لاكتساب دَين على الشريك، وإطلاق ديناميكية للتبادل المتقارب.

ومن جهة أخرى، تمثل الهبة الأولى رهاناً هاماً في إمكانية أن الفرد ملزم بإرجع الهبة التي قبلها. كما أن رفض الهبة الأولى يعني رفض لبداية ديناميكية التبادل. لهذا، ولكي يدخل أعضاء جدد إلى الشبكات الاجتماعية، يجب عليهم إعطاء أشياء لأعضاء الشبكة لإقامة واجب المقابل، وبإمكان الأعضاء رفض ذلك، مما يعني رفض التبادل.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> - FERRARY. (M). PESQUEUX. (Y). Op cit.. P 193.

<sup>2</sup> - Ibid. PP 193 et 194..



### خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل شرح أهمية ودور الرأسمال الاجتماعي في إطار الشبكات الاجتماعية في تكريس الأفعال الاقتصادية. ولعل المقالة أحد المواضيع الهامة التي درست كثيراً من قبل السوسيولوجية الاقتصادية، واتضح أن للروابط الاجتماعية دوراً هاماً في نجاح إنشاء المؤسسات. لهذا تخضع المؤسسة الجزائرية لقواعد الرأسمال الاجتماعي، حيث بينت الدراسات المتعلقة بالمقاول والمؤسسة الجزائرية، عن الدور الهام الذي تلعبه المؤسسات الاجتماعية (العائلة، الأقارب) في تكريس المشاريع الاقتصادية.

وفي الفصل الموالي سنحاول إبراز أهم الخصائص السوسيولوجية الخاصة بالمقاول الجزائري، وكذا المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.

## الفصل السادس

خصوصيات ومراحل تطور إنشاء المؤسسة الصغيرة  
والمتوسطة الجزائرية،  
و أهم الخصائص السوسيو مهنية للمقاول الجزائري

تمهيد: نحاول في هذا الفصل استعراض أهم مراحل تطور إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، مع إبراز خصوصيات كل مرحلة، ثم التركيز على مميزات المرحلة الراهنة :المجهودات المبذولة من طرف السلطات لغرض إنشاء وتطوير المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، ثم نتعرض من خلال الدراسات الاقتصادية والسيوسولوجية التي تم إجراؤها إلى إبراز أهم خصائص المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ثم الخصائص السوسيو مهنية للمقاول الجزائري، ممارساته وأدوار المؤسسات الاجتماعية قبل وبعد إنشاء المؤسسة.

## 1 - مراحل تطور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة: عرفت الجزائر تجربتين من حيث إنشاء

المؤسسات، الأولى في سنوات 1962 و1970، في إطار سياسة تنمية اقتصادية تابعة للدولة. هذه السياسة تركز على المؤسسة العمومية، أما المؤسسة الخاصة فقد تمّ السماح لها بالنشاط، لكنها كانت تحت رقابة شديدة. كما أن في هذه المرحلة ( وحسب المراجع التي اطلعنا عليها) لم تتطرق النصوص التشريعية لتعريفها و قد تم تمييزها عن المؤسسة العمومية من خلال عنصري : الملكية و الحجم، هي تابعة للخواص و توظف عدد قليل من العمال. كما أنها تركزت في النشاطات التي تركتها المؤسسة العمومية الكبيرة.

أما المرحلة الثانية فكانت من "سنوات 1980 إلى يومنا هذا، وهذا في إطار سياسة اقتصادية جديدة تتجه تدريجيا نحو إرساء قواعد "اقتصاد السوق"، وترتكز على ترقية المؤسسة الخاصة.<sup>1</sup> كما أجمع كثير من المهتمين بشؤون المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية على أن تطورها التاريخي مرتبط بالظروف الاقتصادية والسياسية التي مرت بها الجزائر. ويمكن تلخيص هذه المراحل فيما يلي:

## 1 - 1 - مرحلة (1962 - 1982): "إنّ الذهاب المبكر والمكثف لأصحاب المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة الأوروبيين، أدى بالسلطات الجزائرية إلى إسناد مهمة تسيير هذه المؤسسات الى لجان

<sup>1</sup> - ISLI (M.A) « La création d'entreprises en Algérie ». In les cahiers du CREAD. Création d'entreprise et développement territorial, problématique, état des lieux et expériences. Alger, N° 73- 2005. PP 51 – 71.

مشكلة من عمال منتخبين، ورئيس معيّن من طرف الإدارة"<sup>1</sup>، ثم أدمجت منذ سنة 1967 مع المؤسسات الوطنية. كما صدر أول قانون للاستثمارات سنة 1963، ورغم الامتيازات التي منحها للمستثمرين، إلا أنه لم يحقق الأهداف المسطرة لتطوير قطاع المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.

- في 15/09/1966، تم إصدار قانون آخر للاستثمار الذي حاول إعطاء دور مهم للقطاع الخاص في تنمية الاقتصاد الجزائري، مع العلم أنه أكد على هيمنة القطاع العمومي على القطاعات الاستراتيجية للاقتصاد الوطني. كما أنشئت اللجنة الوطنية للاستثمار التي تدرس، وتوافق على كل الاستثمارات الخاصة.

- ابتداءً من سنة 1965، أخذت المؤسسة العمومية مكانة هامة من حيث الإنتاج، القيمة المضافة، وخلق مناصب عمل، "حيث أنشأت الدولة ما بين 1965 و1970 عشرات المؤسسات الوطنية في القطاع الصناعي، لكي تكون القاعدة للسياسة التصنيعية المكثفة التي عرفتها البلاد خلال سنوات 1970، كما امتصت هذه المؤسسات الجديدة تلك المؤسسات المسيرة ذاتياً منذ 1963"<sup>2</sup>

وقد عرفت المؤسسة المتوسطة والصغيرة انطلاقتها الحقيقية "في إطار المخطط الرباعي (1970 - 1973) الذي توقع برنامجاً لتطوير الصناعة المحلية، ثم أتى المخطط الخماسي (1974 - 1978) حيث كان تطور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة من مبادرة القطاع العمومي، والذي يهدف من خلال إنشائها إلى تحقيق التوازن الجهوي، لهذا فقد تم إنشاء 594 مؤسسة في هذه المرحلة"<sup>3</sup>

وفي الحقيقة، فإن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة تعتبر في هذه المرحلة مكتملة للقطاع العمومي، كما أكدته كل السياسات المتبينة من قبل السلطات آنذاك. وتُرك القطاع الخاص في الهامش الذي بقي يبحث عن إمكانية تطوره بنفسه. لهذا استثمر المقاول الخاص في المجالات التي

<sup>1</sup> - GHARBI (S). « Les PME/ PMI en Algérie : état des lieux ». In document de travail du Laboratoire de recherche sur l'industrie et innovation. Université de littoral cote d'opale N 238. Mars 2011. PP 01 - 14.

<sup>2</sup> - ISLI (A). Op cit. PP 51 - 71.

<sup>3</sup> - GHARBI (S). Op cit. PP 01 - 14.

لا تتطلب الكثير من التحكم التكنولوجي، مع توظيف يد عاملة غير مؤهلة، حيث استثمر الخواص في الخدمات والتجارة أساساً.<sup>1</sup>

في هذه المرحلة إذن، فرضت الدولة نفسها كمقاولة ومالكة لتراث هذه المؤسسات، ومسؤولة عن إنشائها، وكذلك تسييرها. ولضمان مراقبتها على تسيير المؤسسات قامت الدولة بوضع أجهزة مراقبة متنوعة مثل: رخصة لكل عملية استيراد، الموافقة على كل عملية استثمار، توطين الحسابات في بنك واحد، التحديد الإداري للأسعار، القانون العام للعمال، التحديد القانوني للمسؤولين والمراقبة العامة تكون من طرف الوزارة (لكل قطاع)، كما تتحمل الدولة نتائج هذه العملية التسييرية للمؤسسات.<sup>2</sup>

- غداة إعادة الهيكلة في سنة 1982 كان عدد المؤسسات 150 مؤسسة وطنية من الحجم الكبير، كما تم إحصاء 1000 وحدة إنتاجية للسلع والخدمات تابعة للقطاع العمومي. وكانت مهام هذه المؤسسات غداة إنشائها هي تلبية حاجيات السوق الوطني من المنتوجات ولتحقيق ذلك قامت المؤسسات بضمان التجارة المباشرة لمنتوجاتها (المصنعة محلياً أو المستوردة لأنها مكلفة باحتكارها).

**1 - 2 - مرحلة (1982 - 1988):** تتميز هذه المرحلة "بإعادة الهيكلة العضوية للمؤسسات، التي كانت تهدف إلى منح لنظام تسيير المؤسسات العمومية أكثر مرونة، وشفافية ولا مركزية."<sup>3</sup> ويتعلق الأمر في تقسيم "مؤسسة الأم" إلى وحدات صغيرة ومتخصصة مع وظيفة تجارية غير متصلة بالإنتاج، وكذا بالمديريات العامة الجديدة المتواجدة عبر التراب الوطني.

سمحت هذه الإجراءات "بإنشاء 775 مشروع مؤسسة صغيرة ومتوسطة. لكن هذه المرحلة لا تخلو من العراقيل التي واجهت المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، ومن بينها ما يلي:

<sup>1</sup> - MERZOUK. (F) :« PME et compétitivité en Algérie ». In : Fseg :univ-tlemcen.dz/la revue 09. PP 01 – 17.

<sup>2</sup> - ISLI. (M). Op cit. PP 51 – 71.

<sup>3</sup> - ADOUANE. (M). La performance économique. Pratiques algériennes. La réussite de l'échec. Suivi des concepts théoriques et des instruments modernes de mesure. Edition El Otmania, Alger, 2005. P 101.

- تمويل البنوك لا يتعدى 30% من مجموع الاستثمار.

- منع المقاولين من ممارسة عدة استثمارات.

- الأموال المستثمرة لا يجب أن تتعدى 30 مليون دينار للشركات ذات مسؤوليات محدودة.<sup>1</sup>

### 1 - 3 - ابتداء من 1988 إلى نهاية عشرينية 1990.

ابتداء من 1988 عرفت الجزائر مرحلة انتقال إلى اقتصاد السوق، هذا ما أدى بها إلى "إنشاء علاقات مع مؤسسات دولية (البنك العالمي، صندوق النقد الدولي)، للتخفيض من حدة الأزمة : السياسة النقدية، الاقتصادية والتجارية، كما أملت هذه الهيئات النقدية للجزائر خصوصية كثير من المؤسسات العمومية."<sup>2</sup>

في هذه المرحلة (1988) المسماة باستقلالية المؤسسات مع إلغاء الهيمنة، وتحرير التجارة الداخلية والخارجية، كما أنّ عمليات إعادة الهيكلة، وإنشاء مؤسسات عمومية جديدة سمحت بمضاعفة عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. "كما أن تخلي الدولة عن القطاع العمومي فتح المجال في ظهور وتقوية القطاع الخاص الذي كان إلى غاية هذه المرحلة مركزاً في ثلاثة نشاطات أساسية: الصناعة الغذائية، النسيج، وقطاع البناء."<sup>3</sup>

أما ظروف نشأة وتطور المؤسسة الخاصة، يمكن تلخيصها فيما يلي:

حسب دراسة إسلي أرزقي،<sup>4</sup> فقد مرّ الاستثمار الخاص بالجزائر بمرحلتين هما:

- من 1962 إلى 1982: هذه المرحلة هي مرحلة تقييد المؤسسة الخاصة، لهذا فقد اتخذت

السلطات عدة إجراءات لهذا الغرض ومن بينها ما يلي:

<sup>1</sup> - GHARBI. (S). Op cit. PP 01 - 14.

<sup>2</sup> - MERZOUK. (F). Op cit. PP 01 - 17.

<sup>3</sup> - MADOU. (M). Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration. Essai de sociologie économique. Op cit. P 97.

<sup>4</sup> - ISLI. (A). Op cit. PP 51 - 71.

- من 1962 إلى 1966 تمّ تأميم العديد من المؤسسات الخاصة ذات رؤوس أموال أجنبية، أو وطنية في قطاعات عديدة.

- في 1963: تمت ترقية أول قانون للاستثمارات الذي لا يشجع جلب القطاع الخاص بسبب الإجراءات التقييدية، والمحددة في إطار الجو السياسي السائد.

- في 1976: تمّ تبني مشروع الميثاق الوطني والذي أكد على الموقف السياسي التقييدي للمؤسسة الخاصة حيث لا يمكن السماح بوجودها إلا في شكلها غير الاستغلالي. إذن تطورت المؤسسة الخاصة في هذه المرحلة بإمكانياتها الخاصة (قروض بنكية محدودة وخاضعة للانتقاء، انعدام مساعدات الدولة).

- من 1982 إلى 1993: تميزت بظهور قيادة سياسية جديدة في سنة 1997، حيث عرفت المؤسسة الخاصة انفتاحها الأولى لغرض إعادة تأهيلها، أولاً، ثم ترقية تطورها. لهذا ظهر قانون في سنة 1982، يشترط موافقة مسبقة وضرورية لكل مشروع استثماري خاص. أما الخطاب السائد آنذاك فقد أبدى رغبة وتقبلاً للقطاع الخاص، لكن يفرض قيوداً عليه. كما تم في هذه المرحلة، إنشاء الديوان الوطني للتوجيه، متابعة وتنسيق الاستثمارات الاقتصادية الوطنية الخاصة. كما ظهر قانون رقم 82 - 13 المتعلق بتشكيل وسير المؤسسات الذي يسمح للمؤسسات العمومية الجزائرية بالمشاركة للاستثمارات الأجنبية في حدود 49% وعوض هذا القانون في سنة 1988 بقانون 88 - 25 حيث قام بشرح ترتيبات توجيه الاستثمارات الخاصة.

- في سنة 1990 صدر القانون رقم 90 - 10 المتعلق بالصرف والقروض والاستثمار الخاص، حيث أُدرج لأول مرة حرية الاستثمار الأجنبي في الجزائر، وأنشأ مجلس النقد والقروض، وكانت مهمته تتمثل في اعتماد مشاريع الاستثمار العمومية والخاصة. وفي هذه المرحلة تمّ اعتماد 4000 مشروعاً. وفي سنة 1993 تم ترقية قانون تشريعي رقم 93 - 12 المتعلق بترقية الاستثمار. وقام هذا القانون بتسوية وبصفة نهائية بين الاستثمار الخاص والاستثمار العمومي، وضمن حرية الاستثمار لكل مستثمر.

إذن، وضعت الدولة إطاراً تشريعياً لتطوير الاستثمار، وإصلاحات متعددة مرتبطة ببرامج التقويم الاقتصادي، وهذا بالسماح للاستثمارات الخارجية عن طريق القانون رقم 90 - 10 الموافق ل: 1990/04/14 الخاص بالعملة والقرض، ثم عن طريق مرسوم رقم 91 - 37 الموافق ل: 1991/02/19 الخاص بتحرير التجارة الخارجية. لهذا وصل عدد المؤسسات في سنة 1992 إلى 22382 مؤسسة.

## 1 - 4 - ابتداءً من سنة 2000 إلى يومنا هذا:

ابتداءً من سنة 2000 ارتفع وزن وثقل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة. والنتائج المشجعة التي حققتها دفعت بالدولة إلى إصدار المرسوم رقم 03/01 الموافق ل: 2001/08/20 الخاص بتطوير الاستثمار، وكذا القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 08/01 الموافق ل 2001/12/12، وحددت هذه التعلّمة إجراءات التسهيلات الإدارية في مرحلة إنشاء المؤسسة، وكذلك إنشاء صندوق ضمان القروض الممنوحة من طرف البنوك لصالح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، كذلك إنشاء المجلس الوطني للاستثمار.

في هذا الصدد تشير الإحصائيات إلى أن أكثر من نصف المؤسسات أنشئت بين 2011 إلى 2007 أي بعد تبني القانون التوجيهي للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة لسنة 2001. وفي نهاية 2010 بلغ عدد المؤسسات المتوسطة والصغيرة الخاصة 398788 مؤسسة، عكس المؤسسات المتوسطة و الصغيرة العمومية حيث عرف عددها تراجعاً ب 228 مؤسسة خلال سبع 7 سنوات. أما عدد الحرفيين، فقد انتقل من 79850 مؤسسة في 2003 إلى 162085 في نهاية 2009.<sup>1</sup>

## 2 - أسباب أهداف خصوصية القطاع العمومي:

إنّ مشاكل القطاع العمومي وعدم قدرته في تحقيق الأهداف المنوطة به جعلت الدولة تفكر في خصوصية هذا القطاع، لغرض تحسين أدائه. "لكن في الجزائر لا يمكن فهم الخصوصية إلا في

<sup>1</sup> - Ministère de la PME et de l'artisanat. **Bulletin d'informations statistiques**. N° 15. 1<sup>er</sup> trimestre 2001.



اعتبارها نتيجة لأزمة الاقتصاد الريعي وللدولة الريعية. فهي إعادة تأهيل لآلة الاقتصادية<sup>1</sup>. ويمكن تعريف الخوصصة في الجزائر بأنها: "نقل بصفة جزئية أو كلية للملكية ومراقبة تسيير مؤسسات القطاع العمومي للقطاع الخاص، وبمرجعية خاصة لبيع الممتلكات. وتعني كذلك وضع إطار مؤسسي وتنظيمي ملائم لتطور القطاع الخاص وقوانين السوق: رفع القيود، رفع الاحتكار، تحرير التجارة الخارجية...<sup>2</sup>

ويمكن ذكر أسباب الخوصصة فيما يلي:

**2 - 1 - أسباب الخوصصة:** بسبب مجموعة من النقائص التي عرفها القطاع العام، خاصة المؤسسة الصناعية العمومية وهي:<sup>3</sup>

- عدم استعمال القطاع كل القدرات التي يمتلكها.
- إنتاجية ضعيفة للوحدات.
- التبعية للأسواق الخارجية (المواد الأولية وقطع الغيار).
- تبعية تكنولوجية قوية.
- إهمال الوسائل و الآلات المتوفرة.
- عدم قدرته على ضمان تنمية اقتصادية، وإنشاء مناصب عمل.
- المشاكل المالية، المديونية تجاه البنوك التجارية والخزينة العمومية.
- مشاكل تسييرية: عدم قدرة القطاع على التكيف أمام ميكانزمات السوق.

<sup>1</sup>- BENDIB (R). *L'Etat rentier en crise. Eléments pour une économie politique de transition en Algérie*. O.P.U. Alger, 2006. P 15.

<sup>2</sup>- SADI. (N). *Op cit*. P 70.

<sup>3</sup>- *Ibid*. PP 71 – 80.

هذا، "ورغم محاولات الدولة إصلاح هذا القطاع، والأموال الهائلة التي تم ضخها، لغرض حل مشاكله (840 مليار دينار) بين سنة 1988 - 1997. وكذا القرارات المتخذة للحد من التبذير. هذه الوضعية لا يمكن تحملها، لأن الأمر يتعلق بتعطيل كل النظام الاقتصادي والاجتماعي الذي لم يتمكن من العمل والسير العادي، وكذا تحقيق أهدافه."<sup>1</sup>

كذلك هناك ضغوط الهيئات الدولية التي رفضت تقديم ديون للجزائر، لغرض تمويل مؤسسات فاشلة؛ هذا الفشل راجع بالدرجة الأولى إلى أنماط تسيير هذه المؤسسات، لأنها اعتبرت كامتداد للإدارة المركزية، وليس كفاعل اقتصادي. تضاف إلى ذلك مشكل عدم كفاءة وتأهيل المستخدمين أمام غياب مخطط للتكوين.

لهذا، كانت الرغبة السياسية لتغيير التوجه والدخول في اقتصاد السوق حيث تم تقديم الخوصصة كبديل لتحقيق تنمية أكثر نجاعة من النموذج الذي تم تبنيه منذ الاستقلال.

## 2-2 - أهداف الخوصصة في الجزائر: ويمكن تصنيفها إلى ما يلي:

أ - أهداف مالية واقتصادية وهي:

- تخفيض الميزانية.
- البحث عن النجاعة الاقتصادية، لغرض تحسين أداء المؤسسات العمومية التي تم خوصصتها.
- ب - أهداف من طبيعة غير اقتصادية (سياسية، اجتماعية) :
- " تطوير المشاركة الشعبية بالأسهم في رؤوس أموال مؤسساتهم، وكذا إمكانية الدخول في الملكية التامة للمؤسسة.
- حماية المناصب والتقليل من النتائج الاجتماعية للخوصصة.

<sup>1</sup> - SADI. (N). Op cit. P 81.

- دعوة المستثمرين الأجانب، وإشراكهم في برامج الخوصصة.<sup>1</sup>

### 3- واقع إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: خصائصها ووسائل دعم إنشائها.

منذ سنة 1990، وُضعت عدة وسائل، وهيئات وبرامج، لغرض ترقية وتطوير المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ابتداءً من وزارة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، مراكز المساعدة، وهي مؤسسات عمومية تبحث عن تطوير شبك واحد يتكيف مع حاجيات مالكي المؤسسات والمقاولين، تخفيض من مدة إنشاء المؤسسات، وتسيير ملفات الذين استفادوا من دعم الصناديق المنشأة في الوزارة المعنية؛ بمعنى آخر تطوير نسيج اقتصادي محلي، ومرافقة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة للاندماج في الاقتصاد الدولي.

3-1 وسائل دعم إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة: في إطار سياسة السلطات الرامية الى تشجيع انشاء المؤسسات الصغيرة، خلقت هيئات عديدة و متنوعة تسمح بانشاء أكبر عدد ممكن من المؤسسات.

3-1-1- المجلس الوطني الاستشاري: هو "هيئة استشارية يتمتع بشخصية معنوية واستقلالية مالية، تكمن مهمته في ترقية الحوار والتشاور بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والجمعيات المهنية من جهة، ومن جهة أخرى بين الهيئات والسلطات العمومية، ومن مهامه:

- ضمان الحوار الدائم والتشاور بين السلطات والشركاء الاجتماعيين للسماح بإنشاء سياسات واستراتيجيات لتطوير قطاع المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.

- تشجيع وترقية إنشاء الجمعيات المهنية، وجمع المعلومات الخاصة بالموظفين والجمعيات المهنية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - SADI. (N). Op cit. PP 82-83.

<sup>2</sup> - MERZOUK. (F). Op cit. PP 1 – 17.

### 2-3- الهياكل والمؤسسات المختصة في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

إلى جانب الوزارة هناك هيئات حكومية ومؤسسات مختصة تلعب دوراً فعالاً في تطوير المؤسسة .

#### 2-3- 1 - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): هي هيئة وطنية ذات شخصية

معنوية واستقلالية مالية تهدف إلى تشغيل الشباب عن طريق إنشاء مؤسسات مجهرية (micro-entreprise). أنشئت الوكالة سنة 1996؛ وهي تحت سلطة الوزير الأول ومن مهامها ما يلي:

- وضع تحت تصرف الشباب الحائزين على مشاريع كل المعلومات (الاقتصادية والمالية)، وكذا متابعة القروض.

- إنشاء علاقات دائمة مع البنوك، والمؤسسات المالية في إطار تركيب مالي للمشاريع.

وتعرض الوكالة مساندة المادية على أشكال عديدة (تدعيمات، مادية، جبائية)، كما أن القروض المقدمة تكون بدون فائدة.<sup>1</sup> نشرت الحصيلة الأولى لعمل الوكالة في فيفري 2000، مفادها أن الوكالة "تحصلت على 110962 مشروع لمؤسسات مصغرة مقدمة من طرف شباب لديهم نية في خلق 321830 منصب عمل".<sup>2</sup>

#### 2-3- 2- الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار (APSI) والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

أنشئت الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار بموجب صدور المرسوم التشريعي رقم 93 - 12 الموافق ل: 05 أكتوبر 1993 والخاص بترقية الاستثمار. فهي وكالة عمومية كلفت برعاية وتأطير المستثمرين كما تم إنشاء شبك واحد يجمع كل الإدارات والمصالح المعنية بالاستثمارات لغرض تخفيض

<sup>1</sup> - MERZOUK. (F). Op cit. PP 1 – 17.

<sup>2</sup> - MADOU. (M). Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration. Essai de sociologie économique. Op cit. P 58.

الآجال والعمليات الإدارية، والتشريعية الخاصة بتكريس المشاريع في الميدان في آجال لا تتعدى 60 يوماً. ومن مهامها متابعة وتقييم الاستثمارات، وتقديم قرارات خاصة بمنح أو رفض الامتيازات الخاصة بالاستثمار، وكذا تقديم التسهيلات الجمركية.

نظراً للنتائج السلبية لهذه الوكالة، فقد تم استبدالها في سنة 2011 بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) وهي هيئة عمومية تتمتع بشخصية معنوية واستقلالية؛ ومن مهامها ما يلي:

- تخفيض مدة منح رخص الاستثمار إلى 30 يوماً بدلاً من 60.
  - ضمان وترقية وكذا متابعة الاستثمارات.
  - استقبال ومرافقة المستثمرين المقيمين، وغير المقيمين، وتقديم كل المعلومات اللازمة لهم.
  - تقديم الخدمات الإدارية عن طريق شبك واحد.
  - منح الامتيازات المرتبطة بالاستثمار في إطار نظام ملموس.
- كما أنّ هناك هيئات مكملة للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار؛ هذه الهيئات ترافق الوكالة في أداء مهامها. ومن بين هذه الهيئات، هناك المجلس الوطني للاستثمار، الشباك الوحيد، صندوق دعم الاستثمار، صندوق ضمان القروض لجان الدعم وترقية الاستثمار.<sup>1</sup>

**3-2-3 وكالة التطور الاجتماعي:** هي مؤسسة عمومية ذات شخصية معنوية واستقلالية مالية أنشئت في سنة 1994، لغرض منح قروض مصغرة للقضاء على أشكال الفقر والإقصاء، فهي تهدف إلى ترقية ودفع تكاليف نشاطات الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين التي تستعمل أيدي عاملة مكثفة. وكذا تطوير قطاع الصناعة التقليدية، والأعمال المنزلية الصغيرة، وهذا بفضل تقديم قروض مصغرة تمكن من تحسين ظروف الحياة.

<sup>1</sup> - MERZOUK. (F). Op cit. PP 1 – 17.

**3-2-4 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:** بدأت نشاطها في سنة 2004، فهي مخصصة في ضمان القروض التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية للمستفيدين من القروض المصغرة.

**3-2-5 صناديق الدعم:** المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مدعمة من طرف صناديق مختلفة في ميدان التطور الفلاحي، الطاقة، التوظيف والتكوين المهني، البحث والمحيط. ومن بين هذه الصناديق ما يلي:

- الصندوق الخاص بتطوير مناطق الجنوب.
- الصندوق الوطني للمحيط وحمايته من التلوث.
- صندوق الضبط والتطوير الفلاحي.
- الصندوق الخاص للتنمية الاقتصادية للهضاب العليا.
- الصندوق الوطني للتحكم في الطاقة.
- صندوق ترقية الصادرات.
- الصندوق الوطني لترقية المنافسة الصناعية.
- الصندوق الوطني للحفاظ على الشغل.
- صندوق التهيئة العمرانية.
- الصندوق الوطني للبحث العلمي والتطور التكنولوجي.
- صندوق التكوين المهني والتمهين.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - MERZOUK. (F). Op cit. PP 1 – 17.

### 3-3 : الهيئات المهنية والمالية: ومن بينها ما يلي:

**1-3-3 الغرفة الوطنية للتجارة:** هي مصدر أو نواة للمعلومة، ومكان التقاء المتعاملين الاقتصاديين المحليين والأجانب. وأصبحت بموجب المرسوم التنفيذي 94/96 لـ 03 مارس 1996 الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة ومن مهامها ما يلي:

- تقديم النصائح الاقتصادية، المالية والقانونية للمؤسسات.
- تحرير الوثائق التجارية مثل: الفواتر، الشهادات والبحث عن شركاء أجنب<sup>1</sup>.
- 3-3-2 الجمعيات المهنية:** لقد سمح القانون رقم 31/90 لـ: 04/12/1990 الخاص بالجمعيات المهنية بإنشاء جمعيات كثيرة والتي تعمل على الأمور التالية:
- التفاوض مع السلطات العمومية.
- تطوير العلاقات مع البنوك والمؤسسات الخاصة.
- الاتصال بالمنظمات الأجنبية، وتطوير الشراكة مع الاتحاد الأوربي.
- اقتراح الحلول للمشاكل اليومية الخاصة بالمؤسسات الخاصة.
- المساهمة في اندماج المهنيين في مختلف النشاطات عبر تبادل التجارب والمعلومات بين المؤسسات.

ومن أهم هذه الجمعيات نجد الكونفدرالية العامة لأرباب العمل، التنسيقية الوطنية للمتعلمين الترقويين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- MERZOUK. (F). Op cit. PP 1 – 17.

<sup>2</sup> - Ibid. PP 1 – 17.

**4-3 المؤسسات المالية:** هناك مؤسسات مالية جزائرية - أوروبية (FINALEP)، ومؤسسة المصالح المالية والاستثمار. وغرض هذه المؤسسات يكمن في مساعدة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، وتمّ إنشاء برنامج وطني لترقية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، بميزانية 4 مليارات دينار لمرحلة (2005 - 2009).<sup>1</sup>

**5-3 برامج دعم منافسة المؤسسات:** وضعت الجزائر تحت تصرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مجموعة برامج لغرض تحفيز وتطوير منافستها. ومن بين هذه البرامج نذكر ما يلي:

**3-5-1- البرنامج الوطني لتحسين المنافسة الصناعية:** تم إطلاقه من طرف وزارة الصناعة، يهدف إلى تحسين إمكانيات وقدرات المؤسسة الصناعية التي يتجاوز عدد عمالها 20 عاملاً، وتقوية منافستها. ويشمل البرنامج مرحلتين: مرحلة التشخيص، ومرحلة التخطيط. وفي فترة تتراوح بين (جانفي 2002 إلى غاية 31 ديسمبر 2005) كانت حصيلته كالتالي:

- **مرحلة التشخيص:** تمّ استقبال 324 طلباً، ودرس 317 طلباً، وتمت الموافقة على 218، ورفض 99 طلباً.

- **مرحلة التخطيط:** تمّ استقبال 110 ملفات، ودرس 96، و93 من مقدمي الملفات استفادوا من مخطط إعادة التأهيل (mise à niveau) كما حصلت 4 مؤسسات بفضل هذا البرنامج على أربع 4 شهادات (14000 Iso).<sup>2</sup>

**3-5-2- برنامج دعم تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** تمّ إطلاق البرنامج ابتداءً من 2002، وانتهى في سنة 2007، فهو البرنامج الأكثر أهمية من ناحية الموارد المجددة (62,9 مليون أورو) يهدف إلى إعادة تأهيل المؤسسات الصناعية الخاصة المرتبطة بقطاع الصناعة حيث يتراوح حجمها بين 20 إلى 250 عاملاً. كان المشروع تحت رعاية وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات

<sup>1</sup> - MERZOUK. (F). Op cit. PP 1 – 17.

<sup>2</sup> - Ibid. PP 1 – 17.



التقليدية مع اللجنة الأوربية. وتمّ تسيير هذا المشروع من طرف وحدة تسيير المشروع التي هي لجنة مشتركة من اختصاصيين أوروبيين وجزائريين وتهدف إلى التنسيق والتسيير العملي لنشاطات المشروع، ولها مكاتب بالجزائر العاصمة، عنابة، غرداية، وهران، وسطيف، ويشمل المحاور التالية:

**3-5-3- محور دعم مباشر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** ويتمثل في إنجاز ما قبل التشخيص، وكذا نشاطات إعادة تأهيل المؤسسات وتنظيم الملتقيات الخاصة بالتكوين. هذا البرنامج مكّن 445 مؤسسة من الاستفادة من نشاطات إعادة التأهيل.

**3-5-4 - محور الدعم المالي:** حيث أعطى المشروع دعماً لإنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وسمح بتكوين محلين تابعين للبنوك الجزائرية في مجال تقنيات أخطار المؤسسات.<sup>1</sup>

**3-5-5 - محور دعم المجال التشريعي للمؤسسة المتوسطة والصغيرة:** حيث سمح المشروع بإنشاء المجلس الاستشاري للمؤسسة المتوسطة والصغيرة، كما أنه قام بتمويل تربصات خاصة بإطارات وزارة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، والمنظمات والجمعيات المهنية لأرباب العمل.

**3-5-6 - البرنامج الوطني لإعادة تأهيل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:** لغرض تحسين محيط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وترقية تطورها والتي لم تؤخذ في إطار البرامج السابقة لوزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قامت السلطات العمومية بوساطة وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بوضع برنامج لإعادة تأهيل المؤسسات. أما التمويل فكان بالشراكة مع الاتحاد الأوربي، وهدف هذا البرنامج هو تحسين القدرات الإنتاجية لهذه المؤسسات، وضمان أحسن منافسة على مستوى الأسعار/ النوعية. والتجدد وكذا الاندماج في السوق العالمية. وتبلغ تكلفة البرنامج 1 مليار دينار سنوياً.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - MERZOUK. (F) Op cit. PP 1 – 17.

<sup>2</sup> - Ibid. PP 1 – 17.

#### 4 - خصائص المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية وديناميكية انشائها: قبل شرح أهم

خصائص المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، أشارت بعض الدراسات إلى أن ديناميكية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية تمت على أساس ثلاث عمليات رئيسية وهي:<sup>1</sup>

أ/ الإنشاء الكلاسيكي: الذي يخص الاستثمار الخاص يشكل أساساً مدخرات خاصة ( fonds propres). وهناك 70% من المؤسسات أنشئت على هذه الطريقة.

ب/ المؤسسات المصغرة (المجهرية): للشباب المستفيدين من إجراءات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، يتراوح عدد عمالها بين 1 إلى 9 عامل وتشكل هذه المؤسسات نسبة 29%.

ج/ المؤسسات العمالية المشكّلة من مؤسسات عمومية، تمّ حلّها، وقام العمال بإعادة فتحها بفضل صيغة القروض ذات فوائد 1%.

#### 4-1- خصائص المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية

أما خصائص المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية نشير إلى أن عالم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة يتنوع من بلد إلى آخر، "فالجزائر تقدم صورة لمؤسسات مصغرة متعددة، عائلية غير رسمية نسبياً، مستقلة وغير متصلة فيما بينها. وتتعايش مع مؤسسات كبيرة وعائلية كذلك، لكن بصفات حديثة، كما أنها مرتبطة بصفة قوية مع الهيئات المحلية والوطنية."<sup>2</sup>

كما أنها "تنشط في محيط إداري محمي، وضعيف الضغط من طرف السوق، كما أنها تأخذ بعين الاعتبار قواعد النجاح والنجاح على المستوى التقني، التكنولوجي، الإنساني، التسييري والتجاري. خاصة التحكم في التكاليف، أضف إلى ذلك أن هناك ضعفاً في الابتكار."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - ASSALA. (K) . Op cit. PP 1 – 16.

<sup>2</sup> - Ibid. PP 1 – 16.

<sup>3</sup> - MELBOUCI. (L).Op cit. PP 51 -69..

وأظهر كذلك عديد من الدراسات تأثير المتغيرات السوسيوثقافية، وكذا خصائص المقاولين على المؤسسة بصفة عامة. ومن بينها ما يلي:

- تسيير المؤسسة مرتبط عموماً بهدف إنشاء تكامل عائلي، ومكان لإعادة إنتاج لسيرورات عائلية ما يؤدي عادة إلى ظهور سلوكات غير عقلانية في التوظيف، مثلاً.

- التنظيم الهرمي للسلطة: هو من نوع أبوي؛ التسيير يتميز بعلاقات هرمية، ويخضع للأب، أو الابن الأكبر بصفة عامة، وهذه السلطة غير قابلة للمناقشة، لأنها إستراتيجية، ومن النوع الكلاسيكي، باعتبارها مركزية، والقرارات تتخذ من طرف الشخص الذي يملك هذه السلطة. هذه السلطة مدججة من الظرف السوسيوثقافي الجزائري الذي يعتبر هذا النوع من السلطة شرعية.

- رأس مال المؤسسة يتشكل عادة من مدخرات صافية خاصة، ومن ديون غير رسمية داخل العائلة، كما أن الرأسمال حق لا يمكن التخلي عنه، ولا يمكن تقسيمه، حتى في حالة وفاة المالك. كما أن تسيير الإرث يتميز بالحذر والأمن. فاللجوء إلى رؤوس الأموال الأجنبية، الشراكة، أو الانضمام إلى مؤسسات أخرى كلها ممارسات غير مستعملة لأن في نظر بعض المقاولين الشراكة تؤدي إلى إضعاف سلطتهم وتفكك العائلة.<sup>1</sup>

#### 4-2 - تحديات المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: منها ما يلي:

- الانتقال التدريجي إلى اقتصاد السوق، بدون أزمة أو صدمة.

- مواجهة المعطيات العالمية (النوعية، السعر).

- اختيار تخصصات ديناميكية وجذابة.

<sup>1</sup> - ASSALA. (K). Op cit. PP 1 – 16..

- إقامة شراكة منصفة مع مؤسسات جزائرية وخارجية من أجل منافسة جديدة.
- ثقل الإدارة.<sup>1</sup>

#### 3-4 - ميادين نشاط المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية:

- في إطار محاولتها دخول السوق، استهدفت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نشاطات اقتصادية حسب الاعتبارات الخاصة بكل مرحلة من تطورها، ومن بين هذه الاعتبارات ما يلي:
- النشاطات المسموح بها قانونياً. ثم فتحت لها كل النشاطات ابتداءً من سنة 1993.
  - نشاطات ذات مزايا جبائية ومشجعة.
  - النشاطات التي لا تتطلب استثمارات ضخمة.
  - نشاطات المناولة بعد التدابير المتخذة سنة 1980.
  - نشاطات الاستيراد بعد تحرير التجارة الخارجية في 1990.
  - نشاطات الخدمات بعد مغادرة الإطارات للقطاع العمومي إلى القطاع الخاص الذي بدأ ينشط بعد إعادة الهيكلة سنة 1982. فهي تركز أكثر في قطاعات البناء، النقل، التجارة والخدمات.<sup>2</sup>

#### 4-4 - محيط وممارسة الأعمال في الجزائر:

إضافة إلى ما ذكرناه حول التدابير المتخذة من طرف السلطات لغرض تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يتشكل محيط الأعمال كذلك من البنوك؛ "هذا القطاع الذي عرف إصلاحات

<sup>1</sup> - TABET-AOUL LACHACHI (W). opcit.1143 PP -1159.

<sup>2</sup> - ISLI. (M. A). Op cit. PP 51 – 71.

هامة حيث تحوّلت البنوك العمومية إلى شركات ذات أسهم منذ سنة 1989. كما عرف هذا القطاع عصرنه مع دخوله في شراكة مع بنوك دولية لغرض تقديم خدمات سريعة.<sup>1</sup> لكن تاريخ البنوك الجزائرية أدى بها إلى توخي الحذر في إطار سياسة القروض، هذا ما حرم كثيراً من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الدخول إلى الموارد المالية، وهذا ما عرقل تطورها.

وأما البنوك الخاصة فهي تمتلك رؤوس أموال ضعيفة، "وتبقى جد حذرة تجاه المؤسسات الجديدة. رغم هذا ساهمت البنوك في التمويل بقيمة 160 مليار دينار.<sup>2</sup> كما عرف قطاع التأمينات نشاطاً مكثفاً في الآونة الأخيرة، فهناك العشرات من الوكالات الخاصة التي تنشط في الميدان، لكن نشاطها مرتبط بامكانيات السوق. لهذا وبسبب المحيط المؤسسي غير المستقر، ورغم الإصلاحات التي عرفها القطاع البنكي، والتمويلات التي قدمها لكثير من المؤسسات، يبقى التمويل الذاتي الخارجي وغير الرسمي جد مرتفع لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهذا بسبب ثقل هيئات ومصالح البنوك. هذا ما أدى إلى ظهور قوي للاقتصاد غير الرسمي الذي يمثل 30% من النشاط العام، كما أن للمؤسسات نزعة وتوجهاً في عدم التصريح بكل نشاطاتها بسبب النظام الجبائي غير الملائم.

أما جانب ممارسة الأعمال في الجزائر، فالحقيقة تثبت أنّ الانفتاح الاقتصادي في بداية 1990 كان "تحت ضغط صندوق النقد الدولي، بسبب أزمة اقتصادية عامة، إضافة إلى أزمة سياسية جد خطيرة، ومحيط يتميز بالعنف والإرهاب. إن تحرير السوق في محيط غامض وفوضوي أدى إلى تفشي الاقتصاد الخفي، والإجرام الاقتصادي، بسبب غياب مراقبة آلية للدولة على النشاطات الاقتصادية، وكذا غياب تشريعات تأخذ بعين الاعتبار الميكانزمات الجديدة التي تمّ إدخالها بعد الانتقال إلى اقتصاد السوق.<sup>3</sup> هذا ما أدى إلى وجود نشاطات صغيرة غير رسمية (تجارية أكثر).

<sup>1</sup> - MADOU. (M). Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration. Essai de sociologie économique. Op cit P 59.

<sup>2</sup> - زيدان (م)، « الهياكل والآليات الداعمة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ». مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا. عدد 07. ص ص 121 - 138.

<sup>3</sup> MADOU. (M). Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration. Essai de sociologie économique. Op cit P 60.

كما أن هناك سلوكات اقتصادية غير قانونية للفاعلين الاقتصاديين (التهرب الجبائي، الرشوة، تهريب المال...) بسبب غياب محيط تشريعي ومؤسسي مكيف للمرحلة الانتقالية إلى اقتصاد السوق. كما أن الإجرام الاقتصادي يمارس تحت غطاء شرعي، لأن هناك فاعلين اقتصاديين (خاصة الخواص) ينشطون في إطار قانوني حيث يمارسون نشاطات بصفة قانونية.

لكن في الواقع، يتجاوزون ما يسمح به القانون بتواطؤ بعض أعوان الدولة. "هذه هي خاصية المؤسسة الجزائرية، فهي ليست كلية في غير الرسمي، إذ لديها رجل في الشرعية ورجل أخرى في غير الشرعية. وأن نشاطاتها غير الرسمية مغطاة بمظهر شرعي."<sup>1</sup>

هذا النوع من السلوك فرضه مضمون اجتماعي واقتصادي، ومؤسسي تغطي عليه الفوضى، واللامبالاة والرشوة. وأن احترام المقاولين للقوانين يؤدي إلى نهاية مؤسساتهم وإفلاسها. لهذا دخل معظمهم في الأوساط السياسية والاقتصادية للدولة، وانتهزوا الفرصة للدخول في المضاربة الاقتصادية على حساب الإبداع وخلق الثروات.

#### 4-5 - مشاكل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية:

إضافة إلى المشاكل السابقة التي تم ذكرها، الخاصة بمحيط أعمال المؤسسة، هناك مشاكل أخرى يتخبط فيها قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منها ما يلي:

- صعوبة الحصول على القروض البنكية.
- جباية جد ثقيلة.
- بُطء الإدارة في إنشاء المؤسسات<sup>2</sup>.
- عدم نجاعة العلاقات بين الإدارات المحلية.

<sup>1</sup> - ASSALA. (K). Op cit. PP 1 - 16.

<sup>2</sup> - TABET-AOUL LACHACHI (W). Opcit. 1143 - 1159.

- ضعف التسيير المحلي، و مشكل العقار.

- نقص في البنيات التحتية (الشبكات البنكية، أماكن الركن، المطاعم، الفنادق، أماكن الترفيه... إلخ)<sup>1</sup>.

**5- الخصائص السوسيو - مهنية للمقاول الجزائري، وأهم التصنيفات المنجزة في الدراسات السوسولوجية الجزائرية :** نحاول من خلال مايلي التعرف إلى أهم الخصائص السوسيو مهنية للمقاول الجزائري من خلال الدراسات المنجزة حول المقاول الجزائري. مع العلم أن هناك قليل من الأعمال تطرقت للمقاول الجزائري، وتم تصنيف هذه الأعمال إلى صنفين؛ أعمال قديمة تناولت المقاول من خلال نشاطه في إطار نظام اقتصادي اشتراكي لا يساعد كثيراً النشاط الخاص، ثم أعمال جديدة تناولت المقاول في إطار سياسة تشجيع للقطاع الخاص من أجل خلق الثروة.

#### **5-1- الأعمال الأولى الخاصة بالمقاول:**

يعتبر بيار بورديو (Bourdieu.P) أول من تطرق إلى المقاول الجزائري في كتابة (Sociologie de l'Algerie)<sup>2</sup> حيث قدم من خلال دراسات في سنوات 1950 و 1960، الحرفيين والمقاولين الصغار في نهاية المرحلة الاستعمارية بأن لديهم القدرة على أن يكونوا، الصناعيين الجزائريين للجزائر ما بعد الاستقلال.

**5-1-1- دراسة جون بنيف (Jean Pennef) (1982):<sup>3</sup>** حاول هذا الباحث من خلال دراسته (في نهاية السبعينات) تحديد المسارات الاجتماعية لرؤساء المؤسسات الجزائرية لعينة شملت 220 رئيس مؤسسة ينشطون بالعاصمة. وكان الهدف من الدراسة هو إعطاء مضمون إمبريقي لتحليل الطبقات الاجتماعية التي تم التقصير فيها. وحسب الباحث يجب ربط تاريخ إنشاء المؤسسة الصغيرة

<sup>1</sup> - GHARBI. (S). Op cit. PP 01 - 14.

<sup>2</sup> - BOURDIEU. (P). Sociologie de l'Algérie. 8eme édition. Edition. P.U.F, Paris, 2006.

<sup>3</sup> - PENNEF. (J). PP 61- 72.

والمتوسطة الخاصة، وأنماط تسييرها مع المسارات المهنية لرؤساء المؤسسات والتي يمكن حصرها في ثلاثة مسارات حسب الأصل الجغرافي والاجتماعي، انتماءاتهم ومعارفهم العائلية وكذا مدى ألفتهم للقطاع التجاري قبل 1962، وأخيراً تجربتهم الممكنة في الهجرة والوفاء بالتزاماتهم في الحرب ضد الاستعمار. وعلى أساس متغيرات سوسيو- مهنية مثل: (التجربة، الانتماء إلى المجموعات السياسية، المستوى التعليمي، الشبكات الاجتماعية...) استطاع الباحث تقديم نموذجاً للمقاول الجزائري لسنوات 1970 على النحو التالي:

- **تجار الجملة القداماء:** أصلهم من بني ميزاب، ومن الجنوب، كان أسلافهم يمارسون التجارة، ويتنقلون كثيراً بين المدن، وحتى إلى الخارج. وبعد الاستقلال اشتروا آلات صناعية واستقروا في المدن. كما أنهم لا يمارسون السياسة بسبب تنقلاتهم الكثيرة. أما تعليمهم فكان في المدارس الفرنسية، كما أن مساندتهم لجهة التحرير أثناء الثورة الجزائرية سمح لهم بجمع كثير من الأموال، بحكم تواجدهم في المغرب وتونس. وبعد الاستقلال عادوا إلى الجزائر، واشتروا طاولات تجارية، ومحازن الأوربيين الذين غادروا البلاد. لهذا احتلوا مكانة هامة في استيراد السلع الضرورية للجزائر، لأنهم يعرفون الممولين في الخارج. بعد تحرير التجارة الخارجية في سنة 1968، وبسبب تخوفهم من قانون الجمارك، فقد قرروا التوجه نحو النشاطات الصناعية، بعدما كانوا تجاراً في السابق.

- **التجار القداماء والموظفون:** أفراد هذه الفئة يتمتعون بتجربة عالية ومعاصرة في التجارة، حيث كانوا في مرحلة الاستعمار؛ إما مودعين أو بائعين للمنشآت الصناعية الأوربية، أو أجراء لدى الشركات التجارية كمحاسبين، أو مندوبين تجاريين، أصلهم من تجار منطقة القبائل أو الميزاب، حيث تابعوا تقاليد عائلية؛ أي الانطلاقة من الدوار منذ شبابهم، وفتح محلّ تجاري في مدينة صغيرة مع الأب، ثم الاستقرار في الجزائر حتى يتم فتح محلّ كبير في وسط المدينة. كما احتل الموظفون مناصب متنوعة اكتسبوا من خلالها تجارب، وأقاموا علاقات واتصالات مع العالم الصناعي، لكن دون التخلي عن الممارسة التجارية، لأنهم أجراء ويسيرون في نفس الوقت أعمالاً صغيرة اشتروها أو ورثوها. كما



أنهم درسوا في المدرسة الفرنسية، وهناك من تابع تكوينات إضافية، وهذا راجع إلى حرص آبائهم على ضرورة تعليمهم خاصة المحاسبة التي هي مفتاح للتحكم في التجارة. كما أن انسداد مهنة التجارة بعد سياسة التأميمات، وتراكم رؤوس أموال غير مستعملة دفع بهم الاستثمار في المنتوجات الصناعية البسيطة، وأقاموا علاقات مع مقاولين فرنسيين، وألمان حيث قدموا لهم المساعدات التقنية.

**- فئة العمال القدماء:** بمعنى أن هؤلاء انحدروا من الطبقات الشعبية، فهناك من كان أبائهم فلاحين كباراً انحدروا من عائلات معروفة؛ رؤساء قبائل، مالكي أراضٍ جردت من طرف الاستعمار، وأجبروا على التوجه إلى العمل الأجنبي. وهناك من كان أبائهم بسطاء؛ رعاة، خمّاسين، فقراء، أو بروليتاريين وجدوا أنفسهم عاملين في المؤسسات كأجراء.

بعد الاستقلال، بعضهم عُيّن كمسيّر في التسيير الذاتي للمؤسسات الصناعية، لكن غياب التجربة والإجراءات البيروقراطية دفعتهم إلى الانطلاق في مشاريع لصالحهم الخاص. كما أنّ هناك من هذه الفئة من استعاد ورشات أرباب عملهم الذين غادروا الجزائر، فضّلوا ترك مصانعهم لأفضل العمال. ودفعت الوضعية الاقتصادية الصعبة في مرحلة الاستقلال؛ البطالة، بعضهم إلى إنشاء مشروعهم الخاص (فتح ورشات حتى في شقق العمارات).

**5-1-2- أطروحة جيلالي اليابس (1984)<sup>1</sup>:** حاول الباحث دراسة تشكل وتطور المقاولين الجزائريين ومن خلال تحليل تاريخي لهذه الفئة، حيث ذهب الباحث إلى مرحلة ما قبل الاستقلال لغرض معرفة الجذور التاريخية لهذه الفئة، وأصلهم الاجتماعي. وحاول طوال تحليله مقارنة أفعال المقاول الجزائري بإطار نظري غربي للمقابلة (شمبتر Schumpeter وماركس Marx). وخصت الدراسة مرحلة (1962 إلى نهاية سنوات 1970). وقد أكد الباحث أن تراكم الثروة ورؤوس الأموال الأفراد الخواص تمّ في إطار خاص، حيث تمّ اقصاؤه من طرف بعض ميادين النشاطات الكبرى (التابع

<sup>1</sup> - DJILALI. (L). Capital privé et patrons d'industrie en Algérie. 1962 – 1982. Propositions pour l'analyse des couches sociales en formation. Op cit.

للقطاع العمومي) وجد ضالته في النشاط التجاري وبعض صناعات المواد الاستهلاكية والخدمات وكذا في قطاع البناء.

وقد أوضح الباحث أهمية ارتباط هذه المجموعات (المقاولين الخواص) بالمجموعات المهيمنة على السلطة في البلاد، والتي تملك سلطة القرار حيث أن المقاول يندرج في شبكة من الزبونية، وفي نظام أرباب عمل قبل أن يكون هذا المنظم والذي يفرض سلطته في العصر الحديث. هذا يؤكد كذلك أنه لا يمكن للمقاول ممارسة احتكاره على العمال إلا إذا انضم في احتكار آخر، وهو الخاص بسلطة مؤسسات الدولة، لأن تسيير رأسماله من العلاقات يفوق كل اعتبار، فالمهم له هو توسيع دائرة أعماله.

وأوضح الباحث أيضاً "أهمية العائلة في مسار المقاولين حيث بيّن كيف أن المقاولين الذين تمّ استجوابهم أكدوا على أهمية ودعم وفضل العائلة في أفعالهم ولولا تدخلها لما أصبحوا فاعلين اقتصاديين. ثم بيّن الباحث أنّ المقاول الجزائري متعدد الوظائف، فيمكن أن يتواجد في البناء، التجارة، الصناعة.. هذا المقاول لا يجد صعوبات في التنقل من قطاع إلى آخر."<sup>1</sup>

**3-1-5- أعمال أحمد هني:** بين في كتابه المعنون (Le chikh et le patron)<sup>2</sup> والذي نشر في سنة 1993 كيف أن منطق إعادة توزيع الأرباح يخضع إلى قيم اجتماعية في إطار الاقتصاد الشرعي (économie canomique)، فكل رب عمل يبحث أولاً عن إعادة إنتاجه الذاتي: قوته الحقيقية لا تكمن في الهرم الذي يشكله مع عماله، لكن بالتوفيق الاجتماعي الذي يتشكل مع زبائنه.

- المصنع ليس مجالاً لإعادة التوزيع المؤقت، لكنه دائم، فسلك العمال هو في الحقيقة سلك من الزبائن بمعنى الكلمة. والتوظيف في هذه الحالة هو طريقة لإعادة توزيع وتوظيف الزبائن، وأن التوافق

<sup>1</sup> - BENGUERNA. (M). « les entrepreneurs algériens du malaise à l'émergence ». In, sous la direction de DJERBEL. (D) et BENGUERNA. (M), Djilali Liabès, la quête de la rigueur. Edition Casbah, Alger, 2006. P 197.

<sup>2</sup> - HENNI. (A). Le chikh et le patron. Op cit.

الاجتماعي الذي يتم تشكيله لا يلزمه بحجم المنتوجات، أو نتائج الإنتاج، لكن بوجود المصنع كوسيلة أو آلة للتدخل الاجتماعي عن طريق السلع.

- كما أنّ أفعال ربّ العمل تجاه العمال تكمن في محاولة إرجاعهم أوفياء للمؤسسة لتجنب التوقف عن العمل، أو الهروب مع أسرار المنتج أو كبحة، كسر الآلات وسرقتها. ويتم ذلك بإرجاعهم زبائن، وليس عن طريق الأجر. فالتوظيف يكون من أفراد ينتمون إلى جماعة أو عشيرة من منطقة رب العمل، كما يتم توزيع حصة الزكاة على العمال، ومنحهم مزايا بمناسبة الزواج أو الحج. هذا مع العلم أن المال المقدم لا يتم تعويضه، لأنّ شخصية رب العمل هي التي دفعته للقيام بذلك. كما أنه (رب العمل) يتدخل شخصياً لحل مشاكل العمال، فهو إنسان متدين ذو أخلاق ومرتبطة بالعادات. في مقابل ذلك لا يأخذ العمال مواقف معاكسة له، ويلتزمون بالسكوت. هذه أوامر تجعل من رب العمل شيخاً والعمال زبائنه.

أما خارج المصنع فنجد نفس المنطق، إذ يجب على المقاول إعادة توزيع أرباحه، لأنّ نجاحه مرتبط بشبكة من الزبائن في وضعيات مختلفة. ونجاح المقاول لا يرتبط بالنتائج الاقتصادية، إنما في إمكانية إنشاء شبكات من الزبائن في وضعيات كثيرة، لهذا عوض أن يكون رأسمالياً يجب أن يكون شيخاً.

**5-2- الدراسات الحديثة حول المقاول الجزائري:** كما أشرنا إليه سابقاً، هناك قليل من الدراسات المهمة بالمقاول الجزائري في سنوات 1990، حيث قام بويعقوب بدراسة لمحاولة اكتشاف أهم مؤهلات المقاول الجزائري، مساره وخصائصه، وبقية هذه المحاولات محتشمة إلى غاية دراسة سنة 2000، حيث بدأت مراكز البحوث تنصح بدراسة المقاول الجزائري، وقد نظمت ملتقيات في هذا الغرض في عدة مناطق من الوطن.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - TABET-AOUL LACHACHI (W). Op cit.1143 -1159..

كما أنجزت أعمال "ذات صبغة اقتصادية، تسييرية، وسوسولوجية تحت تأطير خاصة من مركز الدراسات في الاقتصاد التطبيقي للتنمية (CREAD) بالتعاون مع المخبر متعدد التخصصات للسوسولوجية الاقتصادية الفرنسي (LISE)، حيث تمّ التركيز في الدراسات على ظهور الوجوه الجديدة للمؤسسة والمقولة في الجزائر، كما حاول الباحثون القيام بتصنيفات للمقاولين بالتركيز على مجموعة من الخصائص السوسيو مهنية (المسار، المحيط العائلي، التجربة، المستوى التعليمي... إلخ)"<sup>1</sup>.

ويمكن تلخيص أهم هذه الدراسات ونتائجها فيما يلي:

**5-2-1- دراسة آن جيلي (Anne Gillet) ومحمد مضوي<sup>2</sup>:** فقد قام الباحثان بدراستهما في بداية سنوات 2000، حيث كان هدف البحث هو محاولة فهم ظروف ظهور المقاول الجزائري كفاعل اقتصادي، واجتماعي، وهذا من خلال تحديد مساراته السوسيو مهنية، تحليل قدراته الإبداعية، وديناميكية التطور، موارده وصعوباته.

لقد أكد الباحثان على أن النشاطات تؤدي في إطار شبكة من العلاقات الاجتماعية والتضامات العائلية، حيث تأثير هذه الأخيرة ظهر قوياً. كما أن هناك عدم التجانس في الخصائص، وكذا (بيانات شخصية profils) المقاولين. كما أن ممارسات وأفعال المقاولين متأثرة بالقيم التقليدية، الاجتماعية، والدينية. كما أنها تتم في إطار الشبكة العائلية.

وقد لاحظ الباحثان أيضاً وجود منطق العطاء (don) مقابل العطاء (contre don) بين العمال والمقاول، كما أن العمل يعني بالنسبة للمقاول احترام سلطته من طرف الأجراء، وهذا نابع من قيم المجتمع الجزائري. كما ميّز الباحثان بين فئتين من المقاولين؛ فهناك فئة المقاولين القداماء، وفئة المقاولين الجدد.

<sup>1</sup> - MADOU. (M). Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration. Essai de sociologie économique. Op cit P 07.

<sup>2</sup> - GILLET. (A). MADOU. (M). « Les entrepreneurs algériens : un groupe hétérogène entre logique familiale et logique économique ». In cahiers du Griot. 2004. PP 125 - 140.

- فئة الجدد: ظهرت هذه الفئة ابتداءً من سنوات 1990، نتيجة سياسة التحفيزات المنتهجة من طرف الدولة، لغرض إنشاء وترقية المؤسسة الصغيرة و المتوسطة. إن مستوى التعليمي أصحاب هذه الفئة هو (بكالوريا فأكثر)، ولهم مسار إطار في المؤسسة في القطاع العمومي، فهم شباب. وكان للآباء دور كبير في تعليم أبنائهم لغرض أخذ المؤسسة مستقبلاً.

- فئة القدامى: لديهم مستوى تعليمي أقل من الفئة الأولى (ابتدائي عموماً)، لديهم مسار "مغرب" جد متنوع.

5-2-3- أنواع المقاولين: قام الباحثان بإجراء هذا التصنيف حسب عدة متغيرات وهي: المسارات السوسيو- مهنية، أسباب ودوافع إنشاء المؤسسة... إلخ. وكان التصنيف كالاتي:

- المقاول الإطار: تتشكل هذه الفئة من قدامى إطارات المؤسسة العمومية، لهم مستوى تعليمي عالٍ، وسنهم يتجاوز 50 سنة. كما استفادوا خلال مسارهم من تكوينات عديدة، والتي كانت إثراء لتجارهم ومعارفهم التطبيقية، وبعضهم شغل مناصب تسييرية في المؤسسة. كل هذا كان في صالحهم عندما قرروا إنشاء مؤسستهم بعد التقاعد أو التسريح، حيث استفادوا كلهم من رأسمال اجتماعي قوي عن طريق مختلف الشبكات المهنية. وهذا بإشراك إطارات هذه المؤسسات العمومية في إنشاء المؤسسة، كما أنهم استفادوا كثيراً في معرفتهم بالأسواق الاقتصادية المرتبطة بالمؤسسة العمومية.

- وكانت دوافع إنشاء مؤسستهم عديدة: كالاقتصادية (الحصول على المال، البطالة)، أما البعض الآخر فكان لحب المهنة واستعمال الكفاءات المكتسبة في القطاع العمومي. كما كان لدى البعض لغرض الاعتراف والمكانة الاجتماعية، وأخذ ثأرهم على الفقر الذي عانوا منه كثيراً.

- المقاول المغرب: أفراد هذه الفئة اغتربوا طويلاً في فرنسا، سنهم يقارب 50 سنة، عودتهم إلى الجزائر كانت في بداية 1982 (مرحلة تبنى قوانين متعلقة بالقطاع الخاص وفتح الرأسمال للمؤسسة الخاصة). فقد اكتسب هؤلاء تجربة متنوعة في فرنسا، هذا ما ساعدهم في مرحلة نشأة مؤسستهم،

كما أن انفتاح الجزائر للقطاع الخاص فرصة لهم لدخول البلاد. فهناك آفاق سائحة للنجاح مقارنة بفرنسا (توفر الوسائل المادية، المالية والبشرية وكذا البنيات التحتية)، أما البعض فيعتبر فكرة الإنشاء أصلية أتوا بها إلى الجزائر.

- **المقاول الوارث:** هذه الفئة تضم مقاولين ورثوا أو عادوا لاستئناف (repris) مؤسسة آبائهم، أو مقاولون أنشأوا مؤسستهم في نهاية سنوات 1990، بفضل مساعدة آبائهم، مستواهم التعليمي عالٍ لدى البعض، وضعيف لدى البعض الآخر الكثير تعلم المهنة من الأب، وفي المؤسسة العائلية. كما أن للأب دوراً كبيراً بالنسبة للذين أنشأوا مؤسستهم وحدهم، فالأب تدخل بفضل معارفه للسوق الاقتصادي وانتماءاته لشبكات اجتماعية حيث وضع ابنه في علاقة مع أصدقائه. أما دوافع نشأة المؤسسة متنوعة، هناك من يرغب في الحفاظ على تقاليد العمل وسمعة المؤسسة العائلية، وهناك من يرغب في المحافظة على تقاليد الأب (متابعة مساره)... إلخ.

- **المقاول المنحدر من تقاليد مقاولاتية:** تتراوح أعمارهم بين 40 إلى 50 سنة، أنشأوا مؤسستهم منذ شبابهم، وأن مؤسستهم الحالية ليست بالضرورة المؤسسة الأولى التي أنشأوها، واكتسبوا تجربة المقاول من العائلة (تقاليد عائلية). أما دوافعهم جراء النشأة تتمثل في جعل المؤسسة ذات طابع عائلي حيث الأولاد يعملون فيها ولا يحتاجون الذهاب إلى أماكن أخرى للعمل (عدم التبعية للآخرين أو للدولة)، كما أنّ النشأة هي استثمار اجتماعي (منح الأموال لبناء مرافق ذات منفعة اجتماعية، كما أنهم يفضلون توظيف أبناء العائلة والمنطقة...).

- **المقاول العامل:** تمثل هذه الفئة أولئك الذين كانوا عمالاً لمدة طويلة، بعد التسريح بسبب الأزمة الاقتصادية، فكروا في إنشاء منصبهم الخاص بإنشاء مؤسستهم في نفس المهنة الممارسة سابقاً، كما ركزوا على معارفهم التطبيقية والشبكات العائلية والمهنية، كما جندوا مدخراتهم الشخصية والعائلية في ذلك، وكان غرض النشأة التخلص من البطالة.

5-2-4 - دراسة خليل عسالة وطوراس عز الدين<sup>1</sup>: قام الباحثان بدراسة كيفية لعينة من المقاولين في سنة 2007 لغرض محاولة إظهار أهمية العنصر الثقافي وتأثيره على بعض ممارسات وأفعال المقاولين. لهذا يمكن للثقافة الوطنية المؤسساتية أن تؤثر وتشجع روح إنشاء المؤسسة وعلى السلوكات التنظيمية للمقاولين. كانت نتائج الدراسة كالتالي:

- أكد معظم المقاولين أنهم طوروا نيتهم في إنشاء مؤسستهم، لأنهم كانوا بطالين، فغرضهم من ذلك هو خلق منصب عملهم الخاص، وربح الأموال. وقد تحقق مشروعهم في الواقع بواسطة الدعم المادي والمعنوي للعائلة (الآباء، الأعمام، أبناء العم)، فهم الذين قدموا الدعم المادي المتمثل في قروض بدون فوائد، وكذلك وضع المحلات تحت تصرفهم. ويبقى المقاولون معنوياً تحت تأثير عائلاتهم، لأنهم يقسمون الفوائد التي يجنونها جراء نشاطهم، وهذا راجع للدعم الذي قُدم لهم في البداية باسم التضامن الاجتماعي.

أما تعبئة الموارد البشرية أثناء مرحلة الانطلاقة، فكانت من محيط المقاول، فقد قاموا بتوظيف أشخاص أتوا من دوائر عائلية (إخوة، أبناء العم)، أصدقاء، الجيران، أو أشخاص أوصي بهم (recommandées) من طرف أحد الأصدقاء. لهذا فدوافع التوظيف مرتبطة بمبدأ الثقة ثم الكفاءة و الواجب لهذا يغلب على التوظيف الطابع الجماعي، كما سجل الباحثان غياب النزاعات في المؤسسات المدروسة، وكذا نظام الإعلام لأن المؤسسات صغيرة والاتصال يتركز على "الكلمة المقدمة" والمهام غير محددة بدقة لكل أجير.

- كما يستعمل المقاولون إدراكهم وتصوراتهم الخاصة في تسييرهم للمؤسسة، على حساب التجربة، فهم متشائمون بشأن السوق، وتطوراته، لهذا يتجنبون ركوب الأخطار، كما أنهم حذرون من مؤسسات الدولة، وطوّروا نظرة سلبية تجاهها (الجباية، البيروقراطية، الرشوة) هي صفات هذه المؤسسات. أما الرغبة في توسيع النشاط فهي ضئيلة بسبب نظرة المقاولين السيئة للمحيط المؤسساتي.

<sup>1</sup> - ASSALA. (K). TOUNES. (A) : « Influences culturelles sur des comportements managériaux d'entrepreneurs algériens ». 5eme congrès de l'académie de l'entreprenariat. Sherbrooke. Canada. Octobre, 2007. PP 1 – 27.

**3-5 - الخصائص السوسيو- مهنية للمقاول الجزائري:** إضافة إلى الخصائص التي تمّ ذكرها من خلال تطرقنا إلى أهم الأعمال المنجزة حول المقاول يمكن تلخيص أهم الخصائص التي يتميز بها المقاول الجزائري فيما يلي:

- باعتبار أن كثيراً من المؤسسات حديثة النشأة (ابتداءً من سنوات 1990)، أكد الباحثون أن أصول المقاولين متواضعة وهناك قليل لديهم تقاليد مقاولاتية، أو ورثوا مؤسسات. ويتميز المقاولون بمستوى تعليمي معتبر (جامعي أو ثانوي)، لكن كثير منهم يفتقد للخبرة والتجربة اللازمين.

- وأكدت الدراسات أن نشاط المقاول يتأثر بالقيم الاجتماعية، لأنهم يشتركون وينتمون إلى شبكات اجتماعية وعائلية في إطار عمل المؤسسة. كما أن في الجزائر عادة ما يرتبط إنشاء المؤسسة بهدف إنشاء تماسك داخل العائلة أو الجماعة. وحسب العرف و التقاليد يجب أن يستغل المؤسسة أفراد العشيرة كذلك، وليس رئيسها فقط، وأن نجاح المقاول الحقيقي يكمن أيضاً في مساعدة أقاربه والعشيرة.

وفي دراسة أخرى للباحث محمد مضوي<sup>1</sup> في سنة 2005، حول استعمال الوقت من طرف المقاولين الجزائريين، كيف يسير المقاولون الجزائريون وقتهم؟ مع العلم أن هناك وقتاً خاصاً بالعمل، الإنتاج وإعادة الإنتاج، ووقت خاص بالعبادة يكرسه الإنسان لعبادة الله (الصلاة). بمعنى هناك وقت ديني ووقت دنيوي، لهذا يتواجد المقاولون من جهة أمام رتم ووقت يجب أن يخصص للمؤسسة، وتطبيق العقلانية لغرض الإنتاج، ورتم ووقت آخر خاص بالمجتمع الذي يعيشون فيه.

في الجزائر، الوقت عبارة عن تراكم اللحظات، فهو عندنا لا ينحصر في النشاط الاقتصادي، بل يتعدى إلى أبعاد اجتماعية؛ فهناك لحظة عمل، لحظة الوقت المخصص للعائلة، للصلاة، للترفيه... إلخ. مجموع هذه اللحظات يشكل الوقت، هذا الأخير متقطع لكنه غير منتهٍ، لهذا فقد أكد

<sup>1</sup> - MADOU. (M). « Temps et usage du temps par les entrepreneurs algériens ». In *Revue Temporalités*, N 03, 2eme semestre 2005. PP 108 - 120.



المقاولون أن للوقت أهمية في تسيير المؤسسة، لكن لا يجب تهميش الأوقات الأخرى في الحياة الاجتماعية. لأنه حتى في أوقات العمل هناك لحظات يمكن تقاسمها مع العمال. وعن سؤال حول إمكانية إقام العمال الصلاة في أوقات العمل (هذا مع العلم أن الدين لا يلزم إقامها في وقتها)، أجاب المقاولون بأنهم لا يرون في ذلك عائقاً باعتبارها تحرر العمال من ضغوطات العمل، وتسمح لهم بالتبادل مع العمال، كما أن وقتها لا يتجاوز 10 دقائق، فهي فرصة للاتصال بالعمال كذلك. لهذا فالوقت الصناعي ليس بوقت منفصل عن الوقت الاجتماعي، فهو يشمل في طياته (وقت مقدس خاص بالعبادة (إقام الصلاة، الصيام، الأعياد الدينية). فالصلاة تظهر كأداة للاندماج الاجتماعي في النظام الصناعي. كما أنها تلعب دوراً في التنظيم الاجتماعي بكونها تقوي انخراط العمال في ثقافة المؤسسة، ويعترفون بهذه الثقافة لأنها تسمح لهم بأداء واجباتهم الدينية، وأن المقاول يكسب الاحترام والصرامة، لأن العمال يعتبرونه عادلاً.

وقد أكدت العديد من الدراسات كذلك أن المقاول الجزائري يتفادى القروض البنكية، إما لصعوبة الحصول عليها أو لاعتبارات دينية (الفوائد)، لهذا فهو يلجأ إما لمدخراته الشخصية أو إلى أفراد عائلته أو الأصدقاء حيث تكون هذه القروض بدون فوائد.

## خلاصة الفصل:

رأينا فيما سبق أن عملية إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية قد مرّت بمرحلة التطبيق والمراقبة الصارمة عليها من طرف السلطات بسبب التوجهات الاقتصادية والسياسية للبلاد. ثم مرّت بمرحلة تشجيع وترقية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بسبب الأزمة الاقتصادية في بداية الثمانينات. لهذا أصبح ينظر إلى هذا النوع من المؤسسة الحل الأنسب لخلق الثروة ومناصب الشغل. كما أصبح دور الدولة في مرحلة اقتصاد السوق كمسهلة ومرافقة للمبادرة الخاصة. وتتميز كذلك المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية بصغر حجمها وبطابعها العائلي.

أما المقاول الجزائري الذي لم ينل بعد نصيبه من الدراسة والاهتمام الأكاديمي، فهو يتميز بنقص تجربته في ميدان المفاوضة، ومستواه التعليمي متواضع. هذا إذا علمنا أنه يواجه مشاكل عدة منذ مرحلة نشأة مؤسسته (عراقيل إدارية، مشاكل التمويل، نقص المواد الأولية والآلات). إضافة إلى هذا يجب عليه أن يأخذ بعين الاعتبار في قراراته الاقتصادية للخصوصيات السوسيو- ثقافية والدينية للمجتمع، ففي الفصول القادمة والخاصة بدراستنا الميدانية نحاول إبراز أهم الخصائص السوسيو مهنية لمقاولي منطقة بجاية، وكذا أهم ممارساتهم الاقتصادية في مرحلة إنشاء مؤسستهم وفي تسيير بعض جوانب مؤسستهم، وكذا إبراز دور المؤسسات الاجتماعية في ذلك.

الجانب التطبيقي

## الفصل السابع

الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية و  
الخصائص السوسيو مهنية لمسارات المقاولين المستجوبين

تمهيد: نحاول في هذا الفصل تقديم منطقة إجراء بحثنا ألا وهي ولاية بجاية، ثم نوضح كيفية اختيار المستجوبين، بعدها نعرف بخصائص مؤسسات المقاولين. كما سنقدم الخصائص الشخصية للمقاولين المستجوبين، ثم نستعرض خطوات تحليل المحتوى (الموضوعاتي)، كما أننا سنحاول من خلال هذا الفصل اقتراح تصنيفا لمسارات المقاولين المبحوثين مبني على خصائصهم السوسيو مهنية. وبالتالي محاولة التعريف ووصف مختلف المسارات المهنية للمقاولين المبحوثين. هذا يعني كذلك أننا نحول تحليل الفرضية الأولى و الخاصة بأهمية الخصائص الاجتماعية، المهنية و الدراسية المشكلة لمسارات المقاولين، باعتبارها من العوامل البارزة و المؤدية بهم إلى التوجه نحو النشاط المقاولاتي.

## 1- التعريف بمنطقة إجراء البحث:

**1 - 1 - أسباب اختيار منطقة بجاية:** بحكم أن موضوعنا يتطرق إلى عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز ولاية بجاية بجموية ودينامكية في الاستثمار، وخلق مؤسسات كثيرة في نشاطات متنوعة نتيجة الموارد المتنوعة التي تمتلكها ما يمنح فرص كثيرة لإنشاء مؤسسات ونشاطات جديدة. ولهذا تعرف ولاية بجاية نسبة مرتفعة من ناحية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تحتل المرتبة الرابعة بعد الجزائر وهران وتيزي وزو<sup>1</sup>. ولهذا فإن تواجد المؤسسات في مختلف النشاطات يجعل هذه المنطقة مكاناً خصباً لإجراء الملاحظات المرتبطة بقطاع المؤسسة الصغيرة والمتوسطة خاصة في إطار منظور السوسيو لوجية الاقتصادية التي تحاول اظهار دور المؤسسات الاجتماعية في تكريس الأفعال الاقتصادية واقعياً.

إضافة إلى هذه المعطيات، وبحكم عملنا في جامعة بجاية، فإننا قريبون من أماكن تواجد هذه المؤسسات الأمر الذي يسمح لنا بالاتصال بها، وإجراء دراستنا فيها. وهذا سيجزينا كذلك عن التنقلات البعيدة، وسيمكننا من ربح كثير من الوقت.

**1 - 2 - التعريف بمنطقة بجاية:** هي كلمة (Bgayet) باللغة الأمازيغية، بجاية باللغة العربية، و(Bougie) باللغة الفرنسية، وهي تسمية لمدينة معروفة بتاريخها. فهي تطل على ساحل البحر

<sup>1</sup> - BELLACHE (Y). L'économie informelle en Algérie, une approche par enquête auprès des ménages. Le cas de Bejaia. Thèse de doctorat en cotutelle université Paris Est Créteil et université de Bejaia ; Faculté des sciences économiques et sciences de gestion et des sciences commerciales, Bejaia, 2010. P 87.

الأبيض المتوسط، وتبعد عن العاصمة بـ 180 كلم، تحدها الولايات التالية: تيزي وزو، برج بوعريريج، سطيف، البويرة، وجيجل. "أسس المدينة الناصر بن عباس بن حماد بن زيري، أحد ملوك بني حماد في النصف الثاني من القرن الخامس الهجري. وتسمى الناصرية أيضاً نسبة إليه".<sup>1</sup>

وحسب ابن خلدون، "فبجاية هي منطقة تسكنها قبيلة بربرية تسمى (Bekaia). عرفت مدينة بجاية في زمن الحماديين أوج ازدهارها العلمي والتجاري، وجعل منها الملوك قبلة للعلماء والتجار. كما أنه تعتبر منطقة عبور كثير من العلوم والمؤلفات (كتب المذهب المالكي وعلمائه، ليوناردو فينشي، أبو بكر الحاتمي، أبو القاسم محمد بن أحمد الأموي المعروف في ميدان الطب، أبو عبد الله الخزرجي الذي كان مختصاً في أصول الفقه والدين...)."<sup>2</sup>

حالياً سجلت ولاية بجاية ضمن قطب التميز، والتنافسية الذي يشمل ولايات سطيف، بجاية، برج بوعريريج، مسيلة، والموجه أساساً إلى ميادين نشاط (الصناعة البلاستيكية، البيوتكنولوجية، والصناعات التحويلية). كما أنها مطالبة بتأدية دور أساسي في إطار قطب التميز، والتنافسية في المحيط الريفي الذي يشمل (بجاية، البويرة، سكيكدة). وهذا لغرض تطوير قدرات هذه المناطق لإرساء صناعات محلية ذات طابع تكنولوجي، كذلك نشاطات حرفية وخدماتية خاصة حول زيت الزيتون.

إضافة إلى توفر البنيات التحتية "تشمل الولاية على موارد كثيرة تجلب وتسمح بالاستثمار، منها موارد مائية، الري، السياحة، إضافة إلى موارد طبيعية حيث تمتلك الولاية 129838 هكتاراً من الأراضي الصالحة للزراعة، و122500 هكتار من الغابات، الصيد، الري. هذا ما يعطي فرصاً استثمارية في قطاع الفلاحة في تكييف الخضر والفواكه، وجمع وتحويل الحليب، ومعالجة وتخفيف وتكييف التين، وتحويل اللحوم، والدواجن، معالجة الزيتون... إلخ. كما تمتلك الولاية ثروة هائلة من السمك مما يجعل قطاع الصيد البحري قطاعاً إستراتيجياً للاستثمار إذا ما تم استغلاله بصفة جيدة. كما تمتلك الولاية ثروة معدنية لا يستهان بها (حديدية وغير حديدية)".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - بومهلة. (ت). بجاية حاضرة للبحر وندرة الدهر. دار المعرفة، الجزائر، 2010. ص 07.

<sup>2</sup> - بسعي. (ر). الممارسات الإستراتيجية التربوية للأسرة في الجزائر. دراسة سوسيوولوجية لمجموعة من الأسر في منطقة بجاية. جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم علم الاجتماع والديمغرافيا. 2014/2015. ص ص 188 - 189.

<sup>3</sup> - Agence nationale de développement de l'investissement (ANDI). Wilaya de Bejaia 2013, p 16 - 18. www-andi.dz/monographie des wilayas.

أما قطاع السياحة فتمتلك الولاية فيه موارد طبيعية هامة (الشواطئ، المناظر الجبلية الخلابة، متاحف ومناطق تاريخية). هذه الموارد بإمكانها استقطاب السياح. "كما تمتلك الولاية العديد من المناطق لنشاطات صناعية معروفة؛ كمنطقة تحراشت بأقبو، ومنطقة القصر، منطقة بجاية (مدينة). كما تم إحصاء 220 وحدة صناعية في الولاية تنشط في ميادين متنوعة خاصة في صناعة المواد الغذائية (صناعة السكر، الحليب ومشتقاته، ومنتجات الحبوب). كما تمتلك الولاية ستة 6 مجمعات مختصة في إنتاج النسيج والصناعة الجلدية.<sup>1</sup>

## 2- مراحل تحليل محتوى المقابلات (التحليل الموضوعاتي):

كانت هذه المرحلة هي الأصعب في إنجاز بحثنا حيث تطلب ذلك وقتاً طويلاً. إذ قمنا في البداية بمطالعة المراجع المنهجية الخاصة بتقنيات تحليل المحتوى. فبعد الاطلاع والتعرف على مختلف التقنيات الخاصة بتحليل المحتوى.

اتضح أنه في إطار التحليل الكيفي يجب تحليل مضمون الوثائق أو محتوى المقابلات، وهذا "بإعطاء قيمة للمواضيع والمفردات اللغوية المستعملة".<sup>2</sup> لهذا يعرفه برلسون (Berelson) 1952 وهو الأول الذي قدم هذه الطريقة بأنه "تقنية بحث للوصف الموضوعي، منهجية وكمية للمضمون الظاهر للنص".<sup>3</sup> هذا يعني أن البحث الكيفي هو محاولة فهم الظواهر وعن المعاني التي يعطيها المستجوبون لأفعالهم، كما أن المعطيات الكيفية هي معطيات متشعبة ومفتوحة وتنتمي إلى المضمون الذي أخذت فيه.

أمام الأهداف المتنوعة التي يحاول تحقيقها الباحثون فقد تم وضع تقنيات متنوعة لتحليل المحتوى حسب الاحتياجات. ووقع اختيارنا على تقنية التحليل الموضوعاتي لمحتوى المقابلات. وضع هذا النوع من التحليل يعني إدراج أسس ومبادئ تقليص المعطيات، حيث يقوم المحلل بتلخيص المحتوى ثم يحلله، وهذا عن طريق تسميات تسمى بالمواضيع، أو عبارات مترادفة، كما أننا نستعمل كذلك مواضيع فرعية (sous - thèmes) للتعريف بتقسيم بعض المواضيع. إذن يتعلق الأمر بالإجابة

<sup>1</sup> - Agence nationale de développement de l'investissement (ANDI). Opcit. P 16 – 18.

<sup>2</sup> - MONTOUSSE (M). GILLES (R). 100 fiches pour comprendre la sociologie. Edition Breal, France, 2006. P 15.

<sup>3</sup> - ANDREANI. (J.C). CONCHON (F): «Méthodes d'analyse et d'interprétation des études qualitatives. État de l'art en marketing ». Revue Française de Marketing. N° 201. Mars 2005. PP 05 - 21.

عن طريق المواضيع شيئاً فشيئاً عن سؤال نموذجي عام يتردد في مشاريع عديدة. "ما هو الشيء الأساسي الذي يوجد في هذه العبارات؟ في النص؟ عمّ يتحدث؟"<sup>1</sup>

- وظائف التحليل الموضوعاتي: له وظيفتان هما:

وظيفة اكتشاف ووظيفة توثيق؛ الأولى: تخص كتابة كل مواضيع المدونة (corpus) ويتمثل العمل إذن في إحصاء كل المواضيع التي لها صلة ومتوافقة مع الموضوع (thèmes pertinents) والمرتبطة بأهداف البحث داخل المادة (المحتوى) المراد دراستها.

الثانية: تذهب بعيداً حيث تخص القدرة على إعادة رسم العناصر الموازية للمواضيع، أو توثيق التناقضات أو الاختلافات بين المواضيع. ويتعلق الأمر "بتشكيل بانوراما للاتجاهات الرئيسية للظاهرة ستجسد في رسم بياني (شجرة موضوعاتية). وتتدخل هذه الوظيفة خاصة في حالة وجود شهادات أو وثائق متعددة من نفس النوع الخاضع للتحليل."<sup>2</sup>

ويشمل تحليل محتوى المقابلات التي أجريناها العناصر الثلاثة التالية:

1 - طبيعة المادة الخام المتوفرة للتحليل والتي تتمثل في الخطاب الصوتي حيث قمنا بترجمة النص الأصلي إلى اللغة العربية.

2 - طريقة تدوين المواضيع، حيث استخدمنا أوراقاً جانبية صغيرة، وسجلنا فيها مقتطفات من النص والتي لها صلة مباشرة مع أحد المواضيع، وقد تم استعمال الألوان لتفادي الخلط بين المواضيع.

3 - إجراءات بناء الموضوع وذلك بالاعتماد على قائمة المواضيع، تم بناؤها قبل إجراء المقابلة لهدف تنظيم وتوجيه البحث وفقاً للأهداف المسطرة في بداية العمل.

إذن وبعد الانتهاء من الاستجواب، قمنا بترجمة المقابلات من الفرنسية والأمازيغية إلى اللغة العربية، (كما أن إجابات بعض المستجوبين على بعض الأسئلة كانت باللغة العربية أصلاً). وقد

<sup>1</sup> - PAILLE (P). MUCHIELLI (A). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. 3<sup>ème</sup> édition. Edition Armand Colin, Paris, 2013. P 236.

<sup>2</sup> - Ibid. P 245.



استغرقت المقابلات مدة تتراوح بين 40 دقيقة إلى ساعتين. وهذا يرجع إلى تجربة وخبرة بعض المقاولين، إذ أرادوا إفادتنا بكثير من المعلومات لأن مساهمهم طويل في المقابلة.

كما أننا حاولنا أثناء الترجمة الحفاظ بقدر الإمكان على المعنى واختيار المفردات الدالة والانتباه إلى أهمية المحافظة على سياق الحديث، كما هو موجود في اللغة الأصلية بمساعدة الزملاء المختصين في الترجمة وفي اللغة العربية. بعد ذلك خضنا في التحليل الفعلي للمعطيات، وذلك عبر مرحلتين هما:

#### - المرحلة الأولى: مرحلة التحليل العمودي:

قمنا بالتحليل العمودي أي من المقابلة الأولى إلى المقابلة رقم 30، وتم اتباع نفس الطريقة لكل مقابلة من السؤال الأول إلى السؤال الأخير. وهذا بتقطيع إجابات المبحوثين، أو الخطاب إلى جمل ملخصة مع استعمال الألوان من أجل التمييز بين النص الأصلي والملاحظات المدونة في الهامش. ثم استخراج الجمل الأكثر تعبيراً عن السؤال المطروح على المبحوث. وهي مقتطفات أخذت من النص ولها صلة مباشرة مع قائمة المواضيع التي وضعت في البداية، حيث قمنا بتدوينها في أوراق صغيرة جانبية، مع ترقيمها لتفادي الخلط فيما بينها.

و في الأخير قمنا بوضع ملخص لخطاب المبحوث بالنسبة لكل سؤال، وتم كتابته في آخر النص بلون مغاير، وهي نفس الطريقة التي قمنا بتطبيقها على كل أسئلة المقابلة وعلى كل المقابلات فيما بعد.

في الخطوة الثانية قمنا بجمع كل الملاحظات الجزئية التي وضعناها بعد الانتهاء من تحليل خطاب المبحوث المتعلق بكل سؤال، وتحصلنا على ملخص شامل لكل المقابلة. وكان الغرض من هذا الإجراء هو تسجيل فكرة عامة عن المقاول المستجوب (خصائصه ومواقفه واقتراحاته) تجاه القضايا التي طرحت عليه حتى يتسنى لنا بعد ذلك إجراء مقارنات فيما بعد. وكذا لتكون فئات من المقاولين الذين يحملون خصائص متشابهة. لهذا قمنا بترتيب المقابلات حسب أهمية ونوعية المعلومات المقدمة من طرف المبحوثين، وحسب الخصائص المشتركة لفئات أو لمجموعات من المقاولين، وهذا لغرض بناء نماذج للمقاولين.

- مرحلة التحليل الأفقي :

وهي الأصعب لأننا قمنا بوضع تقاطعات ومقارنات وتصنيفات لكل إجابات المبحوثين، مما استغرق وقتاً طويلاً نظراً لكم الهائل من المعلومات. لهذا قمنا بجمع كل الأجوبة المتعلقة بالسؤال الأول الذي طرح على المستجوبين، والتي تم تلخيصها في المرحلة الأولى، ثم بدأنا في تصنيف الأجوبة في فئات مع حذف الإجابات المتكررة والانتباه إلى الأجوبة المتشابهة. مع تلوين الجمل التي تعبر أكثر عن أحد مواضيع المقابلة، وقمنا بنفس العملية لكل أسئلة المقابلة.

كما حاولنا البحث عن مواضيع جديدة يمكن أن تنبثق من إجابات المبحوثين، حيث استطعنا استخراج بعض المواضيع الفرعية والتي تكمل المواضيع الرئيسية وتعديل بعض منها، وهذا بالانتباه كذلك إلى ارتباط الإجابة بالسؤال المطروح على المستجوب.

هذا، ونشير إلى أننا اعتمدنا في تحليل المواضيع على وحدة التحليل الدلالي حيث انصب الاهتمام على الفقرات التي لها معنى (الأفكار الأساسية وكانت الوحدة الدلالية هي الفكرة المعبر عنها من طرف المستجوبين ثم استخلاص المعاني من المفردات والجمل أو الفقرات التي تم تحديدها من المدونة. وتكون الأفكار الموضوعية عبارة عن محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية: ماذا؟ من؟ لماذا؟ أين؟ متى؟ كنا نشير إلى أن عملية التفيئات (فئات الإجابة) قد تم إخضاعها إلى مبادئ ( برلسون) وهي "التجانس، الشمولية، الموضوعية، الخصوصية، وذات صلة بالموضوع."<sup>1</sup>

- تحليل النتائج :

قمنا بتحليل النتائج المتحصل عليها بالاستعانة بالتحليل الإحصائي، حيث قمنا بإحصاء تكرار المواضيع التي تم تحديدها حسب دلالتها في النص بطريقة يدوية المقترحة من طرف (برنارد بلاري وفلورونس روضاين (Bernard Bellary et Florence Rodhain).<sup>2</sup> ويكمن مبدأ هذه الطريقة في "حساب ومقارنة تكرار بعض العناصر وجمعها في فئة ذات معنى أو دلالة، فهي مقارنة

<sup>1</sup> - ANDREANI. (J. C) et autres. Op cit. PP 05 - 21.

<sup>2</sup> - BERNARD (B) et FLORENCE (R). « Quatre approches pour l'analyse des données textuelles : lexicale, linguistique, cognitive, thématique ». 16eme conférence de l'association internationale de management stratégique. AIMS. 2007. Montréal. Canada AIMS. 2007. PP 1 – 16.

كمية تركز على الفرضية حيث يكون تكرار فكرة معينة يناسب أو يعود على أهميتها.<sup>1</sup> فقد قدمنا النتائج إذن على شكل جداول بسيطة. وقمنا بتحليل المواضيع المقدمة في هذه الجداول بطريقة معمقة مع استعمال مقتطفات لأجوبة المبحوثين.

### 3 - كيفية اختيار المقاولين المستجوبين:

لقد تبين لنا أثناء الزيارات الاستكشافية صعوبة إجراء بحث كمي لصعوبة الاتصال بعدد كبير من المقاولين لهذا أدرجنا بحثنا ضمن الدراسات الكيفية، وحددنا أهدافاً تتماشى مع متطلبات هذه المقاربة. بعدها كنا ننوي اختيار عينة متجانسة من المقاولين، بمعنى الذين ينشطون في قطاع مهني معين، حتى تتم دراسته والتعمق فيه، وحتى اختيار أفراد العينة ربما سيكون بطريقة عشوائية. لكن الصعوبات التي واجهتنا في الحصول على المعلومات الخاصة بالمقاولين الناشطين بالولاية، حيث تم رفض طلبنا من قبل كل الجهات الرسمية التي قصدناها، بما في ذلك مديرية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة لولاية بجاية.

كما رفضت الجهات الرسمية توجيهنا نحو المقاولين المنشئين للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وفهمنا من خلال هذا التصرف أننا مجبرون على إيجاد حل لمشكلة الاتصال هذه بأنفسنا. وفهمنا كذلك أن أحسن طريقة للوصول إليهم هي استعمال معارفنا الشخصية، والاستنجاد بالأصدقاء الذين يعرفون هؤلاء المقاولين. كما نشير إلى أن عدم قدرتنا على الاتصال بالعدد اللازم على مستوى مدينة بجاية أدى بنا إلى التنقل إلى مناطق أخرى من الولاية على غرار: القصر، أميزور، سيدي عيش، صدوق، أقبو. إذن على أساس علاقاتنا تمكنا من استجواب ثلاثين 30 مقاولاً. وتوقفنا عند هذا العدد عندما لمسنا نوعاً من التشبع (saturation) على مستوى الإجابات وتكرارها. هذا مع العلم كذلك أن المختصين في المنهجية الكيفية أجمعوا "أنه ابتداءً من عدد معين (بين 12 - 15 مقابلة) سيكون هناك تكرار في الإجابات، ولا داعي للزيادة في عدد المقابلات، بما أننا سنحصل على نفس المعلومات."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - ANDREANI. (J. C) et autres. Op cit. PP 05 - 21.

<sup>2</sup> - ALAMI (S) et autres. L'analyse qualitative. 2eme édition. Edition P.U.F, Paris, 2013. P 116.

ونشير أيضاً إلى أن هدف الدراسات الكيفية بصفة عامة، وبحثنا بصفة خاصة، لا يكمن في تأثير الانتماء كما هو الحال في البحوث الكمية و لكن في فهم تنوع الممارسات، فعناصر انتقاء الأشخاص الذين يتم مقابلتهم لا تهدف إلى تمثيل مجتمع الدراسة، ولكن في البحث عن المعاني الاجتماعية، لهذا فالأشخاص الذين قمنا باستجوابهم لهم صلة بالموضوع، ولديهم أشياء وآراء حول المواضيع التي تم انتقاؤها. لهذا فقد حاولنا الاتصال بأكثر عدد ممكن من النساء المقاولات و المقاولين.

وحاولنا التقاء المقاولين الذين لديهم تجربة وتكوين، أسسوا مشاريعهم بفضل تدخل الرأسمال الإنساني أو الاجتماعي، مؤسسات تتميز بوجود هرم، تنظيم ومستخدمين. كما حاولنا قدر الإمكان تجنب المؤسسات المجهرية (micro - enterprises) خاصة عند فئة المقاولين الرجال الذين أنشأوا في إطار أجهزة دعم إنشاء المؤسسات النشاطات البسيطة التي لا تستلزم تجربة مهنية، تكوين... إلخ. كنشاطات النقل، التجار الصغار... إلخ. وفي نظرنا فالمقاول الذي يتوفر على بعض الصفات السالفة الذكر يمكن أن يقدم لنا معلومات جد ثرية حول عملية إنشاء مؤسسته، علاقاته مع المقاولين الآخرين، ومع الإدارات العمومية. ويمكن كذلك أن يعبر عن تطلعاته ومواقفه تجاه بعض جوانب المقاول.

لهذا فقد تمكننا من استجواب مقاولين أنشأوا مؤسساتهم في سنوات 1960 و1980، و1990... كما تمكننا من استجواب 9 نساء مقاولات.

ويمكن تقديم خصائص مؤسسات المقاولين المستجوبين على النحو التالي:

## 4 - خصائص مؤسسات المقاولين المستجوبين:

## 4 - 1 - تقديم المؤسسات حسب الحجم (عدد العمال): تحصلنا على ثلاثة أنواع هي:

جدول رقم 1: يوضح حجم المؤسسات.

عدد العمال	التكرار
(1 - 9 عامل)	08
(10 - 49 عامل)	16
(50 - 249 عامل)	06
المجموع	30

يتضح من خلال الجدول أن كل أنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حاضرة في بحثنا، حيث نجد أن 16 مؤسسة ذات الحجم الصغير أي التي توظف بين (10 إلى 49) عاملاً، ونجد في هذه الفئة 5 مؤسسات أنشئت من طرف النساء. أما المؤسسات الجدد صغيرة أو الجهرية والتي توظف من (1 إلى 9) عمال عددها 8، واربعة 4 منها أنشئت كذلك من طرف النساء. هذا ما يؤكد تفضيل المقاول الجزائري للمؤسسة ذات الحجم الصغير، كما أكدت ذلك عديد من الدراسات التي اهتمت بالمقاول الجزائري كدراسة فريدة مرزوق<sup>(1)</sup>.

وقد يكون تفضيل لهذا النوع من المؤسسة، إلى طبيعة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية التي هي عائلية. حيث يتميز هذا النوع بالانغلاق، كما أنه يمكن لهذا النوع من المؤسسة أن يؤثر في بعض مواقف المقاولين تجاه نشاطهم. أما المؤسسات المتوسطة (50 - 249 عامل) عددها قليل لأنها تتطلب امكانيات كبيرة خاصة من الناحية المالية و أمام صعوبة إيجاد الأموال الضرورية يفضل الكثير انشاء مؤسسات صغيرة الحجم حسب قدراتهم المالية و المادية كذلك.

<sup>1</sup> - MERZOUK. (F). Op cit. PP 1- 17.

## 4 - 2 - سنة إنشاء المؤسسات :

جدول رقم 2 : يبيّن سنة إنشاء المؤسسات .

التكرار	سنة الإنشاء
04	قبل 1990
05	(1991 - 2000)
14	(2001 - 2010)
07	(2011 - فما فوق)
30	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن معظم مؤسسات المقاولين الذين تم استجوابهم أنشئت في بداية سنوات 1990. والنصف منها تقريبا أي 14 مؤسسة انشئت ابتداءً من سنة 2001، هذا يعني أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية حديثة النشأة عموماً. وظهرت بعد تغيير السلطات الجزائرية التوجه الاقتصادي والدخول في اقتصاد السوق. هذا الأخير يعتبر المؤسسة الصغيرة والمتوسطة أداة فعالة لتحقيق الأهداف الاقتصادية. لهذا استغل الكثير من الشباب خاصة التجهيزات وآليات دعم إنشاء المؤسسات التي وضعتها السلطات لخلق مؤسستهم. كما أننا وجدنا مؤسستين أنشئت في سنوات 1960 ومؤسستين في سنوات 1980؛ أي قبل الإصلاحات الاقتصادية المنتهجة من طرف الجزائر. وقد يكون لدى هذه الفئة آراء ومواقف وممارسات مغايرة مقارنة بالذين أنشأوا مؤسسات بعد الانفتاح الاقتصادي.

**4 - 3 - نشاط المؤسسات:** قمنا بتصنيف مختلف النشاطات الممارسة حسب الفئات التالية:

جدول رقم 3 يبين نشاط المؤسسات.

النشاط	التكرار
الصناعي	13
الخدمات	10
البناء	07
المجموع	30

لقد قمنا بتصنيف الأنشطة الممارسة حسب الأجوبة إلى ثلاث فئات:

- الفئة الأولى: وتخص النشاط الصناعي، وتم إحصاء 13 مؤسسة، حيث نجد منها مؤسستين مختصتين في صناعة المواد الغذائية (إنتاج البسكويت، تكييف وتعليب السمك). ومؤسستين في إنتاج وطبع الأغلاف الورقية، ومؤسسة في إنتاج مواد التجميل، مؤسسة في إنتاج مواد التنظيف، ومؤسستين في صناعة معدات التبريد، وأربع ورشات مختصة في صناعة الملابس. وهي تابعة للنساء المقاولات.

- أما الفئة الثانية: فتخص الخدمات ونجد فيها مؤسسات مختصة في إصلاح وتعبئة آلات التبريد، وإنجاز مخطوطات ورسومات، ومدارس تكوينية، عيادة متعددة الخدمات، تحلية الماء الصالح للشرب، توزيع وبيع الأدوية.

- الفئة الثالثة: مختصة في نشاط البناء (6 مؤسسات)، حيث عرف هذا النشاط حيوية كبيرة في السنوات الأخيرة نتيجة المشاريع الكبيرة التي شرعت الدولة في إنجازها في هذا القطاع، كذلك كثرة الطلب على العقار أدى بكثير من المقاولين إلى النشاط فيه.

هذا، ونشير إلى أننا تفادينا المؤسسات التجارية والمؤسسات الجهوية قدر الإمكان، وفضلنا هذه القطاعات. ورغم كون عيّنتنا غير متجانسة ننتظر أن تكون للمقاولين المستجوبين آراء ومواقف جد مهمة تسمح لنا بفهم بعض جوانب النشاط المقاولاتي، بحكم تجربتهم في مرحلة الإنشاء وتسيير مختلف القضايا المتعلقة بمؤسستهم، عكس النشاطات التجارية البسيطة، أو تلك المتواجدة في قطاع الخدمات مثل: النقل.

**4-4 الصيغة القانونية لمؤسسات المقاولين :** تعبر الصيغة القانونية التي اختارها المقاول لغرض انشاء مؤسسته على أشياء كثيرة كطبيعة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، طبيعة السلطة السائدة فيها. الخ.

جدول رقم 4: يبيّن الصيغة القانونية للمؤسسات.

التكرار	الصيغة القانونية
15	شركة ذات مسؤولية محدودة (SARL)
10	شركة وحدة الأسهم ذات مسؤولية (EURL)
05	شركة التضامن (باسم جماعة) (SNC)
30	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن الصيغة المفضلة لإنشاء المؤسسة لدى المستجوبين هي الشركة ذات مسؤولية محدودة (SARL) التي تتأسس " بين شركاء يتحملون الخسائر، إلا في حدود ما قدموا من حصص. وأن رأسمال المؤسسة لا يكون أقل من مائة ألف دينار (100.000)، " كما " يديرها

<sup>1</sup> - ثلاثية. (ن). مرجع سبق ذكره. ص ص 1-9.



شخص أو عدة أشخاص طبيعيين من الشركاء، ويجوز لهم اختيارهم خارج الشركاء، ويتم تعيين المدير أو المسييرين من قبل الشركاء.<sup>1</sup>

أما النوع الثاني الذي تم إنشاء المؤسسة من خلاله هو المؤسسة ذات مسؤولية محدودة لشخص واحد (EURL) التي تخضع لنفس مبادئ الشركة ذات المسؤولية المحدودة (SARL). وتتميز عنها بوحودية الشخص؛ أي أن الشركة وحيدة الأسهم ذات مسؤولية محدودة يديرها شخص واحد. ويبلغ عدد الذين أنشأوا وفق هذه الصيغة 10 مقاولين.

ويعود تفضيل هاتين الصيغتين إلى حجم المؤسسة الذي هو صغير لهذا فالصيغة الملائمة هي شركة ذات مسؤولية محدودة. كما أن الصيغة العائلية لهذه المؤسسات جعلت مؤسسها يلجأون إلى إدخال أفراد العائلة كشركاء. لذلك نجدهم خاصة في الصيغة الأولى؛ أي في الشركات ذات المسؤولية المحدودة (SARL).

أما المؤسسات التضامنية (SNC) فعددها أربعة (04). وتتكون الشركة من مساهمين إلى تسعة أشخاص، يسهم كل واحد منهم بجزء من الرأسمال ومن العمل، ويعتبرون تجاراً من الناحية القانونية. كما تعود إدارة المؤسسة إلى جميع الشركاء والذين بإمكانهم تعيين مدير للشركة. كما نشير إلى أن 28 مؤسسة هي عبارة عن نشأة جديدة ووجدنا مؤسستين فقط عبارة عن إعادة تشغيل (réactivation).

## 5 - الخصائص الشخصية و الاجتماعية للمقاولين المستجوبين:

نحاول فيما يلي تقديم الخصائص الشخصية للمقاولين المستجوبين على غرار السن، الجنس، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، لغرض إعطاء صورة عامة حول المقاولين.

**5 - 1 - السن:** على غرار المعطيات التي تحصلنا عليها يمكن تقديم سن المقاولين حسب الفئات التالية:

<sup>1</sup> - نفس المرجع. ص ص 1 - 9.

جدول رقم 5: يبيّن سن المقاولين.

التكرار	فئات السن
08	(24 - 33 سنة)
09	(34 - 43 سنة)
08	(44 - 53 سنة)
04	(54 - 63 سنة)
01	64 فما فوق
30	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول أنه ليس للمقولة سن محدد، حيث أننا نجد مقاولين حتى في الفئات المتقدمة في السن. هذا إذا علمنا أن بعض المقاولين أنشأوا مؤسستهم قبل السن الذي صرحوا به حالياً. إلا أننا وجدنا كثيراً منهم أنشأوا مؤسستهم و سنهم فاق الأربعين. فبعدها كانوا أجراء وبطالين لمدة طويلة، وجدوا ضالتهم في المقولة. كما أننا نجد كثيراً من المقاولين المستجوبين شباباً؛ أي تتراوح أعمارهم بين 24 و 33 سنة. أما الفئة الثانية وتكرارها 09 فنجد أعمار المقاولين فيها تتراوح بين 34 و 43 سنة. بالنسبة للفئات المتقدمة في السن، أكد مقاولوها أن وضعيتهم وإمكانياتهم لم تسمح لهم بإنشاء مؤسستهم عندما كانوا شباباً. فرغم أنهم فكروا في إنشاء مشاريعهم خاصة لهم منذ البداية، فرأوا أنه من الضروري اكتساب تجربة في النشاط وجمع الموارد اللازمة.

أما الفئات الشابة نجد كثيراً منها استغلت أجهزة دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الموضوعه من طرف السلطات، وكذا المزايا الجبائية الكثيرة المقترحة شجعتهم في الانطلاق في المقولة. كما نشير إلى أن تواجد مقاولين من أعمار مختلفة قد يؤثر على مواقفهم وآرائهم تجاه قضايا كثيرة متعلقة بنشاطهم.

**5 - 2 - الجنس:**

لقد استجوبنا في بحثنا رجالاً ونساء ينشطون في قطاعات متنوعة. ويمكن تقديم هؤلاء حسب الجنس كما يلي:

جدول رقم 6: يبيّن توزيع المقاولين حسب متغيّر الجنس.

الجنس	التكرار
ذكر	21
أنثى	09
المجموع	30

يتضح من خلال الجدول أن فئة الذكور بلغت 21 مستجوباً، أما الحضور النسوي فكان ضئيلاً مقارنة بالرجال. ويعود عزوف النساء عن النشاط المقاولاتي ربما إلى الصعوبات الكثيرة التي تلقاها النساء خاصة في الاستثمار. ذلك يتطلب موارد كثيرة. إضافة إلى الوقت الكبير الذي يجب أن تكرسه المرأة التي لها أيضاً واجبات منزلية.

**5-2-1- خصائص المقابلة النسوية في الجزائر:**

إن تطرقنا لهذا العنصر في بحثنا راجع إلى تمكنا من استجواب فئة لا بأس بها من النساء ( 9 مقاولات) يشتغلن في قطاعات متنوعة (خدمات، صناعة)، لكن ورغم هذا يبقى الحضور النسوي في ميدان المقابلة ضعيفاً مقارنة بالرجال. هذا وحاولت كثير من الدراسات تفسير ذلك برده إلى " صعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية."<sup>1</sup> إضافة إلى أن عمل المرأة في المؤسسة يستغرق في معظم

<sup>1</sup> - BOUTILLIER (S): « Femmes entrepreneurs. Motivations et mobilisation des réseaux sociaux ». Humanisme et entreprise. 2008/5. N° 290. P 21 - 38.

الحالات أكثر من ثماني 8 ساعات، تجدد نفسها مجبرة على القيام بوظائفها المنزلية تجاه زوجها وأولادها.

كما عبّرت عن ذلك إحدى المستجوبات في بحثنا قائلة: « هناك فرق بين المرأة والرجل، فلهذا الأخير وقت أكبر مقارنة بوقت المرأة. أما أنا فأقوم بساعات عملي وفي بعض الحالات أتجاوز 8 ساعات بعدما أطلب الإذن من زوجي، وأحاول أن أكون كذلك تلك المرأة الماكثة بالبيت وهذا بالقيام بالأعمال المنزلية (طبخ، تربية أولادي...)». صاحبة ورشة خياطة، انشئت في سنة 2002.

هذا الوضع يدل كذلك على أن وقت استراحة المرأة ضئيل جداً، حيث أكدت معظم المستجوبات أنهن وبسبب صعوبة التوفيق بين الحياتين (المنزلية والمهنية)، لا يسترحن أكثر من 4 ساعات، مثلما أكدت ذلك الباحثة سلامي. م<sup>1</sup> في بحثها عن التوجه المقاولاتي للطالبات الجامعيات، إذ بدا أن عزوفهن عن هذا الميدان راجعاً إلى غياب نماذج لمقاولات ناجحات في الجزائر. كذلك يرجع الأمر إلى السلوكات المقولبة كالسمعة، ورفض المجتمع تنقل المرأة من أجل العمل، وكذا التقييم الاجتماعي للعمل، حيث يحدد النشاطات الخاصة بالمرأة.

هذه الأمور أسهمت سلباً في التوجه المقاولاتي للمرأة، بل ساعدت في خلق مشاكل لها مع أفراد أسرتها على حد تعبير إحدى المقاولات: « لم يدعمني أحد، بل العكس فإخوتي طلبوا مني التوقف بسبب نظرة الآخرين. كذلك لأني كنت أتكفل بهم في البيت (إطعامهم، غسل ملابسهم) بعدما انطلقت في نشاطي أصبح وقتي المخصص لهم قليلاً». صاحبة ورشة خياطة. انشئت في سنة 2000

هذا الوضع يفسر تأثير النظرة الاجتماعية السلبية على نشاط المرأة، خاصة إذا علمنا أن نظرة المجتمع جد محافظة سيما في القرى المتواجدة في منطقة القبائل. كما أن العادات والتقاليد "تجعل من سلطة الرجل تؤثر بشكل كبير على القرارات المهنية للنساء."<sup>2</sup> فقد أكدت لنا المقاولات المستجوبات

<sup>1</sup> - سلامي (م). التوجه المقاولاتي للمرأة الجزائرية. دراسة ميدانية تناولت طالبات على أبواب التخرج من جامعة ورقلة للموسم الجامعي 2006/2007. ماجستير في العلوم الاقتصادية. جامعة قاصدي مرباح. ورقلة. 2006 - 2007. ص 47.

<sup>2</sup> - شلوف. (ف). المرأة المقاول في الجزائر. دراسة سوسيو لوجية. ماجستير في علم الاجتماع، تنمية وتسيير الموارد البشرية. جامعة منتوري. قسنطينة. 2008/2009. ص 83.

أنه عند اقتراحهن فكرة إنشاء المؤسسة على أزواجهن، قوبل ذلك بالرفض بسبب تخوفهم من نظرة الآخرين.

وأكدت الدراسات كذلك أن المرأة "تفضل إنشاء مؤسسات مجهرية ( micro - entreprises)".<sup>1</sup> فهنّ يفضلن تسيير مؤسسات أقل حجماً. "وفي بعض الحالات بدون إجراء".<sup>2</sup> كما اتضح في بحثنا أن جلّ النساء المستجوبات أنشأن لهن مؤسسات مجهرية أو صغيرة. كما أنهن يفضلن الاستثمار في قطاع الخدمات، وهن "أقل حضوراً في النشاط الصناعي".<sup>3</sup> وربما يعود سبب ذلك إلى الأموال الكثيرة التي يتطلبها الاستثمار في النشاط الصناعي، إضافة إلى موارد أخرى (مادية). لهذا فهن يفضلن أعمالاً صغيرة حتى يتسنى لهن التحكم فيها. وحتى الورشات في مجال الخياطة التي أنشأها فعدد عمالها لا يتجاوز 15 عاملة. كما أنهن يرفضن في كثير من الحالات الشراكة مع مساهمين أو مساهمات. وهذا قد يؤثر في تطور وتوسع نشاط المؤسسة،<sup>4</sup> ولا ينطبق على كل مقاولات عيّننا، كما عبّرت عن ذلك إحدى المستجوبات قائلة: « لا أرى مانعاً لفتح رأسمال مؤسستي إذا كانت هناك خياطة ماهرة، وتأتي بإضافات لمنتوجاتي. لحد الآن لم أجد واحدة ». صاحبة ورشة خياطة، انشئت في سنة 2000.

هذا يعني أن الشراكة خاضعة إلى شروط وهي أن تضيف الشريكة شيئاً للمنتوج، إضافة إلى الأموال كما أكدت لنا أخريات أن الشراكة صعبة في الوقت الراهن بسبب غياب الثقة. وهناك من جربن في الماضي وانتهى الأمر بحل المؤسسة. وسبب الاختلاف يكون في الأفكار كذلك، أضف إلى ذلك الاستقلالية. وهناك بعض المقاولات اللواتي لا يرغبن في تقاسم عملهن، لأنهن بطبعهن مستقلات وأنشأن مؤسستهن لهذا الغرض. « لا يمكن لي إدخال شريك أو شريكة لأنني بطبعي امرأة مستقلة ». صاحبة عيادة مختصة في أمراض الكلى.

أما دوافع إنشاء المرأة لمؤسستها متنوعة، إضافة إلى كون ذلك لأغراض اقتصادية، جمع المال، وتحسين الوضعية المادية، كان ذلك رغبة في الإبداع. لذلك كان مشروع النشأة منذ الطفولة لدى

<sup>1</sup> - DENIEUIL (P.N). Les femmes entrepreneurs en Tunisie. Paroles et portraits. Edition CREDIF. Tunis, 2001. P 42.

<sup>2</sup> - FOUQUET. (A). « Les femmes chefs d'entreprise. Le cas Français ». Travail, genre et société. 2005/1. N° 13. P 13 - 50.

<sup>3</sup> - Ibid. P 13 - 50.

<sup>4</sup> - CORNET. (A). CONSTANDINIDIS. (C). « Entreprendre au femmes une réalité multiple et des attentes différenciées ». Revue Française de gestion. 2004/4. N° 151. P 191 - 204.

بعضهن نتيجة لحب المهنة. « منذ أن كنت صغيرة أحب الخياطة. اشترت آلة وتعلمت فيها. ثم اشتغلت في مؤسسة خاصة. وعندما أتت الفرصة استغلتها وفتحت ورشتي. الآن ابدع نماذج اقترحها على زبائني ». صاحبة ورشة خياطة، أنشئت في 2010. كما أن الاستقلالية والرغبة في القيام بعمل دون قيود دفع كذلك البعض إلى اختيار نشاط المقاول.

من خلال ما سبق، نستخلص أن المرأة المقاول الجزائرية حاضرة في نشاطات متنوعة خاصة الخدمات (مدارس تكوينية، عيادة أمراض الكلى،... إلخ)، وكذا في صناعة الملابس خاصة (ورشات خياطة)، لكن حضورها يبقى محدوداً مقارنة بالرجال.

فالمعطيات المتحصل عليها أثبتت أن المرأة متواجدة في أكثر من قطاع الخدمات ونشاطات حرفية، كما أن النساء يفضلن المؤسسات الصغيرة التي لا يتجاوز عدد عمالها 50 عاملاً، كما أن كثيراً منهن واجهن كثيراً من الصعوبات أثناء مرحلة النشأة والتي كانت اجتماعية أكثر منها إدارية.

### 5 - 3 - المستوى التعليمي للمستجوبين:

طبقاً لإجايات المبحوثين يمكن تقديم مستواهم الدراسي كما يلي:

جدول رقم 7: يبيّن المستوى التعليمي للمستجوبين.

التكرار	المستوى
01	ابتدائي
03	متوسط
05	ثانوي
05	نهائي
01	بكالوريا
01	تقني سام
14	جامعي
30	المجموع

يتضح من الجدول أنه ليس هناك مستوى معين، أو مطلوب في مجال المقابلة. هذا وإن كان نصف المستجوبين مستواهم جامعي، إلا أن المستويات الأخرى كلها حاضرة في عيّنتنا. كما نشير إلى أن هناك نشاطات لا تتطلب مستوى دراسي عالٍ بقدر ما تتطلب معارف متخصصة في النشاط؛ كالحياطة أو البناء مثلاً. لكن أجمع المقاولون على أهمية المستوى الدراسي في المقابلة، حتى يتمكنوا من قراءة الوثائق مثلاً. كما أننا ننتظر أن يكون للمستوى الدراسي دور هام أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة. وحتى في اختيار المقابلة وكذا النشاط المستثمر فيه، إذا كان للمستوى الدراسي علاقة مباشرة بنشاط المستثمر.

#### 5 - 4 - الحالة العائلية للمقاولين المستجوبين:

طبقاً لإجابات المقاولين، كانت حالتهم العائلية كالتالي:

جدول رقم 8: يبيّن الحالة العائلية للمقاولين.

التكرار	الحالة العائلية
22	متزوج
08	عازب
30	المجموع

يتضح من خلال معطيات الجدول أن غالبية المقاولين متزوجون. كما أننا وجدنا 03 مقاولات عازبات. هذا يعني أنه إضافة إلى مسؤوليات المقاول تجاه مؤسسته تضاف كذلك مسؤوليات اجتماعية، التي هي التكفل بأسرته. وربما يكون العمل الذي يؤديه في مؤسسته عائقاً في القيام بكامل واجباته العائلية. أما النساء المتزوجات فقد أكدن على إيجاد صعوبات في التوفيق بين واجباتهن المنزلية والواجبات المهنية. فبعضهن يعملن لساعات متأخرة بسبب كثرة الطلبات، وضرورة

الالتزام بالمواعيد. كما أن هذا المنطق لم يستطع المقاولون المتزوجون التهرب منه. حيث أكد كثير منهم أنه بسبب العمل لساعات طويلة لم يستطيعوا تأدية واجباتهم الأسرية.

أما عدد أولاد المقاولين المتزوجين، وجدنا أن الأكثرية منهم يتراوح بين 3 إلى 4 أولاد، كما أننا وجدنا مقاولين متزوجين بدون أولاد. لهذا يمكن للحالة العائلية أن تؤثر كثيراً في نشاط المقاول، وفي مواقفه تجاه قضايا متعلقة بنشاطه. ونشير أيضاً إلى أن جل المقاولين المستجوبين يسكنون في منطقة تواجد مؤسساتهم ما عدا المقاولين الذين يتنقلون يومياً بين مكان إقامتهم ومكان تواجد المؤسسة.

## 5 - 5 - المستوى التعليمي لزوجات وأزواج المقاولين:

على غرار مستوى المقاولين نجد كل المستويات حاضرة لدى زوجات وأزواج المقاولين والمقاولات.

جدول رقم 9: يبين مستوى زوجات المقاولين.

التكرار	مستوى الزوجة
02	بدون مستوى
02	ابتدائي
03	ثانوي
02	نهائي
02	تقني سام
05	جامعي
16	المجموع



يتضح أن مستوى زوجات المقاولين يتوزع بين الجامعي (05) إلى دون مستوى بتكرارين. أما عن أزواج المقاولات فقد سجلنا مستوى جامعي بتكرارين؛ زوج واحد له شهادة تقني، أما الأزواج الآخرون فمستواهم ابتدائي. والسؤال الذي يبقى مطروحاً هو: هل يشتغل أزواج زوجات المقاولين؟ وما هي مهنتهم؟

جدول رقم 10: يبيّن مهن زوجات المقاولين:

المهنة	التكرار
بدون مهنة	09
شريكة أو مسيرة في مؤسسة الزوج	03
مقاوله	02
أستاذة	02
المجموع	16

يتضح من الجدول أن تسعة (9) زوجات لا يمارسن أي نشاط خارج البيت، حيث أكد المقاولون المعنيون ان زوجاتهم فضلن المكوث بالبيت والتكفل باحتياجات وتربية الأولاد. أما ثلاث زوجات فيشتغلن مع أزواجهن في المؤسسة، إما بصفة شريكة أو مسيرة، حيث أكد لنا أحد المقاولين قائلاً: «زوجتي تعمل معي هنا كمسيرة، كانت لي سنداً كبيراً منذ الانطلاقة، فقد باعت حتى مجوهراتها لأجل شراء معدات وآلات مرتبطة بالإنتاج. واليوم تقوم بوظيفة تسييرية معي». مقاول في صناعة مواد التجميل. أنشئت في 1999.

كما أكد لنا مقاولون أن زوجاتهم يمارسن نشاطات في نفس الميدان؛ أي مقاولات في قطاع الخدمات، كما أن هناك زوجتين تشتغلان في قطاع التعليم بصفة أستاذة. أما أزواج المقاولات فقد وجدنا ثلاثة منهم يعملون بصفة عامل إما في مؤسسة خاصة أو في البلدية. كما أكدت لنا مقاولتان

أن زوجيهما يشتغلان كإطارين في مؤسسة. وأخيراً مقاوله واحدة أكدت أن زوجها تقني سام في مؤسسة عمومية.

وما يمكن استخلاصه مما سبق هو أن هناك بداية لإدراج وإدماج الزوجة في مجال المقاوله، رغم عددهن قليل في عيّنتنا، إلا أن دخول الزوجة كشريكة أو مسيرة في مؤسسة الزوجة حالة جديدة في الجزائر، وهذا نظراً لطبيعة المجتمع الجزائري (أبوي). وكثير منهم لا يتقبل إشراك الزوجة في مؤسسته. والسؤال الذي يبقى مطروحاً كذلك هو المتعلق بمهنة الأبوين؟.

جدول رقم 11: يبيّن مهنة آباء المقاولين.

الوضع المهنية	التكرار
متقاعد	09
عامل	06
تاجر	05
متوفى	03
بناء	02
إطار	02
مقاول	02
فلاح	01
المجموع	30

يتضح من خلال الجدول أن 9 مقاولين أكدوا أن آباءهم يتواجدون حالياً في وضعية التقاعد بعد أن مارسوا نشاطاً أو عدة نشاطات كأجراء أو عمال، أو كانوا مغتربين. كما أكد لنا ستة مقاولين أن آباءهم عمال في مؤسسات عمومية (صناعية أو إدارية). كما نجد خمسة مقاولين آباءهم يشتغلون حالياً في التجارة. أما المقابلة فنجد مقاولين فقط أكدوا بأنهما ينتميان إلى عائلات مقاولاتية. ونفس التكرار أي مقاولين. كذلك أكدنا أن آباءهم يشتغلان في قطاع البناء، وآخران كذلك أكدنا أن ولديهما إطارات في المؤسسة.

نفهم من خلال ما سبق أن مهنة الأب لا تعيد إنتاجها بالضرورة لدى الأبناء، والكثير من نشاطات المقاولين ليست هي الممارسة من طرف الأبناء. لكن هذا لا يعني بتاتاً أنه ليس للأب دور في نشأة المؤسسة، وأكد كثير من المقاولين أنه لولا تدخلات الآباء لما استطاعوا فتح مؤسساتهم. كما أن عدم إعادة إنتاج نفس النشاط لا يعني أن الأبناء لم يتأثروا بنشاطات آباءهم. هناك من تعلم أشياء كثيرة من نشاط الأب وأعاد إنتاجها في نشاط آخر. لهذا ينتظر أن يكون للأب دور حاسم في عملية إنشاء المؤسسة كما عبّر لنا أحد المستجوبين «أعتبر أبي العمود الفقري للمؤسسة، بفضل تدخلاته المتنوعة». صاحب مؤسسة صناعية مختصة في صناعة التبريد.

## 5-6 التجارب المهنية للمقاولين:

حاولنا التعرف على التجارب المهنية للمقاولين من خلال عدد سنوات نشاطهم في مختلف المؤسسات، ومن عدد المناصب المحتلة قبل نشأة مؤسساتهم الخاصة. فكانت تجاربهم كالاتي:

جدول رقم 12: يبيّن تجربة المقاولين قبل نشأة المؤسسة.

التكرار	مدة التجربة
11	(1 - إلى 3 سنوات)
07	(4 - إلى 6 سنوات)
02	(7 - إلى 9 سنوات)
02	(10 - إلى 13 سنوات)
04	14 سنة فأكثر
04	بدون تجربة في مؤسسة اقتصادية
30	المجموع

يتضح من خلال معطيات هذا الجدول أن معظم المقاولين المستجوبين امتلكوا على الأقل تجربة مهنية واحدة قبل نشأة مؤسستهم، وأن هناك أربعة مقاولين من المجموع لم يسبق لهم أن عملوا في مؤسسة اقتصادية، فهم كانوا إما بطالين أو من خريجي الجامعة. وهذا لا يعني أنهم لم يملكوا معلومات حول النشاط الذي استثمروا فيه، فهناك من اكتسب المعلومات عن طريق القراءة والمطالعة. وهناك من تعلم أجدديات النشاط لدى أحد الوالدين في المنزل. كما صرحت لنا إحدى المستجوبات قائلة: «لم يسبق لي أن عملت في إحدى المؤسسات أو ورشات الخياطة ولا حتى لدى الخياطات التي تعمل في البيت. لكنني تعلمت المهنة من أمي، فكانت خياطة تعمل في البيت. ومنذ أن كنت صغيرة وهي تعلمني الخياطة. ومع الوقت استطعت التحكم في الآلة. وبعد زواجي اشتريت آلة وعملت في بيتي. وأصبح لدي زبونات كثيرات. وعندما سمحت لي الفرصة وهي اقتراح من رئيس البلدية [الذي هو صديق زوجي وابن قريتي] فكرة إنشاء ورشة خياطة في إطار برنامج ترقية المرأة الريفية (ANGEM) حيث تتكفل البلدية بمنحني محل. قبلت الفكرة وتابعت تكويناً في المركز المهني بسيدي عيش لأن الشهادة إلزامية في هذا النشاط الحرّفي، ثم قدمت ملفي وأنشأت ورشتي». صاحبة ورشة خياطة أنشئت في 2002.

فهم من خلال هذا أن بعض المقاولين اكتسبوا تجربتهم ومعارفهم عن النشاط خارج المؤسسة الاقتصادية، خاصة لدى أفراد العائلة. كما أن هناك مقاولين من هذه الفئة اعتبروا أن تكوينهم الإعدادي (الشهادة) كان في ميدان النشاط المستثمر فيه، وبالتالي فهو كافٍ من حيث المعارف للانطلاق في المقاوله.

كما أن تجربة مجموعة هامة من المقاولين وعددهم 11 لم تتجاوز ثلاث سنوات. فبعد تجربة قصيرة في المؤسسة العائلية، أو في المؤسسة الخاصة، قرروا إنشاء مؤسستهم عندما سنحت لهم الفرصة إثر الانتهاء من دراستهم، أو من تكوين تابعوه في أحد المراكز المهنية، ثم اشتغلوا إما عند أحد أفراد العائلة، أو في إحدى الشركات الخاصة. وكان غرضهم اكتساب المزيد من المعارف وكذا جمع المال. ولما سنحت لهم الفرصة استغلوها.

كما أن هذه التجارب في المؤسسة الخاصة هي التي أعطتهم الفكرة في إنشاء المؤسسة على حد تعبير إحدى المقاولات: «عندما انتهيت من دراستي الجامعية وظفت في إحدى المدارس الخاصة كمدرسة لبعض المواد. وتأثرت كثيراً بشخصية المدير فيما يخص طريقة تسيير المدرسة. وقلت في نفسي إنني أستطيع فتح مدرسة وأسيرها على طريقته. هذه التجربة أعطتني الثقة اللازمة في نفسي للانطلاق في هذا النشاط». صاحبة مدرسة تكوينية. سنة النشأة 2015.

أما الذين اكتسبوا تجربتهم في المؤسسة العائلية (مؤسسة الأب، أو الأخ، أو ابن العم) فكانت أغراضهم تقديم المساعدة لأن الأمر يتعلق بالعائلة. لكن كانت كذلك فرصة العمل في عدة مناصب، وبالتالي اكتساب معارف ثرية في النشاط. لهذا فقد أنشأ كثير منهم مؤسستهم في نفس النشاط.

أما الذين تتراوح تجربتهم بين أربع إلى ست 6 سنوات، ومن سبع 7 إلى تسع 9 سنوات، فقد اشتغلوا في مؤسسات عديدة (هناك من عمل في 4 مؤسسات فقد اكتسبوا تجربة ثرية ومتنوعة حيث احتلوا مناصب كثيرة ما سمح لهم باكتساب معارف تسييرية (في مجال التسيير).، وكذا تقنية أي مرتبطة بالمنتجات.

والذين تفوق تجربتهم 10 سنوات كانوا في القطاع العمومي، أو مغتربين. فبعد اكتساب خبرات كثيرة ومتنوعة حيث احتل بعضهم أكثر من 8 مناصب عندما كان أخيراً في المؤسسة

العمومية. لكن مشاكل القطاع العمومي والرغبة في تغيير الأجواء دفعتهم إلى امتهان المقابلة. كما أن المغتربين أرادوا نقل تجربتهم إلى الجزائر، لأنهم يمتلكون معارف جديدة ويتحكمون في نشاطهم جيداً كما يزعمون. فأرادوا من خلال إنشائهم المؤسسة نقل هذه المعارف والتجارب إلى الآخرين.

ونشير كذلك إلى أن عدد المؤسسات التي تم العمل فيها قبل النشأة يتراوح بين 1 إلى 5 مؤسسات. أما عدد المناصب المحتلة فتتراوح بين 1 إلى 8 مناصب، والذين اكتسبوا تجربتهم في المؤسسات العائلية هم أكثر حظاً في التناوب على مناصب عديدة (إدارية وميدانية) مما سمح لهم باكتساب معارف متنوعة في النشاط.

ونشير أخيراً أيضاً إلى أن هناك فئة من المقاولين أكدت لنا أن تجربتهم لا علاقة لها بالنشاط المستثمر فيه، لكنها ساعدتهم في أمور أخرى أثناء مرحلة النشأة؛ كالتسيير الإداري مثلاً. والسؤال المطروح الآن يمكن في دور هذه التجربة المعارف المكتسبة من خلالها أثناء وبعد مرحلة النشأة؟

## استنتاج جزئي

### مسارات متنوعة لمنشئي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

استناداً إلى أعمال أوديل برنار (Odile Bernard)<sup>1</sup> يتشكل مسار المقاول من أربعة مواضيع، حيث يمثل الموضوع الأول المسار السوسيو مهني للمقاول ويشمل ما يلي:

- تكوينه الإعدادي (المستوى التعليمي والنوع)، وإمكانية التكوين المتواصل.
- تجاربه المهنية السابقة، وكذا الإدارية مع تحديد المدة، حجم المؤسسة، تقرير ميدان نشاطه. ويمكن جمع هذين المصطلحين في مصطلح الكفاءة في مختلف المجالات (التقنية والتسييرية).
- رأسماله الاجتماعي بالمعنى الذي أعطاه إيّاه بيار بورديو، والذي يتم ترجمته بالانتماء إلى الشبكات العلاقاتية والمهنية.

<sup>1</sup> - ODILE. (B). Op cit. P 30.

- أصله الاجتماعي والذي يدرج نمط الدخول في علاقات مع أعوان و مسؤولين يعملون في الإدارة، واصله الجغرافي.

- يضاف إلى كل هذا بنية رأسمال المؤسسة.

واستناداً إلى هذه المتغيرات قمنا بإنشاء تصنيف المقاولين المبحوثين إلى خمس فئات (المقاولون الوارثون، المقاولون المنحدرون من القطاع العمومي، المقاولون المغتربون، المقاولون البطالون(العصاميون)، المقاولون المنحدرون من القطاع الخاص). وهذا بالتركيز على التجربة المهنية لهؤلاء المقاولين، مدتها، المناصب المحتملة. ومن بين الخصائص الهامة التي يمكن تسجيلها نذكر ما يلي:

ويمكن تقديم المعطيات والنتائج التي تم على أساسها بناء التصنيف. وهذه الخصائص مرتبطة كذلك بمتغيرات الفرضية الأولى التي مفادها أنّ مقاولي منطقة بجاية لا ينتمون بالضرورة إلى عائلات ذات تقاليد مقاولاتية، وتكوينهم متوسط نوعاً ما، وتجربتهم المهنية ثرية ومتنوعة (في مؤسسات عمومية، أجنبية، عائلية، أو خاصة). هذه العناصر المشكلة للمسار المهني للمقاولين كانت عناصر مؤثرة في إطلاق عملية إنشاء المؤسسة، لهذا كانت النتائج كالتالي:

- معظم مؤسسات المقاولين المستجوبين أنشئت ابتداءً من 1990؛ أي بعد موجة الإصلاحات المنتهجة من قبل السلطات العمومية، والتسهيلات المقترحة لهذا الغرض.

- تنشط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للمقاولين المستجوبين في قطاعات متنوعة (صناعية، خدمات، وقطاع البناء). هذا سيمكنا من معرفة خصوصيات المقاولين الناشطين في كل قطاع.

- كما أن الصيغ القانونية التي تبناها المقاولون تثبت خصوصية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية التي هي عائلية في كثير من الحالات. لهذا فالصيغ القانونية الملائمة لهذا النوع هو شركة ذات مسؤولية محدودة (SARL)، أو شركة وحدة الأسهم ذات مسؤولية (EURL). أما الشركات ذات تضامن باسم جماعي (SNC)، والتي تعني الشركات التساهمية التي تفترض وجود عدة مساهمين فعددها قليل في عينة بحثنا.

- كما أن سنّ المقاولين المستجوبين تجاوز الثلاثين لدى كثير منهم، مما يعني أن المقالة ليس لها سن محدد، بل الإمكانيات والموارد وكذا الإرادة هي التي تدفع صاحبها كلما توفرت لديه.
- وقد لمسنا هيمنة المستوى الجامعي لدى المقاولين المستجوبين (نصفهم تقريباً)، والنصف الآخر مستواه نهائي وثانوي. وهذا يعني أن المقالة تتطلب حداً أدنى من التعليم لغرض القراءة والكتابة، وكذا الاتصال بالآخرين والتفاوض معهم.
- كما أكدت المعطيات أن النساء حاضرات في نشاطات متنوعة (صناعية وخدمات). لكن في مؤسسات جد صغيرة.
- وأكد البحث أيضاً غياب زوجات المقاولين في النشاط المؤسسي، ما عدا حالتين حيث تعمل الزوجة في مؤسسة الزوج.
- كما أكد البحث أن كثيراً من المقاولين لا ينحدرون من تقاليد مقاولاتية؛ أي ليسوا من عائلات مقاولاتية. لهذا هناك حالتان فقط حيث ورث المقاولان مؤسسة أبويهما. لكن هناك مقاولون تعلموا واشتغلوا في مؤسسات عائلتهم، لهذا اعتبرناهم وارثين للمهنة، لأنهم أنشأوا كذلك في نفس النشاط الممارس من قبل في إطار المؤسسة العائلية.
- إضافة إلى هذا، فقد أصبحت المؤسسة الخاصة مجالاً لاكتساب تجارب مهنية، ومصدراً للمقاولين أيضاً. إذ شملت عيّنتنا عدداً لا بأس به من المقاولين الذين اكتسبوا تجربتهم المهنية في هذا القطاع. أما القطاع العمومي والمؤسسة الأجنبية فكانا ميداناً لاكتساب تجارب مهنية قبل إنشاء المؤسسة.
- كما أن لمهن الآباء دوراً صغيراً في إعادة إنتاج جيل ينتمي إلى نفس النشاط، لأن كثيراً من المقاولين لم يتبعوا مهن آبائهم الذين كانوا عمالاً، تجاراً أو إدارات، ما عدا حالتين، لكن هذا لا يعني بتاتا أن الآباء لم يلعبوا دوراً أثناء مرحلة النشأة. كما أن بعض الآباء بحكم مهنتهم (تجار، أو إدارات) سهلوا الكثير من الأمور لأبنائهم أثناء مرحلة النشأة (وضعهم في اتصالات مع الإدارات المعنية بالنشأة مع التجار والممولين للسلع والموارد الأولية).



- أما التجربة المهنية للمقاولين فكانت متوسطة نوعاً ما، حيث وجدنا 20 منهم لم تتجاوز تجربتهم 09 سنوات، لكن البعض اعتبرها جد ثرية، لأنها سمحت لهم بالعمل في مناصب كثيرة ومتنوعة، واكتسبوا معارف تقنية وتسييرية لا يستهان بها، لهذا كانت لهذه التجارب دور هام في التفكير في إنشاء المؤسسة. وسمحت لهم كذلك بأداء وظائف كثيرة أثناء مرحلة إنشاء مؤسستهم. أما الذين اكتسبوا تجارب في المؤسسات العمومية، فقد سمحت لهم كذلك استعمال رأسمالم العلاقاتي أثناء كرحلة إنشاء مؤسستهم.

لهذا، ومن خلال الخصائص السوسيو مهنية والاجتماعية التي تم استعراضها يمكن تقديم التصنيف التالي:

### جدول رقم 13 يبين تصنيف مقاولي عينة البحث.

التصنيف	التكرار	النسبة
مقاولون من القطاع الخاص	09	30
المقاولون الوارثون	08	26.66
مقاولو القطاع العمومي	06	20
المقاولون البطالون	04	13.33
المقاولون المعتربون	03	10
المجموع	30	100

على أساس المعطيات المتحصل عليها، والمتعلقة بالخصائص المهنية، والمتمثلة أساساً في التجارب المهنية، قسمنا المبحوثين على خمس فئات وهي:

**1 - 1 - المقاولون من القطاع الخاص:** وعددهم تسعة (09)، من بينهم أربع (04) نساء. أفراد هذه المجموعة يملكون تجربة متوسطة نوعاً ما، بين سنة إلى سبع (07) سنوات في القطاع الخاص. وهناك من عمل في أكثر من مؤسسة. كما احتل بعضهم مناصب عديدة حتى التسييرية منها. لهذا اعتبروا هذه التجربة ثرية جداً، ثم فكروا في إنشاء مؤسستهم الخاصة في نفس النشاط، واعتقدوا أن لديهم القدرة على إنشاء مؤسسة والتكفل بها، تماماً كالمقاولين الذين اشتغلوا عندهم. على حد تعبير إحدى المستجوبات قائلة: « بعد تخرجي من الجامعة درّست في إحدى المدارس الخاصة لمدة سنتين. رأيت كيف كان المدير يدرّس ويسير مدرسته. قلتُ في نفسي: بإمكانني العمل مثله، لديّ المؤهلات اللازمة في ذلك. لا أخفي عنك، كنتُ من قبل أخاف وخجولة. لكن هذه التجربة منحني الثقة والشجاعة للانطلاق في هذه المهنة (مدرسة تكوينية) ». صاحبة مدرسة تكوينية، سنة الإنشاء 2015.

نفهم من خلال ما سبق أنّ التجارب المكتسبة في القطاع الخاص لا تمنح المعارف الضرورية في النشاط فقط، وإنما تمنح الثقة كذلك والفكرة في الانطلاق في مشروع ذاتي للأشخاص. لهذا نجد أفراد هذه الفئة في نشاطات متنوعة؛ خدمات صناعة، وصناعات تقليدية. أما مستواهم التعليمي فيتراوح بين المتوسط والثانوي، وكثير منهم جامعي.

**1 - 2 - فئة المقاولين الوارثين:** وعددها ثمانية (08) مقاولين، نجد (03) ثلاثة منهم نساء. ونجد مقاولين اثنين (02) قد ورثا المؤسسة العائلية (مؤسسة الأب). ونجد مفهوم الإرث هنا لا يعني ضرورة إرث المؤسسة فقط، ولكن يمكن أن يكون إرثاً للمهنة نفسها، إذ نجد ستة (06) مقاولين قد تعلموا المهنة في المؤسسة العائلية التي كانت إما مؤسسة الأخ، أو ابن العم، أو مؤسسة الأب. كما عبّر عن ذلك أحد المستجوبين قائلاً: « كان أبي مقاولاً منذ سنة 1965 إلى يومنا هذا، وهو صاحب مطبعة. وباعتبار أنّ لهذا النشاط أهمية، وهو نشاط مستقبلي تركت ميدان تكويني ألا وهو الهندسة المعمارية واندجت في النشاط العائلي لغرض تحسينه. وبعد تجربة وعمل في مناصب عديدة قررت إنشاء مطبعتي الخاصة مع وضع لمستى الخاصة بالنسبة للمنتوج، وفي طريقة تسييرها ». صاحب مطبعة. ، أنشئت سنة 2007.

فهم من خلال ما سبق أن هؤلاء الوارثين قد يختلفون في أمور كثيرة مع الآباء لأن مقاولي هذه الفئة شباب لا يتجاوز سنهم 40 سنة، ويتميزون كذلك بمستوى عالٍ (خمسة منهم جامعيون). كما يرون أن تجربتهم في المؤسسة العائلية ثرية، لأنها مكنتهم من احتلال العديد من المناصب. أما آباؤهم فكانوا إما مقاولين أو تجاراً. وهذا ما أدى بهم إلى التأكيد على أن آباءهم أدوا دوراً هاماً أثناء نشأة المؤسسة وبعدها. كما نجد أفراد هذه الفئة ينشطون في قطاعات متنوعة (صناعية، خدمات، بناء).

**1 - 3 - المقاولون المنحدرون من القطاع العمومي:** تشمل هذه الفئة إطارات، عمالاً، أطباء، تقنيين سامين؛ كلهم كانوا يعملون في القطاع العمومي لسنوات طويلة، لأسباب متنوعة فقرروا الانطلاقة في المقاولة، فهم متقدمون في السن، ولديهم تجربة طويلة، وكثير منهم استثمروا في نفس النشاط الذي كانوا يعملون فيه. هذا ما قد يساعدهم في تسهيل أمور سير مؤسساتهم، لأنهم حافظوا على علاقات مع زملائهم الذين ما زالوا ينشطون في القطاع العمومي. هذا إضافة إلى "امتلاكهم تجربة طويلة، فهم يمتلكون رأسمال علاقتي لا يستهان به على حد تعبير محمد مضوي"<sup>1</sup>

كما أننا نجدهم ينشطون في قطاعات صناعية (تعليب السمك، صناعة مواد التجميل، صناعة معدّات التبريد، الخدمات، توزيع الأدوية...). أما مهنة آباءهم فلا علاقة لها بالنشاط المستثمر فيه.

**1 - 4 - المقاولون (البطالون) العصاميون:** تشمل هذه الفئة أربعة (04) مقاولين، قمنا بتسمية أفراد هذه الفئة بالعصاميين (autodidactes)، لأنهم لا يملكون أية تجربة مهنية قبل نشأة مؤسساتهم، كما أن التكوين الإعدادي أو المدرسي لدى بعضهم ليس له علاقة بالنشاط المستثمر فيه. لقد كانوا بطالين و استغل بعضهم أجهزة دعم إنشاء المؤسسات الموضوعية من قبل السلطات لغرض امتصاص البطالة. وفي المقابل عمل هؤلاء قبل الانطلاقة الفعلية في النشاط على اكتساب المعارف الضرورية حول النشاط عن طريق القراءة، الأنترنت و بعض التكوينات. فهم يمارسون إما أنشطة حرفية (الخياطة)، أو في البناء، أو في الخدمات (إصلاح عتاد التبريد). وهم شباب إذ إنّ سنّهم لا يتعدى الأربعين سنة، ومستواهم الدراسي جد متواضع (ابتدائي أو متوسط).

<sup>1</sup> - MADOU. (M) : « Les nouvelles figures de l'entrepreneuriat en Algérie, un essai de typologie ». In cahiers du CREAD N° 58 - 86. 2008. PP 45 - 58.

هذا النوع من المقاولين الناجحين في أوقات الأزمات الاقتصادية، "والذين يستغلون أجهزة دعم وخلق المؤسسات، يُسمّون كذلك بالمقاولين الجواريين (entrepreneurs de proximité)".<sup>1</sup> فهم ينشئون مؤسسات جد صغيرة، وكثير منهم لا يرغب في توسيع نشاطه، ولا فتح رأسمال مؤسسة حسب بويسي (Bouyssi).

**1 - 5 - المقاولون المغتربون:** بلغ عدد أفراد هذه الفئة ثلاثة (03)؛ اثنان كانا في الخارج، وبعد تجربة طويلة قررا العودة إلى الجزائر لغرض الاستقرار، ونقل تجربتهم. أما الثالث فلم يسبق له العمل في مؤسسة عمومية أو خاصة، فكانت له تجربة طويلة هنا في الجزائر مع شركة أجنبية؛ احتل فيها مناصب عديدة، حيث اكتسب معارف تطبيقية وتسييرية في مجال البناء. وبعد تشجيع من أصدقائه وزملائه في العمل قرر إنشاء مؤسسة في مجال نشاطه السابق، وغرضه كذلك هو نقل تجربته لأبنائه وللعمال أيضاً. لهذا تكمن رغبة هؤلاء في إحداث تغييرات وعصرنة القطاعات التي ينشطون فيها. كما أنهم متقدمون في السن، ومستواهم التعليمي متواضع (ابتدائي، ثانوي).

انطلاقاً من التحليل السابق، اتضح أن الكثير من المقاولين المنشئين للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منطقة لا ينتمون إلى عائلات ذات تقاليد مقاولاتية، بفضل تكوينهم المتوسط والعالي، وكذا تجاربهم المهنية المكتسبة في مؤسسات عمومية، خاصة أجنبية وعائلية؛ هذه الانتماءات المتنوعة مكنت المقاولين من اكتساب معارف نظرية، تطبيقية وتسييرية، واستعملوها بصفة مكثفة في مرحلة إنشاء مؤسسة. كما أن هذه العناصر المشكلة للمسار المهني: التكوين قبل إنشاء المؤسسة، التجارب المهنية، الانتماءات الاجتماعية، ساهمت وأثرت في إطلاق سيرورة إنشاء المؤسسة، ما يعني أن الفرضية الأولى قد تحققت.

ونشير أيضاً إلى أننا سنحاول طوال بحثنا الالتزام بهذا التصنيف، مع إثرائه بمعلومات أخرى، لأن ذلك يسمح لنا بتنظيم المعلومات المتحصل عليها. وكذا إجراء مقارنات بين هذه الفئات، مع المعلومات النظرية المستقاة حول موضوع البحث.

<sup>1</sup> - BRAVO BOUYSSY (K) : « Les entrepreneurs en solo : différentes logiques de création ». Revue de l'entrepreneuriat 2010/1. Vol 9. PP 4 - 28.

## الفصل الثامن

دور الرأسمال الإنساني والرأسمال الاجتماعي في إنشاء

المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وتسييرها

تمهيد: بعد اقتراحنا لتصنيف مقاولي بحثنا في الفصل السابق، نحاول في هذا الفصل تحليل المعطيات الخاصة بعملية إنشاء مؤسسات المبحوثين، وهذا بالتركيز على فكرة الإنشاء وأهدافه، ثم إلى أهم الموارد المجددة من قبل المقاول لهذا الغرض، والتي تتمثل في الرأسمال الإنساني، والذي يتشكل عادة من الموارد المرتبطة بالفرد كالمعارف المكتسبة خلال التكوينات المتتابعة قبل النشأة. ومن خلال التجارب المهنية الماضية كذلك.

كما أننا نحاول إبراز دور الرأسمال الاجتماعي خلال هذه المرحلة، ثم نستعرض أهم الصعوبات والعراقيل التي واجهت المقاولين أثناء هذه المرحلة. هذا يعني كذلك أننا سنحاول تحليل و الإجابة عن الفرضية الثانية الخاصة بالموارد الضرورية المجددة والمعبأة من طرف المقاول أثناء مرحلة إنشاء مؤسسته و المتمثلة أساسا في المعارف النظرية و التطبيقية المكتسبة، المالية و رأسماله العلاقتي (الأصدقاء، العائلة) لغرض تكريس مشروعه في الواقع.

## 1 - عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في منطقة بجاية:

يختلف عدد مراحل إنشاء المؤسسة من قطاع أو نشاط إلى آخر. وقبل استعراض أهم المراحل الخاصة بإنشاء مؤسسات مقاولي بحثنا، كما أشرنا الى ذلك في الفصل المنهجي يعني يشمل مفهوم إنشاء المؤسسة كلمتين هما: إنشاء أو خلق، وكلمة مؤسسة. كلمة إنشاء تحدد أو تعود الى نتيجة أي شيء الذي تم إنشاؤه؛ أي المؤسسة الجديدة. كما أن هناك في ذلك "العملية (processus) أي فعل يخص القيام، وتنظيم شيء غير موجود. كما أن العملية تتم في محيط خاص. وهناك أيضاً فاعل وهو الشخص الذي يعمل ويتصرف، وفي حالة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، يمكن أن يكون فرداً أو مجموعة منظمة، أو عدة منظمات."<sup>1</sup>

وتبدأ عملية إنشاء المؤسسة في نفسية المقاول، دون أن يكون واعياً وعياً كاملاً، كما أنها ليست بالضرورة عملية نتيجة لسبب أو لأسباب ضرورية كافية، لكنها نتيجة لحزمة من أسباب

<sup>1</sup> -BRUYAT. (C). Op cit. P 91.

مترابطة في ديناميكية نسقية. وفي بعض الأحيان يمكن لحدث ما أن يكون سبباً في إطلاق عملية الإنشاء. ويمكن الحديث عن الوجود الفعلي للمؤسسة بعد الاعتراف الإداري بالمؤسسة (بعد استخراج الوثائق الإدارية التي تثبت وجود المؤسسة)،<sup>1</sup> لهذا، فالعملية تبدأ إذن من فكرة إنشاء المؤسسة.

## 1 - 1 - فكرة إنشاء المؤسسة:

بناء على المعطيات المتحصل عليها كان مصدر فكرة إنشاء المؤسسة كالتالي:

جدول رقم 14 يوضح أصل فكرة إنشاء المؤسسة.

التكرار	أصل الفكرة
20	شخصية
07	من الآخر
03	عفوية
30	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن فكرة إنشاء المؤسسة كانت شخصية لدى معظم مقاولي بحثنا (20)، لكن الأسباب والوضعية مختلفة من مقاول لآخر، حيث أكد لنا بعضهم أن مشروع إنشاء المؤسسة كان منذ الصغر؛ أي منذ زمن بعيد، لكن لم يتمكنوا في البداية من تكريس مشروعهم بسبب نقص الموارد لذلك، وبعد تجربة في القطاع العمومي، أو الخاص. وبعدها أتاحت لهم الفرصة استغلالها وأنشأوا مؤسساتهم. كما أن حب المهنة لدى بعضهم أدى بهم إلى خلق مؤسساتهم الحالية. « كنتُ شغوفاً بمهنة الأشغال العمومية وكذا ممارسة نشاط ليبرالي كنتُ أريد العمل لحسابي الخاص، رغم أنني لم أمتلك تجربة في النشاط من قبل، لكنني قررت إنشاء مؤسستي الحالية. وأنا أحب ما أقوم به الآن ». صاحب مؤسسة في الأشغال العمومية، أنشئت في 2009.

<sup>1</sup> - BRUYAT. (C). Op cit. P 91.

نفهم من خلال هذا التصريح أن حب المهنة مرتبط كذلك بمبدأ الاستقلالية، هذا الأخير لا يمكن أن يتحقق إلا في إطار المهن الليبرالية، حيث يكون الفرد فيها هو الذي يملئ قواعد العمل، وليس العكس، كما عبّرت عن ذلك إحدى المستجوبات قائلة: « عندما تعمل عند أحد أو تدخل في شراكة مع أحد تأتي لديك الرغبة في إنشاء مؤسستك الخاصة. فكان بالنسبة لي حلمًا أن أنشئ شيئاً لي وحدي ». صاحبة صالون للحلاقة وتجميل النساء. سنة الإنشاء 2010.

أما لدى البعض الآخر فقد ارتبطت فكرة الإنشاء بالرغبة في الإبداع والحاجة : « الإرادة والحاجة كما يقول المثل (إنّ الأزمة تلد الهمة) لدينا صعوبات مالية في البيت حيث كان زوجي لا يعمل كما أن المرأة القبائلية ومنذ القديم تساعد بيتها. كما أن رغبتني في القيام بشيء في حياتي؛ أي إبداع أشياء دفعتني إلى إنشاء مؤسستي لأنني عملت بواسطة آلي للخياطة في بيتي حيث أنجز نماذج ألبسة وأبيعها قبل إنشاء مؤسستي ». صاحبة ورشة خياطة، أنشئت في 2010.

أما لدى البعض الآخر فإن فكرة النشأة ارتبطت بالمشاكل التي عرفوها إما في منصبهم القديم عندما كانوا أجراء، أو مع الشركاء، لأنهم كانوا مقاولين قبل إنشاء مؤسستهم الحالية. لهذا جاءتهم فكرة إنشاء مؤسسة خاصة بهم للتخلص من المشاكل المطروحة، وتحقيق الاستقلالية.

كما نشير إلى أن المقاولين المنحدرين من القطاع الخاص هم الأكثر مبادرة لفكرة إنشاء المؤسسة، مقارنة بالفئات الأخرى. لهذا يعدّ القطاع الخاص مصدراً مهماً لفكرة إنشاء المؤسسات.

كما أوضحت المعطيات أن فكرة إنشاء المؤسسة كانت مقترحة من طرف الآخر؛ أي من شخص آخر، وهذا الشخص يمكن أن يكون الأب الذي كان مقاولاً، أو الأخ، أو ابن العم، أو الصديق، أو حتى المقاول الذي اشتغل عنده سابقاً.

كما كان لدى بعض المقاولات المستجوبات اقتراح من طرف مسؤولي البلدية لغرض تطوير وترقية نشاط المرأة الريفية. لهذا فقد عمل المسؤولون على تشجيع ومساعدة النساء اللواتي يتقن بعض



المهن؛ كالخياطة والحلاقة: « كنتُ أخطبُ بآلتي في بيتي ألبسة وأبيعتها. شاركتُ في معرض الألبسة في بجاية. لقد أعجب منتوجي المسؤول. وباعتبار رئيس البلدية ابن منطقتي ويعرف زوجي جيداً. اقترح علينا فكرة فتح ورشة للخياطة، بمساعدة مصالح البلدية بتقديم محل لنا. فقبلت الفكرة وانطلقت في خطوات الإنشاء ». صاحبة ورشة خياطة، أنشئت في 2010.

إضافة إلى ما سبق، كانت فكرة إنشاء المؤسسة جماعية؛ أي باقتراح من أفراد العائلة، كما عبّر عن ذلك أحد المستجوبين قائلاً: « في الحقيقة نشاطنا هو مهنة عائلية لأنّ أبي كان يعمل في ميدان البناء، وإخوتي كذلك، كما أنّ أخي الكبير كان حداداً، وتعلمت عنده الحدادة. هذا يعني أن كل أفراد العائلة يتقنون المهنة (البناء، الخرسانة والخرسانة المعدنية). وفي البداية كنا نعمل لدى الناس ولم يكن ذلك مريحاً كثيراً. كما أن العائلة بدأت تكبر وتكبر معها المصاريف. لهذا اتفقنا معاً على فكرة إعادة إطلاق المؤسسة الأولى التي أنشأناها في 1989، ثم توقفت بسبب الإفلاس. اجتمعنا في البيت وقررنا جمعياً إعادة بعث المؤسسة وتنظيمها على أسس متينة وقانونية. لهذا كانت انطلاقة جديدة ». صاحب مؤسسة مختصة في البناء، الخرسانة و الخرسانة المعدنية، أعيد إطلاقها في سنة 2014.

نفهم من خلال ما سبق أنّ في حالة المؤسسات العائلية، يتخذ كثير من القرارات جمعياً، حتى وإن كانت تحت سلطة فرد واحد (أحد الإخوة). لكن القرارات الهامة تتخذ بعد تشاور بين الأفراد.

كما أكد لنا ثلاثة مقاولين أن فكرة إنشاء المؤسسة بالنسبة لهم كانت عفوية، لأنّ المقاول لم تكن مشروعاً بعيداً، فالصدفة أدت بهم إلى الانطلاق في المقاول على حد تعبير أحد المستجوبين: « في البداية لم يكن لديّ مشروع إنشاء المؤسسة، بعدما أنهيت دراستي، كنت في عطلة، وصدفة التقيت بأحد أبناء العم الذي أراد التوجه إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) لغرض طلب قرض وفتح مؤسسة، فرافقته وأثناء الحديث مع مدير البنك شرح لي هذا الأخير أنه إذا ما

قررتُ فتح مؤسستي فإنّ البنك سيمنحني قرضاً. من هنا أتتني الفكرة بسرعة وعدت في اليوم التالي إلى البنك، فقاموا بتوجيهي إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ثم وجهوني إلى زيارة معرض أقيم حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث التقيت بالعديد من المقاولين الذين أنشأوا مؤسساتهم في إطار هذا الجهاز فأعجبني مهنة المقاول وأعطتني فكرة إنشاء مؤسسة لإنتاج مواد التنظيف «. صاحب مؤسسة إنتاج مواد التنظيف. أنشئت سنة 2000.

نفهم من خلال ما سبق، أنّ الصدفة تعني لهذه الفئة أنهم لم يفكروا من قبل في ممارسة مهنة المقاول. لهذا يمكن لوضعية معيّنة، ملاقات فرد معيّن، زيارة معرض، أن يؤثر فيهم ويدفعهم للانطلاق في المقاول.

## 1 - 2 - أهداف المقاولين من نشأة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

على غرار إجابات الباحثين، كانت الأهداف المسطرة وراء عملية إنشاء المؤسسات كثيرة ومتنوعة، لهذا قمنا بتصنيف هذه الأهداف حسب أبعادها إلى ثلاثة فئات وهي شخصية واجتماعية واقتصادية.

جدول رقم 15 يوضح أهداف نشأة المؤسسات.

الأهداف	التكرار
اقتصادية	19
اجتماعية	17
شخصية	16
المجموع	*52

لقد كانت إسهامات السلوكيين ثرية فيما يخص دراسة دوافع المقاولين المنشئين للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. هذا الاتجاه الذي يشمل علماء النفس وعلماء الاجتماع مثل: ( Lafter Mc Clelland) وغيرهم.<sup>1</sup> قدم الباحثون قائمة لمختلف أنواع الأهداف التي يمكن أن يسطرها المقاول وراء إنشاء مؤسسته والتي تم شرحها في الجانب النظري. ففي حالة المقاولين المستجوبين في بحثنا قمنا بتصنيفها حسب الفئات التالية:

**1-2-1 - الأهداف الاقتصادية :** طغت نوعاً ما على نشأة المؤسسات، وهذا بتكرار 19، حيث يمكن حصر هذه الأهداف فيما يلي:

**-ربح المال وتحسين الوضعية الاجتماعية:**

إن التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر ابتداء من بداية سنوات 1990 حيث تم التأكيد على انتقال البلاد من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، جعل عمل الأجير يتراجع، بل بالعكس فالمؤسسات الوطنية الكبيرة التي كانت في الماضي توفر العمل لمختلف الشرائح الاجتماعية الطالبة للعمل، أصبحت شبه مفلسة، كثير منها لجأت إلى تسريح عمالها بسبب عدم قدرتها على الاستمرار ووضع منتوجاتها في الأسواق. لهذا أصبحت المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي الحل بالنسبة لكثير من طالبي العمل. وكذا لربح المال وتحسين الوضعية الاجتماعية، كما عبّر عن ذلك أحد المستجوبين قائلاً: « نعم أنشأت مؤسستي لغرض خلق منصب عملي، ربح المال لغرض تحسين وضعيتي الاجتماعية، لأن في ظل الأزمة الاقتصادية الحالية، وأمام الاحتياجات المتزايدة لأفراد العائلة، المقولة هي الحل الأنسب لمواجهة كل هذه المصاريف، وكذا تحقيق العيش في رفاهية ». صاحب مؤسسة إنجاز الأشغال العمومية للري، التدفئة المركزية، وترصيص. سنة الإنشاء 2008. هذا يعني بالنسبة

\* كان المجموع أكثر من 30 لأن بعض الباحثين قدموا أكثر من إجابة.

<sup>1</sup> - WTTTERWULGHE. (R). Op cit. P31.

للمقاولين كذلك أن العمل الأجرى لا يسمح لهم بتلبية حاجياتهم أمام تدني القدرة الشرائية والأجور التي لم تعرف ارتفاعاً منذ سنوات.

### - خلق منصب عمل وتلبية حاجيات العائلة:

كما أشرنا إلى ذلك سابقاً فإنّ نشأة المؤسسة كان بالنسبة للكثير خلق منصب عملهم الخاص. فأمام صعوبة إيجاد منصب عمل في القطاع العمومي، وكذا في القطاع الخاص، حيث يعتبر الكثير أنه من الصعب العمل في القطاع الخاص، لأن المناصب غير جذابة وغير دائمة في كثير من الحالات. لهذا فالحل بالنسبة للمقاولين هو خلق منصب عملهم الخاص، وكذا لأفراد العائلة والأصدقاء.

أما مساعدة وتلبية أغراض العائلة، تعني للبعض شراء مسكن، سيارة عائلية، ترفيه، وسفر لأنهم شباب يرغبون في تحقيق أشياء مادية كثيرة في الحياة مع أفراد عائلتهم. أما المتقدمون في السن فهم منشغلون أكثر بتربية أولادهم، لهذا يعتبر تعليم أبنائهم ( في الخارج بالنسبة لبعضهم) شغلهم الشاغل. فهم يرغبون في ضمان أحسن تربية وتكوين لأولادهم حتى يتمكنوا من أخذ زمام أمور المؤسسة مستقبلاً، أو الحصول على منصب راقٍ بعد إتمام دراستهم.

كما أن من بين الأهداف الاقتصادية التي أنشأ المقاولون المؤسسة من أجلها تكمن في إنشاء مؤسسة ذات نتائج يمكن أن تفرض نفسها على الساحة الوطنية، ولم لا منافسة المؤسسات الدولية.

ونشير كذلك إلى أن المقاولين الأكثر بحثاً عن تحقيق الأهداف الاقتصادية هم شباب ينتمون أكثر إلى فئة المقاولين الذين أتوا من القطاع الخاص، وكذا المقاولون الوارثون للمؤسسة أو للمهنة.

**1-2-2-الأهداف الاجتماعية :** التي بلغ تكرارها 16، فتكمن أساساً في توظيف الناس، كما أشرنا إلى ذلك سابقاً. إنّ خلق مناصب العمل لا يعني المقاول فقط، بل أفراد عائلته، وأصدقائه كذلك، ويعود هذا إلى الطابع العائلي لهذه المؤسسات، فهم يرون في ذلك واجباً، لكن كذلك

حضور أحد أفراد العائلة في المؤسسة يقوي المراقبة في المؤسسة، لأنه فرد ذو ثقة. كما أن الأهداف الاجتماعية تكمن لدى مقاولي قطاع الخدمات في تقويم سلوكيات الناس، مساعدة المتربصين في التعلم، مساعدة المرضى. لهذا فقد أدرج أصحاب المدارس التكوينية والعيادة الخاصة هذه الأهداف: « تكمن الأهداف خاصة في مساعدة المرضى الذين يعانون من القصور الكلوي، وباعتبار عيادتي هي الوحيدة في الولاية أعمل كل ما بوسعي من أجل مساعدتهم ». صاحبة عيادة تصفية الكلى أنشئت في 2010.

إضافة إلى هذا هناك من يرغب في تطوير وعصرنة النشاط العائلي. ويتعلق الأمر بالمقاولين الذين ورثوا المؤسسة العائلية، أو الذين أنشأوا مؤسسة جديدة، لكن في نفس النشاط العائلي، فهم يبحثون من جهة عن الحفاظ على الإرث العائلي، لكن بطرق عمل جديدة، وأكثر عصرنة. في هذا الشأن أكد أحد المستجوبين قائلاً: « عندما أنهيت دراستي في 2001 اشتغلت مباشرة عند أبي لمدة أربع سنوات ثم أنشأت مؤسستي الحالية التي حافظت على نفس نشاط مؤسسة الأب. وبفضل الإضافات التي قمت بها على الإنتاج وطرق العمل أصبحت لدينا سمعة في السوق وأهدف حالياً إلى توسيع النشاط وعصرنة الآلات ». صاحب مطبعة أنشئت في 2007.

**1-2-3- الأهداف الشخصية :** فهي متنوعة كذلك، حيث أكد بعض منهم أن سبب الإنشاء كان لحبهم للمهنة المستثمر فيها، ورغبتهم في الإبداع فيها. نجد هذا الهدف خاصة عند المقاولات الحرفية (الخيطة)، حيث عبّر بعضهن عن إمكانيتهن في إبداع نماذج وأنواع الملابس. كما نجد أيضاً هذا الهدف لدى بعض مقاولي قطاع البناء، حيث عبّر أحدهم عن قدراته في اقتراح مخططات البناء. كما أن الرغبة في تكريس المعارف المكتسبة عبر التكوينات، وكذا الأفكار من بين أهداف بعض المقاولين حيث استطاعوا بفضل مؤسساتهم تطبيق هذه المعارف وتجسيد أفكارهم في الواقع: « رغم أنني كنت بطالاً واحتجت إلى فرصة لتطبيق المعارف التي اكتسبتها في الجامعة، وهذا ما حدث

بالفعل لأني الآن عرفت حقائق كثيرة عن الواقع الجزائري والتي كانت من قبل مجرد أفكار نظرية». صاحب مؤسسة في ترقية العقار في ميدان البناء، أنشئت في 2013.

كما يمكن أن يسمح إنشاء المؤسسة بتحقيق الذات والاعتبار بسبب "الصددمات، أو الانسدادات في المجالات الاقتصادية".<sup>1</sup> هذا ما لاحظناه خاصة لدى بعض المقاولين الذين انحدروا من القطاع العمومي. فحياتهم الأجرية لم تسمح لهم بتحقيق وإثبات قدراتهم: «عندما كنتُ أجيئاً في المؤسسة العمومية لم أستطع تحقيق أفكارى وأصبح العمل روتينياً، وأنا من النوع الذي يرغب في التطور والتقدم إلى الأمام. لهذا أنشأت هذه المؤسسة في قطاع البناء والتي تقترح شقق ذات جودة عالية على مستوى مدينة بجاية». صاحب مؤسسة بناء أنشئت عام 1964، وأعيد تشغيلها عام 1995 بعد توقف لمدة معينة.

أما الاستقلالية فقد لاحظناها لدى المقاولين المنحدرين من القطاع العمومي، وكذا الذين ورثوا المهنة: «أنا رجل ذو مسؤولية، أحب الاستقلالية هذه الأخيرة تمنحني الرغبة في توسيع نشاط المؤسسة وتطويرها وعصرنتها». صاحب مؤسسة أشغال عمومية، أنشئت عام 2000. نفهم من خلال هذا أن الاستقلالية تحرر المقاول من كل قيود العمل الأجير، فتمنحه "الحرية في تصور قواعد العمل وبمليها على الآخرين لغرض تحقيق الذات والاعتبار".<sup>2</sup> كما نفهم كذلك أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة تشمل "غايات اجتماعية إضافة إلى الغايات الاقتصادية".<sup>3</sup> لأن كثيراً من المقاولين يدرجون غايات غير اقتصادية ضمن قائمة أهدافهم للحفاظ على مكانتهم الاجتماعية، باعتبار أفعالهم الاقتصادية متداخلة ومتأثرة بالاجتماعي كذلك.

<sup>1</sup> - PINCON. (M). PINCON. (C. M). « Les nouveaux entrepreneurs et la naissance de leur vocation ». Revue innovations. 2001/1, N° 13. PP 9 - 16.

<sup>2</sup> - BRAVO BOUYSSY. (K). « Les entrepreneurs en solo différentes logiques de création ». Revue de l'entrepreneuriat. 2010/1. Vol 09. PP 4 - 28.

<sup>3</sup> - DE WOOT. (P). « L'entrepreneur ». Revue reflète et perspectives de la vie économique. 2005/1. Tome XLIV. PP 93 - 105.

## 2 - دور الرأسمال الإنساني والرأسمال الاجتماعي أثناء مرحلة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تعتبر مرحلة الانطلاقة في إنشاء المؤسسة مرحلة صعبة حيث يحاول المقاول فيها تجنيد وتعبئة مختلف الموارد الضرورية لغرض تجسيد مشروعه في الواقع. هذه الموارد يمكن أن تكون مالية، مادية، بشرية، معلوماتية، أو علاقاتية. يمكن للفرد أو المقاول أن يمتلك جزءاً من هذه الموارد ويسمى بالرأسمال الإنساني للفرد. أما الموارد التي يتحصل عليها من جراء تدخل أفراد آخرين يسمى بالرأسمال الاجتماعي.

### 2 - 1 - دور الرأسمال الإنساني (الخاص بالمقاول) أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة:

يتحدد الرأسمال الإنساني للفرد "خاصة بالمعارف والكفاءات التي يتحكم فيها هذا الأخير، وتكون هذه المعارف والكفاءات قد تراكت طوال مرحلة دراسته، وكذا لمختلف التكوينات التي تابعها كذلك، ومع التجارب المختلفة التي عاشها."<sup>1</sup>

وفي حالة بحثنا نحاول إبراز هذه المعارف المكتسبة قبل مرحلة النشأة، وتوضيح دورها أثناء مرحلة النشأة. هذا وكما أشرنا إلى ذلك في الفصل السابق، فإن النشأة مرتبطة لدى كثير من مقاولي عيّننا بالماضي المهني أي بمساراتهم المهنية، وبالتجارب المكتسبة، وكذا التكوينات المتابعة قبل انشاء المؤسسة. لهذا فقد حاولنا إبراز دور التكوين الإعدادي او المدرسي، وكذا التجارب المهنية أثناء مرحلة الانشاء. وحسب الباحثين تتشكل هذه المعارف والكفاءات المشكلة للرأسمال الإنساني من ثلاثة عناصر هي:

– "الكفاءات العامة: (أبجديات القراءة، الحساب القاعدي، والقدرة على التعلم).

\* نفسر المجموع بـ 09 إلى كون الجدول يخص الذين أجابوا عن موضوع القراءة والاتصال فقط

<sup>1</sup> - GUILLARD. (A). ROUSSEL. (J). « Le capital humain en gestion des ressources humaines : éclairages sur le succès d'un concept ». Revue Management et avenir. N° 31. 2010/1. PP 160- 181.

- الكفاءات المتخصصة: وهي المرتبطة بالتكنولوجيات أو بالعمليات الإنتاجية (برمجة الإعلام الآلي، تصليح الآلات الميكانيكية).

- الكفاءات التقنية والعلمية: وتعني التحكم في كمية كبيرة ومنظمة من المعارف وتقنيات التحليل الخاصة.<sup>1</sup>

أما في حالة بحثنا فيمكن إبراز المعارف المختلفة والمكتسبة من خلال التكوين والتجربة فيما يلي:

أ- **القراءة والاتصال**: على غرار المعطيات المتحصل عليها، فقد مكنت تجارب وتكوينات بعض المقاولين في قراءة الوثائق والاتصال مع المعنيين بنشأة مؤسستهم.

جدول رقم 16: يبيّن دور المعارف المكتسبة في القراءة والاتصال.

التكرار	القراءة والاتصال
05	قراءة وتحرير الوثائق
04	التفاوض
* 09	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن (05) خمسة مقاولين أكدوا على المعارف المكتسبة عن طريق تكوينهم الإعدادي، وأنّ تجاربهم مكنتهم من قراءة وتحرير الوثائق الضرورية أثناء مرحلة النشأة. كما أن تحكّمهم في اللغة مكنتهم من المطالعة والقراءة حول نشاطهم (كتب، مقالات...) مما مكنتهم من التحكم في مصطلحات متعلقة بالنشاط.

<sup>1</sup> - Ibid. PP 160- 181.



كما أننا نجد أربعة (04) مقاولين أكدوا أن المعارف المكتسبة قبل نشأة مؤسستهم مكنتهم من الاتصال والتفاوض مع الشركات، وكذا في التحدث مع المقاولين والزبائن. « نعم كان تكويني الإعدادي في ميدان نشاطي وساعدني كثيراً، بفضل معارفي الجامعية تمكنت من الحديث والتفاوض مع شركائنا الخارجيين خاصة، وأنا نستورد العتاد من الخارج ». صاحب مؤسسة مختصة في الإلكترونيك، الميكانيك والري. أنشئت سنة 1995.

كما سمحت هذه المعارف للبعض بالاتصال والتعامل مع مختلف المصالح المعنية بإنشاء المؤسسة والاتصال كذلك بالمؤسسات الأخرى كما لخص لنا ذلك أحد المستجوبين قائلاً: « لقد سمح لي تكويني الجامعي بتحرير الرسائل والطلبات، الاتصال بالمؤسسات الأخرى، قراءة ومعرفة مختلف الصيغ القانونية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما سمح لي باختيار الصيغة التي لاءمتني. أما تجربتي كمسير للمخازن، فعلمتني الاتصال مع الموزعين وكيفية إعطاء التوجيهات والتي هي مهام تسييرية. كما أدركت الصعوبات التي يتلقاها العامل... ». صاحب مؤسسة ترقية العقار في ميدان البناء، أنشئت في 2013.

كما نشير إلى أن المقاولين الذين لهم مستوى عالٍ هم أكثر تأكيداً على القراءة، وهم كذلك مقاولون وارثون إما لمؤسسة عائلية، أو لمهنة عائلية. أما التفاوض والاتصال بالمصالح المعنية بالنشأة أو بالمؤسسات فنجده أكثر لدى المقاولين المنحدرين من القطاع العمومي.

#### ب - تسيير المؤسسة:

لقد مكنت المعارف المكتسبة عن طريق التكوين الإعدادي والتجارب الماضية بعض المقاولين من أداء وظائف تسييرية تخص مؤسستهم، كما يبيّنه الجدول التالي:

جدول رقم 17: يبيّن الوظائف التسييرية المنجزة من قِبل المقاولين.

الوظائف	التكرار
موارد بشرية	07
إدارية	04
مالية	02
تجارية	02
مادية	01
المجموع	16* <sup>1</sup>

يتضح من خلال الجدول أن المعارف المكتسبة عن طريق التكوين الإعدادي والتجربة مكنت الكثير من المقاولين من أداء وظائف تسيير متعلقة بمؤسستهم، حيث أكد (07) مقاولين أنهم أخذوا على عاتقهم وظيفة تسيير الموارد البشرية ويتعلق الأمر بتوظيف العمال مباشرة بعد حصول المقاولين على الموافقة للانطلاق في النشاط. كان لزاماً عليهم إيجاد اليد العاملة التي تمتلك مؤهلات وخصائص المناصب المتوفرة، كما تكفل كثير منهم بمهمة تكوين اليد العاملة الموظفة، لأنهم لا يتقنون بصفة جيدة المهام، لاسيما الشباب الذين تم توظيفهم عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث أكد لنا جُلّ المقاولين المستجوبين أن هؤلاء لا يملكون أدنى المؤهلات حول النشاط، مما تطلب تكوينهم من طرف المقاولين.

\* المجموع 16 لأنه يخص المبحوثين الذين أجابوا عن هذا الموضوع.

لقد عبّرت لنا إحدى المقاولات المستجوبات قائلة: « لقد استقبلت متربصات في إطار الوكالة الوطنية للتشغيل فهنّ لا يملكن أدنى المعارف عن نشاط الخياطة، قمت أنا بتعليمهنّ المهنة. هذا أخذ مني وقتاً كبيراً ». صاحبة ورشة خياطة، أنشئت سنة 2000.

إضافة إلى هذه المهام فقد تكفل بعض المقاولين بمهمة مراقبة وتسيير لعمال حتى يقوموا بإتقان النشاط، لأنّ العمال- في نظر المقاولين- لا يولون أهمية كبيرة لنوعية المنتج، ولا يعتنون كثيراً بالآلات.

كما أدى بعض المقاولين مهام إدارية بحكم تجربتهم في المؤسسة العائلية، أو العمومية، فقد قاموا بتسيير أجور العمال، وإدخال الإعلام الآلي في التسيير، والسهر على تطبيق القوانين المتعلقة بتنظيم سير مؤسستهم. إضافة إلى هذا فقد تكفل مقاولان اثنان بتسيير الجانب المالي لمؤسستهما، لأنهما يملكان تجربة ثرية في الميدان (المؤسسة العائلية).

أما الوظيفة التجارية التي قام بأدائها مقاولات نساء خاصة و فتتمثل في تسويق المنتج، والتعرف على الموزعين وممثلي العلامات في الأسواق، كما مكنتهم المعارف المكتسبة من التحكم في المصطلحات التجارية، كما عبّر عن ذلك أحد المستجوبين قائلاً: « لقد عملت لمدة سنتين قبل إنشاء مؤسستي كبائع في إحدى المحلات، تعلمت من خلالها مبادئ في التسويق، التفاوض والحديث مع الناس. كان ذلك إيجابياً بالنسبة لمؤسستي، حيث قمتُ شخصياً بالتفاوض والإشهار لمنتوجي ». صاحب مؤسسة إنتاج مواد التنظيف، أنشئت سنة 2000.

أما الوظيفة المادية التي أداها مقاول واحد فتتمثل في جلب المواد الأولية، والسلع، وشارك في تهيئة المصنع. كما أسهم في إصلاح الآلات كلما كان هناك عطب أو خلل. وكان ذلك راجعاً إلى تكوينه الجامعي الذي كان في ميدان الميكانيك، وكذا تجربته في مؤسسة أخيه قبل نشأة مؤسسته.

### ج - استعمال العلاقات الشخصية، المعارف النظرية والتقنية:

أكد لنا المستجوبون أنهم استعملوا أثناء مرحلة إنشاء مؤسستهم علاقاتهم ومعارفهم الشخصية لغرض حل بعض المشاكل المتعلقة بالإنشاء. ثم أكدوا لنا كذلك أنهم استعملوا معارفهم النظرية والتقنية أثناء هذه المرحلة للتكفل أكثر بالمنتج أو الخدمة.

جدول رقم 18 يوضح العلاقات الشخصية والمعارف المستعملة أثناء مرحلة النشأة.

التكرار	العلاقات والمعارف المستعملة
20	المعارف التقنية والنظرية
05	العلاقات الشخصية والعلاقات القديمة (زملاء)
*25	المجموع

أكد لنا المقاولون المستجوبون أن المعارف المكتسبة عن طريق تكوينهم الإعدادي، وكذا تجاربهم المهنية السابقة كانت قاعدة الانطلاق، لأن للنشاط المستمر علاقة مباشرة إما بالتكوين الإعدادي، أو بالنشاط الممارس قبل إنشاء المؤسسة أو الاثنين معاً.

في هذه الحالة يمكن اعتبار نشأة المؤسسة امتداداً لهذه التجارب المهنية. فقد استعمل المقاولون هذه المعارف في اختيار النشاط، والمنتج الملائمين لهم. كما صرح لنا أحدهم قائلاً: « نعم عملت في شركة مختصة في الإعلام الآلي لمدة 4 سنوات، وباعتبار النشاط مماثلاً ومتشابهاً بالنشاط الذي استثمرت فيه، فقد سهّلت عليّ هذه التجربة أشياء كثيرة في عملي، حيث أطلقت الكثير من المهام

\* المجموع 25، لأنه يخص المبحوثين الذين أجابوا عن هذا الموضوع.

المتعلقة بالنشاط، وساعدتني في تقديم عمل نوعي «. صاحب مؤسسة في الاتصالات ومخططات آلية (أنفوغرافيا)، أنشئت في 2009.

كما نشير إلى أن هذه التجارب قد أعطت للبعض فكرة إنشاء المؤسسة عندما احتلوا مناصب تسييرية في المؤسسات العمومية أو العائلية وحتى الخاصة، حيث أكدوا لنا أن هذه التجارب منحتهم الثقة اللازمة والقدرة على إطلاق مشروعهم الخاص.

ونشير أيضاً إلى أن الذين أكدوا على استعمال معارفهم النظرية والتقنية المكتسبة هم الذين اكتسبوا تجارب جد ثرية في المؤسسات الأجنبية قبل إنشاء مؤسستهم. لقد صرح لنا بعض المقاولين أن أثناء مرحلة إنشاء مؤسستهم لجأوا إلى علاقاتهم الشخصية لدفع عملية الإنشاء. وباعتبار أن الرأسمال الإنساني للفرد يشمل كذلك الرأسمال العلاقي الذي هو "رأسمال من المعارف مع الزبائن الممولين والمستثمرين".<sup>1</sup> فهو يرمز إلى "علاقات الثقة المكتسبة عن طريق فاعلين آخرين أثناء التفاعلات الماضية، أو عدمها. كما أنه يتميز بكثافته".<sup>2</sup>

ففي حالة المقاولين المستجوبين في بحثنا، فقد استعان بعضهم بهذا النوع من الرأسمال لغرض التكفل بالملفات الإدارية التي عرفت انسداداً وتوقفاً على مستوى معين. كما استعمل المقاولون الذين ينحدرون من القطاع العمومي معارفهم وعلاقاتهم الشخصية مع الزملاء القدامى للحصول على المشاريع.

كما أن بعضهم استعمل علاقاته الشخصية لغرض الاتصال بالمولين والموزعين للمواد الأولية، حيث توسط بعض الأصدقاء المقاولين بين هؤلاء الممولين والموزعين والمقاولين لغرض إنشاء اتصال وعلاقة ثقة بينهم، وتسهيل عملية تبادل السلع والموارد الأخرى.

<sup>1</sup> - GUILLARD. (A). ROUSSEL. (J). Op cit. PP 160- 181.

<sup>2</sup> - MICHONS. (F). *L'économie une science pour l'homme et la société. Mélanges en l'honneur d'Henri Bartoli.* Publication de la Sorbonne, Paris, 1998. P 154.

إذن، استعرضنا من خلال ما سبق دور وأهمية الرأسمال الإنساني أثناء عملية نشأة المؤسسة، هذا الرأسمال المتكون أساساً من المعارف التطبيقية والنظرية، وكذا من العلاقات التي تم إنشاؤها واكتسابها من خلال التكوينات، وكذا التجارب الماضية حيث اتضح أن دورها كان مهماً أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة. هذا ونشير إلى التكوين الذي قصدناه في تحليل هذا العنصر هو التكوين الإعدادي (الدراسي)، وكذا التكوينات المتتابعة قبل نشأة المؤسسة.

أما التجربة المهنية التي نقصدها في بحثنا فهي التي تدمج إلى الوقت الماضي الذي قضاه الفرد في مؤسسته، إلى الأقدمية والتي تنتج بصفة طبيعية ما يسمى بالرأسمال الإنساني.<sup>1</sup> وفي حالتنا كانت التجارب المهنية للمقاولين ثرية، ولا تقل عن ستة أشهر، وجرت إما في المؤسسة العائلية، أو العمومية أو الأجنبية أو الخاصة.

## 2-2 - دور الرأسمال الاجتماعي أثناء عملية إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

من أهم مميزات المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية أنّ "غالبيتها صغيرة الحجم (أقل من 9 أجراء)، وأنّ معظمها هي مؤسسات عائلية."<sup>2</sup> أما "ثقل المؤسسة المتوسطة في الجزائر فيبقى ضعيفاً."<sup>3</sup> لكن هل كون الكثير من هذه المؤسسات لها صبغة عائلية يعتبر ذلك عائقاً في تطورها أم أن لهذه الصفة مزايا وقد تسهم في تطورها؟ أكدت الدراسات في هذا الشأن بأنّ أيادي العائلة، حيث يبحث أعضاؤها في الحفاظ على روابط اجتماعية، وكذا تأثيرات داخل المنظمة.

وحسب ليتز (Litz) الذي نشر مقالا تحت عنوان "The Family Business : Toward

Definitional Clarity"<sup>4</sup> تمتلك المؤسسات العائلية ثلاث خصوصيات هي:

<sup>1</sup> - BAILLY. (F) et autres. Op cit. PP 01 – 11.

<sup>2</sup> - SELHAMI. (S). Op cit. PP 1 – 11.

<sup>3</sup> - AIT ZIANE.( H). AIT ZIANE. (K). « La stratégie réseau et la PME algérienne ». In Les Cahiers du MECAS N 03. 2007. PP 70 – 80.

<sup>4</sup> - LITZ (R.A). "The Family Business : Toward Definitional Clarity". Cité par ARREGLE ( J. L) et autres. Op cit. PP 13 - 36.

- تعددية الأدوار التي يلعبها أعضاء العائلة، وهذا ما لمسناه لدى المؤسسات العائلية التي درسناها، حيث يساهم كل الأفراد في أداء وظائف متنوعة في المؤسسة.
- التأثير الذي يمكن أن تقوم به العائلة في حياة المؤسسة. ولاحظناه في حالة المؤسسات المدروسة كيف أنّ بعض المقاولين يرفضون كل سياسة انفتاح خاصة فيما يتعلق بالقرارات والتوظيفات للمناصب الحساسة.
- الرغبة في الاستمرارية، وتسليمها للأجيال القادمة، هذا كذلك لاحظناه لدى الكثير من المبحوثين. وسنعود إليه لاحقاً. أما مزايا هذه المؤسسات يمكن تلخيص أهمها فيما يلي:
- قلة تكاليف التبادلات المختلفة التي تقوم بها مع المؤسسات الأخرى.
- أفراد العائلة أكثر فعالية من الآخرين، وإشراك الأجيال القادمة، ما يضمن العملية الإستراتيجية خلافة ناجحة.
- تطور تحالفات مع مؤسسات عائلية أخرى.
- سمعة العائلة والعلاقات مع الشركاء الخارجيين جد قوية ومنظمة بواسطة القيم.
- لديها أحسن سمعة ومصداقية.
- ممارسات مرنة في العمل.
- تكاليف التوظيف ليست عالية.
- الثقة، الدافعية، والولاء (عناصر مهيمنة).
- تركز على القيم الشخصية والعائلية بدل القيم المؤسساتية.

- تحافظ على استقرار المناصب في أوقات الأزمة.<sup>1</sup>

أما هذه الخصائص التي استقينا الكثير منها من المؤسسات العائلية التابعة للمقاولين المبحوثين. نتوقع أن يتدخل الرأسمال الاجتماعي بصفة قوية، أثناء عملية انشاء هذه المؤسسات. وعلى طريقة "بيار يورديو (P. Bourdieu) يتشكل الرأسمال الاجتماعي من مختلف العلاقات المحتملة مع أعضاء العائلة، الأقارب، الشبكات المهنية. يعتبر الرأسمال الاجتماعي مورداً رئيسياً للشبكة، لأنه بتعبئة قدرة أصحاب القرار على استيراد الموارد إلى المؤسسة.<sup>2</sup> كما أن في الوضعية المقاولاتية، فإن الانتماءات إلى الشبكات المهنية التي تتشكل من "علاقات الصداقة، والمهنية، والجموعية... تسمح للمقاول بتطوير تصوره وتبادل المعلومات حيث تسمح له هذه المعلومات ببناء تفكير إستراتيجي للمؤسسة التي أنشأها."<sup>3</sup>

هذا مع العلم أن في حالة المؤسسات العائلية تغطي الروابط القوية، حيث يكون دور العائلة "فيها مركزياً، وتكون مساندة للمقاول متنوعة. إضافة إلى المساندة المعنوية، يقوم أفراد العائلة بوضع المقاول على اتصال مع المعنيين بالإنشاء لغرض الحصول على المعلومات والخدمات."<sup>4</sup> ترى من هم الأشخاص الذين أسهموا في إنشاء مؤسسات المقاولين المبحوثين وما هي إسهاماتهم؟

## 2-2-1 - الأشخاص المعنيون بالإنشاء:

باعتبار المقاول ظاهرة اجتماعية تعني كذلك بأنها متداخلة في الاجتماعي، وأن المؤسسات الاجتماعية تتدخل بقوة أثناء مرحلة إنشاء المؤسسات. فالمؤسسات الاجتماعية ممثلة في هذه الحالة من طرف أفراد العائلة، و/ أو الأصدقاء، أو أصدقاء أفراد العائلة. ففي حالة المؤسسات الجزائرية أكد

<sup>1</sup> ARREGLE (J. L). Mari. (I). « Avantages et désavantages familiales. Principaux résultats des recherches et perspectives ». Revue Française de gestion/ 2001/1. N° 200. P 87 - 109.

<sup>2</sup> - ODILE. (B). Op cit. P 135.

<sup>3</sup> - SAMMUT. (S). « L'accompagnement de la jeune entreprise ». Revue Française de gestion. 2003/3. N° 144. PP 153 - 164.

<sup>4</sup> - REIX. (F). « L'ancrage territorial des créateurs d'entreprises aquitains : entre encastrement relationnel et attachement symbolique ». Revue Géographie économie et société. 2008/1. Vol 10. PP 29 - 49.



محمد مضوي أن "إذا كانت المؤسسات الفرنسية تركز على سلوكيات الزوج والزوجة، ففي المؤسسات الجزائرية تركز على سلوكيات الأب والابن، لأن هذه المؤسسات مبنية على أساس روابط الدم (الابن في بعض الحالات، أبناء العم). كما يتم تهميش الزوجات، بنات الابن، أخوات الزوجات بصفة عامة في المجال الاقتصادي."<sup>1</sup>

هذه الفكرة اتضحت بصفة واضحة في بحثنا حين وجدنا مقاولين فقط، أشركا زوجتيهما في نشاط المؤسسة أما الأشخاص الذين شاركوا ودعموا المقاولين بقوة أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة، نجد الأب الذي كان حاضراً في معظم الحالات المدروسة، وكانت إسهاماته متنوعة، كما عبّر عن ذلك أحد المستجوبين «أعتبر أبي العمود الفقري لمؤسستي، لولاه لما استطعت فتح مؤسستي».

كما وجدنا في حالة النساء المقاولات شخصية الزوج، حيث لعب الأزواج أدواراً كثيرة ومتنوعة في مساعدة نسائهم في تكريس مشاريعهن في الواقع. ثم هناك كذلك الإخوة والأخوات، حيث أسهموا جميعاً في حالة المؤسسات العائلية بصفة فعالة أثناء مرحلة الإنشاء. كما ساهم كل من أبناء العم والأصدقاء، وأصدقاء أفراد العائلة كذلك في تكريس مشاريع المقاولين في الواقع. بالمقابل سجلنا غياب شخصيات خارجة عن المحيط العائلي، وكذا العلاقات المبنية على الصداقة والعلاقات المهنية.

هذا يعني أن منطق مؤسسة السوسيولوجية الحديثة حسب جرانوفتر (M. Granovetter) المبني على أساس الروابط الضعيفة وفعاليتها في دراسة الظواهر الاقتصادية بعيدة نوعاً ما عن حالة المقاولين المبحوثين.

<sup>1</sup> - MADOU. (M). «Travail et organisation du travail dans les PME algériennes ». In Journal des anthropologues [ en ligne ] 2001. Consulté le 12 mars 2014. URL :<http://jda. Revue. Org/3872>. PP 517-536.

## 2-2-2 - دور الرأسمال الاجتماعي أثناء عملية إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في منطقة بجاية.

كانت إسهامات الأشخاص المتورطين في نشأة المؤسسات متنوعة وتمثل فيما يلي:

جدول رقم 19 يبين دور الرأسمال الاجتماعي أثناء عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

التكرار	الإسهامات
13	دعم معنوي
09	دعم مالي
09	دعم مادي
05	استعمال المعارف الشخصية
* 36	المجموع

بناء على المعطيات المتحصل عليها، فقد كان دعم الأشخاص المساهمين في نشأة المؤسسة معنوياً حيث تكرر 13 مرة. هذا الدعم المعنوي المقدم خاصة من طرف الأبوين، وبصفة أكثر الأم. يتمثل في الحديث للتخفيف في الأوقات الصعبة حيث أكد لنا بعض المقاولين أنهم مروا بفترات صعبة أثناء مرحلة نشأة مؤسستهم، عندما تلقوا صعوبات إدارية أو مالية... إلخ. فقد وجدوا أمامهم

\* المجموع أكثر من 30، لأن بعض المبحوثين قدموا أكثر من إجابة واحدة.

الأولياء حيث تحدثوا معهم. وقد عمل الأولياء على تشجيعهم في المواصلة، وأن هذه المشاكل مجرد فترة صعبة. ويمتلكون صفات تسمح لهم بتجاوزها.

في هذا الصدد أكد لنا المقاولون أن هذه المساندة كانت جد مهمة، وأعطتهم الثقة في تجاوز الصعاب، كما قدّم الأولياء بعض النصائح والأفكار لأبنائهم. كما أن دور الإخوة (الأخ والأخت) يتمثل في التشجيع على العمل، في متابعة التكوينات، وفي التحدث كلما تطلب الأمر ذلك. ونشير إلى أن المقاولين الذين أكدوا على الدعم المعنوي وأهميته أثناء مرحلة النشأة ينتمون أكثر إلى فئات المقاولين الوارثين والمقاولين المنحدرين من القطاع الخاص.

- النوع الثاني من الدعم المقدم من طرف الأفراد المنتمين إلى محيط المقاولين، يتمثل في الدعم المالي حيث تكرر الموضوع تسع 9 مرات. ويتمثل الدعم المالي في دفع تكاليف الانطلاقة المساهمة في تمويل المشاريع الأولى للمؤسسة، وكان للأب دور حاسم في تمويل مصاريف مشروع ابنه أو ابنته. « الأب هو الذي قام بكل شيء، هو الذي دفع كل مصاريف الانطلاق، وهو من قام بتسديد نسبة معينة من القرض الذي حصلت عليه عن طريق جهاز دعم إنشاء المؤسسات » على حد تعبير صاحبة مؤسسة إنتاج معدات التبريد، أنشئت عام 2012.

ولقد اعترف البعض أنه لولا تدخل أفراد العائلة مادياً لما استطاعوا فتح مؤسستهم: « بالنسبة لي 90% من نجاحي سببه العائلة، لأنها في الحقيقة هي التي تُنجح الفرد أو تكسره. أما بالنسبة لي فقد كانت إسهاماتها مادية ومعنوية. أفراد عائلتي هم الذين يردّون الثقة فيّ، يقولون لي اعلمي إننا هنا لا تخافي ». على حد تعبير إحدى المقاولات صاحبة ورشة خياطة أنشئت في سنة 2000.

كما أنّ الإسهامات المالية كانت لدى البعض من طرف الأصدقاء، حيث صرح لنا أحد المقاولين المختصين في قطاع البناء أن مشروعه مُوّل كلياً من طرف المقاول الذي كان يعمل عنده قبل فتح مؤسسته: « اقترح عليّ صاحب العمل الذي كنتُ أعمل عنده، والذي أصبح مع الوقت صديقاً لي، مشروعاً صغيراً للإنجاز. قلتُ له: ليس لديّ الإمكانيات. فقال لي: هذا ليس مشكلاً. ثم قدّم لي

قيمة مالية، اشترت بها المعدات وأنجزت المشروع. كما أعترف بأنه هو من علّمني المهنة. ولما حاولت إرجاع القيمة المالية التي قدّمها لي رفض ذلك وقال: إنها هدية مّيّ». صاحب مؤسسة في البناء أنشئت في 2013.

كما نشير إلى أنّ المقاولين الذين أكدوا أنّ دور الرأسمال الاجتماعي كان مالياً ينتمون أكثر إلى فئة المقاولين الذين ورثوا المؤسسة أو المهنة، وكذا المقاولين المنحدرين من القطاع الخاص. إضافة إلى هذا فقد أكد لنا أحد المقاولين أن زوجته قدمت له كل مدخراتها أثناء مرحلة الانطلاقة لغرض تمويل مشروعه.

وكانت إسهامات الرأسمال الاجتماعي مادية كذلك، حيث منح بعض أفراد العائلة المحل. أما لدى فئة المقاولين الوارثين، فقد قدمت المؤسسات العائلية (مؤسسة الأب، الأخ، ابن العم، أو مؤسسة الخال) المواد الأولية، السلع... للمقاولين الجدد الذين انطلقوا في نشاطهم الجديد. «لقد قدم لي خالي السلع والمواد الأولية أثناء مرحلة الانطلاقة (ولا زالت التبادلات قائمة حتى الآن) لأنني أمارس نفس النشاط الذي يقوم به هو، كما أنني اكتسبت تجربتي في مؤسسته». صاحب مؤسسة مختصة في إنتاج مواد التبريد أنشئت سنة 2012.

إضافة إلى ذلك فقد أكدت لنا بعض المقاولات المستجوبات أنّ أزواجهن تكفلوا بالتنقلات إلى مختلف المصالح المعنية، وقاموا بنقل السلع والمواد الأولية لدى بائعي وتجار الجملة. كما تكفلوا كذلك بنقل المنتج إلى بائعي التجزئة.

ومن بين الإسهامات المادية لأقارب المقاولين كذلك، نجد أداء بعض الوظائف في المؤسسة. وهذا نجده أكثر في المؤسسات العائلية، وبصفة أكثر لدى فئة المقاولين الوارثين للمؤسسة والمهنة. «إننا عائلة متحدة رغم وجود اختلافات بيننا في طرق العمل والآراء، إلا أننا نتحدث كثيراً ونخرج دائماً بنتيجة. كما أن كل أفراد العائلة يتقنون وظيفة ما في النشاط، لهذا فكل واحد يؤدي وظيفة معينة». صاحب مؤسسة مختصة في البناء، الخرسف المعدنية، أنشئت في 2014.

دائماً في نفس هذه الفكرة صرح لنا أحد المقاولين بأن « الأب قدم الدعم المالي، أما الإخوة فساهموا بالعمل معي لأن المؤسسة تتطلب تكاتف الجهود ». صاحب مؤسسة في الأشغال العمومية، أنشئت سنة 2000.

إضافة إلى الإسهامات السابقة، فقد قام أفراد عائلات المقاولين وأقاربهم باستعمال معارفهم الشخصية وعلاقاتهم في التكفل بالقضايا والملفات الإدارية. « لقد تكفل أبي بالملف وبالاتصال بالمصالح المعنية، لأن لديه أصدقاء يعملون في هذه المصالح ». صاحب مؤسسة في الأشغال العمومية، أنشئت في 2009.

كما نشير إلى أن هذه التدخلات كانت بطريقة مباشرة، وفي بعض الأحيان بطريقة غير مباشرة. فسمعة الأب كانت كافية لبعض المقاولين لمعالجة ملفاتهم الإدارية « إن اسمي العائلي سهل لي ولا يزال يسهل كل شيء لأن أبي كان في قطاع التربية، فمعظم الإطارات المتواجدة في هذه المصالح يقولون لي: آه أنت ابنة فلان، لا يوجد أي مشكل. إذن الحمد لله اسمي العائلي يسهل لي قضاء مصالحني الإدارية ». صاحبة ورشة خياطة، أنشئت سنة 2000.

كما سهل الاسم العائلي وعلاقات الآباء التعرف بتجار الجملة والممولين. وبحكم معرفة هؤلاء لآباء المقاولين والمقاولات، يقدمون لهم السلع والمواد الأولية على شكل قروض، ثم يدفعون بعد بيع منتوجاتهم. هذا لاحظناه لدى منشآت لورشات الخياطة، وكذا لدى مقاولي قطاع البناء، حيث عبّر أحدهم قائلاً: « أبي كان تاجراً في مواد البناء، بعدما أطلقت مؤسستي في قطاع البناء قدّم لي أصحابه الممولين للمواد الخاصة بالبناء. فمنذ ذلك اليوم أقصدهم وآخذ السلع التي أحتاجها، وأدفع لهم الثمن عندما أجمعه ». صاحب مؤسسة في البناء والأشغال العمومية، أنشئت سنة 2000.

كما أن المقاولين الذين تدخل آباؤهم أو استعملوا سمعة أسمائهم العائلية لدى تجار الجملة أو الممولين، هم المقاولون الوارثون لمؤسسة أو مهنة، أو الذين كان آباؤهم تجاراً.

إضافة إلى ما سبق، فقد أسهم أفراد العائلة والأصدقاء خاصة في حصول بعض المقاولين على المعلومات المرتبطة بنشاطهم، وكذا في الحصول مع مشاريعهم. هذا لاحظناه بالخصوص عند المقاولين المنحدرين من القطاع العمومي، فبعضهم ما زالوا على اتصال بأصدقائهم وزملائهم في العمل عندما كانوا أجراء « بفضل معارفي لأشخاص عندما كنت أعمل في الولاية، ولا زلت في اتصال معهم يساعدوني في الحصول على مشاريع وصفقات ». صاحب مطبعة أنشئت في 2009.

هذه الفكرة أكدها محمد مضوي كذلك في تصنيفه للمقاولين الجزائريين، حيث أكد "أن المقاولين المنحدرين من المؤسسات العمومية لديهم اتصالات وعلاقات مع زملائهم القدماء، حيث يقدمون لهم المساعدات والمعلومات اللازمة حول المشاريع وقضايا تخص نشاطهم."<sup>1</sup>

هذا وتجدر الإشارة إلى أنّ بعض المقاولين أكدوا لنا أنه لم يتدخل أحد أثناء مرحلة النشأة، لهذا ليس كل المقاولين محظوظين من الاستفادة من الرأسمال الاجتماعي. وكانت الأسباب كالتالي:

- كون بعضهم يتامى، فقد صنعوا نجاحهم وحدهم دون تدخل أحد.
- كون بعضهم ينحدرون من عائلات فقيرة، وبالتالي لم يكن لعائلات هؤلاء ما يقدمونه؛ كدعم مادي أو مالي، إلاّ المساندة المعنوية.

ونشير في الأخير إلى أن هناك من أكد لنا أنّ للعائلة دوراً سلبياً في البداية، وكان ذلك راجعاً إمّا إلى رفض أفراد العائلة فكرة المقاول، وتفضيل ممارسة ابنها مهنة أخرى، أو تحوّل أفراد العائلة من ردة فعل المحيط بسبب العادات والتقاليد السائدة في منطقة القبائل. هذا لاحظناه لدى المقاولات المنحدرة من القرى التي تتميز بتقاليد جد محافظة التي ترى أن مكانة المرأة في المنزل.

في هذا الصدد عبّرت إحدى المقاولات قائلة: « تزوجت هنا (سيدي عيش) في سنوات 1990. أنا ابنة العاصمة، ألفتُ الخروج وتابعتُ كثيراً من التكوينات. وجدتُ نفسي في قرية حيث

<sup>1</sup> - MADOU. (M). *Entreprise et entrepreneurs en Algérie. Essai de sociologie économique*. Op cit. P 67.

المرأة لا تعمل ولا تخرج. هذا ما لم يعجبني وشكل لي صدمة كبيرة. لكني كنتُ أعمل في البيت بآلتي للخياطة لا تنسى أنني مع زوجي كنا نعيش مع أبوي زوجي، هذا يعني أننا تحت سلطة العجوز. أنت تعرف كيف هم في منطقة القبائل (المرأة لا تخرج). بعدما شاركت في أحد المعارض، نلتُ الجائزة الأولى في الخياطة. وعندما عرضت السلطات المحلية عليّ فكرة إنشاء المؤسسة في إطار برنامج ترقية المرأة الريفية، (ANGEM) تلقيتُ صعوبات مع زوجي حيث تردد في البداية بسبب العادات والتقاليد، فكان خائفاً من رد فعل الآخرين. أما الآن وبعدها تأكد الجميع أنني أعمل وأبدع أصبح الكل يساعدني، وزوجي يقوم بكل شيء (شراء السلع، التنقلات...). لكن أُلحّ على هذا، كانت البداية كارثة، ولا أحد ساعدني، إلا الذين حاولوا إحباط معنوياتي. إرادتي فقط ساعدتني في تكريس مشروعي». صاحبة ورشة خياطة تقليدية، أنشئت في 2010.

هذا التصريح يؤكد مرة أخرى على الصعوبات التي تلاقيها المرأة الريفية بصفة عامة خاصة التي ترغب في ممارسة نشاط مقاولاتي، حيث يعتبره الكثير من اختصاص الرجال، لأنه يستلزم كثيراً من الوقت والتنقلات.

## 2-2-3 - أصل الرأسمال المستثمر أثناء الانطلاقة:

لغرض إبراز دور الرأسمال الإنساني أكثر، ودور الرأسمال الاجتماعي، ارتأينا التعرض لمختلف الصيغ المالية التي تبناها المقاولون أثناء مرحلة إنشاء مؤسستهم.

جدول رقم 20 يبيّن أصل الرأسمال المستثمر أثناء الانطلاقة.

التكرار	أصل الرأسمال المستثمر
10	أموال خاصة
08	أموال خاصة + قرض بنكي
03	أموال خاصة/ قرض بنكي/ أموال العائلة
02	أموال العائلة/ قرض بنكي
02	أموال العائلة
02	قرض بنكي
01	اموال خاصة/ قرض من المحيط/ أموال العائلة
01	أموال العائلة/ مدخرات شخصية
01	تمويل كلي من صديق
30	المجموع



أكدت العديد من الدراسات أن "الكثير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية على مؤسسات ذات رؤوس أموال عائلية وغير مستعدة للانفتاح."<sup>1</sup> هذا راجع إذن إلى طبيعتها العائلية كما أشرنا إلى ذلك سابقاً. لهذا أشار كذلك خليل عسالة. إلى أن "رأسمال المؤسسة الصغيرة والمتوسطة يتشكل من مدخرات تقنية خاصة، وديون غير رسمية داخل العائلة."<sup>2</sup>

وهذا ما لاحظناه لدى مقاولي بحثنا حيث أكد (10) عشرة مقاولين أن رأسمال مؤسستهم أثناء الانطلاقة يتمثل في أموالهم الخاصة التي هي عبارة عن مدخرات قاموا بجمعها عندما كانوا أجراء في القطاع العمومي، أو في القطاع الخاص. فكثير منهم عملوا لسنوات من أجل جمع المال المستثمر.

أما ثمانية (08) مقاولين فأكدوا أن الرأسمال المستثمر أثناء الانطلاقة يتمثل في أموال خاصة وقرض بنكي. كما أن الكثير استعان بأموال العائلة التي كانت في كثير من الحالات هي أموال الأب، وبدرجة أقل أموال الأخ أو ابن العم.

كما تكفل الآباء بمصاريف المشروع كلية في حالتين. كما نسجل حالة واحدة حيث تكفل الصديق بكل تكاليف المشروع أثناء الانطلاقة. لكن ما تجدر الإشارة إليه هو ضعف تمويل البنوك. لأن في حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البلدان التي تبنت اقتصاد السوق، "تكن مشاركة البنوك في رأسمال المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في كونها تسمح بتخفيض تكاليف مراقبة المؤسسة من طرف البنك بامتلاكها حصة من رأسمال المؤسسة. يتحمل البنك تكاليف الإعلام الأقل انخفاضاً، وهذا مثلاً في كونها لها ممثل أو عدة ممثلين يشاركون في مجالس المساهمين كما أن مشاركة البنك في رأسمال المؤسسة هي تحفيز للاستثمار والإنتاج، وأن هذه المشاركة تسمح بتخفيض حساسية المؤسسة أمام مختلف الصعوبات والصدمات."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - MELBOUCI. (L). Op cit. PP 51 -69.

<sup>2</sup> - ASSALA. (K). Op cit. PP 1 - 16.

<sup>3</sup> - EBER (N). « Participations bancaires dans le capital des PME. Cycles réels. Un modèle théorique ». *Revue économique* 1998. Vol 49. N° 03. PP 699- 708.

لكن في حالة الجزائر لم يكن البنك مساهماً فعالاً في إطلاق مشاريع المستثمرين بسبب صلابة القوانين التي حددها للحصول على القرض، حيث كانت في بعض الأحيان شروط تعجيزية حسب المقاولين كالضمانات التي يجب أن يقدمها المستثمر مقابل القرض. إضافة إلى المدة الطويلة التي تستغرقها عملية الحصول على القرض. هذا ما يستدعي تدخلات أشخاص لدفع العملية.

أمام هذه الوضعية فضل كثير من المقاولين التقرب من المحيط العائلي، أو من الأصدقاء لغرض الحصول على الأموال الضرورية لغرض إطلاق مشاريعهم. إضافة إلى المدة الطويلة التي تستغرقها عملية الحصول على القرض. هذا ما يستدعي تدخلات أشخاص لدفع العملية. أمام هذه الوضعية فضل الكثير من المقاولين التقترب من المحيط العائلي أو من الأصدقاء لغرض الحصول على الأموال الضرورية لغرض إطلاق مشاريعهم. لهذا فللقروض مزايا كثيرة في نظرهم، لأنها عبارة عن قروض بدون فوائد، كما أن مدتها غير محددة لأن الأمر يتعلق بأفراد العائلة. ففي معظم الحالات لا يطلبون إرجاعها في مدة محددة. أما الأموال المقدمة من طرف الآباء، فهي ليست قروض بل إعانة من طرفهم، لأن الأمر يتعلق بأبنائهم.

ونشير إلى أن كل المستجوبين الذين اقترضوا من البنوك أو المحيط العائلي سددوا ديونهم، وفي نظرهم ذلك يسمح لهم بالتححرر من الناحية المالية من كل قيود. ويفكرون في طرق أخرى لتمويل مشاريعهم. كما نشير إلى أن القرض الذي نتحدث عنه هنا لا يخص القرض المقدم في إطار أجهزة إنشاء المؤسسات، بل القرض الذي يضع البنك كمساهم في المشروع. فصعوبة الحصول عليه جعلت كثيراً من المقاولين يصرفون النظر عنه، ويبحثون عن طرق أخرى لتمويل مشاريعهم. وهذا "رغم الإصلاحات المنتهجة في القطاع البنكي منذ 1989 حيث تم وضع برنامج لتطهير هذا القطاع لغرض تقديم خدمات سريعة، وكذلك أن يعرف انتشاراً واسعاً. لكن النظام المصرفي الجزائري بقي

بطيئاً، صعوبة الحصول على القروض وكذلك عدم قدرة البنوك على مراقبة المستثمرين في مشاريعهم، الرهون المطلوبة من طرف البنوك. كلها عوامل ساهمت في نفور المستثمرين من البنك.<sup>1</sup>

في هذا الشأن، عبّر أحد المقاولين قائلاً: «أنا شخصياً استفدت من القرض البنكي، وهذا بعد تقديم ضمانات لأن القانون فرض عليّ ذلك. لكن أنا شخصياً أتساءل: كيف يمكن لشاب أن يقدم ضمانات وهو في حاجة إلى عمل ولا يملك ما يقدمه كضمان. هذا يعني أن البنوك الجزائرية تطلب ضمانات للقيام (بالبنسة والأعمال) أعني بهذا الرشوة. أما الشاب الطموح الذي يرغب في تطوير قدراته يبدأ برهن منزل أبويه، هذا مع العلم أن في عالم الأعمال يمكن أن تنجح ويمكن أن تخسر. هناك خطر الفشل. إذن كيف يمكن لشاب رهن منزله. هذا غير واضح أما بالنسبة لي، الحمد لله شريكتي تمتلك من تحمل هذه الصعوبات المالية أثناء الانطلاقة». صاحب مؤسسة صناعة التغليف، ووسم الأسعار، أنشئت في 2007.

نفهم من خلال هذا التصريح صعوبة الاستفادة من القروض التي أصبحت بسبب الشروط التعجيزية المستحيلة، إلاّ بتدخلات أشخاص، دفع رشاوى. لهذا أصبح كثير من المترشحين يتخوّف من الديون ومن البنك كذلك، ويفضلون إمّا الاستدانة من الناس، أو استثمار المدخرات الفردية والعائلية، حتى يتمكنوا من الاستقلالية، لأن في نظر البعض مهنة المقاول تتميز قبل كل شيء بالاستقلالية (المالية، المهنية...).

ونشير أيضاً إلى أن بعض المقاولين قدموا طلب الاستفادة من القرض إلاّ أن طلبهم قوبل بالرفض، ولم يتلقوا الشروط اللازمة لهذا الرفض.

<sup>1</sup> - - MADOUÏ. (M). Entreprise et entrepreneurs en Algérie. Essai de sociologie économique. Op cit. P 60.

### 3 - مشاكل مرحلة إنشاء المؤسسة:

رغم امتلاك كثير من المقاولين للموارد، إلا أنهم لاقوا صعوبات متنوعة أثناء مرحلة إنشاء مؤسستهم، ويمكن تلخيص هذه الصعوبات فيما يلي:

جدول رقم 21 يوضح صعوبات مرحلة إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.

التكرار	الصعوبات/ المشاكل
26	مشاكل إدارية وبيروقراطية
09	مشاكل مالية
06	مشاكل مادية
03	مشاكل بشرية
34	المجموع

إن عملية النشأة لم تكن سهلة لكل المقاولين المستجوبين، فقد لقي كثير منهم صعوبات كثيرة ومتنوعة. وقمنا بتصنيف هذه المشاكل حسب الفئات التالية.

#### 3-1 - مشاكل إدارية وبيروقراطية:

لقد عانى كثير من المقاولين من كثرة الوثائق المطلوبة من المصالح المعنية بالنشأة، وأمام غياب المعلومات اللازمة حول الملف. فكلما اتصل المقاول بهذه المصالح طُلب منه إضافة وثيقة أخرى. وأرجع البعض هذا كذلك إلى غياب الاتصال بين هذه المصالح. لهذا فكلما وصل الملف إلى مصلحة معينة طلب من المعني إضافة وثيقة جديدة. أمام ثقل الملف أصبح المعنيون بالأمر يتنقلون يومياً بين هذه المصالح لغرض تكملة الملف.

إضافة إلى غياب الاتصال بني المصالح المعنية بالنشأة. هناك كذلك مشكل في تذبذب القوانين الخاصة بنشأة المؤسسات وتغييرها الكثير والمتنوع. هذا ما أدى بهذه المصالح إلى طلب تقديم وثائق أخرى من المعنيين لأن القوانين الجديدة هي التي تفرض ذلك.

إضافة إلى هذا فقد اشتكى كثير من المقاولين من طول مدة الانتظار، للحصول على الموافقة من المصالح المعنية؛ كأجهزة دعم إنشاء المؤسسات، البنوك المعنية بالقروض المقدمة من طرف هذه الأجهزة، الوزارة في بعض الحالات. كما اشتكى بعضهم من الانسدادات التي حدثت لملفاتهم حيث يلزم البنك - مثلاً - موافقة الوكالة أولاً، أما الوكالة فتطلب موافقة البنك.

وقد أكد كثير من المقاولين المستجوبين على مشكل المركزية، حيث استغرقت ملفاتهم وطلباتهم مدة طويلة، بسبب مركزية اتخاذ القرار ( إرسال الملف إلى المديرية المركزية، أو الوزارة لغرض الحصول على الموافقة). في هذا الصدد لخص أحد المقاولين هذه المشاكل البيروقراطية والإدارية فيما يلي: « نعم تلقيت مشاكل كثيرة منها:

- على مستوى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بسبب التغيرات على مستوى القوانين، كل مرة يطلبون إضافة وثائق جديدة.

- على مستوى البنك: كان الانتظار طويلاً، وبعد محاولات عديدة تمكنت من الحصول على الموافقة. لكن هذا أحدث ذهاباً وإياباً بين البنك والوكالة لمدة 18 شهراً». صاحب مؤسسة إنتاج مواد التنظيف، أنشئت سنة 2000.

ونشير كذلك إلى أن هذا النوع من المشاكل أكد عليه أكثر المقاولون المنحدرون من القطاع العمومي، وكذا المنحدرون من القطاع الخاص.

### 3-2 المشاكل المالية:

لقد اشتكى كثير من المقاولين من التمويل البنكي والذي اعتبروه غير كافٍ، لأن القيمة المتحصل عليها على شكل قرض في إطار أجهزة دعم تشغيل الشباب غير كافية إطلاقاً، مقارنة بتكاليف مشاريعهم. وحسب هؤلاء المقاولين فالوكالة لا تقوم بدراسة فعلية ومخصصة لكل مشروع، بحسب النشاط المقترح، المعدّات ، والآلات التي يتطلبها النشاط. إضافة إلى تكاليف أخرى حتى يقيموا المبلغ الفعلي الذي ستساهم به الوكالة. وذلك لأن الوكالة الوطنية - في رأيهم - لها نموذج دعم مالي موحد تطبّقه على كل المشاريع، وهي لا تأخذ بعين الاعتبار ضخامة بعض المشاريع التي تتطلب أموالاً كثيرة. فمثلاً لا يمكن منح نفس قيمة القرض للذي ينوي إنشاء مصنع لإنتاج مادة ما، والذي ينوي إطلاق مشروع بسيط في قطاع الخدمات؛ فالفرق في المصاريف والتكاليف شاسع جداً.

إضافة إلى هذا، هناك مشكل الديون المستحقة، وصعوبة تسديدها، لأن أمام الصعوبات المالية في البداية، استدان كثير من المقاولين المستجوبين من المحيط العائلي. غير أنّ إرجاع هذه الديون كان جد صعب عليهم، كما عبّر عن ذلك أحد المستجوبين قائلاً: « إضافة إلى المشاكل الإدارية، فقد واجهت صعوبة مالية في تمويل مشروعني، اقتضت من أصحابي. لكن إرجاع الديون كان صعباً، ومع مرور الوقت استطعت إرجاعها. اليوم الحمد لله كل شيء على ما يرام ». صاحب مؤسسة مختصة في صيانة وتعبئة كل أنواع آلات الإطفاء، الحرائق والحماية الفردية والأمنية، أنشئت في 1984.

لهذا فقد أكد كثير من المستجوبين أنه لولا تدخل أفراد العائلة في هذه المرحلة لما استطاعوا تجاوز هذه الصعاب المالية. كما نشير إلى أن المقاولين البطالين سابقاً، وكذا الوارثين للمؤسسة، أو للمهنة هم أكثر من تعرض لهذه الصعوبات المالية أثناء مرحلة إنشاء مؤسستهم.

### 3-3 الصعوبات المادية:

لقد أكد لنا بعض المقاولين أن من بين الصعوبات التي واجهتهم أثناء مرحلة إنشاء مؤسساتهم، صعوبة الحصول على المعدات والآلات لأنها غير متوفرة في السوق المحلية أو الوطنية. هذا يعني أنه يجب استيرادها من الخارج. وقد أكد لنا المقاولون أن المستوردين لم يحترموا دفتر الشروط الخاص بالآلات المستوردة، لأن أثناء تسلّمها تأكد هؤلاء المقاولين من نقص بعض أجزاء هذه الآلات، مما تطلب منهم تخصيص حصة مالية إضافية لاستيراد بقية المعدات.

لذلك تحدث هؤلاء عن الاحتيال والخداع من طرف المستوردين، ومن طرف الذين تكفلوا ببناء مصانع بعض المقاولين أيضاً. فقد أكد لنا أحدهم أن المقاول الذي تكفل ببناء مصنعه لم يحترم المقاييس، مما سبب له مشاكل مع المصالح المعنية بمراقبة تطابق المعايير مع دفتر الشروط: «هناك خداع أثناء بناء المصنع من طرف مقاول البناء (لم ينجز المشروع حسب المقاييس)، إضافة إلى أن المعدات والآلات التي اقتنيتها، فلم تشمل كل القطع التي طلبتها. لقد فكرت في العدالة، لكن خفت أن يستغرق وقتاً طويلاً». صاحب مصنع إنتاج المواد الغذائية (البسكويت)، أنشئ سنة 2012.

إضافة إلى ما سبق، فقد اشتكى بعضهم من نقص المواد الأولية على مستوى ولاية بجاية، مما تطلب التنقل إلى ولايات أخرى لغرض الحصول عليها. هذه الصعوبة لاحظناها عند النساء النشاطات في الخياطة خاصة، حيث تقول إحدهن: «لقيت مشكلا في الحصول على السلع التي أحتاجها هنا في بجاية. لهذا يجب التنقل إلى الجزائر، تيزي وزو أو سطيف». صاحبة ورشة خياطة أنشئت في 2012.

كما اشتكى البعض الآخر من مشكلة الحصول على العقار لغرض بناء مصنعه. إضافة إلى مشاكل أخرى كالكهرباء والماء، وتماطل الهيئات المهنية في إيصال الكهرباء والماء، بسبب تأخر الانطلاق لدى البعض. هذا النوع من المشاكل عانى منه أكثر المقاولين الناشطين في القطاع الصناعي على الخصوص.

### 3-4-مشاكل بشرية:

لقد أكد لنا كثير من المقاولين المستجوبين أنهم وجدوا صعوبات كثيرة متعلقة بالمستخدمين، إضافة إلى كون المستخدمين الذين تم توظيفهم لا يملكون المؤهلات لأداء الوظائف في المناصب، هذا ما تطلب من المقاولين تكوينهم كما أشرنا إلى ذلك سابقاً. لكن الأمر لم يتوقف هنا، فقد اشتكى بعض المقاولين من عدم استقرار المستخدمين، لأنهم لا يهتمون بالتعلم، بل بالشهادات. فعندما يحصلون عليها ويجسون بإتقان هذه الوظائف يغادرون المؤسسة للبحث عن منصب في مؤسسة أخرى مقابل أجر أعلى.

هذه الوضعية المرتبطة بعدم استقرار المستخدمين ونقص العمال أثرت في عمل المقاولين الذين تكفلوا شخصياً بأداء مهام الغائبين، أو الذين توقفوا عن العمل. وهذه الوضعية لاحظناها كثيراً عند المقاولات الناشطات في الخياطة، وعند الذين ينشطون في القطاع الصناعي.

كما اشتكى بعض المقاولين من عدم كفاءة اليد العاملة، ما تسبب في تكسير الآلات حيث أحدثت خسائر للمؤسسة. كذلك هناك مشكلة السرقة وعدم الثقة بين بعض المستخدمين والمقاولين. هذا ما أجبر هؤلاء على تخصيص وقتهم الكبير في مراقبة المستخدمين عوض القيام بأشياء أخرى مرتبطة بسير المؤسسة.

هذا، ونشير في الأخير إلى أن بعض المقاولين أكدوا لنا عن عدم تلقيهم مشاكل تذكر أثناء مرحلة إنشاء مؤسستهم، واعتبروا أن المراحل الإدارية كانت عادية، ولم يتلقوا صعوبات مادية أو مالية تذكر. لكن هذه الفئة قليلة مقارنة بالذين أكدوا على المشاكل التي تم التطرق إليها.



#### 4 - كيفية معالجة المشاكل أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة:

لقد سألنا المقاولين عن كيفية التغلب على المشاكل التي تلقوها أثناء مرحلة إنشاء مؤسستهم. هذه الصعوبات تم حلها لدى البعض بفضل تدخل أفراد العائلة والأصدقاء، وكذا زملاء عمل قدماء، كما أشرنا إلى ذلك عندما وضحنا دور الرأسمال الاجتماعي. هؤلاء تدخلوا كثيراً في حل المشاكل الإدارية والبيروقراطية، والمشاكل المالية والمادية.

كما أكد لنا البعض بأنهم تكفلوا شخصياً بحل هذه المشاكل (المادية)، بشراء المعدات، مولدات كهربائية، الآلات لغرض الانطلاق في إنشاء المؤسسة بدل تضييع الوقت في الانتظار. لهذا دفع مصاريف إضافية، وكان ذلك الحل الأمثل بالنسبة لهم.

وقد أكدت لنا فئة هامة أن الصبر والانتظار كانا الحل أمام صلابة القوانين الإدارية، لأن المعارف الشخصية لها حدود كذلك في حل الملفات الإدارية. فقد أكد لنا أحد المقاولين أن تدخل أو علاقة الملف بمصالح كثيرة (مصلحة البيئة، مصلحة التجارة، البنك... إلخ). يصعب اللجوء إلى التدخلات، فكان الصبر والانتظار هما الحل. وامتلاك قدرة التحمل في هذه الفترة كان ضرورياً.

إضافة إلى كل هذا أكد لنا بعض المقاولين أنهم حلوا مشاكلهم الإدارية خاصة بالشجار مع الأعوان، وبعض المسؤولين. فطول مدة الانتظار والانسدادات والتناقضات في خطابات المعنيين جعلهم يفقدون التحكم في أعصابهم، والدخول في شجار وعراك مع هؤلاء. هذا ما أسهم في تغيير مواقفهم والإفراج عن الملف.

أما البعض الآخر فقاموا بإرشاء أعوان الإدارة بتقديم هدايا (هواتف نقالة، أموال، سلع)، لأن ذلك في نظرهم هو الحل الوحيد للإفراج عن ملفاتهم.

## 5 - مراحل إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

من خلال طرحنا سؤال عن أهم المراحل التي تتبعها المقاول لإنشاء مؤسسته، كانت الإجابات متباينة بين أربع إلى خمس حتى سبع مراحل، هذا حسب النشاط، وحسب الأهمية التي يعطيها المقاول لكل مرحلة. أما من الناحية القانونية وكما اشرنا إليها في الجانب النظري فيمكن تسمية سبع 7 مراحل وهي:<sup>1</sup>

- 1 - تسمية المؤسسة: إعطاء اسم لمؤسسة.
- 2 - عقد كراء المحل أو عقد الملكية.
- 3 - الوضعية القانونية (statut): إنشاء المؤسسة بصفة قانونية لدى الموثق.
- 4 - الترخيم: وهذا على مستوى المركز الوطني للسجل التجاري.
- 5 - البطاقة الجبائية: (تقديم الوثائق لاستخراجها).
- 6 - الرقم الإحصائي التعريفي (numéro d'identifiant statistique).
- 7 - فتح الحساب البنكي.

أما المقاولون فقد لخصوا المراحل كما يلي:

- أ / الفكرة، الملف، انتظار الموافقة، النشاط.
- ب / شراء العقار، بناء المصنع، طلب الحصول على القرض، الملف الإداري.
- ج / كراء المحل، طلب القرض.

<sup>1</sup> - Création d'entreprise en Algérie. Site web. PME- DZ.com. Juillet 2012.

د/ المحل، طلب القرض.

ه/ الوثائق، السجل التجاري، موافقة الجهات المعنية، فتح الحساب، ثم الانطلاقة.

و/ الطلب، الموافقة، طلب القرض، الانطلاقة.

ز/ طلب شروحات ونصائح من المختصين، الملف.

نلاحظ من خلال ما سبق أنه إذا كانت القوانين تتحدث فقط عن الخطوات الإدارية، فإنّ المقاولين ذكروا خطوات أخرى مرتبطة بمبادئ المقابلة كالفكرة، أو طلب شروحات حول النشاط، حول الخطوات الضرورية اتّباعها قبل الشروع في أية خطوة، كما شرح لنا البعض الخطوات الميدانية بطريقة مفصلة، عن بناء المصانع مثلاً، والصعوبات التي واجهتهم، والحلول المقترحة للتغلب عليها.

### استنتاج جزئي:

على غرار المعطيات التي تم تحليلها، اتضح أن فكرة إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة لدى مقاولي منطقة بجاية كانت إما شخصية، كانت من شخص آخر، أو عفوية. ولقد كانت شخصية بصفة أكثر لدى المقاولين المنحدرين من القطاع الخاص. ورغم كون تجربتهم ليست طويلة (بين عام إلى 5 سنوات). لكن عملهم لدى الخواص منحهم الثقة في قدرتهم على إنشاء مؤسسة خاصة، وبالتالي الفكرة.

لهذا أكد كثير منهم على أنهم استثمروا في نفس النشاط الممارس سابقاً لدى الخواص. كما كانت الفكرة شخصية كذلك لدى المقاولين المغتربين، إذ أن بعد تجربة طويلة في الخارج أو في مؤسسة أجنبية هنا في الجزائر فكروا في إنشاء نشاطهم الخاص.

أما الذين جاءتهم فكرة إنشاء مؤسستهم الخاصة بسبب المشاكل التي عانت منها المؤسسة التي اشتغلوا فيها (مؤسسات عمومية)، أو لسبب مشاكل مع الشركاء، وحتى مع أفراد العائلة نجدهم

مقاولين منحدرين من القطاع العمومي، أو الوارثين للمؤسسات أو المهن. وقد جاءتهم فكرة إنشاء مؤسساتهم الخاصة لوضع حد لهذه المشاكل، وفتح آفاق جديدة تسمح لهم بالعمل في كل حرية واستقلالية، وتحقيق أهدافهم.

أما كون الفكرة أتت من الآخر، فنجدها عند المقاولين الوارثين، والذين حيث أكدوا أن فكرة الإنشاء اقترحت إما من : أحد أفراد العائلة، الصديق، المسؤولين المحليين الذين دعموا النساء في إنشاء مؤسساتهن في إطار برنامج ترقية المرأة الريفية. هذا ما سمح لهن بتحويل نشاطاتهن المنزلية إلى ورشات عمل.

إذن وجود أجهزة وصيغ مختلفة لدعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، منح لدى كثير من الشباب فكرة إنشاء المؤسسة، نظراً للامتيازات الكثيرة التي تقترحها هذه الأجهزة. أما الذين أكدوا أن فكرة إنشاء مؤسساتهم كانت عفوية وصدفة، فلأن ذلك لم يكن مشروعهم من قبل، تواجدهم في وضعية معينة (زيارة معرض)، الحديث مع أحد مسؤولي الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، أعطاهم فكرة إنشاء المؤسسة.

أما أهداف إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كانت متنوعة: اقتصادية لغرض خلق مناصب عملهم، فالمقاولون جمعوا المال لتحسين أوضاعهم الاقتصادية. هذا ما لاحظناه لدى المقاولين الذين ينحدرون من القطاع الخاص، وكذلك لدى مقاولي القطاع العمومي الذين توجهوا إلى المقاوله لغرض تحسين ظروف معيشتهم إضافة إلى مساعدة أفراد عائلتهم والتكفل الجيد بأولادهم.

تمثل الأهداف الاجتماعية خاصة في مساعدة الآخرين (أفراد العائلة، الأصدقاء، الزبائن) من خلال خلق مناصب عمل، تقديم خدمات أو منتجات ذات نوعية جيدة. إضافة إلى الرغبة في المحافظة على سمعة ونشاط العائلة مع محاولة تطويره وعصرنته. هذا لاحظناه خاصة لدى المقاولين الوارثين والمنحدرين من القطاع الخاص.

أما الأهداف الشخصية فتتمثل في حب المهنة، والرغبة في الإبداع وتكريس الأفكار والمشاريع في الواقع، الاستقلالية، فنجدها خاصة لدى المقاولين المغتربين والبطالين، وبصفة أقل لدى مقاولي القطاع العمومي.

لقد كان دور المقاول أثناء مرحلة إنشاء مؤسسته كبيراً ومتنوعاً حيث استعمل معارفه المكتسبة عبر تجاربه الماضية، والتكوينات التي تابعتها قبل إنشاء مؤسسته في قراءة وتحرير الوثائق، وكذا في التفاوض والاتصال بالمصالح المعينة بالنشأة، وكذا بالمؤسسات. كما سمحت هذه المعارف المكتسبة من الماضي المهني لبعض المقاولين بأداء وظائف تسييرية متعلقة بمؤسستهم (بشرية، مالية، تجارية، ومادية). إضافة إلى هذا فقد أكد البعض على استعمال المعارف المكتسبة في إطلاق وأداء بعض الوظائف المتعلقة بالنشاط لهذا يعتبر هؤلاء أن نشاطاتهم الحالية هي امتداد للأنشطة الماضية عندما كانوا أجراء، إما في القطاع العمومي أو الخاص أو في المؤسسة العائلية.

كما استعمل المقاولون علاقاتهم ومعارفهم الشخصية لحل بعض المشاكل المتعلقة بإنشاء مؤسستهم، أو حتى في الحصول على المعلومات والمشاريع. لهذا يمكن القول أنّ تدخلات المقاول أثناء مرحلة إنشاء مؤسسته كانت كثيرة لغرض تكريس مشروعه في الواقع، فقد أدى وظائف تسييرية، استعمل علاقاته الشخصية لحل قضايا متعلقة بالنشاط (مشاكل إدارية).

أما الرأسمال الاجتماعي (العلاقاتي) كان دوره هاماً أثناء مرحلة النشأة، حيث تدخل الأقارب، وأصدقاء المقاول (الأب، الأم، الإخوة، أبناء العم، الخال، الأصدقاء) لتقديم دعم معنوي، مالي، مادي وتدخلات على مستوى الإدارات والممولين. وكانت العائلة حاضرة بقوة لدى المقاولين الوارثين لتقديم التسهيلات الضرورية لغرض إطلاق نشاط المؤسسات. أما المقاولون المغتربون فقد أكدوا أن دعم العائلة كان معنوياً فقط. أما المقاولون البطالون سابقاً فأصروا على أن دعم أقاربهم كان مادياً ومعنوياً.

وأكد البحث كذلك أن الرأسمال المستثمر أثناء الانطلاقة كان إما أموالاً خاصة جمعها المقاولون عندما كانوا أجراء، أو عبارة عن رأسمال عائلي. وأمام صعوبات الحصول على القروض البنكية بسبب الشروط والضمانات التي تفرضها، جعلت المقاولين يصرفون النظر عنها، ويبحثون عن مصادر تمويلية بديلة، أهمها العائلة وفي نظرهم هي جد إيجابية، لأنها غير محدودة في الزمن (ليسوا مجبرين على إرجاعها في مدة محددة. وهي كذلك قروض بدون فوائد. لهذا لجأ المقاولون الوارثون والمنحدرون من القطاع الخاص إلى هذا النوع من التمويل. أما التمويل الذاتي فوجدناه خاصة لدى المقاولين المغتربين.

أما المشاكل الواردة أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة، فتمثلت أساساً في المشاكل الإدارية والبيروقراطية، حيث اشتكى كثير من المقاولين من كثرة الوثائق، وغياب المعلومات، الانسدادات، وطول مدة الانتظار. إضافة إلى هذا، هناك صعوبات مالية أيضاً، حيث وجد البعض صعوبة في التكفل بكل تكاليف المشروع. أما المشاكل المادية فتمثلت أساساً في نقص المواد الأولية، الآلات والمعدات، كما اشتكى البعض من عدم استقرار المستخدمين وعدم تأهيلهم لأداء الوظائف المسندة إليهم.

لهذا فقد حاول البعض معالجة هذه المشاكل بفضل تدخل أفراد العائلة والأصدقاء لدى المصالح الإدارية لغرض الإفراج عن الملفات العالقة، وحل الانسدادات أو بالصبر والانتظار لمدة طويلة. أما المشاكل المادية فقد تكفل بها المقاولون شخصياً. وهذا بشراء المعدات اللازمة. كما كان أفراد العائلة والأصدقاء حاضرين لتقديم المساعدات والقروض المالية لغرض تجاوز صعوبات تمويل المشاريع.

استناداً إلى التحليل السابق، يمكن لنا القول أنّ الفرضية الثانية تحققت لأن الرأسمال الإنساني المتمثل في الموارد الشخصية التي يمتلكها الفرد (المعارف المكتسبة، العلاقات الشخصية، المدخرات المالية). إضافة إلى الدور المهم والإيجابي للعلاقات الاجتماعية الخاصة بالمقاول، حيث لعبت العائلة

وأصدقاء المقاول دوراً بارزاً أثناء هذه المرحلة بتقديم الموارد الضرورية للمقاول، والتي بفضلها استطاع تكريس مشروعه في الواقع.

## الفصل التاسع

دور المقاول ورأسماله العلاقائي في تسيير وتطوير مؤسسته  
الصغيرة والمتوسطة



تمهيد: نحاول في هذا الفصل التعرض لأهم نشاطات ممارسات وإسهامات المقاول في تسيير وتطوير مؤسسته مباشرة بعد انشائها. إذن يتعلق الأمر بمرحلة ما بعد الانطلاقة الفعلية في النشاط، وانتهاء مرحلة الانشاء. في هذه المرحلة يحاول المقاول التحكم في تسيير نشاطه من الناحية المادية، المالية، والبشرية. وهذا بالتركيز على قدراته ومعارفه النظرية والتقنية، وكذا البشرية، وعلى علاقاته الشخصية.

لهذا فالمقاول يحاول قدر الإمكان تطوير هذه المعارف والقدرات لغرض التحكم أكثر في أمور مؤسسته. كما أنه يحاول الاستعانة برأسماله الاجتماعي (أي الرأسمال العلاقتي) لغرض التسيير والتحكم أكثر في قضايا وأمر مؤسسته، خاصة تلك المتعلقة بعلاقة المؤسسة بالإدارات المختلفة (البنك، الجباية، التأمين...)، أو بالمصالح الخاصة بالتموين بالسلع والمواد الأولية.

إذن، ينتظر أن يتدخل كذلك الرأسمال العلاقتي في مرحلة تسيير وتطوير المؤسسة الصغيرة والمتوسطة. كما نشير كذلك إلى أن تحليل المعطيات المتعلقة بهذا الفصل يسمح بتحليل ومناقشة الفرضية الثانية والمتعلقة بدور الرأسمال الإنساني والاجتماعي في تسيير أمور وشؤون المؤسسة. مع العلم أن الجزء الأول من هذه الفرضية والمتعلق بمرحلة إنشاء المؤسسة ودور الرأسمال الإنساني والاجتماعي أثناء هذه المرحلة قد تم تحليله وشرحه في الفصل السابق والمتعلق بمراحل أو عملية إنشاء المؤسسة.

## 1 - إسهامات المقاول في تنمية قدراته المعرفية عن طريق التكوينات المهنية:

مباشرة بعد الانطلاقة في النشاط تفتن بعض المقاولين إلى نقص على مستوى معارفهم في مجال معين، واكتساب هذه المعارف أصبح أكثر من ضرورة، لهذا قاموا بمتابعة تكوينات في مجالات عدة يمكن حصرها فيما يلي:

جدول رقم 22 يبيّن التكوينات التي تابعها المقاولون مباشرة بعد إنشاء مؤسستهم.

التكرار	نوع التكوين المتابع
09	تكوينات وتربصات متخصصة في النشاط الممارس
04	تكوين في تسيير المؤسسة
02	تكوين في المحاسبة
02	تكوين في الإعلام الآلي
01	تكوين في اللغات الأجنبية
*18	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن المقاولين تابعوا تكوينات وتربصات متعلقة بنشاطهم عددهم تسعة (09). وتمثل هذه التكوينات في تربصات، ملتقيات (حسب النشاط)، تناولت معارف ومعلومات متعلقة بالنشاط مباشرة. لهذا كانت أهداف المقاولين وراء متابعة هذا النوع من التكوين إما لتحديث المعلومات حول النشاط، أو لتعميق المعارف حول النشاط، أو حتى لتجديد تقنيات العمل، والذين تابعوا أكثر هذه التكوينات كانوا إما مقاولين وارثين، أو منحدرين من المؤسسات الخاصة.

\* يعود المجموع إلى 19، لأن السؤال خاص فقط بالذين تابعوا تكوينات بعد إنشاء المؤسسة.

كما اتضح أن طبيعة ونوعية النشاط الممارس هو الذي يجبر في بعض الأحيان صاحبه على متابعة تكوينات مرتبطة به. لأن بعض النشاطات تعرف تغيرات كثيرة وسريعة مثل: الخياطة، الحلاقة، المدارس التكوينية... لهذا على صاحب المؤسسة تحديث معارفه على حد تعبير إحدى المستجوبات « تابعت تكويناً مباشرة بعد الانطلاقة لاسترجاع معارفي في نشاط الحلاقة لأنني فقدت الكثير منها. وبعدها أتابع كل سنة تكويناً في نشاطي. كما أنني أتقل كثيراً لغرض حضور الملتقيات وأشارك في بعضها بمدخلات، وهدفي من هذه الملتقيات اكتساب وتحديث معارفي. لكن كذلك لأقارن نفسي بالآخرين ثم الحصول على معارف ونماذج جديدة في نشاطي ». صاحبة صالون للحلاقة والتجميل، أنشئ في 2010.

كما تابع أربعة مقاولين تكوينات في مجال تسيير المؤسسة، وكان غرضهم منها هو التحكم في تسيير المؤسسة، وهم يمارسون نشاطات صناعية. وبحكم عدد العمال المرتفع في الورشات فهم يرغبون أكثر في التحكم في تسيير أمور المؤسسة: « نعم تابعت تكويناً لمدة عام في مجال تسيير المؤسسة بالمعهد الدولي للمناجنت ببحاية حيث ساعدني التكوين في اكتساب المفاهيم الأساسية في التسيير (المحاسبة، التسويق، الإدارة) وكان هدفي وراء التكوين هو المساهمة في تسيير المؤسسة لأنني أدركت بعد فتح المؤسسة أن تكويني الإعدادي لم يكن كافياً لتسيير المؤسسة ». صاحب مؤسسة إنتاج مواد التنظيف، أنشئت سنة 2000.

نفهم من خلال هذا التصريح أن المقاول يتحول مباشرة بعد الانطلاق في نشاطه إلى مسير لمؤسسته، ويحاول فهم أمور كثيرة والتحكم فيها (المحاسبة، الإدارة، الإنتاج). وبحكم مسؤولياته يحاول أن يكون في كل الأماكن. لكن ذلك يتطلب معلومات ومعارف. لهذا يجد ضالته في متابعة تكوينات تمنح المعارف التي يحتاجها.

كما تابع مقاولون تكوينات في المحاسبة، وهذا لغرض التحكم في الجانب المالي للمؤسسة، لأن في نظرهم التحكم المالي جد مهم لضمان السير الحسن للمؤسسة. لهذا فضلوا التكفل بهذه

الوظيفة بأنفسهم. لكن بعد متابعة التكوين في المعهد الدولي للمناجنت : « قمت بتكوين كوكيلة بالجمارك وتكوين في المحاسبة، لأن التحكم في هذه الوظيفة جد مهم ». صاحبة مؤسسة إنتاج عتاد التبريد، أنشئت سنة 2012.

أما الذين تابعوا تكويناً في الإعلام الآلي (عدد 2) كان غرضهما تحديث تسيير المؤسسة بإدخال الإعلام الآلي. لأن هذا الأخير يسهل كثيراً التسيير والتحكم أكثر في أمور المؤسسة. على أحد تعبير المستجوبين « لقد تابعت تكويناً في الإعلام الآلي لغرض تحديث النشاط وإدخال تقنيات عمل جديدة مع محاولة إيجاد أحسن تنظيم لغرض التحكم في التسيير لتطوير النشاط ». صاحب مؤسسة توزيع وبيع الأدوية والمواد الصيدلانية وشبة الصيدلانية، أنشئت في 2010.

كما تابع مقاول واحد تكويناً في اللغة الأجنبية، وغرضه هو تحضير نفسه لممارسة نشاط يستدعي تنقلات ومفاوضات مع الأجانب. لهذا فالتحكم في اللغة الأجنبية أصبح أكثر من ضروري بالنسبة له. لأن في نظره لا يمكن تفويض أحد يتكلم باسمه.

وعن سؤالنا حول رغبتهم في متابعة تكوينات مستقبلاً، أكد معظم المقاولين على أهمية التكوين في النشاط الذي يمارسونه لأنهم في حاجة دائمة إلى معلومات تسمح لهم باتخاذ القرارات، بمعنى أن المقاول هو الذي يمتلك المعلومة أكثر من الآخرين.<sup>1</sup> لهذا كانت التكوينات المعبر عنها تتمثل فيما يلي:

#### - تكوينات متخصصة ومتعلقة بالنشاط:

حسب المقاولين الذين عبروا عن رغبتهم في متابعة تكوينات تمنحهم معارف متخصصة حول نشاطهم، حتى يتسنى لهم التحكم أكثر في النشاط. هذا ما لاحظناه لدى مقاولين في قطاع : البناء،

<sup>1</sup> - BARREDY. (C). et autres. Op cit. PP 10 – 18.

الخيطة و صاحبات المدارس التكوينية. وهذا راجع كذلك إلى التغيرات السريعة التي تعرفها هذه النشاطات، لذلك يعتقدون أن تحديث معارفهم أمر ضروري.

كما نشير إلى أن نوعية هذه النشاطات تستلزم مشاركة المقاول في إنجازها. حيث يؤثر المقاولون العمال الذين يشاركونهم في ذلك. لهذا فهم دائماً يبحثون عن المعلومات الجديدة المتعلقة بأنشطتهم. كما أن بعضهم يرغب في متابعة تكوين في تسيير المؤسسات لغرض التحكم في أمورها أكثر، وكذا تطويرها وتوسيع نشاطها. كما عبّر عن ذلك أحد المقاولين قائلاً: « أرغب في متابعة تكوينات في ميدان البناء وفي تسيير المؤسسات لغرض تطوير المؤسسة وتوسيع نشاطها ». صاحب مؤسسة مختصة في البناء، أنشئت في 2013.

كما عبّر لنا ثلاثة مقاولين عن رغبتهم في متابعة تكوينات في اللغات الأجنبية، لأنهم في اتصالات ومفاوضات مع الأجانب، كما أنهم ينتقلون بكثرة إلى الخارج لغرض اقتناء السلع والمواد الأولية لمنتجاتهم. لهذا فهم يرغبون في التحكم في اللغات الأجنبية لغرض تحسين المفاوضات مع الشركاء، وكذا الاتصال الجيد معهم لتجنب الأخطاء.

كما عبّر مقاول واحد عن رغبته في متابعة تكوين في فتح المؤسسات، لأنه يرغب في فتح مؤسسة جديدة في المستقبل. ولتفادي الأخطاء التي وقع فيها عندما فتح المؤسسة الحالية.

كما نشير إلى أن المقاولين المنحدرين من القطاع الخاص، وكذا الوارثين هم أكثر رغبة في متابعة التكوينات، لأنهم يرغبون في تحقيق نجاحات بتوسيع نشاطاتهم. كما أن الوارثين يرغبون أكثر في تطوير وعصرنة المهنة العائلية. لهذا نجد أنهم يبحثون عن المعلومات التي تسمح لهم بذلك.

كما نشير إلى أن الدور الذي يلعبه المقاول في مؤسسته يتحكم كذلك في الرغبة في متابعة التكوينات. فكلما تطلب النشاط الحضور الدائم للمقاول في المؤسسة، أدى به إلى الرغبة في التكوين

وكلما كان حضوره اقل ادى به إلى العزوف عن التكوين. لهذا نجد المقاولين الذين عبروا لنا عن عدم رغبتهم في متابعة التكوينات مستقبلاً للأسباب التالية:

- الوقت: أكد لنا كثير من المقاولين رغبتهم في متابعة تكوينات مهنية، لكن كثرة المهام التي يؤديها في مؤسستهم لم تترك لهم وقتاً للتكوينات.

- عدم الحاجة لمعارف إضافية: أكد لنا بعضهم أنهم لا يحسون بحاجة إلى اكتساب معارف إضافية، وبالتالي إلى متابعة تكوينات. في نظرهم لديهم ما يكفي من معارف نظرية وتطبيقية تسمح لهم بأداء مهامهم المقاولانية.

- السن: أما المقاولون المسنونون (55 سنة فما فوق) فأكدوا أنه مع تقدمهم في السن لم تعد لديهم الرغبة في تعلم أشياء جديدة، بل يفكرون في أمور أخرى كالتقاعد وتسليم المؤسسة.

وفي الأخير نشير إلى أن المقاولين الشباب هم أكثر رغبة في التعلم، والتكوين، كذلك طبيعة النشاط الممارس من طرف المقاول. فمثلاً في نشاطات البناء، الخياطة، مدارس تكوينية... اين يشارك المقاول أو المقاولة في إنجاز المهام مع العمال. لهذا فهم يعملون ويؤطرون الآخريين، إذ يجب عليهم التحكم في النشاط.

## 2 - أصل الرأسمال المستثمر حالياً:

من أهم ممارسات المقاول المرتبطة بتسيير مؤسسته نجد الجانب المالي، حيث يولي أهمية بالغة لتمويل المشاريع التي سطرها، وكذا تغطية المصاريف والنفقات المرتبطة بإنجاز النشاط (سلع، خدمات).

جدول رقم 23 يبيّن أصل الرأسمال المستثمر حالياً.

التكرار	أصل الرأسمال المستثمر
13	أموال خاصة تابعة للمقاول
05	الرأسمال العامل
03	قرض بنكي
03	أموال العائلة (الأب)
02	أموال المقاول/ أموال العائلة (الأب)
02	قروض من الخواص/ قروض من ممولي المواد الأولية
01	قرض بنكي/ أموال العائلة
01	تمويل ذاتي/ تمويل بنكي
30	المجموع

يتضح من الجدول أن التمويل الخاص يطغى مقارنة بمصادر التمويل الأخرى، إذ نجد 13 مقاولاً أكدوا أن الرأسمال المستثمر حالياً يتمثل في أموال المقاول، والتي "هي مدخرات نقية"<sup>1</sup> تابعة للمقاول. هذه الصيغة نجدها أكثر عند المقاولين المغتربين، وعند المقاولين المنحدرين من القطاع الخاص، وبصفة أقل عند المقاولين البطالين سابقاً. فأمم صعوبة الحصول على القروض البنكية،

<sup>1</sup> - ASSALA. K. « PME en Algérie : de la création à la mondialisation ». Op cit. PP 1 - 16.

وغياب تمويلات أخرى لم يجد هؤلاء سوى استعمال الأموال التي قاموا بجمعها، هذا يجنبهم من كل ارتباط ويعطيهم حرية تصرف أكثر.

لكن السؤال الذي يبقى مطروحاً هو: هل يمكن للمؤسسات الممولة ذاتياً أن تفتح تجاه رؤوس أموال أخرى مستقبلاً؟

أما الصيغة الثانية للتمويل، فتكمن في الرأسمال العامل (fonds de roulement)، ويكمن هذا التمويل في تخصيص حصة من أرباح المؤسسة في تمويل المشاريع وتغطية التكاليف الحالية للمؤسسة. هذا نجده أكثر لدى المقاولين الوارثين، وبصفة أقل عند المقاولين المنحدرين من القطاع الخاص.

أما القرض البنكي فنجده خاصة لدى المقاولين المنحدرين من المؤسسات العمومية، بحكم اتصالاتهم، وامتلاكهم لمعارف على مستوى الإدارات استطاعوا الحصول على قروض بنكية لغرض تمويل مشاريعهم الحالية.

أما العائلة فهي حاضرة كذلك في تمويل المشاريع الحالية للمؤسسة، حيث أكد لنا المقاولون وهم ثلاثة أن الرأسمال الحالي لمؤسستهم عبارة عن أموال الأب، ولا يمكن اعتبارها قروضاً. أما الذين استدانوا من أحد أفراد العائلة (ابن العم، الخال) فهي ديون بدون فوائد، وأن مدة الإرجاع غير محددة.

كما أكد بعض المقاولين أن هناك قروضاً مقدمة على شكل سلع ومواد أولية للمقاولين الناشطين في قطاع البناء والخطاطة... حيث استطاع هؤلاء المقاولين الحصول على ثقة هؤلاء الممولين، وبائع الجملة بفضل علاقات الأب. هذا الأخير الذي كان تاجراً في الماضي، استطاع إنشاء علاقة بين ابنه والممول، وأصبح التبادل ممارسة بين المقاول والممول.



ونفس المنطق لاحظناه لدى بعض المقاولات في الخياطة حيث أكدنا أنه بفضل سمعة الاسم العائلي استطعن ربح ثقة تجار القماش، حيث يأخذن ما يحتجن من المواد ثم يدفعن الثمن ريثما تباع سلعهن.

أما القروض البنكية فقد أكد لنا بعض المقاولين أنهم قدموا طلبات للحصول عليه، لكنها قوبلت بالرفض ولم يفهموا الأسباب.

### 3 - طبيعة العلاقات مع القطاع الإداري الجزائري:

كان تطرقنا إلى الموضوع راجعاً إلى كون المقاول في علاقة دائمة مع مختلف المصالح الإدارية المرتبطة بالنشاط الممارس (الجباية، البنك، التأمينات، الكهرباء، الماء، مصالح الجمارك لدى بعض المؤسسات، مصالح مراقبة النوعية... إلخ). هذا إذا علمنا أن بعض الدراسات أكدت على "سلبية المصالح الإدارية الجزائرية بثقلها ورداءة الخدمات المقدمة."<sup>1</sup> إضافة إلى هذا فهي "جد بيروقراطية، حيث يتلقى المقاول صعوبات مؤسسية أمام النظام البنكي، العقار، الجمارك، وحتى في القوانين."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - GHARBI. S. Op cit. PP 01 - 14.

<sup>2</sup> - MELBOUCI. L. Op cit. PP 51 -69.

جدول رقم 24 يبيّن طبيعة علاقات المقاولين حالياً بالقطاع الإداري.

التكرار	طبيعة العلاقات
13	جيدة
08	عادية
06	طبيعية وعادلة
03	متواضعة ومتذبذبة
30	المجموع

استناداً إلى المعطيات الموجودة في الجدول، أكد 13 مقاولاً أن علاقاتهم بالقطاع الإداري الجزائري في الوقت الحالي جيدة، لأنها مبنية على الاحترام، ولا يتلقون أية مشاكل عندما يقصدونها. وفي نظرهم عندما يدفع المقاول مستحقاته لا يمكن أن تكون له مشاكل مع هذه المصالح، ولا يحتاج إلى تدخل الآخرين مطلقاً. « هي علاقات جيدة رغم أنني لا أعرف أناساً في المصالح التي أقصدها، لأنني أدفع مستحقاتي ». صاحب مطبعة، أنشئت في 2009.

وأكد مقاول آخر قائلاً: « نتعامل كثيراً مع البنك، التأمين، ومع الوقت أصبحنا نعرف كثيراً منهم وعلاقتنا جيدة معهم ». صاحب مؤسسة توزيع وبيع الأدوية والمواد الصيدلانية وشبة الصيدلانية، أنشئت في 2010.

نفهم من خلال تعليقات هؤلاء أن طبيعة العلاقات تتحكم فيها مدى نزاهة المقاول تجاه هذه المصالح. لهذا فالذي يدفع مستحقاته لا يمكن أن يعامل بطريقة سيئة، ولا يستحق تدخلات الآخرين. وفي بعض الحالات حتى وإن لم يدفع المقاول مستحقاته في الوقت تبقى علاقاته جيدة معهم كما

عبر عن ذلك احدى المستجوبات. « هي علاقات جيدة ويتفهموني رغم أنني لا أدفع المستحقات في الوقت، أشرح لهم وضعيتي ويتفهموني جيداً ». صاحبة ورشة خياطة الألبسة، أنشئت في 2010.

كما نشير إلى أن المقاولين الذين لهم علاقات جيدة معهم، هم الذين ينحدرون من القطاع العمومي، لأن بحكم أقدميتهم في القطاع استطاعوا تكوين رأسمال علاقتي جد ثري في عدة مصالح، وبالتالي يعرفون جيداً خبايا القطاع العمومي. لهذا يتلقون التسهيلات كلما قصدوا هذه المصالح، كما أن معارفهم لأشخاص يسهل لهم التكفل بملفاتهم في وقت سريع.

أما الذين عبروا عن كون علاقاتهم طبيعية، أو عادية بحكم أنهم لم يتلقوا مشاكل تذكر مع هذه المصالح، فرأوا أن هذه المصالح لا تحدث مشاكل، إذ في نظرهم يتعلق الأمر بقوانين يجب معرفتها، لهذا فالأمر لا يستدعي تدخل أشخاص.

لكن هذه الآراء لا يتقاسمها كل المقاولين، إذ أن هناك فئة منهم أكدت أن علاقاتها بالمصالح الإدارية متواضعة ومتذبذبة، لأنهم لا يسهلون الأمور في كل الحالات، كما أن بطء الإدارة في دراسة الملفات وبيروقراطيتها تجعلهم يدخلون في شجارات مع أعوان المصالح المعنية، أو الاتصال بأشخاص لغرض حل المشاكل. « الإدارة هي بيروقراطية وبطيئة في دراسة الملفات ». صاحب مؤسسة مختصة في الاتصالات، رسومات ومخططات آلية، أنشئت في 2009.

نفهم من خلال هذا التصريح أن بطء الإدارة يعني كذلك تعطيل المشاريع، مع العلم أن بعض المقاولين مرتبطون بأجال تسليم السلع، او المشاريع لهذا فأى تعطيل من طرف هذه المصالح يخلق مشاكل كثيرة مع الزبائن، حيث يرون أن الحل يكمن في استعمال علاقاتهم لغرض تعجيل تحليل ملفاتهم.

في هذا الشأن، ولغرض التعمق أكثر في هذا الموضوع طرحنا سؤالاً حول مدى معرفة المقاولين لأشخاص يعملون في مختلف الإدارات والمصالح التي يتعاملون معها. وقد أكد معظمهم أنهم يعرفون

أشخاصاً في هذه المصالح (26 مقاولاً). وفي بعض الحالات حتى وإن كانوا لا يعرفون أحداً في مصلحة معينة، فأصدقاؤهم هم الذين يتدخلون بفضل معارفهم، حيث يكون هذا الصديق همزة وصل بين المقاول والشخص المقصود في مصلحة أو إدارة معينة.

لهذا، وعلى طريقة قرانوفتر (Granovetter) "يتوسط أصدقاء أو أحد أقارب المقاول لغرض إنشاء علاقة أو اتصال بين المقاول والإداري الذي لديه سلطة الموافقة على ملف المقاول".<sup>1</sup>

ويتمثل الأشخاص الذين يعملون في الإدارات والمصالح التي يتعامل معها المقاولون في ابن العم، أصدقاء الأب، الأخ، أصدقاء أفراد العائلة، زملاء عمل عندما كان بعض المقاولين أجراء. وبفضل تدخل هؤلاء يمكن للمقاول الدخول مباشرة في اتصال مع المسؤول، أو العون الإداري الذي يشرف على تحليل ملفه.

كما نشير إلى أن المقاولين المنحدرين من القطاع العمومي، ومن القطاع الخاص أكثر معرفة للأشخاص يعملون في المصالح والإدارات المتعامل معها، وبصفة أقل المقاولين الوارثين. أما الذين لا يعرفون أشخاصاً يعملون في هذه المصالح فهم المغتربون، وكذا المقاولين البطالين الذين يعترفون أنهم ليسوا بحاجة إلى ذلك. لهذا أكد بعضهم أنهم لا يبحثون حتى في معرفتهم لأنهم نزهاء تجاه المصالح والإدارات التي يتعاملون معها.

#### - ما هو دور هؤلاء الأشخاص؟

قبل توضيح دور هؤلاء الأشخاص، يجب تأكيد نقطة مفادها أن معرفة الأشخاص الذين يعملون في المصالح الإدارية التي يقصدها المقاولون لا يعني بالضرورة أنه يلجأ إلى خدماتهم في حالة مواجهة مشاكل مع هذه المصالح. فهناك من أكد لنا أنه صحيح يعرف أناساً يعملون هناك لكن لا يطلب خدماتهم، بل يعالج المشاكل حسب الطرق القانونية، وبالتفاوض والتحدث مع المعنيين.

<sup>1</sup> - GRANOVETTER. M. Op cit. . PP 9 - 36.

كما أصر وأكد لنا بعض المقاولين أن تدخلات الأشخاص جد محدودة، لأننا أمام بيروقراطية جد صعبة وشائكة، نظراً لارتباط الملفات بمصالح كثيرة، وبالتالي بأعوان ومسؤولين كثيرين، لهذا فالشخص الذي يعرفه يعمل في مصلحة معيّنة، لا يمكن أن يتدخل لدى كل المصالح المعنية، لأنه لا يعرف جميع الأعوان. لهذا يبقى تدخل الأشخاص جد محدود في حل الملفات.

أما الذين أكدوا على تدخلات معارفهم الشخصية لحل المشاكل، فقد أوضحوا أن هذه التدخلات تكمن في حل الملفات والإسراع في إيصالها للمعنيين، حتى يتم الفصل فيها لصالح المقاول. كما أن دورهم يكمن في استخراج الوثائق التي يحتاجها المقاول في وقت جد قصير. ما يسمح للمقاول بربح كثير من الوقت، ويتفرغ بذلك إلى القيام بأمر أخرى تتعلق بنشاطه. في هذا الصدد أكد أحد المستجوبين قائلاً: «القطاع الإداري في الجزائر جد بيروقراطي ودون استعمال العلاقات الشخصية وعلاقات صداقة تبقى مشاريعك تسيير ببطء بسبب بطء الإدارة». صاحب مؤسسة في الأشغال العمومية، أنشئت في 1995.

إذن، الأشخاص الذين هم في الإدارات يسهلون الأمور، ويتكفلون بالملفات، واستخراج الوثائق التي يحتاجها المقاول، المساعدة في الحصول على المشاريع. هذا ما يساهم في ربح الوقت، لأن الوقت جد مهم وذو قيمة كبيرة لدى المقاول، لأن لديه التزامات كثيرة تجاه الزبائن، لذلك يفضل قضاء وقت طويل في مؤسسته للسهر على إنتاج السلع أو الخدمات المطلوبة مع احترام المواعيد.

### – هل لهذه الخدمات المقدمة من طرف هؤلاء الأشخاص مقابل؟

حسب أجوبة المقاولين، بدت الآراء منقسمة حيث أن هناك فئة من المقاولين أكدت أن هذه الخدمات المقدمة ليس لها مقابل، لأن الأمر يتعلق بتسهيل أمور إدارية من طرف صديق، أو أحد أفراد العائلة عرفوه منذ زمان. إذن لا مكان لتقديم مقابل تجاه الخدمة المؤداة، كما أن الكثير انزعج من تقديم مقابل تجاه خدمة ما مؤداة من أي شخص، لأنهم يعتبرون ذلك رشوة، والرشوة في رأيهم حرام.

لهذا لا يمكن لهم أن ينشطوا في الحرام، ويصرفوا أموال الحرام، إذ عبّر أحد المستجوبين قائلاً: « أنت وعلاقتك معهم (أعوان الإدارة). نعم أعرفهم جميعاً وإن لم تفعل ذلك لا تستطيع العمل. لهذا وبفضل تدخل أصدقائي الذين هم أناس جيّدون "ناس ملاح"، لأنني درست معهم وأعرفهم جيّداً، وإلا كانت لدينا مشاكل كثيرة وكبيرة. لكن هذا لا علاقة له بالرشوة. إنها علاقة صداقة فقط ». صاحب مؤسسة تكيف وتعليب سمك التونة، أنشئت في 2003.

بيّن لنا هذا التصريح طبيعة الخدمة المؤداة من طرف أصدقاء المقاول والتي هي بدون مقابل، لكن كذلك نوعية العلاقة الموجودة بين المقاول وأصدقائه التي هي طويلة (منذ الدراسة في الجامعة وعندما كان أجيّراً عند بعضهم)، وبالتالي امتداد هذه العلاقات في الزمن وامتانتها جعلت هذه الخدمات المقدمة شيئاً عادياً.

هذا، ونشير إلى أنّ دراسات سابقة تناولت هذه الفئة (المقاولون المنحدرون من القطاع العمومي)، أكدت "امتلاك هؤلاء المقاولين علاقات متينة مع أجراء في القطاع العمومي. ويتدخل هؤلاء الأجراء كلما تطلب الأمر ذلك لصالح أصدقائهم المقاولين".<sup>1</sup>

لكن هذا ليس رأي بعض المقاولين الذين ينحدرون من القطاع الخاص، حيث أكد لنا بعضهم أن الخدمات المقدمة من طرف الأشخاص الذين يعملون في الإدارات، يطلبون مقابلاً تجاه الخدمات المقدمة للمقاولين، حيث أكد لنا أحد المقاولين قائلاً: « نعم لدينا علاقات مع أشخاص يعملون في مختلف المصالح التي نتعامل معها (التأمين الجباية...) لأن الذي لا يملك علاقات مع أشخاص لا يستطيع النشاط طويلاً. في بعض الحالات نقدم هدايا لقضاء الحاجة مثل: الهواتف النقالة، الحواسيب، المبالغ المالية... ». رغم أنني لا أحب ذلك، لكن ماذا تريد أن أفعل، هذا هو الواقع ». صاحب مؤسسة في ترقية العقار، أنشئت في 2013.

<sup>1</sup> - MADOU (M). *Entreprise et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration. Essai de sociologie économique*. Op cit. P 67.

نفهم من خلال هذا أنه رغم كون المقاولين لا يجذبون تقديم هذه الرشاوى، إلا أن صلابة الإدارة بواسطة أعوانها الذين يقرأون ويستعملون القوانين لصالحهم عن طريق تأويلاتهم الخاصة للقوانين والنصوص، ثم يطلبون رشاوى مقابل الإفراج عن الملفات، أو استخراج الوثائق. لهذا أصبحت الرشوة ممارسة يومية حيث ينتظر معظم الأعوان مقابلاً (رشوة) تجاه كل خدمة يقدمونها للمقاولين (هذا حسب تصريح بعض المقاولين).

في هذه الظروف كذلك أصبح المقاول يتفهم مقاصد هؤلاء، ويقدم هدية، أو رشوة دون أن يطلبها العون الإداري: « في بعض الأحيان مع الإدارات يجب أن تقدم أشياء لكي تتحصل على مقابل. هذه هي الحقيقة. أعرف أشخاصاً في الإدارات أتصل بهم، أقول لهم أحتاج ذلك الشيء (وثائق مثلاً) وأنا لا أنتظر حتى يطلب المقابل، أتفهم الأمر. في حالة قضاء حاجتي، أو مصلحة معينة مثلاً أعرف أنه سيتصل بي بعد يومين لطلب مصلحة معينة مثلاً: كمية من أكياس الإسمنت، واستجيب لطلبه وأعرف أن ذلك يتعلق بمقابل لما قدمه لي في الإدارة ». صاحب مؤسسة مختصة في البناء، أنشئت في 2013.

كما أكد لنا بعض المقاولين أنه بما أن الواقع الجزائري مبني على أساس تدخلات العلاقات الشخصية، فإنهم يحاولون معرفة أناس يعملون في المصالح التي هم في علاقة معها، ويحاول الانضمام إلى شبكات من العلاقات التي يمكن أن تقدم لهم خدمات ومعلومات مرتبطة بنشاطهم. فهم يولون أهمية بالغة لهذه العلاقات ويحاولون دائماً الحفاظ عليها.

#### 4 - طبيعة العلاقات بين المقاولين:

عرفنا في العنصر السابق طبيعة العلاقات بين المقاولين والقطاع الإداري، ولغرض التعمق أكثر في موضوع العلاقات نحاول التعرف هذه المرة على طبيعة العلاقات بين المقاولين فيما بينهم في الوقت الحالي.

جدول رقم 25 يبيّن طبيعة العلاقات والاتصالات بين المقاولين.

التكرار	طبيعة العلاقات
14	مهنية فقط
06	مهنية وصداقة
04	طبيعية وجيدة
04	علاقات باردة
02	صداقة
30	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن طابع العلاقات المهنية يطغى على الاتصالات بين المقاولين، حيث تتوقف على وجود تبادلات مهنية، إذ أكد المقاولون أنهم لا يريدون الخلط بين العمل والصداقة، ويفضلون أن لا تخرج العلاقة عن إطارها المهني، حيث يدعم هذا الموقف كل من المقاولين الذين أتوا من القطاع الخاص، فبحكم تجربتهم في المؤسسات الخاصة، أكدوا لنا أن المقاولين الذين عملوا عندهم قبل انطلاقهم في المقاولة، قد أكدوا لهم أهمية عدم الخلط بين الصداقة والعمل، لأنه حدث لهم مشاكل من هذا النوع بسبب هذا الخلط.

كما أن المقاولة هي منافسة كذلك، وهناك أشياء لا تحكى مع المنافس، لهذا لا يجب تمديد العلاقة إلى صداقة حتى يبقى كل واحد في مكانته. هذا الرأي يوافق عليه أيضاً المقاولون البطالون سابقاً، لأنه بحكم نقص تجربتهم في الميدان يفضلون الحذر وعدم الخلط بين العمل والصداقة.



لقد أكد لنا المفاوضون الذين يفضلون علاقات مهنية مع مفاوضين آخرين من نفس النشاط، أنهم عندما يلتقون زملاءهم يتحدثون مثلاً عن الجديد في السوق، فيما يخص نشاطهم ومنتجاتهم. يتحدثون كذلك عن المشاكل المشتركة، كما أنهم يتبادلون النصائح حول العمل والاستثمارات، وحتى حول المشاريع المستقبلية التي ينوي كل واحد القيام بها.

### ما هي طبيعة التبادلات التي يمكن أن تكون في إطار هذا النوع من العلاقات؟

أكد لنا المفاوضون (حسب النشاط الممارس) أن التبادلات مع زملائهم من نفس النشاط تكمن فيما يلي:

- تبادل المعلومات والخبرات: حيث يقوم كل مفاوض بتبادل المعلومات التي يملكها حول نشاطه، مقابل الحصول على معلومات أخرى، كما يتبادل المفاوضون كذلك الخبرات، إذ يمكن لمفاوض أن ينتقل إلى مؤسسة زميله للقيام بوظيفة أو مهمة، أو إطلاق برنامج في مجال الإعلام الآلي. لهذا نجد هذا النوع من التبادل في قطاع الخدمات أكثر، حيث يتبادل مثلاً أصحاب المدارس الخاصة البرامج حتى إن بعضهم يلقي دروساً في مدارس أخرى تابعة لزملائهم، مثلما عبّرت عن ذلك إحدى المستجوبات قائلة: «أنا في اتصال مع مديرات المدارس التكوينية الأخرى، أعطي دروساً في بعض هذه المدارس، ولديّ علاقات مهنية جيدة معهنّ. كما أنني أتجنب الخلط بين العمل والصدقة، كما أن هناك تبادلات مع هذه المدارس (برامج، نصوص قانونية) وتمت بإجراء اتفاقيات مع البعض منها». صاحبة مدرسة تكوين للأطفال، أنشئت في 2016.

كما عبّرت مديرة مدرسة تكوينية أخرى من نفس النشاط كما يلي: «نعم أنتقل إلى مدارس أخرى، للاطلاع على البرامج، هناك تبادل للأفكار، والبرامج، والنصوص القانونية. وأرى أن هذا ضروري، لأن القوانين تتبدل. هناك تعليمات جديدة، كما أن هناك مراقبين يسهرون على تطبيق القوانين. لقد تعرضت مرة لعقوبة بسبب عدم تطبيق تعليمة، لم أعرفها». صاحبة مدرسة تكوين

ومساعدة تلاميذ مختلف الأطوار، أنشئت في 2002. نفهم من خلال ما سبق أنّ التبادلات المهنية أصبحت جد ضرورية في نظر المستجوبين، لأنها تعود بالفائدة على جميع الأطراف.

- **تبادل المواد الأولية:** هذا النوع من التبادل نجده خاصة في قطاع البناء، حيث أكد المستجوبون أنهم لا يترددون في تقديم السلع والمواد لزملائهم من نفس النشاط عند الحاجة. لأن ذلك واجب، ويمكن في المستقبل أن يكونوا في نفس الوضعية (الحاجة) سيكون زملاؤهم حاضرين لتقديم يد العون لهم، خاصة وأن نشاطهم يعرف تذبذبات وتقلبات فيما يخص توفر المواد الأولية المرتبطة بنشاط البناء.

- **المناولة:** أكد لنا بعض المقاولين أن في بعض الحالات يتبادلون في إطار إنجاز مهام لمؤسسات أخرى، حيث في حالة حاجتهم إلى مؤسسة مختصة في إنجاز مهمة ما، يقومون بالاتصال بصاحبها، كما يقومون هم كذلك بإنجاز مشاريع لمؤسسات أخرى، هذا ما يسمى بالمناولة. «نعم أنا في اتصال مع مقاولين من نشاطات أخرى، وهي علاقات مهنية حيث أتصل بهم للقيام ببعض الأعمال في إطار إنجاز مشاريعي مثلاً: الحدادون، والمختصون في صناعة الأخشاب... كما أنني أنجز لبعض المؤسسات مشاريع في مجال البناء». صاحب مؤسسة في البناء، أنشئت في 2013.

هذا، ونشير إلى أنّ المناولة رغم عدم تطورها الكبير في الجزائر، إلا أنها بدأت تغزو محيط المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، حيث بدأت الاتصالات والاتفاقيات لغرض إنجاز المشاريع.

إضافة إلى هذا، فقد يتبادل المقاولون النصائح حول النشاط، وإمكانيات الاستثمار فيه وتوسيعه، هذا ما لاحظناه خاصة لدى المقاولين الذين ينشطون في القطاع الصناعي، لأن في بعض الأحيان طلب النصيحة والتوجيه ضروري قبل أخذ قرار توسيع أو تنويع النشاط. فقد عبّر عن ذلك أحد المقاولين الصناعيين قائلاً: «أنا في اتصال دائم مع مقاولين من نشاط آخر، وكذلك من نفس النشاط. إنني هنا بالمنطقة الصناعية بأقربو أتصل ببعض المقاولين للتشاور والحديث عن المشاريع،

وأحياناً أخرى أبحث عنهم كزبائن وتكون فرصة لسنج روابط بيننا. كما أشير إلى أنه ليست كل علاقاتي مع المقاولين مهنية هناك بعض الصداقات مع بعضهم». صاحب مؤسسة إنتاج مواد التنظيف، أنشئت سنة 2000.

هذا يعني أن قرارات توسيع النشاط تستوجب أخذ النصيحة كحال هذا المقاول المختص في إنتاج مواد التنظيف، لأنه أمام وجود منافسين في هذا النشاط. فإنّ أي خطأ منه قد يكلفه الكثير، وقد يفقد زبائنه في السوق. كما نشير إلى أنّ هناك من أكد لنا أن العلاقات قد تكون مهنية وصداقة في آن واحد، خاصة عند المقاولين الوارثين والمغتربين. إضافة إلى وجود تبادلات على المستوى المهني، هناك كذلك لقاءات وزيارات عائلية فيما بينهم، لأن البعض كانوا أصدقاء قبل إنشاء مؤسساتهم، وامتدت العلاقات إلى علاقات مهنية بينهم. وفي هذه الحالة تكون درجة الثقة والتبادل بينهم جد عالية.

كما أنّ هناك بعض المقاولين الذين أكدوا أن علاقاتهم مع المقاولين هي علاقات صداقة فقط، وفي نظرهم لا يستطيعون إنشاء علاقات مهنية في محيط اقتصادي جد غامض، وغير مقنن، ومليء بالحذر والخوف. «لديّ علاقات صداقة كثيرة مع مقاولين من نفس النشاط، ومن نشاطات أخرى. أما العلاقات المهنية فلا. نحن جزائريون لا نتفاهم في الأعمال، بمعنى لم يسبق لنا أن التقينا ولم نلتق نحن الجزائريون». صاحب مؤسسة تكييف وتعليب سمك التونة، أنشئت في 2003.

نفهم من النظرة التشاؤمية لتصريح المقاول السابق إلى غياب الحد الأدنى لقواعد العمل في المحيط الجزائري، لأنّ حسب السلطات لا تفضل ولا تريد تطوير القطاع الصناعي، بل تشجع الاستيراد. لهذا اندرج كثير من المقاولين في هذا المنطق، وأصبح همهم الوحيد هو جمع الأموال. لكنه يلقي اللوم أكثر على السلطات التي هي مسؤولة عن هذا الوضع.

كما أنّ هناك فئة من المقاولين المنتمين إلى القطاع العمومي، أو الوارثين عبّروا عن علاقتهم الباردة مع المقاولين الآخرين، لأنه - في نظرهم - منافسون قبل كل شيء. هذا يعني أن نسبة الحديث عن العمل ضئيلة، ويتوخون الحذر أثناء الكلام، بل يتفادون الحديث عن العمل والمعلومات المرتبطة به. «أنا في اتصال مع بعض المقاولين من نفس النشاط، لكن ليس هنا في بجاية تبادل النصائح. أما علاقات الصداقة فهي جد محدودة لأن عالم الأعمال عالم قاسٍ، دون رحمة. الناس تجري وراء كل النواحي للعمل، لجلب المستخدمين. أنا واعٍ بهذا، أعرف حدودي وأحترم حدود الناس. أما في ميدان عملي فلا أراجع أمام أي شخص عندما أجد عملاً مفيداً لي أقوم بكل شيء لأنجزه، لا انظر يميناً ولا شمالاً، لقد علموني أن عالم الأعمال دون رحمة، إما تمشي أو تموت. الذي لا يتقدم يتراجع في الأعمال. الركود يعني التراجع». صاحب مؤسسة صناعة الأغلفة، ووسم الأسعار، أنشئت في 2007.

نفهم من خلال هذا التصريح أن الأعمال تستدعي من صاحبها توخي الحذر، وعدم التصريح بالمعلومات الخاصة بالنشاط التي قد يسرقها البعض، كما عبّر لنا بعض المقاولين.

ويتفادى البعض منهم الاتصال بالمقاولين من نفس النشاط على المستوى المحلي ويفضلون الاتصال بالمقاولين خارج الولاية. لأن "المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية تسيطر عموماً على السوق المحلي فقط."<sup>1</sup>

كما نفسر اتجاهات المقاول فيما يخص نظرتهم إلى الأعمال إلى كونه ينتمي إلى عائلة ذات تقاليد مقاولاتية (الأب كان مقاولاً في نفس النشاط) هو الذي كوّنه وعلمه المهنة، وغرس فيه مبادئ المقاولاتية المبنية على المنافسة، وتوخي الحذر من الآخرين حتى لا تؤخذ منه أفكاره.

من خلال ما سبق هل يمكن لنا التكلم عن شبكات اجتماعية مقاولاتية؟

<sup>1</sup> - MELBOUCI. (L). Op cit. PP 51 -69.

ينبغي العلم أن الرأسمال العلاقتي يتمثل في كون كل شخص يمتلك رأسمالاً علاقتياً منذ بداية دراسته، والذي يجب أن يقوم بتسييره للاستفادة منه. "ويتشكل الرأسمال العلاقتي من مجموع شبكة العلاقات التي تشمل مجموعتين من الروابط:

- الروابط القوية: المحيط الأول للفرد (العائلة والأصدقاء).

- الروابط الضعيفة: الاتصالات المنتظمة، الغرضية، لكنها بدون روابط عاطفية،<sup>1</sup> أي هي من نوع الروابط حيث تكون اتصالات الفرد مع الآخر أقل كثافة.

أما الشبكات "فهي تتشكل من علاقات الصداقة، مهنية وجمعية، والانتماء إليها يعني وجود نوع من الرأسمال الاجتماعي".<sup>2</sup> كما أن الشبكات تقدم أو ينجر عنها نوعان من المعلومات: "المعلومات العلمية، الفعالية الآنية، أو معلومات مستقبلية، التي تكمل وتسهل القرارات التي يمكن أن يتخذها الفرد".<sup>3</sup> إذن الشبكة الاجتماعية هي "مجموعة من الفاعلين (أفراد، جماعات...) مترابطة عن طريق التفاعلات الاجتماعية التي هي متنوعة (عائلية، عاطفية)، ومترابطة بروابط قوية أو روابط بعيدة".<sup>4</sup>

استناداً إلى هذه المعلومات يمكن الحديث عن وجود شبكات مهنية بين المقاولين باعتبار أن هناك علاقات بين المقاولين مبنية على أساس تبادلات للمواد، السلع، المعلومات والخبرات، وتساهم في السير العادي لمشاريعهم. لهذا يمكن لنا الحديث عن شبكات مهنية من المقاولين، ونجدهم ينحدرون خاصة من القطاع الخاص، أو من الذين كانوا بطلين.

كما يمكن الحديث عن مجموعة من شبكة المقاولين الوارثين والمدعّمين بروابط عائلية قوية، لأنهم في اتصالات مكثفة مع المؤسسات العائلية (تبادلات على مستوى المعلومات، والمواد الأولية

<sup>1</sup> - LEFEBVRE. (A). *Les réseaux sociaux ; pivot de l'internet*. Editions MM2, Paris, 2005. P 64.

<sup>2</sup> - ODILE. (B). *Op cit*. P 134.

<sup>3</sup> - FERRARY. (M). « Dynamique des réseaux sociaux et stratégies d'encastrement social ». *Op cit*. PP 171 - 202.

<sup>4</sup> - BARBIE. (O). *Op cit*. P 91.

حتى المالية). كما أن هناك حضور قوي لأفراد العائلة (الآباء، الإخوة، الخال...). هذه الشبكة تعرف اتصالات مكثفة بين أفرادها، ويتدخل الأفراد والأقارب كلما تطلب الأمر لتقديم الموارد، أو تسهيل الاتصال بين المقاول وشخص آخر مرتبط بنشاط المقاول. فهم حاضرون دائماً إذن (أفراد العائلة) لمساعدة المقاول في التغلب على الصعاب لتوفيرهم له الموارد التي يحتاجها.

من خلال ما سبق، يمكن التأكيد كذلك على تداخل النشاط المقاولاتي في البنيات الاجتماعية حيث أكد المقاولون المستجوبون على التدخل المكثف لعلاقاتهم ولموارد أفراد عائلاتهم في تسيير أمور مؤسساتهم. كما أن التداخل لاحظناه كذلك على طبيعة التبادل بين المقاولين (سلع مقابل سلع أو معلومات كذلك).

ويتدخل المقاول لمساعدة زميلة كلما تطلب الأمر ذلك، والآخر يفعل نفس الشيء كلما تطلب الأمر هذا التبادل المبني على مبدأ العطاء مقابل عطاء (don contre don) على طريقة بولانيي (Polanyi) في كتابه (La grande transformation).<sup>1</sup> هذا يؤكد كذلك خضوع النشاط المقاولاتي إلى المنطق الاجتماعي المبني على قيم ومعايير اجتماعية مفادها أنه من الواجب مساعدة أفراد العائلة، أبناء المنطقة، الأصدقاء، أبناء الحي... وبالتالي هذه التدخلات غير الخاضعة للمنطق الاقتصادي تبدو أنها جد فعالة وتسمح للنشاط المقاولاتي بالاستمرار.

كما نشير إلى أن الرأسمال العلاقتي السائد لدى المقاولين المبحوثين لا يتعدى إلى المستوى المؤسساتاتي؛ بمعنى أن هذه العلاقات الموجودة بين هؤلاء المقاولين والذين يشكلون شبكات مهنية من المقاولين يبقى على المستوى الفردي، أو الشخصي للمقاولين، ولا يتعدى إلى مستوى المؤسسات، وبالتالي لا يمكننا الحديث في حالة المقاولين المبحوثين على شبكات من المؤسسات التي تتبادل فيما بينها الموارد، وإنما الحديث فقط عن شبكات من المقاولين يتبادلون موارد. لأنه لو كان الأمر يتعدى

<sup>1</sup> - POLANYI (K). La grande transformation. Cité par LEVELY. (R). Op cit. PP 37 - 53.

إلى مؤسسات يتم اشتراك بنيات المؤسسات، ويتم رسم التبادلات على شكل اتفاقيات وإستراتيجيات تنجزها بنياتها أو مصالح المؤسسة، وليس على مستوى شخصيات المقاولين.

لهذا، فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية لا زالت بعيدة عن هذا المنطق (شبكات المؤسسات)، حيث تتشكل الشبكة من مجموعة من مؤسسات وليس من المقاولين.

## 5 - كيفية الحصول على المعلومات لوجود المشاريع:

من بين الممارسات الهامة التي يقوم بها المقاول هو البحث لغرض الحصول على معلومات حول وجود المشاريع. لهذا نجده يستعمل كل الطرق المتاحة لغرض الحصول على المعلومات عن وجود المشاريع لغرض محاولة الحصول عليها.

جدول رقم 26 يبيّن كيفية حصول المقاولين على معلومات عن وجود المشاريع.

التكرار	كيفية الحصول على المعلومات
07	قراءة الإعلانات في مختلف وسائل الإعلام
06	اتصالات من أصدقاء وزملاء
05	التنقيب والبحث في الميدان
02	الزبائن القدماء يوجهون نحونا زبائن جدد.
*20	المجموع

\* يعود المجموع إلى 20 بدل 30 لأن بعض النشاطات غير معنية بالمشاريع (خدمات).

نشير إلى أن هذا السؤال لم يجب عنه كل المقاولين، لأن بعض نشاطات المؤسسات غير مرتبط بمشاريع تنجز؛ كالخياطة، الصناعة... لهذا فقد طرحنا السؤال بطريقة أخرى على هذه الفئة، وهو: كيف يتم الإشهار بالمنتوج وبالتالي الحصول على الزبائن؟ وسنعود إلى تحليل هذا الموضوع فيما بعد.

لقد اتضح من خلال الجدول أن (7) مقاولين أكدوا أنهم يحصلون على معلومات عن وجود المشاريع بقراءة الإعلانات في مختلف وسائل الإعلام (الصحف، الإعلانات المعلقة في مختلف المصالح والإدارات المحليّة، وفي الأنترنت). « أتابع الإعلانات عن المناقصة في الجرائد، ومختلف الإعلانات في المصالح المحلية. لهذا فالأمر لا يستلزم تدخل الآخرين ». صاحب مؤسسة في الأشغال العمومية، أنشئت سنة 2000.

بالنسبة لفئة المقاولين الذين أكدوا هذه الطريقة في الحصول على المعلومات هم المقاولون المغتربون، وبصفة أقل المقاولون الوارثون، فهم يتابعون الإعلانات. وفي نظرهم فإن كل الإعلانات المتعلقة بنشاطهم تنشر في وسائل الإعلام، لهذا فهم ليسوا بحاجة إلى البحث عنها بالطرق الأخرى.

وعكس الفئة الأولى، فقد أكد ستة (6) مقاولين أنهم يحصلون على معلومات خاصة بنشاطهم عن طريق الأصدقاء والزملاء كما عبّر عن ذلك أحد المستجوبين قائلاً: « بفضل العلاقات والمعارف التي نملكها، يقدمون لنا المعلومات كلما كان هناك مشروع يمكن أن يهمنا ». صاحب مؤسسة في ترقية العقار، أنشئت في 2013.

ونجد المقاولين المنحدرين من القطاع العمومي أكثر حصولاً على المعلومات عن طريق أصدقائهم، بحكم التجربة الطويلة لهؤلاء في القطاع العمومي، ومعارفهم الكثيرة لأشخاص يعملون في مختلف الإدارات العمومية، ويتصلون بهم كلما كان المشروع يهمهم؛ كحالة صاحب مطبعة الذي كان



إطاراً في الولاية لسنوات طويلة، وحالياً كلما كان هناك سوق إنجاز منشورات في إطار برامج الولاية، يقوم أصدقائه بالاتصال به لغرض تقديم له هذه المعلومات.

كما أكدت لنا فئة أخرى من المقاولين على حصولها على معلومات عن المشاريع بواسطة التنقيب والبحث في الميدان. هذه الطريقة تخص بعض الصناعيين الذين يقومون بدراسة الميدان لغرض الحصول على المعلومات التي تسمح لهم بوضع المنتجات الملائمة للمستهلكين.

وكما أشرنا إلى هذا في البداية، هناك بعض المنتجات والخدمات غير المعنية بالمشاريع، لأنها توجه إلى مستهلكين أو زبائن متواجدين بالسوق. لهذا فالأمر مرتبط أكثر بالإشهار للخدمة أو للمنتج. في هذا الصدد أكد المستجوبون على طرق وتقنيات عديدة، يستعملونها لغرض إقناع الزبائن. وأولى هذه التقنيات تخص الإشهار للمنتج أو للخدمة.

لقد أكدت النساء المقاولات في مجال الخدمات، أي صاحبات المدارس التكوينية أنهن يقمن بوضع لوحات إشهار للتكوينات المقترحة. كذلك طبع بطاقات زيارة تشمل على معلومات تمكن الزبون من الاتصال بالمدرسة. كما تقوم بعض المقاولات في نشاط الخياطة، أو الحلاقة بالمشاركة في المعارض المنظمة على مستوى ولاية بجاية، وحتى خارجها. والتي تجلب لهن زبائن جدداً. « أشارك في المعارض التي هي فرصة لتلقي الطلبات، كما أنني معروفة لأنني كنت خياطة قبل إنشاء ورشتي ». صاحبة ورشة خياطة، أنشئت في 2004.

إنّ المشاركة في المعارض هي فرصة للمشاركات لجلب أنظار المسؤولين الذين قد يقدمون لهن بعض الدعم على المستوى المادي، هذا من جهة. ومن جهة أخرى فهي فرصة لهن لجلب الزبائن الجدد وتلقي الطلبات. إضافة إلى هذه الطريقة في الحصول على الزبائن. أكد لنا بعض المقاولين أن نوعية المنتج يجلب لهم زبائن جدد، لهذا فهم يولون أهمية بالغة لنوعية منتجاتهم. لاحظنا هذا لدى مقاولي الصناعات الغذائية، ولدى الخياطات والحلّاقات، وكذا لدى مديرات المدارس التكوينية اللواتي

يحاولن المحافظة على نوعية التكوين وسمعة المدرسة، كما أن زبائن بعض المقاولين يجلبون لهم زبائن جددًا، أو يوجهون زبائن جددًا إلى الخياطات، والمدارس التكوينية.

لهذا، أكد لنا بعض المقاولين لجوئهم إلى كل الطرق لغرض الحصول على زبائن، من أجل استهلاك منتوجاتهم « بفضل اتصالات أصدقائي أتحصل في بعض الأحيان على طلبات إنتاج حصص هامة لبعض المؤسسات (صناعة ألبسة وقائية للعمال). كما أنني قمت بإنشاء لوحة كبيرة لغرض الإشهار، وبطاقات زيارة حتى أعرف بنفسي أكثر. كما اني اخذ معي نماذج لمنتوجاتي كلما اخرج من هنا (مكان العمل) وأعرضها على التجار. لهذا الحمد لله الآن عندي زبائن، كما أنني أتقاسم مع زملاء في المهنة؛ بمعنى أقترح أسواقاً لهم ويقترحون عليّ كذلك طلبات معبر عنها من طرف الزبائن، كما أنني أنتج حسب الفصول والمراحل (المنتوجات الأكثر استهلاكاً مثلاً في الصيف، في فصل الشتاء، أو المنتوجات الأكثر طلباً واستهلاكاً مثلاً مع الدخول المدرسي والاجتماعي، وهكذا.. لا أركز منتوجي على نموذج معيّن موجه لفئة معيّنة ». صاحبة ورشة خياطة أنشئت في 2010.

إذن طرق الإشهار للمنتوج أو الخدمة لا تتوقف على طريقة واحدة، بل تكون متنوعة لدى البعض من خلال التصريح السابق أكدت المقاوله على التشهير لمنتوجاتها في الميدان لدى التجار؛ بمعنى استعمال طريقة من الباب إلى الباب (le porte à porte) حيث أكد لنا كذلك مقاولون آخرون عن لجوئهم إلى هذه الطريقة، والتي يرون أنها جد ناجعة، لأنهم عندما يتلقون بالزبائن المحتملين (الذين يمكن أن يستهلكوا المنتج مستقبلاً). يقوم المقاولون بتقديم الشروحات اللازمة حول منتوجاتهم وينجحون في معظم الأحيان في إقناع هؤلاء الزبائن المحتملين.

كما أن الزبائن الأوفياء يقومون بتوجيه زبائن جدد لغرض استهلاك المنتج، أو الاستفادة من الخدمة المقدمة (مدارس تكوينية، صالونات حلّاقة، خياطة...). « أقوم بالإشهار لنفسي بواسطة بطاقة زيارة، لكن عملي هو الذي يشهر لنفسي، الزبائن هم الذين يشهرون لعملي. لهذا أتلقى طلبات من كل نواحي المنطقة ». صاحبة صالون للحلّاقة والتجميل، أنشأت في 2010.

نفهم من خلال التصريح أن طريقة فم/ أذن (bouche à oreille) التي يقوم الزبون فيها بالإشهار لنوعية الخدمة، أو المنتج للآخرين، ويتكفل هو بتوجيههم ومنحهم المعلومات الضرورية حتى يتصلوا بالمقاول لغرض شراء المنتج، أو الاستفادة من الخدمة.

كما أكد كثير من المقاولين على نجاعة هذه الطريقة، وأكدوا أيضاً أن النوعية (المنتج أو الخدمة) تجلب الزبائن لا محالة.

## 6 - كيفية حصول المقاولين على المشاريع والصفقات:

بعدما تعرّفنا على كيفية حصول المقاولين على معلومات عن وجود المشاريع، نحاول فيما يلي التعرف على كيفية حصولهم على المشاريع، والصفقات.

جدول رقم 27 يبيّن كيفية الحصول على المشاريع والصفقات.

التكرار	كيفية الحصول على المشاريع
07	مساعدة الأصدقاء والمعارف
07	المناقصة
03	دراسة الاحتياجات
03	صعوبة الحصول على المشاريع العمومية
*20	المجموع

يتضح من خلال معطيات الجدول أن اتصالات وعلاقات المقاول تسمح له بالحصول على المشاريع والصفقات، كما أشرنا إلى ذلك سابقاً، فإن الرأسمال العلاقتي الذي يمتلكه المقاول (الأب،

\* كما أشرنا في الجدول السابق، السؤال يخص المقاولين والمؤسسات المرتبطة بالمشاريع.

الأخ، الأصدقاء، وأصدقاء أفراد العائلة، زملاء عمل سابقون). كلهم يتدخلون كلما احتاج المقاول إلى المساعدة، خاصة إذا تعلق الأمر بالحصول على المشاريع. لأنه بفضل إنجازها تستمر المؤسسة.

هذه التدخلات تكون على مستوى الإدارات والمصالح المحلية، أو على مستوى الولاية لغرض الحصول على مشاريع في مجال البناء، والخدمات، والطباعة، وإصلاح وصيانة العتاد... حيث أكد لنا المستجوبون أن تدخلات الأفراد تسهل لهم موافقة المسؤولين على المشاريع، لأن الدخول في مناقصة قد يقلل حظوظهم في الحصول عليها. لهذا، فالعلاقات تضمن بصفة شبه رسمية الحصول على المشروع.

ويلجأ إلى هذا النوع من الطرق في الحصول على المشاريع، معظم المقاولين المنحدرين من القطاع العمومي، لأنهم يمتلكون علاقات جيدة مع إطارات الإدارة العمومية. مثلاً قد يتدخل زملاء هؤلاء المقاولين للحصول على مشاريع أصدقائهم لطباعة ملصقات، ومختلف الاستثمارات المستعملة على مستوى الولاية، كذلك في الحصول على مشروع إصلاح وصيانة آلات الإطفاء المتواجدة على مستوى الولاية. كما ساعد أقارب المقاولين الوارثين (خاصة علاقات الأب) في حصولهم على مشاريع متعلقة بالبناء (إنجاز وإصلاح الطرقات). « نحصل على المشاريع بفضل اتصالات أخي الذي كان مقاولاً ومسيراً للمؤسسة العائلية الأولى (الأخ ما زال يعمل في المؤسسة الحالية كمسير لأحد فروع المؤسسة) أنشأ علاقات كثيرة و متنوعة لديه معارف على مستوى الولاية والمصالح التي نقصدها. إذن بفضل رأسماله العلاقتي نحصل على المشاريع ». صاحب مؤسسة مختصة في البناء والخرسانة المعدنية والحديد. أعيد تشغيل المؤسسة في 2014. لهذا يعتقد البعض أن هذه التدخلات ضرورية وتقوي حظوظهم في الحصول على المشاريع، خاصة إذا تعلق الأمر بالمشاريع المقترحة من المصالح والمؤسسات العمومية.

أما فئة المقاولين المغتربين والمنحدرين من القطاع الخاص، فأكدوا أنهم يحترمون القوانين، وبالتالي يحصلون على مشاريعهم عن طريق المناقصة، كما أكد ذلك أحد المستجوبين قائلاً: « نحصل

على مشاريعنا عن طريق المناقصة ويتم ذلك بواسطة الإنترنت ثم نتصل بالمؤسسات التي وافقت على الصفقة». صاحب مؤسسة مختصة في صيانة وتعبئة كل آلات إطفاء الحرائق والحماية الفردية والأمنية، أعيد تشغيلها سنة 1984.

وأكد المقاولون الذين يعتمدون على المناقصة للحصول على مشاريعهم، أن الأمر لا يستدعي التدخلات، إنما يجب فقط الاستجابة لدفتر الشروط. كما أكد لنا البعض أن نوعية المنتج أو الخدمات، وسمعة المؤسسة، والصرامة في إنجاز المشاريع، واحترام المقاييس، والآجال، كلها عوامل تساعد في الحصول على المشاريع، لأن بعض المسؤولين لديهم معلومات وأفكار عن بعض المؤسسات الفاشلة، والتي لا تنجز المشاريع وفق دفتر الشروط.

كما أكد لنا (3) ثلاثة مقاولين أنهم يقومون بدراسة المحيط لغرض معرفة الاحتياجات، ثم يتجونها أو يحاولون الحصول على السلع المطلوبة (الاستيراد فيما يخص مؤسسات التوزيع)، ثم يتصلون بالزبائن لغرض تسليمها، كما أكد لنا ذلك أحد المستجوبين قائلاً: « لأننا الممثلون الوحيدون في المنطقة، نقوم بدراسة اقتراحات المنتجات، نعطي موافقتنا ونستورد السلع التي يحتاجها ونراها ملائمة للجزائريين». صاحب مؤسسة بيع الملاحق وتشحيم وإصلاح السيارات، أنشئت في 2012.

نفهم من خلال تعليقات مقاولي هذه الفئة التي أكدت اتباعها للطرق القانونية (المناقصة) بأنها غير معنية بالطرق المتلوية والرشوة، فهي ترغب في توسيع نشاطها والاستمرارية، لهذا فهي تستثمر أكثر في العمل ونوعيته.

وقد أكد لنا المقاولون صعوبة الحصول على المشاريع المقترحة من المؤسسات والهيئات العمومية، إذ أكد لنا أحدهم قائلاً: « لا أريد إمضاء مشاريع مع الخواص خوفاً من نقص المادة

الأولية ولا أكون في الموعد. أما الأسواق العمومية والصفقات مع مؤسسات الدولة، فلم أحصل عليها ولا أعرف لماذا؟». صاحب مؤسسة إنتاج سمك التونة، أنشئت في 2003.

لكن من خلال مختلف تعليقاته على قضايا أخرى فهمنا أنه يريد القول بأن الحصول على صفقات وأسواق مع المؤسسات العمومية يستلزم تدخلات على المستويات العليا (تدخل مسؤولين كبار ودفع رشاوى). أما تحفظه عن إمضاء عقود مع المؤسسات الخاصة فكان بسبب تخوفه من عدم احترام المواعيد، لهذا فضل وضع منتوجه للاستهلاك الواسع.

وأكد لنا كذلك مقاولون آخرون صعوبة الحصول على الصفقات العمومية، لهذا فهم يفضلون عدم المغامرة في محاولة الحصول عليها، وهم يعرفون مسبقاً أنهم لن يحصلوا عليها أبداً.

## 7 - توظيف المستخدمين في المؤسسات المتوسطة والصغيرة:

من بين الممارسات الهامة في تسيير الموارد البشرية التي يمارسها مقاولو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نجد التوظيف. هذا إذا علمنا أن وظيفة تسيير الموارد البشرية "تساهم بطريقة فعالة في تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة؛ مثل خلق الثروة ومناصب الشغل".<sup>1</sup> وفي البلدان النامية "تشكل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مورداً هاماً للتغلب على مشاكل المؤسسات الكبيرة (الإنتاج والتصدير)، كذا تغطية الطلبات،"<sup>2</sup> كحال الجزائر. لهذا يولي المقاولون أهمية كبيرة لهذه الوظيفة لغرض تكريس مشاريعهم وتحقيق الأهداف المسطرة. ولذلك فمن خصوصيات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة أن "يتدخل المقاول فيها كثيراً خاصة في توظيف المستخدمين".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - LEBOTERF. (G). CHATAIGNER. (Y). La formation continue des dirigeants des PME- comment innover. Editer par la documentation Française, Paris, 1987. P 163.

<sup>2</sup> - Sous la direction de JULIEN. (P. A). Les PME. Bilan et perspectives. 2° édition. Ed : Economica, Paris, 1997.P 15.

<sup>3</sup> - BENDER. (A. F). « La gestion de des R. H. dans les PME. Bilan de recherche et perspectives. In ABDOU. (A). et autres. Op cit. P 99.

في حال المؤسسة الجزائرية أكدت الدراسات التي تناولت تسيير الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أننا أمام منطقتين من التسيير. هناك تسيير المقاولين القدماء ( anciens entrepreneurs ) الذين أسسوا المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأولى في الجزائر، "فهم جد متأثرين بالقيم والمعايير الاجتماعية، لهذا يتميز تسييرهم بتأثره الكبير بهذه القيم، وقراراتهم لا تتميز بالعقلانية في كثير من الحالات، حيث يرون في التوظيف أنه أولوية اجتماعية. لهذا يجب توظيف أفراد العائلة، والأقارب، وأبناء المنطقة أولاً، دون مراعاة متطلبات المناصب وكفاءات المترشحين".<sup>1</sup> لأن هذه المؤسسات أنشئت لتحقيق التكامل العائلي أكثر من تحقيق نتائج اقتصادية.

ومع ظهور جيل جديد من المقاولين ابتداءً من سنة 1990 الذين يتميزون بمستوى تعليمي جد عالٍ، معرفة جيدة بجبايا المهنة، وتسيير عصري نوعاً ما لوظائف المؤسسة. أما "التوظيف فهو أكثر موضوعية، وخاضع في كثير من الحالات إلى مقاييس عقلانية مرتبطة بمتطلبات المناصب".<sup>2</sup> المقاولون الجدد يهتمون كذلك بالنتائج الاقتصادية عكس القدماء، بحكم تكوينهم ووعيهم بمبادئ المقاوله يحاولون من خلال ممارستهم إنشاء مؤسسات ذات خصائص عصرية تسمح بتحقيق النتائج المسطرة لهذا يحاولون توظيف مستخدمين يلبون متطلبات المناصب، ولهم قدرة التعلم والتطور لغرض العمل في وضعيات عمل متنوعة ومتعددة. هذا يؤدي بنا إلى التساؤل عن أنواع التوظيف الممارسة، وعلى أي أساس يتم توظيف المستخدمين في المؤسسات المبحوثة؟

## 7 - 1 - أنواع التوظيف الممارس في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في منطقة بجاية:

على غرار إجابات المبحوثين يمكن تمييز أربعة أنواع من التوظيف في المؤسسات المبحوثة.

<sup>1</sup> - MADOU. (M). «Travail et organisation du travail dans les PME algériennes ». Op cit. PP 517-536.

<sup>2</sup> - TABET-AOUL LACHACHI (W). Op cit. PP 1143 -1159.

جدول رقم 28 يبيّن أنواع التوظيف في المؤسسات المبحوثة.

التكرار	أنواع التوظيف
18	خارج المحيط العائلي
09	من المحيط العائلي
08	عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل
01	على شكل مناولة
36	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن التوظيف خارج المحيط العائلي يطغى على المؤسسات المبحوثة، حيث تكرر 18 مرة، ويرى المقاولون أن تجنب أفراد ينتمون إلى محيطهم العائلي يجنبهم مشاكل كثيرة، حيث يسمح لهم الاختيار من بين المترشحين الذين يمتلكون خصائص مرتبطة بخصائص المنصب، وبالتالي سيكون التوظيف عقلاني و موضوعي. كذلك توظيف أناس خارج المحيط العائلي، يسمح لهم بتسيير هؤلاء المستخدمين. وهذا بإدلاء كل الملاحظات في حالة التأخرات أو عدم احترام مقاييس العمل، وحتى وقف عقد العمل إذ ما تطلب الأمر ذلك.

أما تواجد أفراد العائلة في المؤسسة بصفة مستخدمين فيمنعهم من ذلك. كما أكد لنا بعض المقاولين أن أفراد العائلة لا يفرقون بين العمل والعلاقات العائلية أثناء تواجدهم في المؤسسة، كما عبّرت لنا إحدى المستجوبات قائلة: «أنا ضد توظيف أقاربي، لأنني لا يمكنني انتقادهم أو إبداء ملاحظاتي عليهم، فهم يجرسونك ويحاولون فهم كثير من الأمور، مثلاً الأرباح المحققة من النشاط،

\* المجموع أكثر من 30 لأن بعض المقاولين يمارسون أكثر من نوع واحد في توظيفهم للمستخدمين.



أريد مستخدمين لا أعرفهم ولا يعرفونني ويرغبون في العمل». صاحبة مدرسة تكوين أطفال، أنشئت في 2016.

نفهم من خلال هذا التصريح أن الكثير من المستخدمين يعتبرون مجال عملهم امتداداً للعلاقات الاجتماعية والعائلية السائدة بينهم وبين صاحب العمل الذي هو أحد أقاربهم، لهذا فهم لا يتقيدون بالقيام بوظائفهم، بل يتعدون إلى أمور لا تعنيهم. كما أنهم يعتقدون أنه بحكم علاقاتهم مع صاحب العمل (عائلية) لا يمكن لهذا الأخير أن يطبق عليهم قواعد العمل في حالة التأخر أو الغياب، وعدم احترام قوانين العمل.

ونشير أيضاً إلى أن المقاولين الذين يفضلون هذا النوع من التوظيف منحدرين من القطاع الخاص وبصفة أقل الوارثين، بحكم تكوينهم العائلي وصغر سنهم، وتجربتهم في المؤسسة العائلية أو الخاصة، يرغبون في تسيير مؤسسات مرتكزة على قواعد متينة، وأكثر عقلانية. فالوارثون لا يريدون إعادة إنتاج نمط تسيير الآباء أو القدمات الذي يركز على القيم الاجتماعية والقيم العائلية، لأنهم يرغبون في الحفاظ على النشاط العائلي، لكن بطرق أكثر عصرية.

في نفس هذا المنطق يعتقد مقاولو القطاع الخاص أنهم لا يرغبون في إعادة ما شاهدوه عندما كانوا أجراء في مؤسسات خاصة سلوكات من هذا النوع. لهذا فهم يتفادون التوظيف من المحيط العائلي.

وعكس هذه الرؤية في التوظيف، أكد (9) تسعة مقاولين على توظيفهم من المحيط العائلي. بالنسبة لهم العائلة شيء مقدس. ولا يمكن لهم صرف النظر عن أفرادها، خاصة إذا تعلق الأمر بالمناصب البسيطة التي لا تتطلب تأهيلاً عالياً. فهي تمنح لأفراد العائلة والمنطقة أما المناصب التسييرية التي تتطلب تأهيلاً وفي حالة توفره لدى أحد أفراد العائلة يتم توظيفه وإلا سيلجأون إلى خارج المحيط العائلي. هذا هو حال المؤسسة الجزائرية فهي متواجدة بين الحداثة والعادات، وتحاول التوفيق بينهما.

هذا النوع من التوظيف يطغى أكثر لدى المؤسسات العائلية. ونجده أكثر لدى المقاولين البطالين، وبصفة أقل لدى مقاولي القطاع الخاص والوارثين.

في هذا الصدد أكد أحد المستجوبين قائلاً: « في مهنتنا هناك مناصب تتطلب كفاءات لهذا لا يمكن أن أوظف أي شخص إلا الذي يملك هذه الكفاءات ولا يهمني من يكون. أما المناصب السهلة والبسيطة التي لا تتطلب كفاءة عالية يمكن أن أوظف وأعطي الأولوية لأفراد العائلة في ورشات البناء ». صاحب مؤسسة في البناء وترقية العقار، أنشئت سنة 2013.

هذا المنطق نجده عند كل المقاولين الذين أكدوا توظيفهم في المحيط العائلي، وحسب نظرهم، فإن لهذا التوظيف حدوداً حيث يمكن لأفراد العائلة أن يوظفوا، وتكون لهم الأولوية في حالة امتلاكهم الكفاءة المطلوبة (المناصب التسييرية)، أما المناصب البسيطة فيمكن أن تعطى لهم الأولوية فيها.

أما التوظيف عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل، (ANEM) التي أنشئت في 2009 لغرض تنظيم سياسة التشغيل و توجيه طالبي الشغل إما نحو المؤسسات العمومية، أو نحو المؤسسات الخاصة، وهذا لغرض امتصاص نسبة البطالة. لهذا توجه الوكالة نسبة معينة نحو المؤسسات لا سيما الخاصة في السنوات الأخيرة بالمقابل تستفيد هذه المؤسسات من تخفيضات جبائية ومن التأمين.

لهذا أكد لنا ثمانية (8) مقاولين أنهم يوظفون عن طريق هذه الوكالة، وأكثرهم من المقاولين الوارثين أو من القطاع الخاص. كما أننا نجد الذين تم توظيفهم عن طريق الوكالة في نشاطات الخدمات، الخياطة، والحلاقة. أما في النشاط الصناعي فنسبة تواجدهم جد ضعيفة.

لكن حسب المقاولين فإن مشكلة المتربصين الموجهين من طرف الوكالة هي التأهيل، لأن الوكالة لا تراعى أدنى شروط التأهيل. يوجهون إلى نشاطات لا يملكون فيها أدنى معلومة، مما يصعب من مهمة المقاولين، لأن ذلك يتطلب تكوينهم. هذا ما يأخذ حصة كبيرة من وقتهم. كما أكد لنا البعض بأن هؤلاء المتربصين لا يهتمون كثيراً بتعلم المهنة بقدر ما تهمهم الشهادة. « في بعض الأحيان

تأتي البنات عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل لكنهن لا يعرفن أشياء كثيرة عن النشاط، هناك مشكل حقيقي مع هذا النوع من التوظيف، وهو التأهيل. كما أن تكوينهن يتطلب وقتاً طويلاً، وهذا ما يجنبني القيام بأشياء أخرى لنشاطي». صاحبة صالون حلاقة النساء، أنشئ في 2010.

لهذا فقد عبّر الكثير عن رفضهم لهذا النوع من التوظيف، وأكدوا أنه لولا التشريع السائد الذي يلزم استقبال متربصين في إطار هذه الوكالة لما قبلوا توظيفهم. كما أكدت لنا مقابلة واحدة وهي مختصة في خياطة الملابس أنها تفضل التوظيف عن طريق المناولة « لقد وظفت بنات عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل، لكنهن يفتقدن إلى تأهيل حتى التكوين الخارجي يتطلب مني تكوين البنات الموظفات، وذلك يأخذ مني وقتاً طويلاً، لهذا أفضل المناولة. أعرف خياطات ماهرات في قريتي يعملن في منازلهن أعطي لهن العمل، ويقمن بإنجازه بطريقة محترفة، وبتكاليف أقل مقارنة بما يتم إنجازه هنا في الورشة». صاحبة ورشة خياطة، أنشئت في 2009.

لكن السؤال الذي يبقى مطروحاً هو: ماذا عن أسس التوظيف؟

## 7 - 2 - أسس توظيف مستخدمي المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

طبقاً لإجابات المستجوبين فإنهم يوظفون مستخدميهم على أسس متنوعة، لهذا قمنا

بتصنيفها في ثلاثة فئات أساسية وهي:

جدول رقم 29 يبيّن أسس توظيف المستخدمين

التكرار	أسس التوظيف
26	أسس متعلقة بشخصية المترشح
14	أسس متعلقة بالعمل
12	خصائص اجتماعية
52*	المجموع

نشير إلى أنّ التوظيف الخاص من المحيط العائلي مبني أساساً على الثقة ومعرفة شخصية المقاول للمترشح. في نظرهم توظيف أحد عناصر من العائلة هو قبل كل شيء شخصية ذات ثقة. فحضوره في المؤسسة يساهم في مراقبة أكثر للمستخدمين، كما أنه في حالة غياب المقاول يمكن لهذا الشخص الإسهام في مراقبة الأجراء. لهذا فأساس توظيف أفراد العائلة هو الثقة والمعرفة الشخصية من طرف المقاول.

أما التوظيف خارج المحيط العائلي فهو خاضع لأسس كثيرة ومتنوعة ومرتبطة بشخصية المترشح بالعمل أو مرتبطة بخصائص اجتماعية.

### 7 - 2 - 1 - الأسس المتعلقة بالشخص:

تعني هذه الأسس بالنسبة للمقاولين السلوكات التي يجب أن تتوفر لدى الفرد حتى يتم توظيفه، وتتمثل في التربية الجيدة، الرغبة في العمل والتعلم ويظهر هذا من خلال اهتمام المترشح بنشاطه والبحث عن المعلومات المرتبطة به، كذلك الدافعية للعمل حيث يبحث المقاولون عن اكتشاف هذه الرغبة في العمل لدى المترشح. كذلك يجب على المترشح أن يتميز بالجد والنشاط، ويكون ذا نتائج.

\* نفسر المجموع بـ 52 لأن بعض المستجوبين قدموا أكثر من إجابة واحدة (يوظفون على أسس متنوعة).

ويبحث بعض المقاولين عن المترشحين الذين لديهم القدرة على العمل في مجموعة (روح الجماعة). لهذا عبّر أحد المستجوبين قائلاً: «أقوم بإجراء المقابلات حيث أبحث من خلالها عن درجة اهتمام المترشح بالعمل، ثم أبحث عن ماضيه المهني والاجتماعي، ثم إن كانت لديه روح الجماعة، وكذلك إن كان منطقياً في أعماله». صاحب مؤسسة في صناعة الأغلفة ووسم الأسعار، أنشئت في 2007.

وقد عبّرت كذلك إحدى المقاولات قائلة: «يجب أن أعرف الفتاة قبل تكوينها، أ طرح الأسئلة ثم أختبرها لمدة معيّنة حيث ألاحظ فيها سلوكها وتربيتها. هذا مهم بالنسبة لي لأنه مرتبط بسمعة المؤسسة. أما المعارف الخاصة بالنشاط فسأقوم أنا بتعليمها للفتاة». صاحبة ورشة خياطة، أنشئت في 2010.

نفهم من خلال التصريحين أن المقاولين يولون أهمية بالغة لسلوكات الموظفين في مؤسستهم. فهم يرغبون في أشخاص يتميزون بسلوكات إيجابية لا يكسرون الآلات، ولا يسرقون المواد الأولية أو المنتوجات، ولا يذيعون الأسرار المهنية إلى خارج المؤسسة. أما النساء المقاولات يرغبن كذلك في موظفات ذوات سلوك وخلق حسن، حتى لا تفسد سمعة المؤسسة.

هذه الأسس المتعلقة بشخصية المترشح مفضلة أكثر من المقاولين المنحدرين من القطاع العمومي، وكذا من القطاع الخاص، وبنسبة أقل لدى المقاولين الوارثين. كما أنّ المؤسسات العائلية تولى عناية كبيرة لهذا النوع من الأسس، لأن المؤسسة مرتبطة باسم العائلة، ولا يمكن لها توظيف عمال لهم سلوكات سلبية.

## 7 - 2 - 2 - الأسس المتعلقة بالعمل:

تعني هذه المجموعة من الأسس بالنسبة للمقاولين تلك الأسس المرتبطة بالمنصب، والمتمثلة أساساً في الكفاءة، والتجربة والمعارف التطبيقية. كذلك التكوين وعلاقة التخصص بميدان النشاط.

المقاولون الذين يفضلون التوظيف بناء على هذه الأسس هم من الذين يرغبون في تحقيق نتائج اقتصادية في الميدان، حيث يرغبون في عصرنه المهنة، أو المؤسسة العائلية. (لهذا نجد الكثير منهم ممن ورثوا المؤسسة أو المهنة) أو الذين يريدون احتلال مكانة اجتماعية مرموقة، وبالتالي إذا استطاعوا فتح وتسيير مؤسسة معروفة وذات نتائج سيكون لهم ذلك. «أنا جد متشدد فيما يخص التوظيف، أقوم بمقابلة المترشحين، أطرح الأسئلة اللازمة حسب متطلبات المناصب، ثم أقرر. كما أنه لا يهمني إن كان المترشح من المنطقة أم لا. المهم أن يكون قادراً على العمل وفق متطلبات المناصب، خاصة ونحن نعمل في الليل كذلك». صاحب مؤسسة صناعة البسكويت، أنشئت 2012.

لذلك فقد لاحظنا لدى معظم المقاولين الرغبة في عصرنه التوظيف، وهذا بإدخال عناصر أكثر موضوعية ومرتبطة بالعمل خاصة إذا تعلق الأمر بالتأطير، كما عبّر لنا عن ذلك صاحب مؤسسة إنتاج مواد التنظيف قائلاً: «فيما يخص توظيف أعوان التحكم نحاول التوفيق بين التأهيل والجانب العلاقتي: إذا وجدنا في المحيط العائلي مترشحاً لديه التأهيل المطلوب تكون الأولوية له، وإن لم نجد نأخذ من المترشحين الأحسن منهم. أما الإطارات نحن نبحث عنهم، ونحاول انتقاءهم حسب التأهيل والكفاءة، ومن الصعب إيجادهم».

### 7 - 2 - 3 - الخصائص الاجتماعية:

كما يحاول بعض المقاولين انتقاء المستخدمين مع الأخذ بعين الاعتبار بعض الخصائص الاجتماعية؛ كالسن، الجنس وهذا حسب متطلبات النشاط. فالنساء العاملات من الصعب تقبل اجتماعياً فكرة تواجد الرجل داخل ورشة خياطة، أو صالون لحلاقة النساء. العادات والتقاليد لا تسمح بذلك. أما القرب من مكان العمل كان لغرض تفادي التأخرات والغيابات.

**7 - 3- طرق انتقاء المستخدمين:**

مهما كانت الأسس التي يبحث عنها المقاول فإنه يستعمل طرق تسمح له بانتقاء أحسن للمرشحين حسب المعايير التي حددها. لهذا فهو يستعمل المقابلات مع المرشحين وأثناءها يكتشف إن كانت لديهم الخصائص التي يبحث عنها أم لا. كذلك يلجأ البعض إلى السيرة الذاتية لكل مترشح، ثم تجربته لمدة معيّنة ثم قرار التوظيف. كما أن المعرفة الشخصية للمرشح من طرف المقاول تسمح له كذلك بوضع ثقته فيه هذا بتوظيفه.

من خلال لجوء المقاول إلى هذه التقنيات المتنوعة لغرض اكتشاف الخصائص التي وضعها والتي هي في معظمها موضوعية يمكن لنا القول أنّ النظرة القائلة أن التوظيف يتم على أسس غير موضوعية، وهو استجابة للقيم الاجتماعية التي تلزم المقاول بمنح العمل لأقاربه قد تغيرت. لأن هذه الفئة من المقاولين الذين أنشأوا مع بداية الإصلاحات الاقتصادية المنتهجة من طرف السلطات الجزائرية، لديهم خصائص مغايرة للمقاولين القدماء. ولديهم نزعة اقتصادية أكثر منها اجتماعية. هذا ما ظهر جلياً في ممارستهم المرتبطة بتسيير مؤسستهم.

**8 - الصعوبات والمشاكل المعرّقة في تسيير المقاول لمؤسسته:**

إضافة إلى المشاكل التي يتلقاها المقاول أثناء مرحلة إنشاء مؤسسته، والتي تعرضنا إليها بالتفصيل سابقاً. إذ يتلقى المقاولون يومياً نفس المشاكل تقريباً، فيما يتعلق بتسيير أمور مؤسستهم. فهم يتلقون يومياً صعوبات إدارية وبيروقراطية، مشاكل مادية، مالية، بشرية وتنظيمية.

**8 - 1 - المشاكل الإدارية والبيروقراطية:**

يعاني المقاول يومياً من كثرة الوثائق التي تطلبها المصالح التي يقصدها (التأمين، الجباية، البنك، العقار...) ما يضيع له الكثير من الوقت في استخراج هذه الوثائق المطلوبة. إضافة إلى هذا يعاني بعض المقاولين من الانسدادات على مستوى ملفاتهم بسبب تدخل عدة مصالح في تحليل الملف.

وعندما يصل الملف إلى مستوى معيّن يبقى في حالة انسداد بسبب المركزية في اتخاذ القرار. هذه الوضعية (بطء الإدارة في الرد) تجعل مدة الانتظار طويلة، وتجبر المقاول على دفع رشوة للإفراج عن ملفه.

هذه الوضعية تخص أكثر المقاولين الذين يستوردون مثلاً بعض المواد الأولية المرتبطة بمنتجاتهم، أو الذين ينتجون بعض المواد المرتبطة بالبيئة والصحة العمومية (مواد التنظيف)، عندما يرغب المقاول في تنويع منتوجه (إنتاج منتج جديد أو تغيير في مكونات منتوجه الحالي)، يصطدم بهذه البيروقراطية من طرف المصالح المعنية (مصالح حماية البيئة) التي تعطل عملية سير الملف. « المشاكل الإدارية هي العائق الأكبر في تسيير مؤسستي (الجباية، المصالح التقنية... إلخ) ». صاحب مؤسسة مختصة في البناء، أشغال عمومية، أنشئت في 1995.

وكما أشرنا سابقاً، يبقى إذن الحل الوحيد لدى بعض المقاولين أمام هذه العراقيل، هو التدخلات ودفع الرشوى « في الجانب الإداري، هناك العلاقات، وأظن أن في كل بلدان العالم هناك جانب العلاقات، لكن في الجزائر هي حالة خاصة، لو تعرف أحداً من المسؤولين الكبار كل الأمور تسيير على ما يرام. فإن لم يكن لديك معارف ستمشي الأمور بصعوبة كبيرة ». صاحب مؤسسة تكييف وتعليب سمك التونة، أنشئت في 2003.

إضافة إلى هذا، يشتكي البعض من صلاية القوانين، ومن غياب الشفافية في تطبيقها. هناك تعنت بعض الأعوان الإداريين، وعدم كفاءة بعضهم أصبح كل واحد منهم يقرأ ويفسر القوانين حسب منطقة الخاص. مما يزيد من معاناة المقاولين الذين يقصدونهم. لهذا فمعظم المقاولين يعانون من هذه المشاكل.



## 8 - 2 - المشاكل المادية:

يشتكى بعض المقاولين كذلك من نقص المواد الأولية، الآلات والمعدات، وصعوبة الحصول عليها، لأنها تتواجد إما في الولايات الأخرى مما يستدعي التنقل لغرض اقتنائها، وإما استيرادها من الخارج. « لدي مشكلة في الحصول على السلع والمواد التي أحتاجها هنا في ولاية بجاية، لهذا يجب أن أتقل إلى الجزائر، تيزي وزو أو سطيف. وفي بعض الأحيان لا أجد كل ما أحتاجه مع العلم أنني مجبرة على احترام المواعيد. لهذا أعمل في بعض الأحيان حتى منتصف الليل ». صاحبة ورشة في الخياطة التقليدية، أنشئت في 2010.

نفهم من خلال هذا أن عدم الحصول على السلع والمواد الأولية يؤثر على سيورة العمل كلها، وفي حالة عدم احترام مواعيد تسليم المنتج يفقد المقاول زبائنه. إضافة إلى هذا يشتكى بعض المقاولين من الاحتيال والخداع والسرقة التي يتعرضون لها من طرف الممولين، العمال وحتى الذين ينجزون بعض المهام على شكل مناولة.

أما فئة أخرى من المقاولين فتشكى من مشكل العقار، إذ الكثير منهم يرغب في توسيع نشاطاته (خاصة تلك المتعلقة بالصناعة)، لكن نقص أو عدم توفر الأراضي لغرض بناء ورشات جديدة تمنعهم من ذلك. كما نشير إلى أنّ الذين يعانون من هذا النوع من المشاكل هم المقاولون الوارثون، وكذا البطالون.

## 8 - 3 - المشاكل المالية:

لقد اشتكى بعض المقاولين المنحدرين من القطاع الخاص، والمقاولون المغتربون من الصعوبات المالية التي تواجههم يومياً، لأنّ بعضهم تحصل على تمويل بنكي (قرض)، لكنه غير كافٍ أمام ارتفاع أسعار بعض الآلات والمواد، مما أدى بهم إلى الاستدانة من الأصدقاء. لكن حالياً تلقوا صعوبات في إرجاع هذه الديون. إضافة إلى هذا فقد اشتكى بعضهم من ارتفاع تكاليف بعض السلع والخدمات

مثل: الماء والكهرباء بحكم أنهم يستهلكون كثيراً من هذه المواد في إنتاج سلعهم. تكون فاتورة الماء والكهرباء دائماً جد مرتفعة.

أما الذين يشتكون من سلوك بعض زبائنهم لأنهم لا يدفعون ثمن السلع، أو الخدمات في الآجال المحددة. فقد أكدت لنا بعض الخيافات أنهم لغرض تسهيل وتفهمهن لوضعية بعض الزبائن يقمن بعملية البيع على شكل قرض، لكنهم لا يوفون بوعودهم. هذه الوضعية تخلق لهن صعوبات مالية في دفع تكاليف منتوجاتهم.

#### 8 - 4 - المشاكل البشرية:

يعاني كثير من المقاولين من مشاكل بشرية متنوعة؛ أولها متعلقة بالمستخدمين، حيث يعتقد كثير من المقاولين أن العمال يفتقدون إلى التأهيل والكفاءة التي تسمح لهم بأداء الوظائف. فأمام غياب المعارف التطبيقية الخاصة بالنشاط يتكفل المقاول شخصياً بنقل المعارف. لكن بعد مدة من العمل يتغير سلوك بعض المستخدمين، إذ يطالبون برفع أجورهم، أو المغادرة للعمل في مؤسسة أخرى.

هذه الوضعية تقلق المقاولين لأنها تجعل مستخدمي المؤسسات غير مستقرة، وتجبرهم كل مرة على تخصيص وقت طويل لتكوين مستخدمي جدد. كما اشتكى بعض المقاولين من غياب الثقة بين المقاولين والعمال، بسبب السلوكات غير العقلانية لبعض المستخدمين (الغيابات، تكسير الآلات، كبح الإنتاج)، مما يستدعي فرض مراقبة دائمة عليهم.

وقد عبّر لنا بعضهم عن قدم طرق عملهم مما يستدعي تحديثها، ووضع سياسة لتسيير الموارد البشرية أكثر عصرية وقريبة من الواقع. أما البعض فقد أكد أنّ هناك مقاولين ليس لديهم القدرة على تسيير مؤسستهم، والتحكم فيها، لأنهم استغلوا وضعيات اقتصادية في الماضي، أنشأوا مؤسسات

لأنهم يملكون أموالاً. لكنهم لم يستطيعوا تطوير نشاطاتهم بسبب فقدانهم لأدنى مبادئ في المقاول، وفي تسيير المؤسسات.

لهذا فقد عبر المقاولون المغتربون عن الصعوبات المتعلقة بسلوكات المستخدمين، لأنه بحكم تجربتهم العالية والثروة في المؤسسات الأجنبية في مجال التسيير، ورغبتهم في تطبيقها هنا في الجزائر، اصطدموا بواقع مغاير مقارنة بالواقع الذي عايشوه في الخارج.

### 8 - 5 - المشاكل التنظيمية:

إضافة إلى المشاكل السابقة، فقد اشتكى بعض المقاولين من جملة المشاكل التي هي أمور تنظيمية، حيث يعانون من نقص المعلومات حول نشاطهم، وكذا مع مختلف المصالح التي يتعاملون معها، بسبب غياب الاتصال بين الطرفين. هذا يؤدي بنا إلى تأكيد كذلك غياب جمعيات الدفاع عن حقوق المقاولين. لهذا أكدت إحدى المستجوبات قائلة: «أمام الكثير من هذه الصعوبات، لأننا لا نلتقي نحن الخياطين، لا توجد جمعية للخياطين على مستوى منطقة بجاية للدفاع عن حقوقنا وحل مشاكلنا المشتركة». صاحبة ورشة خياطة، أنشئت في 2010.

كما يشتكي البعض من مشكلة التقليد، حيث أكد لنا بعض المستجوبين خاصة الناشطين في قطاع إنتاج المواد الغذائية، أو في قطاع صناعة الألبسة أن عدة نماذج من ابتكاراتهم تعرضت للتقليد من طرف آخرين. فأمام غياب الرقابة على المنتوجات أصبح التقليد سلوكاً عادياً لدى البعض، وهمهم الوحيد هو جمع المال. لهذا فالسرقة لا تخص المستخدمين فقط، بل تتعدى إلى المقاولين أيضاً.

أما بعض المستجوبين فقد اشتكوا من غياب السلطات في الميدان، سواء تعلق الأمر بمراقبة النشاطات، أو الاهتمام بالاستثمار بصفة عامة، لغرض تطوير نشاط صناعي قادر على إعادة دفع عجلة التنمية، بخلق الثروة ومناصب الشغل. ولخص أحد المستجوبين المسألة في هذا الشأن قائلاً: «

الجزائر وكوريا الجنوبية استقلتا في نفس السنة. انظر إلى أين وصل الكوريون وانظر إلى أين وصلنا نحن الجزائريون. الجزائري لا يتقن أي شيء. أنا لست سعيداً بالوضع الذي وصلنا إليه. أنا أفضل أن أعيش فقيراً في جزائر غنية أحسن من أن أعيش غنياً في جزائر فقيرة. لم نستطع أن نقوم ولو بشيء واحد. كما أن المسؤولية مشتركة (الشعب والحكام). فالجزائري هو سراق في نظر بقية العالم». صاحب مؤسسة تكييف وتعليب سمك التونة، أنشئت في 2003.

نفهم من خلال هذا التصريح أن هناك غياباً تاماً لإستراتيجية التنمية الشاملة التي تدفع بالكثير إلى العمل، والابتكار بدل التقليد والاستيراد. هذا إذا علمنا أن في اقتصاد السوق يكون دور السلطات تنظيمياً (régulateur) ومشجعاً لإنشاء المؤسسات، وهذا بالتسهيلات المقدمة للمبادرات الخاصة. هذه التسهيلات المقدمة لم تكن موفقة في كثير من الحالات. وأمام غياب السلطات أصبحت مؤسسات كثيرة تنشط في الخفاء ولا تصرح بكل ممتلكاتها.

### استنتاج جزئي:

اتضح من خلال تحليل الممارسات التسييرية للمقاولين، أنهم مباشرة بعد فتح مؤسساتهم يشرع كثير منهم في متابعة تكوينات مهنية لغرض التحكم أكثر في نشاطاتهم، وكذا لتسيير وعصرنة مؤسساتهم. لهذا فقد تابعوا تكوينات متخصصة ومتعلقة بنشاطاتهم لغرض اكتساب أو تحديث معارفهم، تكوينات في تسيير المؤسسة، إعلام آلي أو في اللغات الأجنبية.

وكانت رغبة المقاولين هي التحكم أكثر في نشاط وسير المؤسسة. وإفادة هذه الأخيرة بطريقة فعالة بعد متابعة هذه التكوينات. كما عبّر كثير من المقاولين عن أهمية التكوين في النشاط المقاولاتي بصفة عامة، لهذا فكثير منهم يرغب في متابعة تكوينات مهنية ومتواصلة في المستقبل في المجالات التي يحسون بنقص على مستوى المعارف والمعلومات. فهم يرغبون في التحكم أكثر في النشاط بحكم أنهم يشاركون في إنجازته مثل: الخياطة، الحلاقة، البناء، الطباعة...

أما الذين ينشطون في مؤسسات صناعية حيث تتمثل وظيفتهم في التأطير أكثر، فيرغبون في التحكم بشكل أفضل في تسيير المؤسسة. لهذا يسعون إلى متابعة تكوينات في هذا المجال. كما أن الذين هم في اتصال وتفاوض مع الأجانب يبحثون عن التحكم في لغاتهم. كما نشير إلى أن المقاولين الوارثين والمنحدرين من القطاع الخاص هم أكثر متابعة للتكوينات مباشرة بعد نشأة مؤسساتهم.

أما المقاولون الذين عبروا عن عدم رغبتهم في متابعة التكوينات، فأرجعوا ذلك إلى عدم توفر الوقت لأن وظيفة المقاول أخذت معظم وقتهم. كما أن بعضهم لا يرى ضرورة متابعة التكوينات، لأن لديهم ما يكفيهم من المعارف والمعلومات لأداء مهامهم.

هذا وقد أرجع بعضهم عدم رغبته في التكوينات إلى تقدمهم في السن، وأنهم تجاوزوا مرحلة التعلم. لهذا فإن الراغبين في متابعة التكوينات هم من الشباب الذين ينشطون في القطاعات التي تعرف تغيرات سريعة مثل: الخياطة، الحلاقة، صناعة بعض المواد الغذائية. كما ينحدر هؤلاء الشباب الراغبين في التكوينات المتواصلة من القطاع الخاص، أو من الوارثين للمهن وللمؤسسات. وتكمن رغبة هاتين الفئتين في تحقيق نجاحات، وكذا الحفاظ على النشاط العائلي وتطويره بالنسبة للمقاولين الوارثين، والتكوين في نظرهم يساعدهم في ذلك.

أما الرأسمال المستثمر حالياً في المؤسسة فكان ذاتياً في كثير من الحالات، إضافة إلى أموال الأب وبعض أفراد العائلة (ابن العم، الخال)، والتي هي عبارة عن قروض بدون فوائد. كما يشكل الرأسمال العامل مصدراً لتمويل المشاريع حيث يعاد استثمار نسبة هامة من الأرباح، مما يساهم في تحقيق المؤسسة لتمويلها الذاتي دون اللجوء إلى الديون مهما كان مصدرها.

كما أكد البحث أن المقاولين المنحدرين من القطاع العمومي، والقطاع الخاص هم أكثر معرفة بالأشخاص الذي يعملون في الإدارات والمصالح العمومية. لهذا فقد أكدوا أن علاقاتهم جيدة

مع هذه المصالح. كما أن هناك فئة من المقاولين أكدت تذبذب علاقاتها مع هذه المصالح لأن القطاع الإداري بطيء ويتسبب في تعطيل مشاريعهم.

كما أكد لنا بعضهم عن استعمالهم للعلاقات الشخصية التي يمتلكونها لغرض حل مشاكلهم الإدارية، حيث أكد المقاولون المنحدرون من القطاع العمومي أن هذه الخدمات المقدمة من طرف أصدقائهم في القطاع الإداري هي دون مقابل، لأن الأمر يتعلق بأشخاص هم أصدقاء من منذ زمن بعيد.

أما المقاولون المنحدرون من القطاع الخاص أو الوارثون فأكدوا أن تدخلات الأشخاص يكون دائماً بمقابل، والعلاقة مبنية على مبدأ عطاء مقابل عطاء، وهي عبارة عن رشوة. وقد تقبلوا هذا الأمر لأن في نظرهم ليس لديهم خيار آخر أمام صلابة القوانين الإدارية.

وفي إطار آخر تتنوع العلاقات بين المقاولين بين كونها علاقات مهنية، علاقات باردة ومتذبذبة في بعض الأحيان إلى علاقات صداقة لدى بعضهم. أما التبادلات فهي مهنية على مستوى المعلومات، المواد الأولية، النصائح، تبادل الخبرات، السلع، حسب النشاط. وتتعدى إلى المناولة لدى البعض (أين تنجز مؤسسات مشاريع مؤسسات أخرى).

إضافة إلى التبادلات المهنية فقد أكد بعض المقاولين أن علاقاتهم مع بعض زملائهم تتعدى إلى علاقة صداقة (المغتربون خاصة)، حيث يتبادلون الزيارات العائلية، لقاءات بين الأصدقاء، هذا الامتداد للعلاقات يجعل درجة الثقة والتبادلات جد عالية بين أفراد هذه الفئة. كما أن هناك فئة من المقاولين الوارثين أكدوا برودة علاقاتهم مع زملائهم، لأنهم في نظرهم منافسون، لهذا لا يمكن الحديث معهم عن العمل، فيتوخون الحذر خوفاً على المعلومات المرتبطة بمنتجاتهم.

من خلال ما سبق يتضح أن من خلال نوعية العلاقات بين المقاولين، وطبيعة التبادلات الموجودة بينهم أن الرأسمال العلاقتي للمقاولين يشمل مجموعتين من الروابط هي:

- الروابط القوية: وتشكل من المحيط الأول للمقاول؛ أي من أفراد عائلته وأصدقائه.

- الروابط الضعيفة: وحضورها ضئيل جداً لدى أفراد بحثنا، لأن معظم التدخلات والمعلومات تتم بفضل الروابط القوية. فالرابط الضعيف يوجب التبادل مع أشخاص حيث يكون الاتصال معهم ضئيلاً، وينتمون إلى شبكات أخرى.

أما شبكات المقاولين، فهي مبنية على تبادلات على مستوى السلع، المواد الأولية، الخبرات، المعلومات والخدمات، وتسهم هذه التبادلات في ضمان السير العادي لمشاريعهم. لهذا يمكن الحديث عن وجود شبكات مهنية للمقاولين، خاصة لدى الذين ينحدرون من القطاع الخاص، أو المقاولين البطالين. كما أنه يمكننا الحديث عن شبكة المقاولين الوارثين والمدعمين بروابط عائلية قوية.

لهذا نسجل حضوراً قوياً لأفراد العائلة (الآباء، الإخوة، أبناء العم، مقاولون من العائلة)، حيث تعرف الشبكة اتصالات كثيفة بين الأفراد الذين يشكلونها، حيث يتدخلون كلما تطلب الأمر لغرض التغلب على الصعاب، وهذا بتقديم المعلومات والموارد اللازمة لذلك.

لهذا يمكن التأكيد على أن النشاط المقاولاتي كفعل اقتصادي يتداخل في الاجتماعي، لأن هناك تأثيراً قوياً للبنيات الاجتماعية خاصة العائلة. كما أننا نسجل خضوع التبادلات بين بعض المقاولين إلى مبدأ العطاء مقابل العطاء، حيث يتدخل المقاول لتقديم مساعدة لزميله (سلع، مواد أولية، أموال...)، ويقوم الزميل بنفس التصرف تجاه زميله في المستقبل، إذا ما تطلب الأمر ذلك.

هذا، كما نشير إلى أن الرأسمال العلاقتي السائد بين المقاولين لا يتعدى إلى مستوى المؤسسات، لأنّ هذه العلاقات المهنية السائدة بين المقاولين لا تشمل بنيات مؤسساتهم حيث يتم إشراك مختلف المصالح التابعة للمؤسسات لتحديد حجم التبادلات، وضع إستراتيجيات، اتفاقيات، وتعاون في المستقبل. لهذا لا يمكن الحديث عن شبكات المؤسسات لكن شبكات من المقاولين فقط.

استمراراً لمحاولة توضيح دور الرأسمال العلاقتي للمقاول وروابطه، حاولنا معرفة مصدر حصوله على معلومات حول وجود المشاريع. وتراوحت الأجوبة بين من أكد أنه يتابع ويقراً الإعلانات في مختلف وسائل الإعلام، وتلك المتعلقة في مختلف الإدارات والمصالح العمومية، حيث أكد المقاولون المغتربون وبصفة أقل الوارثون أن الأمر لا يستلزم تدخل أشخاص.

كما أكدت فئة أخرى خاصة المقاولون المنحدرون من القطاع العمومي أنهم يحصلون على المعلومات بفضل أصدقائهم الذين يعملون في الإدارات العمومية، كما أنهم يساعدونهم كذلك في الحصول على المشاريع.

أما النشاطات غير المعنية بالمشاريع، وأن منتوجاتها أو خدماتها موجهة للمستهلكين، هناك من يقوم بالتنقيب والدراسة لغرض إنتاجها وفقاً لرغبات المستهلكين؛ كصناعة المواد الغذائية، الخياطة. كما يقوم البعض كذلك بوضع لوحات إشهارية، بطاقات الزيارة، المشاركة في المعارض كلها طرق مستعملة كذلك للتعريف بالمنتوجات، أو الخدمات ولغرض جلب الزبائن أيضاً. وهناك من يقوم بالتعريف بالمنتوج ميدانياً (من الباب إلى الباب) لدى التجار والمستهلكين.

هذا ما لاحظناه مثلاً لدى بعض الخياطات المستجوبات، في إطار هذا النوع من النشاطات دائماً أكد لنا بعض منهن (الخياطات، أصحاب المدارس التكوينية) أن الزبائن القدماء والأوفياء يقومون بتوجيه زبائن جدد، لأن منتوجاتهم أو خدماتهم ذات نوعية عالية.

أما الحصول على المشاريع فقد انقسمت الآراء بين من يحصل عليها بالطرق القانونية، وهذا عن طريق المناقصة. وهناك من أكد على استعمالهم للعلاقات والمعارف الشخصية (الوارثون، المنحدرون من القطاع العمومي)، لأن في نظرهم ذلك يضمن لهم الحصول عليها، الذين يعتمدون على المناقصة يعتمدون على جودة عملهم، النوعية، احترام المواعيد. هذه العناصر خلقت السمعة والثقة بمؤسساتهم لدى المصالح التي تقترح المشاريع.



أما توظيف المستخدمين فقد بيّن البحث وجود أربعة أنواع من التوظيف وهي: التوظيف خارج المحيط العائلي، التوظيف من المحيط العائلي، عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل، والتوظيف على شكل مناولة. ويعتقد كثير من المقاولين خاصة الشباب منهم أن التوظيف خارج المحيط العائلي يجنبهم مشاكل كثيرة في تسيير المستخدمين، لأنهم يفضلون أن تكون العلاقات داخل المؤسسة مهنية بحتة تتسم بالعقلانية وبقواعد عقد العمل.

لكن، تواجد أفراد العائلة في المؤسسة قد يؤثر سلباً في تطبيق هذه المبادئ. هذا الموقف تبناه خاصة المقاولون المغتربون ومقاولو القطاع الخاص، وبصفة أقل المقاولون الوارثون. هذه الفئات الشابة ترغب في إرساء قواعد متينة وعصرية لمؤسساتهم، تتسم بالعقلانية والصرامة في العمل لغرض تحقيق نتائج اقتصادية وملموسة في الميدان، هذا يبدأ بعدم الخلط بين الاجتماعي والاقتصادي.

أما الذين أكدوا على اعتمادهم على التوظيف من المحيط العائلي، فلأنهم يعتبرون العائلة شيئاً مقدساً، ويؤمنون بالتعاون بين أفرادها. لهذا فهم متأثرون بالقيم والعادات السائدة، وهذا مع العلم أنهم يحاولون أن يوفقوا في توظيفاتهم بين الاجتماعي والاقتصادي. لهذا يخصصون المناصب البسيطة والتي لا تتطلب تأهيلاً عالياً لأفراد العائلة دون انتقاء. أما المناصب التي تتطلب تكويناً وكفاءة عاليين فهي خاضعة للانتقاء، وإن لم تتوفر هذه الشروط فيهم لا يتم توظيفهم.

هذا النوع من التوظيف نجده خاصة في المؤسسات العائلية والتي يمتلكها المقاولون البطالون، وبصفة أقل لدى مقاولي القطاع الخاص، والوارثين، حيث يعتقدون أن حضور احد أفراد العائلة في المؤسسة يقوي المراقبة على المستخدمين، ويمكن للمقاول أن يتكل عليه في حالة غيابه.

أما التوظيف عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل فهو محل انتقاد شديد من طرف المقاولين، لأن في نظرهم لا يمتلك المترشحون أدنى تأهيل، ولا معارف في النشاط، مما يتطلب تكوينهم، وهذا يأخذ وقتاً طويلاً للمقاولين.

كما يستعمل المقاولون أسساً كثيرة ومتنوعة لانتقاء المترشحين؛ أسس متعلقة بشخصية الفرد، أسس متعلقة بالعمل، إضافة إلى خصائص اجتماعية حسب النشاط. أما التوظيف العائلي فيتم عادة على أساس الثقة والمعرفة الشخصية للمترشح من طرف المقاول. كما يستعمل المقاولون طرقاً عديدة لانتقاء المترشحين كالمقابلات، السيرة الذاتية للمترشح، والتجريب.

أما الصعوبات والمشاكل التي تواجه المقاولون في تسيير أمور مؤسستهم فهي متنوعة وكثيرة. ونذكر ما يلي:

- صعوبات إدارية وبيروقراطية: كصلابة القوانين، بطء الإدارة في دراسة الملفات، الرشوة.
- صعوبات مالية: إذ اشتكى مقاولو القطاع الخاص والمغتربون من نقص التمويل، ارتفاع تكاليف المواد الأولية، الكهرباء، مشكل الاستدانة والزيائن الذين لا يحترمون آجال التسديد.
- صعوبات مادية: كنقص المواد الأولية والآلات، السلع، مشكل العقار.
- صعوبات بشرية: افتقاد المستخدمين للتأهيل، وعدم استقرارهم، انعدام الثقة بينهم وبين المقاولين، مما نتج عنه سلوكات سلبية (سرقة، احتيال، تكسير الآلات). عدم كفاءة بعض المقاولين في تسيير مؤسستهم.
- مشاكل تنظيمية: نقص المعلومات، غياب الاتصال بين المقاولين والمصالح الإدارية، غياب جمعيات للدفاع عن حقوق المقاولين، مشكلة تقليد المنتوجات، وغياب مراقبة السلطات للنشاطات، وعدم اهتمامها بالاستثمار.

لهذا يمكن القول أن الفرضية الثالثة والتي مفادها ان المقاول يتحصل عبر مختلف علاقاته و انتماءاته للشبكات على الموارد و المعلومات الضرورية لغرض تسيير و تطوير مؤسسته تحققت. حيث

تعتبر شبكات وعلاقات المقاول مصدرا هاما للمعلومات والموارد التي يستعملها في تسيير أمور مؤسسته.

## الفصل العاشر

آراء ومواقف وتصورات المقاولين حول المقاوله ونشاطهم  
المقاولاتي

## تمهيد:

نحاول في هذا الفصل التطرق ومحاولة معرفة بعض مواقف وآراء المقاولين تجاه بعض القضايا المرتبطة بنشاطهم؛ كإنشاء المؤسسات، وأهمية التكوين في النشاط المقاولاتي، ومدى رغبتهم في متابعة تكوينات في المستقبل وأغراضهم منها.

كما سنعرض لبعض آرائهم ومواقفهم تجاه فتح رأسمال مؤسساتهم، ومدى رغبتهم في توسيع نشاطهم، ومدى تفكيرهم في خلافتهم على رأس المؤسسة مستقبلاً.

وسنحاول أيضاً معرفة تمثلياتهم تجاه العمل، وكذا دوافع المقاول الحالية في عمله. وتطرقنا إلى هذه المواضيع هو كذلك محاولة تحليل والإجابة عن الفرضية الرابعة والمتعلقة بعناصر تشكيل الهوية المهنية للمقاولين.

## 1 - أهمية التكوين في النشاط المقاولاتي:

من خلال ما يلي نحاول معرفة موقف المقاول من التكوين المتواصل، وأهميته في تسيير مؤسسته، ثم نحاول معرفة موقفه من التكوين في المقابلة (قبل نشأة المؤسسة).

## 1 - 1 - أنواع التكوينات المقترحة متابعتها في المستقبل:

اتضح من خلال السؤال الذي طرحناه حول رغبة المقاولين في متابعة تكوينات، أنّ نصف المستجوبين أكدوا نيتهم في متابعة تكوينات في المستقبل، لأن التكوين في نظرهم هو الوسيلة الوحيدة التي تسمح لهم باكتساب معلومات متعلقة بنشاطهم. لهذا كانت التكوينات متنوعة حسب احتياجات المقاول من المعلومات. ويمكن تقديم هذه التكوينات كما يلي:

جدول رقم 30 يبيّن أنواع التكوينات التي يرغب المقاولون في متابعتها مستقبلاً.

التكرار	أنواع التكوينات
05	تكوين متخصص في النشاط
03	تكوين في تسيير المؤسسات
03	تكوين في اللغات الأجنبية
01	تكوين في فتح المؤسسات
15*	المجموع

يرغب (08) ثمانية مقاولين في متابعة تكوينات متخصصة في نشاطهم مستقبلاً، لغرض اكتساب معارف جديدة وإضافية متعلقة بالنشاط الممارس، لأن هناك بعض النشاطات مثل: الخياطة، البيداغوجيا، البناء، تعرف تغيرات سريعة، وبالتالي يسمح التكوين للمقاولين بمسايرة هذه التغيرات. لهذا نجد المقاولين الأكثر بحثاً عن متابعة التكوينات، يمارسون هذا النشاط، وينحدرون من القطاع الخاص.

لهذا تكمن أغراضهم وراء متابعة تكوينات مرتبطة بنشاطهم في تطوير وتحديث المعارف، لاكتشاف معارف وأفكار في الميدان، وللحصول على معارف جديدة، أو لغرض التحكم في المشاكل المتعلقة بالنشاط، وحلّ المشاكل المرتبطة بالمنتوج، أو لغرض توسيع النشاط؛ كما عبّر عن ذلك أحد المستجوبين قائلاً: «أرغب في متابعة تكوينات في ميدان البناء لغرض تطوير المؤسسة وتوسيع نشاطها». صاحب مؤسسة في البناء، أنشئت في 2013.

\*المجموع 15 بدل 30 لأن السؤال يتعلق بالذين يرغبون في متابعة تكوينات في المستقبل فقط.

نفهم من العناية التي يوليها المقاولون للتكوين إلى وعيهم بأنه يجب عليهم أن يمتلكوا المعلومات عن نشاطهم قبل الآخرين. فالتكوين يمنحهم هذه المعلومات النظرية والتقنية التي يحتاجونها.

كما أكد لنا (03) ثلاثة مقاولين أنهم يرغبون في متابعة تكوينات في تسيير المؤسسات؛ اثنان منهم ينتمون إلى فئة المقاولين الوارثين، ومقاول واحد من المقاولين المنحدرين من القطاع الخاص. فهم يرغبون في التحكم أكثر في وظائف التسيير مثل: تسيير الموارد البشرية، المحاسبة، تسيير المنتج... لهذا تكمن أغراضهم في اكتساب مهارات في تسيير المؤسسات، والتحكم في المنتجات الجديدة، وفي تسويقها. «نعم سأتابع تكويناً في تسيير المؤسسة مستقبلاً، لأنه كلما تطورنا في مستوى التسيير أحسنا بالحاجة إلى تكوين آخر». صاحب مؤسسة إنتاج مواد التنظيف، أنشئت سنة 2000.

هذا، علماً بأن هذا المقاول سبق له أن تابع تكويناً في مجال تسيير المؤسسات (المحاسبة، وتسيير المنتجات)، لكنه يرغب في المواصلة لتعلم تسيير وظائف أخرى، لأنه يجب أن يكون المقاول في نظره دائماً الأول في أخذ المبادرة في معالجة المشاكل، واقتراح أفكار ومشاريع مستقبلية.

كما أكد ثلاثة (03) مقاولين نيتهم في متابعة تكوينات في اللغات الأجنبية بحكم أنهم يتعاملون مع الأجانب، ويتفاوضون معهم فيما يخص استيراد بعض المواد الأولية والسلع يصبح أمر تعلم اللغات ضرورياً لكي يحسنون التفاوض معهم. لأن بعضهم الآن يستعنون بمرجم، وهذا الأخير لا يقدم كل المعلومات المراد إيصالها إلى الطرف الآخر. لهذا فهم يرغبون في التحدث مباشرة مع الأطراف الذين يتبادلون معهم. كما أكد لنا مقاول واحد أن هدفه من تعلم اللغات الأجنبية هو السفر والترفيه، ويرغب في تعلم لغات البلدان التي يزورها. ونشير إلى أن الذين يرغبون في تعلم اللغات ينتمون إلى فئة المقاولين الوارثين.

كما أكد لنا مقاول واحد آخر رغبته في متابعة تكوين في مجال فتح المؤسسات، فهو يرغب في تعلم الخطوط بدقة، لأنه ينوي فتح مؤسسة جديدة، ولا يريد الوقوع في نفس الأخطاء والمشاكل التي حدثت له عندما فتح مؤسسته الحالية، والتي يرغب في بيعها عندما يفتح مؤسسة جديدة.

أما المقاولون الذي لا يرغبون في متابعة تكوينات في المستقبل، فقد أرجع كثير منهم السبب إلى ضيق الوقت، فانشغالهم الكبير بأمور مؤسستهم يمنعهم من تخصيص وقت للتكوين. أما فئة المتقدمين في السن فيرون أنهم تجاوزوا مرحلة التعلم، وأنهم منشغلون بمستقبل مؤسستهم (تسليمها للورثة).

كما عبّر مقاولون آخرون عن عدم رغبتهم في التكوين لأنهم يرون أن، لديهم ما يكفي من المعارف تسمح لهم بالقيام بكل مهامهم المقاولاتية، لهذا فهم لا يرون أهمية متابعة التكوينات، لأن لديهم ما يكفي من المعارف.

نفهم من خلال هذا أن هذه الفئة لا ترغب في توسيع النشاط، ولا حتى في تغيير آلات إنتاجها، أو طرق عملها. فهي مؤسسات تملك زبائن أوفياء، وتعرف وتتحكم في كمية منتوجاتها، وتحقق أرباحاً مع زبائنها. لهذا فهي لا ترغب في تغيير أي شيء، بما أن أعمالها تمشي كما يتمناه المقاولون.

كما أكد لنا أحد المقاولين أنه لا يرغب في متابعة أي تكوين، لأن لديه من يقوم بوظائف تسيير المؤسسة، لكون مؤسسته تتوفر على كل المصالح الإدارية الضرورية، والتي تتكفل بمهمة تسيير المؤسسة. لهذا يمكن اعتبار هذا المقاول مالكاً فقط للمؤسسة، ولا يولي اهتماماً كبيراً في تسييرها.



## 1 - 2 - موقف المقاولين من أهمية التكوين في المقاوله:

أكد معظم المقاولين المستجوبين أهمية التكوين في مجال المقاوله قبل الانطلاق في عملية إنشاء المؤسسة، وهذا مهما كان نشاطها، فقد أكدوا أنه يجب على الأجهزة المعنية تشجيع إنشاء المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وترقيتها بالجزائر، والتكفل بمهمة تكوين الراغبين في إنشاء مؤسستهم. هذه العملية يطلق عليها كذلك مرافقة إنشاء المؤسسات ( accompagnement de la création d'entreprises)، التي تعني لبعضهم كما أشرنا إلى ذلك في الفصل المنهجي "بأنها عملية التقاء بانتظام حامل مشروع، إنشاء مؤسسة، ونصحه، والتحقق من لقاء آخر عن مدى سير المشروع، إلى غاية التنفيذ النهائي له؛ بمعنى الإنشاء الفعلي للمؤسسة."<sup>1</sup>

هذا يعني أن الأمر يتعلق بتعيين الجهاز الذي اختاره المقاول لإنشاء مؤسسته فيه "للشخص يكون هو المرافق (accompagnateur) لصاحب المشروع، ويتبع كل خطواته، حتى يتم تكريس المشروع في الواقع، حيث تسمح له المعارف التي يكتسبها خلال هذه المرافقة، والتبادل مع المرافق بمشاركة أكثر. كما أن ذلك يمنحه استقلالية أكبر في علاقته مع الآخرين."<sup>2</sup> لأنه سيأخذ على عاتقه أموراً كثيرة. هذا يعني إذن مساعدة المقاول في استعمال الكفاءة اللازمة لتحقيق أهدافه، لأنه أثناء هذه المرحلة يتم تعليمه ومنحه المبادئ الأساسية في تسيير المؤسسة. لهذا فقد لخص كل من فايول وكيزان (Fayolle. H et Cuzin) أهداف المرافقة أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة فيما يلي:

- تقديم إجابة سريعة وقريبة لحامل المشروع.

- السماح للفاعلين بالاستحواذ على منهجية إنشاء المؤسسة، مع إمكانية متابعة تكوينين في ذلك.

<sup>1</sup> - SIEGEL. (D). « Quelle stratégie pour améliorer l'accompagnement du créateur d'entreprise ». Op cit. PP 35 - 44.

<sup>2</sup> - BAYAD. (M) et autres. « Entrepreneuriat et TPE ; la problématique de l'accompagnement ». In Revue Management Samp. Avenir. N° 40. PP 116 - 140.

- السهر على تقييم قدرات حاملي المشاريع من طرف المرافقين.<sup>1</sup>

هذا ويجب أن نشير إلى أن هناك فرقاً "بين إشكالية مرافقة إنشاء المؤسسة، وإشكالية تعليم المقاوله، حيث تكمن هذه الأخيرة في تعليم المهارات والخصائص التي يمكن إيقاظها لدى الطلبة، والتي يمكن أن تساعدهم في تطوير مشاريع عديدة ومحفزة،"<sup>2</sup> حيث يتم تكوين "أشخاص قادرين على التكفل بمختلف أشكال النشاطات الجديدة، وهذا بتحفيزهم القدرات المقاولاتية (التنبؤ، الإبداع...)"<sup>3</sup>.

هذا النوع من التكوين إذن يخص تعليم المقاوله كتخصص في الجامعات، أو مدارس التكوين، حيث يكون الهدف هو تحضير وتكوين مقاولي المستقبل. أما السؤال الذي وجّهناه لمقاولي بحثنا فلا يعني هذا النوع من التكوين، بل يعني التكوين الخاص بمرافقة صاحب المشروع الذي يختار جهازاً معيناً من أجهزة دعم إنشاء المؤسسات، أو حتى تكوين قصير يكون مقترحاً من طرف الجهات الرسمية المعنية بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حتى يتعلم صاحب المشروع أبجديات المقاوله قبل الدخول فيها.

في هذا الشأن أكد جل المقاولين أهمية متابعة التكوين في المقاوله، لأنّ لذلك أهمية بالغة تكمن

فيما يلي:

<sup>1</sup> - CUZIN. (R). FAYOLLE. (A). Op cit. PP 77 - 88.

<sup>2</sup> - TAKATAK KALLAL. (I). « Etat de l'enseignant de l'entrepreneuriat dans les universités tunisiennes. Pour une évaluation des couples enseignants/ établissements dans leurs capacités à créer une dynamique entrepreneuriale ». Académie de l'entrepreneuriat. 4eme congrès de l'académie de

<sup>3</sup> - VERSTAETE. (T). « Esprit entrepreneurial et cartographie cognitive et pédagogique de l'outil ». Congrès enseignement supérieur et PME. ESC . Rennes. Mars 1998. PP 1 -19.

جدول رقم 31 يبيّن أهمية التكوين في المقاوله.

التكرار	أهمية التكوين
12	للتعرف أكثر على النشاط
10	لتعلّم مراحل وخطوات الإنشاء
06	للتحكم في الأمور الإدارية لمؤسستهم
05	للتوجيه السليم نحو النشاط
33*	المجموع

تعتقد فئة هامة من المقاولين أنّ التكوين في المقاوله يسمح لهم بالتعرف أكثر على النشاط الذي يرغب صاحب المشروع الاستثمار فيه. وهذا بتكرار 12. لأن ذلك يسمح لصاحب المشروع بمعرفة المبادئ الأساسية المرتبطة بالنشاط. «أنا مع فكرة التكوين في ميدان المقاوله 100% لأن ذلك يعني وضع الشخص في اتصال مباشر مع المهنة، أو النشاط المراد الاستثمار فيه، لأن المعارف التي اكتسبها الشخص عبر التكوين الإعدادي تكون نظرية. في الجزائر لا نعرف الميدان مسبقاً. أنا شخصياً تكويني الإعدادي كان نظرياً». صاحب مؤسسة في البناء وترقية العقار، أنشئت في 2013.

كما أكد كذلك في هذا الشأن مقاول آخر قائلاً: «نعم إنه (التكوين) ضروري خاصة بالنسبة للذين لا يملكون أيّ تجربة في النشاط». صاحب مؤسسة صيانة وتعبئة كل أنواع إطفاء الحرائق والحماية الفردية والأمنية، أنشئت في 1984.

\* نفسر المجموع بـ33 بدل 30 إلى كون بعض المبحوثين قدموا أكثر من إجابة واحدة.

نفهم من خلال التصريحين السابقين أن التكوين قبل إنشاء المؤسسة يسمح باكتساب المعارف الضرورية حول النشاط، خاصة بالنسبة للذين لا يملكون تجربة فيه، لأن مغامرة الانطلاق في نشاط ما دون معرفة أبعدياته قد يؤدي إلى فشل المشروع في بداياته.

كما أكد البعض أن التكوين الإعدادي (الجامعي) لا يقدم كل المعارف الضرورية حول النشاط خاصة الجانب التطبيقي والتقني، لأن في نظرهم الجامعة لا تقدم كثيراً هذا النوع من المعارف. يمكن تفسير هذه الرؤية الخاصة بالتكوين (باعتباره من طرف هذه الفئة بأنه يجب أن يقدم معارف مرتبطة بالنشاط)، إلى اعتقادهم بأن المقاول يجب أن يشارك في إنجاز النشاط، ولا يكفي بتسيير المؤسسة فقط. لهذا يجب أن يتحكم في المعلومات والمعارف المرتبطة بالنشاط أكثر من أي شخص.

هذه النظرة الخاصة بدور التكوين أكدها المقاولون الوارثون تحديداً، وكذا المنحدرون من القطاع العمومي. لأنهم بحكم تجاربهم الثرية والمتنوعة، والمعارف التي اكتسبوها في المؤسسات العائلية أو العمومية. فهم يولون أهمية بالغة لضرورة التحكم في النشاط، وفي كل المعلومات المرتبطة به، وأن مشاركة المقاول في الإنتاج جد ضرورية حسبهم.

أما فئة المقاولين المنحدرين من القطاع الخاص، وبصفة أقل المقاولين البطالين، يعتقدون أن التكوين في المقاوله يكمن في تعليم خطوات الإنشاء. في هذا الصدد أكد أحد المستجوبين قائلاً: « نعم التكوين في المقاوله ضروري لتسيير خطوات الإنشاء والتحكم في الأشياء المتعلقة بالمؤسسة ». صاحب مؤسسة في الاتصالات (أنفوغرافيا)، أنشئت في 2009. لهذا يعتقد أفراد الفئة المؤكدة لهذا الدور الخاص بالتكوين بأنه يسمح بمعرفة الخطوات والوثائق الضرورية، كما أنه يوجه صاحبه إلى خطوات سليمة، لأنه يسمح بتفادي الأخطاء والصعوبات الإدارية. وهو الأمر الذي يسمح بربح كثير من الوقت، لأن المقاول يعرف مسبقاً المصالح التي يجب أن يتوجه إليها.

وقد أكد المقاولون البطالون سابقا أيضاً، وبصفة أقل المنحدرون من القطاع الخاص، أن التكوين في المقاوله يسمح بتسيير المؤسسة، كما عبّر عن ذلك أحد المقاولين قائلاً: « هو جد مهم لغرض التحكم في تسيير المؤسسة ». صاحب مؤسسة في الأشغال العمومية، أنشئت في 2009.

ويعتقد هؤلاء المقاولون أن التكوين يكمن في تعليم صاحب المشروع مبادئ تسيير المؤسسة، مما يساعدهم في التحكم في مختلف الوظائف (المالية، المادية، وخاصة الإدارية). ويمكن تفسير هذه النظرة الخاصة بالتكوين إلى كون هؤلاء المقاولون يرون في المقاول ذلك المسير للوظائف الأساسية للمؤسسة، وبالتالي التحكم فيها ضروري، ويكون قبل الانطلاق في النشاط.

ويعتبر بعض المقاولين أن دور التكوين في المقاوله يكمن في التوجيه السليم نحو النشاط، كما عبّرت عن ذلك إحدى المستجوبات قائلة: « من المفروض قبل منح القرض، يجب أن يكون الفرد في ميدانه. كذلك يجب تعليم الفرد كل خطوات الإنشاء التي يجب أن يتبعها، وهذا ابتداءً من اختيار النشاط لكي يرى الفرد مدى قدرته على النجاح في النشاط الذي اقترحه ». صاحبة ورشة خياطة، أنشئت في 2010.

وحسب المقاولين، فإنّ تنظيم تكوين حول النشاط المراد الاستثمار فيه يعني منح فرصة للمقاول لمعرفة ومقارنته قدراته وإمكانياته المعرفية والمادية، مع متطلبات هذا النشاط. لأن في نظر المقاولين هناك كثير من المقاولين الذين أنشأوا مؤسساتهم في نشاطات لا علاقة لهم بها. وبعد مدة واجهوا صعوبات عدة. لهذا فمنذ البداية يجب على الفرد أن يتابع تكويناً حول النشاط الذي يرغب الاستثمار فيه، حتى يكون التوجيه سليماً، وتكون نسبة الفشل ضئيلة.

## 2 - موقف المقاولين من أجهزة دعم إنشاء المؤسسات:

منذ تبني الإصلاحات الاقتصادية في بداية 1990، اعتبرت السلطات الجزائرية المقاوله أداة فعالة لخلق الثروات ومناصب العمل. " لهذا تم إعادة النظر في دور الدولة حيث أصبح في إطار اقتصاد

السوق، كمنظم ومشجع لإنشاء المؤسسات. وهذا بالتسهيلات المقدمة للمبادرات الخاصة، حيث أنشئت أجهزة عديدة تسمح للراغبين في إنشاء المؤسسات بمرافقتهم،<sup>1</sup> حيث من المفروض أن تقوم هذه الأجهزة بمهمة المرافقة، وهذا بتكوين أصحاب المشاريع، ومنحهم قروضاً تمكنهم من اقتناء المعدات، إضافة إلى مزايا أخرى عديدة، مثل: الجباية، قروض بدون فوائد...

أما مواقف المقاولين المستجوبين فكانت متباينة بين مؤيد ومعارض لهذه الأجهزة والسياسة التي تنتهجها في تقديم دعمها لأصحاب المشاريع. كما أن هناك من أكد إيجابياتها وسلباتها، لأن الذين لديهم نظرة سلبية عنها ليسوا ضد الفكرة، لكنهم ضد طريقة أدائها في الميدان، فهي التي تزعجهم. لذا، سنحاول استعراض هذه المواقف الإيجابية والسلبية في الجدول التالي:

جدول رقم 32 يبين موقف المقاولين من أجهزة إنشاء ودعم المؤسسات

التكرار	الموقف من الأجهزة
11	غياب دراسات المشاريع المقترحة
08	تعاني من مشاكل بيروقراطية
07	تساهم في تمويل المشاريع
06	افتقاد أغلبية الشباب للموارد الضرورية لذلك
04	تساهم في تطوير الاقتصاد الوطني
04	تتطلب تدخل المعارف والعلاقات للحصول
01	إسهامها ضعيف
01	غير مهمة بالنسبة لي
*42	المجموع

<sup>1</sup>- FIRLAS. (M). Impact des politiques d'aide à l'entrepreneuriat sur l'émergence d'esprit d'entreprise chez les jeunes. Cas ANSEJ. Tizi ousou. Mémoire de magistère Faculté des sciences économiques commerciales et de gestion. Université de Tizi ousou, 2012. P 02.

\* المجموع 42 بدل 30، لأن بعض المقاولين اقترحوا أكثر من إجابة.

تعتقد فئة من المقاولين أن هذه الأجهزة لا تقوم بدراسة المشاريع المقترحة من أصحابها، وهذا بتكرار 11، ويخص جانبين، جانب خاص بالنشاط المقترح، حيث أكد المستجوبون أنه من المفروض أن تقوم الوكالة بدراسة المحيط لمعرفة الاحتياجات، فلا يمكن مثلاً منح عشرات الشاحنات لشباب يسكنون في الحي نفسه، أو القرية نفسها.

ومن جانب آخر ما تعلق بالجانب المالي هذه الأجهزة موجهة أساساً للمساهمة في شراء الآلات والمعدات. لكن هذه الأجهزة تقترح نفس القيمة المالية تقريباً مهما كان النشاط، ولا تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات وتكاليف المشروع. ففي نظرهم لا يمكن تقديم نفس القيمة المالية للشخص الذي يرغب في فتح مؤسسة في إنتاج المواد الغذائية مثلاً، وشخص يرغب في فتح ورشة صغيرة لإنتاج الأكياس البلاستيكية. في هذه الحالة تختلف الآلات والتكاليف.

ومن المفروض أن الجهاز الخاص بإنشاء المؤسسة يأخذ بعين الاعتبار هذا الاختلاف، كما اعتبر البعض أن هذه الإعانة غير كافية. « هنا في بجاية ليس من السهل إنشاء المؤسسات رغم أن الدولة تحاول مساعدة الشباب، لكن ليس هناك متابعة، يعطونك الأموال ويتركونك تعمل أو تنفق هذا المال. كما أن الدراسة التي يقومون بها غير واضحة لأنها لا تأخذ بعين الاعتبار كل جوانب الاستثمار المختار. كيف يمكن للشباب الذي لم يبدأ العمل بعد تحمّل كل المصاريف (أجور المستخدمين، الكراء... إلخ) لأن القرض يسمح له بشراء المعدات فقط...». صاحب مؤسسة صناعة التغليف ووسم الأسعار (étiquetage)، أنشئت في 2007.

وحسب هذا التصريح نفهم أن التمويل في نظر المقاول غير كافٍ، ولا يمكن لصاحب المشروع تحمّل كل التكاليف الأخرى، خاصة إن لم يمتلك موارد أخرى. لهذا يتقاسم هذه الأفكار المقاولون المنحدرون من القطاع الخاص، وكذا الوارثون. حيث يتفق الذين أكدوا غياب الدراسات للمشاريع المقترحة أنها خلقت نشاطات دون الحاجة إليها. كذلك هناك نشاطات فوضوية بسبب

تركيز المشاريع على نشاط معين. لهذا يعتقدون أن معرفة الاحتياجات وتوجيه أصحاب المشاريع نحوها، هو الحل الوحيد للقضاء على هذه الفوضى.

ويرى بعض المقاولين أن أجهزة دعم إنشاء المؤسسات تتميز بالبيروقراطية، حين أكد أحد المقاولين بقوله: «هي احتمالية وبطيئة». صاحب مؤسسة في الاتصالات أنفوغرافيا، أنشئت في 2009. كما أضاف آخر قائلاً: «بحكم تجربتي مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) أرى الفكرة جيدة لكن طريقة تسيير العملية من طرف هذا الجهاز هي المشكلة، لأنها تعرف تقلبات وتغيرات سريعة على مستوى القوانين ما يخلق متاعب كثيرة لأصحاب الملفات، لأنهم كل مرة يقولون لك يجب إضافة وثيقة، لأنه خرج قانون جديد أو تعلمة جديدة يلزمها. إضافة إلى هذا هناك صعوبة الحصول على قروض». صاحب مؤسسة إنتاج مواد التنظيف، أنشئت سنة 2000.

هذا النوع من العراقيل أكده المقاولون الوارثون خاصة، وبصفة أقل المنحدرون من القطاع الخاص. وبحكم تجربتهم مع هذه الأخيرة فقد ولدت لديهم نظرة سلبية تجاه هذه الأجهزة لأنهم اعتبروا أن مدة الانتظار كانت طويلة. كذلك اشتكوا من غياب المعلومات اللازمة حول إنشاء المؤسسات في إطار هذه الأجهزة، وغياب التكوين في ذلك.

أمام النظرتين السلبيتين السابقتين، هناك فئة من المقاولين، (خاصة البطالين سابقا) يعتبرون أن هذه الأجهزة جد إيجابية، لأنها تسهم في تمويل المشاريع، وهذا بتكرار 7. في هذا الصدد أكدت إحدى المقاولات قائلة: «هي جد مشجعة خاصة بالنسبة للنساء، لأن الرجال لا يعطون أموالهم للنساء، بل العكس النساء هن اللواتي يقدمن أموالهن لرجالهن. في هذا الوقت (أزمة) يجب على الزوجين العمل لغرض ضمان عيشهم. لهذا اعتبر أن هذه الأجهزة جد هامة لأنها تمّول وتساعد أصحاب المشاريع». صاحبة ورشة في الخياطة التقليدية، أنشئت في 2010.



نفهم من خلال التصريح أن هذه الأجهزة تعطي فرصة للذين لا يملكون إمكانيات في فتح مؤسستهم، لأن في نظر هذه المقاوله لولا تدخل الجهاز الذي اختارته لما استطاعت فتح مؤسستها. لأن في نظرها سمح لها الجهاز كذلك بربح الوقت، لأنها لم تدفع ثمن الآلات من مدخراتها.

وقد أكد البعض كذلك أن هذه الأجهزة ترافق بدايات المؤسسة الصغيرة لأنها ترافق المشاريع حتى يتم تكريسها في الواقع. وبالتالي فهي جد إيجابية. أما البعض الآخر فقد ركز موقفه على تأهيل الشباب الذي يستغل هذه الأجهزة لإنشاء مؤسسات في نشاطات لا يملكون أدنى تأهيل ومعلومة حوله. حيث نجد المقاولين الوارثين والمنحدرين من القطاع العمومي أكثر تأكيداً لهذه الفكرة. باعتبارهم يمتلكون معارف ثرية حول نشاطهم، يولون أهمية بالغة للمعارف حول النشاط. « أرى أنه غير عادل أن يستثمر أحد وهو بناء في نشاط صناعي لا يعرف شيئاً عنه. يجب أن يبقى كل واحد في مهنته ». صاحب مؤسسة صناعة البسكويت، أنشئت في 2012.

وأضاف مقاول آخر قائلاً: « 80% من الذين استفادوا من هذه القروض ليس لديهم أي مستوى ولا أي تأهيل لقد كانوا بطالين بعد حصولهم على القرض أصبحوا بطالين بديون. من المفروض أن يستثمروا في التكوين أولاً ثم تقدم القروض ». صاحب مؤسسة في الخرسانة والخرسانة المعدنية، أنشئت في 2014.

وفي نظر المقاولين إن الكثير من المستفيدين يفتقدون إلى التكوين، والتأهيل والأموال. فكيف يمكن لهم النجاح في هذه الظروف؟ لهذا لكي تنجح هذه التجهيزات في مهامها يقترحون ضرورة الزام التأهيل في النشاط المقترح الاستثمار فيه.

كما أكد أربعة مقاولين أن الحصول على هذه القروض أمر صعب، لأنه أمام صلابه هذه الأجهزة يجبر الراغبين في الحصول عليها باللجوء إلى العلاقات والتدخلات، لأن في حالة انتظار الموافقة، سيكون ذلك لمدة طويلة مما قد يضيع وقتاً، وفرص العمل.

كما أكد أربعة مقاولين آخرين أن هذه التجهيزات تساهم في تطوير الاقتصاد الوطني، لأن المؤسسات التي تساهم في إنشائها تخلق الثروة ومناصب عمل كذلك. هذا إذا علمنا أن الأهداف الاقتصادية للدولة الجزائرية أسندت للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث علق عليها الآمال لإنقاذ الاقتصاد الوطني، وإعادة دفعه من جديد.

كما عبّر أحد المقاولين أن اسهام هذه الأجهزة يبقى ضعيفاً، سواء تعلق الأمر من الناحية المالية أو من ناحية عدد المؤسسات المنشأة في إطارها، لأن كثير من الشباب يتفادون التقدم إلى هذه الأجهزة، وحتى البنوك لطلب القرض بسبب المشاكل الكثيرة المترتبة عنها، وكذا الوقت الكبير الذي تستغرقه العملية. لهذا يفضل كثير منهم اللجوء إلى طرق أخرى لإنشاء مؤسساتهم، وهذا بطلب الدعم من العائلة والأقارب والأصدقاء.

أما المقاول الذي أجاب بأن هذه الأجهزة غير مهمة بالنسبة له، لأنه لا يعرفها جيداً ولا يمتلك معلومات كثيرة حولها حيث أنشأ مؤسسته بأمواله الخاصة.

### 3 - خصائص المقاول والمقاوله حسب المستجوبين:

**3 - 1 - خصائص المقاول حسب المستجوبين:** لقد تناولنا أثناء المقابلات التي أجريناها مع المقاولين موضوع المقاوله، والخصائص التي يجب أن تتوفر لدى المقاول الجزائري، حتى يتسنى له إنشاء مؤسسة، وتسييرها. وكانت إجاباتهم تشمل خصائص كثيرة ومتنوعة. وهناك من ركز على الخصائص التي يجب أن تتوفر في الفرد حتى يتمكن من إنشاء مؤسسة وتسييرها. في هذا الصدد أكد الاتجاه السلوكي الذي يتزعمه ماكلاوند (Mc Clelland) على حزمة من الخصائص الشخصية التي يجب أن تتوفر "لدى الفرد الذي يرغب في تحقيق حاجياته عن طريق إنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة. لهذا يجب أن تكون لديه الاستقلالية، والرغبة في تحقيق النتائج، والصرامة، والإبداع... إلخ".<sup>1</sup>

\* نفسير المجموع بـ 17 بدل 30 لأن البعض تحدث عن خصائص المقاوله. لهذا فضلنا تحليل آرائهم في عنصر خاص لهذا الغرض.

وحسب فليون (Filion) "فإنه إلى يومنا هذا لم يتم تقديم صورة واضحة وشاملة لمظهر المقاول (profil de l'entrepreneur) يشمل كل خصائصه الشخصية."<sup>1</sup> لهذا تنوعت الاقتراحات. فاقترح مثلاً كاسون (Casson) في كتابه (l'entrepreneur) الخصائص التالية:

- "معرفة الذات، قدرة التحليل، قدرة التصور، قدرة البحث، القدرة على التنبؤ، القدرة على التقدير، القدرة على الاتصال."<sup>2</sup>

- كما أشار الباحثون إلى صعوبة إيجاد كل هذه الصفات لدى شخص واحد، لأن بعضها فطري، وآخر يمكن تعلّمه وتحسينه. كما تلخيص هذه الصفات (كما أشرنا إلى ذلك في الجانب النظري) أنه يجب أن تتوفر لدى المقاول المثالي ست صفات وهي: "الحاجة لتحقيق الذات، الاختراع، المبادرة، الثقة في النفس، الاستقلالية، المغامرة، الطاقة والدافعية."<sup>3</sup>

كما تحدث المقاولون المستجوبون عن خصائص أخرى مرتبطة بالمحيط إن توفرت سهّلت للمقاول مهمة تكريس مشروعه في الواقع. ويمكن تلخيص هذه الخصائص فيما يلي:

جدول رقم 33 يبيّن خصائص المقاول.

التكرار	خصائص المقاول
12	خصائص شخصية
05	خصائص مرتبطة بالمحيط
*17	المجموع

<sup>1</sup> - WTTERRWULGHE. (R). Op cit. P 46.

<sup>1</sup> - FILLION (L. J). « Le champ de l'entrepreneuriat, historique, évolution et tendances ». Op cit. PP 130- 172.

<sup>2</sup> - Casson (M). L'entrepreneur. Cité par WTTERRWULGHE. R. Op cit. P 48.

<sup>3</sup> - Ibid. P 48.

استناداً إلى أجوبة المستجوبين يعتقد المقاولون الذين ينتمون إلى القطاع الخاص والمنحدرون من القطاع العمومي، أنه على المقاول أن تتوفر فيه بعض الخصائص الفردية. ولا يمكن لأي شخص الاستثمار حتى وإن كانت لديه أموال، لكن دون الخصائص المرتبطة بالمقاوله لا يمكن ذلك، حيث عبّر أحد المستجوبين قائلاً: «النجاح هو رزق من عند الله، إذا أعطاك الله أحمدته فإن لم يعطك الله، لن تنجح، أعانك الآخرون أم لا. الرزق إذن هو من عند ربي. لكن الأسباب طبعاً يجب على الفرد أن يكون ذكياً، ويستغل الفرص المتاحة في الوقت المناسب والنجاح موجود خاصة في الجزائر. يجب فقط أن تكون عاملاً وجاداً ستنجح، لأن في بلادنا بلاد الخير لكن لكي تصبح عملاقاً ليس في متناول الجميع». صاحب مؤسسة تكييف وتعليب سمك التونة، أنشئت في 2003.

في هذا الصدد أضاف مقاول آخر قائلاً: «يستلزم الاستثمار الكثير من الوقت وتعبئة كبيرة، والكثير من الحدس والتوقع. إذن هي عملية ثقيلة، عندما نفهم ونتقبل هذا يصبح الأمر عادياً. أما الذي يرى أن الأمر سهل ولو كانت لديه علاقات لا يستطيع فعل شيء كبير، لأنه في حالة انسداد على مستوى معيّن والعلاقات لا تستطيع حل المشكل، سيحدث انسداد عام أما الذي يتنبأ بالمشاكل يكون الأمر مختلفاً. كما أن التجربة تساعد في الالتفاف على المشاكل. لهذا أظن أنه عندما ننشئ المؤسسة يجب فعل ذلك بصعوباتها، لأن أثناء الإنشاء يكون في نفس الوقت ما يشكل تجربة. وهذه التجربة ستنفعنا في التجارب المستقبلية. لذا يجب التعلم مع تطور المؤسسة». صاحب مؤسسة إنتاج مواد التنظيف، أنشئت سنة 2000.

من خلال هذين التصريحين يمكن استنتاج خصائص عديدة، مع العلم أن في التصريح الأول يعتقد المقاول بأن النجاح المادي في الحياة هو هبة من عند الله. أما الإنسان هو المسبب لذلك، لأن في الحالة الجزائرية المقاولون متأثرون بالقيم الدينية الإسلامية. ويمتد هذا التأثير " حتى إلى أفعالهم وفكرة

استغلال الأرباح حيث حسب الدين الإسلامي يجب أن يستغل المؤسسة ليس فقط رئيسها، لكن كل العشرة.<sup>1</sup>

أما الخصائص التي يجب أن تتوفر لدى المقاولين تتمثل أساساً في التكوين والتجربة، حيث يجب امتلاك قاعدة معرفية حول النشاط المراد الاستثمار فيه، وكذا الإرادة وحب المهنة لأن في نظرهم عندما يجب الفرد نشاط ما ستكون له تلك الإرادة والدافعية في انشائه، اتقانه ثم تطويره. لذلك تحدث المقاولون عن الذكاء واستغلال الفرص المتاحة وفي الوقت المناسب. والشخص الذكي حسب شمبر هو الذي يكتشف الفرصة ويقوم باستغلالها.

كما أكد بعض المقاولين أهمية الحدس والتوقع في المقاوله، لأن هناك دائماً مجالاً من عدم اليقين، لذا يجب التنبؤ بالمشاكل التي قد يمكن أن تحيط بالنشاط حتى يتم أخذ الحيطة والحذر منها، وضرورة القيام بأفعال حتى لا تحدث هذه المشاكل.

إضافة إلى هذا أكد المقاولون ضرورة امتلاك الموارد (المعرفية، المادية، المالية والعلاقات)، والقدرة على تعبئتها، وحسن استغلالها وتوجيهها بطريقة سليمة نحو نشاط يتلاءم مع هذه الموارد والإمكانيات.

نفهم من خلال ما سبق أن خصائص ومهام المقاول المنشئ للمؤسسة كثيرة ومتنوعة. وحسب ماركيسناي (Markesnay)، المقاول هو "الشخص الذي يعبئ أو يستخدم رأسماله (بالمعنى الواسع). ويلتزم أو يستثمر في أعماله بتنظيم مختلف الموارد لغرض تشكيل القدرات، مع إمكانية تميزها لغرض إنتاج سلعة أو خدمة ما قد تكون مختلفة عن التي توجد في المحيط، وقد تكون جديدة ويتوقع أن تكون عوائد أو وفوائد مرضية حسب الأهداف الشخصية."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - Tabet-Aoul Lachachi (W). Op cit. PP 1143 – 1159.

<sup>2</sup> - Markesnay. (M). « Une approche pragmatique de l'entrepreneur ». Revue internationale de psychosociologie et gestion des comportements organisationnels. 2012/ 46. PP 95 – 106.

لكن بالمقابل، أكد كثير من الباحثين أن الإنشاء المقاولاتي لا يمكن اعتباره أو فهمه كإنشاء نقبي (ex nihilo) ومنعزل عن الوجود كما أكد ذلك شمبتر الذي يرى في المقاولين بأنهم مبتكرون، حيث يقومون بإبداعات واختراعات تعوض (الأفكار والتكنولوجيات السائدة) بوسائل جديدة أكثر تطور وإنتاجية.

هذه الرؤية كانت محل نقد علماء الاجتماع الذين يرون أن للخصائص الفردية دوراً كبيراً في عملية إنشاء المؤسسات، لكن ذلك مرتبط كذلك بخصائص المحيط الذي ينشطون فيه. فالأنظمة السياسية والاقتصادية السائدة في بلد ما، أو إقليم ما يمكن أن تساعد الأفراد في تكريس مشاريعهم في الواقع، ويمكن أن يكون العكس.

لهذا، "يمكن للأفراد أن يترقوا اجتماعياً من وضعية معينة إلى وضعية أعلى وأحسن من الأولى."<sup>1</sup> إذا ما كانت الظروف السائدة في المحيط تشجع على ذلك يمكن لفرد بطل أن يصبح مقاولاً إذا كانت السياسات الاقتصادية المنتهجة تساعد في الاستثمار وتطوير روح المقاوله.

لذلك ربط المقاولون المستجوبون الخصائص الفردية التي يجب أن تتوفر في الفرد بخصائص المحيط والواقع الجزائري. حيث يعتقد المقاولون الوارثون أن إمكانية فرد ما في إنشاء مؤسسته مرتبط كذلك بالمحيط الاجتماعي والمؤسسي. وبما أن إنشاء المؤسسات مرتبط بالإدارة يجب أن تكون هناك تسهيلات على مستوى القوانين، وتخفيض في عدد الوثائق. لذا يرون أنه كلما كانت هناك ليونة في المعاملة من طرف الإدارة تمكن صاحب المشروع من تكريسه في الواقع.

كما أكد كثير من المقاولين على أهمية امتلاك العلاقات على مستوى الإدارات كما أشرنا إلى هذا في الفصول السابقة. لذا عبّر أحد المستجوبين قائلاً: « نعم يجب امتلاك العلاقات لأن في بلادنا

<sup>1</sup> - DUBAR (C). GADEA. (C). la promotion sociale en France. Edition presse universitaire du septentrion, Paris, 1999. P 20.

غير الرسمي هو الذي يطغى، إذا كانت لديك معارف ستمر كما تشاء ويسمح لك بقضاء مصالحك وتستمر في مشاريعك». صاحب مؤسسة في البناء وترقية العقار، أنشئت في 2013.

إضافة إلى ذلك ضرورة امتلاك علاقات مع الإدارات أكد البعض كذلك ضرورة توسيعها إلى مقاولين آخرين في إطار شبكات مهنية لغرض إنشاء علاقات مهنية مبنية على التبادلات على مستوى المعلومات والخبرة بطريقة منتظمة. لهذا في نظرهم امتلاك علاقات مع مقاولين من نفس النشاط يسهل إذن الحصول على هذه المعلومات، الموارد الأولية والسلع، وكذا النصائح.

كما تحدث المقاولون على أهمية تدخل أفراد العائلة بمختلف الموارد التي يقدمونها للمقاول. وهذا في نظر المقاولين صحيح إذ يجب أن تتوفر مجموعة من الخصائص لدى أي فرد يرغب في المقاوله، لكنه مرتبط كذلك بخصائص أخرى خاصة بالواقع. وفي نظرهم يجب الربط بين الخصائص الفردية والخصائص الاقتصادية والاجتماعية وأهمها امتلاك العلاقات، حيث أكد معظم المقاولين أهميتها في استمرار وديمومة المؤسسات للتغلب على مختلف الصعوبات: المالية، المادية، والبشرية.

وللتعمق أكثر في هذا الشأن؛ أي في خصائص المقاول، طلبنا من المستجوبين الحديث عن المقاوله وخصائصها في الجزائر.

### 3 - 2 - خصائص المقاوله حسب المستجوبين:

لقد اشتكى معظم المقاولين من واقع المقاوله في الجزائر، لأن ذلك عمل شاق يتطلب تضحية وشجاعة كبيرتين، لهذا عبّر محمد مضوي عن مسار او عملية إنشاء المؤسسة في الجزائر بأنه "طريق المقاتل".<sup>1</sup> لما يتطلب ذلك من انتظار وصبر وموارد كثيرة وعراقل بيروقراطية عديدة.

<sup>1</sup> - GILLET. (A). MADOU. (M). « Les entrepreneurs algériens : un groupe hétérogène entre logique familiale et logique économique ». Op.cit. PP 125 - 140.

لذلك عبّر أحد المقاولين قائلاً: « إنشاء مؤسسة في بلادنا هو تضحية، شجاعة. وعندما تنتهي من مرحلة الإنشاء تكون قد تعبت من كل المشاكل التي تلقيتها أثناء هذه المرحلة بسبب طول مدة الانتظار ». صاحب مؤسسة في البناء وترقية العقار، أنشئت في 2013. لأن الأمر يتمثل في الجري وراء المصالح المعنية بالإنشاء للتكفل بالملف الإداري.

كما أنّ على المقاول التكفل بالجوانب الأخرى ك: السهر على بناء المصنع، أو الورشة، أو تهيئة المحل، الآلات والمعدات، الموارد المالية. وبعد الانطلاقة يجد المقاول نفسه أمام مهام كثيرة ومتنوعة، يجب عليه مراقبة الإنتاج، العمال، الآلات، إضافة إلى ارتباطاته مع المصالح التي تتعامل معها المؤسسة.

لهذا يستغرق المقاول كل وقته في المؤسسة، ويجد نفسه في صعوبة دائمة في التوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية. حيث عبّر لنا كثير من المقاولين بأنهم لا يستطيعون حتى مرافقة أبنائهم إلى المدرسة. وكثير منهم يقضي على الأقل 12 ساعة في المؤسسة للسهر على أن المهام تؤدي حسب المعايير والنوعية المطلوبة.

هذه الوضعية يعيشها خاصة المقاولين الذين ينتمون إلى القطاع الخاص، والمنحدرين من القطاع العمومي، كذلك لدى المقاولين الذين ينشطون في القطاع الصناعي (إنتاج المواد الغذائية مثلاً). فقد اشتكى صاحب مؤسسة إنتاج البسكويت من عدم كفاءة عماله، ومن السلوكات السلبية لبعضهم المتمثلة في تكسير الآلات. لهذا فهو يقضي معظم وقته في مراقبتهم، وفي إصلاح الآلات. هذا الأمر لاحظناه يوم إجراء المقابلة، حيث قمنا بزيارة سلسلة الإنتاج، وتدخل خلالها في إصلاح آلة توقفت، ولم يستطع العامل فعل شيء لإصلاحها.

إذن، كان موقف المقاولين تجاه المقاوله (سواء تعلق الأمر أثناء الإنشاء أو بعده) يتمثل في كثرة المهام وصعوبة تجنيد الموارد. ثم أكد لنا المستجوبون أن المقاوله هي عمل جماعي، لا يمكن للفرد أن ينشئ وحده. « مستحيل أن ينشئ الفرد وحده مؤسسة، يجب تدخل وتكاتف جهود أطراف



عديدة لتكريس المشروع في الميدان». صاحب مؤسسة توزيع وبيع الأدوية والمواد الصيدلانية وشبه الصيدلانية، أنشئت في 2010.

وأضاف مقاول آخر قائلاً: «المقاوله تحبذ المساندة والمساعدة من طرف الآخرين». صاحب مؤسسة أشغال عمومية، أنشئت سنة 2000. لهذا أكد لنا معظم المقاولين المستجوبين، وبحكم تجربتهم في إنشاء المؤسسة، وفي تسييرها أنه من الصعب جداً على فرد ما أن ينشئ ويسير مؤسسته وحده خاصة في حالة افتقاده للتجربة و للموارد. هذا أدى بهم الى إنشاء فكرة عن المقاوله، مفادها أنها عمل جماعي. لهذا يقوم كثير منهم بطلب المساعدة من أفراد العائلة (الأب، الإخوة...). هذا ما يفسر كذلك الطابع العائلي للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، لأن المقاول الجزائري يبحث كذلك عن أشخاص ذوي ثقة لهذا فهو يعتبر أفراد العائلة هم الأولى بثقته باعتبار أن العلاقة هي علاقة دم بينهم.

#### 4 - اقتراحات المقاولين للتغلب على العراقيل والصعوبات التي تواجههم في تسيير مؤسساتهم وتطويرها:

طلبنا من المقاولين اقتراحاتهم للتغلب على المشاكل المرتبطة بتسيير مؤسساتهم بسبب كثرة المشاكل المطروحة والتي ذكروها، سواء تعلق الأمر بمرحلة إنشاء المؤسسة، أم في تسييرها، ومحاولة تطويرها. وكانت الاقتراحات والحلول كما يلي:

أ/ القضاء على البيروقراطية: أمام المشاكل الكثيرة التي يعاني منها يوماً كثيراً من المقاولين، والتي ذكرناها عدة مرات، يقترح معظمهم القضاء على البيروقراطية الإدارية، وثقلها عليهم، حيث صرح أحد المستجوبين قائلاً: «المشكل في القوانين غير المساعدة، يجب تكييفها، وتحديد عدد المصالح الادارية ومدة دراسة الملفات، لأنه لحد الآن لا يوجد قانون يحدد مدة دراسة الملفات. وهذا غير معقول، كما يجب تعيين شخص أو مصلحة واحدة تكون همزة وصل بين المقاول والإدارة، لأنه من

غير المعقول أن يتفاوض المقاول مع كل هذه المصالح والأشخاص «. صاحب مؤسسة إنتاج مواد التنظيف، أنشئت في 2000.

نفهم من خلال هذا أن اقتراح المقاول بصفة عامة يكمن في تسهيل الإجراءات الإدارية، وتعديل القوانين غير المناسبة، وجعلها أكثر ليونة تجاههم من طرف الإدارة.

ب/ تكثيف الاتصالات: يرى كثير من المقاولين أن السبب الأكبر في حدوث مشاكلهم هو غياب المعلومات، لهذا اقترحوا تكثيف الاتصالات بين مختلف المتعاملين (المقاولون، الإدارة، المصالح الأخرى)، وهذا بإنشاء قنوات لتبادل المعلومات، وطرح الانشغالات. ويمكن ذلك لأننا في عصر الأنترنت.

كما اقترح بعضهم ضرورة إقامة معارض، وتبادل الحديث عن الانشغالات والمشاكل المشتركة. لأنّ هذه اللقاءات تسمح كذلك بتبادل المعلومات والخبرات. أما البعض الآخر فقد اقترح إنشاء مكتب مساعدة وتوجيه في مجال المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.

ج/ الاعتراف بالعمل والكفاءات: يرى بعض المقاولين أنّ على الإدارة العمومية التفريق بين المؤسسات الناجحة والمؤسسات الفاشلة، لهذا عليها إجراء تصنيف للمؤسسات المتواجدة على مستوى الولاية و الناشطة في مختلف المجالات. لغرض معرفة المؤسسات التي تنجز مشاريعها حسب المقاييس المطلوبة، وتسلمها في الآجال المحددة، ثم مساعدتها بتجنيبها الثقل الإداري، ومنحها المزيد من المشاريع، ما يشكل اعترافاً بعملها وبكفاءاتها، لأن الواقع اليوم هو عكس هذا المنطق، حسبهم المعارف والعلاقات هي التي تكافئ المؤسسة، وليس نوعية الخدمة المقدمة.

## 5 - مدى رغبة المقاول في فتح رأسمال مؤسسته:

إن تطرقنا إلى بعض المواضيع الخاصة بالمؤسسة والتي تتمثل كذلك في نظرة مستقبلية، لأن الصورة المستقبلية الخاصة بالمؤسسة التي يضعها المقاول لمؤسسته (بالمعنى السوسولوجي) لا تكون

مستقلة عنه، لهذا لا يمكن أن يتصور نفسه خارج المؤسسة، لأن مستقبله المهني مرتبط بمستقبل المؤسسة. فهو يُضمّن نفسه في مجال المؤسسة حاضراً ومستقبلاً.

لهذا، "فإن مشروع حياة المقاول مرتبط بالمشروع الاقتصادي للمؤسسة، وأن المشروع الأول يوجه ويؤثر في الثاني، وكل مشروع تابع للآخر. كما أن النظرة المقاولاتية (تصورات او تمثيلات المقاولين) هي نتيجة لبنية اجتماعية وفردية،"<sup>1</sup> بمعنى أنها متأثرة بالقيم والمعايير الاجتماعية السائدة كذلك. وتساهم النظرة المستقبلية أيضاً والتوقعية للمؤسسة في تشكل الهوية المقاولاتية في كونها تعود على ما هو خاص للفرد وما يميزه عن الآخرين لأنها من بين العناصر المشكلة لشخصية المقاول. كما أنها تشمل قيمة هوياتية (une valeur identitaire).

كما أن النظرة المستقبلية للمؤسسة تعود على المؤسسة التي هي في تطور. فالنظرة المستقبلية للمؤسسة "تتشكل من تجارب وواقع المقاول الذي أنشأ هذه المؤسسة. لهذا تسمح هذه النظرة بتوضيح العلاقات بين الشخصية، تاريخ المقاول والنشاط المقاولاتي الذي أنشأه."<sup>2</sup>

لهذا ومن بين العناصر المتوقعة مستقبلياً، والتي يمكن أن تؤثر كذلك في نوعية هوية المقاول، ذلك المتعلق بالجانب المالي للمؤسسة، أي مدى استعداد المقاول لفتح رأسمال مؤسسته في المستقبل.

جدول رقم 34 يبيّن مدى رغبة المقاولين في فتح رأسمال مؤسستهم.

التركرار	الرغبة في فتح رأسمال
07	نعم أرغب
21	لا أريد
*28	المجموع

\* نفسر المجموع بـ 28 بدل 30 لأن هناك مقاولين فتحوا رأسمال مؤسستهم، والآن لديهما شركاء.

<sup>1</sup> - MADOU. (M). Entreprise et entrepreneurs en Algérie. Essai de sociologie économique. Op cit. P 65.

<sup>2</sup> - ASSALA. (K). « PME en Algérie : de la création à la mondialisation ». Opcit. PP 1 - 16.

إن معطيات الجدول تؤكد نتائج الدراسات التي تناولت الجانب المالي للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، والتي مفادها "أنها بطبيعتها مؤسسات عائلية، فهي ترفض كل أشكال الانفتاح لرؤوس أموال خارجية مهما كانت طبيعتها".<sup>1</sup>

هذا، وقد أكد المقاولون الوارثون والمنحدرون من القطاع العمومي وبصفة أقل البطالون سابقا رفضهم لفكرة فتح رأسمال مؤسستهم. وكان رد فعل كثير من المستجوبين مباشرة بالرفض، مثل: مستحيل، حتى أن بعضهم لم يتقبل الفكرة أساساً. كما عبّر عن ذلك بعضهم قائلاً: « لا أفكر في ذلك لأن الأمر يتعلق بوظيفة ليبرالية ». صاحب مؤسسة توزيع وبيع الأدوية والمواد الصيدلانية وشبه الصيدلانية، أنشئت في 2010.

كما عبّر آخر قائلاً: « لا لقد جربت ذلك ولم تنجح ». صاحب مؤسسة مختصة في صناعة معدات التبريد، أنشئت سنة 2003. كما أن أغلبية النساء المقاولات ضد فكرة فتح رأسمال المؤسسة، حيث علقت إحداهن قائلة: « لا أرغب في فتح رأسمال العيادة، أنا من طبيعتي امرأة مستقلة ». صاحبة عيادة تصفية الكلى، أنشئت في 2010.

وتعود أسباب رفض هذه الفئة لفكرة فتح رأسمال المؤسسة إلى اعتقاد بعضهم أنه من الصعب إيجاد شريك يتقاسم نفس أفكار المقاول، ويتكفل بالمؤسسة كما يقوم بها حالياً. كما أكد البعض الآخر أن الأمر يتعلق بوظيفة ليبرالية، وبالتالي منحتهم الاستقلالية. هذه الأخيرة كانت من بين أهداف إنشائهم المؤسسة. لهذا لا يمكن فقدانها تحت غطاء مالي. كما أكد البعض الآخر أنهم جربوا ذلك في الماضي، وكانت التجربة فاشلة، وبالتالي لا داعي لتكرار التجربة مع شركاء آخرين. كما عبّر البعض الآخر عن رفضهم لفكرة فتح رأسمال مؤسستهم، بسبب غياب الثقة. وفي رأيهم من الصعب اليوم إيجاد شخص ذي ثقة يمكن العمل معه. لذلك يفضلون الاستدانة في حالة الحاجة إلى أموال بدل الشراكة، لأن حسب رأيهم من الصعب التفاهم مع أناس كثيرين.

<sup>1</sup> - ASSALA. (K). « PME en Algérie : de la création à la mondialisation ». Opcit. PP 1 - 16.

وقد برر البعض الآخر عدم رغبتهم في الشراكة المالية بعدم رغبتهم في الاستثمار أكثر بسبب صعوبة محيط الأعمال في الجزائر. لهذا وأمام فساد القطاع الإداري، فهم لا يرغبون في تسيير مشاكل أخرى إضافية. أما بعضهم الآخر فأكدوا أن لديهم الإمكانيات المالية لتمويل مشاريعهم، لذلك فهم لا يحتاجون إلى شركاء ماليين.

إضافة إلى كل هذه الأسباب، أكد المقاولون الذين يمتلكون مؤسسات عائلية أنه لا يمكن فتح رأسمال المؤسسة، لأن الأمر يتعلق برأسمال عائلي، ولا يمكن فتحه للأفراد الآخرين. « لا أقبل شخصاً غريباً إلا من العائلة، لأن أحد أفراد العائلة هو شخص ذو ثقة. كذلك يعتبر ذلك مساعدة له لأنني لا يمكن أن أتركه يسقط. أساعد أحد أفراد العائلة ولا فرد غريب، الأولوية للعائلة وتقسيم الأرباح معها ». صاحب مؤسسة في البناء وترقية العقار، أنشئت في 2013.

وبالمقابل، فقد أكد سبعة (07) مقاولين عن رغبتهم في فتح رأسمال مؤسساتهم، إذا سمحت لهم الفرصة في ذلك، كما عبّرت إحدى المقاولات قائلة: « لديّ صديقة وأتمنى أن أحقق مشروع معيها، وهو إنشاء معهد للتجميل وحلاقة النساء في بجاية. لقد تحدثنا وستدخل معي كشريكة. قريباً سنحل مشكل العقار، وسنطلق في المشروع ». صاحبة صالون لحلاقة وتجميل النساء، أنشئت في 2010.

لهذا، وحسب هذا التصريح يتعلق الأمر بالثقة كذلك التي يجب أن تكون بين المقاول والشريك المستقبلي. إضافة إلى هذا فقد أكد بعض المقاولين ضرورة توفر خصوصيات أخرى لدى الشريك ألا وهي المهارة، الكفاءة، والجد، إضافة إلى الأموال. فقد أكد لنا كثير من المستجوبين أنهم ضحوا كثيراً من أجل إطلاق مشاريعهم، ولا يمكن اليوم إدخال أي شخص إلى المؤسسة.

لذلك يعتقدون أنه من الصعب إيجاد شركاء يملكون الصفات التي ذكروها، لأن الشراكة تعني لهم أن الشريك يجب أن يأتي بالمال ويضيف أشياء جديدة للمؤسسة، يمكن له مثلاً أن يقترح طرق عمل جديدة، بزائن جدد، ورأسمال علاقتي جديد.

وأمام صعوبة إيجاد ما يرغبون من صفات لدى الشركاء، يجعل فرص الشراكة ضئيلة، كما أن هذا الانغلاق للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة يمكن تفسيره بغياب نماذج شركات مبنية على مبدأ الشراكة ناجحة، يمكن اتباعها، ما عدا بعض الحالات القليلة.

أما لدى مقاولي عينتنا، فقد سجلنا حالتين للشراكة، وشرح لنا صاحب مؤسسة إنتاج مواد التنظيف فيما يلي: « أمام النجاح الذي حققه المنتج كانت قدراتنا غير كافية لتلبية الطلب المتزايد عليه، كما أنني لم أستطيع الحصول على قرض بنكي لتمويل مشروع توسيع النشاط. لهذا وجب عليّ إيجاد تمويل آخر. كما أنّ طلب القرض من المحيط العائلي غير ممكن، لأن القيمة المالية المقدرة للمشروع كانت معتبرة. ولا يمكن لأحد من محيطي العائلي دفعها. إذن الخيار الوحيد الذي بقي لي كان فتح رأسمال المؤسسة. وبما أن هناك من طلب مني الاستثمار من قبل، وهو الشخص الذي قام بكراء محلاته لي، وكان يملك محلات أخرى فارغة، وأموال كذلك، اقترحت عليه الدخول معي كشريك فقبل الفكرة. واليوم لا يوجد أي مشكل بيننا ».

رغم هذا، تبقى المؤسسة المتوسطة والصغيرة الجزائرية منغلقة على نفسها، من الناحية المالية. هذا ما قد يؤثر كذلك على مدى تفكير المقاولين في توسيع نشاطهم، أو تنويعه.

## 6 - مدى رغبة المقاول في توسيع نشاطه:

إذا كانت الرغبة في فتح رأسمال مؤسسات المقاولين، سلبية نسبياً، فإن الرغبة في توسيع النشاط إيجابية نوعاً ما. حيث لاحظنا رغبة كبيرة، ومشاريع مستقبلية تصورها المقاولون، وسيشرعون في تكريسها في الواقع حينما تكون الفرصة سانحة لهم.

جدول رقم 35 يوضح مدى رغبة المقاولين في توسيع نشاطهم.

التكرار	مدى الرغبة في توسيع النشاط
16	نعم أرغب
14	لا أرغب
30	المجموع

أكد ستة عشر (16) مبحوث رغبتهم في توسيع نشاطهم في المستقبل، حيث أكد كل المقاولين المنحدرين من القطاع الخاص، وكذا الوارثين على نيتهم في توسيع أو فتح نشاطات جديدة بسبب كثرة الطلب على منتوجاتهم. لهذا ينشط معظم هؤلاء في القطاع الصناعي (إنتاج مواد التنظيف، إنتاج المواد الغذائية، الخياطة، إنتاج الأعمدة الكهربائية والحرسانة المعدنية).

ولذلك عبّرت إحدى المستجوبات قائلة: « نعم أرغب في توسيع نشاطي مشكلتي حالياً تكمن في المحل، عندما أجد محلاً كبيراً سأحوّل ورشتي للخياطة إلى مصنع حيث يتم إنجاز كل المهام في نفس المكان. كما أنني أرغب في كتابة كتاب في مجال الخياطة ليشمل نماذج الألبسة التي أنتجها ». صاحبة ورشة خياطة، أنشئت في 2010.

كما صرح أيضاً أحد المقاولين قائلاً: « نعم أرغب في توسيع النشاط، مشكلتي فقط هي العقار. عندما أتحصل عليه لدي مشاريع كثيرة في هذا النشاط لأنه مريح 100% والآن أستطيع تلبية كل الطلبات، أرغب في إطلاق منتوجات جديدة كثر عليها الطلب لأنها لم تعد تستورد ». صاحب مؤسسة مختصة في الحرسانة والحرسانة المعدنية، أنشئت في 2014.

ويتمثل مشروع التوسيع إما في توسيع الورشة في حالة النشاط الصناعي كالحياطة، أو في توسيع المحل إذا كان النشاط خدماتياً كالحلاقة، وتكوين وتعليم الأطفال، كما أن هناك من يرغب في فتح ورشة جديدة، لكن في مكان آخر كحالة بعض الحياطات اللواتي ينشطن في قرى منطقة سيدي عيش، يرغبن في فتح ورشات في مدينة بجاية، لأن لديهن زبائن كثيرين هناك. كذلك يوجد كثير من تجار الجملة للقماش المستعمل في منتوجاتهم. لهذا فالغرض يكمن في الاقتراب من هؤلاء التجار، وكذا من الزبائن. هذا ما يوفر كثيراً من الوقت وريح زبائن جدد كذلك.

أما أغراض المقاولين الصناعيين من توسيع نشاطهم تكمن في تلبية الطلبات المتزايدة على منتوجاتهم، كذلك لتجنب العمل الليلي؛ كما هو الحال في مؤسسة إنتاج البسكويت، وحسب صاحبها فإنّ للعمل الليلي مشاكل كثيرة إضافة إلى صعوبة تقبل بعض العمال فكرة العمل في الليل، فإن معظم المشاكل المرتبطة بالإنتاج تحدث في الليل (عطب الآلات، عدم احترام الجودة...). لهذا فالحل عنده يكمن في توسيع الورشة وفتح سلسلة عمل جديدة لتعويض الفرقة الليلية.

وقد عبّر لنا أحد المقاولين عن رغبته في فتح مؤسسة جديدة، لكن بمعايير ومقاييس جديدة، وغرضه من ذلك هو رفع عدد العمال ورأس المال المؤسسة. لهذا فهو يرغب في إطلاق منتج جديد لغرض تنويع منتجاته، ويصبح معروفاً أكثر في المنطقة.

بالمقابل لقد أكد أربعة عشر مقاولاً عن عدم رغبتهم في توسيع ورشاتهم، أو فتح ورشات جديدة حيث علق أحد المستجوبين قائلاً: « لا أنا جد متعب ». صاحب مطبعة أنشئت في 2009. كما أكد لنا مقاول آخر بقوله: « لا أنوي بسبب النظام البنكي عندما تطلب مثلاً 10 ملايين سنتيم وبنحونك 2 مليار سنتيم يصبح التخطيط عملية جد صعبة معهم (البنك) هم لا يعرفون وفي نفس الوقت لا يثقون بك. في هذا البلد لا توجد حاجة في مكانها، لهذا أفضل ألا أستثمر أكثر ». صاحب مصنع تكيف وتعليب سمك التونة، أنشئت سنة 2003.



هذا، وتعود أسباب عدم رغبة هذه الفئة إلى أسباب متعددة، حيث يرى البعض أن ذلك يتطلب أموالاً، ولا يملكونها. أما اللجوء إلى البنك فذلك أمر صعب بسبب تعنته، وبسبب المشاكل الإدارية كذلك (الرشوة). كما أكد البعض كذلك أن ذلك راجع إلى تغلب الطابع التجاري (الاستيراد) على الطابع الصناعي، حيث أكد لنا البعض أن السلطات لا تشجع كثيراً الصناعة، والمنتج الوطني بل تفضل الاستيراد والمستوردين.

كما أكد لنا المتقدمون في السن أن السبب يعود إلى تعبهم الكبير، وتقدمهم في السن يجعلهم يكتفون بالنشاط الحالي ولا يرغبون في مسؤوليات ومهام إضافية.

### 7 - مدى التفكير في الخلافة وتسليم المؤسسة:

على غرار المواقف السابقة الخاصة بفتح رأسمال المؤسسة، وكذا التفكير في توسيع النشاط نحاول فيما يلي التعرف على مدى التفكير المقاولين في خلافتهم على رأس المؤسسة، وكانت مواقفهم كالآتي:

جدول رقم 36 يبين مدى التفكير في الخلافة على رأس المؤسسة.

التكرار	مدى التفكير في الخلافة
12	نعم أفكر
18	لا أفكر
30	المجموع

بناءً على معطيات الجدول يتضح أن هناك فئة لا بأس بها من المقاولين يفكرون في مستقبل المؤسسة، وبالتالي في خلافتهم على رأس المؤسسة مستقبلاً» أفكر في ابنتي الصغيرة التي تحب هذه المهنة، رغم صغر سنها فهي تتقن الخياطة جيداً، وهي تقوم بتعليم الخياطات حتى أنها تتقديني في بعض الأحيان، أعني تصحح بعض أخطائي وتقترح على نماذج ألبستنا أشياء جديدة ومذهلة». صاحبة ورشة خياطة أنشئت سنة 2009.

وأضاف مقاول آخر قائلاً: «نحن نأخذ القرارات جماعياً، ساعدني المحاسب كثيراً الذي هو صديقي، ومدير الموارد البشرية الذي هو أخ زوجتي. لقد تعبنا معي كثيراً. إضافة إلى إخوتي طبعاً. لهذا لا أرى مانعاً أن يكون أخي على رأس المؤسسة مستقبلاً». صاحب مؤسسة في البناء، الخرسانة والخرسانة المعدنية، أنشئت في 2014.

نفهم من خلال التصريحين أن المقاولين يفكرون بالدرجة الأولى في أبنائهم أو أحد أفراد عائلتهم. لهذا وجدنا كثيراً منهم بصدد تحضيرهم لتسلم المؤسسة مستقبلاً.

ففي النشاطات الحرفية تقوم الخياطات بتحضير بناتهن بتعليمهن المهنة أولاً لغرض معرفة خبايا النشاط، وعندما يكبرن ويصبحن قادرات على تسيير الورشة سيصبحن على رأسها، إذا أردن ذلك. فقد أكدت لنا كذلك إحدى المستجوبات (صاحبة صالون للحلاقة والتجميل) أن ابنتها تتقن جيداً المهنة، وهي تتابع تكوينات في هذا المجال وهي بصدد تحضيرها لتصبح حلاقة ماهرة في المستقبل.

أما في النشاط الصناعي، فقد أكد لنا بعض المستجوبين كذلك أنهم بصدد تحضير و تكوين أبنائهم لأخذ زمام مؤسساتهم في المستقبل، وهذا بالسهر على تكوينهم في مجال تسيير المؤسسات. إضافة إلى تلقينهم المعارف التقنية المرتبطة بالنشاط في الميدان، وكذا تقديمهم مختلف المعارف المحيطة بعالم المؤسسات (العلاقات، وإدراجهم في الشبكات المهنية) هذا يعني كذلك أننا نشاهد عملية إعادة إنتاج للمهن، وهذا بمحاولة الآباء نقل معارفهم إلى أبنائهم، وهذا ما يؤدي في المستقبل كذلك

إلى الحدار فئة من المقاولين تنتمي إلى عائلات مقاولاتية حيث يتم تحضير مقاولي المستقبل من طرف أفراد عائلات لديهم تقاليد مقاولاتية عريقة، وبالتالي سيكون المقاولون المنحدرون من هذه العائلات ذوي قيم عقلانية جد عالية.

ونشاهد أيضاً فكرة الخلافة جد عالية لدى مقاولي المؤسسات العائلية، حيث أكدوا لنا أن مؤسساتهم يشارك في إنشائها أفراد العائلة (الأب، الإخوة، أبناء العم، الخال)، وبالتالي هي إرث عائلي. وعندما يتوقفون عن العمل سيأخذها أحدهم. وبالنسبة لهم ذلك شيء طبيعي، لأن الأولوية لهم لأنهم ساهموا في إنشائها وتطويرها.

هذا، وتجدر الإشارة إلى أن بعض المقاولين أكدوا أنهم لا يرون مانعاً من أن يستلم المؤسسة أحد العمال، أو الشريك شريطة المحافظة عليها. وبالنسبة لهم المهم أن تستمر المؤسسة في النشاط لأنهم ضحوا كثيراً عليها. ولأن بعض هؤلاء المقاولين لا يرغبون في أن يصبح أولادهم مقاولين بسبب الضغوطات الرهيبة التي عانوا منها طوال مدة ممارستهم لهذا النشاط. وبالتالي لا يرغبون في أن يعيش أولادهم نفس الضغط، وحرمانهم من أشياء كثيرة في الحياة. « لا أريد لأولادي كل هذا الضغط، لقد عانيت كثيراً من هذا النشاط الذي لم يسمح لي حتى مساعدتهم في دروسهم، وإنجاز واجباتهم المنزلية. أفضل أن يكون ابني إطاراً، أجيلاً. المهم أن لا يكون مقاولاً وعلى رأس هاته المؤسسة ». صاحب مؤسسة إنتاج مواد التجميل، أنشئت سنة 1998.

كما تجدر الإشارة كذلك إلى أن الذين يفكرون في خلافتهم على رأس مؤسساتهم هم المتقدمون في السن، حيث نال التعب منهم كثيراً. لكنهم أكدوا أنهم سيتوقفون عن العمل عندما يتأكدون من أن المؤسسة بين أيدي آمنة تسمح لها بالاستمرارية والتطور.

أما الذين لا يفكرون في الوقت الحالي في خليفتهم على رأس مؤسساتهم، فهم المقاولون المنحدرون من القطاع الخاص، وبصفة أقل المنحدرون من القطاع العمومي « لا أرغب في التوقف،

أحب مهنتي، ضحيت كثيراً من أجل المؤسسة، ولم أفكر يوماً في التوقف عن العمل». صاحبة مؤسسة تعليم وتكوين ومساعدة التلاميذ، أنشئت في 2002.

وقد صرح آخر قائلاً: « في الوقت الحالي أفكر في واحد يساعديني في تسيير المؤسسة، أما تسليمها فلا أفكر فيه حالياً حتى وإن سلمتها يوماً ما لأحد، لن أكون مرتاح البال لأنه هو تسليم مستقبل المؤسسة. هذا صعب جداً لأنه من الصعب أن تجد أحداً (سواء من أفراد العائلة أو من العمال) يطور أفكاراً، يأتي بمشاريع جديدة». صاحب مؤسسة إنتاج مواد التنظيف، أنشئت في 2000.

ويرجع المقاولون الذين لا يفكرون في تسليم مؤسستهم إلى صغرهم في السن (كثير منهم لا يتجاوز الأربعين سنة) يتميزون بكثرة النشاط والحيوية ويرغبون في تكريس أفكار كثيرة من خلال نشاطهم. لهذا فحبهم لنشاطهم يجعلهم لا يفكرون في تسليم مؤسستهم لأحد، ويرغبون دائماً في مواصلة عملهم.

كما أن بعضهم يرى أنه من الصعب إيجاد أحد يستطيع تسيير المؤسسة وتطويرها لهذا يرغبون في مواصلة عملهم حفاظاً على المؤسسة، لكون هذه الأخيرة تمثل أشياء كثيرة بالنسبة لهم، وقد ضحوا من أجلها.

## 8 - تصورات المقاولين لعملهم المقاولاتي:

باعتبار العمل كأحد مجالات الهوية المهنية، وفي تشكل ميدان المرجعية، لأنه كما أشرنا إلى ذلك في الجانب النظري هناك أربع مرجعيات للهوية المهنية، وهي المؤسسة، المسار، المجتمع الخارجي والعمل الذي هو الانتساب (l'identification) إلى مضمون العمل الذي يعطي للفرد معنى، والديناميكية المستعملة هي التقدم المهني.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - FRANCFORT (I) et autres. Op cit. P 264.

ويشكل النشاط المقاولاتي الذي هو إنشاء المؤسسة عمل المقاولين والديناميكية المستعملة من طرفهم هي محاولة تسيير وتطوير نشاطات مؤسستهم. أما نظام التصورات فهو عملية ذهنية لتأويل الواقع، والذي يعطي معنى وانسجاماً للفرد والصورة الكامنة التي يتم إدراجها من خلال الأحاديث بين الأفراد تكشف بعض التصورات حول العالم. ويتم الإلمام بهذه التصورات من خلال ما يلي:

- "أسس ومبادئ السلطة: وفي النشاط المقاولاتي يتعلق الأمر بملكية وتسيير المؤسسة.

- غايات العمل: وهذا بتحليل أهداف وغايات اختيار النشاط المقاولاتي و إنشاء المؤسسة .

- غايات المؤسسة: أي بتحليل غايات وأهداف المؤسسة (اقتصادية، اجتماعية..)".<sup>1</sup>

أما المواقف تجاه العمل، فيتم تناولها من خلال "الارتباط بالعمل والذي يعود على الطابع العاطفي الذي طوره المقاول تجاه عمله، ثم درجة التورط أو المشاركة (implication) في العمل ويخص إذن درجة التعبئة والالتزام العاطفي في الوظيفة".<sup>2</sup>

في إطار هذه الأفكار طلبنا من المقاولين التعبير عن تصوراتهم أو تمثيلاتهم لنشاطهم المقاولاتي. وبالرجوع إلى إجاباتهم تجلّى لنا أنهم يعطون لنشاطهم ثلاثة أبعاد هي: البعد الأول وهو إيجابي وشخصي؛ أي عبارة عن مجموعة من تصورات أو تمثيلات شخصية إيجابية . والبعد الثاني هو مجموعة من تصورات أو تمثيلات إيجابية ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية، وأخيراً تصورات أو تمثيلات سلبية حول النشاط الممارس. ويمكن تلخيصها في الجدول التالي:

\* بعض المبحوثين قدموا أكثر من اجابة واحدة

<sup>1</sup> - FRANCFORT (I) et autres. Op cit. . P 221.

<sup>2</sup> -Ibid. P 221.

جدول رقم 37 خاص بتمثيلات المقاولين لعملهم.

التكرار	تمثيلات العمل
20	أبعاد شخصية
13	أبعاد اقتصادية واجتماعية
02	صورة سلبية حول العمل
*35	المجموع

استناداً إلى معطيات الجدول نجد أن المقاولين أعطوا بعداً وصورة شخصية للعمل، في نظر بعضهم يمثل كل شيء، لأنه سمح لهم بتحقيق أشياء كثيرة على المستوى الشخصي « أحب هذه المهنة كثيراً تسمح لي بإبداع نماذج للألبسة.. كذلك هو (النشاط) فرصة لإثبات ذاتي أمام الآخرين، خاصة أفراد العائلة الذين كانوا ضد فكرة إنشاء مؤسستي أثبت أنني قادرة على الإبداع وإرضاء حاجيات اقتصادية واجتماعية ». صاحبة ورشة خياطة، أنشئت في 2009. كما صرح آخر قائلاً: « هو كل شيء أحب هذه المهنة، حاولت عدة مرات التوقف لكنني لم أستطع. سمح لي بتحقيق أحلامي، العمل هو أنا ». صاحب مؤسسة في البناء والأشغال العمومية، أنشئت في 1967.

نفهم من خلال ما سبق أن المقاولين الذين أنشأوا صورة إيجابية بينهم وبين وعملهم على المستوى العاطفي، ينتمون أكثر إلى فئة المقاولين الوارثين، وبصفة أقل إلى المنحدرين من القطاع الخاص والمغتربين، وكذا البطالين، لأن النشاط المقاولاتي سمح لفئة هامة من المقاولين الذين كانوا أجراء (في القطاع العمومي أو في المؤسسات الخاصة، أو حتى في المؤسسة العائلية) في التحرر من قواعد

عمل الأجير، وأعطاهم الحرية والاستقلالية في تكريس أفكارهم في الواقع، وأصبحت المؤسسات التي أنشأوها مجالاً خاصاً بهم، ورسموا لها قواعد، سمحت لهم بإبداع أشياء (منتوجات ونماذج ألبسة مثلاً) لدى صاحبات ورشات الخياطة) في تحديد قواعد العمل، وفي تصور إستراتيجيات تسيير وتطوير لنشاطات المؤسسة.

كما أكد البعض أن عملهم أسهم في التعرف على أناس مهمين، مثقفين، والتعرف على أشخاص يمارسون نفس النشاط، الانتماء إلى شبكات علاقاتية. كما أن النشاط المقاولاتي أسهم لدى البعض في تطوير معارفهم لأنه دفعهم إلى متابعة تكوينات.

فمن الناحية المادية أكد المقاولون أنه بفضل العمل يكسبون معيشتهم، فهو يمثل كذلك مصدر رزقهم ورزق عائلاتهم، وسمح لهم ذلك بتحقيق رغباتهم المادية في الحياة. لهذا "أدمج هؤلاء المقاولون حياتهم بحياة المؤسسة وأصبحت كل واحدة تؤثر في الأخرى، وأن الحياة الشخصية للمقاول توجه حياة المؤسسة"<sup>1</sup> على حد تعبير مورو (R. Moreau).

لهذا عبّر لنا بعض المقاولين أنه لا توجد حياة بدون عمل، لأنه يعطيهم الشعور بالرضا والارتياح كما عبّر أحد المقاولين قائلاً: «أنا راضٍ وفرح بما أقوم به. أحس أنني موجود». صاحب مؤسسة في الأشغال العمومية، أنشئت سنة 2000. كما يحس البعض بالراحة والاطمئنان أثناء أدائهم لنشاطهم «أرتاح عند وجودي مع الأطفال». صاحبة مدرسة تكوين ودعم دروس التلاميذ، أنشئت سنة 2002.

كما شكل المقاولون صورة إيجابية أخرى ذات بعد اجتماعي واقتصادي، لأنه بفضلهم يقدمون خدمات ذات طابع اجتماعي واقتصادي للمجتمع. وقد لخص مقاول آخر الصورتين الأولى والثانية قائلاً: «هو مصدر الحياة للفرد والمجتمع، يسمح للفرد بالحصول على وسائل الحياة (المال، الزواج،

<sup>1</sup> - MOREAU. (R). Op cit. P 222.

البيت...). كما أن العمل يخلق الثروة ويطور المجتمع. لهذا أحس أنني أفيد المجتمع الذي أعيش فيه». صاحب مؤسسة توزيع وبيع الأدوية والمواد الصيدلانية وشبه الصيدلانية، أنشئت في 2010.

أما صاحبة مدرسة تكوين الأطفال فقد أكدت قائلة: «بالنسبة لي هو متعة ليس لأنني مديرة بل لأنني أقدم أشياء، معارف للآخرين يستفيدون ويجدون العمل، أحس أنني مفيدة». هذه الصورة ذات البعد الاجتماعي والاقتصادي للعمل تبناها أكثر المقاولين المنحدرين من القطاع العمومي ومقاولي القطاع الخاص.

لقد أكد هؤلاء أنه بفضل العمل الذي يقومون به، يساعدون عائلاتهم، ويعلمون أبناءهم، فهم يعتبرونه كذلك مستقبل أولادهم لأنه مصدر رزقهم. إضافة إلى هذا فقد أكد البعض أن العمل الذي يقومون به يعتبر خدمة للمجتمع كذلك، لما ينجر عنه من خلق لمناصب شغل، وخلق للثروات. كما أن الخدمات والمنتجات التي يقترحونها على أفراد المجتمع تساهم في تحسين ظروف معيشتهم. لهذا يرى بعضهم أن المقاوله بصفة عامة تساهم في تطوير المجتمع.

إذن هذا الارتباط بالعمل وحب المقاول لما يقوم به، يثبت كذلك مشاركته الكبيرة في العملية. فهو الذي أنشأ المؤسسة، قام بتسييرها، ويعمل جاهداً على تطويرها من خلال بحثه الدائم عن أفكار جديدة، مصادر تمويل متنوعة، ورغبته الدائمة في توسيع وتنويع نشاطه.

هذا، ونشير إلى أن هناك فئة قليلة من المقاولين (اثنان) ولدت لديهم صورة سلبية حول نشاطهم المقاولاتي. هذا مع العلم أنهما ذكرا كذلك ما هو إيجابي فيه. وبسبب المشاكل والعراقيل التي يلتقونها يومياً في تسيير مؤسستهما. فقد عبّرت مديرة مدرسة تكوين ومساعدة الأطفال عن محاولة البعض تكسير معنوياتها، وهذا بتشويه صورتها، وصورة مدرستها تجاه أولياء الأطفال حتى لا يقوموا بتسجيل أبنائهم في مدرستها.



أما المقاول الآخر الذي هو صاحب مؤسسة صناعية، فاشتكى من عدم كفاءة العمال وسلبية القطاع الإداري، الأمر الذي أتعبه كثيراً وجعله يكوّن هذه النظرة السلبية تجاه عمله.

## 9 - دوافع عمل المقاولين:

يعتبر دراسة دوافع للعمل أحد العناصر المستعملة في تحليل العمل والهوية المقاولاتية. لهذا طلبنا من المقاولين التطرق وشرح ما يحفزهم في عملهم ويدفعهم إلى المواصلة. وكانت إجاباتهم كثيرة ومتنوعة، وقمنا بتصنيفها إلى ثلاث فئات خاصة بدوافع العمل، وهي:

جدول رقم 38 يبيّن دوافع المقاولين في العمل.

التكرار	دوافع العمل
16	دوافع اجتماعية
13	دوافع شخصية
09	دوافع اقتصادية
*38	المجموع

نشير أن هناك بعض المقاولين ربطوا دوافعهم في العمل بالصورة التي شكلوها عنه. فالتمثيلات التي قدمناها في العنصر السابق تكررت واعتبرها البعض كعناصر دافعيّتهم في عملهم. أما ما يحفز المقاولين في عملهم فهي محفزات اجتماعية، شخصية، أو اجتماعية.

## 9 - 1 - الدوافع الاجتماعية: لقد أشاد كثير من المقاولين بالدور الاجتماعي الذي يؤدونه تجاه

عائلاتهم، وعمال مؤسساتهم، وكذا أبناء منطقتهم. هذا الدور جعل المقاولين يقومون بإعطاء معنى ذا

\* نفسر المجموع بـ 38 لأن هناك من قدم أكثر من إجابة واحدة.

بعد اجتماعي لعملهم، واعتبار هذا الدور الاجتماعي من بين العناصر التي تدفعهم وتحفزهم في عملهم. « يحفزني كثيراً عمال مؤسستي، كذا الاسم الذي تشكل بعد جهد كبير ». صاحب مؤسسة صناعة مواد التجميل، أنشئت سنة 1998.

وقد علّق مستوجب آخر بقوله: « لأنني أحس بأنني أفيد المستخدمين، الشركاء و الزبائن ». صاحب مؤسسة توزيع وبيع الأدوية والمواد الصيدلانية وشبه الصيدلانية، أنشئت في سنة 2010. وأضاف آخر قائلاً: « يحفزني كثيراً التكفل بعائلي وتربية أولادي في ظروف جيدة وكذا احتلال مكانة اجتماعية محترمة ». صاحب مؤسسة في البناء والأشغال العمومية، أنشئت في 1995.

كما يتبنى أغلبية مقاولي القطاع العمومي، وبصفة أقل المنحدرون من القطاع الخاص، الدوافع الاجتماعية في العمل، فقد أكد كثير من المقاولين التكفل بعائلاتهم وضمان عيش أولادهم، وكذا التكفل بتربيتهم وتعليمهم (بعض المقاولين يمولون دراسات أبنائهم في الخارج).

أما المقاولون الشباب الراغبون في بناء حياتهم العائلية يعتبرون أنه بفضل عملهم المقاولاتي يتمكنون من شراء مسكن، التكفل بمصاريف الزواج. لهذا نفهم سبب ارتفاع درجة دافعيتهم في عملهم، لأنهم يرون أن أحلامهم بدأت تتحقق بفضل نشاطهم.

إضافة إلى الدافعية لغرض مساعدة العائلة، أكد لنا بعض المستجوبين أن ما يدفعهم كذلك هو مساعدة الآخرين، لهذا أكدت لنا صاحبة عيادة تصفية الكلى بمدينة بجاية أنها تشعر دائماً بدافعية أكثر لأنها ترى بأنها تقدم خدمة جليلة للمرضى وتخفف عليهم كثيراً من التعب والتنقلات إلى الولايات الأخرى، خاصة إذا علمنا أن العيادة هي الوحيدة في الولاية.

وقد أكد لنا صاحب مؤسسة توزيع وبيع الأدوية أنه جد راضٍ عندما يساعد المرضى في الحصول على أدويتهم، إذ يشاركتهم في البحث عنها. وشكر المرضى له يدفعه دائماً إلى الجهد والنشاط. كما أن رضا الزبائن بالخدمة وبنوعية المنتج يدفع كذلك المقاولين إلى بذل جهد أكبر »

عندما يشهد أحد المتربصين الذي تابع تكويناً في مدرستي يوماً ما، أنه نجح واستطاع الحصول على عمل، وأنه جد راضٍ بنوعية التكوين الذي تلقاه. كذلك شهادة الأولياء بذلك تدفعني للعمل أكثر «. صاحبة مدرسة تكوين، أنشئت في 2002.

إضافة إلى هذا، أكد لنا بعض مقاولي قطاع البناء مثلاً أن تهابي، واعترافات وتشجيعات المسؤولين على نوعية عملهم، واحترامهم للمقاييس والآجال يحفزهم على العمل أكثر، لأنهم يشعرون أنّ لمؤسستهم سمعة لدى المسؤولين والزبائن. لذلك يجب المحافظة عليها، وهذا بالجد والصرامة في العمل.

إضافة إلى سمعة المؤسسة هناك سمعة المقاول أيضاً الذي أصبح معروفاً لدى زبائنه وعماله. لهذا فهم (المقاولون) يسعون جاهدين للحفاظ عليها. في هذا الصدد أكد لنا أحد المقاولين في البناء والخرسانة، والخرسانة المعدنية، أنّ عماله مستعدون للعمل دون مقابل لأنه قدم لهم خدمات كثيرة في الماضي، حيث ساعد بعضهم في الزواج، وفي بناء بيوتهم، وفي التكفل بمرضاهم (إعانات مالية). مما شكل سمعة جيدة عندهم، وهم مستعدون اليوم للتضحية معه في حال وجود مشاكل مالية في المؤسسة، وهذا بالعمل التطوعي ودون مقابل.

هذا المنطق (عطاء مقابل عطاء) أكده كذلك محمد مضوي في دراسته لاستعمال الوقت لدى مقاولي منطقة بجاية، "حيث تخرج العلاقات بين المقاول وعماله عن نطاقها العقلاني، وتمتد إلى الاجتماعي، حيث يساعد المقاول عماله في مشاكلهم الاجتماعية. وفي المقابل يضمن سكوتهم تجاه ظروف عملهم، والمطالبة بحقوقهم (المادية والنقابية) و العمل لساعات متأخرة في حالة كثرة الطلبات." <sup>1</sup>

وفي جانب العلاقات دائماً أكد لنا بعضهم أن كونهم أنشأوا علاقات متنوعة مع الممولين، والمرتبطين بنشاطهم بصفة مباشرة كمقاولين من نفس النشاط، أو بصفة غير مباشرة العاملون في

<sup>1</sup> - MADOU. (M). « Temps et usage du temps par les entrepreneurs algériens ». Op.cit. PP 108 - 120.

القطاع الإداري الذي يتعاملون معهم يحفزهم أكثر، ويشكل كذلك أحد عناصر دافعيتهم في العمل. لأن بالنسبة للبعض عملهم سمح لهم بالتعرف على شخصيات مهمة في المجتمع كالمثقفين والباحثين، والأدباء؛ كحالة صاحب المطبعة الذي تكفل بطبع منشورات دار الثقافة لمدينة بجاية، ومع الوقت أصبحت مديرية دار الثقافة تستدعيه لحضور الملتقيات والندوات التي تنظمها، ما سمح له بالتعرف على الشخصيات المشاركة فيها، وتبادل الأفكار معها.

وأكد أيضاً بعضهم ارتباط دافعيتهم في العمل بالمكانة الاجتماعية الهامة التي استطاعوا احتلالها بفضل عملهم المقاولاتي. فالرؤية الإيجابية لأفراد عائلتهم، وأقاربهم، وأصدقائهم وأبناء منطقتهم تجعلهم دائماً يعملون لغرض الحفاظ عليها، حتى لا يغيروا نظرهم تجاههم.

كما أن النظرة الإيجابية لأفراد المجتمع تجاه بعض المقاولين لم تكن صدفة، لأن ذلك كان نتيجة أفعالهم الخيرية الكثيرة التي يقومون بها. «أحب العمل وأحب فعل الخير، انفق أموالي كثيراً على الآخرين، وأشارك في إنجاز مشاريع خيرية (مساجد، تمويل الجمعيات)، وأعتبر أن هذا واجب لا يجب التحدث عنه. إذن يجب أن أعطي من أموالي وأن أتقاسمها». صاحب مؤسسة في البناء والأشغال العمومية، أنشئت في 1967.

هذه الفكرة الخاصة بضرورة تقاسم الأرباح راجعة كذلك إلى القيم الدينية السائدة لأن من منظور الإسلام لا يمكن لشخص أن يستفيد من أمواله وحده. فالمال هبة من الله، وعلى صاحبه تقاسمه مع الآخرين. هذه النتيجة أكدتها بحوث سابقة (محمد مضوي، العشعاشي، عسالة) حيث تناول هؤلاء الباحثون ممارسات المقاولين الجزائريين، وأكدوا أن الذين أنشأوا مؤسساتهم في سنوات 1970 و1980، والذين يسمون كذلك بالمقاولين القدماء، ويمثلون الجيل الأول بعد الاستقلال لهذه الفئة السوسيو مهنية للمقاولين الجزائريين. فهم جد متأثرين بالقيم الدينية والاجتماعية السائدة، حيث تكون فكرة التعاون والتضامن العائلي والاجتماعي ممتدة إلى داخل المؤسسة الاقتصادية.

لهذا يمكن اعتبار المقاول الذي صرح لنا بأهمية تقاسمه أمواله أحد أفراد هذه الفئة، لأنه بدأ ممارسة نشاطه المقاولاتي منذ 1967، إلى يومنا هذا.

## 9 - 2 - الدوافع الشخصية:

وتتمثل هذه الدوافع في مجموعة من عناصر تسمح للمقاول بتحقيق رغباته على المستوى الفردي والشخصي فقط. هذا لاحظناه لدى المقاولين المعترين، البطالين سابقا، وبصفة أقل الوارثين، حيث صرح أحدهم قائلاً: « ما يدفعني في عملي هو أنه يسمح لي بتحقيق الأفكار المتواجدة في رأسي وأحاول تكريسها في الواقع ». صاحب مؤسسة بيع الملاحق، تشحيم وإصلاح السيارات، أنشئت في 2012.

إن أفراد هذه الفئة يرون أن العمل والمؤسسة يشكلان مجالاً يسمح لهم بتكريس الأفكار والمشاريع التي كانت في رؤوسهم منذ وقت طويل، لكن لم يستطيعوا تكريسها، لأنهم كانوا أجراء أو بطالين، أو مغتربين يعملون لصالح المؤسسات الأجنبية. لكن حبههم لمهنتهم أدى بهم إلى إنشاء مؤسساتهم ثم تكريس هذه الأفكار. هذه المؤسسات المنشأة كانت حسب مقاييسهم وتصورهم الشخصي، هم الذين خططوا لها ووضعوا قواعد سيرها، ثم وظفوا مستخدمين لغرض إنشاء المهام المسطرة، لإنجاز مشاريع المقاول.

كما أن من بين الأفكار التي أراد المقاولون تكريسها في الواقع، هي الإبداع، حيث يرغبون في أن يتميزوا عن الآخرين، وأن يصبحوا معروفين لديهم بإبداعاتهم وخصوصياتهم ونوعية عملهم. « ما يدفعني في عملي هو الإبداع، أنا أحب إبداع أشياء تعجب الزبائن ». صاحب مؤسسة في البناء، أنشئت في 2013.

لهذا، وحسب فايول ألان، وسرلومو، "فإن حاجة الاستقلالية والإبداع تقوي درجة المشاركة والتورط في العمل".<sup>1</sup> وبالحدِيث عن الاستقلالية فقد أكد لنا مقاولو هذه الفئة التي تربط دافعيّتها في العمل إلى الإبداع، أن ذلك كان بفضل الاستقلالية وحرية الفعل اللتين يتمتعان بها. لكن عندما كانوا أجراء لم يستطيعوا ذلك لأن قواعد العمل الأجرى منعتهم من ذلك.

**9 - 3 - الدوافع الاقتصادية:** إضافة إلى الدوافع السابقة هناك فئة من المقاولين المنتمين إلى القطاع الخاص، وكذا الوارثين أن دافعيّتهم ترتبط بعناصر اقتصادية، وبالمؤسسة ونتائجها. حيث صرح لنا أحد المقاولين قائلاً: «في المقاوله عندما تصل إلى ميدان أو مستوى معيّن، لا تقبل بترك المؤسسة، اعتبرها كالابن الذي ربه أمه منذ الصغر. ولا يمكن أن تتركه هكذا». صاحب مؤسسة إنتاج مواد التنظيف، أنشئت في 2000. كما أضاف مقاول آخر قائلاً: «ما يدفعني أكثر هو محاولة رفع قدرات الإنتاج وعصرنة الآلات لغرض تحقيق أرباح حتى تتمكن المؤسسة من الاستمرارية ومواجهة الصعوبات المالية التي يمكن أن تواجهنا في المستقبل». صاحب مؤسسة مختصة في التغليف ووسم الأسعار، أنشئت في 2007.

نفهم من خلال التصريحين السابقين أن هذه الفئة من المقاولين محفزة بالمؤسسة ونتائجها الاقتصادية، وهذا بتوسيع نشاطات لغرض تحقيق نتائج اقتصادية في الميدان حتى تتمكن من مواجهة الصعوبات في المستقبل. لأن حسبهم المحيط الاقتصادي الجزائري مليء بالمفاجآت، والتقلبات السريعة لأن هناك حالة اللااستقرار على مستوى المؤسسات، والتشريعات. لهذا عندما تكون مؤسساتهم ذات نتائج في الميدان يمكن لها مواجهة أية صعوبات في المستقبل.

كما يرغب المقاولون الشباب في تحقيق أرباح مالية، وجمع المال لغرض تحضير مستقبلهم الخاص، حيث يؤكدون أنه بفضل العمل يمكن أن نحقق كل شيء، وبالتالي بناء حياتهم العائلية من أولوياتهم حالياً، ثم يرغبون كذلك في السفر لغرض الترفيه ومعرفة بلدان أخرى، ما يسمح لهم أيضاً

<sup>1</sup> - FAYOLLE (A). SURLEMENT. (B). Op cit. PP 6 – 13.

بالتعرف على الأجانف، ولم لا إنشاء علاقات مهنية وصدائة معهم. هذه المشاريع المستقبلية ترفع من درجة دافعيتهم وتجعلهم يعملون بكل حماس، لأنهم يحسون أن ما يقومون به له معنى وغاية كذلك. لأن تحقيق الأرباح يعني أيضاً تحقيق حاجياتهم وإنجاز مشاريعهم المستقبلية، والتمتع بالحياة.

### استنتاج جزئي:

حاولنا في هذا الفصل إبراز أهم آراء ومواقف واقتراحات المقاولين حول نشاطهم المقاولاتي والمقاوله في الجزائر بصفة عامة.

لقد عبّر معظم المقاولين على أهمية التكوين في نشاطهم المقاولاتي، وعبّر نصف المستجوبين عن نيتهم في متابعة تكوينات مستقبلاً لغرض تحديث وإثراء معارفهم في النشاط الممارس. والغرض من ذلك هو التغلب على الصعاب، أو توسيع النشاط وتنويعه.

كما أنّ النية في متابعة التكوينات مرتفعة أكثر لدى المقاولين الذين يمارسون نشاطات تعرف تغيرات سريعة في الميدان؛ كالخياطة، والحلاقة، أو النشاطات التي تعرف منافسة من طرف مؤسسات أخرى من نفس النشاط؛ كصناعة المواد الغذائية.

لهذا، فالإبداع ضروري للحفاظ على الزبائن، وجلب آخرين جدد. كما يرغب بعض المقاولين في متابعة تكوينات مرتبطة بتسيير المؤسسة (كالحاسبة، الموارد البشرية، المنتج) سمح لهم باكتساب مهارات والتحكم أكثر في المؤسسة وفي منتجها.

أما الذين يرغبون في متابعة التكوين في اللغات الأجنبية هدفهم الاتصال والتفاوض مع الأجانف، لأنهم يستوردون المواد الأولية والسلع. وبسبب عدم إتقانهم لغات الممولين يجدون أنفسهم في كل مرة مجبرين باللجوء إلى الاستعانة بمترجم.

كما تجدر الإشارة إلى أن الراغبين في متابعة التكوينات، هم الذين لديهم تجربة متوسطة في النشاط، لهذا فهم في بحث دائم عن معلومات ومعارف لغرض التحكم أكثر في نشاطهم. وهم يرون أنفسهم أنهم في مرحلة التكوين في مجال المقاوله باستمرار. كما أن المقاولين المنحدرين من القطاع الخاص والوارثين أكثر طلباً للتكوين مقارنة بالفئات الأخرى. والرغبة في عدم متابعة تكوينات راجعة أساساً إما لضيق الوقت بسبب انشغالات المقاول الكثرية بشؤون المؤسسة، أو لتقدم بعضهم في السن، حيث أكدوا أنهم تجاوزوا مرحلة التعلم.

كما أن موقف المقاولين تجاه أهمية متابعة التكوين في المقاوله قبل عملية إنشاء المؤسسة جد إيجابية، لأن ذلك سيمكن من التعرف أكثر على النشاط؛ كتعليم مراحل وخطوات إنشاء المؤسسة، أو لغرض التحكم في تسيير المؤسسة، وكذا التوجيه السليم نحو النشاط. لأن في نظرهم لا يمكن الاستثمار في نشاط ما دون أدنى معلومة ومعرفة له. كما هو الحال الآن لدى كثير من الذين أنشأوا في إطار أجهزة دعم إنشاء وترقية المؤسسات.

لهذا، فقد أكدوا على الدور التكويني الذي يجب أن تلعبه كذلك هذه الأجهزة قبل منح القرض، وهذا بمرافقة أصحاب المشاريع وتقديم لهم كل المعلومات الضرورية، حتى يكون الاستثمار إيجابياً، ويجنب كذلك الوقوع في أخطاء كثيرة؛ مثل: اختيار النشاط، والوثائق المطلوبة في المصالح المعنية بالنشأة. وهذا يجنب كذلك تضييع الوقت في البحث عن المعلومات والمصالح المعنية بالإنشاء.

ونفهم من خلال كل هذا أن التكوين في المقاوله حسب المقاولين يعني إظهار وإبراز القدرات المقاولاتية، وروح المقاوله في نشاطات معينة لدى الأفراد، وتوجيههم نحوها، كذلك منحهم مبادئ أساسية في تسيير المؤسسة وتعليمهم الخطوات الإدارية لإنشاء مؤسستهم.

أما مواقف المقاولين من أجهزة دعم وترقية إنشاء المؤسسات فتتراوح بين كونها سلبية وإيجابية، حيث يعتقد المقاولون البطالون سابقاً أنها إيجابية إذ تساهم في تمويل المشاريع، وفي تطوير الاقتصاد الوطني. نفهم من خلال هذا أن هذه الفئة أنشئت بفضل هذه التجهيزات ويرون فيها أنها الفرصة



التي سمحت لهم في إنشاء منصب عملهم الخاص، وبالتالي تبقى هذه الأجهزة إيجابية حسبهم رغم نقائصها. لهذا فقد أكدوا أنه لولا هذه الأجهزة لما تمكنوا من تغيير وضعيتهم المهنية.

عكس هذا الموقف يرى مقاولو الفئات الأخرى أن هذه الأجهزة سلبية، لأنها لا تدرس المشاريع المقترحة من طرف الشباب، لهذا فهي لا تقدم الإعانات المالية اللازمة. لأنها تقوم بتطبيق نفس النموذج (أثناء دراستها للملف). على كل النشاطات وتقترح نفس القيمة المالية مهما كان النشاط ضخماً. لهذا يبقى إسهامها جد محدود في نظر المستجوبين كما أن عملية الحصول على القروض المقدمة جد صعبة، مما يتطلب استعمال العلاقات وتدخل أشخاص كما أكد المقاولون أن مدة الحصول عليها جد طويلة.

وأكد مقاولو القطاع العمومي والوارثون أن الشباب يفتقدون إلى أدنى تأهيل، وهم ينشئون مؤسسات في نشاطات لا علاقة لهم بها. هذا ما خلق فوضى ونشاطات غير معبر عنها في الواقع. وأمام غياب سياسة مراقبة الاستثمار، أصبحت هذه الأجهزة مجرد آلة تستعملها السلطات لغرض امتصاص الغضب الشعبي (خاصة الشباب).

وقد ركز المقاولون في وصفهم للخصائص التي يجب أن تتوفر في الشخص الذي يرغب في إنشاء مؤسسته، وتسييرها على مجموعة من الخصائص المتعلقة بشخصيته؛ مثل: الجد، الحيوية، التكوين، التجربة، إضافة إلى امتلاكه الموارد المالية والمادية، ورأسمال من العلاقات (العائلة والأصدقاء). حيث يقدم له هذا الرأسمال مساعدات مادية ومعنوية ومعلوماتية عند الحاجة.

وقد أكد هذه الصفات المقاولون المنحدرون من القطاع العمومي، والذين أتوا من القطاع الخاص أيضاً، وهذا راجع إلى أنهم لجأوا كثيراً إلى استعمالهم لكثير من رأسمالهم العلاقي أثناء مرحلة الإنشاء. إضافة إلى كونهم اكتسبوا تجربة ومعارف نظرية وتطبيقية جد ثرية، وأحسنوا استعمالها في إنجاز مشاريعهم الخاصة. لهذا فهم يركزون عليها كثيراً، ويعتبرون امتلاك هذه الخصائص الفردية أمراً

ضرورياً لممارسة النشاط المقاولاتي. لأن المقاول يؤدي مهام كثيرة أثناء مرحلة الإنشاء (التكفل بالملف، تهيئة المحل، اقتناء المعدات، توظيف المستخدمين، تعبئة الأموال...).

وبعد الانطلاق في النشاط يسهر على إنجاز المهام، والاتصال بمختلف المصالح التي تتعامل معها المؤسسة، والبحث عن الزبائن والمشاريع، ووضع إستراتيجيات تطور المؤسسة...إلخ.

كما يعتقد المقاولون الوارثون أن الخصائص الفردية في إنشاء وتسيير المؤسسة مرتبطة بالمحيط كذلك، وهذا بتسهيلات إدارية وأهمية امتلاك الرأسمال العلاقتي الذي يسهل ويدعم المقاول في خطواته. كما وصف معظم المستجيبين المقاوله في الجزائر بأنها طريق شاق وطويل، فيه تعب وجري نحو كل الاتجاهات، لأن هناك موارد كثيرة يجب تجنيدها، ومهام متنوعة وكثيرة يجب أن يؤديها المقاول بعد الانطلاقة. لهذا يعتقد معظم المقاولون أنه من الصعب على فرد ما أن ينشئ وحده مؤسسته، ثم يتكفل بمهمة تسييرها، لأن المقاوله هي عمل جماعي يستدعي تكاتف جهود أفراد كثيرين، لهذا يقوم كثير من المقاولين بتجنيد أفراد عائلاتهم على الخصوص.

أما في مجال تسيير المؤسسة وأمام الصعوبات الكثيرة التي تواجه المقاول في أداء مهامه التسييرية، فقد اقترح معظم المقاولين بعض الحلول التي قد تحقق وتسهل الأمور لهم مستقبلاً والتي تكمن فيما يلي:

- القضاء على البيروقراطية: تغيير القوانين، النقص في الثقل الإداري.
- تكثيف الاتصالات: وهذا بإنشاء قنوات الاتصال بين مختلف المعنيين بالمقاوله، إقامة الملتقيات والمعارض، إنشاء مكتب مساعدة وتوجيه في مجال المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.
- الاعتراف بالعمل والكفاءات: وهذا بتصنيف المؤسسات حسب نتائجها، لغرض مساعدتها ومنحها أكثر فرص في المستقبل.

ومن جهة أخرى أكد كثير من المقاولين عدم رغبتهم في فتح رأسمال مؤسستهم خاصة المقاولين المنحدرين من القطاع العمومي والمقاولين البطالين سابقا، وبصفة أقل المقاولين الوارثين. وهذا لسبب نقص الثقة وتجارب بعضهم الفاشلة في الماضي، أو لصعوبة إيجاد شريك يتقاسم معهم نفس الأفكار، وأن يكون ذا ثقة. كما أن الطبيعة العائلية لكثير من هذه المؤسسات (رأسمال عائلي) جعل هؤلاء المقاولين يرفضون فكرة الانفتاح على رؤوس أموال خارجية، لأن في نظرهم المؤسسة ملكية عائلية، ويجب أن تبقى لها كذلك.

أما الذين يرغبون في فتح رأسمال مؤسستهم فهم الذين ينتمون إلى القطاع الخاص سابقا، لكن بشرط أن يأتي الشريك إضافة إلى الأموال، بأفكار جديدة للمؤسسة (طرق عمل جديدة، منتج جديد، علاقات مهنية جديدة..).

أما التفكير في الاستثمار مستقبلاً، فقد أكد كل مقاولي فئة الوارثين والمنحدرين من القطاع الخاص رغبتهم في توسيع نشاطهم، أو فتح ورشات أو مؤسسات جديدة لغرض تلبية الطلبات المتزايدة على منتجاتهم، وكذا الحصول على زبائن جدد، والتقرب منهم أكثر.

أما الراضون لفكرة توسيع نشاطهم فنجدهم من المقاولين المنحدرين من القطاع العمومي، ومن المغتربين. وهذا راجع لأسباب عديدة مثل: تقدم بعضهم في السن. ويكمن انشغال هذه الفئة في تحضير تسليم مؤسستهم لأبنائهم، لهذا فهم يسهرون على تكوينهم في تسيير المؤسسات وتلقينهم المعارف التقنية المرتبطة بالنشاط وإدماجهم في شبكاتهم العلاقاتية.

كما أن فكرة الخلافة على رأس المؤسسة جد عادية وطبيعية لدى المؤسسات العائلية، لأن في نظر أصحابها هذه الأخيرة هي إرث عائلي، وقد شارك أفراد العائلة في إنشائها وتطورها.

أما الذين لا يفكرون حالياً في الخلافة، فينتمون إلى القطاع الخاص سابقا، وكذلك المقاولون البطالون سابقا، فهي فئات شابة وطموحة، يرتبط كثير منهم بالعمل ويرون أن لديهم مشاريع وأفكار كثيرة يرغبون في إنجازها، وأن ارتباطهم بالمؤسسة يجعلهم لا يتقبلون فكرة التوقف عن العمل.

كما أنشأ وأعطى مقاولو القطاع الخاص والوارثون وبصفة أقل البطالون سابقا بعداً شخصياً لعملهم، لأنه سمح لهم بتحقيق أشياء كثيرة على المستوى الشخصي حيث استطاعوا إثبات ذواتهم أمام الآخرين مباشرة بعد إنشاء المؤسسة. فالذين كانوا مثلاً ضد فكرة إنشاء بعض المقاولين لمؤسستهم (خاصة النساء) اللواتي عانين من هذا المشكل.

وشكل المقاولون صورة إيجابية ذات بعد شخصي وعاطفي تجاه عملهم لأنه سمح لهم بتكريس أفكارهم في الواقع وسمح لهم بإبداع أشياء كثيرة بعد إنشاء مؤسستهم. هؤلاء نجدهم ينتمون إلى القطاع العمومي، والقطاع الخاص، والمغترين، حيث لم يستطيعوا تكريس أفكارهم عندما كانوا أجراء، لأنهم مقتيدون بقواعد العمل المأجور.

كما يعطي المقاولون المنتمون إلى القطاع العمومي وبصفة أقل الوارثون والبطالون سابقا كذلك صورة إيجابية ذات بعد اجتماعي لأن العمل سمح لهم بأن يصبحوا مفيدين للآخرين من خلال الخدمات والمنتجات التي يقترحونها على أفراد المجتمع. فهم يسهلون أمور الحياة، ويرفعون من المستوى المعيشي لأفراد المجتمع، ويأخذون على عاتقهم عائلات عدة، بفضل العمل الذي يوفرونه لمختلف الفئات. لهذا فهم يخلقون مناصب عمل والثروة.

أما الصورة السلبية المشكلة تجاه العمل المقاولاتي فنجدها لدى فئة قليلة من الذين يتلقون مشاكل وعراقيل من طرف الإدارات التي يتعاملون معها، أو مع عمالهم، أو محيطهم العائلي. محاولة البعض في تكسير عملهم، وإحباط معنوياتهم جعلتهم سلبين تجاه ما يقومون به.

أما دوافع المقاولين في العمل فكانت اجتماعية كمساعدة الآخرين، والمكانة المحترمة التي منحها إياهم نشاطهم وسط أفراد عائلاتهم، ومساعدة عائلاتهم وأصدقائهم وأبناء منطقتهم.

أما الدوافع الشخصية فتتمثل في حب النشاط والرغبة الدائمة في تطويره، لأن هذا النشاط سمح لهم بإنشاء مؤسسات حسب المقاييس التي يعتقدونها، ووضعوا لها قواعد وإستراتيجيات تطويرها. هذه الحرية والاستقلالية التي منحها نشاطهم المقاولاتي يجعل درجة دافعيتهم عالية، لأنهم في حالة إبداع مستمر. هذه النظرة نجدها خاصة لدى المقاولين المغتربين، والذين لديهم كفاءات وقدرات جد عالية، ورغبتهم في نقل تجاربهم إلى الجزائر وتلقين الكفاءات والمعارف التي اكتسبوها في الخارج. فالمؤسسة التي أنشأوها منحتهم هذه الفرصة لتحقيق رغبتهم، لأن المؤسسة هي مجال من صنع المقاول وخالٍ من قواعد العمل المأجور. فالقواعد المطبقة فيها هي من صنع أصحابها فقط.

كما نجد دافعية البعض اقتصادية، حيث يرغبون في رفع قدرات المؤسسة وتحقيق أرباح لغرض الوقوف ومواجهة الأزمات التي قد تحدث في المستقبل، لأن في نظر المقاولين المحيط الاقتصادي الجزائري غير مستقر، فهو متذبذب وهش. كما أن رغبات البعض في جمع المال تكمن في تحقيق أشياء مادية في الحياة (شراء مسكن، سيارة، السفر، الزواج)، حيث يعتقدون أنهم يعملون كذلك من أجل تحقيق هذه الغايات.

انطلاقاً من هذه النتائج يمكن التأكيد أن النشاط المقاولاتي الممارس هو تكريس لمشروع بعيد لدى كثير من المقاولين المستجوبين. لم تكن لديهم الإمكانيات في البداية لإطلاقه، وعندما توفرت هذه الإمكانيات استغلوا الفرصة المتاحة، وكرسوا مشروعهم في الواقع.

حالياً يقوم كثير منهم باستعمال المعارف والكفاءات المكتسبة في التجارب السابقة (أجراء)، وكذا المعارف المكتسبة عبر مختلف التكوينات التي تابعوها. كما أن كثيراً منهم يستعمل رأسماله العلاقتي للحصول على الموارد (المالية، المادية، المعلوماتية) التي تساعده في تسيير وتطوير مؤسسته.

كما أن المحيط المهني الجديد الذي أنشأه المقاول (المؤسسة) جعلته يتبنى أفكاراً ومواقف ويدخل في شبكات مهنية متنوعة تسمح له بضمان نشاط مؤسسته. كما أنه لم يحدث القطيعة مع ماضيه المهني و الهوية المهنية الأولى، فهو يحاول دائماً التوفيق بين هويته المهنية الماضية (أجرية، بطالة) والهوية المقاولاتية الجديدة. وبهذا يتقاسم المبادئ والأفكار المرتبطة بعمله الحالي، واللجوء إلى الماضي المهني كإطار مرجعي لبعض المعلومات التي يحتاجها.

وعلى هذا الأساس، يمكن التأكيد أن الفرضية الرابعة التي مفادها أن الهوية المقاولاتية لمنشئ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتشكل من القيم والتصورات المشتركة للنشاط الممارس، كما أنها ترتبط بالمسارات المهنية الماضية، لأن النشاط الحالي هو امتداد للتجارب والتكوينات، فهو تكريس المشروع بمتد جذوره من ماضي المقاولين، قد تحققت.

الاستنتاج العام

على غرار التصنيف السابق الخاص بمسارات المقاولين، أين قمنا بتصنيفهم إلى خمسة فئات حيث برزت فئة جديدة و هي فئة المقاولين المنحدرين من القطاع الخاص. أما الفئات الأربعة الأخرى (الوارثون، البطالين، المغتربين والمنحدرين من القطاع العمومي) فقد تم اقتراحها وتناولها من طرف الباحثين الجزائريين الذين تطرقوا إلى دراسة مسارات المقاولين و بالرجوع إلى النموذج الخاص للهوية المقاولاتية الذي اقترحه مورو ريجيس (Moreau. R) و الذي شرحناه بالتفصيل في الجانب النظري، نحاول فيما يلي ربط مسارات مقاولي بحثنا مع نماذج الهوية المقاولاتية المقترحة من طرف مورو ريجيس مع العلم أن هذه النماذج الخاصة بالهوية المقاولاتية التي نقتريها نحن لبحثنا لا تشمل كل الخصائص التي اعتمد عليها الباحث في دراسته لأن خصوصيات عينته و أهداف بحثه مختلفة نوعاما عن معطيات و أهداف بحثنا. لكن هناك تقارب كبير بين النموذجين. لهذا لقد قمنا في البداية بتحديد المسارات الخمسة أين أعطينا لكل مسار خصائص المقاولين السوسيو مهنية، أما العناصر المشكلة للهوية المقاولاتية فقد استنتجناها من خلال التعرض إلى عملية إنشاء المؤسسة و كذا إلى ممارسات المقاول من خلال تسيير و تطوير مؤسسته وكذا نظريته المستقبلية لبعض القضايا المتعلقة بنشاطه. و يمكن تقديم هذه النماذج المقاولاتية فيما يلي :

1- الهوية المقاولاتية المحررة (affranchie) و الخاصة بالمقاولين المنحدرين من القطاع العمومي سابقا. لديهم تجربة طويلة في المؤسسات العمومية لكن المشاكل التي عرفتتها هذه المؤسسات (مالية، تسريح العمال) و عدم قدرة هؤلاء المقاولين في تحقيق طموحاتهم الشخصية و الاجتماعية أدت بهم إلى إنشاء مؤسساتهم حتى يحققوا هذه الطموحات. لهذا تكمن أهداف إنشائهم لمؤسستهم في رغبتهم في ممارسة نشاط يعطيهم الحرية و الاستقلالية لغرض استعمال معارفهم الثرية، كذلك لغرض تحسين أوضاعهم الاجتماعية و مساعدة عائلاتهم.

فهم يمتلكون علاقات مهنية جد ثرية بحكم أنهم على اتصال مع زملائهم و أصدقائهم عندما كانوا أجراء، لهذا يلعب هؤلاء الأصدقاء دورا في إعلام المقاولين بوجود مشاريع و يساعدهم في الحصول عليها. لهذا يعتبرون أن علاقاتهم مع القطاع الاداري و مع المقاولين الاخرين جيدة كما أنهم



يفضلون توظيف المستخدمين من المحيط العائلي. كما أنهم يرفضون فكرة فتح رأسمال مؤسستهم و لا يرغبون في توسيع نشاطها، لأن مشاريعهم الحالية تسمح لهم بتحقيق أهدافهم. كما أنهم يرغبون في البقاء على رأس المؤسسة كمالكين و مسيرين لها. كما أنهم يعتبرون المقابلة أنها مجموعة من الخصائص الشخصية التي يمتلكها الفرد خاصة المعارف المرتبطة بالنشاط حتى يتمكن صاحبه من تكريس مشروعه في الواقع و يتمكن من تسيير و تطوير مؤسسته.

**2- الهوية المستلهمة (inspirée)** و هي تقترب أكثر من مسار المقاولين البطالين سابقا حيث لم تكن لديهم أية تجربة قبل إنشاء مؤسستهم. و اكتسبوا المعارف حول النشاط المستثمر بفضل التكوينات المتابعة قبل الانشاء و كذا القراءة و المطالعة لهذا فهم عصاميون كذلك. أنشأوا مؤسستهم بسبب حبهم للمهنة و لغرض تكريس أفكارهم في الواقع. كما تلقوا دعما ماديا معتبرا من طرف عائلتهم أثناء مرحلة انشاء مؤسستهم، كما كان تمويل مشاريعهم على أساس قروض متحصل عليها عن طريق أجهزة دعم انشاء المؤسسات و كذلك كان ذاتيا لدى البعض. فهم يمتلكون علاقات مهنية فقط مع المقاولين الآخرين، ويفضلون كذلك توظيف عمالهم من المحيط العائلي. كما أنهم يرفضون فكرة فتح رأسمال المؤسسة و بعضهم لا يرغبون في أن يبقوا مالكين للمؤسسة و لا يمانعون تسليمها لأحد أفراد عائلتهم.

كما أنهم يرون في أجهزة دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أنها تساهم في تمويل المشاريع و تطوير الاقتصاد الوطني بصفة عامة. كما يعتبرون أن المقابلة هي مجموعة من العناصر مرتبطة أكثر بالمحيط و المجتمع و لا يمكن لشخص ما أن ينشأ وحده. حاليا يعتبرون الابداع و الرغبة في تكريس أفكارهم من بين دوافعهم للعمل.

**3- الهوية المقاولاتية المعلنة :** هذه الهوية قريبة من مسار المقاولين الوارثين لمؤسسة الأب أو للمهنة العائلية. حيث اكتسب أفراد هذه الفئة تجاربهم المهنية في المؤسسة العائلية احتلوا فيها مناصب كثيرة. وكانت الأهداف الاقتصادية وراء إنشائهم للمؤسسة (جمع المال خلق منصب عملهم الخاص)

كذلك كانت اجتماعية فهم يرغبون في عصرنه المهن أو المؤسسات التي ورثوها و هذا بإدخال تقنيات عمل جديدة و محاولة ترك لبصماتهم الخاصة. لقد استعملوا المعارف المكتسبة عن طريق التجارب و التكوينات أثناء إنشاء مؤسسات في قراءة و تحرير الوثائق و كذا في أداء و تسيير بعض الوظائف المتعلقة بالنشاط. كما استعملوا رأسمالهم الاجتماعي (العلاقات الشخصية) في حل المشاكل الإدارية. أما دعم أفراد العائلة ، كان ماديا و معنويا.

كما أن افراد هذه الفئة أكثر رغبة في متابعة التكوينات وأكدوا أن الرأسمال الحالي المستثمر في المؤسسة هو تمويل عائلي و رأسمال العامل (fonds de roulement). كما أن لديهم علاقات طبيعية و جيدة مع بعض المقاولين و علاقاتهم مع القطاع الإداري عادية. فهم أكثر استعمالا للموارد العائلية في تسيير أمور مؤسستهم. أما توظيف المستخدمين فهو خارجي و نوعا ما عائلي كذلك، كما يعتقدون أن اجهزة دعم انشاء المؤسسات سلبية حيث خلقت فوضى لأن في رأيهم المقاوله تبدأ من تكوين في مجالها لغرض التعرف عن النشاط ثم أنها (المقاوله) تتركز على تجربة المقاول و خصائص مرتبطة بالمحيط.

كما أنهم مستعدين لفتح رؤوس أموالهم لكن شريطة أن يأتي الشريك بالمال و أفكار جديدة للمؤسسة و يكون كذلك شخصا ذا ثقة. لهذا فهم أكثر رغبة في توسيع نشاطهم (فتح ورشات جديدة أو توسيعها) كما أنهم لا يرون مانعا في تسليم مؤسستهم لأحد أفراد العائلة.

أما دافعتهم في العمل فهي اقتصادية و اجتماعية حيث يرغبون في تحقيق نتائج في الميدان و يرغبون في جمع المال لغرض تكريس أفكارهم الخاصة. كما أنهم يرغبون في مساعدة الآخرين (العائلة) و يحسون أنهم يفيدون المجتمع بفضل منتجاتهم أو خدماتهم.

4- الهوية المقاولاتية المحفزة : وهي تقترب أكثر من مسارات المقاولين المغتربين و المقاولين المنحدرين من القطاع الخاص.

أ- بالنسبة للمقاولين المغتربين : اكتسبوا تجربة طويلة في المؤسسة الاجنبية (إما في الجزائر أو في الخارج) و يتقنون جيدا النشاطات التي يمارسونها و يرغبون في نقل تجاربهم إلى الجزائر أو تطبيقها في ملكهم الخاص (المؤسسة المنشأة) و يتميزون بالانضباط و الصرامة في العمل.

تمثلت أهداف إنشائهم لمؤسستهم في التكريس لأفكارهم و كذا إفادة الاخرين بتجاربهم اضافة الى جمع المال. كما كانت تجاربهم جد مفيدة أثناء مرحلة انشاء المؤسسة حيث ساعدتهم في اطلاق مهام متعلقة بالنشاط.

أما تمويل مشاريعهم الحالية فهو ذاتي، كما أنهم يفضلون علاقات مهنية مع مقاولين آخرين لأنهم يتحصلون على مشاريعهم بطرق قانونية. كما أنهم يوظفون المستخدمين خارج المحيط العائلي حيث يركزون في انتقائهم للمستخدمين على الكفاءة والتجربة.

كما أنهم لا يفكرون في توسيع نشاطهم ولا في فتح رأسمال المؤسسة وهذا راجعا الى تقدم الكثير منهم في السن، لهذا نجدهم يفكرون أكثر في مستقبل المؤسسة وفي تسليمها لأحد أفراد عائلتهم. كما أعطو بعدا شخصيا لعملهم لأنه سمح لهم بإنشاء وتسيير مؤسستهم وفق تصوراتهم وأفكارهم الخاصة.

ب- المقاولون المنحدرون من القطاع الخاص : اكتسبوا تجربة متوسطة نوعا ما لدى الخواص، و احتلوا من خلالها مناصب عديدة و تسييرية لدى البعض. كما أن هذه التجربة اعطت لهم الثقة في قدراتهم في انشاء مؤسستهم الخاصة و في تسييرها. لهذا فالكثير استثمر في نفس النشاط الذي مارسه قبل الانشاء أما أغراضهم فكانت اقتصادية (خلق منصب عملهم، جمع المال، تحسين ظروفهم الاجتماعية) لكنهم كذلك يرغبون في تقديم منتجات و خدمات ذات نوعية ترضي الزبائن.

كما كان إسهام رأسمالهم الاجتماعي (العائلة) أثناء مرحلة إنشاء المؤسسة ماديا و معنويا و ماليا. فهم أكثر رغبة في متابعة التكوينات في المستقبل. أما التمويل الحالي للمؤسسة فهو ذاتي كما أن

بعضهم يمتلك علاقات جيدة مع الإدارات كما يفضلون علاقات مهنية فقط مع المقاولين الآخرين كذلك يفضلون التوظيف خارج المحيط العائلي.

كما يعتقدون أن اجهزة دعم انشاء المؤسسات سلبية بسبب غياب دراسات لمعرفة الاحتياجات لهذا يرون أن المقاوله تبدأ بتكوين المقاول لكي يتعلم الخطوات و التحكم في تسيير مؤسسته كما أن على المقاول امتلاك خصائص شخصية لأنه في نظرهم يؤدي وظائف كثيرة أثناء و بعد إنشاء مؤسسته.

كما أنهم أكثر رغبة في توسيع النشاط لأن العمل في نظرهم هو وسيلة لتكريس مشاريعهم وابداعاتهم و رغبتهم في تحقيق نتائج اقتصادية في الميدان.

الخاتمة

طبقا لنتائج البحث، فقد اتضح عن وجود خمسة مسارات مرتبطة بإنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لمنطقة بجاية، و هي المقاولون المنحدرون من القطاع العمومي، المعتريين، البطالين (المعتصمين) ، الوارثين لمؤسسة أو المهنة و المنحدرين من القطاع الخاص. هذه الفئة الاخيرة لم تتطرق اليها دراسات كثيرة، خاصة من طرف الباحثين الجزائريين الذين اهتموا بمسارات المقاولين المنشئين للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة. فالقطاع الخاص الذي عرف انطلاقته الفعلية ابتداء من سنوات 1990، و أمام غياب نماذج كثيرة لمؤسسات ناجحة في المجال المقاولاتي و كذا غياب التقاليد المقاولاتية في الجزائر بسبب التوجه الاشتراكي للجزائر غداة الاستقلال يلقى القطاع الخاص فتيا و في طور التكوين و لكن كذلك مصدرا لتكوين و تحضير مقاولين مستقبليين بعدما يكتسبوا الثقة والتجربة فيه (القطاع الخاص).

كما نشير أيضا إلى أن ظاهرة المقاول في حد ذاتها ظاهرة جديدة في الجزائر، فأمام نقص تعليم مبادئها، خصائصها في الجامعات الجزائرية و في مراكز التكوين لغرض ايقاض و غرس روح المقاول لدى الشباب، لهذا تبقى التجربة المهنية المكتسبة في القطاعات (العمومية، الخاصة، الأجنبية) الوحيدة التي توجه أصحاب هذه التجارب و تدفعهم إلى إنشاء مؤسستهم. و بالتالي تكون المؤسسة المنشأة و المسار المقاولاتي الجديد امتدادا للتجارب المهنية الماضية لأن هذه التجارب تكون إطارا مرجعيا للمقاول ناجحة للمعارف المهنية التي يستعملها في تسيير و أداء نشاطه الحالي.

كما يمكن التأكيد على تداخل النشاط المقاولاتي في البنيات الاجتماعية في الواقع الجزائري، فقد أكد كل المستجوبين أن إنشاء المؤسسة من العدم حالة نادرة بل مستحيلة لدى البعض لأن صاحب المشروع في حاجة إلى دعم و المقاول في حد ذاتها تتطلب اكتساب موارد كثيرة (مادية، مالية، معلوماتية) لا يمكن للفرد وحده اكتسابها لهذا يتدخل الآخرون (أفراد العائلة و الأصدقاء) لتقديم له ما ينقصه من الموارد الضرورية لغرض تكريس مشروعه في الواقع.

كما يجد المقاول نفسه مجبراً في محاولاته لتسيير مؤسسته و تطويرها بالدخول في شبكات و علاقات مهنية لغرض الحصول على المعلومات و الموارد التي يحتاجها. لهذا فتبادلاته مع الآخرين مبنية على مبدأ (العطاء مقابل العطاء) تقدم له المعلومات، الموارد و الخدمات التي يحتاجها في نشاطه، و يقدم للآخرين مقابل في بعض الحالات، مواد أولية، أموال معلومات. لهذا يمكن التأكيد على أهمية الرأسمال الإنساني و الرأسمال الاجتماعي في أي استثمار، لهذا من المهم الأخذ بعين الاعتبار في اية محاولة لدراسة سوسيولوجية للمقاول و المقاوله دور وأهمية الرأسمال الاجتماعي خاصة الروابط القوية حيث اتضح أن هذا النوع من الروابط (المحيط العائلي و علاقات المقاول) الأكثر تعبئة من طرف المقاولين .

هذا، ونشير إلى أن بحثنا أثار تساؤلات جديدة لم تكن محل اهتمامنا في بحثنا هذا، ولكنها يمكن أن تكون محل دراسات مستقبلية، لأن البحث السوسيولوجي في ميدان المقاوله لا يزال في بداياته. لهذا إضافة إلى المفاهيم والتساؤلات التي أجبنا عنها في بحثنا، يمكن تركيز الاهتمام في الدراسات المستقبلية على ما يلي:

- نظرة وممارسة المقاول لوظيفة تسيير الموارد البشرية، لأن محاولة فهم طرق توظيف وتكوين وترقية المستخدمين تعطينا فكرة وصورة حول هذه الممارسات في عالم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ومدى تأثيرها بالقيم الاجتماعية.

- كما أنه من المهم محاولة دراسة وفهم تصورات المقاولين، واقتراحاتهم حول أجهزة دعم إنشاء المؤسسات وقضية الدعم المالي، والتكوين في المقاوله حتى تكون هذه الأجهزة فعالة وتساعد فعلاً في خلق مناصب الشغل والثروة.

- كما أنه من المهم الاهتمام ومحاولة فهم أكثر للمقاوله النسوية، وهذا لغرض معرفة دقيقة لصعوبات المرأة المقاوله، وكذا لإيجاد آليات فعالة لدفع المرأة الجزائرية إلى التوجه المقاولاتي.

- من الناحية الأكاديمية يمكن كذلك إجراء بحث لغرض وضع برامج تكوينية في مجال المقابلة مناسبة للواقع الجزائري لغرض تكوين الشباب في هذا المجال حتى يتسنى لهم اختيار نشاط حسب قدراتهم المعرفية والمادية والمالية.



## قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### 1- قائمة المراجع باللغة العربية

#### ا- الكتب

- بومهلة تواتي . بجاية حاضرة للبحر ونادرة الدهر. دار المعرفة، الجزائر، 2010.

#### ب- الرسائل الجامعية

1- بسعي رشيد. الممارسات الإستراتيجية التربوية للأسرة في الجزائر. دراسة سوسيولوجية لمجموعة من الأسر في منطقة بجاية. جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم علم الاجتماع والديمقراطية 2014 / 2015.

2- حميدي يوسف. مستقبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل العولمة. أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية. فرع التحليل الاقتصادي، جامعة الجزائر، 2007/2008.

3- دباح نادية. دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها (2000 - 2009). مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير 2011 - 2012.

4- سلامي منيرة. التوجه المقاولاتي للمرأة الجزائرية. دراسة ميدانية تناولت طالبات على أبواب التخرج من جامعة ورقلة للموسم الجامعي 2006 / 2007. ماجستير في العلوم الاقتصادية. جامعة قاصدي مرباح. ورقلة 2006 - 2007.

5- شلوف فريدة. المرأة المقاولاتية في الجزائر. دراسة سوسيولوجية. ماجستير في علم الاجتماع، تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008 / 2009.

6-فراجي محمد أكلي. الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لظاهرة الانفتاح الاقتصادي في الجزائر في ظل السوسيولوجية الاقتصادية. أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2005 /2006.

### ج- المجالات العلمية

- زيدان محمد، « الهياكل والآليات الداعمة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ». مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا. عدد 07.

### د- المداخلات العلمية / الملتقيات العلمية

- ثلاثية نورة: « دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في امتصاص البطالة وتفعيل النسيج الصناعي ». مداخلة في الملتقى الوطني حول الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر والممارسة السوقية. يومي 20 - 21 أبريل 2004. المركز الجامعي بشار.

### 2- قائمة المراجع باللغة الأجنبية

#### A- livres :

1. ADOUANE Mohamed. La performance économique. Pratiques algériennes. La réussite de l'échec. Suivi des concepts théoriques et des instruments modernes de mesure. Edition El Otmania, Alger, 2005.
2. AKTOUF Omar. Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations. Une introduction à la demande classique et une critique. Edition les P.U.Q. Montréal, 1987.
3. ALAMI Sophie et autres. L'analyse qualitative. 2eme édition. Edition P.U.F, Paris, 2013.

4. AMBALARD Henri et autres. Les nouvelles approches sociologiques des organisations. 3<sup>ème</sup> édition. Edition du Seuil, Paris, 2005.
5. ANGERS Maurice. Introduction pratique à la méthodologie des sciences humaines. Edition Casbah, Alger, 1997
6. BEAUAFILS Jean Claude. Comprendre l'entreprise. Une approche gestionnaire. Edition Vuibert, Paris, 2004.
7. BENDIB Rachid. L'Etat rentier en crise. Eléments pour une économie politique de transition en Algérie. O.P.U. Alger, 2006.
8. BERNARDE DE RAYMOND Antoine CHAUVIN Pierre Marie. Sociologie économique. Histoire et courants contemporains. Edition Armand Colin, Paris, 2014.
9. BERNOUX Philippe. Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations. Edition du Seuil, Paris, 1994.
10. BOURDIEU Pierre. Sociologie de l'Algérie. 8eme édition. Edition. P.U.F, Paris, 2006.
11. BOUTILIER Sophie UZUNIDIS Dimitri. La légende de l'entrepreneur : le capital social ou comment vient l'esprit d'entreprise. Edition Syros, Paris, 1999.
12. CAILLE Alain. Don, intérêt et désintéressement, Bourdieu, Mauss, Platon et quelques autres. 2 eme Edition. Edition La Découverte, Paris, 1994.
13. CAUSER Jean Yves et autres. Les identités au travail. Analyses et controverses. Edition Octarès. Toulouse. 2009.
14. CHAUCHAT Hélène. L'enquête en psycho-sociologie. 3<sup>ème</sup> édition. Edition P.U.F, Paris, 1995.
15. COMBESSIE Jean Claude. La méthode en sociologie. 5<sup>ème</sup> édition. Edition la découverte, Paris, 2007.
16. CUSSET Pierre Yve. Le lien social. Edition Armand Collin, Paris, 2007.
17. DEGENNE Alain LEMEL Yannick. Sociologie des comportements intentionnels. Edition Economica, Paris, 2006.
18. DEGENNE Alain. FORSE Michel. Les réseaux sociaux. 2<sup>o</sup> édition. Edition Armand. Colin, Paris, 2004.
19. DENIEUIL Pierre Noel. Les femmes entrepreneurs en Tunisie. Paroles et portraits. Edition CREDIF. Tunis, 2001.
20. DJERBAL Daho et BENGUERNA Mohamed. Djilali Liabès, la quête de la rigueur. Edition Casbah, Alger, 2006.
21. DRUCKER Peter. Les entrepreneurs. Edition l'expansion/Hachette, Paris, 1985.

- 22.DUBAR Claude. GADEA Charles. la promotion sociale en France. Edition presse universitaire du septentrion. Paris, 1999.
- 23.DUBAR Claude. La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles. 3<sup>eme</sup> édition. Edition Armand Colin, Paris, 2000.
- 24.DUBAR Claude. TRIPIER Pierre. Sociologie des professions. 2<sup>eme</sup> edition. Edition Armand Colin, Paris, 2005.
- 25.FAYOLLE Alain. Le métier de créateur d'entreprise. Les éditions d'organisation, Paris, 2003.
- 26.FAYOLLE Alain. Entreprenariat, apprendre à entreprendre. 2eme édition. Édition DUNOD, Paris, 2012.
- 27.FERRAY Michel. PESQUEUX Yvon .L'organisation en réseau. Mythes et réalités. Edition PUF, Paris, 2002.
- 28.FRANCFORT Isabelle et autres. Les mondes sociaux de l'entreprise : Penser le développement des organisations. Edition Desclée de Brouwer, Paris, 1995.
- 29.GAUTHIER Benoit. Recherche sociale, de la problématique à la collecte des données. 5 eme édition. Edition presse de l'université de Québec, Québec, 2009.
- 30.GHIGLIONE Rodolphe. MATALON Benjamin. Les enquêtes sociologiques. Théories et pratiques. 6eme édition. Edition Armand Colin, Paris, 1998.
- 31.Glob - entrepreneurship Monitor. L'entreprenariat en Algérie. Edition CREAD, Alger, Janvier 2013.
- 32.HAFSI Tayeb . Issad Rebrab. Voir grand, commencer petit et aller vite. Casbah éditions, Alger, 2012.
- 33.HENNI Ahmed. Le chikh et le patron. Edition O.P.U, Alger, 1993.
- 34.JANSSEN Franck. Entreprendre, une introduction à l'entrepreneuriat. Edition de Boeck. Bruxelles. 2009.
- 35.JULIEN Pierre- André. Les PME. Bilan et perspectives. 2° édition. Ed : Economica, Paris, 1997.
- 36.KADDOURI Mokhtar. et autres. La question identitaire dans le travail et la formation. Edition l'Harmattan, Paris, 2008.
- 37.LEBOTERF Guy. CHATAIGNER Yve. la formation continue des dirigeants des PME- comment innover. Editer par la documentation Française, Paris, 1987.
- 38.LEFEBVRE Alain. les réseaux sociaux ; pivot de l'internet. Editions MM2, Paris, 2005.

- 39.LIABES Djilali. Capital privé et patrons d'industrie en Algérie. 1962 – 1982. Propositions pour l'analyse des couches sociales en formation. Edition CREA, Alger, 1984.
- 40.MADOUÏ Mohamed. Entreprise et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration. Essai de sociologie économique. Edition Kartala, Paris, 2012.
- 41.MAHE DE BOISLANDE Henri. Gestion des ressources humaines dans les PME. 2<sup>o</sup> édition. Edition Economica. Paris, 1998.
- 42.MARCHESNAY Michel. La rhétorique entrepreneuriale en France, entre sémantique, histoire et idéologie. Les éditions de l'ADREG, Paris 2009.
- 43.MARCHESNAY Michel. La rhétorique entrepreneuriale en France. Entre sémantique, histoire et idéologie. Les éditions de l'ADREG, Paris, 2009.
- 44.MERCKLE Pierre. Sociologie des réseaux sociaux. Edition La Découverte, Paris, 2004.
- 45.MICHONS François. L'économie une science pour l'homme et la société. Mélanges en l'honneur d'Henri Bartoli. Publication de la Sorbonne, Paris, 1998.
- 46.MINGUET Guy THUDOREZ Christian. Travail, entreprise et société. Manuel de sociologie pour ingénieurs et scientifiques. PUF, Paris, 2005.
- 47.MINGUET Guy. THUDOREZ Christian. Travail, entreprise et société. Manuel de sociologie pour ingénieurs et scientifiques. Edition P.U.F, Paris, 2005.
- 48.MONTOUSSE Marc. GILLES Renouard. 100 fiches pour comprendre la sociologie. Edition Breal, France, 2006.
- 49.NORIMAT SU et PIGEM Nathalie. Les techniques d'observation en sciences humaines. Edition Armand Collin, Paris, 2008.
- 50.PAILLE Pierre. MUCHIELLI Alex. L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales. 3<sup>eme</sup> édition. Edition Armand Colin, Paris, 2013.
- 51.SADI Nacer Eddine. La privatisation des entreprises publiques en Algérie. Objectifs, Modalités et enjeux. 2eme édition. Edition O.P.U, Alger, 2006.
- 52.SAINSAULIEU Renault. L'identité au travail. Edition Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris, 1977.
- 53.SAINSAULIEU Renault. PROTET Françoise. Méthodes pour une sociologie de l'entreprise. Edition Presses de la fondation des sciences po, Paris, 1994.
- 54.SCHMITT Christophe. Regards sur l'évolution des pratiques entrepreneuriales. Edition presses Université de Québec, Canada, 2008.

55. SEKIOU Lakhdar et autres. Gestion des ressources humaines. Les éditions 4 LINC, Québec, 1993.
56. STEINER Philippe. la sociologie économique. 2<sup>ème</sup> édition. Edition la découverte, Paris, 2005.
57. WITTERWULGHE Robert. La PME, une entreprise humaine. Edition de Boeck, Lancier, Paris – Bruxelles, 1998.
58. YVES CUSSET Pierre. Le lien social. Edition Armand Colin, Paris, 2007.

## **B- Mémoires et thèses :**

1. BARBIE Olivier. Convergences entre économie et sociologie autour du concept de réseau social. Thèse de doctorat en sciences humaines appliquées. Université Paris V. Sorbonne, 2010.
2. BELLACHE Youghourtha. L'économie informelle en Algérie, une approche par enquête auprès des ménages. Le cas de Bejaia. Thèse de doctorat en cotutelle université Paris Est Créteil et université de Bejaia ; Faculté des sciences économiques et sciences de gestion et des sciences commerciales, Bejaia, 2010.
3. BRUYAT Christian. Création d'entreprise. Contributions épistémologiques et modélisation. Thèse de doctorat en sciences de gestion. Université de Grenoble, France, 1993.
4. FIRLAS Mohamed. Impact des politiques d'aide à l'entrepreneuriat sur l'émergence d'esprit d'entreprise chez les jeunes. Cas ANSEJ. Tizi ousou. Mémoire de magistère Faculté des sciences économiques commerciales et de gestion. Université de Tizi ousou, 2012.
5. MOREAU Régis. L'émergence organisationnelle : le cas des entreprises de nouvelle technologie. Thèse de doctorat. Université de Nantes. France, 2004.
6. ODILE Bernard. Système de contrôle de gestion et trajectoire du propriétaire - dirigeant de petite entreprise : le secteur de l'agencement d'intérieur dans le grand - Est. Thèse de doctorat. Université Paris-Est. Marne la Valle. Es. Sciences de gestion 2010.
7. SOUSSI Sid Ahmed. Changements technologiques et Identité au travail. Thèse présentée en vue de l'obtention du grade PHD. Faculté des arts et sciences. Université de Montréal 1998.

## **C- Articles de revues :**

1. AIT ZIANE Houria. AIT ZIANE. Kamel. « La stratégie réseau et la PME algérienne ». In Les Cahiers du MECAS N 03. 2007. PP 70 – 80.
2. ANDRE JULIEN Pierre et autres : «Signaux forts et signaux faibles. Une enquête sur les liens réticulaires dans les PME dynamiques ». Revue économie et société. Vol 06. 2004/2. PP 179 – 201.
3. ANDRE JULIEN Pierre et autres. «Signaux forts et faibles. Une enquête sur les liens réticulaires dans les PME dynamiques». Revue Lavoisier. Géographie, économie, société. 2004/2. Vol 06. PP 179 – 201.
4. ANDREANI Jean Claude. CONCHON Françoise: «Méthodes d'analyse et d'interprétation des études qualitatives. État de l'art en marketing ». Revue Française de Marketing. N° 201. Mars 2005. PP 05 - 21.
5. ARREGLE Jean Luc). Mari. Isabelle. « Avantages et désavantages familiales. Principaux résultats des recherches et perspectives ». Revue Française de gestion/ 2001/1. N° 200. P 87 - 109.
6. ARREGLE Jean Luc et autres : « Origine du capital social et avantages concurrentiels des firmes familiales ». Revue management. Vol 7. N°2. 2002. PP 13 - 36.
7. AUTRET Elodie. " La construction de l'identité professionnelle chez les PLCEPS". In Les carnets des Staps, N° 05 «Sport et identité». 2007. PP 58- 66.
8. BARREDY Céline et autres : « Le contrôle d'une entreprise naissante par son créateur : un regard par les théories de la gouvernance d'entreprise ». Revue du financier, N° 170. 2008. PP 10 – 18.
9. BAYAD Mohamed et autres. « Entrepreneuriat et TPE ; la problématique de l'accompagnement ». In Revue Management Samp. Avenir. N° 40. PP 116 - 140.
10. BERROU Jean Philippe. GONDARD-DELCROIX Claire. « Dynamique des réseaux sociaux et trajectoire d'entreprises informelles à Bobo-Dioulasso (Burkina Faso)». Bulletin de méthodologie sociologique, 110, 2011, PP. 26-44.
11. BERROU Jean Philippe. GONDARD-DELCROIX Claire. « Réseau social et accès aux ressources dans la trajectoire d'entreprise informelle : récits de vie d'entrepreneurs à Boba Dioulasso/ Burkinafaso». In Cahier du Gretha N° 2010 - 09. <http://ideas.repec.org/p/grt/2010-09.html>. PP 1 – 21.
12. BOUABDELLAH Khaled. « Entrepreneuriat et développement économique ». les Cahiers du CREAD. Création d'entreprises et



- développement territorial. Problématique, état des lieux et expériences. N° 73. 2005. PP 09 - 31.
13. BOURDIEU Pierre. Le capital social. In Actes de la recherche en sciences sociales. Vol, 31. 1980. PP 2-3.
  14. BOUTILLIER Sophie : « Femmes entrepreneurs. Motivations et mobilisation des réseaux sociaux ». Humanisme et entreprise. 2008/5. N° 290. P 21 - 38.
  15. BRAVO BOUYSSY Ketty. « Les entrepreneurs en solo différentes logiques de création ». Revue de l'entrepreneuriat. 2010/1. Vol 09. PP 4 - 28.
  16. BURT Ronalds : « Le capital social, les trous structuraux de l'entrepreneur ». Revue Française de sociologie. Analyse de réseaux et structures relationnelles. N° 4. 2008. PP 599 - 628.
  17. CHETODEL Frédérique. « Avoir le seulement de faire partie d'une équipe de l'identification à la coopération ». Revue management. N° 3 2004/ vol 7. PP 161 – 193.
  18. CORNET Annie. CONSTANDINIDIS Christina. « Entreprendre au femmes une réalité multiple et des attentes différenciées ». Revue Française de gestion. 2004/4. N° 151. P 191 - 204.
  19. CUZIN Romaric. FAYOLLE Alain. « Les dimensions structurales de l'accompagnement en création d'entreprise ». Revue des sciences de gestion. N° 210, 2005. PP 77 - 88.
  20. DE WOOT Philippe. « L'entrepreneur ». Revue reflets et perspectives de la vie économique. 2005/1. Tome XLIV. PP 93 - 105.
  21. DUBAR Claude. « Trajectoires sociales et formes identitaires. Clarifications conceptuelles et méthodologiques ». In Société contemporaines. 1998. N° 29. PP 73 – 85.
  22. EBER Nicolas. « Participations bancaires dans le capital des PME. Cycles réels. Un modèle théorique ». Revue économique 1998. Vol 49. N° 03. PP 699- 708.
  23. FAYOLLE Alain SURLEMENT Bernard. « Le mythe de l'entrepreneur rationnel ». In Revue l'expansion. Entrepreneuriat Innover, développer, grandir. N° 1, 2009. PP 06 - 13.
  24. FERRARY Michel. « Dynamique des réseaux sociaux et stratégies d'encastrement social ». Revue d'économie industrielle. [En ligne]. 15/Juin 2012. <http://cer.revues.org/pdf/4153>. PP 171 - 202.
  25. FILLION Louis Jacques. « Le champ de l'entrepreneuriat, historique, évolution et tendances ». Revue Internationale. PME. Vol 10. N° 02, 1997. PP 130- 172.

- 26.FOUQUET Annie. « Les femmes chefs d'entreprise. Le cas Français ». Revue Travail, genre et société. 2005/1. N° 13. P 13 - 50.
- 27.GHARBI Samia. « Les PME/ PMI en Algérie : état des lieux ». In document de travail du Laboratoire de recherche sur l'industrie et innovation. Université de littoral cote d'opale N 238. Mars 2011. PP 01 - 14.
- 28.GILLET Anne. MADOUY Mohamed. « Les entrepreneurs algériens : un groupe hétérogène entre logique familiale et logique économique ». In Cahiers du Griot. 2004. P 125 - 140.
- 29.-GRANOVETTER Mark. «L'influence de la structure sociale sur les activités économiques ». In Sociologies et pratiques P.U.F. 2006/2 N° 13. PP 9 à 36.
- 30.GROSSETTI Michel. BARTHE Jean François. « Dynamique des réseaux interpersonnels et des organisations dans les créations d'entreprises ». Revue Française de sociologie. Volume 49. 2008. PP 585 - 612.
- 31.GUILLARD. Alexandre. ROUSSEL. Josse. « Le capital humain en gestion des ressources humaines : éclairages sur le succès d'un concept ». Revue management et avenir. N° 31. 2010/1. PP 160- 181.
- 32.GUTNIK Fabrice. « Autour des mots, stratégies identitaires dynamiques identitaires ». Revue de l'institut national de recherche pédagogique, Les dynamiques identitaires, question pour la recherche et la formation, N° 41. 2002. Paris. PP 119 – 130.
- 33.ISLI Mohand Arezki. « La création d'entreprises en Algérie ». Les Cahiers du CREAD. Création d'entreprise et développement territorial, problématique, état des lieux et expériences. Alger, N° 73- 2005. PP 51 – 71.
- 34.KIRPAL Simone. « Les identités au travail dans des perspectives comparatives. Le rôle des variables contextuels nationales et sectorielles ». Revue européenne de formation professionnelle. N° 39. Décembre 2006. PP 25 - 47.
- 35.LACIANO Caroline et autres : « Le capital social des entrepreneurs comme indice de l'émergence de clusters ? Une analyse comparée de deux bio-parcs. Japon. France ». Revue d'économie industrielle. Vol 128. N° 4. 2009. PP 177 - 205.
- 36.LEVALLY Ronan. «La notion d'encastrement : une sociologie des échanges marchands ». Revue sociologie de travail. N° 1. 2002. PP 37 - 53.
- 37.MADOUY Mohamed : « Les nouvelles figures de l'entrepreneuriat en Algérie, un essai de typologie ». In Cahiers du CREAD N° 58 - 86. 2008. PP 45 - 58.

- 38.MADOUÏ Mohamed. « Temps et usage du temps par les entrepreneurs algériens ». In Revue temporalités, N 03, 2eme semestre 2005. PP 108 - 120.
- 39.MADOUÏ. Mohamed. « Travail et organisation du travail dans les PME algériennes ». In Journal des anthropologues [en ligne] 2001. Consulté le 12 mars 2014. URL :<http://jda.Revue.Org/3872>. PP 517-536.
- 40.MARCHESNAY Michel. « La petite entreprise : sortir de l'ignorance ». Revue Française de gestion. N° 144. 2003- 3.PP 107- 118.
- 41.MARKESNAY. Michel. « Une approche pragmatique de l'entrepreneur ». Revue internationale de psychosociologie et gestion des comportements organisationnels. 2012/ 46. PP 95 – 106.
- 42.MEDA Dominique : « le capital social ! Un point de vue critique ». Revue de l'économie politique. 2002/2. N° 14. PP 36 – 47.
- 43.MELBOUCI Leila. « Les PME algériennes : un essai d'analyse par les ressources ». In revue des sciences humaines. De l'université Mohamed Khider Biskra. N° 08. 2005. PP 51 -69.
- 44.MERZOUK Farida : « PME et compétitivité en Algérie ». In : Fseg :univ-tlemcen.dz/la revue 09. PP 01 – 17.
- 45.MICAILLI Isabelle. « Comment devient t'on innovateur ? Étude exploratoire sur une population de chercheurs entrepreneurs ». In Cahiers de la recherche de l'ISC. Actes du colloque ; Entrepreneuriat. Nouveaux défis, nouveaux comportements. Juin 2007. PP 108 à 129.
- 46.PASQUEUX Yvon. « Entrepreneur, entrepreneuriat et entreprise de quoi s'agit il ? ». In. Hall. Archives ouvertes. 2011. (hal-00567820) PP 01- 11.
- 47.PENNEF Jean : « Carrières et trajectoires sociales des patrons algériens ». Acte de la recherche en sciences sociales. 1982. V 41. N°1 ; PP 61- 72.
- 48.PERET Cécile. « Capital social et nuclei d'entreprise en Algérie ». In Monde en développement 2010/1.» N° 149. PP 105. 116.
- 49.PILAR Marti. « Identité et stratégies identitaires ». Revue Empan. N°71. 2008/13. PP 56 – 59.
- 50.PINCON Michel. PINCON Charlit Monique. « Les nouveaux entrepreneurs et la naissance de leur vocation ». In Revue innovations. 2001/1, N° 13. PP 9 - 16.
- 51.POISSON Yve. « L'approche qualitative et l'approche quantitative dans les recherches en éducation ». Revue des sciences de l'éducation. Vo 109. N° 03. 1983. PP 369 – 378.
- 52.REIX. Fabian. « L'ancrage territorial des créateurs d'entreprises aquitains : entre encastrement relationnel et attachement symbolique ». Revue Géographie économie et société. 2008/1. Vol 10. PP 29 - 49.

53. SAMMUT Sylvie. « L'accompagnement de la jeune entreprise ». Revue Française de gestion. 2003/3. N° 144. PP 153 - 164.
54. SIEGEL Dominique. « Quelle stratégie pour améliorer l'accompagnement du créateur d'entreprise ». Revue des sciences de gestion. N° 216, 2006. PP 35 - 44.
55. TORRES Olivier. « Les divers types d'entrepreneuriat et de PME dans le monde ». Revue Management International, Vol 6, n° 1, 2001. P. 1-15.
56. TOUNES Azzedine. FAYOLLE Alain. « L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur ». Revue des sciences de gestion. 2006, N° 220- 221. PP 17 – 30.
57. VRANCKEN Didier. THOMSIN Laurence. « Le social à l'épreuve des parcours de vie ». Revue Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, 2008. N° 07. PP 153 - 165.
58. ZALIO Pierre Paul. « L'entreprise, l'entrepreneur et les sociologues ». Revue Entreprises et histoire. 2004. N° 35. PP 16 à 30.

#### **D- Communications / colloques :**

1. ASSALA Khalil. « PME en Algérie : de la création à la mondialisation ». In Colloque sur : l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, 25- 26 – 27 octobre, 2006. Haute école de gestion (Fribourg, Suisse). PP 1 - 16.
2. ASSALA Khalil. TOUNES Azzedine : « Influences culturelles sur des comportements managériaux d'entrepreneurs algériens ». 5eme congrès de l'académie de l'entrepreneuriat. Sherbrooke. Canada. Octobre, 2007. PP 1 – 27.
3. BAYAD Mohamed et autres : « Le métier de l'entrepreneur. Le processus d'acquisition de compétences ». Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME. CIFE PME. Sur l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales. 25-26-27/10/2006. Haute école de gestion. Fribourg. Suisse. PP 145 – 158.
4. CINCERA Michele et autres : « Trajectoires individuelles et profils de compétences : le cas des primo-créateurs d'entreprise. Wallons ». Communication au colloque sur : Données longitudinales dans l'analyse du marché du travail. Mai 2005. Université des sciences sociales. Toulouse. LRHE. PP 267 – 280.
5. FELLARY Bernard. RODHAIN Florence. « Quatre approches pour l'analyse des données textuelles : lexicale, linguistique, cognitive,

- thématique ». 16eme conférence de l'association internationale de management stratégique. AIMS. 2007. Montréal. Canada AIMS. 2007. pp 1 – 16.
6. LAVILLE Jean Louis: « Encastrement et nouvelle sociologie économique de Granovetter à Polanyi et Mauss ». Congrès national de sociologie. Laboratoire interdisciplinaire pour une sociologie économique. USE/LNAM. 2004. PP 01 - 14.
7. PELLANDA DIECI Sandia et autres. « La construction et évolution de l'identité professionnelle en formation initiale ». Communication in congrès international de didactique organisé par l'université de Genève 2010. PP 01- 07.
8. SELHAMI Samia et autres « A la découverte de la PME en Algérie ». In الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المالي في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. يومي 05 - 06 - 2013.
9. Tabet-Aoul Lachachi Wassila : « l'entrepreneur algérien, émergence d'une nouvelle classe » In . الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية. يومي 17 و 18 أفريل 2006.
10. VERSTAETE. Thierry. « Esprit entrepreneurial et cartographie cognitive et pédagogique de l'outil ». Congrès enseignement supérieur et PME. ESC . Rennes. Mars 1998. PP 1 -19.

## **E - Dictionnaire**

GROSSITI Michel. REIX Fabien : « parcours biographiques et carrières entrepreneuriales ». In CHAUVIN Pierre Marie et autres. Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat. Presses de sciences PO. CP.F.N.S.P références 2014.

## **F - Textes réglementaires et lois**

La loi d'orientation sur la promotion de la PME N° 01- 18 du 12/12/2001. Ministre de la PME et de l'artisanat.

## **G- organismes et institutions**

1. Agence nationale de développement de l'investissement (ANDI). Wilaya de Bejaia 2013, p 16 - 18. [www-andi.dz/monographie des wilayas](http://www-andi.dz/monographie%20des%20wilayas).
2. Office National de Statistique. Activité, emploi, chômage en septembre 2015. N 726.
3. Bulletin d'information statistique de la PME 1<sup>er</sup> semestre 2013. N° 23. Novembre 2013. Ministère du développement industriel et de la promotion de l'investissement.
4. Ministère de l'industrie et des mines, direction générale de la veille stratégique des études et des systèmes d'information. Bulletin d'information stratégique, N° 28, édition Mai 2016.
5. Ministère de la PME et de l'artisanat. Bulletin d'informations statistiques. N° 15. 1<sup>er</sup> trimestre 2001.

## **H- page web**

Site web. **La création d'entreprise en Algérie**. PME-DZ.com. Juillet 2002.

## **I – Sources électroniques :**

1. Aravis. « Démarche prospective 2010. Quel travail dans 20 ans ? ». Site web : [quel-travail dans 20 ans.com./v20-parcours-professionnel-def-2011.pdf](http://quel-travail-dans-20-ans.com/v20-parcours-professionnel-def-2011.pdf).consulté le 09/09/2016.
2. BAILLY Franck et autres : « l'expérience professionnelle : définition et enjeux». In site web : [economix.fr/pdf. Colloques/2007. AES/Bailly.pdf](http://economix.fr/pdf_Colloques/2007_AES/Bailly.pdf).
3. KAKAI Hygin : « Contribution à la recherche qualitative, cadre méthodologique de rédaction de mémoire ». Université de France- comité. Février 2008 ». In [Http://all-searches.com/search/memoire: de : recherche .pdf/1](http://all-searches.com/search/memoire:de:recherche.pdf/1).

الملاحق

## الملحق رقم 1 : دليل مقابلة البحث

### أ-معطيات خاصة بالمؤسسة

- 1- ماهو عدد العمال؟
- 2- ماهي الصيغة القانونية للمؤسسة؟
- 3- ماهو تاريخ الانشاء؟ وهل يتعلق الأمر باعادة تشغيل؟
- 4- ماهو نشاط المؤسسة؟

### ب -المسار السوسيو-مهني للمقاول

- 5- الجنس :
- 6- الوضعية العائلية، عدد الأولاد،المستوى الدراسي للزوجة، مهنتها.
- 7- مكان الإقامة :
- 8- مهنة الأبوين :
- 9- المستوى الدراسي :
- 10- هل ساعدك تكوينك المدرسي (الاعدادي) أثناء مرحلة انشاء مؤسستك؟ في حالة نعم كيف ذلك؟
- 11- هل تابعت تكوينات مباشرة بعد انشاء مؤسستك؟ في حالة نعم، ماهي؟ وماهي اهدافك وراء ذلك؟
- 12- هل تنوي حاليا متابعة تكوينات؟ في حالة نعم؟ في أي مجال؟ ماهي أغراضك من ذلك؟



- 13- هل تضمن أن التكوين في المقابلة ضروري لكل شخص يرغب في انشاء مؤسسته؟
- 14- هل سبق لك و أن عملت في مؤسسة صناعية أو مارست نشاط مماثل للنشاط الذي تمارسه حالياً؟ في حالة نعم اذكر المؤسسة أو المؤسسات، المدة التي عملت فيها و عدد المناصب المحتلة.
- 15- كيف ساعدك التجارب المكتسبة أثناء مرحلة انشاء مؤسستك و في تسييرها فيما بعد؟

### ج- أسئلة متعلقة بانشاء المؤسسة

- 16- كيف أتت اليك فكرة انشاء مؤسستك؟
- 17- ماهي الأهداف المسطرة وراء انشاء مؤسستك؟
- 18- هل يمكن لك أن تشرح لنا مراحل انشاء مؤسستك؟
- 19- هل التقيت بصعوبات أثناء مرحلة انشاء مؤسستك؟ ماهي؟ كيف تم التغلب عليها؟
- 20- هل ساعدك أفراد عائلتك أثناء مرحلة انشاء مؤسستك؟ في حالة نعم، من هم الأشخاص الذين ساعدوك؟ ماهي طبيعة هذه المساعدة؟
- 21- ماهو أصل الرأسمال المستثمر؟
- 22- هل استفدت من قرض بنكي؟ في حالة لا لماذا؟
- 23- حالياً هل قمت بارجاع الديون المرتبطة بانشاء مؤسستك؟ في حالة لا لماذا؟
- 24- ماهي مصادر التمويل الحالية؟
- 25- ماهو رأيك في أجهزة دعم انشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؟

26- ما رأيك في عملية انشاء المؤسسات في الجزائر؟

27- هل تظن أنه يمكن لأي فرد انشاء مؤسسته لوحده دون تدخل آخرين(أفراد عائلة،

أصدقاء) في ذلك أم أن تدخلهم ضروري في ذلك؟

## د - شبكات و علاقات المقاول

28- ماهي طبيعة علاقاتك مع القطاع الاداري الجزائري؟ وهل تعرف أشخاص يعملون في

الادارات التي تتعامل معها؟

29- كيف تحل مختلف القضايا الخاصة بمؤسستك مع الادارات ( البنك، الجباية، التأمين... )؟

30- كيف تتحصل على المعلومات بوجود المشاريع؟ و كيف تتحصل عليها (المشاريع) ؟

31- ماهي الصعوبات التي تعرقل المقاول في تسيير الأمور الخارجية للمؤسسة (بنوك، جباية،

تأمينات، مصالح العقار... )؟ ماذا تقترح؟

32- هل تظن أن امتلاك علاقات شخصية مع أشخاص يعملون في مختلف المصالح المرتبطة

بنشاط المؤسسة هو قاعدة متينة تسمح باستمرار المؤسسة؟ في حالة نعم كيف ذلك؟ و

ما هو دور هؤلاء الأشخاص؟

33- هل تفكر في توسيع نشاط مؤسستك؟ في حالة نعم كيف؟ في حالة لا لماذا؟

## هـ - الهوية المهنية للمقاولين.

34- هل تفكر في أحد أفراد عائلتك في خلافتك على رأس المؤسسة؟ في حالة نعم من هو و

لماذا؟

- 35- هل تفكر في فتح رأسمال المؤسسة لأشخاص آخرين؟ لماذا؟
- 36- هل أنت في اتصال مع مقاولين آخرين من نفس النشاط؟ ماهي طبيعة علاقاتك معهم؟
- 37- ماذا يمثل عملك بالنسبة لك؟
- 38- ماذا يحفزك في العمل؟
- 39- كيف يتم توظيف المستخدمين؟