الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

Université Abou Bekr Belkaid
Tlemcen Algérie

جامعة أبي بكر بلقايد
تلمسان الجزائر

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول

دراسة ميدانية بولاية تلمسان

رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه –ل.م.د– تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية

إعداد الطالب: بدراوي سفيان

تحت إشراف: الأستاذ الدكتور محمد بشير

لجنة المناقشة:

أ.د. بونوة شعيب	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	رئيسا
أ.د. بشير محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	مشرفا ومقررا
أ.د. شريف مصطفى	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	عضوا مناقشا
أ.د. مولاي الحاج مراد	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران	عضوا مناقشا
د. زمور زين الدين	أستاذ محاضر (أ)	جامعة وهران	عضوا مناقشا
د. علام الساجي	أستاذ محاضر (أ)	جامعة مستغانم	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2015/2014

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

Université Abou Bekr Belkaid
Tlemcen Algérie

جامعة أبي بكر بلقايد
تلمسان الجزائر

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول

دراسة ميدانية بولاية تلمسان

رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه –ل.م.د– تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية

إعداد الطالب: بدراوي سفيان

تحت إشراف: الأستاذ الدكتور محمد بشير

لجنة المناقشة:

أ.د. بونوة شعيب	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	رئيسا
أ.د. بشير محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	مشرفا ومقررا
أ.د. شريف مصطفى	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	عضوا مناقشا
أ.د. مولاي الحاج مراد	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران	عضوا مناقشا
د. زمور زين الدين	أستاذ محاضر (أ)	جامعة وهران	عضوا مناقشا
د. علام الساجي	أستاذ محاضر (أ)	جامعة مستغانم	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2015/2014

كلمة شكر

لابد لنا قبل أن نمضي أن نقدم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة، إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة ،،،

"كن عالما، فإن لم تستطع فكن متعلما، فإن لم تستطع فأحب العلماء، فإن لم تستطع فلا تبغضهم"

وأخص بالتقدير والشكر:

الأستاذ الدكتور **بشير محمد** الذي تفضل بالإشراف على هذا البحث فجزاه الله عنا كل خير وله منا جزيل الشكر.

الأستاذ الدكتور **DUMITRU Otovescu** الذي أطر جزءا من عملنا بجامعة كرايوفا **(Craiova)** برومانيا.

كل التقدير والاحترام

للاساتذة الكرام الذين تفضلوا علينا بقبول مناقشة هذا العمل.

،،،

إلى

كل من وقف على المنابر وأعطى من حصيلة فكره لينير دربنا

إلى الأساتذة الكرام في كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة تلمسان.

إلى،،،

روح والدتي الفقيدة بصري خيرة

،،، تغمدها الله برحمته الواسعة

مقدمة عامة

مقدمة عامة

تمهيد

1– الدراسات السابقة

2– الإشكالية

3– الفرضيات

4– المفاهيم الإجرائية

4–1– الشباب المقاول

4–2– الثقافة

4–3– ثقافة المقاولة

4–4– الثقافة المجتمعية

5– سير البحث الميداني

5–1– منهج البحث وتقنياته

5-2- سير البحث الميداني

6– المحاور الكبرى للدراسة

مقدمة عامة:

عرفت البلدان التي تبنت نظاما اشتراكيا في السابق مثل الجزائر موجة من الاصلاحات الاقتصادية ومسار من التحول نحو الاقتصاد الحر، وأعطت اهمية كبيرة لخلق وانشاء المؤسسات خاصة من قبل الشباب واعتبرتها مسارا مهما ضمن الديناميكية التنموية، وعليه فإن أغلب المجتمعات التي عرفت تواجدا للنظام الاشتراكي، دخلوا في عملية تحول في انظمتهم السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ففي السنوات الاخيرة هذه الانظمة اعتمدت على التخطيط المركزي وعرفت المجمعات الصناعية عمليات إعادة هيكلة وحل واسعة، فالمؤسسات العمومية تم خصخصتها والاسعار والتجارة تم تحريرها والإطار القانوني والمؤسساتي تم تكييفه مع اقتصاد السوق[1]، ففي هذه المرحلة الانتقالية اعتبر المقاول في مركز سياسة التحول نحو اقتصاد السوق، والذي بإمكانه انجاز عدة وظائف سوسيو اقتصادية مثل: خلق مناصب الشغل، دعم صيرورة الابداع وتحسين مستوى المنافسة والتقليل من عدم المساواة الاجتماعية التي لا غنى عنها للسير الحسن لاقتصاد السوق.

نشير إلى أن المقاولة في الجزائر هي وليدة الاصلاحات التي اتخذت من قبل السلطات العمومية منذ حوالي 24 سنة بداية من 1988[2] بعد تغيرات على مستوى الداخلي والخارجي والتي دفعت بالجزائر الى التوجه نحو تنظيم جديد حجر أساسه هو تشجيع وتنمية روح المقاولة، فبعد ما كانت الدولة هي المقاول الوحيد لمدة قاربت 30 سنة. تم تحرير النشاط الاقتصادي والمبادرات الخاصة تدريجيا، لكن تحرير الاقتصاد الجزائري الملاحظ منذ بداية التسعينيات، من خلال تطبيق اصلاحات اقتصادية أغلبها كان ضمن ما يسمى ببرامج إعادة الهيكلة التي فرضتها المؤسسات المالية الدولية الممولة، جعلت من الدولة المساهمة والمواكبة الرئيسية لمختلف المبادرات، فأمام الأزمة الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية التي

[1] - voir : FIRLAS (M) : « **Impact des politiques d'aide à l'entrepreneuriat sur l'émergence d'esprit d'entreprise chez les jeunes. Cas : ANSEJ de Tizi-Ouzou** » Magister en sciences de Gestion, Option Management des Entreprises, Faculté des sciences économiques, des sciences commerciales et de Gestion, Université Mouloud MAMMERI de Tizi-Ouzou, Algérie, 2012 /
- BEN YAOU (Madjid) , **Mutations et constantes sociétales en Algérie et trajectoire du syndicat CNES (1991-2011) : d'une stratégie de confrontation à la recherche d'un partenariat avec l'Etat-employeur ?**, 11eme congrès international de l'AISLF du 2-6 juillet 2012, Rabat.

[2] - BOUHEZZA Mohamed : « La privatisation de l'entreprise publique Algérienne et le rôle de l'état dans ce processus », **Revue des sciences Economique et de Gestion**, N° 03, 2004, p79. Pp 79-94.

عرفتها الجزائر خاصة بعد "ثورة الشباب" في 1988[3]، تبنت الدولة اصلاحات عديدة هدفت الى تسكين الاوضاع بالدرجة الاولى ومن بين ما اتخذ من إجراءات هو خلق اجهزة عديدة للتشغيل وأخرى لخلق مؤسسات صغيرة ومصغرة من قبل الشباب استجابة للضرورة الاجتماعية من جهة ومباشرة التكيف مع اقتصاد السوق كضرورة اقتصادية من جهة اخرى.

من هنا تبرز أهمية دراسة الشباب في علاقتها بأي ظاهرة كانت باعتبار هذه الفئة المعنية أكثر بكل التحولات التي تحدث في المجتمع على المستوى الإقتصادي، الأسري وعالم الشغل أو ما تعلق بارتفاع الهوة واللامساواة الاجتماعية، وبالتالي من الخطأ إقصائها من أي مشروع كان.

تعد مسألة الشباب من المسائل المتشعبة المداخل، حيث أصبح الشباب يمثلون رأس المال الحقيقي لأي مجتمع بفعل الخصائص التي يتميزون بها عن باقي الفئات العمرية، فالشباب كفئة اجتماعية يتميز بتثمين كل ما يساهم في إعلاء قيمة الفرد[4] مثل النجاح الاقتصادي أو الحوار الذي يقيمه الشاب مع جسده ومع المرجعيات القيمية المجتمعية، وفي نفس الوقت، الشباب كثقافة فرعية يتأثرون بثقافة المجتمع الكل ذلك للاعتبارات السوسيو ثقافية والاجتماعية التي أساسها الانتماء الجغرافي والاجتماعي (الريف والمدينة أو الانتماءات القبلية والقرابية ...الخ). وبما أن التنمية تهدف أساساً إلى إشباع الحاجات الأساسية والمتنامية لأفراد المجتمع، فهي تعمل على إشراكهم في تنمية مؤهلاتهم ومواردهم حتى تسمح لهم بالشعور بوجودهم وتعزيز ثقتهم بنفسهم، وذلك كأفراد صانعين للتنمية ومستفيدين منها، وتعتبر فئة الشباب من الفئات الحساسة في المجتمع والتي تحتاج إلى عناية خاصة وذلك لعدة اعتبارات تتعلق بخصوصية المرحلة العمرية للشباب بما تحمله من متغيرات وديناميكية في جوانب

---

[3]– أنظر: - عبد الناصر جابي، **الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الشعبية**، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001.
LE SAOUT Didier et ROLLINDE Marguerite (dir), **Emeutes et mouvements sociaux au Maghreb**, Kharthala-Institut Maghreb-Europe, 1999 / SEMIANE Sid Ahmed (dir), **Octobre, ils parlent**, Ed. Le Matin, 1998.

[4]- LAKJAA Abdelkader **: « la jeunesse algérienne Entre valeurs communautaires et aspirations sociétaires »,** Colloque International Pluridisciplinaire "Ville Et Marginalité Chez Les Jeunes", organisé par l'Université Mentouri de Constantine, l'Université du 20 Août 1955 de Skikda et l'Université Paris X Nanterre, Skikda les 21 et 22 Mai 2007.

الشخصية، الطباع والسلوك، والتنامي الكبير لتكنولوجيات الإعلام والاتصال التي أدت بالشباب إلى بناء طموحات عديدة، والتطلع بشغف إلى كل ما هو جديد، بالإضافة إلى أن الإسهام في تلبية حاجات الشباب، يزيد من فرص الاستفادة من طاقاتهم المنتجة.

يعد الشغل أو العمل من بين مظاهر التفاعل بين الشباب ومؤسسات المجتمع، فهو عالم يبحث فيه الشباب عن تواجدهم ويعتبرونه ملجأ لتحقيق حاجاتهم، لكن بالرغم من ظروف المجتمعات المختلفة، إلا أن شبابها يشترك في مشاكل تتعلق بالبطالة ونقص كبير في عروض العمل، فالجزائر تعتبر ككثير من دول العالم النامي خزانا للموارد البشرية الشابة، وهذه الشريحة تشكل حوالي أكثر من ثلثي المجتمع مع تسجيل تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي انهي تكوينه أو الذي لفضته المدرسة مبكرا حيث أن وتيرة نمو السكان النشيطين في الجزائر هي مرتفعة حيث تفوق 4,7% سنة 2013[5]، فبالرغم من النمو الملاحظ فيما تعلق بشروط العيش خاصة ما تعلق بالدخل الفردي السنوي الذي بلغ سنة 2012 حوالي 7400 دولار أمريكي[6]، إلا أن مشاكل كبيرة لازالت تشكل تحديا أمام السلطة العمومية خاصة ما تعلق بالبطالة وايضا مستويات الرضا المهني حيث أن الحصول على منصب اليوم من قبل الشباب لا يعني الحصول على أجر يتناسب وطموحاتهم وكفاءاتهم، ومثال ذلك ما تقدمه تجربة عقود ما قبل التشغيل، هذه الوضعية دفعت الكثير من الشباب نحو خيارات أخرى لمواجهة البطالة و أهمها العمل للحساب الخاص عن طريق انشاء مقاولات خاصة، والدولة بالمقابل عملت على تشجيع ودعم هذا التوجه من خلال مجموعة من الاجهزة التي أنشئت لذلك.

إن مساهمتنا في حقل سوسيولوجية المقاولة الشبابية ما هي إلى عمل استكشافي لحقل معرفي مهم ولفئة اجتماعية تعددت الأبحاث العلمية حول واقعها، وكلها تؤكد على أهمية هذه الفئة من خلال دورها الفعال في عمليات التغير الاجتماعي هذا من جهة ومن جهة أخرى، لا يمكن تصور مجتمع حديث بدون وجود ديناميكية في خلق وانشاء المؤسسات، فالمقاول ينشئ المؤسسة والمؤسسة تخلق

[5]- ONS, **Activité, emploi et chômage au 4eme trimestre 2013**, Données Statistiques n°653, sept 2013.

[6] - PNUD, **Rapport de développement humain 2013**, PNUD, New York, 2013.

الثروة والوظائف، وإنشاء المؤسسات يعتبر فعلا ذو قيمة كبيرة إن كان على المستوى الفردي أو المجتمعي، لكن هذا لا يمكن أن يتحقق بفعالية إلا من خلال ترسيخ وتعزيز ثقافة مقاولاتية.

غير أن بروز المقاولات هو عملية معقدة تتأثر بعدة عوامل حاملة لمجموعة من المتغيرات التي يصعب "تكميم" العديد منها خاصة تلك المرتبطة بالمخيال الجمعي بالتقاليد والثقافة، حيث أن المقاول ولد في بيئة اجتماعية معينة ومناخ الأعمال مطبوع بخصوصياتها الاجتماعية والثقافية أكثر من تلك الفيزيائية او ما تعلق بالثروات المادية، من هذا المنطلق يعد موضوع المقاولة موضوعا متعدد المداخل والمقاربات بل متعدد التخصصات، ففي هذه الدراسة نحاول التعرض للموضوع كظاهرة سوسيو-اقتصادية مرتبطة بالشباب الذي هو مجال اهتمامنا، وباختصار فإن هذا الاهتمام يدور حول ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول، والتساؤل الأولي لهذا المشروع هو ما هو المنطق الذي يُسَيِّرْ به المقاول الشاب مؤسسته؟ وهذا ضمن حقل التفاعل بين الثقافة المقاولاتية والثقافة المجتمعية.

إن اختيارنا لموضوع الثقافة والمقاولة في الجزائر حركته مجموعة من الأسباب على رأسها رغبتنا في أن يكون البحث إضافة لتراكمات معرفية جديدة مفيدة بالنسبة لنا وللآخرين كونه يندرج ضمن اهتماماتنا المعرفية بعد دراسة حول *ثقافة الشباب في العمل غير الرسمي* كنا قد قمنا بها على مستوى الماستر في قسم علم الاجتماع بجامعة تلمسان للسنة الجامعية 2011/2010م، كذلك قراءة البحوث السابقة شكّلت مصدرا هاما لنا حتى نتناول الظاهرة تناولا سوسيولوجيا دون إقصاء المقاربات الاقتصادية أو السيكولوجية أو الأنثروبولوجية الأخرى باعتبارنا في ميدان التنمية البشرية المتعددة التخصصات.

من خلال هذه الدراسة نهدف إلى معالجة ظاهرة المقاولة لدى الشباب كواقع سوسيولوجي، محاولين معرفة مختلف الأبعاد الثقافية والاجتماعية للظاهرة، وكذلك طبيعة الممارسة السائدة والمهيمنة، كما أننا نهدف إلى مقاربة الظاهرة من عدة مداخل ومن خلال نهج متعدد التخصصات multidisciplinaires.

1- الدراسات السابقة:

1-1- دراسة محمد فيرلاس حول "تأثير سياسات المساعدة المقاولاتية على بروز الروح المقاولاتية لدى الشباب: حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بتيزي وزو".[7]

إن هذه الدراسة تهتم ببروز الروح المقاولاتية والتي تتمظهر في العديد من البرامج والاجهزة العمومية، فكل جهاز دعم ومتابعة لديه توجهه الخاص به ضمن إطار ما يسمى بتشجيع المقاولة، وعليه فإن الاهتمام البحثي متعلق بما ينتظره الشباب فيما يتعلق بإنشاء المؤسسة والمقاولة عموما، حيث أن الباحث يعالج مراحل نمو روح المقاولاتية لدى الشباب الجزائري، حيث حاول معرفة هل بإمكان سياسة ترقية المقاولة المعتمدة على أجهزة الدعم والمساعدة (المالية والضريبية)، خلق وتشجيع وتنمية روح المقاولة بالتحديد لدى الشباب، والتأثير على سلوكهم واتجاهاتهم في ذلك؟ هذه السياسات التي من المفترض أن تنقل القدرات ومهارات مقاولاتية عند الشباب وجعله أكثر مبادرة، كيف ما كان السياق والوضعية والوسط الاجتماعي أين يعيش المقاول وينمو، وبالتالي التساؤل الجوهري للباحث هو إلى أي مدى بإمكان الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تشجيع ظهور ونمو روح المقاولة لديهم (الشباب)؟

لقد توصل الباحث إلى أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة لأجهزة دعم وتشغيل الشباب على الدافعية المقاولاتية للشباب المقاول، كما توصل إلى أنه من الممكن ظهور ونمو روح مقاولاتية وفي أي سياق أو وسط، حيث أنه الشاب المقاول لا يولد "مقاولا" وإنما يمكن أن "يصبح كذلك".

كتقييم مختصر لهذه الدراسة، فإنها تعتبر حديثة ومهمة في جوانب معالجتها لموضوع تَشكل روح المقاولة لدى الشباب الجزائري وتأثير الاجهزة الحكومية الداعمة والمرافقة للشباب المقاول، لكن الباحث اهتم بالجوانب البيئة السياسية المتعلقة بسياسة عمومية لرأسملة الاقتصاد الجزائري ذلك في صورة مختلف الأجهزة الموضوعة لأجل ذلك، وبالتالي أقصى وتجاهل تأثير الوسط والسياق، او ما

[7] - FIRLAS (M, op cité.

يمكن أن نسميه "البيئة المجتمعية"، فحقا المقاول لا يولد مقاولا لكن في كثير من الدراسات تأكد أن الإرث العائلي له تأثير على توجه الشباب المقاولاتي وأنه هناك في الجزائر الكثير من المقاولات العائلية[8]، كما أن العوامل السوسيو ثقافية لها دور مهم في هذه الديناميكية فتشكل ثقافة مقاولاتية أو مهنية ما، لا يمكن فصلها عن تأثير الثقافة الأم "المجتمعية".

1-2- دراسة محمد بشير حول الثقافة والتسيير في الجزائر[9]:

يعالج الباحث محمد بشير إشكالية التفاعل بين الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية، حيث يعتبر أن المؤسسة الصناعية التي تمثل نموذج التحديث هي فضاء تتزاوج فيه الثقافتين، ولقد تبنى الباحث منهجية علم الاجتماع الديناميكي كمقاربة تاريخية تتجاوز الأطروحات الوضعية والبنيوية لمسألة التحديث في الجزائر.

إذ تبناها كما حددها جورج بالانديه G.BALANDIER في الميدان الانثروبولوجي حول المجتمعات المتخلفة وألان توران A.TOURAINE في الميدان السوسيولوجي بخصوص المجتمعات المتطورة.

وأكد الباحث على أن التجربة الجزائرية أثبتت أن النظرة الأحادية التي تبناها صناع القرار والتي حاولت تغيير أدوار الجزائريين من أفراد ريفيين إلى أفراد حضريين كانت خاطئة وبعيدة عن الرؤيا العميقة والجدية للمجتمع الجزائري، حيث أن إقصاء العناصر الثقافية من تقاليد وعادات اجتماعية ومحاولة إحلال مكانها عناصر الثقافة الصناعية المستوردة من بيئة غير بيئتنا تسببت في بروز ظواهر تعبر عن قوة التصادم والمقاومة داخل النسق المؤسساتي خصوصا والنسق الكلي عموما.

من كل ما سبق، يمكن اعتبار دراسة الباحث محمد بشير من الدراسات النوعية فيما يتعلق بموضوع تفاعل الثقافة التقليدية مع الثقافة الصناعية، خاصة أن هذا الطرح السوسيولوجي كان

---

[8]- أنظر: ضيف ياسين، **إعادة إنتاج المؤسسة الاقتصادية العائلية في الجزائر**، مذكرة ماجستير تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011.

[9]- بشير محمد، **الثقافة و التسيير في الجزائر: بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.

محاولة بحث في تطلعات فئة من المجتمع الجزائري الذي اعتبره الباحث "مجتمعا جماعيا مؤطرا في عمقه بالقيم الدينية والعائلية (...) الثابتة واللا متغيرة حتى وإن دخلت عليها بعض المستجدات حسب متطلبات العصر".[10]

لكن تبقى نتائج هذا التفاعل في حد ذاته تحت المجهر، فهل نحن أمام ثقافة هجينة لا هي تقليدية ولا هي حداثية (عقلانية)؟ وهل نتائج هذا التفاعل تعبر دوما عن رفض الجزائري للنماذج الخارجة عن نظامه القيمي، الاجتماعي والرمزي؟.

1-3- دراسة عزالدين تونيس وخليل أسالا المعنونة ب"التأثيرات الثقافية على السلوكات التسييرية للمقاولين الجزائريين"[11]:

يرى أصحاب هذه الدراسة أن ظهور المقاولين هو مصبوغ بالتأثير الثقافي الخاص بالسياق والوسط الجزائري، فالعديد من الباحثين أشاروا لأهمية تأثير الثقافة الوطنية على السلوكات التسييرية للمقاولين، هذا هو المقترح الذي حاول الباحثان دراسته في السياق الجزائري وذلك من خلال إتباعهما للنموذج السوسيو-ثقافي في دراسة المقاولة وبالتحديد المقاربة النظرية لهوفستد HOFSTEDE، كما أنهما حددا مرحلة ما بعد الدخول في عملية المقاولة لموضوع دراستهما ومن نتائجها:

- هناك قيم ثقافية قوية تصنع السلوكات التسييرية للمقاول الجزائري كالجماعية، غياب الرؤية المقاولاتية...الخ.
- غياب الثقافة التسييرية.

---

[10]- محمد بشير : " **راهن الإشكالية الثقافية في الجزائر: عرض حال شبكات القراءة والتأويل السوسيولوجية**"، ورقة عمل، مخبر البحث: *المؤسسة الصناعية والمجتمع في الجزائر*، جامعة تلمسان، أفريل 2013.

[11]- TOUNES (A) et ASSALA (Kh): « Influences culturelles sur des comportements managériaux d'entrepreneurs Algériens », **5éme congrès international de l'académie de l'entrepreneuriat,** Sherbrooke- Canada 2007.

- دور المتغيرات البيئية في التأثير على الاتجاهات المقاولاتية والطموحات المصرح بها من قبل المقاولين في حد ذاتهم.

1-4- " المقاول : ملحمة مفهوم" لعز الدين تونيس[12]:

حاول الباحث في هذا العمل التطرق إلى أهم أشكال المقاول المعبأ اجتماعيا وثقافيا حسب التحولات الاقتصادية، وهدف الباحث إلى نسج روابط بين الأبعاد المفاهيمية والأحداث السياقية بناءا على ظهور أو عودة المقاولين، هؤلاء الذين هم دوما في تماشي مع التحولات الكبرى للرأسمالية.

إشكالية هذه الدراسة النظرية تبحث في الأشكال والصيغ الخاصة بالمقاولة من خلال التركيز على المنظور التاريخي المركب بالنظرة الديناميكية، بالرغم من أن التعارضات والتناقضات فيما بين مختلف النظريات لا تنفي دور المقاول في النشاط الاقتصادي، وبالتالي المقاول حسب الباحث يعتبر المنشط الرئيسي للمجال الاجتماعي والاقتصادي في السياق الجديد للعولمة.

حتى ولو أن هذه الدراسة تعتبر مهمة من الناحية النظرية فيما يتعلق بتحديد مفهوم المقاول والبناء النظري لهذا المفهوم، لكننا نلاحظ غياب العناصر السياقية والاجتماعية في هذه المحاولة، فالمقاول الشاب والمرأة المقاول على سبيل المثال، كلها مفاهيم غائبة عن التحديد المفهوماتي والنظري في هذه الدراسة .

وعليه من الضروري التطرق إلى المقاول الجزائري الشاب من منطلق الديناميكية المجتمعية، الجماعاتية، ومن منظور الشبكات الاجتماعية، فحتى نتعمق في دراسة هذا المفهوم يجب اخذ بعين الاعتبار لأبعاد متعددة في التحليل، البعد الاقتصادي، الاجتماعي والفردي بمعنى نحن أمام منطق ثلاثي للفعل المقاولاتي: الاول مرتبط بمفهوم العقلانية الاقتصادية، والثاني مرجعيته تتعلق بالتنشئة الاجتماعية، والأطر السوسيو الثقافية المنتجة والمتحكمة في عناصر الفعل المقاولاتي، والثالث يتعلق بالبعد الفردي والحاجة للإنجاز.

1-5- دراسة فرانسيس شيغونتا Francis Chigunta المعنونة ب"المقاولة والشباب"[13]:

[12] - TOUNES (A) : **« L'entrepreneur : l'odyssée d'un concept** », Document de travail, Centre de Recherche et d'Etudes en Gestion des Organisation, N°03-73, 23 Pages.

هذه الدراسة تهتم بوضعية الشباب المقاول حيث أن الباحث قام بتحليل خصائص خلق المؤسسات لدى الشباب البالغ ما بين 15 و35 سنة في البلدان المتطورة والبلدان السائرة في طريق النمو وذلك انطلاقا من مختلف الدراسات المنجزة في انجلترا بالنسبة للفئة الأولى وزامبيا بالنسبة للفئة الثانية.

حسب الباحث فإن الشاب المقاول هو: "كل شخص بين 15و35سنة والذي يبرهن عن قدرات في الإبداع، المبادرة، الخلق ومواجهة الأخطار في طريق ممارسته لنشاط ما"[14].

لقد أشار الباحث إلى أن آليات إنشاء المؤسسات لدى الشباب ليست بالصعبة ولا تأتي بمحض الصدفة، حيث اقترح مجموعة من التوصيات لتحسين المقاولة كما يضيف إلى أن إنشاء المؤسسة لدى الشباب هو نتاج تأثير اجتماعي، يتمظهر ذلك من خلال بعض المؤشرات فالشاب الذي ينشئ مشروعه (المؤسسة) له توجه لتوظيف شركائه الأوائل من محيطه الجغرافي القريب والمنتمين لنفس شريحة العمر الأكثر شبابا منه.

لكن المصلحة هي أيضا اقتصادية يقول **شيغونتا**، حيث أن الشباب المقاول هم أكثر إشراكا في السوق المحلي، حيث أن خلق أي نشاط جديد هو بمثابة نفس جديد في ديناميكية الاقتصاد المحلي، وبالتالي وحسب رأيه، هناك خصائص مشتركة بين الدول القوية والضعيفة اقتصاديا لكن مع ذلك هناك اختلافات رئيسية موجودة بالخصوص ما تعلق بخيارات وطموحات الشباب المقاول تبعا لمكان انتمائهم.

كتقييم لهذه الدراسة، يجدر الإشارة إلى أن فرنسيس شيغونتا يعد من أكثر المهتمين الحاليين بقضايا الشباب المقاول خاصة في بعض المجتمعات الإفريقية وكذلك المجتمعات الغربية الانغلوساكسونية، عموما حتى ولو أنه حاول في هذه الدراسة أن يقارب بين دوافع الانشاء لدى الشباب المقاول في العالم النامي والمتطور خاصة ما تعلق بالرغبة في الاستقلالية إلا أن هذا يبقى محصورا في الجوانب السيكولوجية

[13] - CHIGUNTA (F) : « l'entrepreneuriat chez les jeunes : relever les grands défis stratégiques », **l'Actualité des services aux entrepreneures**, n°07, décembre 2003, DGCID.
[14] -Ibid, p05.

للدافعية، فالعديد من الدراسات تؤكد أن عامل الوسط والسياق تؤثر بصفة مباشرة في ما يتعلق بالإنشاء و/أو التسيير، فالثقافة عامل مهم وحاسم في بناء توجهات الشباب وإدراكهم للأعمال.[15]

1-6- دراسة أحمد هني حول " الشيخ و رب العمل: استخدام الحداثة في إعادة إنتاج التقليد"[16].

هي دراسة بمقاربة سوسيو-اقتصادية، حاول من خلالها الباحث دراسة السلوك التسييري لرب العمل أو المسير الجزائري وذلك من خلال مقارنته بالمسير ورب العمل في الدول الغربية، إن التساؤل الرئيسي للباحث في هذه الدراسة يدور حول مدى تأثير الثقافة الغربية (القيم الحداثية) على الثقافة المحلية (قيم الأصالة)، وبالتالي هي محاولة لفهم ورصد التغيرات والتحولات على مستوى الروابط الاجتماعية في الجزائر.

لقد أظهر أحمد هني الطريقة التي يستطيع من خلالها المسير في الدول الغربية الحصول على مراكز ومراتب عليا، ثم انتقل إلى رب العمل أو المسير الجزائري أين حاول شرح سلوكه كصاحب مال أو كصاحب مركز، ليخلص إلى أن الطريقة التي يتم بها توزيع الأرباح هي التي تميز أحدهما عن الآخر، فحسب الباحث الفرق يتمثل في أن الأول (رب العمل أو المسير في البلدان الغربية) يدعم مركزه من خلال توزيع جزء من الأرباح عبر هيئات مثل: المصنع، الدولة (الضرائب) والأحزاب...الخ.

أما المسير أو رب العمل في الجزائر فيقوم بتوزيع أرباحه بالطرق التي يختارها هو والتي يهدف من خلالها إلى الحفاظ على مصنعه، مركزه ومكانته الاجتماعية وذلك من خلال تكوين شبكة أو قاعدة زبونيه عن طريق:

---

[15] - Voir : TSHIKUKU (K), Culture, Entrepreneurship and development in Africa, International Conference on the Cultural Approach to Development in Africa, 10-14 December 2001, Dakar, Senegal, 28 Pages./ PONSON (B) : « Individualisme ou communauté : quelques implications managériales pour l'entreprise en Afrique », in HENAULT (G) et M'RABET (R), **L'entrepreneuriat en Afrique francophone : culture, financement et développement**, John Libbey, Paris , 1990.

[16] - HENNI (A), **Le Sheikh et le patron : usage de la modernité dans la reproduction de la tradition**, OPU, Alger, 1993.

- ربط علاقات مع أصحاب النفوذ.
- التوظيف على أساس الانتماء القبلي والعشائري بهدف كسب الولاء وتعزيز القاعدة الزبونية.

فيما يخص هذه الدراسة، يبدوا ان مجال المقارنة بين المقاول أو المسير الجزائري والغربي يبقى غير متوازنا، فمنهجيا لا تتوفر أية عناصر انسجام في ذلك، كما أن السياق السوسيو تاريخي للأعمال سواء ما تعلق بالجزائر أو المجتمعات الغربية مختلف تماما وتأثير الوسط الاجتماعي عامل مهم، فنموذج الأعمال الغربي ظهر بعد تراكمات سوسيو تاريخية، اقتصادية وسياسية ساهمت في تغيير ذهنيات العصور المظلمة وتشكيل مجتمع "الرجل الاقتصادي"، فبالعودة إلى الانتاج المعرفي والنظري الغربي فإن الرأسمالية في حد ذاتها عرفت منذ نشأتها مراحلا انتقالية من رأسمالية السلع إلى رأسمالية ليبيرالية، فرأسمالية منجمنت وأخيرا رأسمالية مقاولاتية.[17]

[17] - JULIEN (J.P) et MARCHESNAY (M), **L'entrepreneuriat**, Ed: Economica, Paris, 1996.

2- الإشكالية:

برمج انتقال المجتمع الجزائري من وضع ثقافي تقليدي محلي إلى وضع ثقافي حداثي بواسطة مشروع "الصناعات المصنعة"، ففي ظل سياق التحولات الاقتصادية والاجتماعية المعطلة نما القطاع الخاص وذلك من خلال وبفضل خلق المؤسسات الخاصة – خاصة من قبل الشباب–، هذه التحولات مست بعمق السياسة الاجتماعية والاقتصادية للبلد، وأصبحت المقاولة طريق جديد ومهم لأجل التخفيف من حدة البطالة في الجزائر، وأصبحت جزء من سياسة التحول (التصحيح) التي تبنتها الدولة بفضل احتياطي الصرف الضخم.

وفي الجزائر تعد الممارسة في ميدان الأعمال la pratique des affaires اليوم نتاج انفتاح سوسيو–اقتصادي بدأ تحت ضغط المؤسسات المالية الدولية (FMI, BIRD) وما تبعه من تأزم اقتصادي واجتماعي بالموازاة مع أزمة سياسية خطيرة أين كادت الدولة تفقد سيادتها في ظل مناخ ساده العنف، وتم إخراج مجموعة من البرامج في إطار مكافحة البطالة تهدف إلى خلق فرص عمل رسمية (للتذكير فإن نسب التشغيل في القطاع غير الرسمي كانت في ارتفاع متزايد خاصة مع أواخر الثمانينات إلى أوائل الألفينيات ولازالت)[18].

على مستوى البحث، فان البحوث حول المقاولاتية l'entrepreneurship لم تبدأ في الواقع تتطور إلا مع نهاية السبعينيات[19]، وأخذت في منحى تصاعدي سواء من حيث كثرة الدراسات والبحوث أومن حيث تعدد ميادين الاختصاص.

[18] - MUSETTE Mohamed Saib : **«Le marché du travail en Algérie : une vision nouvelle ?»**, Journées de l'entreprise algérienne : Emploi, Formation et Employabilité, 29 Octobre 2013, CREAD, Alger, 11pages.

[19]- BENHABIB (A): « Recherche en entrepreneuriat : quelles implication conceptuelles ? », **Revue Sciences Humaines**, n°14, décembre 2000, Université Mentouri, Constantine, Algérie, p07.

بالإضافة إلى أطروحات المدرسة الكلاسيكية في التنظيم بما فيها تيار العلاقات الإنسانية، فإن موضوع ثقافة المقاولة أثري بعدة أطروحات في الميدان السوسيولوجي والسوسيو-انثروبولوجي وذلك من خلال عدة مستويات يمكن أن نصنفها باختصار كما يلي:

المستوى الأول وهو الذي يتعلق بثقافة المقاولة كنمط عيش، أي ان هناك ثقافة خاصة كموارد لحياة جماعية وانسجام واندماج اجتماعيين.

المستوى الثاني وهو الذي يتعلق بالدور الذي تلعبه ثقافة المقاولة في تحقيق الأهداف المشتركة، أي مجموعة القيم والمعايير المنتجة لسلوكات جماعية تعبر عن مدى امتلاك الفاعلين لما يسمى بالروح المقاولاتية.

أما المستوى الثالث وهو التوجه الذي نتخذه كمنطلق عام لبحثنا، ويتعلق بذلك التقاطع، التقاطب والتزاوج بين ثقافة المقاولة وثقافة المجتمع، أي أننا نتحدث عن مواجهة الثقافة الخاصة بالمقاولة مع ثقافة المجتمع وبالتالي المقاولة تصبح فضاء للتجاذب والتفاعل بين منطقين الأول مقاولاتي والثاني مجتمعاتي، ومن هنا يرى الكثير من الباحثين أن البيئة السوسيولوجية والثقافية لبلد ما، لديها تأثير في الوجه الذي تمارس من خلاله المنظمات والمؤسسات وأفرادها العاملين وظائفها، فالمعتقدات الدينية المهيمنة والقيم الثقافية بالإضافة إلى السلوك الأبوي، تربية الأطفال والنظام التعليمي الرسمي...الخ كلها عوامل لديها – بصفة عامة– علاقة مباشرة، ذات دلالة مع الرأي السائد حول العمل والانجاز، فلقد أشار كل من DAVIDSON وDELMAR إلى أن أغلب الدراسات اهتمت بالمقاول كفاعل اقتصادي وتجاهلت المجتمع بصفة عامة والذي انطلاقا من سياقاته المختلفة ظهر وبرز المقاول، الامر الذي عززته دراسة امبيريقية ل MINGUET حيث استنتج هذا الاخير أن إدراك فرص الاعمال هي في حد ذاتها وظيفة للثقافة المجتمعية، فالثقافة تحدد اتجاهات الأفراد نحو الانفتاح على عالم الاعمال[20].

[20]- MINGUET (G), **De l'art d'entreprendre, une sociologie de l'initiative économique**, mémoire de synthèse pour le diplôme d'habilitation à diriger des recherches, Université de Nante, France;1995, pp 37- 40

هذا ما نجده عند المتخصص في أنتروبولوجيا التنظيم والمنجمنت الهولندي جيرت هوفستد Geert HOFSTEDE الذي يعتبر أن الممارسة في ميدان الأعمال هي انعكاس للمرجعية الثقافية الوطنية أي الثقافة في مستواها الجماعي، حيث أنه و في دراسة[21] بالفروع الدولية لشركة IBM، حاول اختبار مجموعة من الأبعاد الثقافية المهيمنة على الفعل التنظيمي والمنجمنتي والتي تمثلت أساسا في: الجماعية مقابل الفردانية، مراقبة اللايقين، المسافة التراتبية (السلطة) والذكورية مقابل الأنثوية، إن الفكرة الأساسية التي ينطلق منها هوفستد HOFSTEDE هي أنه لا توجد وحدة ثقافية كونية وإنما هناك تنوع واختلاف، إنها الثقافة الوطنية التي تطبع أنماط التفكير والممارسة لأفراد المجتمع هذه الثقافة عبر عنها بمفهوم البرمجة الذهنية la programmation mentale والتي نجد لها في الأدبيات السوسيولوجية مفهوم متقارب إلى حد ما وهو التطبع (الملكة) L'HABITUS لبيير بورديوPierre BOURDIEU، وفي نفس الطرح الثقافوي Culturaliste نجد طرح التزاوج الثقافي داخل التنظيم والذي يمثله فيليب ديريبارن Philippe D'IRIBARNE ، فهو يقول في ذلك "تعد حياة المؤسسة مكانا مفضلا لفهم الطريق التي بواسطتها تتزاوج و ليس في اليابان فقط العصرنة بالتقليد..."[22].

إن التحولات التي عرفتها الجزائر بعد الاستقلال لم تقص نهائيا الثقافة التقليدية، وبما أن مشاريع التنمية/تنمية قوى الإنتاج لم تأخذ المسار النامي والصاعد للإحتياجات الاجتماعية يمكن القول على حد تعبير محمد بوخبزة أن "هذه التحولات أجبرت الثقافة التقليدية على الإستثمار في الديناميكية المجتمعية"[23].

نلاحظ في نفس الطرح فكرة استخدام الحداثة في إعادة إنتاج التقليد لأحمد هني والباحث محمد بشير حول التفاعل بين الثقافة الصناعية والثقافة المجتمعية، أي المقاولة كفضاء للتزاوج الثقافي، كما أن هذه

---

[21]- HOFSTEDE (G) et BOLLINGER (D) **: les différences culturelles dans le management**, les éditions d'organisation, 1987 / HOFSTEDE (G) : **vivre dans un monde multiculturel**, les éditions d'organisation, 1994.

[22]- D'IRIBARNE (Ph) : misère et grandeur d'un modèle français d'entreprise, in **l'entreprise une affaire de société** S/D Renaud SAINSAULIEU, PFNSP, 1990, P263.

[23]- BOUKHOBZA (M), **rupture et transformations sociales en Algérie**, OPU, Alger, Tome 02, 1989, p334.

الأخيرة تشكل "حقلا" متميزا برهاناته ومكوناته وعناصره التي لديها خصوصيتها المتعلقة بالمجال والمنطق السائد ونوع العلاقات، لكن تبقى دائما بنية مشتركة ومتماثلة من الأوضاع والعلاقات والمواقف الاجتماعية، وهذا الحقل من وجهة نظر تحليل "بورديوفانية"، ليس عبارة عن علاقات مادية وعلاقات قوة تحددها الملكيات الموضوعية فقط، بل هو مجموعة من المعاني والرموز المشكلة له.[24]

إن ثقافة العمل الحر تنموا في اطار بيئة الاعمال لبلد ما أين تلعب العوامل التاريخية والمعتقدات والاتجاهات والقيم دورا مهما في توجيهها، وعليه فإن اهتمامنا بدراسة ثقافة المقاولة يهدف إلى اكتشاف العوامل التي تشرح كيفية إنشاء وتسيير المشاريع الخاصة وكيف تؤثر البيئة المجتمعية على ذلك، فبالرغم من وجود قدر واسع من الدراسات والبحوث حول المقاولاتية القائمة على اسس مقاربات نفسية أو اقتصادية، إلا أن تأثير العوامل المجتمعية والثقافية على الظاهرة لا يزال ميدانا مهما للاستكشاف، فانطلاقا مما سبق يظهر أننا نتحرك ضمن براديغم التحليل الثقافوي حيث أن بحثنا يتموقع ضمن نموذج التحليل للأبعاد الثقافية والاجتماعية للمقاولة، كما أننا سنركز اهتمامنا على مرحلة ما بعد الدخول في مسار المقاولة.

في هذه الدراسة سنحاول معالجة مفارقة أساسية تتمثل في الديناميكية الملفتة للنظر فيما يخص خلق و إنشاء المؤسسات من قبل الشباب انطلاقا من الفكرة إلى التجسيد أي وجود مسار مقاولاتي بمساعدة أجهزة حكومية يتمثل دورها في متابعة ومساعدة الشباب على خلق وإنشاء مؤسسات والمحافظة على استمراريها، كل هذا مقابل واقع مغاير للمنطق المقاولاتي، يتمثل في تغيير النشاط، مؤسسات وهمية، فشل المشروع كليا، هيمنة المعاملات غير الرسمية...الخ، وبالتالي رغم كل ما يسخر من موارد مالية وإجراءات قانونية تبقى الجزائر الأضعف بين جيرانها في مجال المقاولة[25].

---

[24]- عصام العدوني: "السوسيولوجيا والمجتمع لدى ألان توران وبيير بورديو "، **إضافات المجلة العربية لعلم الاجتماع** ، عدد12،الجمعية العربية لعلم الاجتماع ومركز دراسات الوحدة العربية، 2010، ص40.

[25] - Legatum Institute, **The 2013 Legatum prosperity Index**, Legatum Institute, London, October 2013, p 05.-

- World Bank Group – Doing Business, **Ease of Doing Business in Algeria / Morocco / Tunisia**: http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/algeria/

نطرح على أساس ما سبق التساؤل الجوهري التالي: **ما هي عناصر التفاعل بين ثقافة المقاولة والثقافة المجتمعية لدى الشباب الجزائري المقاول ؟ وبأي منطق يسير المقاول الشاب مقاولته الصغيرة؟**

3- **الفرضيات:**

إن المجتمع الجزائري استقبل على مر تاريخه عدة قيم خارجية ولكن في المقابل قاوم أي شكل من أشكال المثاقفة الاعتباطية الشديدة التأثير على الخصوصيات الثقافية المحلية[26]، لذلك أمام عمل صناع القرار في الجزائر على تحديث المجتمع وتغييره، فإن الجزائريين كيفوا دائما ممارسات تجعلهم يأسسون لنشاطات اقتصادية وفق منطقهم الخاص[27]، انطلاقا من هذا فإننا نفترض أن:

- السلوك التسييري للمقاول الشاب يرتبط بما تمليه عليه المرجعيات الثقافية المجتمعية من خلال هيمنة المنطق المجتمعاتي على المنطق المقاولاتي، فكلما اتجه المقاول الشاب نحو القيم المجتمعية (الاجتماعية والرمزية) كلما ابتعد عن القيم المقاولاتية (العقلانية).

الفرضيات الفرعية:

- تلعب الشبكات الاجتماعية خاصة العائلة دورا مهما في مختلف القرارات بداية من قرار انشاء المؤسسة، وبالتالي هذا الأخير هو استجابة للعائلة ويقع تحت تبعيتها.
- يهيمن الاتجاه الذكوري في الاعمال، حيث ان تصورات الشباب لممارسة المرأة للأعمال مرتبط بالتقسيم المجتمعي للأدوار الاجتماعية على أساس الجنس.

[26] - BENALI (M): « les jeunes algériens et leurs représentations de la femme modèle et le devenir de la société algérienne », **Revue Sciences sociale** [En ligne], n° 08, 01/2009 (papier : pp 03-19), Date Publication Sur Papier : 2009-01-01, Date Pulication Electronique : 03/05/2012, mis à jour le 22/01/2014, URL : http://revues.univ-setif2.dz/index.php?id=358.

[27] - VIROLLE-SOUIBES (M), « **Du pécule au salariat. Travail et stratégies féminines en Algérie** », dans COLLECTIF (dir.), **Côté femmes. Approches ethnologiques**, Paris, Éditions L'Harmattan 1986, pp. 196-197.

- تؤثر مختلف التصورات الدينية التي يحملها المقاول الشاب على ممارساته التسييرية، كما أن النجاح الاجتماعي مرتبط بها بدرجة كبيرة.

4- المفاهيم الإجرائية:

4-1- الشباب المقاول :

لقد تعددت الأبحاث العلمية حول الشباب وواقعهم وكلها تؤكد على أهمية هذه الفئة من خلال دورها الفعال في عمليات التغير الاجتماعي، لكن الخطاب العلمي سواء الدراسات النظرية منها أو الميدانية ما فتئ آن يفتح النقاش حول التحديد المفهوماتي لكلمة شباب من خلال مجموعة من التساؤلات مثل " ما هو الشباب ؟ كيف نعرفه ونضبط حدوده ؟ متى يبدأ ومتى ينتهي ؟ هل هو فئة عمرية، أم شريحة اجتماعية ؟ هل هو حالة نفسية؟ أم طباع وطريقة في التفكير والسلوك؟"[28] وبالتالي مجرد محاولة الإجابة عن هذه التساؤلات تجعلنا أمام مقاربات متعددة، وعليه يتأكد أن كلمة شباب هي كلمة إشكالية بالفعل.

حسب **فرنسيس شيغونتا** فإن الشاب المقاول هو: "كل شخص بين 15و35سنة و الذي يبرهن على قدرات في الإبداع، المبادرة، الخلق و مواجهة الأخطار في طريق ممارسته لنشاط ما"[29].

في الجزائر خلال العشريتين الأخيرتين، عرفت مشاركة الشباب في الحياة الاقتصادية عموما وفي انشاء المؤسسات بصفة خاصة، نموا سريعا ملاحظا، حيث أن الشباب المقاول أثار اهتماما خاصا من قبل صناع القرار، لكن هذا الواقع السوسيو اقتصادي لم يخلف اهتماما كبيرا من قبل الباحثين، ولهذا فإن "مصطلح الشباب المقاول في حد ذاته يبقى صعب التحديد"[30]، وعليه فإن تعريفنا الإجرائي لمفهوم الشاب المقاول يتمثل في: كل شاب يتراوح سنه بين 18- و40 سنة، يملك مؤسسة صغيرة إنتاجية أو خدماتية، ويسير مجموعة من الموارد البشرية والمادية والمالية.

---

[28]- المنجي الزيدي : "مقدمات لسوسيولوجا الشباب"، **مجلة عالم الفكر**، عدد 3، مجلد 30 جانفي– مارس 2002، ص28.

[29]-CHIGUNTA (F), op cite, p05.

[30] - FIRLAS (M), Op cite, p06.

4-2- الثقافة:

الثقافة هي نظام من الأفكار والمعارف والتقنيات وأنماط السلوك والاتجاهات التي تميز مجتمعا ما[31]، كما ان المحافظة أو اكتساب الثقافة هي عوامل اجتماعية لا بيولوجية، ولهذا السبب نستعمل في بعض الأحيان مصطلح [إرث اجتماعي] بدل كلمة [الحضارة][32]، الثقافة كذلك هي ظاهرة اجتماعية وإنسانية وجماعية موجودة في كل المجتمعات ومتواصلة عبر كل الأزمنة ومختلف التعاريف تحيلنا إلى نقطة أساسية وهي أن الثقافة هي إحدى خصائص الاتحاد بين الفرد والمجتمع أو الفرد والبيئة[33]، إنها البرنامج الذهني الجماعي بتعبير هوفستد[34] HOFSTEDE ونجد تعاريف عديدة ومتنوعة لظاهرة الثقافة باختلاف المفكرين وتخصصاتهم، لكن على العموم يمكن أن نجمع عدة تعاريف ونخلص إلى أن الثقافة ما هي إلا مجموع الأفعال في وسط ما، تضمن تنشئة اجتماعية للأفراد في ظل نموهم واندماجهم في مجموعة معينة، كما أنها ظاهرة جماعية واجتماعية تخص الإنسان، موجودة في كل المجتمعات وفي كل الأوقات من خصائصها أنها متواصلة وتمتاز بالخصوصية، وعلى العموم الثقافة هي إحدى خصائص الاتحاد بين الفرد والمجتمع أو الفرد والمحيط.

4-3- ثقافة المقاولة:

يمكن أن نتعرض لثقافة المقاولة باعتبارها نظاما، أي أنها مجموعة من المدخلات المتمثلة في الأفكار، القيم، الموارد، المعارف، الخبرات...الخ، ثم العمليات التي هي عبارة عن مسار الإنشاء وتفاعل العناصر

[31]-MEGHERBI (A) : "la culture et la personnalité dans la société algérienne**", Révolution Africaines** , N 893,3-9avril 1981,Algérie, p40.
[32]- Ibid, p40**.**
[33] -Ibid, p40**.**
[34]- HOFSTEDE (G): **Defining culture and its four dimensions**, European Forum for Management Development: Focus: Cross-cultural Management, 94 (1), 1994p 04.

المكونة للمدخلات ثم المخرجات التي تتمثل في السلوكات، الإجراءات، الإستراتيجية، المنتجات، الخدمات، الصورة...الخ.[35]

ثقافة المقاولة هي أيضا مجموعة من القيم الخاصة بالمقاول، منها الاستقلالية، الإبداع، المسؤولية والرغبة والأخذ بالمخاطر، كما أنها مجموعة من المبادئ والقيم التنظيمية التي تصبغ المسار المقاولاتي من الفكرة إلى التجسيد، إنها الروح المقاولاتية التي تنظم الممارسة التسييرية وتوجهها لتحقيق الأهداف، كما أنها تعبر عن الفكر المؤسساتي والقيم الثقافية الجماعية.

إن مصادر ثقافة المقاولة متعددة لارتباطها ببنية اجتماعية وسياق تاريخي معين، لكن كما يمكن الإشارة إلى تأثيرات ثقافية عالمية يقتضيها سياق العولمة، يمكن أيضا تحديد أهمية تأثير الثقافة الوطنية وثقافة الشخصية المؤسسة والثقافة العلمية للفاعلين بها في تشكيل ثقافة المقاولة.

4-4- الثقافة المجتمعية:

تتميز كل أمة أو مجتمع بثقافتها الفريدة، فالمستوى المجتمعي أو الوطني للثقافة يلاحظ من خلال مختلف التصورات الشعبية، الاختلافات والتشابهات الثقافية، التاريخ الاجتماعي ...الخ[36]، فالثقافة المجتمعية في الجزائر تتمظهر بداية في تلك القيم الرمزية القائمة على عناصر القرابة الاحكام المسبقة، تقسيم الفضاء الاجتماعي على أساس الجنس والسن وبالتالي الادوار والمواقع الاجتماعية[37] كذلك الارتباط الكبير بالماضي و تأثير ذلك في الحاضر رغم أن الثقافة التقليدية للمجتمع عرفت مسارا من الأحداث التي أثرت فيها و في تماسك عناصرها، ف"خصوصية المجتمع الجزائري الذي مرّ منذ منتصف القرن الماضي بمراحل مختلفة، ميزها وقائع وأحداث غيرت بنية وثقافة المجتمع، فحرب

[35]- DOVAL (E) et DOVAL (O), "**Le changement de la culture entrepreneuriale vers le développement durable**", Document, Université Spiru Haret, Faculté de Management Brasov, L.C.Babes,no.1, bl.5, sc.B, ap.8, 500435, Roumanie, pp288-293.

[36] - Six levels of culture: national and societal culture (http://www.culturalorientations.com/Our-Approach/Six-Levels-of-Culture/National-Societal-Culture/86/).

[37]- مليكة الحاج يوسف: "ملامح العنف ضد المرأة في المجتمع الجزائري التقليدي"، **مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية**، عدد 27، السداسي الثاني 2013، دار كنوز الحكمة، الجزائر، ص ص 50-60.

التحرير، والاستقلال، والمشروع التنموي والبناء الوطني، وأحداث أكتوبر وما تابعه من انفتاح عن العالم من الناحية السياسية والاقتصادية وكذا الأزمات السياسية وانتشار العنف السياسي، كلها وقائع غيرت وجه الجزائر"[38]، هذه الديناميكية تجعل من الثقافة المجتمعية مجموعة العناصر المشكلة للوعي الجماعي، أي مجموعة من المعايير والقيم المحلية المميزة للمجتمع المحلي الموجهة للسلوك الفردي والجماعي إنها "الوعاء الذي نرتوي منه"[39] والخلفية الذهنية التي تطبع تفاعلاتنا مع مختلف المؤسسات الاجتماعية، وتبرز أكثر في وضعيات المواجهة أو المقاومة للعناصر الثقافية الدخيلة والمتعارضة مع أهدافنا وطموحاتنا.

5- سير البحث الميداني :

5-1- منهج البحث وتقنياته:

تعتبر مادلين غرافيتز GRAWITZ المنهج مجموعة من العمليات ذات الطابع الذهني التي يعمل من خلالها العلم على بلوغ الحقيقة، كما أنه (أي المنهج) مجموعة من الأنماط الملموسة للتنظيم من خلال خطوات البحث العلمي[40]، وبالتالي هو ضرورة علمية متعلقة بطبيعة البحث السوسيولوجي، وعليه فإن طبيعة الموضوع تفرض علينا المزج بين المقاربة الكيفية والمقاربة النوعية، فالبحوث في العلوم الاجتماعية عموما تتميز بتواجد "المواد النصية" أي الخطاب المستجمع من التحقيق وعملية تحليل هذه المواد تدفع بالباحث إلى المزج بين العناصر "النوعية" والكمية"، حيث يشكل قيمة مضافة للبحث[41]، وهذا يخدم دراستنا ذات الطبيعة الاستكشافية والوصفية Exploratoire-descriptive التي تحتاج إلى توليفة أكثر كفاءة في كشف حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها، ووصفها والتعبير عنها تعبيرا

---

[38]- مولاي الحاج مراد وآخرون: " **التغير الاجتماعي، الأجيال والقيم في الجزائر : دراسة سوسيو– أنثروبولوجيا بمنطقة وهران، مشروع بحث: مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، وهران**، http://www.crasc-dz.org/article-1026.html

[39]- بشير محمد، المرجع نفسه، ص14.

[40]- GRAWITZ (M), **Méthodes des sciences sociales**, Editions Dalloz, paris, 1969,p 285.

[41] - Voir : GUERIN-PACE (F), « La statistique textuelle. Un outil exploratoire en sciences sociales », **Revue Population**, 52ème année, n° 4, Juillet-Août 1997, pp. 865-887 / HALFPENNY Peter, «The relation between quantitative and qualitative social research» **Bulletin de Méthodologie Sociologique (B.M.S),** Paris, IRESCO, Décembre 1997, n° 57, pp. 49-64 / NIGLAS (K), **The combined use of qualitative and quantitative methods in educational research,** Tallinna Pedagoogikaülikool, 2004, 39 pages.

كميا وكيفيا، ومرجعيتنا في ذلك ما جاء به Van Der MAREN في مقال بمجلة "البحث الكيفي" حيث اقترح الباحث التنويع في أدوات جمع البيانات للاستفادة من دورها التكاملي في معالجة وتحليل المعلومات، هذا حسبه يدعم مصداقية البحث[42]، هذا التوجه يلقى استحسانا كبيرا فضلا عن أنه أثبت جدواه نظرا لأنه يقدم نظرة كاملة حول الموضوع أو الظاهرة، و يتميز بفعالية كبيرة في الدراسات الاستكشافية خلال كل المراحل المختلفة من التدخل أو المشروع البحثي، ذلك لقدرته على المزج بين مختلف تقنيات جمع البيانات، ويساعد على البناء الجيد للدراسة خاصة عندما تريد الانتقال من مرحلة بحثية لأخرى، ويدعم عملية استكشاف البيانات نوعيًا أو كميا لتطوير أداة ما، أو للتعرف على المتغيرات لاختبارها في دراسة لاحقة، أو عندما تريد أن تتابع دراسة كمية بأخرى نوعية للحصول على معلومات مفصلة[43].

فهذه الإجراءات البحثية تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها، وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالاتها، والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث[44]، وهذا الاختيار يساعدنا على معرفة الخصائص الموجهة للسلوك المقاولاتي للشباب وكذلك اكتشاف المحددات السوسيو ثقافية والمعاني الكامنة وراء الأفعال الاجتماعية المكونة لواقعهم السوسيو مهني.

لقد كانت الاستمارة بالمقابلة التقنية الأساسية في بحثنا، لكونها تستعمل بكثرة في البحوث السوسيولوجية باعتبارها تساعد على جمع معلومات دقيقة وصريحة، حيث تم بناؤها بعد التحليل المفاهيمي لموضوع البحث أين حددنا مختلف المتغيّرات واستخرجنا المؤشرات الكافية حيث كانت المرحلة الاستطلاعية للميدان والبحوث السابقة مصدرا هاما لها، هذا واعتمدنا على المقابلات الحرة، كونها تساعد على جمع مادة علمية هامة تتمثل في الخطاب الآتي من المبحوثين.

---

[42] -VAN DER MAREN (J.M) : « la recherche qualitative peut-elle etre rigoureuse ? », **Rcherche Qualitative**, Vol 17, 1997, pp80-90.

[43] - BRANNEN, (J): «Mixing Methods: The Entry of Qualitative and Quantitative Approaches into the Research Process », **International Journal of Social Research Methodology**, 2005, 8:173-184.

[44]– بشير صالح الرشيدي، **منهاج البحث التربوي: رؤية تطبيقية مبسطة**، دار الكتاب الحديث، الكويت، 200، ص59.

لقد قمنا ببناء استمارة تتكون من حوالي 93 سؤال، هذه المجموعات من الأسئلة تعالج الأبعاد السوسيو-ديموغرافية والسوسيو-ثقافية والسوسيو-اقتصادية للمقاولة لدى الشباب وكذلك الدوافع والاتجاهات، هذا الاستبيان نتاج مرحلة الاستطلاع ومستمد من خلال الاطلاع على عدة دراسات وأعمال ميدانية، كما احتوت الأداة على مزيج من الأسئلة المغلقة والمفتوحة.

ولأجل تحكيم الاستبيان وإحاطته بقدر مهم من الملاحظات التي تساعد على الإلمام بجوانب الموضوع والتقليل من الأخطاء، وجعل طبيعة الأسئلة بسيطة وقابلة للفهم، قمنا بإتباع عدة قراءات ومحاولات تجريبية مع مهنيين وخبراء متعددي التخصصات، تمثلوا في اثنين من أساتذة علم الاقتصاد، وثلاثة أساتذة من علم الاجتماع، أستاذ في الديموغرافيا، أستاذ في علم النفس، باحث في الدكتوراه متخصص في المقاولاتية، وأستاذ في الانثروبولوجيا، بالإضافة إلى إطارين في مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار أحدهما يحمل شهادة جامعية تخصص علم الاجتماع.

5-2- سير البحث الميداني:

بعد القيام ببناء الاستبيان اتجهنا إلى ميدان البحث المتمثل في الشباب المقاول على مستوى ولاية تلمسان، حيث قمنا بمقابلات أولية (حرّة) مع مدير الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، ومدير الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار مكننا من التعرف على طبيعة الميدان المستهدف، حيث أخذنا مجموعة من البيانات والإحصائيات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

كان مجتمع الدراسة هو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبعد معاينتنا للأرقام المتعلقة بهذه الفئة من المؤسسات سواء من جهة مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار وحتى مديرية السجل التجاري، لم نجد أرقام مفصلة عن طبيعة الأشخاص أصحاب المشاريع خاصة ما تعلق بالسن والذي يعد عاملا أساسيا في تحديد نوع المعاينة، مع العلم أن مسؤولي الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب رفضوا نهائيا تزويدنا بإحصائيات حول الخصائص السوسيو ديمغرافية لأصحاب المشاريع، هذا ما دفع بنا إلى العمل بعينة كرة الثلج هذا النوع من العينات الذي يحسب ضمن

المعاينات غير الاحتمالية، يتناسب ونوع المنهج المستخدم، ولو أنه يستخدم أكثر لما يكون مجتمع البحث صعب الوصول إليه، إلا أننا نجحنا في التوصل إلى عدد معتبر من الشباب أصحاب المشاريع ومن كلا الجنسين وفي مختلف ميادين النشاط، غير أن تحديدنا لمدة 2سنتين كأدنى حد لعمر المؤسسة جعلنا نستقر عند عينة تتكون من 172 مفردة تتوزع من حيث الجنس إلى 74% من الذكور و26% من الإناث، ومن الناحية التوزيع الجغرافي فيتوزعون كالآتي: أكثر من 24% مقاولات بعاصمة الولاية تلمسان، حوالي 17% يتوزعون على دائرة مغنية ، أكثر من 15% بدائرة الرمشي، حوالي 13% بمنطقة سبدو والجنوب الغربي، حوالي 11.5% بدائرة الغزوات، حوالي 07% بدائرة الحناية، 06% بدائرة سيدي العبدلي، و6.5% بدائرة أولاد ميمون وضواحيها، وفيما يتعلق بالخصائص الديموغرافية الأخرى للعينة أنظر إلى الجداول الخاصة بذلك في الملحق رقم (01).

لقد استمر عملنا الميداني حوالي 145 يوما، بداية من شهر ماي 2013، إلى غاية أوائل أكتوبر 2013م، كما قمنا بالموازاة مع ذلك بمقابلات حرّة مع العديد من الفاعلين في قضايا المقاولة والتشغيل بكل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني لمكافحة البطالة، مديرية التشغيل ...الخ.

6- المحاور الكبرى للدراسة:

إن هدف دراستنا يتمثل في محاولة علمية استكشافية لحقل سوسيولوجية المقاولة بالخصوص لدى فئة الشباب المقاول، ومحاولة معرفة وتحديد تأثير العوامل السوسيو ثقافية على قرار وسيرورة انشاء المؤسسة من قبلهم وتأثير ذلك على مختلف العمليات التسييرية، باختصار نحاول بحث تفاعل الثقافة المجتمعية التي يحملها هؤلاء الشباب مع ثقافة المقاولة والعمل للحساب الخاص، فمن خلال هذا الهدف قسمنا البحث إلى ثمانية فصول:

تحت عنوان **من الفكر المقاولاتي إلى سوسيولوجيا المقاولة** جاء **الفصل الاول** الذي عرضنا فيه مختلف الأدبيات المتعلقة بظاهرة المقاولة ومختلف مداخل دراستها، كما تطرقنا فيه إلى النموذج

السوسيولوجي لتحليل المقاولة، الطرح السوسيولوجي الذي يؤكد على اجتماعوية الفعل المقاولاتي، ثم عرجنا على عرض لسوسيولوجية المقاولة في الجزائر وأهم أطروحاتها، بالإضافة إلى أزمة الأعمال في الجزائر.

في **الفصل الثاني** المعنون ب"**الثقافة والمقاولة**" تطرقنا إلى العلاقة بين المقاولة والثقافة، المفهومين المتلازمين في بحثنا، من خلال التطرق لمفهوم الثقافة، الاتجاهات والقيم والسلوك ...الخ، كذلك نتطرق الى العوامل السوسيو–ثقافية لإنشاء المؤسسة وعلاقة الدين بالمقاولة من خلال اطروحتي ماكس فيبر وغاري تريبو، ثم نعرج على تحليل مفهوم ثقافة المقاولة وعلاقتها بالتنمية.

"**المقاولة والشباب في الجزائر**" كان عنوان **الفصل الثالث** الذي تطرقنا فيه إلى الشباب ووجودهم الاجتماعي وثقافتهم وعوالمهم وكذلك قضية القيم وصراع القيم ضمن هذا الوجود، كما تطرقنا إلى المقاولة الشبابية وقيمة العمل المستقل وواقع المقاولة الشبابية وعوائقها، ثم عرجنا على واقع الشباب في الجزائر وأهم سياسات وبرامج التشغيل ودعم إنشاء المؤسسات من قبل الشباب الجزائري المقاول.

الفصل الرابع هو بداية الفصول التطبيقية التي نستعرض فيها نتائج تحقيقنا الميداني، ففي هذا الفصل المعنون ب" **التوجه المقاولاتي ودوافع الإنشاء لدى الشباب الجزائري**" نتطرق إلى التوجهات المقاولاتية ودوافع الإنشاء الخاصة بالشباب الجزائري، بالإضافة إلى الصعوبات التي واجهوها في الإنشاء والتي يواجهونها حاليا، كما نستعرض المعطيات المتعلقة بتشكيل الموارد البشرية للمؤسسة الخاصة وطرق الانتقاء والتوظيف في ذلك، ثم نتطرق إلى مسألة التمويل والوضع المالي للمؤسسة.

أما **الفصل الخامس** المعنون "**الاتجاهات القيمية للشباب الجزائري المقاول**" ففيه نستعرض اتجاهات ومواقف الشباب من بعض القيم الثقافية المجتمعية والتنظيمية المتمثلة في: القدر، التخطيط للأعمال، الابداع، الاستقرار، تجنب الاخطار، المنافسة، النجاح والفشل.

أما **الفصل السادس** المعنون ب"**الأبعاد السوسيو–ثقافية للمقاولة لدى الشباب الجزائري**" ففيه نواصل تحليل جزء من الأبعاد السوسيو–ثقافية والمتعلقة بتقسيم العمل الاجتماعي على أساس النوع، أي بعد الأنثوية والذكورية، دور العائلة في نجاح المقاول ودرجة تعلق هذا الأخير بها، أي بعد الجماعية والفردية ثم البعد الديني في الفعل المقاولاتي من خلال مؤشرات النجاح الاجتماعي ومفهوم "البركة"، وتصورات المقاولين الشباب للمال والربح والتعاملات البنكية.

ليأتي **الفصل السابع** حاملا لمختلف الاستنتاجات التي خرجنا بها من دراستنا تحت عنوان "**نتائج تفاعل الثقافة المجتمعية مع الثقافة المقاولاتية**"، حيث بوبنا مختلف هذه النتائج في العناصر التالية:

- الممارسة التسييرية للمقاول الشاب الجزائري: قطيعة أم استمرارية؟
- الشباب والعائلة: علاقة براغماتية أم إعادة إنتاج لتضامن اجتماعي "معقلن"؟
- الشبكات المهنية والاجتماعية، أي منطق في الاستغلال؟
- المقاولة والنوع الاجتماعي
- تأثير المعتقد الديني على تصورات وسلوكات المقاول الجزائري الشاب

وحمل كل فصل من الفصول المشكلة لبحثنا تمهيدا وخلاصة، وفي الأخير خاتمة عامة للبحث، يليها قائمة المراجع، الملاحق، فهرس الجداول، فهرس الاشكال وقائمة المحتويات.

الفصل الاول: من الفكر المقاولاتي إلى سوسيولوجية المقاولة

تمهيد

1- المقاولة: اهم مقاربات التحليل

1-1- المقاربة الوظيفية

1-2- المقاربة السلوكية

1-3- المقاربة العملياتية

2- مساهمة في سوسيولوجية المقاولة

2-1- المقاولة : فعل وفاعل

2-2- عودة إلى سوسيولوجية التنظيمات

2-3- نحو سوسيولوجية المقاولة

3- سوسيولوجية المقاولة في الجزائر

3-1- واقع وممارسات الأعمال في الجزائر

3-2- أزمة الأعمال في الجزائر

خلاصة

تمهيد:

يشكل كل من المقاول والمقاولة موضوعا لعدة أبحاث منذ عدة عشريات، هذا الاهتمام يفسر بالأهمية المتزايدة للمقاولة في سياق التنمية الاقتصادية للدول والمجتمعات، هذا النمو يتمظهر من خلال ديناميكية خلق المؤسسات التي تنطوي على خلق فرص عمل وبالتالي خلق الثروة.

على مستوى الأدبيات النظرية هناك عدة اتجاهات ومقاربات حاولت تحليل الظاهرة المقاولاتية التي ما هي إلا مظهر من مظاهر خلق المؤسسات، في هذا الإطار أشار BERGER قائلا: "اليوم كما بالأمس يمكن أن نميز بين معسكرين لكل واحد تفرعاته الخاصة:

- الاقتصاديون الذين يميلون عادة إلى تصور النشاط المقاولاتي كمتغير تابع للعوامل الاقتصادية، أين لا يكون للثقافة أي تأثير يذكر.
- الباحثون من تخصصات أخرى الذين يعتبرون النشاط المقاولاتي كمتغير غير منفصل عن الثقافة، بل ناتج عنها و منتج لها في نفس الوقت"[1] .

يتبين أن الظاهرة المقاولاتية هي في قلب نقاش إبيستيمولوجي عريق، فلقد أكد BECHARD على أن المقاولة تم إدراكها من قبل الباحثين من خلال باراديغمين اثنين، بدأً من فرضية الوضعيين القائلة بأن الواقع الاجتماعي هو خارج عن تحكم الأفراد، وبالتالي يجب دراسة الظواهر الاجتماعية كما ندرس الظواهر الطبيعية، وتفسيرها وشرحها من خلال بحث أسبابها في الوقائع الملموسة السابقة و بنية الظاهرة الخارجية.

[1] - BERGER (B) et Al: **Esprit d'entreprise, culture et sociétés**, Ed Maxima, PARIS, 1993, p 04 .

1- المقاولة: اهم مقاربات التحليل

1-1- المقاربة الوظيفية:

العديد من الدراسات اعتبرت أن النشاط المقاولاتي لا يمكن قياسه إلا عن طريق مناهج وطرائق موضوعية موجودة في حد ذاتها ومستقلة عن الإدراك الذاتي للمقاول، في هذا الصدد ربطت المدرسة النيوكلاسيكية انفتاح وازدهار النشاط المقاولاتي بالظروف والشروط الاقتصادية المشجعة مثل:

- سهولة الوصول إلى الأسواق
- توافر رؤوس الأموال
- توفر المواد الخام
- توفر اليد العاملة
- توفر التكنولوجيا

أشار رواد هذا الاتجاه إلى الدور المركزي للمقاول بصفته محرك التنمية الاقتصادية، القادر على تحمل الأخطار ومواجهة اللايقين، فجوزيف شومبيتر SHUMPETER وهو الأب الحقيقي للحقل المقاولاتي من خلال نظريته" التطور الاقتصادي"، اعتبر المقاول الشخصية المحورية في التنمية الاقتصادية، يتحمل مخاطر من أجل الإبداع، وخاصة خلق طرق إنتاج جديدة.

فهو شخص مبتكر ومسير لمجموعة من الموارد ويبحث عن أقصى ربح، فالمقاول في مختلف الأدبيات الاقتصادية المشكلة لهذا البراديغم، يعتبر أحد الأعوان الاقتصاديين يبحث عن فرصة الأعمال لأجل إنشاء المؤسسة و ما يتبع ذلك من استغلال للنشاط لتحقيق الربح و تعظيم رأس المال، فعندما يكون النظام الاقتصادي في حالة توازن بين العرض والطلب، فان رائد الأعمال (المقاول) هو الذي يكسر حالة التوازن المسيطرة وذلك من خلال ما يقدمه من ابتكارات جديدة وأساليب إنتاج حديثة وأسواق ناشئة، حيث يتمكن رواد الأعمال من كسر القيود والحوافز

والجمود والركود السائد في الأنظمة الاقتصادية بما يطرحونه من ابتكارات وأساليب جديدة فيتبعهم الآخرون فتحدث النقلة الاقتصادية الايجابية وهذا ما يسمى ب"التدمير الخلاق"[2].

ينظر النموذج الأول المهيمن –الذي يمكن تسميته باقتصاد المقاولين–، لظاهرة المقاولة من الناحية الاقتصادية وبالخصوص ما تعلق بخلق المؤسسات الجديدة، هذا النهج الاقتصادي التقليدي تعامل مع المقاولة باعتبارها ظاهرة اقتصادية بحتة تستند إلى العقلانية في السوق ومن خلال طرح حتمي أحادي، هذا بغض النظر عن السياق والبيئة المجتمعية وإهمال الدور الذي تلعبه الثقافة، فيجب الإشارة إلى أن النظريات الاقتصادية لم تأخذ بعين الاعتبار للجوانب غير الكمية للفعل المقاولاتي، إنها النظريات السلوكية و النظريات الثقافية التي من شأنها معالجة هذا الجانب من المسألة.

1-1- المقاربة السلوكية:

عمل الكثير من المختصين في العلوم السلوكية على الإجابة على الكثير من التساؤلات المتعلقة بطبيعة المقاولة وخصائص المقاول، ذلك من خلال معالجتهم للمقاول بالمقاربة بالسمات الشخصية والمقاربة النموذجية.

هذه المقاربة ترتكز على الخصائص البسيكولوجية للمقاولين مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك بالإضافة إلى أصولهم ومساراتهم الاجتماعية لذا نجد ماكس فيبر اهتم بنظام القيم ودوره في إضفاء الشرعية وتشجيع أنشطة المقاولاتية كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي[3]، في نفس الإطار نجد **ماكليلاند** ونظريته حول الانجاز والذي حاول تفسير سلوك المقاول من خلال الحاجة للإنجاز والحاجة للقوة.

---

[2] - LIONEL, **L'entrepreneuriat en France et dans le Grand Lyon**, le centre ressources prospectives du grand Lyon:
http://www.millenaire3.com/uploads/tx_ressm3/Gastine_entrepreneuriat.pdf (2011/06/14)

[3] - FILION (L.J):" **Le champ de l'entrepreneuriat: historique, évolution, tendances**", Cahier de recherche n°97.01, HEC, Montréal, 1997, p04.

بعض الباحثين يميلون إلى التحليل النمطي للمقاولة، حيث أن تعدد و نمو أنماط المعرفة عن المقاولين لا تسمح بالأخذ بنموذج موحد للمقاول، فمن بين الخصائص المتعددة المعرفة بالمقاول أشار FAYOLLE بالخصوص إلى إسهام مدرسة التحليل النفسي:

"وجهة نظر رئيسية جاءت من مدرسة التحليل النفسي نقلها KETZ و VRIES (1977) هذا الأخير اعتبر أن السلوك المقاولاتي هو نتاج التجارب المعاشة في الطفولة والمتميز بالبيئة العائلية العدوانية والمشاكل العاطفية المتعددة، هذه الوضعيات تقود الأفراد إلى تطوير أشكال من الشخصية المنحرفة و القابلة للتدرج في بيئات اجتماعية مبنية، بمعنى لديهم صعوبات لقبول السلطة عليهم و العمل كفريق مع أشخاص آخرين"[4].

في نفس الاتجاه يلخص GASSE أهمية الخصائص السوسيو-سيكولوجية في إنشاء المؤسسة: "المقاول النموذج يحمل حاجة قوية للإنجاز الشخصي، لديه الثقة بالنفس، يرغب في أن يكون مستقلا ويحب المخاطر المعتدلة، إنه ممتلئ بالطاقة والدافعية"[5]، لكن في الحقيقة مجموع هذه الخصائص لا توجد كلها وبدرجة مرتفعة لدى المقاول، ف GASSE يضيف: "حتى إذا اجتمعت هذه الأبعاد لإنتاج تأثير مشترك، فإن كل كائن بشري هو كائن معقد في الشخصية وموحد، ويبقى أنه ليس من الضروري للنجاح اكتساب كل هذه الخصائص، لكنه يبقى مرغوب فيه تشجيع ظهورها ونموها لدى المقاولين"[6].

إن سلوك المقاول هو كذلك نتاج لمؤثرات متعلقة بالوسط الذي ينتمي إليه وبيئته الفعلية من خلال الفضاء والزمن، فماكليلاند كغيره من الباحثين القريبين منه في التحليل، لم يخرج من النطاق الاقتصادي للحاجة للإنجاز ولم يعر اهتماما إلى أن المقاول هو أيضا نتاج للوسط والمجتمع الذي

---

[4] - FAYOLE (A):" **Du champ de l'entrepreneuriat à l'étude du processus entrepreneurial: quelques idées et pistes de recherche**" 6eme congrès international Francophone sur la PME, HEC Montréal, Octobre 2002, p04.

[5] - GASSE (Y) DIOCHON (M), MENZIES (T.V): " **Les entrepreneurs naissants et la poursuite de leur projet d'entreprise; une étude longitudinal**", 6eme congrès international francophone sur la PME, HEC Montréal, octobre 2002, P 04.

[6]- Idem, p04.

يتواجد فيه، فالواقع أن الحاجة للإنجاز لدى المقاول تتمظهر من خلال القيم الموجهة من قبل الكل، لكن ماكليلاند استبعد الخصائص المتعددة الأبعاد عن النشاط المقاولاتي.

فيما يخص فكرة المقاول النموذج فإن GARTNER يرى أن المقاول النموذج ما هو إلا أسطورة، واقترح مستوى نظري حول المقاولة يدمج العوامل والمتغيرات السيكولوجية والاجتماعية والاقتصادية ضمن نظرية سلوكية تفسر المسار المقاولاتي للمقاول.[7]

1-2- المقاربة العملياتية:

هذه المقاربة أظهرت القيود المفروضة على المقاربة السابقة، واقترحت الاهتمام بماذا يفعل المقاول، وليس شخصه، حيث تعدد وتنوع المقاولين والمقاولات ومشاريعهم عبئ العديد من الباحثين لدراسة المسار المقاولاتي هذا الأخير يمكن تعريفه كما يلي: "المسار المقاولاتي يتضمن جميع الوظائف والنشاطات والأفعال المتضمنة لإدراك الفرص وإنشاء المؤسسة التي تلحق بها"[8]، من خلال هذا التعريف نلاحظ تصورين اثنين، الأول يتعلق بالظهور التنظيمي (إنشاء المؤسسة) والثاني المتعلق بالفرصة المقاولاتية (فرصة الأعمال)، فالظهور المقاولاتي يتعلق بتصور GARTNER الذي يعتبر المقاولة ظاهرة ترتكز على إنشاء وتنظيم مؤسسات جديدة، كما أن النموذج التفاعلي المتبنى من قبل GARTNER يتكون من أربعة أبعاد" البيئة، الأفراد، المسار والتنظيم"[9].

أما VENKATARMAN الذي يدافع عن فكرة "فرصة الأعمال" فهو يختلف عن وجهة النظر المتعلقة بالظهور التنظيمي ل GARTNER وذلك بدلا من بروز أو ظهور تنظيم جديد فإنه يركز على ظهور نشاطات اقتصادية جديدة، علاوة على ذلك، فإن معظم الدراسات تركز على

---

[7]- GARTNER (W.B)**:" What are we talking about when we talk about entrepreneurship?**", Journal of business, Venturing, V 5, 1990, pp 15-28.

[8] -BYGRAVE (W.D) and HOFER (C.W): "**Theorizing about entrepreneurship, entrepreneurship theory and practice**", Winter 1991, pp 165-180. IN: FAYOLLE (A), op cit, p06.

[9] - FAYOLLE (A), op cit, p05.

العوامل البيئية والاجتماعية والخصائص الفردية لتفسير السلوك المقاولاتي، لأن التفاعل الديناميكي لهذه العناصر يسهم في تفعيل المسار المقاولاتي بظهور نشاط ابتكاري جديد من عدمه.

كتقييم لهذه المقاربة، فإنه حتى ولو كان طرحها حديثا نسبيا مقارنة بسابقتيها فلا يمكننا حصر الظاهرة المقاولاتية في المسار المقاولاتي وتتبع مراحله، ففي هذا الصدد نستدل بالنموذج السوسيولوجي الجديد، من خلال رؤيته الموسعة للمسار المقاولاتي والمركز على العوامل السوسيو-اقتصادية والنفسية والثقافية، ونظرته إلى المقاولة من خلال طابعها السوسيولوجي والذي يخضع للعوامل التاريخية والاجتماعية والهيكلية والثقافية لمجتمع معين، عكس النظرة الاقتصادية الأحادية، إذن دافع الربح مثلا لدى المقاول هو عبارة عن دافعية ثقافية خاصة ومؤسسة وليس عبارة عن ميل فطري للربح، هذه وجهة نظر بديلة تعترف بالطابع المتعدد الأبعاد لظاهرة المقاولة وخلق المؤسسة من جهة وكذلك اجتماعوية هذه الأخيرة، فالأبحاث في هذا الإطار يمكن أن نقسمها إلى اتجاهين مختلفين، الأول ما يسمى بالاتجاه الحتمي وفقا للإيديولوجية، الثقافة والهياكل الاجتماعية، نجد من بين ممثليه أطروحة ماكس فيبر MAX WEBER "الاخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية" وأطروحة غاري تريبو GARY TRIBOU "المقاول المسلم"، أما الاتجاه الثاني فهو الاتجاه الإرادوي Volontariste وفقا لقرار الفرد لاستغلال فرصة الأعمال.

2- مساهمة في سوسيولوجية المقاولة:

2-1- المقاولة : فعل وفاعل

تعريف مصطلح المقاولة Entrepreneuriat عملية ليست بالسهلة، فهناك العديد من التعاريف والتي مثلت موضوع نقاشات عديدة وفي مختلف التخصصات، هذا يحيل إلى أن الكلمة هي دوما محل نقاش، كما أن مصطلح المقاولة عرف عدة تطورات لكن ذلك لم يغير كثيرا في دلالاتها، ففي مرحلة سابقة تم استعمال هذا المفهوم للدلالة على بعض النشاطات الإنسانية التي يمكن أن تكون ثقافية، علمية، جمعوية ...الخ. لكن فيما بعد ارتبط تحليل ظاهرة المقاولة، من خلال البناء المعرفي والابيستيمولوجي، بالبراديغمات الثلاث السابقة الذكر بالنسبة للعلوم الاقتصادية و الإنسانية والاجتماعية و علوم التسيير.

المقاولة عبارة عن السيرورة التي تبدأ بفكرة و تنتهي بعرض منتوج جديد ذو قيمة في السوق، وبين لاثنين المغامرة بالجمع والتنسيق بين مختلف الموارد المتوفرة و خوض كافة المخاطر المترتبة عن هذه العملية، وبما أن السيرورة هو التجديد سواء على مستوى المنتوج المادي او الفكري (الطرق والمناهج...) أو اكتشاف موارد جديدة، فتنطوي المقاولة على مبدأ الإبداع.[10]

كما تعرف على أنها" الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها، إذ أنه عمل اجتماعي بحت على حد قول Marcel MAUSS (1923-1924)"[11]، أما FAYOLLE فقد حددها على أنها "حالة خاصة، يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم اليقين أي تواجد الخطر، والتي

---

[10] – مراح حياة: " **إشكالية المقاول الجزائري الجديد**" الجزء الأول، مجلة دراسات اجتماعية، عدد03، جانفي 2010، مركز البصيرة للبحوث و الاستشارات و الخدمات العلمية، الجزائر، ص26.

[11] - HERNNDEZ (E.M), **L'entrepreneuriat : approche théorique,** Editions l'Harmattan, Paris, 2001, P13.

تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكات ذات قاعدة متميزة بتقبل التغيير والأخطار المشتركة والأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي.

أما بالنسبة للإنجلو-ساكسون وخاصة الأمريكيون فقد استعملوا المصطلح منذ سنوات التسعينات، إذ نجد أن البروفيسور "Howard STEVENSON" بجامعة Harvard يوضح بأن: "المقاولاتية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعتها وتجسيدها".[12]

إذن فالمقاولاتية هي الأفعال والعمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة، أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، من اجل إنشاء ثروة ،من خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر، والتعرف على فرص الأعمال، ومتابعتها وتجسيدها على ارض الواقع.

مهما كان المعنى الذي أعطي للمقاولة، فإن هذه الأخيرة تجمع بين المفاهيم الثلاث الرئيسية: إنشاء المؤسسة، روح المقاولة و المقاول[13].

[12]- FAYOLLE (A), **le métier de créateur d'entreprise**, Editions d'Organisation, Paris, 2003, p16.
[13] - JULIEN (P.A) et MARCHESNAY (M), **L'entrepreneuriat**, Editions Economica, Paris, 1996, pp 08-09.

2-1-1- خلق و إنشاء المؤسسة:

إن الحديث عن ظاهرة المقاولة يحيلنا مباشرة إلى مفهوم خلق و إنشاء المؤسسة و التي تحتوي على مختلف النشاطات و الإجراءات المتعلقة بإنشاء وتطوير مشروع أعمال وبصفة عامة خلق نشاط.

تتعدد أشكال خلق النشاط أو بصفة أوضح أشكال المقاولة حسب طبيعة المشروع وصاحب المشروع، لكنه على العموم وكنتيجة لمختلف الأدبيات التي راجعناها، اتضحت لنا الأشكال التالية:

❖ المؤسسات ذات النشاط الجديد Ex-nihilo:

المقاول يقوم بخلق نشاط إنتاجي أو خدماتي جديد وبالتالي وسائل وطرق عمل وإنتاج جديدة.

❖ مؤسسات استعادة النشاط La reprise:

وهو ما تعلق بمؤسسة أو نشاط متوقف أو موجود يقوم المقاول باستعادة ومتابعة العمل فيه وتطويره.

❖ خلق مؤسسة من رحم مؤسسة :(L'essaimage (L'intrapreneuriat

هنا يتعلق الأمر بأجير تقوم المؤسسة الأم، التي يزاول نشاطه بها، بمساعدته على خلق نشاطه المستقل.

2-1-2- السلوك والروح المقاولاتية:

تعد المقاولة أيضا مكان يبرز فيه سلوك فردي مرتبط بالأعمال، أي حالة ذهنية أو ما يسمى بروح المقاولة عندما يتعلق الأمر بالشخص، و ثقافة المقاولة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسة، هذا يعني مجموعة القيم كالمبادرة، الأخذ بالأخطار، الإبداع وكل ما تعلق بإنجاز الأهداف، هذا يحيل أيضا إلى بعض المواقف والاتجاهات مثل: المسؤولية والرغبة في التغيير.

يعد السلوك المقاولاتي أو الفعل المقاولاتي نتيجة للروح المقاولاتية للمقاول، فخلق المؤسسة يتطلب شخص (أو أشخاص) لهم رد فعل إيجابي اتجاه الأخطار وقبول لها وتوجه نحو الفرص وكذلك قدرات على المبادرة وعلى حل المشاكل...الخ، وفي إطار ربطه بين بروز المقاول وروح المبادرة تشير Hélène VERIN إلى أن تطور التحليل الاقتصادي بما فيه شبكة المفاهيم سمح بظهور شكل جديد للرجل الاجتماعي، فهو يبادر حسب عقلانية غاياته ويصبح بذلك مقاولا.[14]

كذلك فيما يخص مفهوم المقاولة، فإنه اليوم يوظف للدلالة على أنشطة أشخاص وأفراد في ميادين أخرى غير الأعمال، مثل الميادين العلمية، الثقافية والفنية...الخ، فمثلا الباحث الذي يملك روح مقاولاتية ليس بالضرورة شخص يسعى لخلق مؤسسة جديدة، لكنه شخص يأخذ بالمخاطر ويبرهن على مبادراته في عمله أو داخل مخبره مثلا.[15]

2-1-3- المقاول:

اعتبر المقاول بالخصوص مركز مختلف التحاليل نظرا لتعدد معانيه ولما أحدثه المفهوم من نقاش[16]، فالكثير من الباحثين أعتبر المقاولة كحقل للمقاول، فحتى على مستوى الأطروحات الكلاسيكية للمقاولة اعتبر المقاول محرك التنمية الاقتصادية والاجتماعية فهو مفتاح العقدة والفاعل الرئيسي فيها[17]، ويعتبر SAY.J.B(1803) من أوائل المنظرين لهذا المفهوم إذ اعتبره المبدع الذي يقوم بجمع وتنظيم وسائل الإنتاج، بهدف خلق منفعة جديدة[18]، كما اعتبر بالنسبة للكثير من الباحثين أمثال CANTILLON, MILL هو مالك لرأسمال وهو المسؤول وصاحب القرارات

---

[14] - VERIN (H), **Entrepreneurs, entreprise, quelques remarques historiques pour leur définition**, in actes du colloque entreprise et entrepreneurs en Afrique, tom 1, Editions l'Harmattan, Paris, 1983, p33.

[15] - MORAEU (R): "**L'émergence organisationnelle: le cas des entreprise de nouvelle technologie**", Thèse de Doctorat en sociologie, faculté des lettres et des sciences humaines, France, 2004, p 60.

[16] - MARCHESNAY (M), **Management stratégique**, Eyrolles Université, Paris, 1995, p153

[17] - BRUNO (A) (S/D): **Introduction aux débats économiques et sociaux contemporain**, collection: Transversale, Editions Ellipses, Paris, 2004, p125.

[18]- GUYOT (J.L) , VANDEWATTYNE (J)**, les logiques d'action entrepreneuriale**, Editions de Boeck université Bruxelles,1 er édition, 2008, p16 : http://books.google.fr/books?id=gijCToFdXKsC&lpg=PA16&dq=definition%20de%20say%20de%20l'entrepreneur&pg=PA16#v=onepage&q&f=false

الأساسية بصفته المعني بالأخطار، هؤلاء الباحثين يعتبرون الأخذ بالمخاطر هي النشاط الرئيسي للمقاول[19].

في نفس الخط الذي اتبعه ماكس فيبر، يعتبر SHUMPETER Joseph أن المقاول هو شخص ليس مرتبط فقط بحسابات عقلانية بالنسبة للهدف و إنما أيضا عقلانية بالنسبة للقيم (الأخلاق)، لكن في ظل التغيرات التي شملت الجانب الاجتماعي والتكنولوجي يتعمق رائد الرأسمالية الحديثة SHUMPETER في تحديد طبيعة هذا المقاول فهو يتحدث عن المقاول المبدع L'innovateur في ظل ديناميكية النظام الرأسمالي، فأطروحته تمركزت حول التساؤل الرئيسي: ما هو محرك الديناميكية الرأسمالية؟ وما هي العوامل التي جعلت الرأسمالية في حركة؟، إنه المقاول المبدع الذي جعل الاقتصاد ينتقل من حالة ثبات إلى حالة ديناميكية[20]، ذلك من خلال المنتجات والخدمات الجديدة التي هي نتاج خلق للمؤسسات والأنشطة الجديدة التي هي عملية مرتبطة بالإبداع[21]، غير أن المقاول ليس بالشخص الخيالي، وإنما هو عبارة عن شخصية تتصرف بمفردها وبشكل مستقل "مقاوم، متمرد، ومبدع"[22]، فهو الذي يتكفل بحمل مجموعة من الخصائص الأساسية: يتخيل الجديد ولديه ثقة كبيرة في نفسه، المتحمس والصلب الذي يحب حل المشاكل ويحب التسيير، الذي يصارع الروتين ويرفض المصاعب والعقبات وهو الذي يخلق المعلومة الهامة[23].

مما سبق يظهر أن المقاول تم معالجته إما وظيفيا أو وصفيا، فالأسلوب الوظيفي الذي يركز على أعماله، سلوكاته ووظائفه التي تحدد نوع هذا المقاول، والأسلوب الوصفي الذي يهتم بالخصائص والصفات التي يملكها في حد ذاته.[24]

إذن دون التعمق أكثر في هذا الاتجاه أو العودة للحديث عن خصائص وسمات المقاول،

---

[19] -GASSE (Y), « l'entrepreneur moderne : attributs et fonctions », **Revue Internationale de Gestion**, vol 7, N° 4, 1983, P 4.
[20] - BRUNO (A), op cit, p123.
[21] - OCDE, **Encourager les jeunes à entreprendre : les défis politiques,** Le Programme LEED (Création d'emplois et développement économique au niveau local), Paris, 2001, p09.
[22] - HERNNDEZ (E.M), **L'entrepreneuriat : approche théorique**, op cit, P 13
[23] - JULIEN (P.A), MARCHESNAY (M), **L'entrepreneuriat,** op cit, pp 8-10.
[24] - CASSON (M), l'entrepreneur, Editions d'Economica, Paris,1991, p21.

فيمكن أن نعتبر هذا الأخير الفاعل الرئيسي في الديناميكية المقاولاتية في مختلف مراحلها فهو شخص حرض خياله شعوره بالحاجة، ليبدع أفكارا قادته لأخذ زمام المبادرة بالبحث عن الجديد على مستوى إنتاج العالم المبتكر والمخترع، استعان بعناصر المحيط من مال، مواد، أشياء وأفراد لتجسيد فكرته التجديدية، عمليا هو مالك ومنظم ومسير مشروعه، يتحمل شخصيا نتائج قراراته، كما أن مكافئته هي الربح الذي يتحصل عليه مقابل خوضه للمخاطر المتعلقة بالمحيط الذي يعمل فيه، محيط لا يمكنه التنبؤ بكل عناصره بالدقة التي تخلق الطمأنينة ومنه اليقين لدى هذا المقاول.[25]

2-2- عودة إلى سوسيولوجية التنظيمات:

2-2-1- عرض مختصر لسوسيولوجيا التنظيمات:

حاول علم الاجتماع التنظيمات فهم وتحليل علاقة السلطة والتبعية وإستراتيجية الفاعلين التي تشكلت على خلفية هذه العلاقات سواء في البنى الرسمية أو غير الرسمية، واعتبرت المؤسسة كيانا اجتماعيا غير منفصل عن المجتمع الأكبر، كما أنه منتج لكيانات اجتماعية تشكل مكان للانتماء بالنسبة لأعضائها، حيث يتماهون فيها، هذه النظرة تمثل عكس مسلمات المدرسة الكلاسيكية في التنظيم والتي اعتبرت المنظمة كيان اقتصادي محض من خلال نظرتها المادية للإنسان -الإنسان الاقتصادي- والمؤسسة كنظام مغلق.

حسب وجهة نظر التحليل الاستراتيجي، تعد المؤسسة كيانا منتجا للثقافة، فهذه الأخيرة تعبر عن مدى قدرتها على الممارسة والفعل الجماعي وبالتالي تحقيق الأهداف المشتركة والقدرة على مواجهة الأخطار، إذن هذه النظرة تحيل إلى اعتبار المؤسسة كمكان مستقل نسبيا عن المحيط والمجتمع ومنتج لمجموعة من الروابط والضوابط الاجتماعية.

إن علم اجتماع المؤسسة تجاوز هذه الأطروحات سواء تلك التي تعتبر المؤسسة نسق اقتصادي ناتج عن درجة تقسيم العمل وتوزيع المهام ...الخ كما ترى التايلورية، أو ما تعلق بأطروحة التحليل

[25] – مراح حياة، مرجع سابق، ص34.

الاستراتيجي التي تعتبرها –أي المؤسسة– مكان منتج للضوابط الاجتماعية المنظمة لنسق الفعل الاجتماعي، إلى اعتبارها كيانا تتكون وتتشكل فيه الهوية والثقافة التي تنشأ بدورها على أساس الحد الأدنى من الثقة بين الأعضاء الناتجة عن الخيال المشترك والتصور الجماعي، إذن نجاعة التنظيم ارتبط بمستوى التشكيل الاجتماعي بصفته مكان للانتماء لا قدرته على تقسيم وتجزئة العمال (OST).[26]

يعزز هذا الموقف SAINSAULIEU Renault الذي اعتبر المؤسسة ليست مجرد هياكل رسمية أو مجموعة نصوص وقواعد قانونية، بل هي تملك تاريخها الخاص الذي يكونه الفاعلون الاجتماعيون في مواجهة مختلف الإشكالات المطروحة، وبالتالي هي تتشكل من مجموعة من الروابط الاجتماعية.

2-2-2- ثقافة المؤسسة:

أحدثت نهاية السبعينيات –أو ما يعرف بالثلاثينيات المجيدة والتي تميزت بالغزو الاقتصادي الياباني– ثورة كبيرة مست حتى الأبحاث المتعلقة بالمؤسسة، فمختلف الأدبيات المتعلقة بالمؤسسة منذ أوائل الثمانينيات اهتمت بالعامل الثقافي لكن ليس من وجهة نظر سوسيولوجية للتحديث المتعلق ببنية المجتمع وثقافته ومؤسساته، و إنما من منطلق البحث عن الأسباب التي أدت بالمؤسسة والتنظيم الياباني إلى التفوق على نظيرتها الأمريكية والأوروبية، بمعنى تعين على الباحثين إيجاد بدائل للنظريات التقليدية التي أصبحت عاجزة عن تفسير التجديد الذي حققته المؤسسات اليابانية، الذي كان يبدو أنه راجع إلى الخصوصية الثقافية للمجتمع الياباني[27]، فبرز مفهوم ثقافة المؤسسة الذي ظهر لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية في السبعينيات، وأنه لم ينقل إلى فرنسا على

---

[26] - بن عيسى محمد المهدي، **ثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية للمؤسسة للاقتصادية العمومية في الجزائر**، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2004–2005، ص ص 232–233.

[27]- لحبيب أمعمري، **المقاولة والثقافة، دراسة في عملية التحديث بالمغرب**، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في علم الاجتماع، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، فاس، المغرب، 2006–2007،ص 209.

لسان المسيرين Managers إلا في بداية الثمانينيات[28]، ويعد إليوت جاك ELIOT Jacques من الأوائل الذين استعملوا مفهوم ثقافة المؤسسة حيث اعتبرها: "طريقة التفكير والسلوك الاعتيادي والتقليدي وتتميز بتقاسمها واشتراكها بين أعضاء التنظيم وتعلم تدريجيا للأعضاء الجدد بهدف قبولهم في المؤسسة"[29].

أما THEVENET Maurice يعبر عنها بمجموع المبادئ القاعدية (القيم والمعايير...) التي يبتكرها ويكتشفها ويطوّرها أعضاء المنظمة في تكيفهم مع المحيط الخارجي إلى جانب اندماجهم المهني والاجتماعي[30]، إن الهدف من وجود ثقافة المؤسسة هو توجيه كل جهود الأفراد نحو تحقيق أهداف المؤسسة.[31]

من بين الإشكاليات التي صاحبت هذا المفهوم هو الجدل القائم حول الثقافة والمؤسسة، أي هل المؤسسة هي مرآة عاكسة لمحيطها؟ أم أنها عبارة عن كيان خاص؟ بمعنى آخر هل نتحدث عن ثقافة المؤسسة؟ أم ثقافة المجتمع؟.

لقد أشار الباحث **محمد بشير** إلى أن "كل تنظيم مطبوع بالخصائص السوسيو-ثقافية لمجتمعه من هنا يظهر التأثير الجوهري للمكان والزمان في صقل هذا التصور أو ذاك"[32] وعلى المستوى اللغوي للمفهوم أشار الباحث إلى ثلاث استعمالات مختلفة[33]:

- الثقافة في المؤسسة وتعني ضمنيا أن ليس هناك ما يمكن تسميته بثقافة تنظيمية محضة، أي أن ثقافة الفاعلين داخل التنظيم هي امتداد لعناصر ثقافية من المجتمع.

---

[28] - CUCHE (D), **La notion de culture dans les sciences sociales**, Editions la découverte, Paris, 1996, p100.

نقلا عن: محمد بشير، **الثقافة والتسيير في الجزائر**، مرجع سابق، ص07.

[29] - BRESSY (G) et KANKOYT (Ch), **Economie d'entreprise**, 4e Editions Dalloz, Paris, 1998, P513.

[30] - THEVENET (M), **la culture d'entreprise**, Collection Que sais-je, PUF, 1993, P06.

[31] - DARBELET (M), **L'essentiel sur le management**, Editions BERTI, ALGER, 2007, P263

[32] – محمد بشير، المرجع نفسه، ص06.

[33] – المرجع نفسه، ص ص06-07.

- ثقافة المؤسسة أي أنها مستوحاة ومبلورة من الداخل.
- ثقافات المؤسسة بصيغة الجمع والتي توحي بوجود ثقافات متعددة لجماعات متعددة.

إن ما يفسر تفوق المؤسسات اليابانية هو انسجام وتلاحم أفرادها، فثقافة المؤسسة بالنسبة لهذا النموذج بنيت من خلال عناصر أسست لخصوصيتها، وبالتالي ما يمكن قوله هو أن ثقافة المؤسسة موجودة في الثقافة السائدة بين مختلف الأعضاء في التنظيم من جهة، كما أنها تعتبر بمثابة الرابط واللحمة فيما بينهم من جهة أخرى.

على العموم أبرزت مختلف الدراسات السوسيولوجية والأنثروبولوجية التعقيد الذي يكتنف مصطلح ثقافة المؤسسة ومختلف استعمالاته، لكن استخلاصنا الشخصي يتمثل في اعتبار ثقافة المؤسسة على أنها ليس فقط نتيجة عمل تنظيمي، بل هي في نفس الوقت نتاج تفاعل مع البيئة الاجتماعية إن لم نقل انعكاس لها، مع وجود عامل التحوير الذي ينشأ في كنف المؤسسة من خلال ردود الفعل المتواجدة في مختلف المستويات التنظيمية.

2-3- نحو سوسيولوجية المقاولة:

بالمعنى السوسيولوجي، خلق المؤسسة تم تعريفه من قبل MINGUET ب "العملية الديناميكية التي تهدف إلى إنشاء وحدة جديدة اقتصادية وقانونية (...). الأسئلة التي طرحت حول ما يسمى بخلق المؤسسات هي متعددة وتحمل اهتمامات مختلفة حول المقاول في حد ذاته ونشاطاته والجهود الموجهة للتنمية المحلية والوطنية، أو كذلك المجتمع الصناعي وتوجهاته"[34]، وعليه فإن مجموع البحوث المتعلقة بالمقاولة بمعنى المتعلقة بإنشاء المؤسسة، المسار التنظيمي، المقاول صاحب المؤسسة وبنشاطاته...الخ، شكلت مادة مهمة وذات وزن، ولقد أثرى علم الاجتماع –إلى جانب حقول معرفية أخرى كالاقتصاد، علوم التسيير، علم النفس والأنثروبولوجيا...الخ– الأبحاث في ما يخص المخلفات السوسيولوجية للمقاولة ودورها في المجتمع.

[34] - MINGUET (G), **De l'art d'entreprendre, une sociologie de l'initiative économique**, mémoire de synthèse pour le diplôme d'habilitation à diriger des recherches, Université de Nante, France;1995, p p 37- 40.

الاتجاه السوسيولوجي الاول اهتم بالشخص المؤسس للمقاولة، أي من هو المقاول؟ ما هي المحددات السوسيولوجية التي أدت به إلى خلق المؤسسة؟ من هم الأفراد الأكثر قدرة على المبادرة والنجاح؟...الخ.

الفرضية العامة لهذا التوجه هي: المقاولون هم أفراد يتميزون عن باقي أفراد المجتمع من خلال سمات مختلفة، إذا استطعنا معرفتها وتحديدها فإنه من الممكن تخمين الفئات الأكثر قدرة على الخلق والإبداع.

لكن هذا الاتجاه الذي ركز على المقاول لم يستطع تبرير مقولته القائلة بتميز هذا الأخير عن باقي الأفراد في المجتمع، كما أن التحليل بعوامل تتعلق بالفطرة والاستعدادات النفسية الخاصة ليست مقنعة لأن هذا الفرد في حد ذاته ابن بيئة اجتماعية وثقافية فبقدر فردانية سلوكه لا يمكن أن نفصله عن مستويات الفعل الجمعي.

أما الاتجاه السوسيولوجي الثاني فيرى أن السياق هو عنصر أساسي، فعندما تتعدد وتتنوع عمليات خلق المؤسسات والمشاريع، ما هي العوامل البيئية المؤثرة في ذلك؟ إذن الاهتمام هنا انتقل من المستوى الجزئي إلى المستوى الكلي بمعنى حول البنيات السوسيو–اقتصادية.

الفرضية المركزية لهذا الاتجاه تشير إلى أن الآليات المجتمعاتية والاقتصادية والسياسية هي التي تؤثر على حجم التوجه المقاولاتي وحجم إنشاء المؤسسات، إذن الظروف الاقتصادية ودرجة تقدم المجتمع، قوانينه و ثقافته...الخ، كل هذه المؤسسات هي ذات طابع مشجع أو كابح لعمليات خلق وإنشاء المؤسسات.

يظهر من خلال مسلمات هذا الاتجاه أنه لم يعطي أي تفسير حول دور الفرد ولا حول الأسباب التي تدفع به كي يكون مقاولا، فكل تركيزه أنصب حول أهمية العوامل الخارجية كقوى وحيدة وسببية للظاهرة.

من كل ما سبق يظهر أنه هناك براديغم يركز على الفرد وآخر على البنيات فكل طرح يعتبر

مهم لكن هذا يبقى غير كاف لإزالة الغموض عن عملية خلق وإنشاء المؤسسة وبالتالي ما هو البديل؟.

هو طريق ثالث يتجاوز هذا التناقض الكلاسيكي بمختلف نقاشاته في علم الاجتماع، هذا التوجه يهدف إلى تفسير مساهمة المقاولة في تجديد و تنمية المجتمعات وأكثر من ذلك هو طريق نظري يحاول أن يجمع بين الفرد والمؤسسة والبيئة، كما أنه يبحث في الشروط الاجتماعية التي تتحكم في تشكل المؤسسة وبالتالي هذه الشروط لديها تأثير على الطريقة التي من خلالها هذه الأخيرة ستنتظم وتتهيكل وتتطور فيما بعد.

الفرضية الرئيسية لهذا النهج هي أنه هناك شروط اجتماعية خاصة بخلق المؤسسات بمعنى آخر المؤسسة الجديدة هي نتيجة تفاعل بين مجموعة عناصر مشتركة في ظهورها سواء تعلق الأمر بالفرد/الجماعة المؤسسة أو البيئة، فالمؤسسة ليست الإنتاج الآلي والعفوي لظروف اقتصادية مشجعة، كما أنها ليست من العمل الوحيد "لخالق بالفطرة"، فكل مؤسسة جديدة تترك الأثر في وظائفها الاجتماعية والتسييرية والإستراتيجية والثقافية.[35]

[35] - MOREAU (R), **"L'émergence organisationnelle: le cas des entreprise de nouvelle technologie"**, Thèse de doctorat en sociologie, faculté des lettres et sciences humaines, Université de Nante, France, 2004, p12.

3- سوسيولوجية المقاولة في الجزائر

3-1- واقع وممارسات الأعمال في الجزائر

حاولت العديد من الدراسات معالجة والتطرق إلى واقع وممارسات الأعمال في الجزائر، من خلال التعرض إلى إشكالية المقاول الجزائري، فبين من اهتم بالمؤسسة الصناعية الخاصة وواقعها السوسيو اقتصادي، اهتم البعض ببروز المقاول الجزائري من خلال بعد المسار الاجتماعي، وهناك من تعرض إلى المنطق الذي تسير من خلاله المقاولة في الجزائر وبالأحرى منطق التسيير الذي يتبناه المقاول الجزائري، وتطرق البعض الآخر إلى المقاولون الجدد وبعد التحول.

3-1-1- المؤسسة الصناعية الخاصة والواقع السوسيو–اقتصادي

حول الواقع السوسيو اقتصادي للمؤسسة الصناعية الخاصة، حاول "الجيلالي اليابس" بحث مختلف علاقات وتأثيرات هذه الأخيرة على مجمل النظام الاقتصادي والاجتماعي الذي تمارس نشاطها فيه، ورأى الباحث أنه لا يمكن إجراء دراسة حول المؤسسة دون اعتبارها كقاعدة مادية لبرجوازية صناعية سليلة البرجوازية التجارية التي نشطت خلال الفترة الاستعمارية، فمن خلال تحليل تاريخي لخطاب الدولة الوطنية حول الملكية والرأسمال الخاص، توصل إلى ما يلي:

- الارتباط القوي للبرجوازية الصناعية بالدولة الوطنية، حيث أن قطاع الدولة يوفر قاعدة التواجد، العيش و الاستمرار للقطاع الخاص.
- استعمال المقاولين للسياسة التوافقية في تسيير الموارد البشرية[36] من خلال المزج بين التقليدي والحديث، فمن جهة الحديث ما تعلق بالتكنولوجيات المستعملة في المصنع ومن جهة التقليدي ما تعلق بعلاقات السيطرة التقليدية من جهوية وقبلية والتوظيف الإنتقائي قصد التخفيف من المقاومة العمالية بالإضافة الى استخدام المقاول للعوامل الدينية كوسائل لإدماج العمال في المصنع.

[36]- LIABES (D), **Capital privé et patrons d'industrie en Algérie (1962-1982),** CREAD, Alger, 1984, p102.

- "الاستثمار اليومي والمزدوج للاقتصادي والاجتماعي-الرمزي وكذا النظام الاجتماعي والسياسي"[37] من خلال خلق شبكة من العلاقات على أساس المصالح المتبادلة، كما أن وجود رأسمال خاص مرتبط بالوجود النشط للعائلة.

3-1-2- بروز المقاول الجزائري: بعد المسار الاجتماعي

في دراسته المعنونة ب "الصناعيين الجزائريين" حاول من جهته Jean PENEFF معرفة الشروط الاجتماعية التي ساهمت في ظهور هذه الفئة، وذلك من خلال اعتماده على بعد المسار الاجتماعي والذي حاول ضبطه من خلال مجموعة من المتغيرات السوسيولوجية منها: الأصل الاجتماعي، الأصل الجغرافي، المستوى التعليمي والمسار المهني.

لقد حاول الباحث الكشف عن مختلف الاستراتيجيات المتبعة من قبل المقاولين الجزائريين الموضوعين تحت الدراسة في خلق مؤسساتهم وإنشاء مشاريعهم الصناعية حيث أعطى تعريفا إجرائيا للمقاول يتمثل في أنه شخص له كافة الصلاحيات في مؤسسته فهو منشؤها ومسيرها على كافة المستويات.

ليتوصل الباحث إلى تحديد الأصول التالية للمقاولين الجزائريين:

المقاولون التجار الذين هم في غالب الأحيان من أصول ريفية وممن تلقوا تعليمهم بالمدارس العربية الإسلامية (مدرسة ابن باديس)، أغلب نشاطاتهم تتمثل في الاستيراد والتصدير وتجارة الجملة وهناك منهم من مارس نشاطات اقتصادية خارج الجزائر ومع صدور قانون الاستثمارات عام 1966(وثيقة للبحث) حولوا نشاطهم للصناعة.

من مميزات هذا النوع من المقاولين هو طبيعة التحول في النشاط الذي جاء في ظروف اقتصادية وسياسية معينة، لكن رغم هذا التحول وجد الباحث أن هؤلاء لا يزالون يتصرفون بعقلية

[37] - Ibid, p15.

ومنطق التاجر وذهنية البيع على حساب عقلانية الإدارة والتسيير والوظائف المرتبطة بها مما يجعلهم مضطرين للاستعانة بأصحاب الاختصاص.

المقاولون غير المسيرين والذين يوكلون إدارة مصانعهم إلى تقنيين أو مسيرين وإطارات أجنبية بفعل المشاركة في رؤوس الأموال المستثمرة، مقابل اهتمامهم بنشاطات الاستيراد والتصدير والملكية العقارية، هذه الفئة تمثل في أغلبها من كانوا موظفين خلال الفترة الاستعمارية ومن أصحاب المستوى التعليمي الثانوي والجامعي، وممن لم يشاركوا في الثورة، كما أن الباحث وجد صعوبات في التعامل معهم نظرا لأنهم يملكون شخصيات متكتمة جدا.

المقاولون العمال وهم من العمال المؤهلين أو الإداريين والإطارات المتوسطة ممن يتشاركون في أعمال حرة لتحسين دخلهم وفي أغلب الأحيان دون ترك وظائفهم الأصلية لأسباب تكتيكية مرتبطة بالدرجة الأولى بصعوبة المحافظة على النشاط الحر مقابل وظائفهم الحكومية، هاته الفئة يمثلها بعض الإطارات السابقة في التسيير الذاتي ومنخرطون ومناضلون في جبهة التحرير وبعض الضباط السابقين في جيش التحرير الوطني، أما عن أصولهم الاجتماعية فاغلبهم من أسر فقيرة ريفية وبعض التجار البسطاء وممن يملكون تعليما جيدا في المدرسة الابتدائية الفرنسية، لا يملكون شهادات ولكن يملكون تكوينا تطبيقيا ملائما من خصائصهم احتكاكهم بالوسط الصناعي خاصة أولئك الذين كانت لهم تجارب في المهجر، هذا ما أعطاهم نوعا من الخبرة الميدانية ومن خصائصهم أنهم يشاركون بأنفسهم في الأعمال كما أنهم ومن خلال خبرتهم واحتكاكهم يملكون القدرة على العمل بآلات وأجهزة قديمة أو معطلة بعد إصلاحها[38] هذا ما يفسر طبيعة المنتجات لديهم ذات النوعية الرديئة لكنها مستهلكة في السوق خاصة من قبل ذوي الدخل الضعيف،

[38]- PENEFF (J), « **les chefs d'entreprise en Algérie** », in actes du colloque : entreprises et entrepreneures en Afrique,(19 et21eme siècle), Editions l'Harmattan, Paris, tome 2, 1983, p577.

"لكن رغم كون هذه المؤسسات "ذات وزن اقتصادي خفيف، تلعب هذه الرأسمالية الصغيرة دورا غير متجاهل في عرض التشغيل و السوق..."[39].

هذا النوع من المقاولين ذوي الأصل الاجتماعي القادم من الطبقات الشعبية والمتوسطة يعطي حسب رأي الباحث للرأسمال الجزائري طابعا خاصا[40].

من خلال ما سبق يتبين أن بعد المسار الاجتماعي يوضح انه هناك تمييز بين المقاول الصناعي صاحب الخبرة والذي احتك مع العالم الصناعي وتعلم واكتسب خبرات خاصة في مجال تسيير المؤسسة ورؤوس الأموال، والمقاول "التجاري" الذي يوكل مهام تسيير مؤسسته إلى أصحاب الاختصاص واهتمامه بعمليات البيع مكتفيا بتسيير رأسماله فقط.

3-1-3- المقاولة بين الفعالية الرمزية ومنطق الكفاءة الاقتصادية

هي دراسة مونوغرافية[41] حول مقاول كان في بداية تاجرا ليتحول إلى الصناعة سنة1966، جمع فيها "جلوات نورين" ما بين الفعالية الاقتصادية القائمة على تقاليد العمل المنظمة وفق العقلانية الاقتصادية الاوروبية والممارسات المحلية المميزة لمجتمعنا، حيث حاول رصد العلاقة فيما بينها، متسائلا عن هل من سبيل لتعايشها معا؟ وتوصل الى ما يلي:

- **عملية التوظيف** تتم على أساس الشبكة العلائقية التقليدية ذات المرجعية الكاريزمية (العائلة، الجهة...الخ).
- **التسيير** قائم على مدى التحكم في العلاقات الشخصية و استعمال الرمزي.

[39]- PENEFF (J), « **Les chefs d'entreprise en Algérie** », op cit, p576.
[40]- PENEFF (J), « **Industriels algériens** », CNRS, France, 1981, p94.
[41] - voir : DJELOUAT (N), Efficacité économique et gestion symbolique, étude de cas d'une entreprise privé, in les **cahiers du CREAD**, n°11, 3ème trimestre, CREAD, Alger, 1987, pp43-51.

وكخلاصة أكد الباحث على وجود ثوابت سوسيولوجية تمنح لعلاقات الإنتاج فعالية أكبر، من العلاقات القائمة على العقلانية الاقتصادية المعاد إنتاجها محليا في الأنماط التقليدية.

وفي نفس الطرح لاحظ "أحمد هني" أن رب العمل الجزائري والذي يطلق عليه تسمية رب العمل "الشيخ"، يتمثل سعيه في ضمان استمرارية وجود مؤسسة من خلال اعتماده على تكوين شبكة زبائنية من جهة ومن جهة أخرى خلق الولاء والوفاء لدى العمال حماية للإنتاج واستمرارية وكذلك حماية لأسرار العمل، وبما أن الرفع من الأجر يؤثر على أرباحه فإن المقاول "الشيخ" يسعى إلى توظيف أفراد العائلة، القبيلة، الجهة...الخ وفي نفس الوقت يقوم بمنحهم امتيازات ذات طابع اجتماعي وديني (مصاريف الزواج، الحج، العمرة، التكفل ببعض المشاكل الأخرى كالمرض، التوسط لهم لحل بعض مشاكلهم...الخ) وبما أنه رجل متدين وسلوكاته جيدة فهذا يجعله "الشيخ".

أما عن الكفاءة والفعالية الخاصة بالمؤسسة فهي ليست اقتصادية، بل قائمة على مدى قدرة رب العمل على توزيع والتحكم في الرمزي وهذا ما أسماه هني بالنمط "الأخوي" والذي يعمل طرديا مع حجم المؤسسة، حيث أن المؤسسات الكبيرة لا يمكنها التحكم في التوظيف القائم على العائلة، القبيلة، الجهة وإنما تستعين بأماكن أخرى وهذا ما يؤدي إلى خلق صراعات للسيطرة داخل المؤسسة.

ما يمكن أن نستخلصه من هذا التحليل هو أن النجاح الذي يسعى إليه رب العمل "الشيخ" مستمد من عوامل اجتماعية ورمزية ولا يعتمد على الجانب المادي أي ما هو علمي وفني وفق النموذج الفيبري أين الأسماء لا تهم وإنما الكفاءة والوظيفة وهو إذن عمل "بيروقراطي"[42].

في الأخير يمكن القول أنه يصعب تعايش نمطين متناقضين خاصة ما دامت السيطرة كانت لصالح التسيير والفعالية الرمزية.

[42] - HENNI (A), **Le Cheikh et le patron : usage de la modernité dans la reproduction de la tradition**, OPU, Alger, 1993, p29.

3-1-4- المقاول الجزائري الجديد: بعد التحول

هي محاولة لمعرفة خصائص هذه الفئة التي ظهرت وتطورت في ظل ميكانيزمات سوسيو-اقتصادية متناقضة (مرحلة ما بعد إصلاحات 1988) منتمية إلى قواعد الاقتصاد الموجه (اقتصاد وتعاملات لا رسمية، الحماية الجمركية للسوق، وجود الاحتكار) وفي نفس الوقت تلك المتعلقة باقتصاد السوق (تحرير الأسعار، حرية المبادرة، سيولة الأملاك ورؤوس الأموال وبالتالي ظهور هؤلاء المقاولين الجدد كان في ظروف غير مستقرة ومتناقضة في معظمها[43].

التساؤل الرئيسي الذي انطلق منه "بويعقوب أحمد" هو هل بإمكان المقاولين الجدد التحول إلى فاعلين اقتصاديين فعليين و فئة اجتماعية حاملة لمشروع اقتصادي واجتماعي جديد؟ وكانت أهم مؤشرات التي اعتمد عليها الباحث لمعرفة وتحديد خصائص هؤلاء الفاعلين تتمثل في المسار الشخصي وكيفية ولوج المجال الاقتصادي.

لقد رأى الباحث أن المقاولون الجدد (عينة الدراسة كانت35 مقاولا ممن بدأوا نشاطهم بعد سنة1989) يتميزون من حيث السن بشبابيتهم نسبيا ومن ذوي المستويات التعليمية الجامعية والحاصلين على شهادات الهندسة أو العلوم الإنسانية والاجتماعية وهذا ما يمثل حسب الباحث أحد عناصر القطيعة مع مقاولي سنوات السبعينيات، أما عن أصولهم الاجتماعية فهي في غالبها قليلة الصلة بالفلاحة، فأغلبهم من عائلات مارست التجارة أو من الحرفيين والصناعيين وولوجهم لعالم الأعمال كان بفصل مساعدات عائلية أو تحويل نشاط العائلة أو التشارك في رؤوس الأموال.

فيما يخص طبيعة النشاط الاقتصادي لاحظ الباحث هيمنة القطاع التجاري، وربط ذلك بتحرر الشامل والسريع للتجارة الخارجية بعد إمضاء اتفاقية Stand Bay عام1994[44] وتأثيراتها على توسع التجارة في بلاد، وعن الطابع القانوني المهيمن لهذه المؤسسات فإنها في أغلبها

[43] -BOUYAKOUB (A), « Les nouveaux entrepreneurs en Algérie en période de transition : la dimension transnationale », in **les Cahiers du CREAD**, CREAD, Alger, n40, 2eme trimestre, 1997, p16.
[44] - Ibid, p111.

مؤسسات ذات مسؤولية محدودة SARL والتي تتوافق مع الشراكة العائلية لكن يبقى أن هذه المؤسسات عرفت وتعرف تحولات بطيئة نحو العصرنة.[45]

إذن المقاولين الجدد عبارة عن فاعلين اقتصاديين ويبحثون عن التميز والتفرد مقارنة مع أرباب العمل القدامى، هؤلاء المقاولين لا يكونون مجموعة متجانسة لا اقتصاديا ولا سوسيولوجيا، كما أن تدخل الدولة من خلال الرقابة والأوضاع الأمنية، أضعف من حركة الاستثمار لدى هذه الفئة مع الإصرار على مبدأ تحقيق ربح سريع.

3-2- أزمة الأعمال في الجزائر

بالرغم مما حققته الجزائر من انجازات على مستوى البناء الاقتصادي والاجتماعي إلا أنه وعلى مستوى الأعمال والديناميكية السوسيو اقتصادية المرتبطة بها، لازالت العديد من النقائص تحتاج إلى عمل كبير لتحقيق قفزة تنموية مستدامة، هذا إن لم نقل أنها أزمة أعمال بالفعل، وهذا راجع لعدة أسباب منها:

- البيروقراطية التي أصبحت عائقا كبيرا أمام خلق المؤسسات والمقاولة عموما، فحسب تحقيق للديوان الوطني للإحصائيات[46] مع أكثر من 94000 رئيس مؤسسة بمختلف أحجامها وأشكالها القانونية، أشار 43.9% من المستجوبين إلى أن الملف الإداري المتعلق بإنشاء المؤسسة معقد ومبالغ فيه، وفيما يخص آجال الإنشاء، اعتبرها أكثر من 40% من رؤساء المؤسسات بالطويلة، أما الضرائب فهي بالنسبة ل 27% العائق الكبير، وبالنسبة ل24% منهم جد مكلفة حسب الديوان الوطني للإحصائيات، حسب نفس التحقيق فإن حوالي نصف أرباب العمل المعنيين بالاستجواب، اعتبروا أن الإمكانيات المالية تبقى العامل

[45] - Ibid, p118.

[46] – تم هذا التحقيق ما بين شهر ماي وجويلية 2011، والهدف منه هو إحداث تقريب ما بين المتعاملين الاقتصاديين والسلطات العمومية من أجل إيجاد حلول ملائمة لمشاكل المؤسسات. www.ons.dz

المهم في قرار الاستثمار (59% بالنسبة للمؤسسات الخاصة، و37% بالنسبة للمؤسسات العمومية).

- غياب التوازن على مستوى ثنائية ريف /مدن نظرا لانتشار ظاهرة "ترييف المدن"، وبالتالي المدينة كمفهوم للتحضر وكفضاء للنشاط والتفتح اصطدمت بعالم آخر يجعل منها مرفأ للمتناقضات، وهذا لا يخدم بيئة الأعمال في ظل انتشار الفوضى الاقتصادية، التجارية أين أصبحت المدنية تعبر عن عدم فعالية المؤسسات أمام المتناقضات الثقافية.

- الدور المهم والحاسم للعائلة في تراكم رأس المال وإمداد المؤسسة بالموارد البشرية، وهيمنة منطق الشبكة ورأس المال الاجتماعي والرمزي على المنطق القائم على الفاعلية والكفاءة الاقتصادية، أثر كثيرا في انفتاح المقاولات وتبنيها لمبادرات جديدة.

- ضعف وغياب في كثير من الأحيان لدور المجتمع المدني في تهيئة وتعبئة الإنسان الجزائري وتحضيره لعملية التنمية وهذا العائق المتعلق بالمجتمع المدني له علاقة أيضا بوضع المدينة في حد ذاتها (العائق السابق)، وهذا ما أكده متروك الفالح بقوله: "إذا كانت تلك الانشغالات الاجتماعية (المدن)، وهي الحاضنة لما يسمى بقوى (المجتمع المدني) وثقافته "المتريفة" على نحو كبير فإن ذلك يعني أن مفهوم المجتمع المدني وقواه وبالتالي فاعليته تبدو معطلة في أساسها"[47].

- ضعف المشاركة في خلق ثقافة مقاولاتية بالتعاون مع مختلف الفاعلين، خاصة التربية والتعليم ،الأسر والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص .

- الاختلافات فيما يخص مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل في ظل تداعيات العولمة التي مست أنظمة التعليم وأسواق العمل والتشغيل عموما، حيث أن التجارب الحديثة والناجحة تعمل بنظام تكوين-بحث علمي- خلق وإنشاء مؤسسات (أي مبادرات أعمال: المقاولة)،

---

[47]- متروك الفالح، **المجتمع والديمقراطية والدولة في البلدان العربية: دراسة مقارنة لإشكالية المجتمع المدني في ضوء ترييف المدن**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2002 ، ص165.

وما يتبع ذلك من تأثير على سوق العمل، ففي هذا الصدد نضرب المثال بتجربة اقترحها معهد مونتان[48] L'institut MONTAIGNE، في أوربا السنوات القليلة الماضية مفادها إنشاء مراكز علمية تجريبية من خلال تجهيزات وبنا مخبرية ومنح حرية كبيرة لدخولها من قبل الطلبة وحتى غير الطلبة الذين بإمكانهم العمل فيها والتحضير لمشاريعهم البحثية[49]، حيث تصبح هذه المخابر حاضنات حقيقية لمختلف أفكارهم ومشاريعهم التي ستحقق الإقلاع الحقيقي .START-UP

[48]- اقترح هذا المعهد سنة 2004 تأسيس مؤسسة ذات تمويل تشاركي أوروبي سماها ب La foundation NEWTON وهدفها إيصال 25 مؤسسة جامعية أوربية ضمن أحسن 50 جامعة في العالم في ظرف 10سنوات، واقترح تمويل سنوي ل50 أحسن جامعة في أوروبا يتمثل في 20مليون أورو لكل جامعة سنويا، أنظر:

- GEISS (R) et VRINAT (M): « **Université, recherche : une fondation européenne pour rattraper le retard** », Institut Montaigne, Briefing paper, Avril 2006, Paris, France, PP01-06.

[49]- ذلك اقتداء بتجربة اكبر الجامعات العالمية مثل Harvard, MIT, Stanford، التي تصادق على مشاريع مرحلة الماستر من خلال ما يسمى ب Master's thesis التي ينجزها الطلبة في المخابر المنتمين إليها.

خلاصة:

من خلال مختلف الأدبيات يظهر أن المقاولة هي ظاهرة متعددة الأبعاد والمداخل، فهناك عدة عوامل اقتصادية واجتماعية، ثقافية، سيكولوجية وسياسية تؤثر على قرارات الأفراد لإنشاء المؤسسة، فحسب GASSE Yvon، يشير DRUKER Peter إلى أن ظهور الاقتصاد المقاولاتي هو حدث ثقافي وسيكولوجي أكثر منه حدثا اقتصاديا وتكنولوجيا[50].

وتبين أن النموذج السوسيولوجي الجديد، قدم رؤية أوسع نطاقا للمقاولة، مع التركيز على القوى الاقتصادية، النفسية والثقافية، والسلوك التنظيمي في المؤسسة، فعلى عكس وجهة النظر الاقتصادية، الطرح السوسيولوجي يعترف بالطابع الاجتماعوي للفعل المقاولاتي بمعنى أن ظاهرة المقاولة تخضع للمكونات التاريخية والاجتماعية والهيكلية والثقافية لمجتمع معين، وهكذا دافع الربح للمقاول تحدده العوامل الثقافية والمؤسسية، السيكولوجية والسوسيو اقتصادية وليس الميل الفطري إلى الربح، أو الحتمية الاقتصادية.

[50] - GASSE (Y)., DIOCHON (M) et MENZIES (T.V), **op cité**, p03.

الفصل الثاني: الثقافة والمقاولة

تمهيد

1- الثقافة، القيم، الاتجاهات و السلوك

1-1- الثقافة: المفهوم والإشكالية

1-2- القيم

1-3- المواقف

1-3- السلوك

2- المقاولة والثقافة المجتمعية

2-1- الأبعاد السوسيو-الثقافية للمقاولة

2-1-1- هوفستد والأبعاد السوسيو-الثقافية:

2-1-2- إنشاء المؤسسة ورأس المال الاجتماعي

2-2- الدين والمقاولة بين ماكس فيبر وغاري تريبو

2-2-1- ماكس فيبر والتحليل الثقافي الفهمي

2-2-2- غاري تريبو والمقاول المسلم

2-2-3- مناقشة و تقييم

3- ثقافة المقاولة

3-1- حول مفهوم ثقافة المقاولة

3-2- مقومات ثقافة المقاولة

3-3- عناصر ثقافة المقاولة

3-4- ثقافة المقاولة كطريق للتنمية

3-4-1- الجامعة، البحث العلمي والمقاولة

3-4-2- عناصر تنمية ثقافة المقاولة

3-4-3- حاضنات الأعمال:آلية للتنمية والتطوير

خلاصة

تمهيد:

في هذا الفصل سنحاول التطرق إلى العلاقة بين المقاولة والثقافة، فهذين المفهومين المتلازمين في بحثنا يشكلان احد عناصر الإشكالية وبالتالي ستكون محاولة منا لتحليل تلك العلاقة من خلال التطرق لمفهوم الثقافة وبعض المفاهيم ذات العلاقة المباشرة بها، كالاتجاهات والقيم والسلوك ...الخ، كذلك نتطرق الى العوامل السوسيو–ثقافية لإنشاء المؤسسة وعلاقة الدين بالمقاولة من خلال اطروحتي ماكس فيبر و غاري تريبو، ثم نعرج على تحليل مفهوم ثقافة المقاولة وعلاقتها بالتنمية.

1-الثقافة، القيم، الاتجاهات والسلوك:

1-1- الثقافة: المفهوم والإشكالية

تبقى الثقافة من المفاهيم الإشكالية التي لا تتوقف على تعريف واحد، لدرجة أن المؤلف البريطاني WILLIAMS Raymond قال عنها: "لا أعرف كم مرة تمنيت لو أنني لم أسمع بهذه الكلمة اللعينة"[1] مع ذلك يمكن أن نعرفها بأنها طرق العيش و التفكير و الممارسة لدي الانسان والتي تنتقل من جيل إلى جيل، كذلك هي مجموع السمات المميزة الروحية و المادية التي تميز مجتمع ما عن غيره، فحسب بيان مكسيكو 1982" من خلال الثقافة الانسان يعبر عن كينونته، يعي ويتعرف على النقص في نفسه، يعود للتساؤل عن إنجازاته، و يبحث بدون كلل عن معاني جديدة، و يخلق الاعمال التي ترفع من وضعه".

استخرج KAMDEM ثلاثة اتجاهات في معالجة الثقافة: الفلسفي، الأنثروبولوجي والاستراتيجي، فالمنظور الفلسفي يتعلق بنمو الشخصية لدى الافراد من خلال معارفهم النظرية والعملية، أما الاتجاه الانثروبولوجي يهتم بنظام القيم المشتركة لأعضاء الجماعة، المحددة والتي تعطي معنى لوجودهم، أما الاتجاه الثالث الاستراتيجي فيشير إلى نظام من القواعد الضمنية أو الصريحة التي تنظم السلوك الفردي و الجماعي.[2]

تمتلك الشعوب ثقافة خاصة بها وذلك للاختلافات في السياق الجغرافي والتاريخي أين تعيش، بالإضافة إلى العادات والتقاليد و طرق العيش والتفكير والذهنيات المميزة لها، هذا الاختلاف نجد له تعبيرا مكتملا في البديهية القائلة: "لكل شعب ثقافته" بمعنى لكل شعب طريقة معينة في الحياة[3]، علاوة على ذلك الاشخاص الذين يعيشون مجتمعين في جماعات او مجتمعات، يتقاسمون

---

[1]- WILLIAMS (R), **Politics and letters: interviews with new left review**, New Left BOOKS, London, 1979, P154.

[2]- KAMDEM (E): **Management et interculturalité en Afrique: Expérience camerounaise**, Presse de l'Université Laval, Québec, Canada, P .

[3]- WILLIAMS (R), **Keywords: a vocabulary of culture and society**, Fontana/Croom Helm, London, 1976, p80.

شروط حياة واحدة ويتبنون أنماط جماعية للعيش وسلوكات مختلفة عن باقي الأعضاء في الجماعات أو المجتمعات الاخرى، هذا ما سماه كل من Geert HOFSTED et BOULLINGER بالبرمجة الذهنية الجماعية، هذه الاخيرة تكون موحدة ومشتركة بالمرة مع باقي الافراد لأنها تظهر في ثلاث مستويات:

- المستوى الكلي و الجامع المشترك لكل الانسانية.
- المستوى الجماعي و الذي يتعلق بخصوصية كل جماعة أو مجتمع.
- المستوى الفردي و الذي يميز كل فرد و يجعل منه كائن وحيد مختلف عن الباقي مادام ليس هناك شخصين على حد سواء.

تظهر الثقافة حسب هذا التحليل في المستوى الثاني أي المستوى الجماعي والذي ينطوي أيضا على التعليم، التنشئة الاجتماعية وانتقالها من جيل إلى جيل.

حسب ADLER فإن الأنتروبولوجيين KROBER et KLUCKOHN اقترحا تعريفا للثقافة يعد الاكثر شمولية وقبولا وهو أنها:

"مجموعة النماذج (بعضها صريح و البعض ضمني) والتي تصف السلوك المنتظر الذي يكتسبه الفرد وينقله من خلال الرموز التي تشكل العلامة المميزة لجماعة بشرية ما بما في ذلك القطع الاثرية (أو التحف) والتي من خلالها تعبر هذه الجماعة. الجوهر الرئيسي للثقافة يتكون من الافكار التقليدية (بمعنى المنقولة تاريخيا والمنتقاة) وبالخصوص القيم المرتبطة بها، فيمكن اعتبار الأنساق الثقافية في بعض الأحيان كنتائج للفعل وبعض الاحيان كعناصر شرطية للفعل المنتظر"[4].

تظهر من خلال هذا التعريف ثلاثة ميزات للثقافة:

- إنها مشتركة بين أعضاء الجماعة الاجتماعية.

[4] - ADLER (N.J): **Comportement organisationnel: une approche multiculturelle**, Editions Reynald Goulet, Ottawa, Canada, 1994, p15.

- إنها منتقلة من جيل الكبار إلى جيل الصغار.
- إنها تطبع السلوك و الادراك لدى اعضاء الجماعة.

وعليه فإن هذا المنظور يسجل التعايش بين الثقافة والشخصية ، فهذه الأخيرة تعتبر شديدة التبعية للثقافة المميزة للمجتمع، ومثال ذلك مقترح KARDINER القائل بأن كل منظومة اجتماعية–ثقافية تقابلها "شخصية منواليه" –الأنا هو استباق ثقافي–، ومقترح MCCLILLAND القائل بأن بعض المجتمعات تجعل من الجودة/الكمال، أي من حسن الأداء والنجاح قيمة مركزية، بحيث تصبح الحاجة التي يسميها بالإنجاز مكونا أساسيا لشخصية الافراد المكونين لهذه المجتمعات.[5]

في هذا المجال ينزع الكثير من الثقافويين في تحليلاتهم الخاصة بالمنظومات الاجتماعية، إلى تخصيص التنشئة الاجتماعية بدور نوعي وحاسم، إذ من خلالها يتم انتقال القيم الاساسية من جيل إلى جيل آخر.[6]

الثقافة تشمل التفكير والاحساس والفعل للجماعة الانسانية، المكتسبة والمنتقلة عن طريق الرموز التي تمثل الهوية الخاصة للأشخاص فهي تشمل الاشياء المادية التي تنتجها المجموعة، هذه الثقافة تظهر من خلال التفاعل بين قيم واتجاهات وسلوكات أعضائها، كما يعبر عنها من خلال القيم التي يفضلها الافراد في موضوع الحياة والبيئة المحيطة بهم، هذه القيم بدورها تشكل وتهيكل مواقفهم اتجاه مؤثرات البيئة وتحدد كنتيجة السلوك الذي يعتبر الأكثر ملائمة والأكثر فعالية في حالة ووقت معينين، وبالمقابل السلوك الفردي أو الجماعي له تأثير على ثقافة المجتمع.[7]

---

[5]– خليل أحمد خليل، **المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع**، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان، ط1، 1984، ص 84.

[6]– المرجع، نفسه، ص 85.

[7]- ADLER (N.J), op cit, p 15.

تعد المقاولة حقلا خصبا للتأثير الثقافي بل أكثر من ذلك هي فعل ثقافي، فلأجل خلق المؤسسة لا يكفي امتلاك روح مقاولاتية وامتلاك شروط مشجعة للفعل المقاولاتي، حيث أنه للمرور إلى الفعل يتطلب ذلك دافعية فردية والتي تكون ضرورية ففي هذا الاطار تتموقع مساهمة ماكس فيبر الذي جعل من نظام القيم عاملا من العوامل المفسرة لبروز وتطور القدرات والدوافع المشكلة للسلوك المقاولاتي كما حدد WTTERWALGHE عدة عوامل محددة للسلوك المقاولاتي للأفراد منها: "البيئة السوسيو-ثقافية، السياق العائلي، التجربة والوسط المهني والنظام التعليمي"[8].

1-2- القيم:

كل نشاط هو محاصر بمجموعة قيم وبتصور ونظرة محددة، فالقيمة هي البحث عن ما نريده جيدا وجميلا، حقيقيا ومقدسا حسب أحكامنا الشخصية، الأكثر أو الأقل اتفاقا مع المجتمع ككل، كما أشار Gay ROCHER إلى أن القيم هي طريقة عيش أو ممارسة لفرد أو جماعة والتي تعتبرها مثالية وتجعلها مقبولة ومرغوب فيها، إنها درجة الأهمية والقبول التي تمنح اجتماعيا لرابط اجتماعي، ممارسة أو فرد...الخ.[9]

وفقا ل HOFSTEDE et BOLLINGER فإن القيمة هي وجود اتجاه قوي جدا من شخص إلى تفضيل وضع معين على حساب آخر، كما أنها يمكن أن تعني كل ما هو مرغوب فيه صراحة أو ضمنيا من قبل الفرد أو الجماعة والتي تؤثر على الخيارات التي يتخذها من بين طرق ووسائل وأهداف الفعل والممارسة، إنها حسب تعبير HALBWAHS Maurice ترتكز على التثمين

[8]- WTTERWULGHE (R): **La PME: une entreprise humaine**, Editions de Boeck et Larcier, Paris-Bruxel, S.A. IN : DIAKITE (B), **Facteurs socioculturels et création d'entreprise en Guinée: Étude exploratoire des ethnies peule et soussou**, thèse de doctorat en sciences de l'administration, Université LAVAL, Canada, 2004-02

[9]- LEBARON (F), **La sociologie de A à Z: 250 mots pour comprendre**, Editions Dunod, Paris, 2009, p115.

الاجتماعي[10]، ومن بين المرجعيات القيمية يجب أن نركز أساسا على الأسرة والدين، كما تتميز القيم بالسمات التالية:

- السلوك الملهم.
- التغير والتطور مع مرور الزمن لكن بوتيرة بطيئة.
- تتجسد بصفة ملموسة في المجتمع و تتعلق بلحظة معينة من تاريخه.
- مقبولة ومشتركة بين أعضاء الجماعة.
- تدعم الاتساق والانسجام والاندماج الاجتماعي.

بالمقابل حدد RAINVILLE مجموعة من العناصر التوضيحية والتي تعطي معنى للفعل، هذه العناصر تتمثل في:[11]

- القيم هي اختيار شخصي وحر.
- الفرد يعرف لنفسه ولمن حوله النتائج المترتبة عن اختياره لهذه القيمة أو تلك.
- القيم تعطي معنى للوجود.
- يمكن ملاحظة القيم في الأنشطة اليومية.
- الشخص يمارس ويعمل بطريقة متكررة ومثابرة احتراما لهذه القيم.
- هناك تفاعل بين الحياة الخاصة والحياة المهنية للشخص.

مما سبق يظهر أن القيم هي عبارة عن: تصور شخصي وجماعي مستمر لما هو مرغوب ولما هو مذموم كما أنها وجود لاعتقاد واختيار مقصود من بين عدة بدائل، تمثل القيم مرجعية لأفعال وممارسات دائمة تتميز بثنائية الدلالة من خلال نمط التعبير: جاذبية أونفور، قبول أورفض...الخ،

10- Idem, p115.

11-RAINVILLE (M), « **Pour comprendre les valeurs** », Document de travail, Les Éditions du Machin, dans le cadre du cours EDU 6014 : Formation à distance et développement, Télé-Université du Québec, session d'hiver 2001, pp 275-276.

كما أنها تجمع عدة نماذج للتصور: الأخلاقية، الاجتماعية، المنطقية، الدينية، الجمالية، بالإضافة إلى أنها تمثل معايير الجبر وأشكال الواجب والتي تحفز و تشجع على الفعل.

في الأخير تعد القيم القاسم المشترك بين الجماعة، حيث أن خصائص الجبر فيها إذا كان مصدرها داخلي فإن الشخص يمارس بطريقة واعية وإرادية، حرة ومسؤولة، لكن العكس إذا كان المصدر خارج عن ذات الفرد، أي من المجتمع فهنا هذا الأخير يمثل مصدر ضغط وإلزام، هكذا توجه وتتشكل وتتحدد أنماط السلوك والممارسة لدى الأفراد.

1-3- **المواقف**:

المواقف هي مفهوم برز وتطور في السوسيولوجيا الأمريكية بعد الحرب العالمية الثانية، حيث تم تداوله إجرائيا في عدة أبحاث و تحقيقات كمية ومن خلال تقنيات مثل "سلم المواقف والاتجاهات وهو سلم يقيس مؤشر رقمي لدرجة التوافق/عدم التوافق مع رأي يقدم على شكل جملة"[12]، يمكن تعريف المواقف بأنها حالة ذهنية تعبر عن القيم و تشجع الشخص على الفعل أو رد الفعل بطريقة معينة اتجاه ظاهرة أو موقف، في هذا الصدد يعرف LEGENDRE المواقف كما يلي:

"هي حالة ذهنية (الإدراك، الإحساس، الفكرة، الاعتقاد، العاطفة، ...الخ)، موقف داخلي يكتسبه الفرد اتجاه نفسه أو اتجاه ما يحيط به (أشخاص، أشياء، وضعيات، أحداث، إيديولوجية،...الخ)، و الذي يتحدد كطريقة للعيش والممارسة مرغوبة أو مرفوضة".[13]

في نفس الطرح يعرف ADLER الموقف كما يلي: "هو بنية ذهنية، والتي تعبر عن القيم وتدفع بالشخص للفعل أو رد الفعل بطريقة معينة، اتجاه شيء معين وبالتالي كل علاقة بين شخص وموضوع تتطلب موقف".[14]

[12]- LEBARON(F), op cit, pp13-14.

[13]- LEGENDRE (R), **Dictionnaire actuel de l'éducation**, 2e édition, Guérin, Montréal, 1993

[14]- ADLER (N.J), op cit, p19.

علاوة على ذلك، الموقف باعتباره تعبير عن القيم وحالة فردية تترجم ردود الأفعال اتجاه أشخاص أو أحداث في الحياة الفردية أو الجماعية، اتجاه وضعيات أو أشياء معينة والطبيعة بصفة عامة، فهي حسب لامبرت ويليم ولامبرت والاس LAMBART Wilyam et LAMBART Walas "طرق معتادة، منظمة ومتسقة للتفكير والشعور وردود الأفعال اتجاه الأحداث والأشخاص"[15].

يرى الكثير من علماء النفس الاجتماعيين أن للوسط العائلي دور كبير في اكتساب الفرد لاتجاهات ومواقف اتجاه مناحي عدة للحياة، حيث "أن اتجاهاتنا الأساسية تكتسب (...) في فترة الطفولة من خلال التفاعل مع والدينا"[16]، كما أن للجماعة دور في جذب وتحويل اتجاهات الأفراد وفقا لمبدأ إشباع الحاجة.

تبعا للحاجات والاعتقادات والقيم، فإن المواقف تنتج سلوكات من خلال ترجمة معايير الجبر للقيم المتحكمة والسلوكات الملاحظة، بمعنى أن القيم تتكيف وتعبر من خلال السلوكات عن طريق "مصفاة الانتقاء" للمواقف، وبالتالي فإن هذه الأخيرة هي من العوامل المفسرة للسلوك الإنساني.

من جانب آخر، تعد المواقف من بين أبعاد المقاولة، حيث درست من قبل العديد من الباحثين من بينهم TOULOUSE, GASSE ET D'AMOURS ، وفي القسم الثاني من الدراسة سنحاول التطرق وبصفة إجرائية إلى بعض المواقف تتعلق بمواضيع كالقدر والحظ، المال والربا، الخطر واللايقين، النجاح والفشل، الاستقرار والإبداع والمنافسة.

---

[15] – لامبرت ويليم و لامبرت والاس، **علم النفس الاجتماعي**، تر: سلوى الملا، مر: محمد عثمان نجاتي، دار الشروق، القاهرة، ط2، 1993، ص131.

[16] – المرجع نفسه، ص132.

1-3- السلوك:

يختلف الأصل الاشتقاقي للسلوك في اللغة العربية عن نظائره في اللغات الأوربية، فالسلوك في العربية مشتق من مادة (سلك) بمعنى اتبع طريقا، والمسلك هو (الطريق) ويقال (طريق سالكة) بمعنى (متبعة)، ولهذا تنطوي المفردة العربية على التوافق الاجتماعي والإتباع أكثر مما تنطوي عل المسؤولية الفردية والإبداع، والسلوك اصطلاحا هو الانتقال من الموقف إلى الفعل بما يتفق مع القيم والثقافة، فحسب ADLER فإن السلوك يتعلق بمختلف أشكال الفعل الانساني، بما في ذلك خلق وإنشاء المؤسسة.

السلوك الإنساني هو نتيجة لقوى داخلية وخارجية التي تحددها الحاجات وتلبية هذه الحاجات يتطلب أهداف ووسائل لتحقيقها، كذلك الهدف من إنشاء المؤسسة هو تحقيق عدة حاجات من بينها:

- تحقيق الكسب والثروة.
- تحقيق الذات.
- الأخذ بالأخطار.
- العمل والتغلب على التحديات والعوائق.
- الاستقلالية.
- الابداع والمبادرة...الخ.

السلوك هو تتويج لكل آلية داخلية وكل عملية فزيائية وسيكولوجية تجسد القيم، فلقد عرفه RAINVILLE ب" مجموعة العمليات الفيزيولوجية، الدافعة، الشفهية والمعرفية التي من خلالها، يمارس الشخص، بجسده، دماغه، عضلاته، لغته...الخ بقوة الدافع المؤدي إليها".[17]

[17]- RAINVILLE (M), op cit, p 260.

مما سبق يمكن فهم السلوك انطلاقا من القيم التي وراء أفعال الأشخاص والتي تدفعهم للفعل، في هذا الطرح من الضروري الاشارة إلى وجود العديد من القيم حسب اختلاف قطاعات الأنشطة الإنسانية، بالإضافة إلى أنه يمكن الحديث من جهة أخرى عن قيم سوسيو-ثقافية، سوسيو-اقتصادية وسوسيو-سياسية...الخ.

في الأخير السؤال المطروح هو كيف تترجم مختلف القيم والمواقف إلى أفعال وسلوكات ملموسة، وبالتحديد في إنشاء المؤسسة والمسار المقاولاتي؟.

2- المقاولة والثقافة المجتمعية:

2-1- الابعاد السوسيو الثقافية للمقاولة

2-1-1- هوفستد والابعاد السوسيو الثقافية:

قام هوفستد بداية من سنة1980 بعدة أبحاث كان أولها حول القيم الثقافية لدى المسيرين بشركة IBM في فروعها ب57 بلد، ونتائج هذه الدراسة أفادت بأن الاختلافات الثقافية بين البلدان تتميز بالأبعاد السوسيو-الثقافية التالية:

- ✓ الجماعية مقابل الفردانية
- ✓ الذكورية مقابل الانثوية
- ✓ التوجه البعيد المدى مقابل التوجه القريب المدى.
- ✓ المسافة التراتبية
- ✓ درجة قبول اللايقين

يشير البعد الأول إلى نمط العلاقات بين الأفراد، فالفردانية تبرز وتتقوى كلما زادت ثروة البلد، في حين يبرز عنصر التضامن و"الاندماج في المجتمعات الجماعية"[18]، أما في ما يخص البعد الثاني فإن المجتمعات الذكورية تتميز بدرجة كبيرة من تقسيم العمل على أساس الجنس، كما أنها تشجع الهيمنة والنجاح وكسب المال، في حين أن المجتمعات الأنثوية تثمن التواضع والإيثار ونوعية الحياة[19].

المسافة التراتبية فتشير إلى درجة التبعية في المجتمع بصفة عامة والتنظيم بصفة خاصة، أي درجة قبول السلطة من قبل أعضاء المجتمع، ولقد صنف هوفستد هذا البعد إجرائيا إلى ثقافات ذات مسافة تراتبية قوية وأخرى ذات مسافة تراتبية ضعيفة، فالأولى تتميز بقبول الأفراد فيها للامساواة في حين أن الثانية تتميز برفض أفرادها للامساواة[20]، أما بعد مراقبة اللايقين فهو مرتبط بشعور الافراد بالأمن في الحاضر والمستقبل ومدى قبول أو رفض المجازفة، ويبقى التوجه البعيد المدى أو التوجه القريب المدى هو كل ما تعلق بتوجهات الافراد نحو المحافظة على نمط العلاقات والتضامن واحترام الواجبات الاجتماعية بالنسبة للأول والتوجه الديناميكي نحو تكييف ما هو تقليدي مع ما هو حداثي والرغبة في تحقيق النتائج المرجوة بسرعة[21].

في طرح لا يبتعد كثيرا عن طرح هوفستد، أشار كل من HAYTON ، JEORGE، ZAHRA إلى العلاقة بين الثقافة الوطنية والمقاولة والمقاول، فحسب هذا النموذج، "الثقافة الوطنية يُعبر عنها

---

[18]- JULIAN (P.A) et al, "Pour une théorie entrepreneuriale tenant compte des différences culturelles", 10e Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME**: Interdisciplinarité de la recherche en entrepreneuriat et de la recherche en PME**, 27-29 Octobre 2010, Bordeaux, France, p06.

[19]- Ibid, p06.

[20]- DINH THI (L.T), **Etude exploratoire de l'utilisation des valeurs culturelles dans la création publicitaire dans un contexte de mondialisation: Le cas de l'industrie publicitaire du Vietnam**, Mémoire de maitrise en administration des affaires, Université du Québec Montréal, Canada, Mars2006, p 14.

[21]- Idem, pp20-21.

من خلال أربعة أشكال: حاجات ودوافع المقاول، معتقداته وكفاءاته، معرفته والقيم الثقافية (الفردية والجماعية)"[22].

2-1-2- إنشاء المؤسسة ورأس المال الاجتماعي:

لا يخلو أي عمل من مرجعيات ثقافية و اجتماعية، فالسلوك سواء الفردي أو الجماعي هو متعدد الرساميل، فمصطلح رأس المال أخذ قسطا كبيرا من التحليل في الأدبيات السوسيولوجية والاقتصادية خاصة سنوات الستينيات في ميادين التربية والثقافة، والاستثمار في الموارد البشرية...الخ، وبالخصوص إسهامات Pierre BOURDIEU وJean Claude PASSERON في أعمالهما "الورثة" و"إعادة الإنتاج"، كذلك إسهام الأمريكيان Theodore CHURTZ, Gary BECKER حول مفهوم رأس المال البشري.[23]

يشير رأس المال الاجتماعي إلى الموارد المرتبطة بالاتصال والشبكات العلائقية بين الأشخاص، هذا المفهوم استخدم كثيرا في بحوث العلوم الاجتماعية. بالنسبة ل BOURDIEU و James COLEMAN رأس المال الاجتماعي هو مورد فردي، يتكون من خلال العلاقات الشخصية التي بإمكان الفرد تعبئتها مثلا في سوق العمل وإلا كيف نفسر الاختلافات في الاندماج المهني لفردين يمتلكان شهادتين متكافئتين، إن هذا مرتبط بالشبكات الاجتماعية والمتعلقة بالدرجة الأولى بالموارد العائلية.

في هذا الصدد وجهة نظر Robert PUTNAM حول المفهوم تحيل إلى أن رأس المال الاجتماعي مرتبط بحدة وبكثافة الروابط الاجتماعية داخل الجماعة البشرية، كما أنه يترجم بالثقة في الآخرين وفي المؤسسات، الفكرة التي أكدها COLEMAN حيث أشار إلى أن المردودية تتطلب

---

[22]- COLOT (O), COMBLE (K) et LADHARI (J), **Influence des facteurs socio-économiques et culturels sur l'entrepreneuriat**, document de travail, Centre de recherche Warocque, Bruxelles, Belgique, 2007/3, p09.

[23]- LEBARON (F), **la sociologie de A à Z**, op cit, pp23-24.

درجة من الثقة الغالبة داخل الجماعة[24]، كذلك بأهمية التبادل في العلاقات البشرية ووجود القيم المشتركة، أما فيما يخص رأس المال الثقافي فهو يحيل –من وجهة نظر BOURDIEU- إلى مختلف العناصر المكتسبة من خلال مسار التنشئة الاجتماعية، عن طريق مؤسسات العائلة، المدرسة، المؤسسات الثقافية...الخ، التي تقوم بنقل والتحكم في هذا الرأس المال من خلال مجموعة من المؤشرات مثل: الشهادات، المقروئية، الاستماع إلى الموسيقى...الخ[25]، فرأس المال الثقافي يتمظهر من خلال عدة ميادين مثل: الاستراتيجيات المدرسية، السلوك المنزلي، المنافسة الانتخابية المحلية، الممارسات في ميدان العمل...الخ[26]، أما رأس المال البشري فيشير إلى مجموع الكفاءات بمختلف طبيعتها المكتسبة من خلال الأفراد الذين يهدفون إلى تحقيق عائد في سوق العمل، ولقد حاول كل من تيودر شورتز وغاري بيكر Theodore CHURTZ, Gary BECKER سنوات الستينيات تفسير الاختلافات في الإنتاجية الملاحظة بين الأجراء من خلال إعطاء الأهمية للعقلانية الاقتصادية للاستثمار في المورد البشري من خلال النظام التعليمي هذا المفهوم هو بالدرجة الأولى "اقتصادي"[27].

مما سبق يظهر أن مختلف الرساميل التي يمكن أن نعطيها الصبغة الاجتماعية، هي عبارة عن مجموعة موارد معبئة يستحضرها الأفراد في مختلف وضعيات الفعل والممارسة، ففيما يتعلق بخلق وإنشاء المؤسسة أي المقاولة فإن المقاول لم يأتي من فراغ فهو يقوم باستغلال مجموعة الموارد المتاحة سواء بطريقة مباشرة (التمويل مثلا) أو غير مباشرة (الانتماء لأسرة أعمال وما توفره من تنشئة).

أشارMORAEU إلى ما جاء به كل من BOUTILLIER et UZUNIDIS حول أن المقاول لا يمكن دراسته إلا من خلال علاقته بالبنيات المتعلقة بالمجتمع، فالمقاول المعاصر هو ذو تنشئة

---

[24]- BOUDON (R) et CHAMBOREDON (J.C), **Dictionnaire de sociologie**, Larousse, Paris, 2005, p21.
[25]- Idem, p23.
[26]-SERRE (D), Le capital culturel dans tous ses états, **Actes de la recherche en sciences sociales**, n° 191-192, France, 2012/1, p05.
[27]- Idem, p24.

اجتماعية، بمعنى لا يمكن إدراكه و فهمه إلا بعلاقته مع المجتمع الذي منحه هذا الدور والموقع الاجتماعي[28]، وبالتالي فإن إمكانية الفعل المقاولاتي والنجاح في إنشاء المؤسسة، مرتبط بما يلي:

- موقع الفرد ضمن النسق الاجتماعي ورأس المال الاجتماعي الذي يميزه، فمختلف الموارد المالية والمعارف النظرية والعملية وكذلك العلاقات الشخصية والمؤسسية، كلها معبأة بفضل هذا التموقع.
- عناصر خارجية تتمثل في تدخل الدولة، مستوى التطور التقني، والطلب القادم من المستهلك.

مثل هذه الدراسات تجعل من المقاول عونا اجتماعيا، فالموقع الاجتماعي الذي يشغله الفرد في بنية المجتمع هي التي تحدد خياراته وفرص المبادرة لديه.[29]

2-2- الدين والمقاولة بين ماكس فيبر وغاري تريبو

2-2-1- ماكس فيبر والتحليل الثقافي الفهمي

تعد أطروحة ماكس فيبر التي لخصها في كتابه "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية" حول الأسباب التي أدت إلى تطور الرأسمالية، من بين المرجعيات الأساسية في التحليل السوسيو اقتصادي والسوسيو ثقافي لظاهرة المؤسسة بصفة عامة، ذلك أنه يعد من الأوائل الذين ناقشوا مسألة القيم المتعلقة بالدين وعلاقتها بالظهور المؤسساتي بصفة خاصة كما أنه أعتبر أن الأفكار والقيم أسهمت في تشكيل المجتمع و في توجيه أفعالنا[30].

يعد الارتباط الرباني والخلاص والزهد من المبادئ الأساسية للكالفينية في بداياتها، هذه المبادئ تعد أهم عوامل البروز المقاولاتي، فما هي المبررات الفيبرية لهذا الطرح؟

---

[28] -MOREAU(R), **L'émergence organisationnelle: le cas des entreprises de nouvelle technologie**, op cit, p89.

[29]- « *Le self-made-man est d'abord un social-made-man »:*
BOUTTILIER (S) et UZUNIDIS (D), «Les dimensions socio-économiques et politiques de l'entrepreneur», dans VERSTRAETE (T). (S/D), **Histoire d'entreprendre, les réalités de l'entrepreneuriat**, Editions Management et Société, Paris, 2000. IN:
MOREAU (R), op cit, p89.

[30]- أنتوني غيدنز، **علم الاجتماع**، تر: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، ط1، 2005، ص 70.

يشير فيبر إلى وجود صلة كبيرة بين القيم التي تدعو إليها البروتستانتية خاصة المذهب الكالفيني، من عمل جاد وتقشف وتراكم للمال والرغبة في الخلاص، وصعود الرأسمالية، فإن المقاول هو الذي يجسد هذه القيم بدرجة عالية، بدافع تحقيق الذات والنجاح، ولتحقيق ذلك يتم استحضارها (القيم) لمواجهة عدم اليقين والخطر، والخوف من الفشل...الخ.

إن الكالفينية أحدثت تغييرات في مواقف الأفراد اتجاه العمل الذي تحول من مصدر رزق بسيط إلى أداة فعالة لتحقيق الخلاص، وأمن الذات، كما أنها أسست للنزعة الفردانية، فدخول الفرد في استقلالية تبعده عن بعض الارتباطات العائلية والاجتماعية بالخصوص ما تعلق بالتضامن، يقلص من علاقاته العاطفية والشخصية ويصب جهوده نحو الترشيد والحسابات العقلانية، وعليه فإن التجارة والأعمال وكل مناحي حياة الأفراد تتأثر بهذه الأخلاقيات.

لقد أحدثت التحولات المتمثلة في احترام العهود، النزاهة في المعاملات، الاجتهاد والمثابرة والوفاء لمختلف المسؤوليات الفردية في مختلف الميادين، تأثيرات على عالم الأعمال وعلى ممارسة الأفراد له بما في ذلك الدوافع الشخصية الكامنة وراء فعل إنشاء المؤسسة.

يرى فيبر أن الرأسمالية بمختلف أشكالها وجدت في العديد من الأقطار وفي مختلف الأنشطة فوجد تجار الجملة أو التجزئة، الدائنون، القروض والمصارف، أسواق التمويل والعمليات العقارية في الهند، الصين، بابل، مصر، في العصور القديمة والوسطى...الخ[31]، لكنها اتسمت باللاعقلانية، عكس ما عرفه المجتمع الأوروبي من عقلانية إنتاجية وتنظيمية مبنية على أسس الأخلاق والقيم الدينية البروتستانتية، ففيبر في هذا الصدد يستدل بالواقع السوسيو-اقتصادي لألمانيا آنذاك فيقول: " إذا عدنا إلى الإحصائيات المهنية في بلد تتعايش فيه طوائف دينية متعددة، نلحظ بصورة متواترة واقعا أثار العديد من المرات، نقاشات حادة (...) يتلخص هذا الواقع في أن رجال الأعمال

[31]– ماكس فيبر، **الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية**، تر: محمد علي مقلد، مر: جورج أبي صالح، مركز الإنماء القومي، لبنان، دتا، ص08.

وأصحاب الحيازات الرأسمالية، وكذلك ممثلي الشرائح العليا المصنفة من اليد العاملة، وفوق ذلك، الملاك التقني والتجاري ذا الثقافة الرفيعة في المؤسسات الحديثة (كما وردت في النص المترجم)، هم، بأغلبية كبيرة من الطائفة البروتستانتية" [32].

وفي نفس الطرح المقارن بين مختلف الديانات وخاصة بين الكاثوليكية والبروتستانتية، وأيها أكثر تشجيعا للنزعة نحو المال والكسب (الروح الرأسمالية)، أشار فيبر إلى أن الكاثوليكية أكثر انفصالا عن العالم كما أنها ترسخ في أذهان معتنقيها قيم اللامبالاة بالعالم المادي، على العكس من المذهب البروتستانتي، ففي هذا الصدد يستدل بمقولة **مارتن أوفنباشر** OFFENBACHER Martin: "الكاثوليكي هو أكثر هدوءا، وهو مسكون بعطش قليل جدا إلى الكسب، ويفضل حياة آمنة ولو مع مدخول ضئيل جدا، على حياة إثارة ومجازفة ولو وفرت له الثروات والأمجاد، تقول الحكمة الشعبية بطرافة: إما أن تأكل جيدا أو أن تنام جيدا، في الحالة الحاضرة يفضل البروتستانتي أن يأكل جيدا بينما يفضل الكاثوليكي أن ينام هادئا".[33]

في الأخير إذا كان فيبر يرى أن الأخلاق هي التي شجعت على تطور الرأسمالية، فإن هذه الأخيرة ساهمت في بروز أخلاق وقيم مشجعة للمقاولة والمقاول، وبالتالي يبقى الطرح الفيبري قابل للنقاش وسنتعرض لذلك بعد التطرق لأطروحة معاصرة، دائما في إطار العلاقة بين إنشاء المؤسسة والقيم الثقافية.

---

[32]– المرجع نفسه، ص16.

[33]– مارتن أوفنباشر: "الاعتراف الكنسي و الطبقات الاجتماعية" ، **مجلة الدراسات الاقتصادية لمدرسة بادن التاريخية**، بادن، 1901، نقلا عن: ماكس فيبر، المرجع نفسه، ص19.

2-2-2- غاري تريبو و المقاول المسلم:

منطلقا من فرضية ماكس فيبر، حاول Gary TRIBOU اختبارها في المجتمع الاسلامي من خلال بحث عنونه ب "المقاول المسلم: الإسلام وعقلانية المؤسسة"، حيث رأى TRIBOU انه هناك تماثل بين الإسلام والبروتستانتية في تأثيراتهم على تشكل روح المؤسسة، فلقد دافع ودعم فكرة المقاول المسلم الذي اعتبره ليس متميز باعتقاده وخضوعه لله فقط لكنه أيضا يتميز بالحرية والفردانية وعقلانية في التسيير الاقتصادي للمخاطر والإبداع.

بالمقابل هناك تعارض بين الإسلام والحداثة الغربية تتمثل في خنق الفردانية، والسلوك الاقتصادي القدري وتحريم الربا، وبالتالي هناك تعارض بين الإسلام وفكرة التقدم لدى الغرب.

إن التوافق الذي لاحظه تريبو بين الإسلام وعقلانية المؤسسة دفع Catherine WIHTOL de WENDEN إلى القول في مقدمة مؤلف تريبو:

"بالفعل، هناك بعض العوامل الثقافية المشجعة على روح المؤسسة: فالإسلام يشجع على السلوك المادي لكن بهدف الخلاص الآخروي، الإسلام يمدح ويبارك في التجارة كما أنه يحتوي على قيم أخلاقية مشجعة على التنظيم العقلاني للمؤسسة والخضوع للجماعة وروح الجماعة وتقاسم المداخيل".

قام تريبو بتحليل بعض النصوص الدينية من القرآن والسنة وقارنها بتلك التي في البروتستانتية من العهد القديم والعهد الجديد، وذلك لأجل الكشف عن ارتباطات ذات دلالة بين الأخلاق الدينية للإسلام وعقلانية المؤسسة حيث توصل إلى أنه لا يوجد تعارض بين الدين الاسلامي وروح المقاولة[34]، هذا يؤكد حسبه فكرة "المقاول المسلم" بمعنى أن هذا الأخير يجد في الأخلاق

[34]- TOUNES (A) et ASSALA (K): «**Influences culturelles sur des comportements managériaux d'entrepreneurs Algériens**", op cit, p07.

الإسلامية الغذاء الروحي في نشاطه الاقتصادي، وهذه الفكرة التي يرى تريبو أنها متجانسة مع ما جاء به فيبر.

من خلال أطروحة غاري تريبو يتبين أن الإسلام يشجع الاغتناء ونمو رأس المال ويحرم الغنى الفاحش المخالف لتعاليم الله، يشجع الملكية الفردية لكن كل هذا وفق التعاليم الدينية للإسلام كما أنه يعظم العمل التجاري والإبداع والابتكار إلا ما تعلق بأصول الدين ويعوض تحريم الربا بما تعرضه المؤسسة البنكية الاسلامية وكذلك الزكاة (كآلية للتمويل)، وبالتالي يجد المقاول المسلم في الإسلام القيم والمعنى والقوة التي تحقق له "التغذية الروحية في نشاطه الاقتصادي"[35].

أشار Pierre-André JULIEN وMichel MARCHESNAY إلى أن العالم الإسلامي في القرنين العاشر والحادي عشر عرف استعمال بيوت المال، في حين ظهرت البورصات المهمة في **أمستردام وبراغ ولندن**، أين كانت تتم المبادلات والمعاملات المادية، إلا مع سنوات 1409 و1530 و1554 على التوالي[36]،هذا يحيل إلى ما يحمله الإسلام من روح مقاولة من خلال الأطر التنظيمية لعالم المال والأعمال.

إذن إن الدين يعطي الأهمية للروابط الاجتماعية التي تجعل من الأفراد مندمجين في الحياة الاجتماعية، وبالتالي تعزيز الاتساق فيما بين أفراد الجماعة، كما أنه أيضا يقوم بوظيفة تتمثل في "المشرعة"، بالمعنى الفيبري: تفسير و تبرير النظام الاجتماعي.

---

[35]- TRIBOU (G), **L'entrepreneur musulman: l'islam et la rationalité d'entreprise**, Editions l'Harmattan, Paris, 1995, p 209.

[36]- JULIEN (P.A) et MARCHESNAY (M), **L'entrepreneuriat**, op cit, p11.

2-2-3- مناقشة وتقييم:

لا يوجد شك في أن الدين يعد من بين الأبعاد السوسيو ثقافية التي لها تأثير على الديناميكية التنموية لأي مجتمع بصفة عامة و الديناميكية المقاولاتية بصفة خاصة، ذلك من خلال منظومة من الممنوعات والمباحات بدأ بنسق التصورات إلى نسق الممارسات.

إن للمنظومة القيمية دور كبير في تحديد مواقف الأفراد اتجاه مختلف نواحي الحياة بالخصوص ما تعلق بعالم الأعمال العمل المستقل، هذه المنظومة تتأثر بدورها بالدين، لكن يبقى هذا العامل على المستوى العملي عبارة عن إطار مرجعي يمكن ضمه إلى عوامل أخرى سوسيو-ثقافية، اقتصادية وسيكولوجية...الخ ، مركبها يصب في تشجيع أو كبح التنمية لذا نجد مجتمعات ذات ديناميكية مقاولاتية قوية وأخرى العكس أي بدرجة اقل.

في الأخير يمكن أن ندرج كل من فيبر وتريبو في نفس الطرح تقريبا، الطرح الثقافي الأحادي الذي ركز على بعد الدين، لكن رغم ذلك فإن كلاهما لم يؤكد أو يشر إلى أن الدين هو عامل حتمي للديناميكية الاقتصادية التي يعرفها المجتمع، مع ذلك هناك عدة حدود اتسمت بها دراستهما، فكل من SILVESTRE, SELLIER, MAURICE أشاروا[37] إلى انه ليس من الممكن إرجاع الممارسات في المناجمنت لمجتمع ما إلى عامل واحد مهيمن ولقد اعتبر MAURICE أن التنمية في المجتمعات لا تفسر بالعوامل الثقافية وإنما بالعوامل التاريخية، النقطة التي شكلت محل خلاف معرفي بينه وبين Philippe D'IRIBARNE[38].

يبقى كذلك الإشارة إلى موقف آخر انتقد بشدة الحتمية الثقافية كعامل مسؤول عن تشكل السلوك التنظيمي، والمتمثل في موقف كل من Michel CROZIER et Erhard FRIEDBERG

---

[37]- MAURICE (M), SELLIER (F) et SILVESTRE (J.J): "Analyse sociétale et culture nationales: réponse à Philipe D'Iribarne", **Revue Française de Sociologie**, N°33-1, France, 1992, pp. 75-86.

[38]- D'IRIBARNE (Ph): « Culture et "effet sociétal" », **Revue Française de sociologie**, N°32-4, France, 1991, pp599-614.

القائل بأن اعتبار مظاهر وآليات الدمج والتوفيق للفعل الجماعي أشكالا ثقافية لا يعني أن بنيات ووظائف التنظيم محددة من قبل القيم والسمات الثقافية القاعدية الخاصة بالمجتمع، وإنما هي أيضا مكونات اجتماعية من داخل النسق[39].

3- ثقافة المقاولة:

3-1- حول مفهوم ثقافة المقاولة

إن الاشتغال حول مفهوم ثقافة المقاولة هو مسلك علمي يفرض منطقيا تفاعلية البحث الجامعي مع تطورات محيطها المعقد في التكوين والممارسة، فالحديث عن ثقافة المقاولة من الناحية السوسيو أنتروبولوجية ليس المراد به الحديث عن ثقافة المجتمع في المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية فقط -وإن كان ضروريا- بل القصد الأول هو ثقافة المقاولة كنتاج للكيان الاجتماعي المتفاعل داخل المقاولة بصفتها تنظيما مؤسسيا متميزا يفرض استقلاليته النسبية عن المحيط الذي يوجد به، فثقافة المقاولة مجموع من القواعد القيمية والعملية التي يتقاسمها المنتمون للمقاولة في تحقيق أهدافها الاقتصادية وحل مشاكلها والإسهام في تطوير المجتمع بما تنتجه من منافع اقتصادية واجتماعية للدولة والمجتمع ومن تلك القيم التنظيم والتدبير والأخلاق والتنافسية والمهنية والكفاءة والقدرة على التجديد والابتكار.

ويبقى لهذا المفهوم خصوصية مرتبطة بما يلي:

- **أولا**: المقاولة التي هي ليس فقط عبارة عن تنظيم وبنية قانونية، اقتصادية واجتماعية، أي مجموعة من الموارد المالية، التقنية و البشرية، بل أكثر من ذلك هي مسار ومجموعة من المراحل التي تتطلب استعمال منطق مقاولاتي من الفكرة إلى التأسيس وبداية النشاط الفعلي أي روح مقاولاتية لحامل هذه الروح الذي هو المقاول، فهو عبارة عن حامل المشروع و"البطل" المنتظر في هذا المسار.

---

[39] -CROZIER (M) et FRIEDBER (E), **L'acteur et le système: les contraintes de l'action collective,** ED: Seuil, n°01, France, 1977, pp46-47.

- **ثانيا**: البيئة المتمثلة في الوسط الاجتماعي، الاقتصادي، الثقافي، السياسي، القانوني والتكنولوجي الذي يؤثر بصفة مباشرة على الفعل المقاولاتي، فهذه التركيبة المعقدة تشكل عامل مهم وحاسم في تشجيع تكون ثقافة مقاولاتية أو كبحها.

3-2- مقومات ثقافة المقاولة

- ✓ **المحيط الاجتماعي**: يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة والثرية.
- ✓ **الأسرة**: تعمل الأسرة على تنمية القدرات المقاولاتية لأبنائها **ودفعهم** لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني خاصة إذا كان هؤلاء الآباء يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع الأطفال منذ الصغر على بعض النشاطات وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة.
- ✓ **المدرسة**: ليست المدرسة بمعزل عن الديناميكية السوسيو-اقتصادية للمجتمع، فبالإضافة إلى دورها التكويني والتربوي المعتاد يتعين عليها أن تقيم جسور الالتقاء مع المقاولة، وبالتالي تشكل قاطرة التنمية من خلال انفتاحها على المقاولة وتنمية ثقافة المقاولة لدى الشباب[40]، وهنا تكمن أهمية نقل المعارف للمجتمع من اجل خلق الثروات ضمن منظور مقاولاتي للتربية والتكوين[41].
- ✓ **الدين**: يعتبر الدين من بين المؤسسات الاجتماعية التي يستمد منها الفاعلون الاجتماعيون الكثير من القيم والمعايير، فقيم العمل وإتقانه وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت... الخ هي عناصر تشترك فيها كل الديانات السماوية وحتى بعض الديانات الوضعية، وعليه يشكل الدين والقيم الحامل لها أحد مقومات الفعل المقاولاتي.

---

[40]-أنظر:

- FAYOLLE (A): «Instiller l'esprit d'entreprendre dans les grandes entreprises et les organisations », **Revue Gérer et comprendre**, n°72, France, juin 2003.

[41]- مصطفى محسن، **التربية وتحولات عصر العولمة: مداخل للفقد والاستشراف**، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء- بيروت، ط1، ص ص 19-54.

✓ **العادات والتقاليد:** تعتبر العادات والتقاليد من العوامل المؤثرة على التوجه نحو إنشاء المؤسسات، فالمجتمعات البدوية تمارس الزراعة والرعي مع أبنائها أما الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية فتتوارثها الأجيال

بالإضافة إلى العديد من المهارات الواجب توفرها في المقاول الناجح[42] مثل:

✓ **المهارات التقنية:** وهي تتمثل في الخبرة، المعرفة، والقدرة التقنية العالية المتعلقة بالأنشطة الفنية للمشروع في مختلف المجالات من إنتاج، بيع، تخزين وتمويل وهذه المهارات تساعد في إدارة أعمال المشروع بجدارة.

✓ **المهارات التفاعلية:** وهي قدرات الاتصال، نقل المعلومات استلام، ردود فعل، مناقشة القرارات قبل إصدارها، الإقناع ...إلخ التي يحتاجها المقاول في حالة تحويل الصلاحيات اللازمة لإدارة النشاط للآخرين.

✓ **المهارات الإنسانية:** وتتمثل في القدرات التي تمكن المقاول من تطوير علاقاته مع مرؤوسيه وزملائه لخدمة المشروع والمؤسسة بشكل عام، حيث أن هذه العلاقات تبني على الاحترام والثقة والدعم المستمر للعنصر البشري داخل المؤسسة والاهتمام بمشكلاته خارج المؤسسة، وهي قدرات تتعلق بالاستجلاب والتحفيز والاستمالة للآخرين والمعاملة الحسنة والتصرف اللبق مع أعضاء المؤسسة.

✓ **مهارات فكرية:** تتمثل في اكتساب أسس ومبادئ علمية في ميدان الإدارة واتخاذ القرار والمحاكمة المنطقية وتحليل المشكلات وإيجاد العلاقات بين المشكلات وأسبابها وحلولها...إلخ.

✓ **مهارات تحليلية:** أي القدرة على التفكير المجرد حيال نظرتهم إلى مؤسساتهم التي تعمل ككل وليس كجزء وان أجزاؤها ووظائفها تترابط مع بعضها البعض لتصبح كلا في

[42]– بوشنانة أحمد، بوسهمين أحمد، **متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر**، مداخلة في الملتقى الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، يومي (17–18) أفريل 2006.

محيطها، حيث أن هذا الإدراك في حد ذاته تخوله تعقيدات العمل الحاصلة أمامه بعد مواجهته أغلبية المشاكل ليتمكن فيما بعد من وضع الحلول المناسبة.

3-3- عناصر ثقافة المقاولة:

الحديث عن ثقافة المقاولة يحيل إلى الحديث عن العناصر المشكلة لهذه الثقافة والتي تتعلق بالدرجة الأولى بمجموعة من القيم المهنية للمقاول الذي عرف بأنه الشخص الذي يحمل قدرات تتعلق بالحاجة إلى الإنجاز، الثقة بالنفس، الرؤيا المستقبلية، الرغبة في الاستقلالية...الخ.

- ✓ **الحاجة إلى الإنجاز**: أي تقديم أفضل أداء والسعي إلى إنجاز الأهداف وتحمل المسؤولية والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتمييز، ولذلك فالمقاول دائما يقيم أداءه وإنجازه في ضوء معايير قياسية وغير اعتيادية.
- ✓ **الثقة بالنفس**: حيث يمتلك المقومات الذاتية والقدرات الفكرية على إنشاء مشروعات الأعمال وذلك من خلال الاعتماد على الذات والإمكانيات الفردية وقدرته على التفكير والإدارة واتخاذ القرارات لحل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية، وذلك بسبب وجود حالة من الثقة بالنفس والاطمئنان لقدراتهم وثقتهم بها.
- ✓ **الرؤيا المستقبلية**: أي التطلع إلى المستقبل بنظرة تفاؤلية وإمكانية تحقيق مركز متميز ومستويات ربحية متزايدة.
- ✓ **التضحية والمثابرة**: يعتقد المقاولون بأن تحقيق النجاحات وضمان استمراريتها، إنما يتحقق من خلال المثابرة والصبر والتضحية برغبات آنية من أجل تحقيق آمال وغايات مستقبلية، ولذلك فالضمانة الأكيدة لهذه المشروعات إنما تنبع من خلال الجد والاجتهاد والعطاء.
- ✓ **الرغبة في الاستقلالية**: ويقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف، والسعي باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة عندما تتوافر لديهم الموارد المالية الكافية، كما يستبعد المقاولون العمل لدى الآخرين تجنبا لحالات

التحجيم بحيث يتمكنون من التعبير والتجسيد الحقيقي لأفكارهم وآرائهم وطموحاتهم، كما "يوفر لهم إنشاء المؤسسات الخاصة الدخل الكافي للمعيشة وتحقيق الثراء ،إلى جانب التحكم في شؤون العاملين لديهم مما يعطيهم استقلالية في العمل، وهذا ما سماه SHUMPETERب"المملكة الصغيرة"[43].

3-4- ثقافة المقاولة كطريق للتنمية :

3-4-1- الجامعة، البحث العلمي والمقاولة:

إن البحث عن الازدهار السوسيو-اقتصادي بالبلدان التي هي في طريق النمو، يمر بالضرورة عبر تعزيز ثقافة مقاولاتية والتي من دونها لا يمكن ترسيخ مناخ مناسب للاستثمار وحل المشاكل الاجتماعية والاقتصادية خاصة ما تعلق بالتشغيل، نقول هذا في ظل سياق اقتصادي معولم حيث التنافسية على أشدها[44] وحيث تزداد أهمية القطاع الخاص.

يتم الكلام عن البحث العلمي وثقافة المقاولة من خلال مقاربة علاقة البحث العلمي بالمجتمع من مدخل المحيط الاقتصادي والاجتماعي وضرورة وعيه لجعل الجامعة الحاملة الأساس لتطور المقاولة وإرساء مرتكزات التنمية في جميع القطاعات المحققة لنقلات متقدمة صناعية وتكنولوجية ومعرفية، هذا الوعي الضروري من شأنه جعل المقاولة تتمظهر في ثوبها كوحدة اقتصادية ومشروع استثماري وآلية اجتماعية ادماجية لخريجي مؤسسات التعليمية في سوق العمل.

إن المسألة في موضوع علاقة الجامعة ومؤسسات البحث بالمقاولة عموما ليست مجرد علاقة تكوين/عمل، وإنما تكوين، بحث وروح مقاولة وابتكار، لكن أين تظهر هذه العملية؟ الجواب هو من خلال ما يسمى الابتكار بالقطيعة Innovation de rupture، أي كيف لك أن تكون السيد

[43]- ADAM (M), **Réinventer l'entrepreneuriat : pour soi, pour nous, pour eux**, Éditions l'Harmattan, Paris, 2009, pp 21-22 .

[44] - DOVAL (E) et DOVAL (O), "**Le changement de la culture entrepreneuriale vers le développement durable**", op cité, pp288-293.

والأحسن في ميدانك وتحقق الانطلاقة الحقيقية STARTUP، ويمكن أن نوضح أهمية ذلك من خلال المخطط التالي:

شكل رقم (01) يوضح تفاعلية البحث العلمي مع ثقافة المقاولة

من خلال هذه المنطلقات يتبين أن تفاعلية مؤسسات الجامعية والبحثية عموما مع المقاولة يشكل الأساس لتحقيق تنمية بشرية مستدامة، حيث تبرز أهمية المقاولة والعمل المستقل في خلق مناصب شغل وفي تمويل المجتمع بالمنتوجات والخدمات التي تقدمها، كما أن المقاولة لدى الشباب تساهم في تشجيع الإبداع من خلال دفعهم إلى تبني أفكار وحلول ووسائل عمل جديدة، بهذا المعنى فهي تحيل إلى تلك القدرات والصفات العملية التي يتبناها الشاب مثل المبادرة، الإبداع والخلق في وسط عمل مستقل، وعليه فان تشجيع المقاولة يهدف الى تحسين الاتجاهات الاجتماعية نحو المقاولة، وبالتالي امتلاك ثقافة مقاولاتية، هذا ما يؤدي إلى ترسيخ فكرة أن هذه الأخيرة هي طريق لمسار مهني مستدام.

وفي البلدان النامية والوطن العربي والجزائر خصوصا، يتجه الكثير من خريجي الجامعات والمعاهد وحتى بعض الباحثين والذين يملكون مواهب في مجال تخصصهم وبحثهم إلى العمل في

مؤسسات قد تكون كبرى ولكن في ميادين في بعض الأحيان بعيدة عن مجال خبرتهم وبحثهم وحتى بالرغم من كفاءتهم وامتيازهم، إلا أن ذلك لا يؤدي إلى خلق قيمة مضافة مستديمة كتلك الممكنة في ميادينهم وأبحاثهم الخالصة، وبالتالي فالملاحظ في واقعنا هو أن المسارات العلمية غير مُثَمنة في ظل بيئة مليئة بالتحديات العلمية والتقنية والتي لا يمكن مواجهتها إلا من خلال الإبداع والتجديد التكنولوجي.

فنحن نتساءل لماذا يفضل الطلبة والباحثين اللامعين والمواهب، إكمال دراساتهم وأبحاثهم في الدول الغربية خاصة الو م أ؟ ببساطة لأنهم ذهبوا للبحث عن بيداغوجية حقيقية تشجع الابداع والتجديد الغائب عن التعليم والتكوين المجرد الذي اكتسبوه في بلادنا، ولماذا يبقون هناك؟ لأنها بيداغوجية تجريبية مرتبطة بمستوى علمي متميز موافق لتطلعاتهم وطموحاتهم في صناعة مسار أكاديمي–مهني دائم.

إن الحلقة الغائبة عن مؤسساتنا العلمية البحثية وفي مشاريعنا المجتمعية هي المسار المترابط والمتناغم ما بين الجامعة–البحث العلمي–الاختراع–الإبداع وروح المقاولة (خلق وإنشاء المؤسسات) أي القيمة المضافة الحقيقية لهذا المسار، فعلى سبيل المثال طلبة الدكتوراه في النظام التعليمي الانجلوساكسوني المسمى بنظام ل م د (ليسانس، ماستر، دكتوراه) لديهم ما يسمى بفرصة التتابع: بحث، تدريس، خلق منتوج وبالتالي خلق مقاولة بما تعنيه من فتح لسوق جديدة، مناصب عمل وتوسيع دائرة الاستهلاك، كل هذا ضمن مسار أكاديمي يحتل فيه التحسيس والمتابعة وخلق روح المقاولة الأهمية الكبرى.

3-4-2- عناصر تنمية ثقافة المقاولة:

من خلال تحليلنا لعلاقة الجامعة والبحث بالمقاولة توصلنا إلى المحاور الأساسية لتطوير ثقافة مقاولاتية وهي التحسيس والعمل على التأكيد على أهمية المقاولة من خلال التكوين في المقاولاتية (البرامج التدريسية، المسالك المهنية والأكاديمية والورشات التدريبية...الخ)، هذا لأجل تشجيع الاهتمام بالمقاولة الذي يعتبر العنصر الأساسي في الثقافة المقاولاتية، يأتي بعدها التثمين، أي تشجيع السلوكات والممارسات المقاولاتية، من خلال تبني ودعم مختلف الأفكار وتحضيرها وإخراجها في شكل مشاريع، ثم تأتي النقطة الأساسية في هذه العلاقة هي انفتاح الجامعة على بيئة خلق وإنشاء المؤسسات والهدف من ذلك هو الانتقال من الفكرة والمشروع إلى الفعل والتنفيد واستقطاب الدعم، وعليه يظهر أن العلاقة بين الجامعة ومؤسسات البحث بثقافة المقاولة تتمحور من خلال ثلاثية التحسيس، التكوين، الدعم والمتابعة، والشكل التالي يوضح ذلك.

شكل رقم (02) يوضح محاور تطوير ثقافة المقاولة

من خلال هذه المحاور فنحن نتحدث عن تنشئة مقاولاتية من رحم المؤسسة الجامعية والبحثية، فالمقاول من خلال هذا المنظور سيمتلك رأسمال اجتماعي يتمفصل من ثلاثة أقطاب أساسية: القطب المعرفي، العلائقي والقطب المالي.

وفي الجزائر لازال مشكل علاقة الجامعة والمؤسسات البحثية مع المحيط الاقتصادي عموما والمقاولات بالخصوص مطروحا بقوة، بالإضافة إلى النقص الواضح في إدراج ثقافة المقاولة ضمن المسارات التعليمية والتكوينية، باستثناء بعض التجارب التي نذكر منها تجربة جامعة منتوري قسنطينة التي كانت رائدة على المستوى الوطني بإنشاء دار للمقاولاتية سنة 2006 تتكفل بتنشيط ملتقيات وندوات لفائدة الراغبين في إنشاء المؤسسات وكذا التكفل بتدريس مادة المقاولاتية في كل أقسام الجامعة[45]، لتليها جامعات أخرى مثل جامعة تلمسان التي تم فتح فيها مسارات تكوينية فيما بعد التدرج والماستر حول المقاولة والإبداع في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

[45] - أنظر: صندرة صيابي، **سيرورة إنشاء المؤسسة، أساليب المرافقة**، دار المقاولاتية، قسنطينة، 2008-2009.

3-4-3- حاضنات الأعمال: آلية للتنمية والتطوير

الحاضنات هي إطار متكامل من المكان والتجهيزات والخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة والتنظيم مخصصة لمساعدة رواد الأعمال في إدارة وتنمية المنشآت الجديدة سواء المتخصصة في البحث والتطوير أو الإنتاجية أو الخدمية، وتكون هذه الرعاية والدعم في مدة زمنية محددة (أقل من سنتين في الغالب)، فالغرض من هذا الكيان القانوني هو تخفيف المخاطر المعتادة وتوفير فرص أكبر للنجاح[46]، ويعرف نبيل محمد شلبي حاضنات الأعمال بأنها "منظومة متكاملة تعتبر كل مشروع صغير وكأنه وليد يحتاج إلى الرعاية الفائقة والاهتمام الشامل، ولذلك يحتاج إلى حضانة تضمه منذ مولده لتحميه من المخاطر التي تحيط به وتمده بطاقة الاستمرارية، وتدفع به تدريجيا بعد ذلك حتى يكون قويا قادرا على النماء ومؤهلا للمستقبل ومزودا بفعاليات وآليات النجاح"[47].

من كل هذا نفهم أن الحاضنات عبارة عن وسيلة تساعد الشركات الحديثة على البقاء والنمو خلال فترة الإقلاع حيث تمد لها يد العون في مواضيع الإدارة وتوفير مدخل إلى التمويل إضافة إلى الدعم الفني.

من جهة أخرى، تؤكد العديد من الدراسات أن الكثير من المنشآت الصغيرة في الدول المتقدمة والدول التي نما اقتصادها بنسب عالية -خلال العقود الثلاثة الماضية- نجحت بدرجات

[46]- عبد الرحمن بن عبد العزيز مازي، **حاضنات الأعمال أداة فعالة للنمو الاقتصادي توفر البيئة اللازمة لرعاية ونجاح المنشآت الصغيرة وأصحابها من رواد الأعمال**، العدد 884، جريدة الوطن، المملكة العربية السعودية، مارس 2003.

[47]- نبيل محمد شلبي، **نموذج مقترح لحاضنة تقنية بالمملكة العربية السعودية**، ندوة "واقع ومشكلات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها"، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، 8-2002./10/9 .

أعلى ويتسارع أكثر من مثيلاتها في الدول الأخرى لاحتوائها على حاضنات أعمال وفرت لهذه المنشآت ولأصحابها الرعاية وقدمت لهم مجموعة من الخدمات ضمن بيئة مهيأة لهذا الغرض[48].

إن أهمية حاضنات الأعمال تكمن أكثر في كونها تقوم بتوفير العديد من الخدمات المختلفة للمنشآت المنتسبة لها، مثل القيام بتقديم خدمات التدريب والتكوين كتنمية المهارات الخاصة بريادة الأعمال أو الاستفادة من تقنية المعلومات والاتصالات واستخداماتها المختلفة، ففي الحاضنات المرتبطة بالجامعات ومراكز الأبحاث يمكن الاستعانة بالأكاديميين والباحثين والطلاب في تقديم بعض الخدمات عن طريق الإعارة أو بتقديم الاستشارات أو بالمشاركة في الأبحاث وحتى خدمات التسويق، فمثلا الحاضنات التقنية توفر المرافق الأساسية من المختبرات والمعامل والتجهيزات والاحتياجات الإضافية من أجهزة وبرامج وخدمات تقنية المعلومات وشبكات الاتصالات، كما تقوم بعض الحاضنات التقنية الصغيرة بتوفير متطلبات البنية التحتية للمنشآت المنتسبة لها عن طريق المشاركة أو بالتنسيق مع الجامعات ومراكز الأبحاث وهيئات نقل التقنية، ويتم توفير متطلبات البنية التحتية للمنشآت المنتسبة للحاضنات التقنية الموجودة في المناطق التقنية من قبل هذه المناطق نفسها أو بالتنسيق مع الجامعات ومراكز الأبحاث ومقدمي الخدمات المساندة المرتبطين بها.

أما بالنسبة للحاضنات المرتبطة بالجامعات خاصة التقنية منها، فهي تعنى بالتقنية ونشرها وتطوير المنشآت المتخصصة فيها وتشجيع ومساعدة الباحثين والأكاديميين في الجامعات ومراكز الأبحاث ليصبحوا رواد أعمال من خلال تدريبهم وتزويدهم بالمهارات وتوفير الاستشارات والخدمات الأخرى اللازمة فمثلا التجربة البريطانية في الحاضنات المرتبطة بالجامعة أعطت الانطلاقة لأكثر من 300 شركة من داخل أسوارها بين سنتي 2000 و2010 و40% من شركات التقنيات البيولوجية في بورصة لندن هي من خلق خريجي جامعة كامبردج.

---

[48]- محمد بن بوزيان والطاهر زياني، **دور تكنولوجيا الحاضنات في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، المؤتمر الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، الجزائر، 18/17 أفريل 2006، ص530.

وتعد تجربة الجزائر في مجال حاضنات الأعمال متأخرة نوعا ما مقارنة ببعض الدول النامية والعربية على غرار الأردن، العربية السعودية، الإمارات العربية المتحدة...الخ، حيث لم يصدر مرسوم ينظم نشاط هذه الأخيرة حتى سنة 2003 باستثناء القانون 01 /180 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 2001 ،والذي أشار إلى مشاتل المؤسسات، ورغم ذلك قد سعت وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية (التسمية الحالية هي: وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار) إلى إنشاء 11 محضنة، بالإضافة إلى أربع ورشات ربط في كل من الجزائر ، قسنطينة ، سطيف ، وهران[49].

[49]- برحومة عبد الحميد، واقع حاضنات الأعمال التقنية في الجزائر و سبل تغييرها على ضوء التجارب العالمية : عرض نماذج عالمية لحاضنات الأعمال ،مداخلة في الملتقى الدولي الثاني حول المقاولاتية، بسكرة 2011.

خلاصة:

لقد اعتبرت منظمة اليونيسكو والمنظمة العربية للثقافة والتربية والعلوم، الفترة الممتدة من نهاية الثمانينيات حتى نهاية التسعينيات عقد التنمية الثقافية، ذلك للدور المحوري التي تؤديه هذه الأخيرة في تقدم الشعوب، حيث أصبح البعد الثقافي أحد أهم أبعاد التنمية البشرية المستديمة، وأحد مقتضيات التغير الاجتماعي.

وتعد الثقافة والمقاولة ظاهرتين متسعتان ومرتبطتان بالسلوك الإنساني، خاصة اليوم في ظل تغير أنماط الإنتاج والتحولات السوسيو- اقتصادية والتوجه نحو الريادية والإبتكارية وخلق القيمة، حيث تلعب الثقافة دورها من عدة نواحي خاصة عندما يتعلق الأمر بتأثيراتها على السلوك المقاولاتي والإداري- التنظيمي، فهي من جهة تنتج تصورات ومعاني ورموز وقيم ومفاهيم تساهم في تشكيل التمثلات وأنماط التفكير التي تتحكم في السلوك المقاولاتي أي في توجهات وخيارات المقاول، ومن جهة أخرى هي مرجعية تفسيرية للأطر المجتمعية (الطقوس، القواعد، السياسات...الخ) المقيدة لسلوكه (أي المقاول)، وفي الدراسة الميدانية لعينة من المقاولين الجزائريين الشباب سنستعرض جوانبها لاحقا، سنحاول التطرق إلى واقع العلاقة التفاعلية بين الثقافة والمقاولة.

الفصل الثالث: المقاولة والشباب في الجزائر

تمهيد

1- المسالة الشبابية والوجود الاجتماعي للشباب

1-1- الشباب والثقافة الشبابية: المفهوم والحدود

1-2- الشباب المقاول

2- واقع الشباب في الجزائر

2-1- الشباب كموضوع للدراسة في الجزائر

2-2- الشباب والمجتمع في الجزائر

3- الشغل و الإدماج المهني للشباب في الجزائر

3-1- السياق السوسيو اقتصادي للشغل في الجزائر: من التشغيل التام إلى الحالة الراهنة

3-2- التجربة الجزائرية في تشغيل وإدماج الشباب: التنوع لكن بأي تأثير؟

3-3- مناقشة وتقييم للتجربة الجزائرية في التشغيل

4- الشباب والمقاولة في الجزائر: عرض حال تجربة أجهزة دعم المشاريع وإنشاء المؤسسات

4-1- أجهزة دعم المشاريع وإنشاء المؤسسات

4-2- مناقشة و تقييم للتجربة الجزائرية في دعم المشاريع وإنشاء المؤسسات

الخلاصة

تمهيد:

يمثل الشباب في أي مجتمع جيلا اجتماعيا ثقافيا له أهميته، مع أنهم لا يشكلون شريحة أو فئة اجتماعية متجانسة؛ سواءً في ما تعلق بمكوناتها، أو بانتمائها الاجتماعي-الطبقي، أو بارتباطاتها الثقافية و الاثنية ...الخ، ويزيد من هذه الأهمية أنهم الأكثر تأثراً خاصة فى ظل المتغيرات والتحولات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية المعاصرة التي جسدت ما أصبح يعرف بالعولمة أي عولمة نمط أو نوعية الحياة الكائنة وتأثيراتها على منظومة القيم.

ويطرح البحث في المسألة الشبابية العديد من التساؤلات الإشكالية الأساسية، فحينما نتحدث عن الشباب، ما هي الفئة المعنية، بالتحديد، من هذا الحديث؟ هل نقصد الشباب الريفي أم الشباب الحضري؟ الإناث أم الذكور؟ المتعلمين أم الأميين؟ شباب الأوساط الاجتماعية الميسورة أم المحظوظة أم شباب الأوساط الاجتماعية الضعيفة التي تعاني من مشاكل التهميش والاستبعاد؟ إلى غير ذلك من التساؤلات المماثلة، وفي هذا الفصل سنحاول التطرق إلى الشباب ووجودهم الاجتماعي وثقافتهم وعوالمهم وكذلك قضية القيم وصراع القيم ضمن هذا الوجود، كما سنتطرق إلى المقاولة الشبابية وقيمة العمل المستقل وواقع المقاولة الشبابية وعوائقها ، ثم نعرج على واقع الشباب في الجزائر وأهم سياسات التشغيل ودعم إنشاء المؤسسات من قبل الشباب الجزائري المقاول.

1- المسألة الشبابية والوجود الاجتماعي للشباب:

تستحوذ "المسالة الشبابية" مكانة أساسية ضمن ما يعرف في الخطاب السوسيولوجي، الاقتصادي والسياسي ب "المسالة الاجتماعية" بمختلف الدلالات التي يحملها هذا المفهوم، لذلك تعددت التخصصات والاهتمامات وتنوعت مداخل معالجة هذه المسألة، خاصة في المجتمع العربي[1] منذ عدة عشريات سابقة، من هذا المنطلق يمكن القول أن البحث في "المسألة الشبابية" يطرح على الباحث خاصة في العلوم الاجتماعية، عدة إشكالات منهجية ونظرية، من بينها:

- هل يشكل الشباب شريحة أو فئة اجتماعية متجانسة؟
- إشكالية التحديد الدقيق للفئة العمرية التي تحدد مفهوم الشباب؟
- قضية طول الأمد المدرسي و الجامعي وتأثيرها على حدود الشباب؟

1-1- الشباب والثقافة الشبابية: المفهوم و الحدود:

1-1-1- مفهوم الشباب: المحاولة السوسيولوجية:

لقد تعددت الأبحاث العلمية حول الشباب وواقعهم وكلها تؤكد على أهمية هذه الفئة من خلال دورها الفعال في عمليات التغير الاجتماعي، لكن الخطاب العلمي سواء الدراسات النظرية منها أو الميدانية ما فتئ أن يفتح النقاش حول التحديد المفهوماتي لكلمة شباب وبالتالي سنجد أنفسنا أمام مقاربات متعددة ليتأكد أن كلمة شباب هي كلمة إشكالية بالفعل، حيث يجمع الكثير من علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا والتاريخ على أن تحديد الفئات العمرية ليس منطقيا إذا ما أسس على أساس بيولوجي، وإنما هو بناء سوسيو-تاريخي متحرك وحتى وان استند على الأسس السابقة الذكر

---

[1] - أنظر:

- محمد صفوح الأخرص، "الشباب العربي والأطر المجتمعية"، مجلة **الفكر العربي**، معهد الإنماء العربي، بيروت، عدد 47، 1987، ص ص 27-55.
- عبد اللطيف معاليقي،"أضواء على مشكلات الشباب العربي"، المرجع نفسه، ص ص 118-128.
- ليلى داوود، "منطلقات بحث قضايا الشباب في الوطن العربي"، المرجع نفسه، ص ص 142-152.

"فبانتقالنا عبر الزمان والمكان، نلاحظ أن مصطلحات طفل ومراهق وشاب ومسن غير موجودة في جميع المجتمعات أو إنها لا تعني نفس الشيء "[2]، وبالتالي فإن السن هو معطي اجتماعي أو إنتاج اجتماعي إن صح التعبير، فالمجتمع من خلال مقوماته الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية والقانونية هو الذي يحدد فترة الشباب –مثلا وفق عناصر يتبناها كأسس تنظيم العلاقات الاجتماعية داخله–، وفي صدد التحليل السوسيولوجي نجد عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو Pierre BOURDIEU يقر "أن هناك اتجاها عاما في علم الاجتماع يعتبر الحدود بين الأعمار أو الشرائع العمرية حدودا اعتباطية، فنحن لا نعرف أين ينتهي الشباب لتبدأ الشيخوخة مثلما لا يمكننا أن نقدر أين ينتهي الفقر ليبدأ الثراء "[3] لكن بورديو يضيف عبارة أخرى تجعل الحديث عن مجتمع شباب كفئة أو طبقة غير مبرر فهو يقول" **أن "الشباب" ما هي إلا كلمة**[4]، وهذا يعني انه سوسيولوجيا لا توجد حدود بين الأعمار، ولو اعتبرنا مبدئيا أن الفرد كونه شابا فهو ذو سن معينة أي أن هذه المرحلة تعتبر سنا من الحياة كما أشار جالون GALLAND Olivier لكن تبقى الحدود العمرية لهذه الفئة صعبة التحديد.

إن التعريفات السوسيولوجية تذهب إلى استخراج المميزات المشتركة بين فئات الشباب، مؤكدة على الفوارق الاجتماعية بينها من حيث الانتماء الطبقي والأصول الاجتماعية، وعليه نحن نتحدث عن "مجتمع شباب " يعيش داخل المجتمع الكلي على حد تعبير جورج بالانديه BALANDIER George، ولعل أهم أسباب الاهتمام السوسيولوجي بفئة الشباب ارتبطت بثورة الشباب عام 1968 في أمريكا ثم أوروبا أين أصبحوا يعتبرون كفاعلين اجتماعين[5].

[2]– عماد ألمليتي "**ثقافة الشباب العربي : الأوضاع الحالية والرؤى المستقبلية**"اجتماع الخبراء حول تعزيز الإنصاف الاجتماعي: إدماج قضايا الشباب في عملية التخطيط للتنمية، أبو ظبي، 29–31 مارس 2009، ص03.

[3]- METABI (M), «**la jeunesse n'est qu' un mot**», in: Les jeunes et le premier emploi, Association Des Ages, Paris, 1978, pp 520-530.

[4] - BOURDIEU (P), **Question de sociologie**, Minuit, Paris, 1980, p143

[5]- MUSETTE (M.S) **"la jeunesse, un objet d'étude sociologique"** , Regards critique sur les jeunes et la santé en Algérie, S/D: Mohamed SAIB MUSETTE, CREAD, Algérie, 2004, p26.

إن أهمية دراسة الشباب في علاقتها بأي ظاهرة كانت تكمن في اعتبار هذه الفئة "المعنية أكثر بكل التحولات التي تحدث في المجتمع على المستوى الإقتصادي، الأسري وعالم الشغل، التكنولوجيات الجديدة أو ما تعلق بارتفاع الهوة واللامساواات الإجتماعية"[6]، وبالتالي من الخطأ إقصائها من أي مشروع كان.

1-1-2- الشباب: ثقافتهم وعوالمهم

يتأثر الشباب بثقافة المجتمع السائدة وبما يسوده من الأنظمة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وبالتالي ومن هذا المنطلق فنحن نتحدث عن "ثقافة فرعية" لكن هل هذا المصطلح يعبر عن خاصية الاستقلالية في ثقافة الشباب؟.

إن ثقافة الشباب في عناصرها وبنياتها ليست ساكنة بل ديناميكية، وهي تؤثر في سلوك الشباب وتتأثر به[7]، وعليه فمصطلح " ثقافة الشباب " يحيلنا إلى طريقة حياة الشباب ومختلف الممارسات والطقوس والتصورات تندرج ضمن سلم قيمي يكون لبعض القيم فيه قوة كبيرة ولأخرى قوة اقل.

وفي العالم العربي الذي عرف عدة تحولات على مستوى البني الاجتماعية على رأسها التحولات المرتبطة بتحديث المجتمع منها التمدرس وانتشار قيم الفردانية وانحسار سلطة الجماعات القرابية الأولية كالأسرة أو العائلة الموسعة[8]، كل هذه العوامل تعتبر أهم الإرهاصات الاجتماعية المرتبطة بمفهوم الشباب، كما إن ظهور هذا المفهوم لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون حكرا على المجتمعات الصناعية الغربية، وهو يرتهن بشروط أساسية أولها انتشار ثقافة خاصة بهذه الفئة الاجتماعية، وثانيها توفير أطر مؤسساتية منفصلة عن العائلة كالمدرسة ...الخ، وبالتالي يجمع الشباب على أساس انتمائهم

---

[6]- حمدوش رشيد، **مسألة الرباط الاجتماعي في الجزائر المعاصرة: امتدادية أم قطعية؟ دراسة ميدانية: مدينة الجزائر نموذجا توضيحيا**، توطئة: مصطفى الشريف، دار هومة، الجزائر،2009، ص ص204-205.

[7] – شبكة النبأ المعلوماتية: **"ثقافة الشباب، ثقافة الأجيال"** [www.annaba.org/ubanews/65/330/htm]، 2010/11/23، الساعة 11:45، ص2 .

[8]- MAHFOUDH (D) et MELLITI (I), **De la difficulté de grandir: pour une sociologie de l'adolescence en Tunisie**, CPU, Tunis, SD, p23.

إلى هذه الفئة، بالإضافة إلى كل هذا الاعتبارات الموجودة في الوطن العربي على أساس الريف والمدينة أو الانتماءات القبلية والقرابية لا يمكن أن تساعد على بروز الشباب كفئة اجتماعية مستقلة، لأنها تحرص على إدماجهم في أطر اجتماعية لا تعترف بدور مؤسسات التنشئة الاجتماعية الثانوية التي أساسها السن، وهذا ما يؤكده FARGUES Philippe الذي يرى أن ظهور ثقافة شبابية مقترن بتقلص دور سلطة العائلة لعدم قدرتها المتنامية على عزل الجيل الناشئ فيها عن العالم الخارجي[9].

لكن يبقى الحديث عن ثقافة الشباب لا يعني الاعتقاد بأن هذه الثقافة واحدة ضمن نسق الفئة العمرية، وإنما يجدر بنا الانتباه إلى وجود قطاعات اجتماعية مختلفة تجعل لهذه الثقافة عوالم عديدة، ونحن نقصد بالقطاعات الاجتماعية اختلاف الموارد الأساسية.

دراسات وتقارير تؤكد ذلك منها التقرير الإقليمي لمركز المرأة العربية والبحوث "كوثر" حول الفتاة العربية المراهقة: الواقع والأفاق"الذي يتناول أوضاع المراهقين والمراهقات على حد سواء، على أساس اعتماد مقاربة نوع الجنس الاجتماعي، حيث بين التقرير أن" تباين الأوضاع الموضوعية للشباب وما يؤدي إليه من تفاوت بينهم في الحصول على جملة من الموارد، تسمح لهم باكتساب ثقافة معولمة تخلق أشكالا من عدم التكافؤ بين مختلف قطاعاتهم على أساس الإنتماء الطبقي أو الاجتماعي أو الهوية الجنسية "[10]، هذه القطاعات المختلفة أطلقنا عليها اسم العوالم ويمكن أن نسميها أيضا بالفضاءات الثقافية حيث أن مختلف المكونات الثقافية التقليدية من عادات وتقاليد مثل: العادات الشعبية، الموسيقى الشعبية، اللغة، اللباس، ...الخ وكل مظاهر الحنين إلى الماضي والتمسك بالقيم التقليدية والتاريخية تشكل الفضاء الثقافي التقليدي، في حين يتشكل الفضاء الثقافي المحلي من مختلف التصورات والممارسات المرتبطة بالبيئة المحلية الحاضرة، كذلك العلاقة مع الإنتاج المحلي المادي والمعنوي إلى الصورة المرسومة من الإعلام المحلي وواقع الحياة اليومية المعقدة، وأخيرا الفضاء الثقافي المعولم المرتبط

[9] - FARGUES (PH) " la génération du changement " in **Maghreb Machrek monde Arabe**, N°171-172 janvier –juin 2001, pp 3-11.

[10]– تقرير تنمية المرأة العربية: "**الفتاة العربية المراهقة الواقع والأفاق** " مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، تونس، 2003، ص34 .

بأثر تكنولوجيات الإعلام والاتصال الحديثة وما تخلقه لدى الشباب (العربي مثلا) من ثقافة استهلاك واندهاش وإعجاب بالآخر في مجالات مثل: الموسيقى، الموضة، الأكل واللغة المتداولة.....الخ.

ويبقى من الصعب في الوقت الحاضر إعطاء حكم عن موقع شبابنا في هذا العوالم في ظل المفارقات الموجودة والسائدة في هذه الفئة الاجتماعية.

1-1-3- الوجود الاجتماعي للشباب وصراع القيم:

يعيش الشباب اليوم في منظومة قيم غير تلك التي كانت سابقا ونخص هنا بالذكر الشباب العربي، فثقافة الشباب في جانب كبير منها تقوم على تكريس قيم الفردانية وما تحمله من تصورات وممارسات تتعلق باختيارات الشباب الحميمية في علاقته بجسده ومظهره، أو تحديد التزاماته وانتماءاته الاجتماعية وتحديده للأولويات الاجتماعية والثقافية وحاجاته الأساسية والثانوية وحتى طبيعة علاقاته مع المحيط سواء الأسرة أو المؤسسات الاجتماعية الأخرى، هذه المنظومة القيمية المسماة بالفردانية تتميز بتثمينها لكل ما يساهم في إعلاء قيمة الفرد مثل النجاح الاقتصادي أو الحوار الذي يقيمه الشاب مع جسده التي تتجلى من خلال الممارسات الرياضية والتجميلية ...الخ ، والشباب في ظل هذه المنظومة القيمية وبدرجة استقلالية معينة يدخل في حوار آخر مع مرجعيات قيمية مصدرها العائلة، الدين، العلم، التقاليد ووسائل الإعلام أو الاحتكاك المباشر بمجتمعات وثقافات مختلفة، ومن خصائص المنظومة القيمية للشباب العربي، هو رغبته في ترسيخ تلك القيم الحداثية الآتية من خلال مبدأ الفصل بين ما هو عام وما هو خاص مثل فصل المؤسسات الدينية عن المؤسسات الاجتماعية (وهذه القيم لعبت دورا أساسيا في بناء المجتمعات الغربية الحديثة)، وهذا ما أدى في كثير من الأحيان إلى حالة صراع ومنافسة على مستوى الالتزام الأخلاقي للأفراد، ونزعة متناقضة لقيم الحداثة نشهدها في ظاهرة التعصب لجماعة الانتماء ("نصرة قيم مجموعة الانتماء"[11]) كالغيرة على شرف العائلة أو القبيلة أو الدفاع عن أهل الملة، ومن جهة أخرى وجود الشباب خارج مؤسسة الزواج وقبل الحصول

---

[11] - BOUDON (R), **le sens des valeurs**, PUF, Paris, France 1999.

نقلا عن: عماد المليتي، مرجع سابق، ص06.

على شغل أو الانخراط فيه يعطي لمواقفه نكهة خاصة وخصوصية مختلفة عن غيرها من المراحل التي تجعله شخصا قد دخل أو أدخل في القوالب الاجتماعية[12]، وبالتالي يبدو الشباب باعتباره طاقة متفتحة ومنطلقة معرضا للصراع مابين رغباته، حوافزه ودوافعه الناجمة عن حاجاته وما بين موانع وكوابح ناتجة عن القيم السائدة، وبعبارة أخرى هذا الصراع يعني أن سلوك الفرد يوجد في حالة قطيعة مع مقتضيات السلوك الجمعي، وهي "حالة تعارض الآليات العادية لتفاعل الفرد مع وسطه الاجتماعي"[13].

ومن أمثلة هذا الوجود الاجتماعي للشباب في تمظهراته الصراعية قيميا:

- الشباب والأسرة وصراع إثبات الذات مع السلطة الأبوية، أو سلطة كبار السن.
- صراع حاجات الانتماء للعصر مع القيم المحافظة.
- الحاجة الجنسية والقيم الأسرية.

1-2-الشباب المقاول:

[12] - مبارك ربيع، " **الشباب، التحول وصراع القيم**"، الشباب المغربي في افق القرن 21، تنسيق مبارك ربيع، منشورات كلية الآداب والعلوم الإنسانية، الرباط، المغرب، 1996، ص18.

[13] - مبارك ربيع، "**مظاهر الصراع بين الحاجيات والقيم لدى الشباب المغربي**"، في: الشباب ومشكلات الاندماج، تنسيق: عبد السلام الداشمي ومصطفى حدية، منشورات كلية الآداب والعلوم الإنسانية، الرباط، المغرب، 1995، ص ص10-11.

يعد مفهوم المقاولة الشبابية من بين المفاهيم الأساسية المشكلة لهذه الدراسة، كما تبقى المقاولة من المظاهر التي لازالت لم تعطى لها جهود أكثر لفهمها من زاوية الشباب، فالكثير من البحوث التي أجريت وتجرى على فئة الشباب تصب في إطار شامل يتعلق بهذه الفئة من الساكنة، أي كفئة البالغين، لكن هناك تجاهل لجهود هذه الفئة في خلق وسائل عيش من خلال الأنشطة المقاولاتية[14].

1-2-1- قيمة المقاولة والعمل المستقل لدى الشباب:

تأكد اليوم أن المقاولة تحتل مركزا مهما في التنمية المستدامة، ذلك لقدرتها على خلق أنشطة ومناصب شغل جديدة خاصة لدى الشباب، وبالتالي يحتل العمل المستقل لدى الشباب أهمية كبيرة نظرا لما يوفره من مزايا مادية و معنوية، لكن تبقى هذه الأهمية والاهتمام في حد ذاته مرتبطين بعوامل تتعلق بالعائلة، النظام التعليمي، القوانين والتشريعات...الخ، فمثلا "التربية الفعالة المتعلقة بالمقاولة لدى الشباب، تحضر هؤلاء ليصبحوا مسؤولين قادرين على أن يكونوا مقاولين(...) ويساهمون في التنمية الاقتصادية المستدامة"[15].

إن أهمية المقاولة والعمل المستقل لدى الشباب تكمن في خلق مناصب شغل وتستهدف بالدرجة الأولى فئة الشباب البطال والمهمش، فالمقاولة بإمكانها معالجة عدة مشاكل سيكو-سوسيولوجية وحتى الانحراف الناتج عن البطالة، كذلك فإن المقاولة لدى الشباب تساهم في تمويل المجتمع بالمنتوجات والخدمات التي تقدمها خاصة للجماعة المحلية وهذا ينعكس بدوره على التنمية المحلية، كما أن المقاولة لدى الشباب تساهم في تشجيع الإبداع من خلال دفعهم إلى تبني أفكار وحلول ووسائل عمل جديدة، بهذا المعنى فهي تحيل إلى تلك القدرات والصفات العملية التي يتبناها الشاب مثل المبادرة، الإبداع والخلق في وسط عمل مستقل.

---

[14] - CHIGUNTA (M.F) : **"L'entrepreneuriat chez les jeunes: relever les grands défis stratégique"**, Sommet d'emploi des jeunes, 2002, p02.
[15] - Centre for Youth Entrepreneurship Education, www.entr-ed.org/criteria.html.

إن أهمية تشجيع المقاولة لدى الشباب تكمن في تحسين الاتجاهات الاجتماعية نحو المقاولة، وبالتالي امتلاك ثقافة مقاولة، هذا يؤدي إلى ترسيخ فكرة أن هذه الأخيرة هي طريق لمسار مهني مستدام، وبالتالي إنشاء المؤسسات الجديدة تقدم للشباب، خاصة المهمش منهم، سببا للعيش وإحساسا بالانتماء، هكذا يمكن أن تتشكل هوية الشباب كأعضاء فاعلين داخل المجتمع.

1-2-2- واقع المقاولة لدى الشباب:

تعد الأبحاث في ميدان المقاولة لدى الشباب قليلة نوعا ما مقارنة بتلك المتعلقة بالمقاولة بصفة عامة، مع ذلك نجد بعض الأبحاث المقارنة كتلك التي قام بها CHIGUNTA Francis حول المقاولة لدى الشباب من خلال تعرضه لنموذجين الأول متعلق بالدول المتطورة (انكلترا) والثاني متعلق بالدول النامية والسائرة نحو النمو (زامبيا)، حسب الباحث فإن المقاولين الشباب (ذكور وإناث) في الدول المتقدمة يختارون مجال الأعمال لأسباب تتعلق بالرغبة في الاستقلالية والمرونة في العمل وليس بالضرورة الربح المادي[16]، لكن تبقى قلة خلق مناصب الشغل بالنسبة للمقاولات الشبابية من بين النقاط السوداء خاصة لدى الفئات الأقل من 25 سنة، هذا يرجع لقلة الخبرة المهنية[17] لدى هذه الفئات، وعليه فإن المبادرات الفردية لهذه الفئة تبقى في غاية التواضع وعلى الهامش بالمقارنة بتلك التي لدى الفئات العمرية لأكثر من 30 أو 35 سنة.

بالمقابل ترجع دوافع إنشاء المؤسسات في النموذج الثاني إلى عوامل اقتصادية بالدرجة الأولى والمتعلقة بالفقر الناتج عن البطالة ومختلف الضغوطات الاجتماعية، كما أن الممارسة المقاولاتية يهيمن عليها الذكور مقارنة بالإناث -نظرا للبنية السوسيو الثقافية لهذه المجتمعات ذات الهيمنة الذكورية-، ودوافع هذه الممارسة مختلف من جهة أخرى فالذكور لأجل تأمين عمل أو نشاط، في حين أنه عند الإناث لأجل تكملة دخل المنزل[18]، أما فيما يخص المجالات التي تشملها نشاطات هؤلاء الشباب

[16]- CHIGUNTA (M.F), "L'entrepreneuriat chez les jeunes: relever les grands défis stratégiques", **L'actualité des services aux entreprise**, n°07, DGCID (MAE), Décembre 2003, **www.yesweb.org/gkr/res/bg.frentrep.ta.doc**

[17]- Idem, p06.

[18]- Idem, p06.

فهي في أغلبها في قطاعات التجارة والخدمات، كما أن المقاولة غير الرسمية تشمل حيزا كبيرا في هذه البلدان.

1-2-3- المقاولة لدى الشباب: الحدود والمعوقات

كما سبق وذكرنا، فإن الشباب هم أكثر عرضة للخطر والأكثر تلقي للصعوبات مقارنة بكبار المقاولين، ومن بين هذه الصعوبات نذكر ما تعلق بضعف رأس مال الانطلاق لدى الشباب، فهو غالبا أقل بكثير من الذي يمتلكه المقاولون كبار السن بالإضافة إلى صعوبة الوصول إليه، كذلك غياب الخبرات التجارية والاتصالات التي تساعد على تحقيق الربح، قلة امتلاك المعلومة وضعف التجهيزات سواء ما تعلق بالمحل أو التكنولوجيا المستخدمة...الخ.

والجدول أدناه يبين ترتيب أهم عوائق التي تعترض الشباب المقاول في كل من الدول المتقدمة والدول النامية:

جدول رقم (01) يوضح درجة أهمية العوائق التي تقف في وجه المقاولة لدى الشباب

العوامل في الدول المتقدمة	ترتيب العوائق حسب الأهمية										العوامل في الدول السائرة في طريق النمو
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	
←											
المعلومة			×				O				المعلومة
القرض		O	×								القرض
الكفاءة			O				×				الكفاءة
السوق			O	×							السوق
التشريع		O	×								التشريع
	10	09	08	07	06	05	04	03	02	01	→
ملاحظة: × للدول المتقدمة، وO للدول السائرة في طريق النمو أهمية العائق مقياسه من01 أقل أهمية، إلى 10 مهمة جدا											

2- واقع الشباب في الجزائر

2-1- الشباب كموضوع للدراسة في الجزائر

حتى ولو أن الشباب أعتبر في العشريات السابقة ظاهرة جديدة في المنطقة العربية والعالم الإسلامي[19]، وربما توجد هناك علاقة بين بروز بداية الاهتمام بها مع بعض الأحداث والظواهر المتعلقة بأجيال السبعينات والثمانينيات، أجيال ما بعد الاستقلال، مثل الحركات الإسلامية والسلفية، بعض الأحداث التي مرت بها بعض الدول مثل تونس 1987 والمغرب 1981 والجزائر (وهران) 1982 وبعدها 1988 ...الخ والتي جلبت النظر إلى سن المتظاهرين، إلا أن هذا الموضوع الذي احدث إشكالا في تعريفه كمصطلح بقي ظاهرة قلت فيها الدراسات خاصة المهتمة مباشرة به، ما جعل الباحث "مصطفى بوتوفنشت" يقر أن الشباب في الجزائر شكل ذلك النكرة او المجهول السوسيولوجي[20]، وبالمقابل يرى الباحث "الجيلالي صاري" أن الدراسات والتحليلات حول الشباب متوفرة لكن اغلب الموضوعات التي تم التطرق إليها متعلقة بتلك المسائل التي لها علاقة بالانشغالات الكبرى للجزائر في السبعينيات أو الاهتمامات ذات العلاقة مع السياسات المنتهجة آنذاك خاصة ما تعلق بالتكوين والتعليم[21].

2-2- الشباب والمجتمع في الجزائر

إن تأمل التركيبة السكانية للمجتمع الجزائري نجدها لا تختلف عن تلك المشكلة للمجتمع العربي والعالم النامي عموما، فنسبة الشباب في الجزائر لازالت مرتفعة حتى ولو انخفضت مقارنة بسنة 1966 أين كانت نسبة منهم اقل من 20سنة تتجاوز 57% مقابل أقل من 40% سنة 2007،

---

[19] - DEPAULE (J.C) : « Des territoires en formation : Jeunesse et urbanisation au Caire », **Egypte/Monde Arabe 1,** 1990, p154.
[20] - BOUTEFNOUCHET (M), « les trois milieux du jeune algérien », in **Revue de Sociologie**, institut de sociologie, Université d'Alger, Alger, OPU, N°02, 1986, p04.
[21] - SARI (D), **le poids de la démographie dans la tourmente Algérienne**, CEPED, Rapport de recherche, n°01, Paris, 1996, pp 06.

فبالرغم من هذا التناقص الملاحظ والمتوقع إلا أن وزن فئة سن النشاط قائم ومستمر خاصة عندما يتعلق الأمر بسوق العمل.

إن الحديث عن الواقع الحالي للشباب في الجزائر يتم من خلال الأخذ بالحسبان لمختلف التحولات المجتمعية الراهنة وحتى تأثير تلك الماضية، فأحداث أكتوبر 1988، أبرزت فئة اجتماعية وجب دراستها وبحث آليات تحسين ظروفها، فسوسيولوجيا يمكن اعتبار الشباب مصدرا للاستقطاب الإيديولوجي والثقافي، ومصدرا لإنتاج الحراك الاجتماعي، فقبل أحداث أكتوبر كان الشباب قوة تعبوية لمشاريع الدولة (الإيديولوجية الاشتراكية ....) حيث " نلاحظ بداية تشجيع السلطة السياسية للتنظيمات الشبابية يطغى عليها الطابع الرسمي في التأطير من حيث الحركية، التكوين والتوجيه وتظل هذه التنظيمات تشكل نسقا سوسيو-إيديولوجي، ومثال ذلك - الاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية- 1975م، حيث تكمن مهمته الرئيسية في التأطير الفعلي والقوي للشبيبة بإدماجها في حركة التغيير الثوري للبلاد هذا الجهاز مراقب من طرف حزب جبهة التحرير الوطني آنذاك"[22]، وكان حقلا للصراع والتوتر الثقافي خاصة في النسق الجامعي، وبعد أحداث 1988 أعتبر الشباب فاعلا رئيسيا للحراك المجتمعي وأصبح هدفا لجزء من المشاريع التنموية، لكن بالرغم من تلك الجهود إلا أن الفعالية في إدماج الشباب في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية كانت ولازالت ناقصة، حيث أن أهم المسائل التي تطرح على مستوى العالم الإسلامي عموما وفي الجزائر قضية المشاركة الشبابية والتمكين والتي برزت بوادرها عالميا مع انعقاد منتدى الشباب على هامش المؤتمر الدولي للسياسات الثقافية لليونسكو، الذي تم بستكهولم سنة 1998، حيث تم التأكيد على دور الشباب "كقوة دافعة كبرى وراء الإنتاج والابتكار الثقافي وليس فقط كجمهور مستهلك، ومن ثم حقهم في أن يستمع إليهم في وضع أي سياسات بهذا الشأن وتنفيذها في المستقبل، وهو ما يعكس مدى شعورهم بتعرضهم

[22] - حجال سعود،"**الشباب و البطالة في المجتمع الجزائري: تصورات و ممارسات اجتماعية**"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر02، 2011-2012، ص163 .

للاستبعاد والتجاهل والتهميش، واقتران هذا الشعور برغبتهم في المشاركة بشرط أن تتاح لهم الفرص (التمكين)". [23]

إن الغياب/تغييب الشباب عن المشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية أدى في كثير من الأحيان إلى انحصار مجال المشاركة الشبابية في الحركات الاحتجاجية والمرتبطة بظاهرة العزوف عن العمل الجمعوي والسياسي، بالرغم من أن بعض الباحثين الغربيين تحدثوا عن تقلص الدور الاحتجاجي للشباب Une jeunesse peu contestataire،[24] وحتى بعض الباحثين العرب اعتبروا أن المجتمع المعاصر من خلال الانتشار الواسع لتكنولوجيات الإعلام والاتصال هو الذي يشكل الوعي عند البشر وبالتحديد فئة الشباب، وهذا الوعي يساعد على التكيف مع ما هو قائم أي ما يسمى ب"تآكل الرفض الشبابي" الشيء الذي تسميه ليلى علي بتأسيس نوع من الوعي الزائف الذي يقف في مواجهة نمو الوعي الموضوعي الذي جفت مصادره ومنابعه[25]، لكن يبقى هذا الموقف نسبيا خاصة في حالات غياب قنوات التواصل الحر مع مطالب الشباب، حيث أن أشكال الرفض الشبابية تأخذ أحيانا كثيرة مسالك خفية تجعل منهم إما عرضة لاستقطاب التيارات المتطرفة أو اختيار الصمت وبالتالي السلوك الإنسحابي، وفي كل الأحوال عوض أن يكون هناك تمكين واستفادة بالطاقات الشابة يكون هناك هدر لها[26].

إن الشباب الجزائري اليوم كغيره يعيش في عالم مفتوح، فهو لا يوجد فقط في بلده بل إنه متّصل بالعالم على امتداده وبالتالي فهو عرضة للتأثيرات المختلفة، وبخاصة تلك التي تحملها الفضائيات والانترنيت، بالإضافة إلى تنوع مصادر المعرفة والإعلام والتثقيف وتنوع مرجعيات الاختيار لديهم

---

[23]- ناهد عز الدين: "الشباب العربي ورؤى المستقبل"، في **الشباب العربي ورؤى المستقبل** (جماعي)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006، ص ص 41-42.

[24] - GALLAND (O) et ROUDET (B). (sd) : « **les valeurs des jeunes : tendances en France depuis 20 ans** », Editions l'Harmattan, Paris, 2001, p112.

[25]- علي ليلى: "تآكل الرفض الشبابي: تأملات مع بداية الفية ثالثة"، في **الشباب ومستقبل مصر** (جماعي)، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الداب جامعة القاهرة، 2001، ص ص41-60.

[26]- ناهد عز الدين، المرجع نفسه، ص 96.

بفعل هيمنة الانتشار الكبير لوسائط الإعلام وصناعة الرغبة كسلطة مؤثرة على خياراتهم وتوجهاتهم في مختلف المجالات، وكذلك مختلف التحولات الذي تشهدها المؤسسات الاجتماعية الأساسية وبخاصة العائلة، التي تحولت من ممتدة إلى نووية، وبالتالي لم تعد العائلة والمدرسة تحتكران هذه الوظائف، ومن ثمّة تضاؤل دورهما في الضبط الاجتماعي، أضف إلى ذلك التحول في مجال العمران والتحضر وبروز أنماط جديدة في تنظيم الفضاء السكني، الذي أنتج علاقات تتّجه نحو "الفردانيّة".

إن علاقة الشباب الجزائري مع مختلف المؤسسات المجتمعية اليوم يتمظهر من خلال مسألة الاندماج في الحياة الاقتصادية والمهنية، أي مختلف المشاكل المتعلقة بالتكوين والشغل والاستقرار الاجتماعي ...الخ، والتي تعبر عن قوة الإحساس بوطأة الواقع الاجتماعي، هذه الظروف تجعل من عملية مشاركة الشباب في الشأن العام وتخصيص لذلك جانبا من الوقت أمرا غائبا إلى حد كبير[27].

3– الشغل والإدماج المهني للشباب في الجزائر:

معروفة أسواق العمل خاصة تلك المتواجدة في العالم النامي بفتوة القوى العاملة فيها، فأكثر من ثلثي الشغيلة هم شباب وهذا ما يفسر أن هذه الفئة هي المستهدفة أولا من داء البطالة، خاصة أولئك الشباب الداخلين الجدد إلى سوق العمل من خريجي الثانويات أو معاهد التكوين المهني وخريجي قطاع التعليم العالي وبالتالي فإن فئة 15-24سنة هي التي ترتفع نسبة البطالة بين أفرادها.[28]

وتعاني فئة خريجي التعليم العالي من أعلى نسب البطالة مقارنة بالفئات الأخرى وذلك لعدة أسباب منها:

---

[27]- ناهد عز الدين، المرجع نفسه، ص 96.

[28]- حازم الببلاوي، **سوق العمل ومشاكل البطالة في البلدان العربية** ، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي الاجتماعي، د.ت، ص70.

- أن مخرجات مستويات التعليم العالي في بعض الحالات لا تتوافق مع احتياجات سوق العمل وبالتالي بروز إشكالية في سياسات الاستثمار في رأس المال البشري، وهذا يؤكد الحاجة الماسة إلى تحسين نوعية التكوين في التعليم العالي .

- تزايد الضغط على القطاع العام أو ما يسمى بالقطاع الحكومي .

- تزايد مشاركة المرأة في مجالات العمل رغم بداياتها المنخفضة الذي ساهم في ارتفاع معدلات نمو القوى العاملة في السنوات الأخيرة.

ومن بين ما يترتب عن هذه الوضعية بالنسبة للشباب:

- شعور الشباب بالهامشية la marginalité وهذا ما يهيئهم لأن يسلكوا طرق التطرف ويجعلهم أهدافا سهلة لمن يريد استغلالهم كجماعات الضغط والمصالح ...الخ[29]، فالهامشية تعتبر عائق أمام الشباب للمشاركة في الحياة الاجتماعية وكذلك لتطوير قدراتهم على العمل والارتقاء حيث تؤكد "الشبكة الدولية للسياسة الثقافية" RIPC من خلال ورقة عمل بعنوان "الشباب والثقافة"، على أن "الهامشية والإقصاء الاجتماعي للشباب، الآتية من عدم المساواة في الشروط الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، تساهم في بقاء الشباب خارج مجال المشاركة في الحياة الاجتماعية"[30].

- غياب الثقة بينهم وبين مؤسسات المجتمع، حيث أن الشباب ونتيجة الظروف الصعبة التي يمرون بها يصبحون جبهة تأثر على شكل "الهياج الجماعي عندما يمر المجتمع بأزمات"[31].

- ارتفاع نسب ظاهرة العدوانية l'agressivité والرفض la rejection بالنسبة للشباب، وذلك بسبب الإحباط الناتج عن طول فترة البطالة.

---

[29] - عزة شرارة بيضون وآخرون، الشباب العربي ورؤى المستقبل، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2006، ص122.

[30]- Réseau International sur la Politique Culturelles : « **Les jeunes et la culture** », Document de travail, France, septembre 2007, p01.

[31]- محمود شمال: "قلق المستقبل لدى الشباب المتخرجين من الجامعات"، مجلة المستقبل العربي، عدد 149، نوفمبر1999، ص85

3-1- السياق السوسيو اقتصادي للشغل في الجزائر: من التشغيل التام إلى الحالة الراهنة

تصعب الإحاطة والتطرق لكبرى الأسئلة المتعلقة بظهور السياسة الوطنية للتشغيل، ضمن الإطار العام للاقتصاد الجزائري، لكن سنحاول الاهتمام بالسياق السوسيو-اقتصادي وبالخصوص إلى ما تعلق بالمحددات التالية:

- التحول الاقتصادي.
- الوضع الاجتماعي والسياسي.
- الاندماج في الاقتصاد العالمي.

لقد عرف الاقتصاد الجزائري ما يسمى بسياسة التشغيل الكامل Plein Emploi بالتحديد في سبعينيات القرن الماضي، لكن بعد ذلك مباشرة برزت إشارات التراجع والركود مع الثمانينيات انتهت بانفجار الوضع الاجتماعي والسياسي، لتأتي فترة التسعينيات التي تميزت بنمو اقتصادي سلبي ارتبط بديون خارجية تجاوزت 34مليار دولار[32]، تواصل الارتفاع في الأسعار، رفع الدولة يدها عن دعم أغلب السلع خاصة الغذائية - وذلك استجابة لبرامج إعادة الهيكلة والتثبيت الاقتصاديين لكل من البنك الدولي وصندوق النقد العالمي- مقابل انخفاض في أسعار البترول واستقلالية المؤسسات ضمن مخطط إعادة الهيكلة P.A.S وما نتج عنه من غلق لها وبالتالي تسريح آلاف العمال، كذلك وضع أمني متدهور في ظل انتشار العنف واللاأمن.

باختصار عرفت الجزائر في هذه المرحلة وضعا دراماتيكيا على كل المستويات الاقتصادية، السياسية والاجتماعية[33]، نتج عنه تزايد ركود الصناعة والتصنيع Une désindustrialisation وارتفاع في

---

[32]- LAOURARI (H), "**Problématique de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur en Algérie: état des lieux et pistes de réflexion**", Colloque des formations pour quelles emplois: regardes croises université-entreprise, Université MENTOURI Constantine 2et3 juin 2010, p03.

[33]- Ibid, p04.

معدلات ونسب البطالة والفقر، زاده الفقدان الضخم للوظائف "أكثر من 40000 وظيفة فقدت في القطاع العام وحده".[34]

حاول صناع القرار في الجزائر إعادة التوازن على المستوى الاقتصادي الكلي من خلال آليات وإجراءات قانونية وتنظيمية لتشكيل قواعد إقتصاد السوق، لكن يجدر الإشارة أيضا إلى أن القطاع غير الرسمي كان في توسع كبير ومتزايد بداية من الثمانينيات إلى غاية أوائل الألفينيات، ذلك كرد فعل على عدم مرونة النظام الاقتصادي وغياب موارد الدولة، هذا أدى إلى فتح المجال لما يسمى ب "لا رسمية" الأنشطة والعلاقات الاقتصادية.

مع بداية الألفينية الجديدة ، معظم المؤشرات السوسيو-اقتصادية بدأت تشير إلى الخروج من وضع الركود هذا الذي طال بالخصوص العشرية السابقة لها، فانخفضت نسب البطالة من حوالي 30% سنة 2000إلى حوالي 11% سنة 2008، وفي سنة 2009سجل معدل نمو سنوي قارب 4% مع احتياطي للصرف تجاوز 146 مليار دولار[35] -أي أكثر أربع مرات من مديونية الجزائر في التسعينيات- لكن هذا تصاحب مع انتعاش كبير في سوق الطاقة وأسعار البترول، هذه الوضعية عبر عنها LAOURARI قائلا: " نعم هو انفراج لكن للأسف علينا النهوض بالأحداث التالية:

- البطالة بلغت 25% لدى الشباب الأقل من 20 سنة (140000 بطال).
- الشباب أقل من 35% سنة يمثلون 80% من البطالين.
- الساكنة فئة الشباب زادت ب19% وبالتالي عدد الشباب الشغيل أصبح لا يتجاوز 10%.
- الساكنة في سن النشاط زادت بحوالي30% بين 1997و2007.
- بطالة الشباب حاملي الشهادات ارتفعت خلال العشر سنوات الأخيرة.
- كل سنة حوالي 100000 جامعي يتخرجون يبقون دون تشغيل.

[34]- Ibid, p04.
[35]- Ibid, p05.

- حسب تحقيق ل O.N.S أجري سنة 2008 أغلب البطالين يقبلون بوظائف أقل من مستوى مؤهلاتهم المهنية، حوالي 89.4% للرجال و80.8% للنساء.
- هذه الظاهرة دفعت الشباب حاملي الشهادات نحو القطاع غير الرسمي الذي يستوعب 15% من السكان النشطين (1.5 مليون شخص)."[36]

إن الوضع السابق الذكر وخاصة ما نتج عن فترة وأزمات سنوات 90/80 أدى إلى مظاهر سوسيو-اقتصادية ملموسة وملاحظة نذكر منها:

- دخول المرأة بقوة عالم الشغل بمختلف صيغه وقطاعاته.
- عودة العمال المتقاعدون إلى النشاط.
- ارتفاع البطالة لدى الشباب خاصة حاملي الشهادات بمختلف درجاتها.
- عدم التوازن على مستوى سوق العمل والمتمثل في ضخامة التوجه نحو القطاع الإداري أكثر من غيره .
- توسع القطاع غير الرسمي وخاصة العشرية 2000/1990.
- تفضيل المشغلين وأرباب العمل لليد العاملة ذات الخبرة خاصة الإطارات ذات الأقدمية وتأثير ذلك على الشباب المؤهل دون خبرة.

[36]- Ibid, p05.

3-2- التجربة الجزائرية في تشغيل وإدماج الشباب: التنوع لكن بأي تأثير؟

عرفت الجزائر عدة تجارب في ميدان التشغيل وسنستعرض في ما يلي تلك التجارب المتعلقة بالتشغيل والتوظيف والإدماج المهني عموما.

3-2-1- مكاتب اليد العاملة:

وهي "جهاز ذو طابع إداري أسس بمقتضى المرسوم رقم 62- 99 المؤرخ في 29نوفمبر1962م، بينما أعيد تنظيم المهام بمقتضى القرار الوزاري المؤرخ في 15/09/1975م"[37]، يقوم هذا الجهاز بتجميع وتسجيل عروض وطلبات العمل، للتذكير فإن هذا الجهاز جاء في ظروف عملت فيها الدولة على تحسين الوضع الإنساني للجزائريين فيما تعلق بالشغل، التعليم، الصحة والسكن وكذلك لإنجاح المشاريع التنموية المنتهية آنذاك.

3-2-2- الوكالة الوطنية للتشغيل:

نظرا للظروف التي سادت بداية من الثمانينيات والتسعينيات والتي سبق وتطرقنا إليها، كذلك التوجه الوطني نحو اقتصاد السوق وارتفاع نسب البطالة خاصة لدى الشباب حاملي الشهادات، قامت الدولة بإنشاء جهاز، لا يختلف كثيرا في فلسفته عن تجربة مكاتب اليد العاملة، ألا وهو الوكالة الوطنية للتشغيل والتي تعتبر "مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مقرها الإداري في الجزائر العاصمة، توضع تحت إشراف وزير التشغيل والتضامن الوطني"[38]، تأسست هذه الوكالة بموجب "المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر1990م المعدل والمتمم للأمر رقم 42- 71 المؤرخ في 17 يونيو 1971م".[39]من بين أهداف هذه الوكالة هو تنظيم اليد العاملة في السوق الوطنية من خلال وضع نظام معلوماتي عن الشغل ووضعية سوق العمل

---

[37]- Office national de la main d'œuvre: **Note synthétique de l'O.N.A.M.O**, SD, p01.

[38]- Ministères de l'emploi et de la formation professionnelle: **Texte relatifs à l'ANEM**, 1990, p05.

[39]- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 39، 1990، ص 1224.

بالإضافة إلى استقبالها لعروض العمل الخاصة بالقطاعين الحكومي والخاص وتوجيه طلبات العمل التي عرفت تنوعا آنذاك، بين خريجي الجامعات والمسرحين من المؤسسات...الخ.

3-2-3- الشبكة الاجتماعية:

برز هذا الإجراء في ظروف سيئة على كل المستويات والأصعدة، تفكك اجتماعي وانفلات أمني، أزمة سياسية حقيقية، إنها "حالة أنوميا لم يشهد لها المجتمع الجزائري مثيلا من قبل"،[40] أمام هذا الوضع المتردي حاولت الدولة الجزائرية بدأً من سنة1992 تقديم مساعدات مالي لفئات اجتماعية تتمثل في ذوي الدخل المنخفض ومن ليس لهم دخل مع أنهم قادرين على العمل وكذلك العاجزين عن العمل ثم بعد سنتين من ذلك أي سنة1994 وبالتعاون مع البنك الدولي قامت الدولة بإجراء تعديلات تمثلت أساسا في توفير مناصب شغل مؤقتة في إطار ما يسمى "بالاستعمال المكثف لليد العاملة من أجل المنفعة الاجتماعية والاقتصادية"[41]، ومن خلال هذه الصيغة الجديدة أصبح هذا الإجراء يشمل:

- منحة التضامن الجغرافية.
- التعويض عن الأنشطة ذات المنفعة العامة.

3-2-4- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: إجراءات 1994:

هو إجراء آخر جاء في خضم ارتفاع مستوى الأسعار وتدهور المستوى المعيشي للجزائريين خاصة الفئات ذات الدخل المتدني أو المنعدم، تم الإعلان عنه بمقتضى "المرسوم التنفيذي رقم 18/94 المؤرخ

[40]- حجال سعود، مرجع سابق، ص 131.

[41]- Ministère de travail de la protection sociale et de la formation professionnelle: **Recueil de textes d'application du dispositif d'appui au filet social**, ENAG, Algérie, 1997, p43.

في 26محرم1415ه الموافق ل06يوليو1994 ويوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي".[42]

الهدف من هذا الصندوق هو حماية العمال من البطالة خاصة أولئك الذين فقدوا مناصبهم لأسباب إدارية أو اقتصادية (لاإرادية) حيث يقوم بدفع تعويضات لمن يفي الشروط التالية:[43]

- الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي على الأقل لمدة 3سنوات.
- التسجيل كطالب شغل لدى الهيئات المؤهلة على الأقل لمدة شهرين.
- أن يكون حاصلا على عقد عمل يربطه بالمؤسسة المستخدمة قبل عملية التسريح.
- أن يظهر اسمه على قائمة الأجراء المعنيين بالتسريح لأسباب اقتصادية.
- أن لا يكون له دخل عائد من أي نشاط مهني وغير مستوف لشروط الإحالة على التقاعد القانوني أو المسبق.
- أن يكون منخرطا في اشتراكات نظام التأمين عن البطالة.
- أن لا يكون أجنبيا، وأن يكون قاطنا بالجزائر.

3-2-5- عقود ما قبل التشغيل:

ارتفاع نسب وأعداد السكان النشطين بالموازاة مع الركود المتواصل للاقتصاد الوطني وتنامي ظاهرة الهجرة سواء الداخلية من الأرياف إلى المدن أو إلى خارج الوطن وبالتالي ارتفاع نسبة البطالة التي وصلت إلى "26.41% سنة 1997"[44] والتي مست بالدرجة الأولى فئة الشباب خاصة من هم أقل من 24سنة[45]، هذه الظروف دفعت الدولة إلى خلق جهاز جديد يتمثل في عقود ما قبل التشغيل وهو "جهاز بدأ العمل به منذ سنة 1998م يخص الشباب المتخرج من الجامعات والتقنيين السامين

---

[42]- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 94/188 المؤرخ في 26محرم1415هـ الموافق ل 06 يوليو 1994م، السنة 31، عدد44، 1994، ص06.

[43]- حجال سعود، مرجع سابق، ص134.

[44]- O.N.S, Activité, emploi et chômage, 1997, Données Statistiques, Alger, Office National des Statistiques, 1998.

[45]- CNES, **Emploi et politique sociale (dossier documentaire),** tome 2, Alger, Décembre 1997, p176.

العاطلين عن العمل"[46]، وبدأ العمل بنظام عقد لمدة سنة قابلة للتجديد مدة ستة أشهر، كما أن نمط التشغيل هو مؤقت لكنه قابل للتحول إلى دائم حسب احتياجات الهيئة المستخدمة.

للتذكير فإن هذا الجهاز يندرج ضمن الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع مندوبية تشغيل الشباب ووكالة التنمية الاجتماعية.

3-2-6- جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

تم إنشاء هذا الجهاز بمقتضى "المرسوم التنفيذي 167/08 المؤرخ في 30 أفريل2008"[47] وتسيير ومتابعة هذا الجهاز تقوم به الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديريات الولائية للتشغيل[48]، كما جاء للمساهمة في دعم التشغيل والإدماج المهني للشباب البطال حامل الشهادات بالرغم من أن هذه المرحلة عرفت تحسنا في مختلف نواحي الحياة بالنسبة للجزائريين خاصة من الجانب الأمني ويشمل هذا الأجراء ثلاثة فئات هي كالآتي:

- فئة الشباب حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين CID وهؤلاء يوجهون للمؤسسات العمومية والخاصة والإدارات العمومية.
- فئة خريجي التعليم الثانوي والمعاهد ومراكز التكوين المهني وهؤلاء ينصبون بدورهم في المؤسسات الخاصة والعمومية وكذلك الإدارات العمومية.
- فئة الشباب بدون تأهيل وهؤلاء يحصلون على عقد إدماج خاص بهم وينصبون في ورشات الإشغال التي تقترحها وتبادر بها الجماعات المحلية وكذلك الحرفيين.

[46]- CNES, **Rapport national sur le développement humain**, Alger 2006, p68.

[47]- أحمد سلمان: "**السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر**" ورقة عمل مقدمة للملتقى الدولي حول السياسة العامة و دورها في بناء الدولة و التنمية المحلية، جامعة سعيدة 26،27 أفريل2009، ص02.

[48]- الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، الجريدة الرسمية: مرسوم تنفيذي رقم167–08 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام1429هـ الموافق ل30أفريل2008م يتعلق بجهاز الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات، عدد23، 2008، ص03.

3-3- مناقشة وتقييم للتجربة الجزائرية في التشغيل:

الملاحظ من التجربة الجزائرية في تشغيل الشباب أنها غالبا ما صبت في قالب واحد، وهو تقليص نسب البطالة ولو بصفة مؤقتة حيث أنها وبالرغم من تنوعها من حيث الهيئات والوكالات الوسيطة المهيكلة لذلك وباختلاف عروضها "الاجتماعية"، إلا أنها لم تقدم حلولا ناجعة لمسألة الإدماج المهني لمختلف فئات الشباب، مع ملاحظة أنه بالرغم من أن الوقائع الاقتصادية اليوم هي مرتبطة باقتصاد السوق إلا أن الدولة هي الفاعل الرئيسي في عملية التشغيل وفي هندستها إلى غاية اليوم بالرغم من الحوافز المختلفة الممنوحة للقطاع الخاص لأجل المساهمة في السياسة الوطنية للتشغيل، كما يلاحظ ارتفاع ممارسات العقود محددة المدة في الجزائر والذي لا زال مستمراً في الارتفاع إلى الآن، لاسيما أمام غياب الرقابة أحياناً وضعفها أحيانا أخرى، بالإضافة إلى عدم الانسجام والتنسيق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل مما يضع مختلف هذه التجارب أمام عراقيل كبيرة، كما أن أهم الإشكالات التي تقف أمام هذه السياسات المتنوعة هو الافتقار لوسائل التقييم الدوري والقياس الإحصائي التي من المفروض أنها تعطي صورة حقيقية عن واقع وحقيقة البطالة/التشغيل في أوساط الشباب.

ونضيف ملاحظة واقعية معاشة مع برامج إعادة الإدماج المهني، وهي أن حدود البطالة والشروط المتوفرة في أصحابها تبدو غير مرسومة في الواقع الجزائري، بدليل أنه في السنوات الأخيرة استفاد الكثير من الطلبة من عقود ما قبل التشغيل وهم لا زالوا يدرسون في مختلف الأطوار وحتى أنه ليس بإمكاننا تبرير ذلك بأرقام بدليل غيابها عن متناول الباحثين وصعوبة إثباتها، وهذا يطرح التساؤل حول قراءة وتفسير الإحصائيات الرسمية الدورية.

4- الشباب والمقاولة في الجزائر: عرض حال تجربة أجهزة دعم المشاريع وإنشاء المؤسسات:

4-1- أجهزة دعم المشاريع وإنشاء المؤسسات:

4-1-1- التعاونيات الشبانية:

نظرا لانخفاض وتيرة التشغيل في فترة الثمانينيات، نتيجة التقهقر التام للنظام الاجتماعي الاشتراكي وكذلك الأزمة الاقتصادية خاصة انخفاض أسعار البترول وما سبب من عجز مالي للدولة آنذاك، خاصة وأن نسب البطالة بدأت في الارتفاع من "15% سنة1984 إلى 26% سنة 1988، حيث نجد أن 75% من البطالين شباب"[49] ومع تفاقم الأحداث إلى درجة الدموية والتي عرفها الشارع الجزائري فيما سمي بأحداث أكتوبر 1988، والتي أدت إلى مراجعة أصحاب القرار لسياساتهم وشروعهم في إحداث إصلاحات على مختلف الأصعدة والتي عبرت عن "وعي أصحاب القرار السياسي النسبي بالمشاكل الاجتماعية التي يتخبط فيها جيل الشباب الذي أحدث القطيعة مع السلطة السياسية آنذاك"[50]، من بين الإصلاحات التي مست الجبهة الاجتماعية خاصة ما تعلق بالتشغيل "مصادقة مجلس الوزراء في23ديسمبر1987 على أول برنامج وطني لتشغيل الشباب والذي تجسد العمل به ابتداءً من سنة 1988م كإجراء استعجالي على المدى القصير"[51]، يتمثل هذا البرنامج في التعاونيات الشبابية التي تعتبر إطار تنظيمي يسمح للشباب العمل في جماعات ومن كلا الجنسين حيث ينشطون في أحد التخصصات الحرة وفي مختلف الميادين (تجارة، صيانة، كهرباء، ميكانيك ...الخ)، وكانت التجربة في البداية تركز على المشاريع –التعاونيات- في القطاع الفلاحي الذي اعتبر الميدان الذي بإمكانه استيعاب أعداد كبيرة من الشباب البطال.

---

[49]- مركز الاعلام و التوثيق الخاص بالمنتخبين المحليين: **الإمكانيات البلدية في توفير مناصب الشغل والتكفل بالشباب، المدية، د.ت.**، ص08. نقلا عن: حجال سعود، مرجع سابق، ص126.

[50]- المرجع السابق، ص126

[51]- مركز الإعلام والتوثيق الخاص بالمنتخبين المحليين، مرجع سابق، ص08. نقلا عن: حجال سعود، المرجع نفسه، ص126.

لقد أنيط للجماعات المحلية مهمة التكفل بالإجراءات الإدارية التي تسهل للشباب الحصول على قروض بنكية تمكنهم من البدء والانطلاق في مشاريعهم، كما أن الدولة أدرجت ضمن عناصر تحفيز الشباب إجراءات الإعفاء الكلي لمدة 3سنوات من الضريبة على الأرباح خاصة ما تعلق بقطاعي التجارة والصناعة.

4-1-2- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: إجراءات 2004

تطرقنا سابقا لهذا الجهاز في الشطر المتعلق بالتعويضات التي يقدمها للبطالين المستوفين للشروط، أما الآن فسنتطرق إلى الإجراءات الجديدة التي قدمها الجهاز بداية من سنة 2004 والمتعلقة بمساعدة البطالين على إنشاء أعمال ومشاريع حرة حيث أنه ومقتضى "المرسوم التنفيذي رقم04 المؤرخ في 03جانفي 2004م والذي يتمم المرسوم التنفيذي رقم188/94 المؤرخ في 06جويلية 1994م والذي يترجم إمكانية المشاركة في تمويل خلق النشاطات السلعية والخدماتية من طرف البطالين أصحاب المشاريع (البالغين من 35 سنة إلى 50 سنة) على أن يكونوا مسجلين في وكالة التشغيل لأكثر من06 أشهر"[52].

إذن من خلال هذا الإجراء أصبح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يساعد على إدماج مرة ثانية للباحثين عن الشغل من خلال إعطائهم فرصة بناء مشاريع عمل حرة وبصورة مستقلة، هذا بالإضافة إلى أن هذا الصندوق يعد أحد مصادر التمويل حيث أنه يساهم في صندوق ضمان الأخطار الناتجة عن القرض المصغر.

4-1-3- تجربة المؤسسات المصغرة:

دائما في إطار التراجع المستمر للتشغيل خاصة ذي الطابع الدائم من قبل الدولة في ظل الاندماج التدريجي ضمن الاقتصاد العالمي ونظرا للتزايد المستمر لمعدلات البطالة وما انجر عنه من مظاهر

---

[52]- CNES, **Rapport sur la conjoncture économique et sociale du premier semestre 2004**, Algérie, 2004, p148.

اللاأمن والطبقية، وفقدان القيم الاجتماعية خاصة ما تعلق بالعدالة والمساواة، حيث أن نسبة البطالة بلغت سنة 1996 حوالي28%[53]، هذه السنة شهدت ميلاد جهاز جديد للتشغيل سمي بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب **ANSEJ** التي خرجت من رحمها تجربة المؤسسات المصغرة، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشباني من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات، وقد أنشئت سنة 1996 من خلال المرسوم التنفيذي 296/96 ولها فروعا جهوية، أنشئت تحت سلطة رئيس الحكومة ويتابع وزير التشغيل أنشطتها العملية وتقوم الوكالة الوطنية بالمهام التالية[54] :

- تشجع مختلف الأشكال والتدابير المساعدة على ترقية تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأول.
- تقوم بتسيير مخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ومنها الإعانات، التخفيضات في نسب الفوائد .
- تتابع الاستثمارات التي ينجزها أصحاب المشاريع في إطار احترامهم لبنود دفتر الشروط.
- إتاحة المعلومات الاقتصادية والتقنية والتشريعية لأصحاب المشاريع لممارسة نشاطاتهم .
- تقديم الاستشارات لأصحاب المشاريع والمتعلقة بالتسيير المالي وتعبئة القروض.
- إقامة علاقات مالية متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي لتمويل المشاريع وإنجازها واستغلالها.
- تكلف جهات متخصصة بإعداد دراسات الجدوى وقوائم نموذجية للتجهيزات، وتنظيم دورات تدريبية لأصحاب المشاريع لتكوينهم وتجديد معارفهم في مجال التسيير والتنظيم ويسير الوكالة مجلس توجيه ويديرها مدير ومجلس مراقبة.

[53]- ONS, op cit, p53.

[54] - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 96 / 296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996.

وفي ما يخص الإعانة المالية الممنوحة للمستثمرين عبر هذا الجهاز فهي نوعان: عند الإنجاز وعند الإستغلال وتتمثل في إعانات مالية، جبائية وشبه جبائية[55].

ابتداءا من سنة 2007 اتخذت الوكالة سلسلة من الإصلاحات مست الجانب التنظيمي والتسييري تهدف إلى تحسين أشكال الدعم المقدمة للشباب حاملي المشاريع في إنشاء مؤسساتهم المصغرة، وذلك عن طريق:[56]

- إعادة تنظيم الوكالة بتجهيزها لهيكلة تتماشى مع التسيير اللامركزي ومنح سلطة اتخاذ القرار وتسيير الجهاز للفروع المحلية يعيد لها مهامها الطبيعية.
- كما تتعلق هذه الإصلاحات بتسيير الموارد البشرية والمادية حيث تم التوقيع على الاتفاقية الجماعية للعمال بتاريخ ماي 2008 في مجال تسيير المسار المهني والتكوين وكل الجوانب المتعلقة بتسيير الموارد البشرية.
- تمويل إنشاء المؤسسات المصغرة من طرف البنك الوطني الجزائري، حيث يسعى هذا الأخير بالتشاور مع الوكالة في إيجاد طرق ووسائل تهدف إلى تحقيق نجاح هذه الأجهزة مع رفع العوائق ووضع خريطة للنشاطات الواجب تمويلها.

4-1-4- القرض المصغر:

عملت الدولة الجزائرية في ظل الظروف الصعبة للوضع الاجتماعي للجزائريين على إضافة برامج تشغيل ودعم إنشاء المشاريع، ومن بين هذه البرامج تجربة القرض المصغر، من خلال جهاز جديد سمي ب"الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر والذي يسمح بمتابعة هذه التجربة التي تشمل

---

[55]- BEDDI (N), **Conditions économiques pour l'émergence d'une PME efficace,** الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بين الرهانات و الفعالية، المركز الجامعي سعيدة، أيام 14 و15 ديسمبر 2004.

[56] - **نشرة إعلامية للوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب، رقم 05، 2008، ص 4**

الأشخاص ذوي 18سنة فما فوق، بدون دخل أو لهم مدخول غير مستقر وغير منتظم، وهذا يخص أيضا النساء في المنزل، الحرفيين، المؤَمنين لدى الشبكة الاجتماعية و الشباب بدون عمل"[57].

وكانت انطلاقة هذا البرنامج في صيف 1999، حيث أن كل الراغبين في خلق مناصب عمل ذاتية، أو بعث وتطوير نشاط منتج لسلع أو خدمات فإن "القرض المصغر يسمح بالحصول على سلفة بنكية صغيرة تتراوح بين 50000دج إلى 350000دج يتم تسديدها على مدى 12 شهرا إلى 60 شهرا -من سنة إلى 5سنوات- لاقتناء عتاد صغير أو مواد أولية لممارسة نشاط أو حرفة محدودة"[58].

يهدف هذا الجهاز إلى تحقيق مجموعة من الأهداف على المستويات الثلاثة التالية[59]:

- على المستوى السياسي: تحقيق الاستقرار في المقاطعات الريفية وخاصة تشجيع الساكنة ذات الأصول الريفية التي هاجرت لدواعي أمنية أو اقتصادية على العودة إلى أراضيها.
- على المستوى الاقتصادي: تطوير النشاطات ذات الدخل، والنشاطات الحرفية.
- على المستوى الاجتماعي: تحسين شروط الحياة بالنسبة للفئات المحرومة، والمساهمة في تقليص البطالة.

ومن شروط الاستفادة من هذا الإجراء:

- بلوغ سن 18 فما فوق.
- امتلاك الكفاءة و التأهيل المتعلقين بالمشروع المراد إنجازه.
- التوفر على مكان سكني.
- دفع مساهمة شخصية كجزء من عملية التمويل.
- الالتزام بتسديد مبلغ القرض والفوائد البنكية.

---

[57]- CNES, **Rapport sur la conjoncture économique et sociale**, op cit, p148.
[58]- Ministère du travail de la protection sociale et de la formation professionnelle: **Agence de développement sociale (le micro-crédit)**, Algérie, 1999, p01.
[59]- ARHAB (B), **La dynamique entrepreneuriale au service du développement soutenable: cas de la promotion des microprojets en Algérie**, journées de développement du GERS, p10.

4-1-5- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:

شهدت الوكالة التي أنشئت في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال التسعينات والمكلفة بالاستثمار تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، هذه المؤسسة الحكومية التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار من 1993 إلى 2000 ثم أصبحت بعد ذلك الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار خولت لها مهمة تسهيل وترقية واصطحاب الاستثمار، والمشاريع ومتابعة ودعم أرباب العمل لأجل إنجاح مشاريعهم الاستثمارية[60].

4-1-6- الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ANDPME

إنها الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165، المؤرخ في 03 ماي 2005،[61] وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وتقع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي يرأس مجلس التوجيه والمراقبة كما هو منصوص في المرسوم المشار إليه سلفا.

ومهام الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتمثل في:

- تنفيذ إستراتيجية القطاع في تعزيز وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تنفيذ البرنامج الوطني لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعته.

---

[60] - http://www.andi.dz/ar/?fc=apropos

[61] - Ministère de l'Industrie, de la PME et de la Promotion de l'Investissement (MIPMEPI), **Décret exécutif N° 05-165 du03 mai 2005 portant création, organisation et fonctionnement de l'ANDPME**.

- الخبرة والاستشارات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعتها.

- متابعة ديمغرافية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث الإنشاء والتوقيف وتغيير النشاط.

- إنجاز دراسات حول فروع قطاعات النشاطات الاقتصادية والمذكرات الظرفية الدورية.

- جمع واستغلال ونشر معلومات محددة في ميدان نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

4-2- مناقشة وتقييم للتجربة الجزائرية في دعم المشاريع و إنشاء المؤسسات

مما سبق يمكن اعتبار أن الجزائر تولي أهمية كبيرة لإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نظرا لحجم الإجراءات والهيئات المساهمة والداعمة في ذلك، خاصة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، التي تلعب دورين هامين الأول المتمثل في دعم والمساهمة في خلق وإنشاء المؤسسات والثاني يتعلق في خلق مناصب شغل، لكن بقيت الوكالة تتميز ب"بمحدودية الانتشار الجغرافي وضآلة حجم رأس المال الأساسي والمستوى المتواضع من التقنيات والكفاءات البشرية، هيكل تنظيمي بسيط، نظام معلوماتي غير معقد واعتماد الخبرة والتقدير الشخصيين"[62]، كما أنه وبالرغم من أن الشباب المستثمر استفاد إلى حد ما من الكثير من مزايا هذه الهيئة إلا أن غياب عناصر الابتكارية والروح المقاولاتية على مختلف المشاريع المنجزة، وضعف آليات المتابعة والمراقبة والتوزيع العادل للمشاريع على مستوى التراب الوطني[63]، تبقى من أهم ما يعاب عليها.

ويجدر الإشارة إلى أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة من قبل الوكالة منذ السداسي الثاني لسنة 1997 إلى غاية السداسي الأول لسنة 2011 قد بلغ 298.151 مؤسسة مصغرة[64]،

---

[62]- RAHIM (H): "Management des savoirs et stratégies d'innovation dans les PME Algériennes", **Revue Economie et management**, n°03, Tlemcen, 2004, p235.

[63] - بن يعقوب الطاهر: "الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) بين الطموح والواقع –حالة ولاية سطيف-"، **مجلة العلوم الانسانية**، جامعة بسكرة، العدد 31/30، ماي 2013، الجزائر، ص 482.

[64] - المرجع نفسه، ص 477.

وشهد السداسي الاول من عام 2011 تقديم 303.705 ملف مشروع استثماري من قبل الشباب، حيث تم الموافقة على أكثر من 33% منها أي حوالي 108.573، من خلال هذه الأرقام وإذا ما رجعنا إلى طبيعة الوضع الاجتماعي الذي ساد هذه الفترة يتبين أن هذه المشاريع من حيث عرضها والموافقة عليها جاءت نتيجة ضغط الشارع، فالحركات الاحتجاجية الشبابية آن ذاك والتي تم التعامل معها على أساس أنها مطالب اقتصادية-اجتماعية[65] وبالتالي ضخ المزيد من المليارات (رد فعل "ريعي") التي من بين أكثر ما تعبر عنه هو شراء السلم الاجتماعي، خاصة في تلك الظروف الوطنية والإقليمية والدولية المتوترة.

[65] - عبد الناصر جابي، لماذا تأخر الربيع الجزائري، منشورات دار الشهاب، الجزائر، ط1، 2012.

الخلاصة:

إن فئة الشباب تشكل فعلا القاعدة الاجتماعية في الهرمي الديموغرافي الجزائري، هذا ما يمنح الجزائر شأنها شأن العديد من دول العالم النامي فرص أكبر لتحقيق التنمية، باعتبار أن فئة الشباب تشكل رأسمالا حقيقيا يتميز بطاقات كامنة للإنتاج والإبداع، ومع هذا فإن المفارقة التي تلفت الانتباه هي أن تفاقم الأزمات الاجتماعية تناسب مع اتساع وارتفاع في القاعدة الهرمية للشباب بمختلف متغيراتها الجديدة، خاصة ما تعلق بقضية طول الأمد المدرسي، أو الجامعي في إطار أنظمة التعليم والتكوين في المجتمعات المعاصرة ذلك أن تطور وتعقد بنيات هذه المجتمعات تطلب نوعا من التعليم والتكوين يتناسب مع هذا التطور فعكس المجتمعات التقليدية التي ونظرا لبساطة تركيبتها ومتطلباتها الاجتماعية والاقتصادية كان يتم إدماج وتأهيل الشباب في الحياة الاجتماعية في سن مبكرة، أما اليوم وخاصة في المجتمعات النامية ومن بينها الجزائر، فيعد الإدماج المهني والاجتماعي من أكبر القضايا المطروحة مجتمعيا وحتى على مستوى البحث في المسألة الشبابية.

الفصل الرابع: التوجه المقاولاتي ودوافع الإنشاء لدى الشباب الجزائري

تمهيد

1- الفكرة ودوافع إنشاء المؤسسة

1-1- الوضعية السوسيو-مهنية للشباب قبل دخولهم عالم الأعمال

1-2- دوافع الشباب للتوجه نحو المقاولة وعالم الأعمال

1-3- فكرة إنشاء المؤسسة

2- وصف المؤسسة

2-1- الصنف القانوني للمؤسسة

2-2- عدد العمال

3- مرحلة الإنشاء والانطلاق

3-1- كيفية إنشاء المشروع

3-2- مشاكل وصعوبات مرحلة الإنشاء والانطلاق في المشروع

3-3- مشاكل وصعوبات المشروع الحالية

4- اختيار وتشكيل الموارد البشرية

4-1- مصادر توظيف اليد العاملة

4-2- معايير التوظيف

4-3- توظيف أفراد من العائلة

5- الشبكات الاجتماعية المهنية

5-1- تمثلات الشباب المقاول للشراكة

5-2- الشراكة والعائلة

5-3- مصادر التمويل والوضع المالي للمؤسسة

الخلاصة

تمهيد:

تعد المقاولة والعمل المستقل أحد الميادين التي أصبحت تشكل وجهة أساسية للشباب الجزائري، مهما اختلفت الأسباب والدوافع لإنشاء المؤسسة الخاصة، وفي ما يلي سنحاول التطرق إلى التوجهات المقاولاتية ودوافع الإنشاء الخاصة بالشباب الجزائري، بالإضافة إلى الصعوبات التي واجهوها في الإنشاء والتي يواجهونها حاليا، كما نستعرض المعطيات المتعلقة بتشكيل الموارد البشرية للمؤسسة الخاصة وطرق الانتقاء والتوظيف في ذلك، ثم نتطرق إلى مسألة التمويل والوضع المالي للمؤسسة.

1- الفكرة ودوافع إنشاء المؤسسة

لقد قدم كل من SHAPERO et SOKOL نموذجا في تحليل التوجه المقاولاتي ودوافع الإنشاء، حيث سمي هذا النموذج ب "تكوين الحدث المقاولاتي"، والفكرة الأساسية لهذا النموذج هي "أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد"[1].

ويشير هذا النموذج –الذي يعد مرجعا للعديد من البحوث حول المقاولاتية– إلى ثلاثة مجموعات من العوامل، الأولى التي سماها بالانتقالات السلبية Les déplacements négative مثل التسريح من العمل، الهجرة، الطلاق، عدم الرضا عن العمل... الخ، والثانية هي الانتقالات الايجابية Les déplacements positifs مثل تأثير العائلة، وجود سوق أو مستثمرين محتملين، ...الخ، أما الثالثة فهي التي سماها بالأوضاع الوسيطية Les situations intermédiaire مثل الخروج من الجيش، المدرسة، السجن، ...الخ[2].

[1] - BAYAD (M) et BOURGUIBA (M): « **De l'universalisme à la contingence culturelle: Réflexion sur l'intention entrepreneuriale** », le 8eme congrès international francophone (CIFE PME): l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales (Suisse: 25-26-27 octobre 2006, p07.

[2] - TOUNES (A): **« l'intention entrepreneuriales ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE »,** Thèse de doctorat ès sciences de gestion, université de Rouen, France 2003, p163.

1-1- الوضعية السوسيومهنية للشباب قبل دخولهم عالم الأعمال

جدول رقم (02) يوضح وضعية الشباب المقاول قبل إنشاء مؤسساتهم حسب متغير الجنس

وضعية الشباب قبل الدخول إلى عالم الأعمال		الجنس	
		الذكور	الإناث
بطال	التكرار	78	15
	النسبة من العينة%	45,3	8,7
	النسبة حسب الجنس%	61,9	32,6
أجير في مؤسسة عمومية	التكرار	3	11
	النسبة من العينة%	1,7	6,4
	النسبة حسب الجنس%	2,4	23,9
أجير بمؤسسة خاصة	التكرار	45	20
	النسبة من العينة%	26,2	11,6
	النسبة حسب الجنس%	35,7	43,5
المجموع	التكرار	126	46
	النسبة من العينة%	73,3	26,7
	النسبة حسب الجنس%	100	100

يظهر من خلال الجدول أن الوضعية السوسيو مهنية للشباب المقاول قبل دخولهم لعالم الأعمال كانت البطالة بنسبة تقارب 62% من الذكور و أكثر من 32% من للإناث، ثم 43.5%من الإناث ممن كن يعملن كأجيرات بمؤسسات خاصة مقابل حوالي 38% من الذكور، ثم تليه حوالي 24%من الإناث ممن اشتغلن في مؤسسات عمومية مقابل نسبة لا تتجاوز 2.4%من الذكور الذين كانوا أجراء في مؤسسات عمومية، من هذه القراءة الأولية يظهر أن البطالة كانت هي الواقع الاجتماعي المهيمن على حياة الشباب وهذا ليس بالغريب فبالرغم من تراجع نسب البطالة في العشرية الأخيرة حسب التقارير الرسمية، إلا أن بطالة الشباب تحتل المرتبة الأولى ضمن الأصناف العمرية في المجتمع الجزائري، فأنماط التوظيف الشائعة إما تكون على شكل عقود ما قبل الإدماج المهني ضمن

الإجراءات المتخذة للتقليل من البطالة وإدماج الشباب بمختلف مؤهلاتهم وإما القطاع غير الرسمي الذي يستقطب بكثرة هذه الفئة الاجتماعية.

كما يظهر أن الشغل في القطاع الخاص شكل واقعا ذو دلالة فأكثر من 26% بالنسبة للذكور و11.6% من الإناث اشتغلوا كأجراء في القطاع الخاص وهذا قد يشكل إحدى دوافع التوجه المقاولاتي بالنسبة لهذه الفئة، فعمل الفرد وديناميكيته كأجير بالإضافة إلى النجاح الذي قد تكون عليه المؤسسة دون أن ننسى الخبرة التي يكتسبها في ميدان التنظيم والتسيير كلها عوامل تدفعه لخلق وابتكار نشاط مستقل وخاص به[3].

كما نلاحظ أن نسبة النساء اللواتي كن يشتغلن كأجيرات في مؤسسات عمومية تقارب 24% من فئة الإناث ما يساوي أكثر من 6% من عينة الدراسة وأقل من 2.5%من الذكور ما يعادل 1.7% من عينة الدراسة كانوا يشتغلون كأجراء لدى القطاع العمومي وبالرغم من أن القطاع العام الذي يستقطب النسب الكبيرة من عملية التشغيل وبالرغم من ما يوفره من استقرار وظيفي عموما، إلا أن خيار الشباب لتغيير المسار المهني يرجع إلى الرغبة في الاستقلالية من جهة، والعمل "بإستراتيجية مضادة" للإستراتيجية المتبعة في التوظيف عن طريق عقود الإدماج المهني المحددة المدة، كرد فعل على "تقهقر" شروط الوظائف الممارسة من قبلهم"[4]—أي الشباب–.

[3] - SOUIDI (R), FERFERA (M.Y) et AKROUF (T) : « les entrepreneurs, le territoire et la création d'entreprises : enquête a Boghni », **Cahiers du CREAD**, n° 51, 1er trimestre 2000, pp54-55.

[4] - NICOLE-DRANCOURT (C): « redéfinir la question sociale " jeune et travail " », **VEI enjeux**, n° 122, septembre 2000, France, p268.

جدول رقم (03) يوضح الوضع و المدة التي قضاها الشباب في وضعيتهم ما قبل إنشاء مؤسساتهم

			وضعية الشباب قبل الدخول إلى عالم الأعمال				
			بطال	أجير بمؤسسة خاصة	أجير في مؤسسة عمومية	آخر	المجموع
المدة التي قضاها الشباب في هذا الوضع قبل ممارسة الأعمال	أقل من سنتين	ت	68	0	0	0	68
		%	39,5	0,0	0,0	0,0	39,5
	من 2 إلى 5 سنوات	ت	22	58	14	0	94
		%	12,8	33,7	8,1	0,0	54,7
	أكثر من 5 سنوات	ت	3	7	0	0	10
		%	1,7	4,1	0,0	0,0	5,8
	المجموع	ت	93	65	14	0	172
		%	54,1	37,8	8,1	0,0	100

نلاحظ من خلال الجدول أن وضع الشباب في حالة البطالة لمدة أقل من سنتين كان أكثر من 39%، وأقل من 13% من العينة قضوا ما بين 2 و5 سنوات في حالة بطالة، أما من قضوا في هذا الوضع أكثر من 5سنوات فلا تتجاوز نسبتهم 2%، بالمقابل اشتغل حوالي 34% كأجراء بمؤسسات خاصة لمدة لا تتجاوز السنتين مقابل أقل من 4%، اشتغلوا لمدة تزيد عن 5سنوات، أما فيما يخص الذين اشتغلوا في القطاع العام، فأكثر من 8% اشتغلوا لمدة تتراوح مابين 2-5سنوات.

من خلال المعطيات السالفة الذكر يظهر أن المدة في أي وضع من الأوضاع التي عاشها الشباب قبل دخولهم لعالم الأعمال كانت ما بين 2-5 سنوات وذلك بنسبة تتجاوز 54% ، وحوالي 38% لمدة لا تتجاوز 2سنوات وأخيرا أكثر بقليل من 8% لمن قضوا أكثر من 5سنوات.

1-2- دوافع الشباب للتوجه نحو المقاولة وعالم الأعمال

جدول رقم (04) يوضح دوافع الشباب للتوجه نحو الأعمال حسب متغير الجنس

			الجنس		المجموع
			الذكور	الإناث	
دوافع الشباب للتوجه نحو المقاولة	كحل للخروج من البطالة	التكرار	60	7	67
		النسبة من العينة%	34,9	4,1	39
		النسبة حسب الجنس%	47,6	15,2	39
	حتى تكون رب عمل مستقبلا	التكرار	49	32	81
		النسبة من العينة%	28,5	18,6	47
		النسبة حسب الجنس%	38,9	69,6	47
	تقليد عائلي	التكرار	17	7	24
		النسبة من العينة%	9,9	4,1	14
		النسبة حسب الجنس%	13,5	15,2	14
	المجموع	التكرار	126	46	172
		النسبة من العينة%	73,3	26,7	100
		النسبة حسب الجنس%	100	100	100

يوضح الجدول أنه هناك تعددا في دوافع الشباب لولوج عالم الأعمال، واختلاف حسب الجنس، حيث جاء دافع أن يكون الشاب رب عمل مستقبلا، بنسبة 47.1% من العينة، تتوزع حسب النوع كالتالي: 69.6% من الإناث، و أقل من 40% من الذكور، تليها 39% من أفراد العينة كان الخروج من البطالة هو الدافع الرئيسي لولوجهم عالم الأعمال، وتتوزع هذه النسبة حسب الجنس إلى 47.6% من الذكور مقابل 15.2% من الإناث، وأشار حوالي 14% من عينة البحث أن الدافع يرجع إلى أن الأعمال هي تقليد عائلي وتتوزع هذه النسبة حسب النوع الاجتماعي إلى 15.2% من الإناث و 13.5% من الذكور.

وكقراءة أولية لهذه المعطيات يظهر أنه هناك علاقة بين النوع الاجتماعي ودافعية ولوج عالم الأعمال بصفة عامة والمقاولة بصفة خاصة، حيث أن دافع الظروف الاجتماعية والمتمثلة في البطالة

بالدرجة الأولى كان خاصية ذكورية فأكثر من 34.9% من العينة ومن الذكور يرون في البطالة دافعا للتوجه إلى العمل للحساب الخاص، وبالتالي تصبح البطالة من بين العوامل السوسيو-ديموغرافية الدافعة، فحسب بعض الباحثين النمو الديمغرافي الكبير ونسب البطالة المرتفعة من بين العوامل التي تدفع الشباب إلى إطلاق نشاطات مقاولاتية[5].

في حين نلاحظ أن دافع الاستقلالية والمتمثل في مؤشر أن يكون الشاب رب عمل كان السبب الذي ترى فيه أكثر من 69% من الإناث الدافع الرئيسي للتوجه المقاولاتي حيث شكلن 18.6% من العينة مقابل حوالي 39% من الذكور الذين يشكلون 28.5%من عينة البحث، يظهر أن – بالرغم من أن العينة من حيث الجنس غير متماثلة كميا وذلك لخصوصية المقاولة النسوية في الجزائر التي تتميز بقلة عدد النساء المقاولات مقارنة بالرجال وكذلك خصوصية قطاعات وميادين الاستغلال [6]– دافع الاستقلالية من خلال الرغبة في أن يكون الفرد رب عمل يشكل دافعا لتحقيق إشباع سيكولوجي أكثر من دافع تحقيق الربح المالي، فالمال لا يعد عاملا دافعيا مهما بالنسبة للمقاول[7].

و يبقى التقليد العائلي، دافعا ثانويا حيث نلاحظ تقاربا في النسب حسب النوع بين الذكور (13.5%) والإناث (15.2%)، لأن هذا مرتبط بمدى الممارسة في ميدان الأعمال من قبل أفراد العائلة ونقصد الأكبر سنا (حتى يمكن اعتبار ذلك تقليدا)، وعليه فإن تواجد الشباب من خلال

---

[5] - COLOT (O), COMBLE (K) et LADHARI (J) **: « Influence des facteurs socio-économiques et culturelles sur l'entrepreneuriat** », document de travail, centre de recherche Warocque, Académie Universitaire Wallonie, Bruxelles, Mars 2007, p09.

[6] - GILLET (A), **Les femmes créatrices de petites et moyennes entreprises en Algérie : motivations, parcours socioprofessionnels et conditions d'émergence**, colloque international « Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb, Spécificités, points communs et synergies avec l'Europe», organisé par MAGE-CNRS (Paris), le DULBEA (Bruxelles) et l'INSEA (Institut National de Statistiques et d'Economie Appliquée, Rabat), Avril 2003. Rabat, Maroc.
, p04.

[7] - Robert WTTERWULGHE, **la PME une entreprise humaine**, Édition de Boeck Université, Paris-Bruxelles, 1998, p51.

التجربة المعاشة مهم في تحديد السلوك والدوافع حسب المفهوم الذي يعطيه لذلك كل من BAUDELOT et ESTABLET[8].

على العموم يظهر أن الشباب أوجدوا –بسبب تعقد مسارهم السوسيو مهني– وسائل إعادة تشكيل ما ينقصهم بأنفسهم من خلال "استخدام واستغلال الموارد المتوفرة لديهم (وظائف مؤقتة، تكوين وتدريب ما بعد الدراسة، مساعدة اجتماعية، مساعدات عائلية، مشاريع، تجارب وخبرات فردية أو جماعية...الخ)"،[9] وهذا طمعا في إعادة خلق شروط عمل مستقر وخاص.

وحول دوافع التوجه المقاولاتي في بعض دول العالم الثالث تشير بعض الدراسات إلى أن أهم الأسباب التي تدفع إلى المقاولاتية تتمثل في: الرغبة في الاستقلالية، التحدي، الخلفية العائلية، فرصة الأعمال، الثروة...الخ.[10]

جدول رقم (05) يوضح دوافع الشباب للتوجه نحو الأعمال حسب متغير المستوى التعليمي

الأسباب التي أدت بالشباب إلى التوجه نحو المقاولة		المستوى التعليمي						المجموع
		أمي	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	دراسات مهنية	
كحل للخروج من البطالة	ت	0	0	0	24	22	21	67
	%	0,0	0,0	0,0	14	12,8	12,2	39
حتى تكون رب عمل مستقبلا	ت	0	0	2	31	23	25	81
	%	0,0	0,0	1,2	18	13,4	14,5	47,1
تقليد عائلي	ت	0	0	1	0	8	15	24
	%	0,0	0,0	0,6	0,0	4,7	8,7	14
المجموع	ت	0	0	3	55	53	61	172
	%	0,0	0,0	1,7	32	30,8	35,5	100

[8] - ABRIOUX (F) et ABRIOUX (B) : « Comment nuancer l'approche générationnelle des attitudes au travail? Comparaison plurifactorielle et qualitative de deux générations de salariés d'une entreprise multinationale », **revue interdisciplinaire sur le Management et l'Humanisme**, n°04-NE-Novembre/Décembre 2012, p95.

[9] - NICOLE-DRANCOURT (C), op cite, p267.

[10] - Report of national knowledge commission, **entrepreneurship in India**, National Knowledge Commission, India, 2008, pp 09-18.

كما أظهرنا في ما تعلق بالخصائص السوسيو–ديمغرافية لعينة الدراسة، فإن أغلب الشباب المقاول يمتلك تأهيلا مهنيا ب 35.5% و أصحاب المستوى الدراسي الثانوي ب 32% وحوالي 31% من أصحاب المستويات الجامعية ويبقى في الأخير أقل من 2% من العينة ممن أنهوا دراساتهم في المستوى **المتوسط**، في حين نلاحظ أنه لا يتواجد في عينتنا أصحاب المستوى التعليمي الابتدائي ولا **الأميين**.

هذه الخاصية أشار **إليها العديد من الباحثين وهي ميزة المقاولين الجزائريين الجدد ومن بين ما** يختلفون فيه عن المقاول الكلاسيكي هو امتلاكهم للمستويات تعليمية أحسن ومرتفعة[11]، **الشيء نفسه الذي أشار إليه بويعقوب، حيث رأى الباحث أن المقاولين الجدد يتميزون من حيث السن بشبابيتهم نسبيا ومن ذوي المستويات التعليمية الجامعية أو المهنية والحاصلين على الشهادات، وهذا ما يمثل** حسب الباحث أحد عناصر القطيعة مع مقاولي سنوات السبعينيات[12].

وعن علاقة المستوى التعليمي للمقاولين الشباب بدوافعهم للتوجه نحو المقاولة نلاحظ أنه هناك تقارب إلى حد ما في النسب لمختلف الفئات، ف **18% من العينة والذين يملكون مستوى ثانوي** يرون أن دافعهم الرئيسي هو أن يكونوا أرباب عمل مستقبلا، نفس الدافع يراه أصحاب التكوين المهني ب 14.5% من العينة يليهم الجامعيين ب13.4%.

أما فيما يخص الذين يرون في البطالة كدافع للتوجه نحو الأعمال فنلاحظ **14% من أصحاب المستوى الثانوي، و 12.8% و 12.2% لأصحاب** المستوى الجامعي ومستوى التكوين المهني على التوالي.

[11]- GILLET (A), op cité, p10.

[12] - Voir : BOUYAKOUB (A), « les nouveaux entrepreneurs en Algérie en période de transition : la dimension transnationale », in **les cahiers du CREAD**, CREAD, Alger, n40, 2eme trimestre, 1997

1-3- فكرة إنشاء المؤسسة

بالرغم من عدم وجود نموذج عملياتي كوني للمقاولة إلا أنه يمكن ملاحظة ثلاثة مراحل معروفة وهي، **الفكرة، المشروع والمؤسسة**[13] **، حيث تعد فكرة المشروع** المرحلة الأولى في العملية المقاولاتية وفي إنشاء **المؤسسة،** وتبقى شرطا مهما لكن غير كاف في خلق المؤسسة وتتدخل في ذلك عدة عوامل من بينها مصادر الأفكار التي تبقى متعددة.

جدول رقم (06) يوضح كيف جاءت فكرة إنشاء المؤسسة من قبل الشباب حسب متغير الجنس

فكرة إنشاء المؤسسة		الجنس		المجموع
		الذكور	الإناث	
تجربة مهنية	التكرار	89	31	120
	النسبة من العينة%	51,7	18	69,8
	النسبة حسب الجنس%	70,6	67,4	69,8
العائلة	التكرار	17	7	24
	النسبة من العينة%	9,9	4,1	14,0
	النسبة حسب الجنس%	13,5	15,2	14,0
أحد المقاولين	التكرار	20	8	28
	النسبة من العينة%	11,6	4,7	16,3
	النسبة حسب الجنس%	15,9	17,4	16,3
المجموع	التكرار	126	46	172
	النسبة من العينة%	73,3	26,7	100
	النسبة حسب الجنس%	100	100	100

يظهر الجدول أن ما يقارب 70% من العينة كانت فكرة إنشاء المؤسسة من خلال تجربتهم المهنية يتوزعون حسب الجنس بأكثر من 70% من الذكور وحوالي 67.5% من الإناث، مقابل أكثر من 16% كان مصدر الفكرة لديهم هو أحد المقاولين من بينهم ما يقارب 16% من الذكور و أقل من 17.5% من الإناث، أما فيما يخص الذين أشاروا إلى أن مصدر فكرة المشروع المقاولاتي لديهم كانت

[13] - GASSE (Y) **: « L'influence du milieu dans la création d'entreprises »,** document de travail**,** Centre d'entrepreneuriat et de PME, Université Laval, Québec, Canada, 2003, P11

العائلة فلا يتجاوزون 14% ويتوزعون حسب الجنس كالتالي 15.2% بالنسبة للإناث و 13.5% بالنسبة للذكور.

يتبين من هذه المعطيات أن التجربة المهنية هي المصدر الأساسي لفكرة المشروع بالنسبة لأكثر من ثلثي (3/2) عينة البحث، وفي هذا الصدد نستدل بدراسة ل كل من GASSE et D'AMOURS حيث أشارا إلى أن 95% من المقاولين ينشطون في ميادين كانت لهم تجربة فيها، أو معرفة بالسوق المستهدف أو التكنولوجيا المستخدمة، ويضيفان أنه حوالي 45% من المقاولين وجدوا فكرة مشروعهم من خلال وظيفة سابقة، وأن أكثر من 15% من المقاولين انطلقوا في مشاريع كانت ضمن هواياتهم الترفيهية، كالتي لها علاقة بالرياضة على سبيل المثال،[14] ويبقى كذلك لنوع التكوين أو الشهادات المحصل عليها مصدرا مهما للأفكار مشاريع الأعمال.[15]

[14]- GASSE (Y), D'AMOURS (A): **«Profession: Entrepreneur** », les Editions Transcontinentales, Fondation de l'Entrepreneurship, Québec, 1993, p 88.

[15] - GASSE (Y) **: « L'influence du milieu dans la création d'entreprises »,** op cit, p11.

جدول رقم (07) يوضح العلاقة بين مصدر فكرة إنشاء المؤسسة من قبل الشباب ودوافع توجههم الى المقاولة

			الأسباب التي أدت بالشباب إلى التوجه نحو المقاولة			المجموع
			كحل للخروج من البطالة	حتى تكون رب عمل مستقبلا	تقليد عائلي	
كيف جاءتك فكرة المؤسسة	تجربة مهنية	ت	67	53	0	120
		%	39	30,8	0,0	69,8
	العائلة	ت	0	0	24	24
		%	0,0	0,0	14	14
	أحد المقاولين	ت	0	28	0	28
		%	0,0	16,3	0,0	16,3
	المجموع	ت	67	81	24	172
		%	39	47,1	14	100

يبين الجدول أعلاه أن 39% من المبحوثين الذين جاءتهم فكرة المؤسسة من خلال تجربتهم المهنية، كان سبب توجههم للمقاولة هو الخروج من حالة البطالة، و أقل من 31% لكي يكونوا أرباب عمل مستقبلا، ويمكن أن نفهم من هذه الأرقام أنه فعلا هناك ارتباط بين التجربة المهنية كمصدر للأفكار ودوافع الشباب للتوجه المقاولاتي، نقول هذا حتى في حالة "البطالة"، ونحن نعرف أن العمل أو الشغل في العالم أكمله يعرف أشكالا مرنة، بين العمل الرسمي، والنشاطات الرسمية/ العمل غير الرسمي والنشاطات غير الرسمية والعمل بالوقت الجزئي ونمط تجميع الموظفين[16] ...الخ، لكن هذه المرونة مرتبطة بعنصر الأمن الوظيفي، هذا ما يجعل الشباب خاصة يعمل على تكييف دافعيته مع تجربته المهنية، ونلاحظ من خلال الجدول أن أكثر من 16% من أفراد العينة كان مصدر فكرة

[16] - ROUPNEL-FUENTES (M), « Ce que travailler veut dire », **Revue Sociologie** [En ligne], Comptes rendus, 2012, mis en ligne le 30 mai 2013, consulté le 26 août 2013. URL : http://sociologie.revues.org/1059.

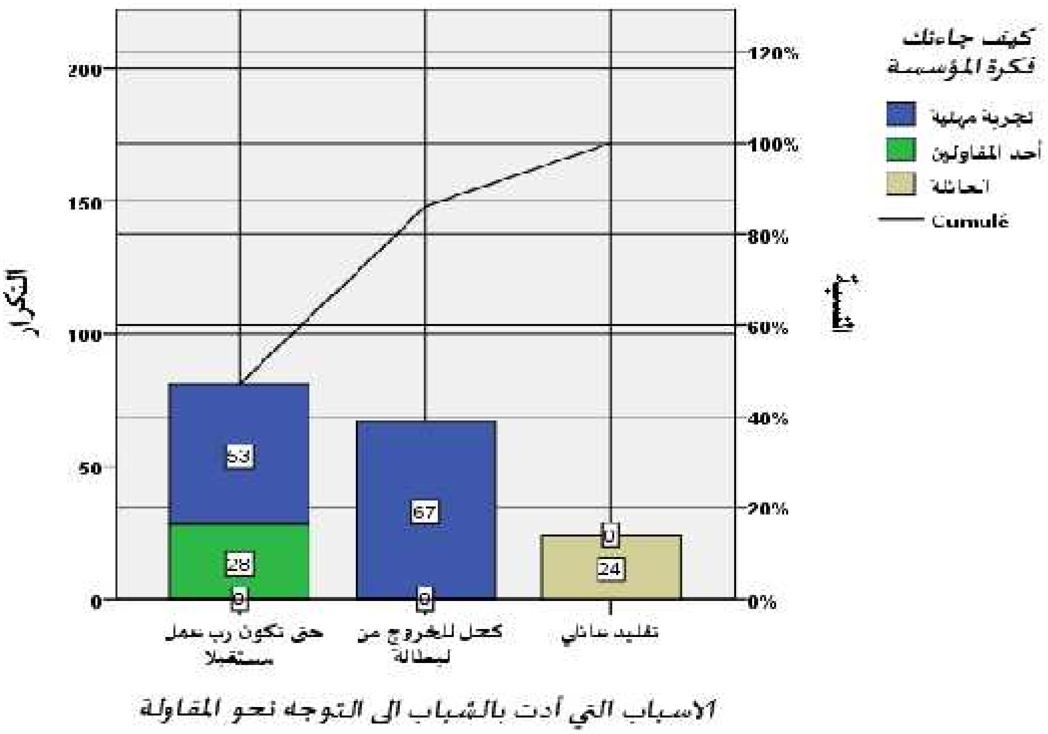
المشروع/المؤسسة هو أحد المقاولين والدافع هو حتى يكونون أرباب عمل مستقبلا، و14% من الذين مصدر فكرتهم العائلة، كان دافعهم هو أن الأعمال هي تقليد عائلي وهذا يتناسب كليا مع الأفراد الذين أجابوا سابقا بأن دافع التوجه المقاولاتي لديهم هو تقليد عائلي، ففي هذا الصدد يرى العديد من الباحثين أمثال GASSE et D'AMOURS, DIOCHON أن تأثير العائلة والمقربين في دافع التوجه المقاولاتي للشباب، موجود ومأخوذ بعين الاعتبار، فغالبا ما يكون الشباب أصحاب المشاريع من عائلات يمارس فيها الآباء أو الإخوة نشاطات في عالم الأعمال، ويفترض أن يعتبر الشباب -الذين ينشؤون في هذا النوع من الأسر- أفراد عائلاتهم المزاولين للأعمال كقدوة.[17]

والجدول أدناه يظهر أن 18.6% من المقاولين الذين استجوبناه، ينتمون لعائلات يمارس أحد أعضائها على الأقل الأعمال من خلال امتلاكهم لمؤسسات، هذه النسبة تقترب نوعا ما من نسبة الذين أجابوا بأن دافع التوجه المقاولاتي هو تقليد عائلي وأن الفكرة جاءت من العائلة (14%).

جدول رقم (08) يوضح الأفراد من العائلة الذين يمتلكون مؤسسة

		التكرار	النسبة
هل هناك من العائلة من يملك مؤسسة	نعم	32	18,6
	لا	140	81,4
	المجموع	172	100

[17] - GASSE (Y) **: « L'influence du milieu dans la création d'entreprises »,** op cit, p04.



شكل رقم (03) يبين الأسباب التي أدت بالشباب إلى التوجه نحو المقاولة

2- وصف المؤسسة

2-1- الصنف القانوني للمؤسسة

لا يعتبر اختيار الشكل القانوني للمؤسسة الانشغال الأول في المسار المقاولاتي لخلق المؤسسة، لكنه يبقى عملية مدروسة ضمن إطار ما يسمى بدراسة جدوى المشاريع، ذلك أن اختيار الشكل القانوني مرتبط بإمكانيات تطوير المؤسسة (الأهداف المرجو تحقيقها)، قدراتها المالية، توزيع السلطات وصلاحيات المسيرين...الخ[18]

جدول رقم (09) يوضح الصنف القانوني للمؤسسة المنشأة من قبل الشباب حسب متغير الجنس

	الصنف القانوني للمؤسسة				المجموع
	مؤسسة حياديةSA	مؤسسة فردية EI	مؤسسة ذات مسؤولية محدودة SARL	شركة تضامن	
التكرار	0	131	22	19	172
النسبة	0,0	76,2	12,8	11,0	100

فضل أكثر من 76% من الشباب المبحوث الانطلاق بمشاريع استثمارية تأخذ قانونيا شكل المؤسسة الفردية التي تعد أبسط الأشكال القانونية، حيث يصعب التفرقة بين المشروع وصاحبه، والمؤسسة الفردية يمتلكها شخص واحد و يكون مسؤولا مسؤولية غير محدودة عن ديونها وعن أرباحها، و تتميز في معظمها بكونها مشاريع عائلية، تمارس نشاطا خدميا، كخدمة المطاعم والمخابز والصيدلة وورش التصليح...الخ[19]، والتي ليس لها استشراف مستقبلي فيما يخص الوظائف والاستثمار[20].

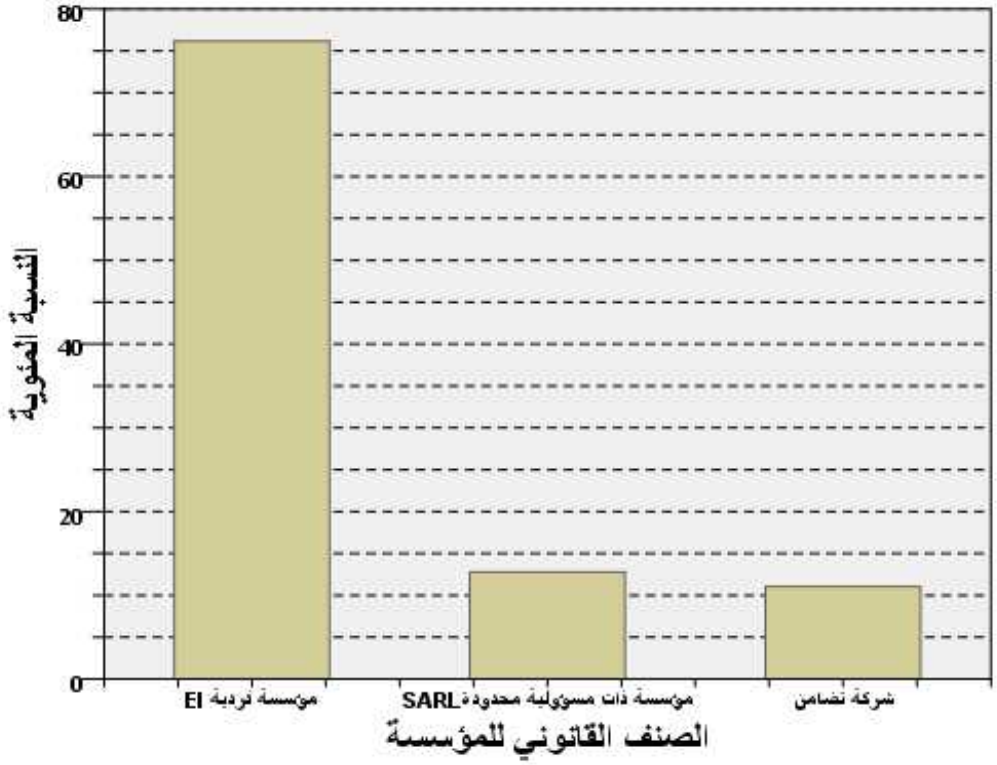
واتجه 12.8% إلى شكل المؤسسات ذات المسؤولية المحدودة، و 11% من المقاولين الذين اختاروا الشكل القانوني شركات التضامن، فالأولى هي تلك المؤسسات التي لا يزيد عدد الشركاء فيها

[18] - Créer son entreprise en 2013, **Revue mensuelle Management**, numéros hors-série, décembre 2012, France, p43.

[19]- محمد الصيرفي، **اقتصاديات المشروعات، حورس للنشر والتوزيع، ط1، مصر**، 2005، ص 65.

[20] - Créer son entreprise en 2013, **op cit**, p46.

عن 50 شريكا ولا يقل عن شريكين (تصنيف مجلة **المناجمنت** يشير إلى أكثر من 2 وأقل من 100 شريك[21])، و جميع هؤلاء الشركاء تكون مسؤولياتهم محدودة بمقدار ما دفعوه كحصة في رأس المال، أما الثانية هي شركة يقيمها شخصان أو أكثر يشتركون في ملكيتها وإدارتها بقصد الربح و يطلق عليها "شركة التضامن" لأن كل شريك يكون مسؤولا مسؤولية كاملة عن ديون والتزامات الشركة.[22]



شكل رقم (04) يبين الصنف القانوني للمؤسسة المنشأة من قبل الشباب المقاول

[21] - Créer son entreprise en 2013, **op cit,** p50.

[22] - محمد الصيرفي، المرجع نفسه، ص 68.

2-2- عدد العمال:

جدول رقم (10) يوضح عدد العمال المشتغلين

	عدد العمال الذين تشغلهم			المجموع
	1-04	05-09	10-49	
التكرار	101	47	24	172
النسبة	58,7	27,3	14,0%	100

يتجلى من الجدول أن ما يقارب 59% من المقاولين يوظفون أقل من 5 عمال، مقابل أكثر من 27% يوظفون ما بين 5و09 عمال، بمعنى أن 86% من المؤسسات المدروسة هي عبارة عن مؤسسات مصغرة وصغيرة جدا Micro-enterprise et TPE، ذلك استنادا إلى معيار عدد العمال المشغلين (أقل من عشرة 10)، في حين تبقى 14% من المؤسسات التي تصنف على أنها صغيرة (أكثر من 10 عمال وأقل من 50 عاملا).

وفيما يخص المؤسسات المصغرة، الصغيرة جدا، فهي عموما المؤسسات المستقلة ماليا ومن حيث الوظائف والمسؤوليات تطلب أشخاص قليلين جدا، وتشغل ما بين 1-9 عاملا، ويبقى أنه لا يوجد تعريف موحد ومعياري لهذا النوع من المؤسسات، فالأمر متغير من منطقة إلى أخرى ومن بلد إلى آخر.[23]

إذن بنية ونظام تسيير المؤسسة هو الذي يساعد على تمييز بين المؤسسة الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، فالمؤسسات الصغيرة مرتبطة بشدة بالممارسة المقاولاتية ومختلف الوظائف تكون عضوية حيث أن المقاول- المسير-المالك يتحكم تقريبا في كل شيء، وعموما يسير كما يحس ويتصور وحسب

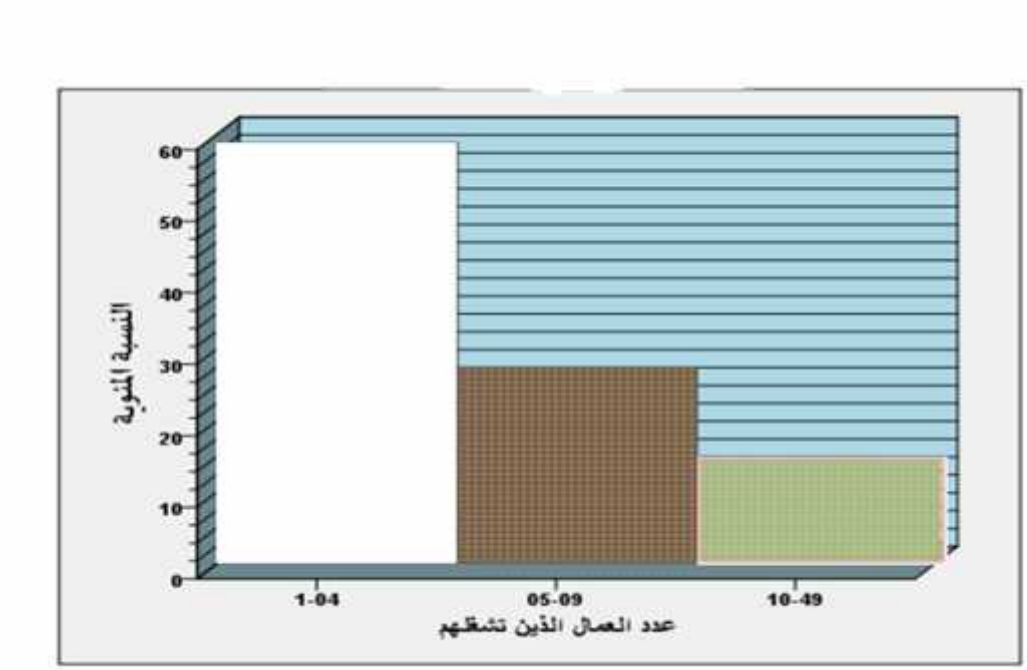
[23] - BAYAD (M) et BOUGHATTAS (Y) et SCHMITT (C) : «**Le métier de l'entrepreneur : le processus d'acquisition de compétence »,** 8e Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, P11.

حدسه، ويكتسب من خلال ممارسة نشاطه كرئيس للمؤسسة مجموعة من الخبرات والتجارب التي تساعد على تعديل اتجاهاته وتوجه قدراته لتحقيق أهدافه[24]، ومن مميزات المؤسسات الصغيرة خاصة الصغيرة جدا، أن الأجراء فيها يتميزون بتعدد الكفاءات والمهارات Polyvalents[25].

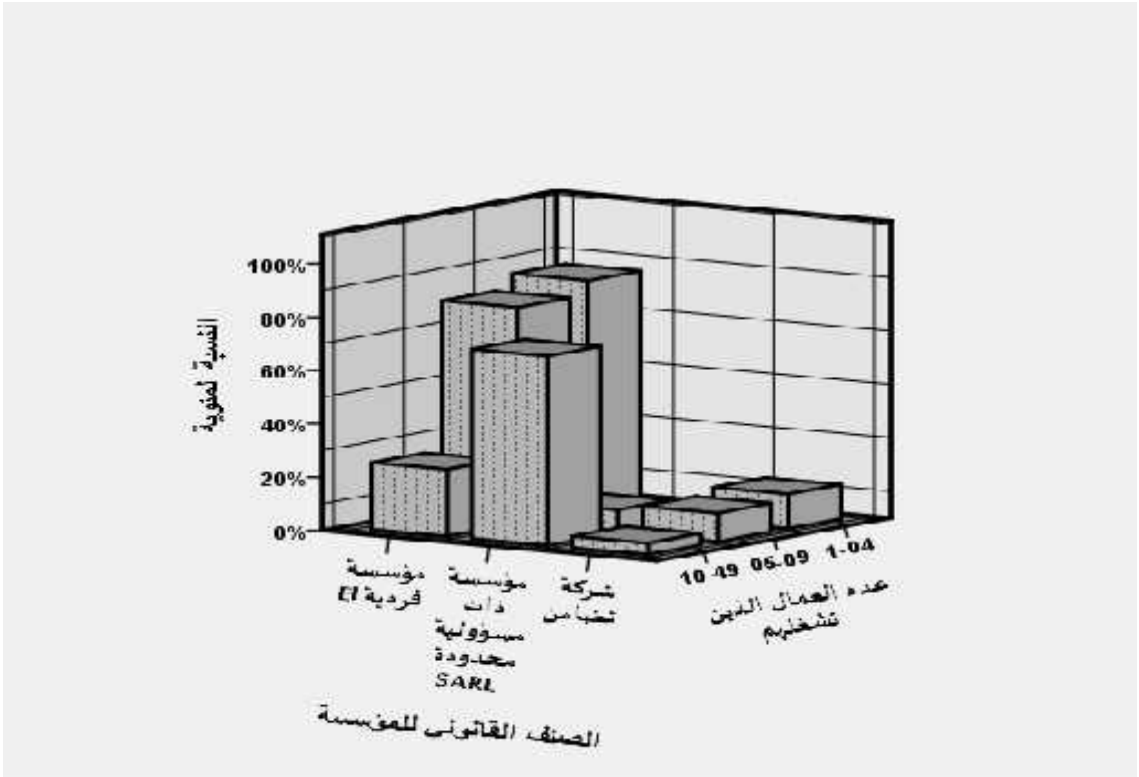
كما تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عموما بخاصية ضعف أو غياب السلطة المضادة للمقاول[26]، فكلما كان حجم المؤسسات صغيرا، يقل التواجد النقابي إلى أن ينعدم (خاصة تلك المؤسسات التي عدد العمال فيها يقل عن العدد القانوني لتشكيل التمثيل النقابي)، ويقل كذلك تواجد المساهمين، فإذا كانت المؤسسة الكبيرة تسير من قبل مجلس إدارة فالمؤسسات الصغيرة تسير من قبل المقاول، الذي هو المسير والمالك في نفس الوقت وهذه خاصية من خصائص المقاول الجزائري الجديد[27].

[24] - BAYAD (Y) et BOUGHATTAS (Y) et SCHMITT (c), op cit, P13.
[25] - ibid, P11.
[26] - TORRES (O), **les PME**, édition FLAMMARION, France, 1999, p60.
[27] - LACHACHI TABET AOUEL (W)**: « l'entrepreneur Algérien : émergence d'une nouvelle classe »:**

المؤتمر الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، يومي 17-18 أفريل، 2006، ص ص 1143- 1159.



شكل رقم (05)يوضح عدد العمال المشغلين



شكل رقم (06) يوضح الصنف القانوني للمؤسسة وعدد العمال المشتغلين

3- مرحلة الإنشاء والانطلاق

هذه المرحلة التي يصبح فيها للمؤسسة وجودا عمليا من خلال المشروع الاستثماري المستهدف انجازه، وفي هذا الصدد يعرف BRIDIE et MICHAILLOF **المشروع على أنه:** "مجموعة كاملة من النشاطات والعمليات التي تستهلك موارد محدودة (تجهيزات، يد عاملة، موارد بشرية ...)، حيث ينتظر (الأفراد والجماعات، أو طبقات اجتماعية أو المجتمع كله...) تحصيل مداخيل أو منافع نقدية أو غير نقدية من هذه العملية"[28].

وفي العناصر الآتية سنحاول عرض البيانات المتعلقة بكيفية إنشاء المشروع، وأهم مشاكل والصعوبات التي واجهها الشباب المقاول أثناء الانطلاق والمشاكل **والصعوبات الحالية.**

3-1- كيفية إنشاء المشروع

جدول رقم (11) يوضح كيفية الإنشاء حسب متغير الجنس

		الجنس						المجموع	
		الذكور			الإناث				
		التكرار	النسبة من العينة%	النسبة حسب الجنس%	التكرار	النسبة من العينة%	النسبة حسب الجنس%	التكرار	النسبة من العينة%
فيما يخص هذه المؤسسة كيف أنشأتها	اشتريتها	4	2,3	3,2	0	0,0	0,0	4	2,3
	أنشأتها بنفسك	72	41,9	57,1	25	14,5	54,3	97	56,4
	أنشأتها رفقة أحد الأصدقاء	16	9,3	12,7	13	7,6	28,3	29	16,9
	أنشأتها رفقة أحد أفراد العائلة	34	19,8	27,0	8	4,7	17,4	42	24,4
	المجموع	126	73,3	100	46	26,7	100	172	100

معطيات الجدول تبين أن أكثر من 56% من العينة أنشئوا مؤسساتهم بمفردهم، مقابل أكثر من 24% من المبحوثين أنشؤوها رفقة أحد أفراد العائلة، و أقل من 17% منهم أنشؤوها رفقة أحد الأصدقاء، ففيما يخص الغالبية التي أنشأت مشاريعها بنفسها لا **يظهر اختلاف على أساس الجنس،**

[28] - BRIDIE (M) et MICHAILOF (S), **Pratique d'analyse de projet : évaluation et choix des projets d'investissements**, Editions Economica, Paris, France, 1995, P01.

فالنسب متقاربة جدا بين الذكور بحوالي 57 % والإناث بأكثر من 53 %، ويبقى أن أكثر من 28% من الإناث أنشأن مشاريعهن رفقة أحد الأصدقاء مقابل أقل من 13% بالنسبة للذكور، وتتشارك هذه الفئة الأخيرة مع أحد أفراد العائلة في خلق مشاريعهم بنسبة 27% مقابل 17.4% بالنسبة للإناث.

3-2- مشاكل وصعوبات مرحلة الإنشاء والانطلاق في المشروع

إنشاء وخلق المؤسسة هو عملية تتطلب تجميع مجموعة من الشروط الشخصية والمهنية والمؤسساتية والمالية لأجل تجسيد الفكرة على أرض الواقع، لذا فإن المدة التي تكون ما بين الفكرة وتجسيد المشروع عادة طويلة وتأخذ حسب بعض الدراسات الميدانية في الجزائر على الأقل 18شهرا[29]، ذلك أنها مرتبطة بالعديد من الإجراءات الإدارية المطلوبة (ملفات السجل التجاري، ملفات القرض البنكي ...الخ)، التمويل، المحل، التجهيزات والآلات، وبعض الأحيان اختيار الشريك/الشركاء...الخ.

فيما يلي سنعرض البيانات المتعلقة بأهم المشاكل والصعوبات التي واجهها الشباب المقاول في هذه المرحلة.

جدول رقم (12) يوضح مشاكل وصعوبات الانطلاق في المشروع

أهم مشاكل مرحلة الانطلاق	التكرار	النسبة
المشاكل المالية	94	54,7
البيروقراطية والمشاكل الإدارية	48	27,9
غياب المحل	15	8,7
نقص الخبرة والتجربة	7	4,1
أخرى	8	4,7
المجموع	172	100

[29] - SOUIDI (R.A) « Emergence des entreprise et raisons d'échecs : enquête menée à Tizi-ouzou », Cahiers du CREAD, N° 73, Alger, 2005, p125.

تتصدر المشاكل المالية قائمة المشاكل التي واجهها الشباب المقاول خلال عملية الانطلاق في مشاريعهم، حيث أن ما يقارب 55% من المبحوثين أشاروا إلى ذلك، فالعائق المالي يعد مشكلا مشتركا للمقاولين الشباب[30] سواء ما تعلق بتمويل ذاتي والقيام بمخاطرة غير متوقع نتائجها، أو صعوبة الحصول على قروض بنكية والمدة الزمنية التي تأخذها العملية وهذا ما يسمى بالزمن الميت والذي يؤدي بالمؤسسة إلى نفقات دون عائد.

أما حوالي 28% منهم أشاروا إلى البيروقراطية والعراقيل الإدارية والتي أصبحت عائقا كبيرا أمام خلق المؤسسات والمقاولة فالملف الإداري المتعلق بإنشاء المؤسسة معقد ومبالغ فيه، وفيما يخص آجال الإنشاء، تعتبر طويلة.[31]

وأشار أقل من 9% غياب المحل الذي يعد مهما سواء لبداية النشاط أو كإجراء أولي مكمل للإجراءات الإدارية المتعلقة بالإنشاء، ثم حوالي 4% مشاكل متعلقة بالخبرة ونقص التجربة حيث أن غياب المعرفة المتعلقة بالتسيير والإدارة وحتى المنافسة والمفاوضة، واقع يعاني منه المقاولون الشباب، فكثير منهم ليس لديهم دراية أو تصور حول المحاسبة أو مثلا إجراءات المتعلقة بدراسة السوق ...الخ، حتى أن هناك من يعتبرها تكلفة دون عائد للمؤسسة لا غير[32]، ففي دراسة حول الشباب المقاولين حاملي الشهادات في الجزائر (دراسة حالة)، أشارت إلى أن من بين المشاكل التي يعاني منها الشباب خاصة أصحاب مشاريع ANSEJ، في مرحلة الانطلاق غياب الخبرة والتجربة التي تعرقل علاقاتهم مع البنوك وقدرتهم على الإقناع بجدوى المشروع.[33]

---

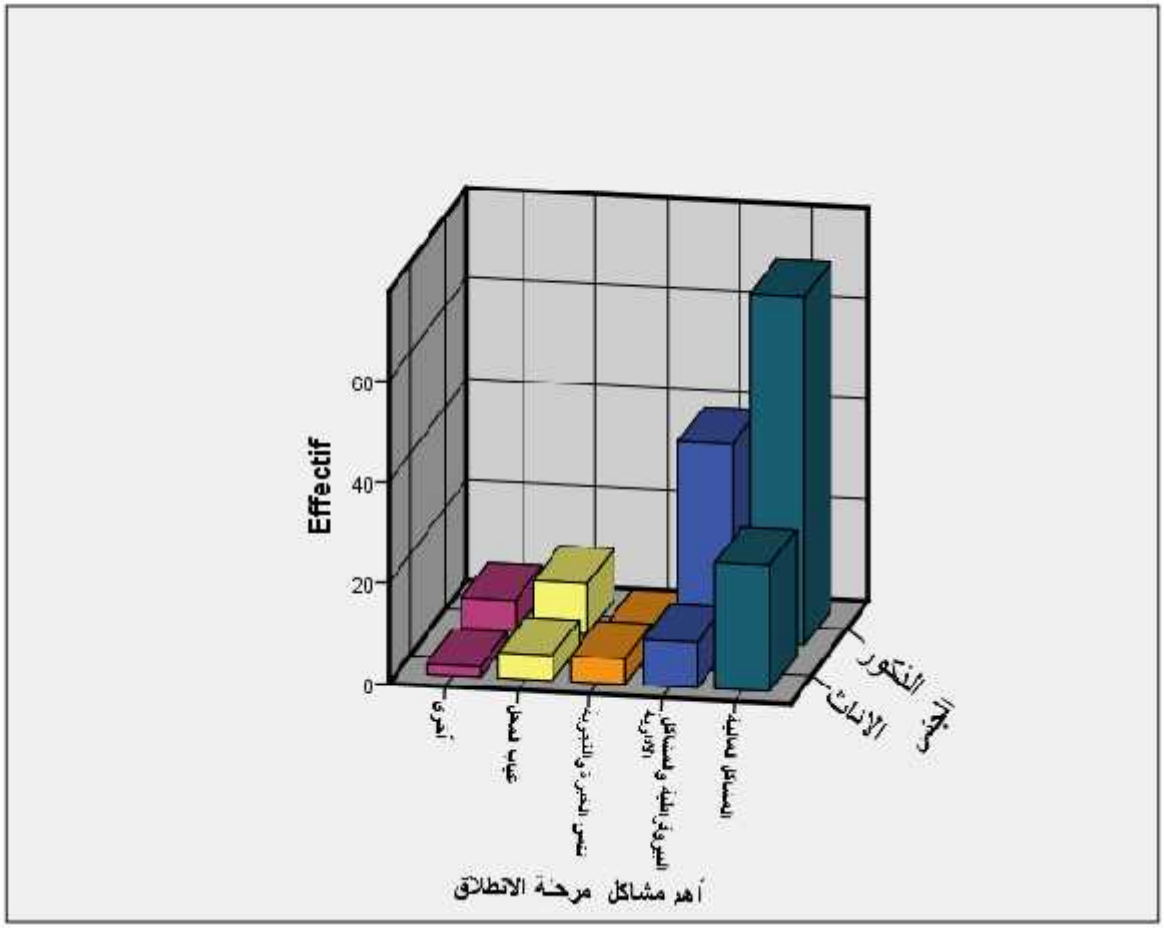
[30] - CHIGUNTA (F), **L'entrepreneuriat chez les jeunes : Relever les grands défis stratégiques**, op cité, p09.

[31] - حسب تحقيق للديوان الوطني للإحصائيات ما بين شهر ماي وجويلية 2011، والهدف منه هو إحداث تقارب ما بين المتعاملين الاقتصاديين والسلطات العمومية من أجل إيجاد حلول ملائمة لمشاكل المؤسسات. www.ons.dz

[32] - SOUIDI (R.A), op cit, p26.

[33] - LEGHIMA (A) et MENGUELETI (S): «les jeunes diplômés créateurs d'entreprise dans le cadre de l'ANSEJ : cas de wilaya de Tizi-Ouzou», **Cahiers du CREAD**, n°73, CREAD, Alger, 2005, pp101-118.

أما ما يقارب ال5% الأخرى فاحتوت على مشاكل تتعلق بصعوبة الحصول على المعلومة، وأشار مبحوثين إلى عدم التفاهم والتوتر بين الشركاء. تتعلق بالسوق المشبع، والمنافسة الكبيرة وغير النزيهة حسب أحد المبحوثين مع بعض المؤسسات وكذلك ضغط القطاع غير المنظم.



شكل رقم (07) يبين أهم المشاكل التي يواجهها الشباب المقاول في مرحلة الانطلاق

وفيما يخص المشاكل التي يواجهها الشباب المقاول حسب متغير الجنس، فتقريبا لا يظهر فرق كبير بين الجنسين كما يبين المخطط، -عدد الإناث من العينة هو 46 والذكور 126-، وبالتالي نلاحظ أن أكثر المشاكل التي تواجه كلا الجنسين هي المشاكل المالية والعراقيل الإدارية والبيروقراطية.

مما سبق يتبين أنه بين تجسيد المشروع وازدهاره ونجاحه، عدة عوائق تصادف المقاول، هذه الأخيرة يمكن تلخيصها في القوى الداخلية والخارجية للمؤسسة والمقاول، هذه القوى المعترضة تبرز من خلال الخصائص المرتبطة بالشخص صاحب المشروع وقدرته على التنظيم وربط علاقات ذات نفعية

على مؤسسته، كذلك هذه القوى المؤثرة والمعيقة ترتبط بجدوى الدراسة الإستراتيجية المنجزة حول المشروع، ودور البيئة العائلية والاجتماعية للمقاول في تشكيل قاعدة متينة للمؤسسة أو عدمه.

3-3- مشاكل وصعوبات المشروع الحالية

جدول رقم (13) يوضح مشاكل وصعوبات المشروع الحالية

مشاكل وصعوبات المشروع الحالية	التكرار	النسبة
هيمنة المعاملات الغير رسمية	49	28,5
قلة اليد العاملة الماهرة	48	27,9
الصعوبات المالية	31	18
التكاليف الباهظة	27	15,7
قلة الطلب	9	5,2
العراقيل الإدارية	8	4,7
المجموع	172	100

يرى 28.5% من المبحوثين أن المعاملات غير الرسمية هي من بين أهم المشاكل والصعوبات التي يواجهونها حاليا بعد انطلاقهم في مشاريعهم الاستثمارية، هذا العائق أمام الشباب يعتبر خاصية النظم التقليدية التي تكيف دوما ما بين الاقتصادي والمجتمعي، فالعلاقات الشخصية بمختلف أشكالها وبنياتها تعد ميكانيزما للبقاء وإعادة الإنتاج[34]، فكلما استطاع المقاول عقد صداقات وتشكيل علاقات مع أفراد في مختلف المواقع (الإدارية، الاقتصادية، والسياسية...الخ)، فإنه يستطيع رصد عناصر قوة يسخرها لصالح مشروعه، وبالتالي عدم امتلاك الشباب لهذا النوع من الرأسمال جعلهم في موقع "ضحايا منطق مهيمن"، خاصة في مواجهة المقاولين أصحاب التواجد والتجربة والتغلغل في دواليب الصفقات والمشاريع، فالشباب المقاول هم صورة جديدة من المقاولين الجدد في الجزائر والذين اعتبرهم أحمد

[34] - HEMMAM (A), « le nouveau secteur privé en Algérie », **Revue de SENEAP,** n°02, Juin 1985, SENEAP Alger, p 106.

بويعقوب في إحدى دراساته **بالفاعلين الاقتصاديين الذين يبحثون عن التفرد والتميز مقارنة مع أرباب العمل القدامى**[35].

وأشار ما يقارب ال28% من المقاولين الشباب أن قلة اليد العاملة الماهرة هي من بين أكبر المشاكل التي تواجههم اليوم، فنموذج المؤسسات الصغيرة يتطلب يد عاملة ذات مؤهلات متعددة **وعالية المستوى، لكن عمليا من الصعب ضمان ذلك.**

إن مشكلة كفاءة اليد العاملة مرتبط بعدة عناصر من بينها عدم الاستقرار الوظيفي في القطاع الخاص وقلة عناصر التحفيز فيه تجعل من حركية العمال فيه كبيرة جدا، **خاصة أن التوظيف فيه غالبا** ما يكون على شكل توظيف مؤقت، وعقود شفهية...الخ، بالإضافة إلى شبكة الأجور الضعيفة مقارنة بالقطاع العام، كما أن التغيرات التي مست تنظيم ومحتوى العمل في حد ذاته انعكست على اليد العاملة في عدة جوانب منها **التقليل من حجمها فحدث أن اختفت عدة وظائف واتجهت المؤسسات** للبحث عن الكفاءات وتخفيض التكاليف[36] .

وأشار 18% من أفراد العينة إلى الصعوبات المالية التي تعترضهم في هذه المرحلة، وحتى وإن يظهر أنها جاءت في المرتبة الثالثة مقارنة بمرحلة الإنشاء والانطلاق أين كانت الصعوبات المالية هي **العائق الأول،** إلا أن صعوبات التمويل تبقى دوما قائمة وبدرجات مختلفة حسب حجم المؤسسة، طبيعة المنتوج أو الخدمة، والتكاليف، هذه الأخيرة تبقى في نظر **15.7% من المبحوثين باهظة** ومرهقة، وفي الأخير يأتي قلة الطلب ب أكثر من **5%** ذلك أن معظم الشباب المقاول يستثمر في **مشاريع ذات طلب** وتداول مجتمعي مع التحفظ على درجته في ظل المنافسة الناتجة عن نمو ديمغرافي

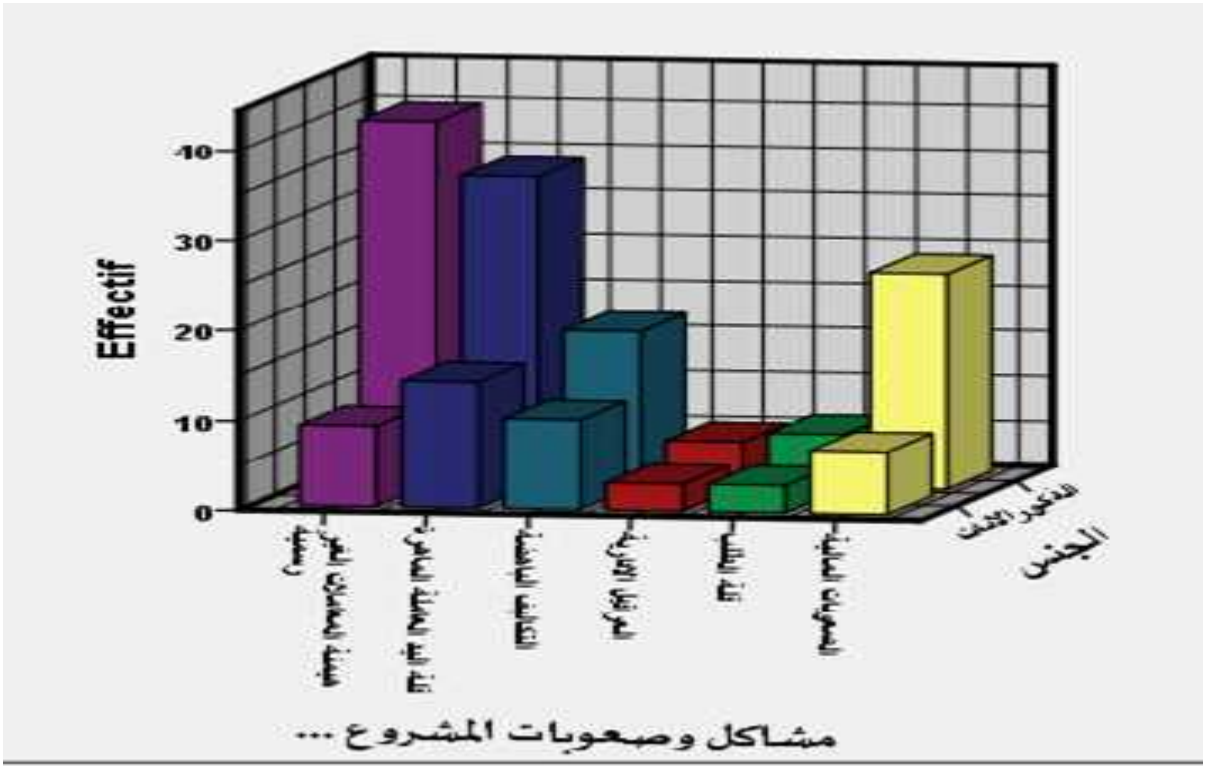
---

[35] - BOUYAKOUB (A), « les nouveaux entrepreneurs en Algérie en période de transition : la dimension transnationale », in **les cahiers du CREAD**, CREAD, Alger, n40, 2eme trimestre, 1997, p118.

[36] - احمد سيد مصطفى، **تحديات العولمة والتخطيط الاستراتيجي: رؤية مدير القرن الواحد والعشرين، من دون مكان ولا دار نشر، ط2، 1999، ص ص 165 ،167، 172. نقلا عن:**

علي زكار: "أهم الجوانب التي تطورت في تنظيم ومحتوى العمل وانعكاساتها على العمالة بالمنشأة الصناعية"، **مجلة دراسات اجتماعية، عدد03**، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجائر، 2010، ص 57.

للمؤسسات ضمن النشاط "المقلد"، والمنافسة الكبيرة من قبل المؤسسات الكبرى والقطاع غير المنظم.[37]



شكل رقم (08) يبين أهم المشاكل الحالية التي يواجهها الشباب المقاول

4- اختيار وتشكيل الموارد البشرية:

تشكل الموارد البشرية في أي تنظيم أو مؤسسة العمود الفقري للممارسة أي نشاط، وبالتالي فإن وظيفة تسيير الموارد البشرية تمثل التسيير الاستراتيجي للرأسمال البشري الذي يتحدد على أساسه نجاح أو فشل المؤسسة [38].

ركزنا فيما يخص وظيفة تسيير الموارد البشرية بالنسبة للمقاول على اختيار وتشكيل **الأشخاص**، بمعنى حاولنا **فهم ما هي** الطريقة التي من خلالها يسير ويشكل المقاول موارده البشرية؟.

[37] - LEGHIMA (A) et MENGUELETI (S), op cit, pp 101-118.
[38] - LAZARY, **Tout sur le management**, Éditions El Dar El Othmania, Alger, 2007, p194.

4-1- مصادر توظيف اليد العاملة

جدول رقم (14) يوضح مصادر التوظيف لدى الشباب المقاول حسب المتغير الجغرافي

			مكان الإقامة			المجموع
			حضري	شبه حضري	ريفي	
مصادر التوظيف	الأصدقاء	التكرار	31	6	1	38
		النسبة من العينة%	18	3,5	0,6	22,1
		النسبة حسب المكان%	30,4	10,3	8,3	22,1
	العائلة	التكرار	48	26	9	83
		النسبة من العينة%	27,9	15,1	5,2	48,3
		النسبة حسب المكان%	47,1	44,8	75,0	48,3
	الجهة	التكرار	19	24	0	43
		النسبة من العينة%	11	14,0	0,0	25
		النسبة حسب المكان%	18,6	41,4	0,0	25
	لا احد منهم	التكرار	4	2	2	8
		النسبة من العينة%	2,3	1,2	1,2	4,7
		النسبة حسب المكان%	3,9	3,4	16,7	4,7
	المجموع	التكرار	102	58	12	172
		النسبة من العينة%	59,3	33,7	7,0	100

تشكل العائلة أهم مصادر التوظيف بالنسبة للمقاولين الشباب بنسبة تفوق 48% من المبحوثين، تتوزع حسب مكان الإقامة ب75% من المقاولين الريفيين، و أقل من 48 % من المقاولين الحضريين وأقل من 45% بالنسبة للمقاولين الشبه حضريين، ففيما يخص المقاولين الريفيين فذلك يرجع إلى طبيعة النشاطات التي في أغلبها تكون عائلية ولا توظف خارج هذا المنطق، فالأمر مرتبط بملكية وإرث وتمويل ورأسمال وتوزيع للدخل عائلي، لهذا فالمؤسسات الريفية هي غالبا عائلية[39]، في هذا الصدد Claudine CHAULET كانت في دراساتها السابقة قد أشارت إلى خصوصية الوسط

[39] - BEDRANI (B) : « Nouveaux entrepreneurs dans la transition a l'économie de marché : les entrepreneurs ruraux », **Cahiers du CREAD**, n°40, 2ème trimestre, CREAD, Alger, 1997, pp05-19.

الريفي أين تزداد أهمية المؤسسة العائلية، **وأين يكون التمويل مضمونا** من قبل العائلة، وهذا يشير إلى بنية هذه **المؤسسة التقليدية القائمة على التضامن العائلي**[40]، **وأكد الجيلالي اليابس على أن وجود** رأسمال خاص في الجزائر مرتبط بالوجود النشط للعائلة[41]، **كما أن العائلة تشكل بالنسبة للفرد وسطا** مهما وحاسما حتى في قرار إنشاء وخلق المؤسسة.[42]

عموما تؤكد البيانات المتعلقة بمصادر التوظيف المفضلة من قبل المقاولين الشباب، على استمرارية النظم التقليدية المرتبطة بقوة وهيمنة منطق العلاقات القرابية، والجهوية في عملية تسيير الموارد البشرية **خاصة عملية الاختيار والتوظيف، فمصدر قوة المقاول هو استقرار العمال ومدى وفائهم وولائهم له**[43]، **ومن الجدول نلاحظ أيضا أن 25% من المبحوثين يفضلون التوظيف من الجهة المنتمين إليها وأكثر من 22% من المقاولين من يفضلون التوظيف من الأصدقاء، فهل منطق "المقاول الشيخ" هو منطق "المقاول الشاب"؟.**

يظهر أن منطق الفعالية الاقتصادية غائب في سياسة تسيير الموارد البشرية لدى الشباب المقاول، **فالمنطق المهيمن هو منطق الفعالية الاجتماعية، وسنحاول معرفة ذلك بصفة أكثر في ما يتعلق بمعايير التوظيف، والتوظيف من العائلة.**

---

[40] - Voire : CHAULET (C)**, la terre, les frères et l'argent**, OPU, Alger, (3tomes), 1987.

[41] - LIABES (D), **Capital privé et patrons d'industrie en Algérie (1962-1982),** CREAD, Alger, 1984, p15.

[42] - SOUIDI (R), FERFERA.M (Y) et AKROUF (T) : « les entrepreneurs, le territoire et la création d'entreprises : enquête a Boghni », **Cahiers du CREAD**, n° 51, 1er trimestre 2000, Alger, pp45-70.

[43] - HENNI (A), **Le Sheikh et le patron : usage de la modernité dans la reproduction de la tradition**, op cité, p23.

4-2- معايير التوظيف

جدول رقم (15) يوضح معايير التوظيف لدى الشباب المقاول حسب متغير الجنس

			الجنس		المجموع
			الذكور	الإناث	
معايير التوظيف	القرابة	التكرار	47	13	60
		النسبة من العينة%	27,3	7,6	34,9
		النسبة حسب الجنس%	37,3	28,3	34,9
	الكفاءة	التكرار	61	27	88
		النسبة من العينة%	35,5	15,7	51,2
		النسبة حسب الجنس%	48,4	58,7	51,2
	الثقة	التكرار	18	6	24
		النسبة من العينة%	10,5	3,5	14,0
		النسبة حسب الجنس%	14,3	13,0	14,0
	المجموع	التكرار	126	46	172
		النسبة من العينة%	73,3	26,7	100

يظهر توجه الشباب إلى معيار الكفاءة في اختيار مواردهم البشرية بنسبة تفوق **51%**، وبالتالي تصورهم لهذا المعيار يحيل إلى درايتهم بأهمية الكفاءة ومدى تأثيرها على أداء ومردودية المؤسسة، للإشارة فإن أنماط التوظيف في العالم المتقدم وبفعل الديناميكية السوسيو اقتصادية والتقنية **(المنافسة** الكبيرة، وزيادة قيمة الوقت...الخ) **اتجهت منذ مدة** إلى **الكفاءات والمهارات، يظهر ذلك من خلال أنظ**مة تسيير الموارد البشرية (التسيير بالكفاءات/المهارات، التسيير التوقعي للكفاءات/المهارات، **تسويق الموارد البشرية...)،** فهذا مطلب اقتصادي بالدرجة الأولى، وعن السبب الذي جعلهم يرون في الكفاءة كمعيار في التوظيف، يربط ذلك البعض بطبيعة النشاط الممارس الذي يتطلب كف**اءة وتحكم جيد،** ويرى آخرون أن الكفاءة تعني الانجاز بأقل التكاليف أي التقليل من الخسائر في الانجاز، وربح الكثير من الوقت، وبالتالي يظهر أن هؤلاء الشباب عقلانيين في معيارهم، لكن ما يقارب **35% من** المبحوثين يرون في القرابة معيارا في التوظيف، حماية للملكية الخاصة، وحفاظا على أسرار العمل، وحتى

أن البعض يرى في ذلك حفاظا على توزيع المال بين **أفراد العائلة والأقارب (ب.ع.ف، مقاول، 33**سنة، عبر عن ذلك قائلا: "زيتنا في بيتنا")، وتبقى الثقة ب**14% من المبحوثين ممن يرون فيها** معيارا في التوظيف، **فالثقة كخاصية سيكو-سوسيولوجية تستمد بداية من العلاقة الشخصية بين الشباب والأسرة (الأولياء)**[44]، وعدم الثقة الذي يربط الشباب عموما بالمؤسسة وعالم الشغل والعالم ككل، يجعلهم دوما في حاجة إلى علاقات تنطلق على ذلك الأساس (الثقة)، بما فيها عملية التوظيف **لحسابهم الخاص.**

4-3- توظيف أفراد من العائلة:

جدول رقم (16) يوضح توظيف الشباب المقاول لأفراد من العائلة حسب المتغير الجغرافي

			مكان الإقامة			المجموع
			حضري	شبه حضري	ريفي	
توظيف أفراد من العائلة	نعم	التكرار	61	32	12	105
		النسبة من العينة%	35,5	18,6	7,0	61,0
		النسبة حسب المكان%	59,8	55,2	100	61,0
	لا	التكرار	41	26	0	67
		النسبة من العينة%	23,8	15,1	0,0	39,0
		النسبة حسب المكان%	40,2	44,8	0,0	39,0
	المجموع	التكرار	102	58	12	172
		النسبة من العينة%	59,3	33,7	7,0	100

يظهر الجدول جليا المنطق المتبع من قبل الشباب في ما يخص التوظيف والعائلة، **ف61%** من أفراد العينة يوظفون أفرادا من عائلاتهم، حيث أن 100% من المقاولين الريفيين ، وما يقارب 60%

[44] - RODRIGUES (Y.O) (journaliste), **les jeunes et le monde du travail: interview avec Alain MERGIER** (sociologue et sémiologue spécialiste de l'opinion en entreprise), BPCE France, Document AUDIEU VISUELLE, (Taille 11Mo).

من المقاولين الحضريين، وأكثر من 55% من المقاولين الشبه حضريين، يوظفون أفرادا من عائلاتهم، وبالمقابل 39 % من المبحوثين لا يوظفون أفرادا من العائلة.

يظهر مما سبق أن نموذج التسيير المتبع يقوم بالدرجة الأولى على الإطار العائلي، خاصة في ما تعلق بوظيفة تسيير الموارد البشرية وبالتالي نحن أمام نموذج مؤسسات صغيرة **مستقلة وتقليدية**[45] **حسب** النمذجة التي جاء بها كل من LETOWSKI et TROUVE.

5- الشبكات الاجتماعية المهنية:

دخل مفهوم الشبكة في الأدبيات السوسيولوجية في بعده الرياضي مع خمسينيات القرن الماضي، **خاصة مع السوسيولوجيا الأمريكية، حيث أصبحت الشبكة تحسب من خلال عدد العلاقات وترددها واتجاهاتها، مقابل ذلك نلاحظ أن الاستخدام الانثروبولوجي للشبكة يدل على الخصائص الكيفية للعلاقات**[46]، واستخدامنا لهذا المفهوم في دراستنا حول المقاول الشاب **يرجع** إلى أن الفعل المقاولاتي في **حد ذاته مرتبط بمدى التحكم بالشبكات** الاجتماعية للمؤسسة، هذه الأخيرة تعتبر **الثقة الطاقة الحية** التي تسير من خلالها[47].

وبعد GRANOVETTER من أهم علماء الاجتماع الذين أسهموا في نظرية الشبكات الاجتماعية، وفي مقارناته حول مختلف صيغ المقاولة الاثنية، رأى أن **–على العكس من القراءات السطحية لنظرية الشبكات الاجتماعية–** نتائج الاندماج الاجتماعي المميز للفعل المقاولاتي قد تكون ايجابية أو سلبية، الاندماج **يشكل الثقة ويسهل للمقاول عملية الحصول على بعض الموارد، لكن**

---

[45] - MALLARD (A), **Petit dans le marché : une sociologie de très petite entreprise**, Presses de Mines, Paris, 2011, p18.

[46]- طوني بينيت، لورانس غروسبيرغ وميغان موريس، **مفاتيح إصلاحية جديدة: معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع**، تر: سعيد الغانمي، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ط1، 2010، ص ص421-422.

[47] - DAVY–ACTUMEN (J.C) et al : « La valeur entrepreneuriale : Afin de retrouver le sens de l'entreprise et l'équilibre nécessaire entre développement économique et développement social », **Les Cahiers D'entreprise Et Progrès**, Paris, Avrile2012. pp13-16.

بالإمكان أن يؤدي به إلى تبعية كبيرة لجماعة الانتماء، وما يتبع ذلك من مخاطرة، وبالتالي التوازن بين التزاوج واللاتزاوج يبقى محبذا[48].

فيما يلي سنحاول معرفة عناصر الشبكة الاجتماعية للمؤسسة وخصائصها من خلال أبعاد الشراكة، والتمويل.

5-1- تمثلات الشباب المقاول للشراكة:

جدول رقم (17) يوضح تصور الشباب المقاول للشراكة في ميدان الأعمال حسب متغير الجنس

			الجنس		المجموع
			الذكور	الإناث	
ماذا تمثل لك الشراكة	اكتساب خبرات وكفاءات	التكرار	23	17	40
		النسبة حسب الجنس%	18,3	37	23,3
		النسبة من العينة%	13,4	9,9	23,3
	الاشتراك في المخاطر	التكرار	56	19	75
		النسبة حسب النوع%	44,4	41,3	43,6
		النسبة من العينة%	32,6	11	43,6
	الاشتراك في التكاليف	التكرار	34	7	41
		النسبة حسب النوع%	27	15,2	23,8
		النسبة من العينة%	19,8	4,1	23,8
	عائق أمام سير الأعمال	التكرار	13	3	16
		النسبة حسب النوع%	10,3	6,5	9,3
		النسبة من العينة%	7,6	1,7	9,3
	المجموع	التكرار	126	46	172
		النسبة من العينة%	73,3	26,7	100

يرى أكثر من 43% من المبحوثين أن الشراكة بالنسبة إليهم هي الاشتراك وتقاسم المخاطر حيث لا نلاحظ فرقا بين المقاولين حسب متغير النوع الاجتماعي فأكثر من 44% من الذكور وأكثر

[48] - MALLARD (A), op cit, p20.

من 41% من الإناث يتصورون الشراكة كذلك، ويرى ما يقارب 24% من أفراد العينة أن فعل الشراكة في الأعمال هي الاشتراك في التكاليف، مع وجود فرق نسبي على أساس الجنس، حيث أن 27% من الذكور يرون ذلك مقابل 15% من الإناث، ويتصور أكثر من 23% من المبحوثين، فعل الشراكة كاكتساب للخبرات والكفاءات مع ملاحظة فرق ذو دلالة على أساس الجنس، ف37% من الإناث يتصورون ذلك مقابل حوالي 18% من الذكور، ويرى أكثر من 9% من المبحوثين في الشراكة عائقا أمام سير الأعمال، رادين ذلك إلى الخلافات المتوقعة بين الشركاء.

من خلال هذه المعطيات نلاحظ أن تصورات المقاولين الشباب للشراكة تتجه للجوانب المادية بالنسبة للذكور بالمقابل تتجه نحو الجوانب النوعية بالنسبة للإناث.

للعلم فإن أقل من41% من عينة الدراسة لديهم شركاء، مقابل أكثر بقليل من 59% من المبحوثين ليس لديهم شركاء في مشروعاتهم الاستثمارية كما هو مبين في الجدول أدناه:

جدول رقم (18) حول امتلاك الشباب لشركاء حسب متغير الجنس

			هل لديك شركاء		المجموع
			نعم	لا	
الجنس	الذكور	التكرار	49	77	126
		النسبة %	28,5	44,8	73,3
	الإناث	التكرار	21	25	46
		النسبة %	12,2	14,5	26,7
	المجموع	التكرار	70	102	172
		النسبة %	40,7	59,3	100

5-2- الشراكة والعائلة:

جدول رقم (19) امتلاك الشباب المقاول للشركاء من العائلة حسب متغير الجنس

			الجنس		المجموع
			الذكور	الإناث	
هل هناك شركاء من العائلة	نعم	التكرار	39	18	57
		النسبة من العينة %	22,7	10,5	33,1
		النسبة حسب الجنس %	31	39,1	33,1
	لا	التكرار	87	28	115
		النسبة من العينة%	50,6	16,3	66,9
		النسبة حسب النوع%	69	60,9	66,9
	المجموع	التكرار	126	46	172
		النسبة من العينة%	73,3	26,7	100

يبين الجدول أن ما يقارب 67% من المبحوثين لا يملكون شركاء من العائلة (للتذكير فإن أكثر من59% من المبحوثين لا يملكون تماما شركاء)، وأن أكثر من 33% من المبحوثين لديهم شركاء من أفراد عائلاتهم، 31% من الذكور وأكثر من 39% من الإناث، هذه النسبة تبين أن أكثر من 81% من الشركاء هم من أفراد العائلة وما يقارب 19% من خارج العائلة، إذا ما رجعنا إلى نسبة 40.7% من المبحوثين الذين يملكون شركاء.

3-5- مصادر التمويل والوضع المالي للمؤسسة:

جدول رقم (20) يوضح مصادر التمويل الخاصة بالمقاولين الشباب

		التكرار	النسبة
مصادر التمويل	إعانات عائلية	75	43,6
	قرض عائلي	46	26,7
	قرض بنكي	24	14
	إعانات حكومية	14	8,1
	قرض من صديق	13	7,6
	مداخيل شخصية	0	0,0
	المجموع	172	100

يتضح جليا من الجدول أن العائلة تعتبر المصدر الأساسي في الشبكة السوسيو-مهنية للمقاول، ف43.6% من المبحوثين تعد الإعانات العائلية المصدر الأساسي للتمويل لديهم وما يقارب 27% منهم أشاروا إلى القروض العائلية و بالتالي فإن العائلة بصفة عامة تشكل المصدر الأساسي في التمويل ب70.3%، وتأتي بعد ذلك القروض البنكية بالنسبة ل14% من أفراد العينة، ثم الإعانات الحكومية أشار إليها أكثر من 8% من المبحوثين، وصرح 7.6% منهم أن القروض من الأصدقاء هي مصادرهم في التمويل.

من خلال هذه البيانات يظهر أن المقاولين الشباب يتبنون التمويل الذاتي، أو العائلي كاستراتيجيات لتفادي التمويل الخارجي لحماية استقلالية مؤسسته خاصة ما تعلق باتخاذ القرار[49]، وبالتالي المؤسسات الصغيرة التي يمتلكونها ذات خصوصية، خاصة عندما يتعلق الأمر بالإرث العائلي

[49] - LEVRATTO (N) : « le financement des PME par les banques : contraintes et limites de la coopération », **Revue internationale PME**, vol 03, n°02, 1990, pp193-213.

هنا يصبح التمويل الذاتي مفسرا على أساس متغيرات ذاتية: الرغبة في الاستقلالية، و اعتبار المؤسسة قيمة الميراث العائلي.[50]

لكن السؤال المطروح، هل استخدام الشبكة العائلية، التي تعتبر أحد أقدم الشبكات الاجتماعية **وما تمثله من الزاميات**، يفسر اتجاهات الشباب المقاول وسلوكاتهم التسييرية المزدوجة أحيانا والمتناقضة في أحيان أخرى؟، تؤكد الكثير من **الأدبيات** أن مجتمع الشبكة **(شبكات الفردانية)** يجلب في الحقيقة **حرية متزايدة للأفراد**، فهو يحل محل أشكال الشبكات التقليدية خاصة تلك المرتبطة **بالعائلة (الإلزامية الجماعية)**[51]، لكن ما برز لنا في واقع المقاولة الشبابية يرجعنا إلى تواجد الشبكة التقليدية **بما تحتويه من تضامن وروح عائلية** ضمن نماذج الفعل المقاولاتي، الفكرة التي ذهب إليها GRANOVETTER **وأشرنا إليها سابقا**، فما يأخذه الشاب من دعم مادي ومعنوي من عائلته ومحيطه يجعله يسير ضمن توقعاتهم.

---

[50] - WTTERWULGHE (R), **la PME une entreprise humaine**, Éditions de Boeck Université, Paris-Bruxelles, 1998, pp 125-126-127.

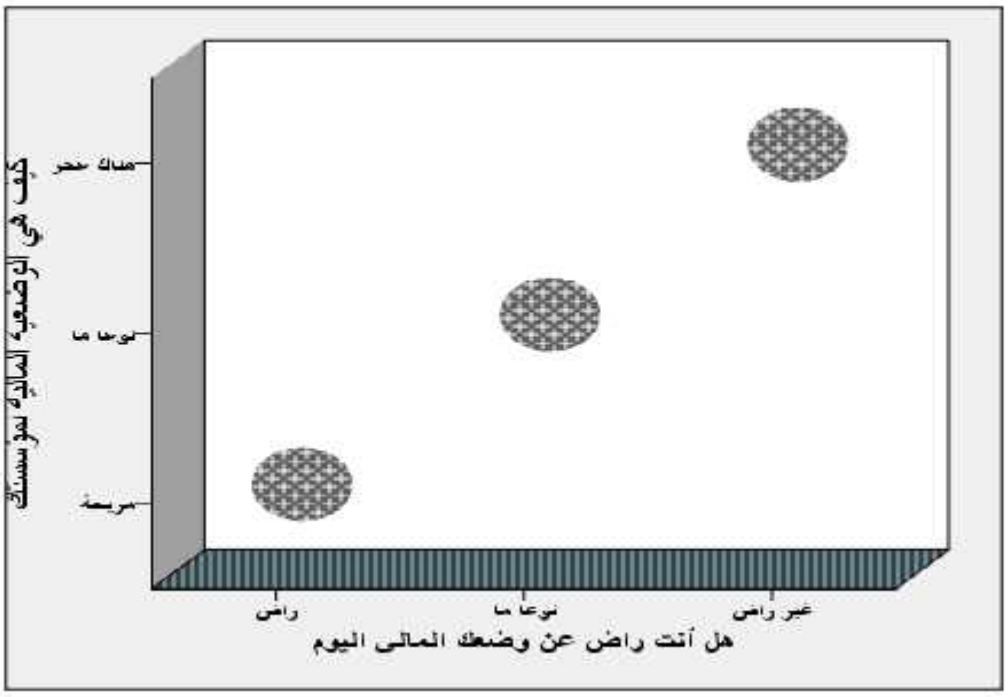
[51] - طوني بينيت، لورانس غروسبيرغ وميغان موريس، **مفاتيح إصلاحية جديدة: معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع، تر: سعيد** الغانمي، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ط1، 2010، ص 423.

جدول رقم (21) يوضح العلاقة بين الوضعية المالية للمؤسسة ودرجة الرضا عنه من قبل المقاولين الشباب

			الوضعية المالية لمؤسسة			المجموع
			مريحة	نوعا ما	هناك عجز	
درجة رضا المقاول عن الوضع المالي لمؤسسته	راض جدا	ت	0	0	0	0
		%	0,0	0,0	0,0	0,0
	راض	ت	9	0	0	9
		%	5,2	0,0	0,0	5,2
	نوعا ما	ت	0	103	0	103
		%	0,0	59,9	0,0	59,9
	غير راض	ت	0	0	60	60
		%	0,0	0,0	34,9	34,9
	غير راض جدا	ت	0	0	0	0
		%	0,0	0,0	0,0	0,0
	المجموع	ت	9	103	60	172
		%	5,2	59,9	34,9	100

يبين الجدول أعلاه أن ما يقارب 60% من المبحوثين راضين نوعا ما عن الوضع المالي لمؤسساتهم، مقابل ما يقارب 35% منهم غير راضين، و أكثر من 5% راضيين عن الوضع المالي لمؤسساتهم، هذه الأرقام تتأكد بصفة انطباقية من خلال العلاقة الارتباطية بين درجة الرضا عن الوضع المالي للمؤسسة مع طبيعة الوضعية المالية في حد ذاتها.

عموما فإن هذه الإحصاءات تبين أن أغلب أفراد العينة لا يعانون من مشاكل مالية محرجة، وهذا يمكن أن نرجعه لطبيعة المؤسسات التي يمتلكونها حيث أن أغلبها مؤسسات صغيرة جدا ورأس مالها ليس بالكبير، بالإضافة إلى طابعها التضامني والعائلي، ونظرا لطبيعة المقاول الشاب الجزائري الذي يرغب في الربح السريع وفي اقرب الآجال فإن مستويات الرضا هي في حدود المتوسط أو أدنى.



شكل رقم (09) يبين علاقة الوضعية المالية للمؤسسة بمستويات الرضا المهني لدى الشباب المقاول

الخلاصة:

تبين المعطيات السابقة أن التوجهات المقاولاتية للشباب الجزائري تتحكم فيها العوامل الثقافية والمجتمعية، والسوسيو-اقتصادية، لكن هذا المنطق لا يسير وفق التنظير المقاولاتي لإدراك الرغبة، وإمكانية الانجاز التي تقوم على القيم العقلانية المرتبطة بدرجة إعطاء المجتمع الأهمية إلى قيم الاستقلالية الذاتية والإبداع، والمخاطرة والتي تحدث عنها SHAPERO et SOKOL، بقدر ما هي تسير وفق المنطق المجتمعي، حيث يتميع الفرد في الجماعة خاصة عندما يتعلق الأمر بجوانب الشبكة الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي، وهيمنة العائلة في مجال التمويل والتسيير ...الخ، فيظهر نموذج مقاولات شبابية بقاؤها قائم على الفعالية الرمزية والإجتماعية.

الفصل الخامس: الاتجاهات القيمية للشباب الجزائري المقاول

تمهيد

1- القدر

1-1- موقف الشباب المقاول من القدر

1-2- الشباب المقاول والتخطيط للأعمال

2- المال والربح

3- الاستقرار ، الإبداع و تجنب الأخطار واللايقين

4- المنافسة

4-1- المنافسة ضمن نسق الأسرة

4-2- الأشياء الأكثر تنافسا بين أفراد الأسرة

5- النجاح و الفشل

5-1- تمثلات الشباب المقاول للنجاح في الأعمال

5-2- تمثلات الشباب المقاول للفشل في ميدان الأعمال

خلاصة

تمهيد:

تعد القيم بمثابة اتجاهات ومعتقدات يتبناها الشخص في حياته كموجهات عامة للسلوك وتشكل جزءا لا يتجزأ من رؤى العالم لديه، ومع كل ذلك فإن منظومة القيم الاجتماعية باتساقها وتناقضاتها تعد بمثابة مرآة تعكس الصورة الكلية لحياة البشر واختياراتهم في فترة زمنية محددة، ومن خصائص القيم:

أنها تختلف في درجة التمسك بها ودرجة تأثيرها على الحياة الاجتماعية للفرد والجماعة، كما تتغير عبر الزمن رغم إمكانية ثباتها النسبي وتتسم بالمرونة في المعنى والفاعلية.

وأشد ما ترتبط به القيم هو الدين والتدين، فلدى المسلمين علاقة مع العالم ضمن منظور الخضوع إلى الله، بما يحيل إلى نوع من القدرية، فالمنظور الإسلامي مثلا، يجمع بين القدرية والمسؤولية الفردية، فالفرد مسؤول عن محيطه وكل ما يملك هو من عند الله وينتسب إليه، (الروح والجسد...)[1]، ويتجلى ذلك في التصورات والتمثلات والممارسات التي يحملها المقاول المسلم (والفرد المنتمي للإسلام) اتجاه العمل ، التخطيط، الوقت... الخ، ذلك لأن كثيرا من تصرفاتنا اليومية تستظل وتستهدي بمعايير ثقافية هذا ما نلاحظه في سياق تفاعلاتنا الاجتماعية اليومية[2].

[1]- PRAS (B) et VAUDOUR-LAGRÂCE (C) : « Marketing et islam », **Revue française de gestion** 2/2007 (no 171), p. 195-223. URL : www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2007-2-page-195.htm. DOI : 10.3166/rfg.171.195-223.

[2] – أنتوني غيدنز، **علم الاجتماع**، تر: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، ط1، 2005، ص 84.

1- القدر:

يعبر مؤشر القدرية عن النظرة إلى المستقبل، النظرة القريبة المدى أو النظرة البعيدة المدى، وهذا يعتبر أحد الأبعاد الثقافية التي توصل إليها "**جيرت هوفستد**"، فالثقافات ذات المنظور البعيد المدى تعطي أهمية للعمل والمثابرة والتوفير والجودة في القيام بالأعمال، والبعد المستقبلي والتخطيطي بمختلف مستوياته، مقابل الثقافات ذات النظرة القصيرة المدى والتي تعطي قيمة عالية لاحترام التقاليد والقيم المستقاة من الماضي، وتلبية الواجبات الاجتماعية، والتحجج بالقدر.

ويرى غاري تريبو أنه يمكن اعتبار أن المظاهر الدينية للقدرية، في إطار التمثلات والمخيال الشعبي تعبر إلى حد ما عن قوى الطبيعة، وهذا لا يعتبر إلا نتيجة مباشرة لاستحالة وعدم قدرة الفرد على تحويل عناصر الطبيعة التي تتطلبها حياة الإنسان، ويمكن القول أن هذا عبارة عن الخضوع لما وراء الطبيعة.[3]

ويبقى أن هذا المفهوم عولج منذ القدم وخاصة في جوانبه الفلسفية، لكن ما يهمنا نحن هو عناصره الإجرائية في موضوع الثقافة المقاولاتية، والسؤال المطروح هو: هل تصور الفرد يكمن في مسؤوليته عن قدره؟، أم أن هذا القدر هو عنصر المفاجأة بالنسبة إليه؟

بالنسبة للأول: النجاح يتطلب العمل المثابر، فالحظ ليس له معنى وفي هذه الحالة قرار إنشاء المؤسسة يستوجب حتما أخطارا محتملة، و النجاح بالمشروع يتطلب ثقة بالنفس والتوفر على إمكانيات و جهود قادرة على إنجاز الأهداف، أما بالنسبة للثاني: فكل الأحداث التي تقع في حياة الأشخاص ترجع لمشيئة الله، فكل شيء كتب من قبل و ما عليه سوى إتباع القدر.[4]

---

[3]- TRIBOU (G), **L'entrepreneur musulman : l'islam et la rationalité d'entreprise**, Editions l'Harmattan, Paris, 1995, p30.

[4]- GASSE (Y) et D'AMOURS (A), **Profession : entrepreneur**, les Editions Transcontinentales, Fondation de l'Entrepreneurship, Québec, 1993, p 47.

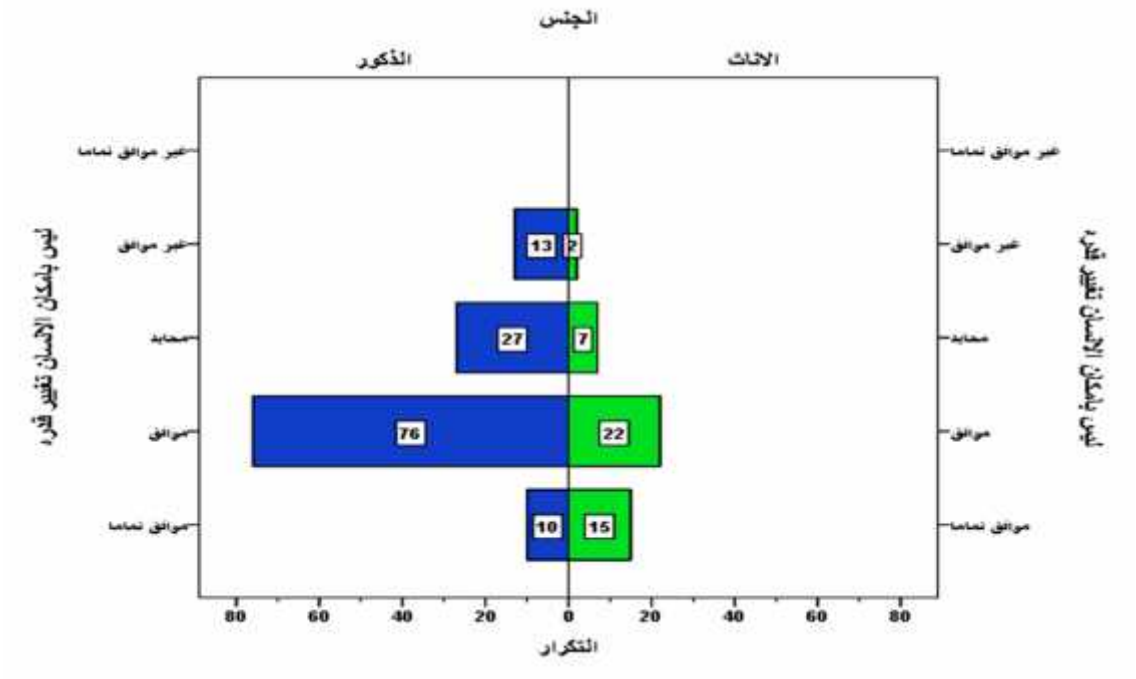
1-1- موقف الشباب المقاول من القدر:

جدول رقم (22) يوضح موقف الشباب من أن الإنسان ليس بإمكانه تغيير قدره

		الجنس				المجموع	
		الذكور		الإناث			
العبارة	الموقف	ت	%	ت	%	ت	%
ليس بإمكان الإنسان تغيير قدره	موافق تماما	10	7,9	15	32,6	25	14,5
	موافق	76	60,3	22	47,8	98	57
	محايد	27	21,4	7	15,2	34	19,8
	غير موافق	13	10,3	2	4,3	15	8,7
	غير موافق تماما	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	المجموع	126	100	46	100	172	100
العبارة	الدرجة	ت	%	ت	%	ت	%
الإنسان هو سيد قدره	موافق تماما	13	10,3	2	4,3	15	8,7
	موافق	27	21,4	7	15,2	34	19,8
	محايد	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	غير موافق	86	68,3	37	80,4	123	71,5
	غير موافق تماما	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	المجموع	126	100	46	100	172	100

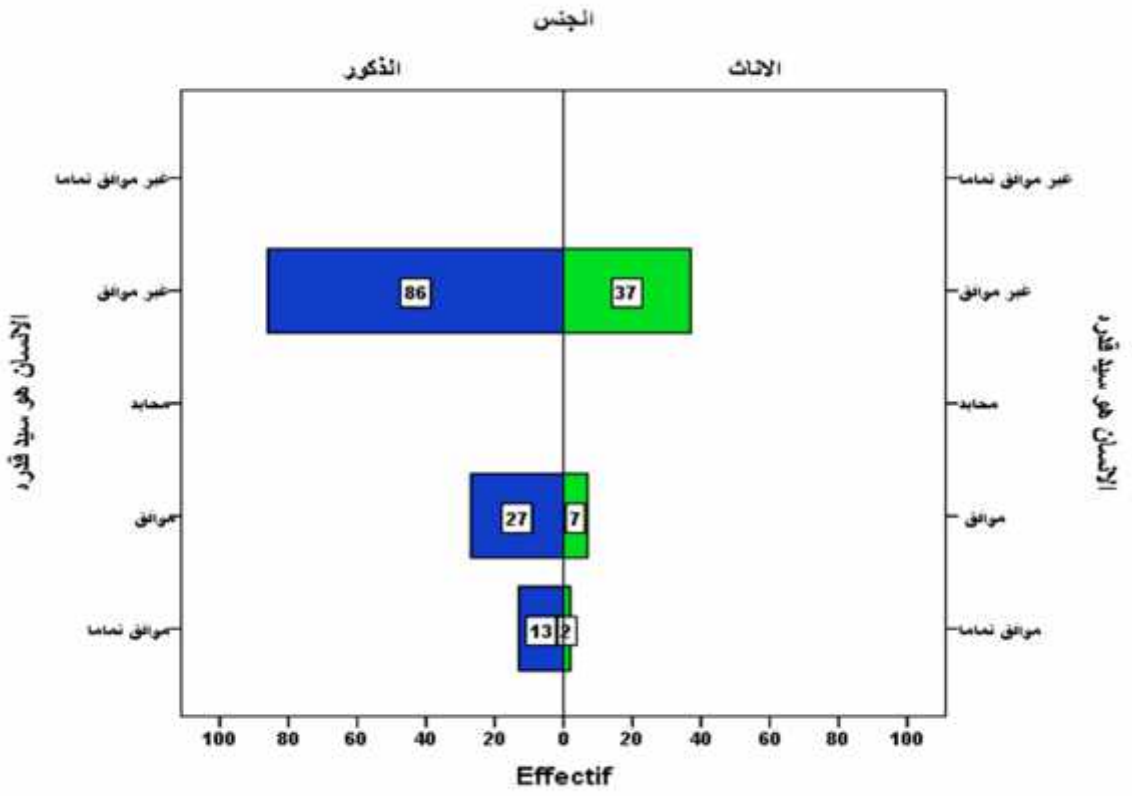
يوضح الجدول أن 57% من الشباب المقاول يوافق على أن الإنسان ليس بإمكانه تغيير قدره، يمثل منهم 60% من الذكور و ما يقارب 48% من الإناث، لكن نشاهد أن درجة موافق تماما هي مرتفعة لدى الإناث مقارنة بالذكور، فأقل من 33% من الإناث يوافقون تماما على عبارة أن الإنسان ليس بإمكانه تغيير قدره، مقابل أقل من 8% فقط من الذكور، وبالتالي نلاحظ ارتفاع درجات القدرية لدى الإناث مقارنة بالذكور، ويتأكد ذلك في الشباب المقاول الذي يحمل اتجاها نحو اللاقدرية فأكثر من 10% من الذكور غير موافقين على أن الإنسان ليس بإمكانه

تغيير قدره، مقابل أكثر من 4% من الإناث فقط. في حين بلغت نسبة المحايدين ما يقارب 20% من المبحوثين، يشكل منهم أكثر من 21% من الذكور وأكثر بقليل من 15% من الإناث.



شكل رقم (10) يوضح موقف الشباب من عدم امكانية قدر *الإنسان*

وفيما يخص عبارة "*الإنسان هو سيد قدره*" وهي نقيض سابقتها عبارة "*ليس بإمكان الإنسان تغيير قدره*"، والتي هدفنا من خلالها إلى معرفة مدى "صدق" الشباب المقاول في اتجاهاتهم القدرية، وتبين ذلك جليا، ف71.5% من المبحوثين غير موافقين على أن الإنسان هو سيد قدره، أكثر من 68% من الذكور، وأكثر من 80% من الإناث، وتأكد كذلك أن الإناث لهم توجهات قدرية أكثر من الذكور، فما يقارب 32 % من الذكور اتجاهاتهم ما بين موافق وموافق جدا على أن الإنسان هو سيد قدره، مقابل 19.5% من الإناث.



شكل رقم (11) يوضح موقف الشباب من أن *الإنسان هو سيد قدره*

من خلال هذه القراءة الإحصائية يظهر مدى الاعتقاد الراسخ بالقدرية لدى الشباب الجزائري المقاول، فيد القدر في صنع الأحداث في حياتنا اليومية "تحولت مع مرور الوقت وتراكم التجارب الإنسانية من تفسير افتراضي لظاهرة كظاهرة "تعارض النتائج مع المساعي" إلى عقيدة تعتقد بها غالبية الناس"[5]، وبالتالي ثقة الشباب في أنفسهم أي في قدرة وقوة الإرادة الإنسانية تتضاءل مع قوة تأثير منطق "الإنسان مسير لا مخير"، وتأثير هذا الاتجاه يظهر في طبيعة الثقافة المقاولاتية السائدة والقائمة على انتظار مبادرة الآخر وتجنب اللايقين، وينعكس ذلك على مختلف التصورات والممارسات اتجاه مواضيع تتعلق بالمال والربح والوقت والعمل والتمتع بالحياة... الخ.

[5] - البشيتي جواد: "القدرية في حياتنا اليومية"، **الحوار المتمدن**، العدد 1635، 2006/08/7،

1-2- الشباب المقاول والتخطيط للأعمال:

جدول رقم (23) يوضح ممارسة الشباب للتخطيط في الأعمال

		الجنس				المجموع	
		الذكور		الإناث			
		ت	%	ت	%	ت	%
التخطيط للأعمال	نعم	76	60,3	26	56,5	59,3	102
	لا	50	39,7	20	43,5	40,7	70
	المجموع	126	100	46	100	100	172

صرح ما يقارب 60% من الشباب المقاول أنهم يمارسون التخطيط في حياتهم المهنية، في حين صرح ما يفوق 40% أنهم لا يخططون، ويتبين من الجدول أنه لا يوجد فرق ملاحظ فيما بين الجنسين.

تدفعنا نسبة 40% من الشباب الذين لا يمارسون التخطيط في أعمالهم إلى التساؤل عن طبيعة توجهاتهم في ميدان الأعمال؟، حيث بالمقاربة بما لاحظناه عن مواقف الشباب المائلة إلى حد بعيد إلى القدرية فنحن نتلمس غياب النظرة المستقبلية والتخطيطية عن ذهنيات الشباب المقاول، فالمسألة تتعلق بالأفق الزمني للثقافة السائدة في عالم الأعمال بالخصوص، ذلك أن التخطيط والتوجه المستقبلي الغائب يمكن تفسيره بهيمنة المنطق الشفهي، على حساب منطق الأجندة، والتساهل مع الوقت وعدم تقييمه والتخطيط له.[6]

[6]- HIKSON (D.J) and PUGH (D.S), **Management worldwide: the impact of societal culture on organization around the globe**, Penguin Books, United Kingdom, 1995, pp188-221.

تحيل هذه الاتجاهات إلى "ثقافة كينونة"[7]، عفوية، عاطفية ويسودها التنظيم بالحدس، حيث لا نلاحظ مؤشرات "لثقافة الفعل"[8] التي تعطي أهمية للانجاز، والمبادرة ورؤية بعيدة المدى.

2- المال والربح:

بشأن الموقف اتجاه المال و الأرباح، فإنه يكشف عن القيم التي يملكها المقاولون والتي توجه سلوكهم، حتى و لو أن الهدف من المؤسسة لم يعلن على نحو ما، عموما كل الديانات خاصة السماوية تذم و تحرم الربح الفاحش والربا، سواء تعلق الأمر بالمسيحية أو الإسلام[9]، مع ذلك هناك تسامح و تقبل عندما يكون الربح معتدلا، فهذا يعتبر مكافأة للجهد و الخطر الآتي من جراء خلق و إنجاز المؤسسة.

بالنسبة لمعظم المقاولين، المؤسسة أو المشروع عبارة عن وسيلة والتي يمكن من خلالها كسب دخل لتلبية الحاجات الأساسية، فالمال يصبح عامل تحفيز وتحقيق للذات وهو وسيلة للثراء والتحرر الفردي والجماعي.

---

[7]- LEBAILLY (M) et SIMON (A), **Pour une anthropologie de l'entreprise : éloge de la pensée sauvage**, Editions Pearson Education France, France, 2 éd, 2007, p44.

[8] - Ibid, p44

[9]- TRIBOU (G), **op cité,** p18.

جدول رقم (24) يوضح تصورات الشباب المقاول للمال

		الجنس				المجموع	
		الذكور		الإناث			
		ت	%	ت	%	ت	%
تصورات الشباب للمال	أداة عيش وبقاء	60	47,6	27	58,7	87	50,6
	القوة	26	20,6	11	23,9	37	21,5
	الاحترام	20	15,9	2	4,3	22	12,8
	سبب السعادة	20	15,9	6	13,0	26	15,1
	سبب التعاسة	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	المجموع	126	100	46	100	172	100

لقد أظهر الشباب المقاول اتجاهات ايجابية نحو المال، فتصور ما يقارب 51 % منهم له كان باعتباره أداة عيش وبقاء، في حين يتجه 21.5% من المبحوثين إلى اعتبار المال يمثل القوة، و15% يرون فيه سببا للسعادة، في حين يرى حوالي 13% في أن المال يعني الاحترام.

كما نلاحظ من الجدول وجود تفاوت طفيف بين الذكور والإناث فيما يخص تصور المال كأداة للعيش والبقاء، حيث نجد أن ما يقارب 59% من الإناث يرون ذلك مقابل أقل من 48% لدى الذكور.

ونلاحظ وجود نزعة ذكورية في اعتبار المال هو الاحترام فحوالي 16% من الذكور يتصورون ذلك مقابل 4% من الإناث فقط، فالطبيعة "الرجولية" للجزائري عموما تستحضر قيما رمزية (الاحترام) من خلال أدوات مادية (المال)، ففي هذا الصدد لاحظ "**ولد صادق**"، أن وجود الفرد الجزائري على رأس المؤسسة هو عبارة عن ترقية تعبر عن النجاح الاجتماعي وهذا يضمن الاحترام،

فالحاجة إلى تحقيق الانجاز في الجزائر تعني تحقيق الاحترام[10]، وعليه يظهر أن ثقافة المقاول الجزائري تتجه أكثر نحو النجاح الاجتماعي، وهذا يعني السلطة والقوة، وتصبح العلاقة هي كالتالي:

المقاول يبحث عن الربح (المال)، لتحقيق الحاجات سوسيو-سيكولوجية المتمثلة في الانجاز-الاحترام-السلطة، وبالتالي يبحث عن ربحه "كمقاول"، لا "كمؤسسة" (أي على حساب تطوير المؤسسة).

جدول رقم (25) يوضح طرق توظيف المداخيل المالية من قبل المقاول الشاب

		الجنس				المجموع	
		الذكور		الإناث			
		ت	%	ت	%	ت	%
طرق توظف المداخيل المالية من قبل المقاول الشاب	في تنمية رأسمال المؤسسة	12	9,5	10	21,7	22	12,8
	إيداعات في البنك	18	14,3	8	17,4	26	15,1
	شراء عقارات	20	15,9	2	4,3	22	12,8
	توزعها على أفراد العائلة	49	38,9	21	45,7	70	40,7
	الادخار في المنزل	27	21,4	5	10,9	32	18,6
	المجموع	126	100	46	100	172	100

نعود مرة أخرى لنلاحظ تواجد العائلة في الاستفادة من المداخيل والأرباح المالية للمؤسسة، حيث صرح ما يقارب 41% من المقاولين الشباب أنهم يوزعون القسم الكبير من مداخيلهم المالية على العائلة، مقابل أقل من 19% ممن يدخرونها في المنزل، وحوالي 15% يوظفونها كإيداعات

[10] - SADEGH (O), **influence du dirigeant et de l'environnement sur le développement des PME**, Thèse de doctorat, Université NANCY 2, 1997, p362.

بنكية، و ما يقارب 13% يوظفونها في شراء عقارات، ونفس النسبة ممن يستغلونها في تنمية رأسمال المؤسسة.

إذن يتبين أن العلاقة الأكيدة والتي لا تقبل جدلا indéniable بين المقاول والعائلة تجعل منه في وضعية "التزام أخلاقي" dette moral من خلال استفادة العائلة من جزء كبير من المداخيل الآتية من المشروع، وبالتالي هذا يحيل إلى التوجه الجماعي للمقاول، ومن مؤشرات ذلك:

- تعبئة الموارد البشرية والتوظيف من المحيط العائلي خصوصا، والأصدقاء.
- التمويل الذي يأتي من العائلة والمحيط القريب (قروض إعانات...الخ)

إذن المستوى الجماعي للثقافة المقاولاتية التي يمارس من خلالها المقاول الشاب الجزائري تتجلى كنتيجة للضغط الاجتماعي المكبوت وواجب التضامن.

فلقد ذهب رضا بن رجم إلى القول: أنه بالرغم من التوجه المادي للجزائري، إلا أن ذلك لم يؤثر في الخاصية الجماعاتية لعلاقاته، إنها روح الجماعة، فالأفراد مندمجون في جماعات ويأخذون على عاتقهم التكفل بمتطلبات العائلة والأقارب[11]، هذا يمكن تفسيره بما جاءت به أعمال **هوفستد** "الجماعية/الفردانية" والتي يرى أنها ذات ارتباط قوي بثراء الأمم، فالفردانية تغلب في المجتمعات المتطورة، في حين الجماعية تغلب في المجتمعات الأقل تطورا.

3- الاستقرار، الإبداع وتجنب الأخطار واللايقين:

ربط الكثير من المؤلفين من بينهم SHUMPETER بين الاستقرار والإبداع وإنشاء المؤسسة، فبخلق المؤسسة المقاول يزعزع استقرار البيئة السوسيو- اقتصادية، من خلال تقديم منتجات مختلفة ومن خلال إنجازه للمشروع، هذا ما سماه تولوز TOULOUSE بإحداث توتر بين الاستقرار والتغير،

[11]- BENREDJEM (R), **la représentation des profils entrepreneuriaux basés sur l'intention entrepreneuriale à travers une typologie**, document de travail, s/d, 22 pages.

إنهما القطبان المرتبطان جدليا وكلاهما ضروري لإنشاء المؤسسة، والمقاول ما عليه إلا التكيف مع البيئة.

فالمقاول حسب Louis-Jacques Filion هو شخص أخذ بالأخطار المالية لأجل خلق مؤسسة وتسييرها بطريقة ابتكاريه وإبداعية من خلال تطوير منتوجات أو خدمات جديدة وفتح أسواق جديدية.

كما تؤكد الكثير من الدراسات أن المقاول يجب عليه تحمل المخاطر لكن ليس بأي ثمن، أي أنه يأخذ الخطر المحسوب و المعتدل والذي يمكنه من اجتذاب عوائد (فوائد) معينة، على العموم المقاول لا يدخل بالمشروع دون أخذه لاعتبارات الفشل والنجاح، الفرص و الأخطار، وإذا كان النجاح الشخصي والمالي محتمل و قريب فإنه سينطلق في المشروع[12].

جدول رقم (26) يوضح الوضعيات المفضلة لدى المقاول الشاب في الأعمال

		الجنس				المجموع	
		الذكور		الإناث			
		ت	%	ت	%	ت	%
الوضعيات المفضلة لدى المقاول الشاب في الأعمال	المغامرة	4	3,2	5	10,9	9	5,2
	الاستقرار	96	76,2	30	65,2	126	73,3
	الابتكار من خلال منتجات أو خدمات جديدة	26	20,6	11	23,9	37	21,5
	المجموع	126	100	46	100	172	100

[12] - DIAKITE (B), **Facteurs socioculturels et création d'entreprise en Guinée: Étude exploratoire des ethnies peule et soussou**, Thèse de doctorat en sciences de l'administration, université LAVAL, Canada, 2004-02, p121.

يفضل أكثر من 73% من الشباب المقاول الاستقرار في توجهاتهم واستراتيجياتهم في الأعمال، وهذا يعني عدم المغامرة أو المخاطرة، ويمكن تبرير ذلك بنوع المنتوجات أو الخدمات المستثمر فيها، حيث هي في غالبها عبارة عن ما هو متداول في عالم الأعمال، كما أن غياب المعلومة يدفع بالمقاول إلى تفادي اللايقين وعدم المخاطرة باستثماره، هذه الوضعية يفضلها حوالي 72% من الذكور وأكثر من65% من الإناث.

في حين فضل 21.5% من المقاولين الشباب وضعيات الابتكار من خلال منتوجات أو خدمات جديدة، منهم أقل من 21% من الذكور وحوالي 24% من الإناث، وفضل حوالي 5% من المبحوثين وضعيات المغامرة في الأعمال.

تعبر هذه الوضعية عن "ثقافة" مقاولاتية تتميز بالدفاعية وتحبيذ الاستقرار، هي ثقافة التقليد، و"الاستهلاك" و"إعادة الإنتاج"، فالمقاول الشاب الجزائري يعمل باستراتيجيات تستهدف الربح في أقرب وقت ممكن، فهو يبحث عن ربحه كمقاول بالدرجة الأولى، لذا فإنه لا يستهدف زعزعة استقرار السوق من خلال إبداع أو ابتكار منتوجات/خدمات جديدة، ويظهر ذلك في تفاديه للايقين.

إن تفادي اللايقين مرتبط بالابتكارية، بمعنى بالتوجه إلى الابتكار، ففي المجتمعات الأقل تفاديا للايقين تكون الابتكارية قوية، وهناك من الباحثين من ربط بينها وبين التدين ورأى أن هذا الأخير يرتبط سلبيا بالابتكار، فالتدين يترجم درجة المحافظة والتقليدية، بالرغم من الاختلاف بين بعض الديانات مثل ما أشار إلى ذلك ESSOO et DIBB في تحليل تاريخي، أين اعتبرا أن المسلمين أكثر ابتكارا من الكاثوليك[13]، وهناك من اعتبر أن القدرية لديها تأثير سلبي على

[13] - Essoo (N) Dibb (S): «Religious Influences on Shopping Behaviour: An Exploratory Study », **Journal of Marketing Management**, vol. 20, n° 7/8, 2004, pp 683-712.

مستوى الابتكارية ولاحظوا تأثير عوامل ثقافية أخرى مثل الفردانية/الجماعية على الابتكار ومواجهة اللايقين[14].

4- المنافسة:

في نهاية المطاف، إن التكيف مع البيئة يتعلق في المقام الأول بالموقف المتخذ اتجاه المنافسة، فالمقاول عليه التموقع، فسابقا في أسرته لقنته المنافسة بين الإخوة هذا النوع من العمل، والآن ما عليه سوى أن يعيشها (المنافسة) وينقلها في الفضاء الأوسع الذي هو السوق، وبالتالي المنافسة الصحيحة هي الدافع لتحقيق الأداء الجيد والنجاح.

لكن من وجهة نظر التحليل الثقافوي، الثقافات الوطنية مطبوعة بأنماط تفاعل اجتماعية مختلفة عن بعضها البعض، فالأدبيات المختلفة تتحدث عن المنافسة كمنطق اقتصادي عقلاني في المجتمعات الفردانية كمؤشر إلى جانب الاستقلالية، الربح الفردي وتحقيق الذات، والتعاون كقيمة اجتماعية في المجتمعات الجماعية كمؤشر عن الإيثار والرابط الاجتماعي[15]، وقد يعبر عن ذلك المثل المشهور في الثقافة العربية والذي استدل به Gary TRIBOU في موضوع المقاول المسلم وهو "أنا ضد أخي، أنا وأخي على ابن عمي، أنا وأخي وابن عمي ضد الغير"[16]، هذا المثل يشرح بنى القرابة ويوضح التعارض المعاش بالمرة الفردانية والجماعية الممثلة في التضامن العائلي في مواجهة التهديد الخارجي.

[14] - STEENKAMP (J.B), HOFSTEDE (F), WEDEL (M): «A Cross-National Investigation into the Individual and National Cultural Antecedents of Consumer Innovativeness», **Journal of Marketing**, vol. 63, n° 2, 1999, pp55-69.

[15] - HAMPDEN-TURNER (C) et TROMPENAARS (F)**, Au-delà du choc des cultures: dépasser les oppositions pour mieux travailler ensemble**, traduit de l'anglais par Larry COHEN, éditions d'organisation, Paris, 2004, p61.

[16] - TRIBOU (G), op cit, p52 : « Moi contre mes frères, mes frères et moi contre mon cousin, mes cousins, mes frères et moi contre tous les autres ».

4-1- المنافسة ضمن نسق الأسرة:

جدول رقم (27) يوضح درجة الاتفاق بين المقاول الشاب وأفراد أسرته

العبارة	المؤشرات	الجنس				المجموع	
		الذكور		الإناث			
		ت	%	ت	%	ت	%
هل تتفق في اغلب الأمور مع أفراد أسرتك	أتفق دائما	11	8,7	9	19,6	20	11,6
	أتفق أحيانا	84	66,7	22	47,8	106	61,6
	لا أتفق تماما	31	24,6	15	32,6	46	26,7
	المجموع	126	100	46	100	172	100
الأفراد الأكثر اتفاقا معهم داخل الأسرة	الآباء	85	67,4	25	54,3	110	63,9
	الزوج/الزوجة	28	22,2	14	30,4	42	24,4
	الإخوة/الأخوات	13	10,3	07	15,2	20	11,6
	المجموع	126	100	46	100	172	100

يظهر من الجدول أعلاه أن ما يقارب 62% من أفراد العينة يتفقون أحيانا في أغلب الأمور مع أفراد أسرهم، مقابل أقل من 27% لا يتفقون تماما، وأقل من 12% يتفقون تماما مع أفراد أسرهم، وعن الأفراد الأكثر اتفاقا معهم داخل نسق الأسرة أجاب حوالي 64% من العينة أنهم الآباء، ثم أكثر من 24% أجابوا الزوج/الزوجة وأخيرا أقل من 12% يرون أن الإخوة/الأخوات هم الأكثر اتفاقا داخل نسق الأسرة.

تجدر الإشارة إلى أن المنافسة بين أفراد الأسرة خاصة ما تعلق بين الأبناء والآباء، الزوج والزوجة والإخوة والأخوات، تعد ظاهرة اجتماعية تختلف حسب الأطر المجتمعية والمرجعيات السوسيو ثقافية لكل مجتمع، ولكن تبقى هذه الظاهرة عادية وكونية على حد تعبير McDermott[17].

[17] - MCDERMOTT (J.F), **Frères-sœurs, la rivalité fraternelle**, Les Éditions de l'Homme, Division de Sogides Ltée, Montréal, 1982, p15.

فمن خلال الجدول السابق تظهر حدود المنافسة بين أفراد الأسرة، أي يظهر تواجدها الفعلي بين أفرادها الذي ينتمي إليهم المقاول الشاب فأكبر نسبة هي للذين يقرون بوجود اتفاق نسبي في أغلب الأمور بين أفراد الأسرة، ويليها عدم وجود اتفاق في أغلب الأحيان، هذا يدل على أن نسق هذا "المجتمع الصغير" الذي هو يستمر في إنتاجه الاجتماعي في جو بين الاستقرار والتوتر، ذلك لوجود شبكة علائقية تعبر عن استراتيجيات خفية مختلفة، ف"العائلة" حسب **جيرت هوفستد** هي المكان الأول للبرمجة الثقافية، والتي تقدم نماذج ثنائية للعلاقات[18]، هذه النماذج تؤكد لحد ما الرهانات التي تتحكم في المنافسة داخل الأسرة، فيشتد الاتفاق مع الآباء، ويقل أكثر فأكثر بين الزوج والزوجة والإخوة والأخوات، فالمنافسة تلازم الفردانية عندما تكون بين الإخوة والأزواج بمعنى أنه هناك رغبة من كل طرف على تأكيد قابليته في الاستقلالية، مقابل حس تضامني عندما يتعلق الأمر بالأولياء، ويمكن أن نفسر هذا بما جاء به Dupuis الذي رأى بتواجد الفردانية بدرجة كبيرة أو أقل في كل المجتمعات، وأن أشكالها التعبيرية والسلوكية هي التي تختلف من مجتمع إلى آخر ومن ثقافة إلى أخرى[19]

[18] - BERNARD (M.C), **fiche de lecture :** « Vivre dans un monde multiculturel –Geert HOFSTEDE, Les éditions d'organisation, 1994», Cycle C1 -Organisation et Systèmes d'information, les fiches de lecture de la chaire D.S.O.

[19] - DUPUIS (J.-P), « **Anthropologie, culture et organisation : vers un modèle constructiviste** », CHANLAT, J.-F, (dir.), L'Individu dans l'organisation : les dimensions oubliées, Québec, Presses de l'Université Laval et Paris, Éditions Eska, 1990, pp 533-552.

4-2- الأشياء الأكثر تنافسا بين أفراد الأسرة:

جدول رقم (28) يوضح أكثر الأشياء تنافسا بين أفراد عائلتك حسب متغير الجنس

		الجنس				المجموع	
		الذكور		الإناث			
		ت	%	ت	%	ت	%
أكثر الأشياء تنافسا بين أفراد عائلتك	المال	68	54,0	31	67,4	99	57,6
	السلطة	40	31,7	7	15,2	47	27,3
	خدمة الأولياء	18	14,3	8	17,4	26	15,1
	المجموع	126	100	46	100	172	100

يبين الجدول أعلاه، أن ما يقارب 58% من أفراد العينة يتنافسون على المال، يمثلها أكثر من 67% من الإناث و54% من الذكور، ويرى أكثر من 27% في السلطة أكثر الأشياء تنافسا فيما بينهم، يمثل فيها حوالي 32% من الذكور وحوالي 15% من الإناث، النسبة نفسها تمثل أفراد العينة الذين أجابوا بأن خدمة الأولياء هي أكثر الأشياء تنافسا بين أفراد الأسرة.

ففيما يتعلق بالمال، فهو يشكل الوسيلة الأولى أو الخطوة الأساسية لتحقيق الاستقلالية، قد يكون هذا مبررا لخيار المقاولين الشباب وموقفهم من المنافسة بين أفراد العائلة، أي أنه هناك ارتباط بين الدافعية نحو الاستقلالية والتوجه المقاولاتي من جهة، وتصورات الشباب للمنافسة وعناصرها داخل النسق العائلي، كما أن المال كظاهرة نفسية واجتماعية يعمل على المستويين الفردي والجماعي[20]، فيظهر كآلية لتحقيق الاستقلال الذاتي وحرية المبادرة، وهو مظهر لصراع ثقافي

[20] – أكرم زيدان، **سيكولوجية المال: هوس الثراء وأمراض الثروة**، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 2008، ص10.

جندري عندما يتعلق الأمر بالعلاقة أنثى/ذكر، لهذا نلاحظ أن نسبة النساء المقاولات اللآتي يرين أن المال هو أكثر الأشياء تنافسا بين أفراد الأسرة فسر بذلك إلى حد ما.

وتبقى السلطة هي أكثر الأشياء تنافسا بالنسبة ل 32% من الذكور، فخصوصية الأسرة في المجتمعات التقليدية تعبر عن الصراع الدائم على السلطة التي تعبر بمختلف مظاهرها الرمزية والمادية وغير ذلك عن الأشكال التقليدية للسيطرة والارتقاء الاجتماعيين.

جدول رقم (29) يوضح العلاقة بين تمثلات الشباب للمنافسة في ميدان الأعمال ومجالاتها

		مجالات المنافسة				المجموع	
		السعر		النوعية			
		ت	%	ت	%	ت	%
تمثلات الشباب للمنافسة في ميدان الأعمال	تحقيق الربح	24	14	81	47,1	105	61
	البقاء في السوق	22	12,8	15	8,7	37	21,5
	تطوير المؤسسة	23	13,4	0	0,0	23	13,4
	إرضاء الزبائن	2	1,2	5	2,9	7	4,1
	المجموع	71	41,3	101	58,7	172	100

عبر 61% من المبحوثين أن تحقيق الربح هو تصورهم الأساسي للمنافسة في ميدان الأعمال، و21.5% يرون فيها البقاء في السوق ثم أكثر من 13% اعتبروا أن المنافسة تمثل لهم تطوير المؤسسة، كما يظهر من الجدول أن أغلب الإجابات ترى أن مجالات المنافسة هي النوعية بحوالي 59% مقابل أكثر من 41% أجابوا السعر، ونلاحظ أن الارتباط هو كبير بين مؤشر تحقيق الربح بالنسبة لتمثلات الشباب للمنافسة ومؤشر النوعية بالنسبة لتمثلاتهم لمجالات المنافسة وذلك بنسبة أكثر من 47%، مقابل 14% فقط بالنسبة لمؤشر السعر، ففي دراسة ل Esso et

Dibb حول اتجاهات الجودة في العالم الإسلامي جزر موريس نموذجا، لاحظ الباحثان أن المسلمين أكثر تفاعلا مع الجودة في المنتوج مقارنة بالهندوس.[21]

وفيما يخص تحقيق الربح وتعظيم المداخيل يعبر عن التوجهات القصيرة المدى، وهذا يعني أن المقاولين يمارسون من خلال الحدس والتجربة الممارسة، هذا ما يسمى بنمط "إدارة تفاعلية وآنية" وهذه من صفات المقاول المتشائم l'entrepreneur pessimiste فالكثير من المبحوثين[22] الذين سألناهم عن استراتيجيات تنمية وتطوير المؤسسات عبروا لنا عن حدود الطموح من خلال أجوبة تعبر عن واقع "المقاول الخاضع" l'entrepreneur humilie، *"هنا في بلادنا تكبر ياكلوك"* (ب.ج، صاحب مؤسسة تجارية)، "...*الحوتة الكبيرة تاكل الحوتة الصغيرة...*" (ع.أ.أ، مقاولة في الأشغال العمومية).

بالرغم من ذلك وفي تحليل أوسع حول المقاول المغاربي، وصف بعض الكتاب أصحاب المشاريع المغاربيين ب"صيادي الثروة" والساعين إلى تنمية وزيادة أرباحهم الشخصية، حتى على حساب التنمية الاقتصادية الوطنية[23].

5- النجاح والفشل:

إن المقاول يحدد أهدافه و للوصول إليها فإنه يحيط نفسه بكل الاحتياطات اللازمة لضمان النجاح، ومع ذلك يجب أن ندرك أنه ليس كل المقاولين ناجحين دوما، ففي هذا المنظور الفشل لم يعد مرتبطا بأي حالة من حالات القدر وسوء الحظ، لكن بوجود عجز في الكفاءة و الجهد

[21] - PRAS (B) et VAUDOUR-LAGRÂCE (C) : « Marketing et islam », **Revue française de gestion** 2/2007 (no 171), p. 195-223. URL : www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2007-2-page-195.htm. DOI: 10.3166/rfg.171.195-223.

[22]– المستجوبين في إطار مقابلات حرة كعمل مدعم ومكمل للتقنية الأساسية.

[23] - GOBE (E), **Les entrepreneurs arabes au miroir des sciences sociales**, Annuaire de l'Afrique du Nord.- Tome XXXV, 1996.- pp 336-337.

وشروط النجاح، إنه يتعلق باستخلاص الدروس اللازمة، إذن تشجيع المقاولة أو الإنزال من قيمتها مرتبط بتصورات ورؤية المقاولين للنجاح والفشل، وتأثير البيئة المجتمعية في ذلك.

ترى الباحثة Valérie-Inès la VILLE أنه من الخطأ اعتبار المقاول كشخص حر من أي التزام اجتماعي وأنه يسير حسب معتقداته ومعرفته الخاصة، ومن الخطأ اعتباره وحده المسؤول عن المسار المقاولاتي وتجاهل في نفس الوقت الأبعاد الاجتماعية التي أدت إلى ظهور السلوك المقاولاتي والظروف الخاصة التي أعطت له معنى، وعليه فإن الفشل في ميدان الأعمال مرتبط بعوامل اقتصادية واجتماعية ونفسية[24] .

5-1- تمثلات الشباب المقاول للنجاح في الأعمال

جدول رقم (30) يوضح تمثلات الشباب المقاول للنجاح في ميدان الأعمال حسب متغير الجنس

		الجنس				المجموع	
		الذكور		الإناث			
		ت	%	ت	%	ت	%
تمثلات الشباب المقاول للنجاح في ميدان الأعمال	رضا وقبول رباني	35	27,8	12	26,1	47	27,3
	السمعة والقيمة الاجتماعية	37	29,4	16	34,8	53	30,8
	تحقيق الذات	21	16,7	9	19,6	30	17,4
	القدرة على الاستثمار	7	5,6	5	10,9	12	7,0
	البقاء والاستمرار	26	20,6	4	8,7	30	17,4
	المجموع	126	100	46	100	172	100

يبين الجدول أعلاه أن ما يقارب 31% من أفراد العينة يرون في النجاح في ميدان الأعمال السمعة والقيمة الاجتماعية، وأكثر من 27% يرون في ذلك رضا وقبولا ربانيا، ثم حوالي 17% يتصورون النجاح في الأعمال هو تحقيق للذات، ونفس النسبة للذين يرون في ذلك تحقيقا للبقاء والاستمرار.

[24] - LA VILLE (V.I) : « l'émergence du projet entrepreneurial : apprentissage, improvisation et irréversibilités », **Revue de l'entrepreneuriat**, vol01, n°01, 2001, pp43-60.

تظهر هذه القراءة الإحصائية نزعة إلى الكسب الرمزي الاجتماعي والمتمثل في السمعة والقيمة الاجتماعية، مع ملاحظة نزوع أنثوي لذلك بنسبة تقارب 35% من الإناث مقابل أقل من 30% من الذكور، بهذا تتأكد إلى حد ما التحليلات السابقة الذكر حول الفعالية الرمزية والاجتماعية للمقاول الجزائري، بالإضافة إلى تأثير المعتقد الديني والذي يفسر من خلاله أكثر من 27% من المقاولين الشباب النجاح في ميدان الأعمال، ففي هذا الصدد يتأكد أن الدين يشكل أحد أهم مصادر التصورات والتمثلات لدى هؤلاء ويعبر عن درجة الرجوع إلى القيم والمعتقدات الدينية من قبل الأفراد الملاحظة في مختلف ممارساتهم[25]، ضمن إطار الخطاب العام المجتمعي الذي يشكل قطب الجماعية[26].

كما أن الحاجة إلى الاحترام تبرز بقوة ضمن تمثلات الشباب المقاول للنجاح، مع ملاحظة أن الحاجة إلى تحقيق الذات، والبقاء والاستمرار تشكل جانبا من هذه التصورات لدى المقاولين الشباب وهذا من منطلق تأثير دوافع الإنشاء والخلق، وحتى التوجه المقاولاتي لهذه الفئة، وبالتالي الاستقلالية، الربح الفردي وتحقيق الذات تعبر عن القطب الآخر وهو الفردانية أين تأخد القيم مصدرها من الفرد ذاته[27].

[25] - PRAS (B) et VAUDOUR-LAGRÂCE (C), op cit.
[26] - HAMPDEN-TURNER (C) et TROMPENAARS (F), op cit, p63.
[27]- Ibid, pp 61-63.

5-2- تمثلات الشباب المقاول للفشل في ميدان الأعمال:

جدول رقم (31) يوضح تمثلات الشباب المقاول للفشل في ميدان الأعمال حسب متغير الجنس

		الجنس				المجموع	
		الذكور		الإناث			
		ت	%	ت	%	ت	%
تمثلات الشباب المقاول للفشل في ميدان الأعمال	نهاية وفشل المهني	44	34,9	15	32,6	59	34,3
	حافز للعمل والمثابرة	38	30,2	13	28,3	51	29,7
	نهاية المؤسسة	23	18,3	6	13,0	29	16,9
	شيء طبيعي وعادي	9	7,1	7	15,2	16	9,3
	الصدمة وفقدان الثقة	12	9,5	5	10,9	17	9,9
	المجموع	126	100	46	100	172	100

يعتبر الشباب المقاول الفشل في ميدان الأعمال بمثابة نهاية وفشل مهني حيث أشار إلى ذلك أكثر من 34% من المبحوثين، في حين يرى أقل من 30% أنه حافز للعمل والمثابرة، وما يقارب 17% يعتبرونه نهاية للمؤسسة، وأشار أقل من 10% أنه أي الفشل في الأعمال عبارة عن صدمة وفقدان للثقة، واعتبره حوالي 9% أنه شيء طبيعي وعادي، ولا نلاحظ فروقات على أساس الجنس ما عدا نسبة أكثر من 15% من الإناث يرين في الفشل شيئا طبيعيا مقابل حوالي 07% من الذكور فقط.

نلاحظ فئتين بموقفين مختلفين، الأول يقر بالفشل ويعتبره نهاية مهنية وللمؤسسة، والثاني لا يقر به ويعتبره حافزا للعمل أي للنجاح، وبالتالي نلاحظ موقفا سلبيا نحو الفشل للفئة الأولى والأخر إيجابيا بالنسبة للثانية، يعبر عن الطبيعة الطموحة لهذه الفئة، والتي تشكل "الإرادة القوية"، فثقافة مواجهة الفشل هي جزء من ثقافة المخاطرة، وعليه فنحن نلاحظ اتجاهين: الأول غير مخاطر مرتبط ببرمجة ثقافية للتعامل مع الخطر أو التغيير التي تمثلها في أبعاد أخرى درجة الارتياب من اللايقين، أين يكون القلق والخوف والحاجة إلى الأمن والتوقع وهنا تكون درجة الابتعاد عن

اللايقين متوسطة إلى مرتفعة بفعل الانتماءات الدينية، وهذه خاصية المجتمعات الإسلامية والتي أشار إليها هوفستد .[28]

أما الثاني فهو اتجاه مخاطر، فكما عبر كل من Husam TAMMAM et Patrick HAENNI فإن النهضة ومواجهة الفشل مرتبطة بالفرد الأكثر ايجابية، حامل الأفكار والطموحات، والقادر على التفاعل مع التغيير[29].

[28] - PRAS (B) et VAUDOUR-LAGRÂCE (C), op cit.
[29] - TAMMAM (H) et HAENNI (P) : « Le management, nouvelle utopie islamiste », **Revue française de gestion** 2/2007 (no 171), p. 175-193. URL: www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2007-2-page-175.htm. DOI : 10.3166/rfg.171.175-193.

الخلاصة:

أظهرت النتائج الخاصة بهذا الفصل أن عينة البحث من الشباب الجزائري المقاول لديها اتجاهات قوية نحو الاعتقاد بالقدرية مع ملاحظة ذلك أكثر لدى فئة الإناث، كما أن هذا الاعتقاد الراسخ بالقدرية لديه ارتباط بغياب النظرة المستقبلية أي التخطيط عن تصورات الشباب المقاول، بالمقابل أظهر هذا الأخير اتجاهات ايجابية نحو المال والربح، حيث تم اعتباره أداة للبقاء والاستمرار وكذلك لتحقيق الاحترام الاجتماعي، فهو يترجم بالنسبة إليهم الحاجات الثلاثية المتمثلة في: الانجاز، الاحترام والسلطة، بالإضافة إلى أن المال اعتبر الموضوع الأول للمنافسة بين أفراد أسر المقاولين، والربح شكل أهم تصور لهم للمنافسة في ميدان الأعمال.

كما برز الأفق الجماعي لثقافة مقاولاتية تعبر عن التضامن والارتباط بالإرث العائلي والأبوية، حيث أن لدى كثير من الشباب المقاول مجموعة من الاتجاهات والمعتقدات الجماعية، فتصوراتهم للأعمال تدور في فلك القرابة والبناء العائلي وتبرز مدى أهمية الأسرة بالنسبة إليهم وان اختلفت درجة ذلك.

كما يرتبط النجاح في ميدان الأعمال أيضا على غرار المال والربح في تصورات الشباب المقاول بالنجاح الاجتماعي أي المكانة والسمعة الاجتماعية في مقابل ارتياب من الفشل يؤكد درجة عدم الرغبة في المخاطرة.

وعليه فإن هذه النتائج تعكس ميلا واضحا لدى الشباب إلى الارتباط بالقيم المجتمعية التي تمجد الروح الجماعية، بالرغم من الانخراط في منظومة "حداثية" تتشكل فلسفتها في الاستقلالية والفردانية...الخ، إلا أن ميل الشباب نحو الاستكانة وعدم المخاطرة يضفى على نوعية الحياة التي يفضلونها طابع حداثة غير مكتملة، بالرغم أن غالبيتهم من ذوى المستوى التعليمي المرتفع ويظهر ذلك أيضا في أن اهتمامهم بالأعمال باعتبارها مجالا لتحقيق الأمان، السلطة والإنجاز الاجتماعي (الرمزي) أكثر من اتجاههم نحو الانجاز بالإجادة، الابتكار ومواجهة اللايقين.

الفصل السادس: الأبعاد السوسيو–ثقافية للمقاولة لدى الشباب الجزائري

تمهيد

1– المرأة، العمل والمقاولة: حدود الأنثوية والذكورية

1-1- موقف الشباب المقاول من عمل المرأة

1-2- موقف الشباب المقاول من المقاولة النسوية

1-3- فرص الأعمال بين المقاول "الرجل" والمقاول "الأنثى

1-4- الاختلافات بين "المقاول الأنثى" و "المقاول الرجل"

2– التبعية للعائلة و درجة التعلق بالجماعة

2-1- العائلة وإنشاء المؤسسة

2-2- الارتباط بالعائلة والنجاح الاجتماعي

3– المال والتصورات الدينية

3-1- حدود الربح والتعاملات البنكية

3-2- البركة والنجاح الاجتماعي

خلاصة

تمهيد:

تعد الثقافة تصورا ذا نظام رمزي يمس في العمق السلوك الفردي والجماعي ويقدم قواعد اللعبة التي تميزه، وهذا ما يمكن إسقاطه على الديناميكية المقاولاتية، حيث أن المقاولين يمارسون ضمن الإطار الرمزي، الأخلاقي ....الخ المتأثر بالجماعة، الدين والتقسيم الاجتماعي للمهن والعمل، وحسب وزن مختلف المؤسسات المجتمعية، وقيم التضامن السائدة والمنافسة وكل ما له علاقة بتأثير الوسط[1]، لذا يعد السلوك المقاولاتي نتاج تأثير عدة أبعاد منها السوسيو-اقتصادية وأخرى سوسيو-ثقافية، وفيما يلي سنواصل تحليل جزء من هذه الأبعاد السوسيو-ثقافية والمتعلقة بتقسيم العمل الاجتماعي على أساس النوع، أي بعد الأنثوية والذكورية، ودور العائلة في نجاح المقاول ودرجة تعلق هذا الأخير بها، أي بعد الجماعية والفردية ثم البعد الديني في الفعل المقاولاتي من خلال مؤشرات النجاح الاجتماعي ومفهوم "البركة"، وتصورات المقاولين الشباب للمال والربح والتعاملات البنكية.

[1] - JULIEN (P.A), MACHADO (H.V) et MARCHAESNAY (M): **« Pour une théorie entrepreneuriale tenant compte des différences culturelles »**, 10eme congrès internationale francophone en entrepreneuriat et PME : interdisciplinarité de la recherche en entrepreneuriat et de la recherche en PME, université Montesquieu Bordeaux, 27-29 octobre 2010, p04.

1– المرأة، العمل والمقاولة: حدود الأنثوية والذكورية

يعد مؤشر الأنثوية والذكورية من المؤشرات الخمس التي خرج بها جيرت هوفستد من دراسته المعنونة ب"ارتباطات الثقافة" 1980، والتي تشير إلى الاختلافات فيما بين البرامج العقلية التي تميز المجتمعات البشرية، كما أن هذا المؤشر لا يعد فقط بمثابة معيار تقسيم ثقافي وفقط، بل إنه ضمن حقل الدراسة والبحث في المقاولة يفتح باب النقاش حول موضوع المقاولة النسوية، التي تعد مقاولة "الأقلية" Entrepreneuriat de minorités على غرار "المقاولة ضمن الجماعات الإثنية ومقاولة المهاجرين.[2]

ففيما يخص بعد الذكورية والأنثوية والذي يطلق عليه أيضا مؤشر الانجاز مقابل الرعاية، فهو يتناول درجة تقدير وممارسة الثقافة لقيم مختلفة بعضها يعتبر ذكوريا مثل الرجولية المتفاخرة، اعتناق قيم الانجاز، وتحصيل الثروة، بالإضافة إلى أنها تفترض أدوارا محددة مجتمعيا للرجل والمرأة، والبعض الآخر أنثوية كتلك المتعلقة بالاهتمام بالآخرين ومؤازرة المجتمع، هي أكثر توجها نحو نوعية الحياة وتبتعد عن المنجزات الخارجية (ثقافة المظهر)، ويلاحظ على هذا النموذج الثقافي تضييق للفوارق في الأدوار بين الرجل والمرأة، والملاحظ أنه كلما كانت الأدوار مقسمة ومختلفة، كلما كان المجتمع من نوع "ذكوري" ففي هذه المجتمعات قيم النجاح والملكية وكذلك نجاح الرجل تتفوق على المرأة، فالأولوية لها الاعتناء بتربية الأطفال –"كأم، أخت، أي سواء متزوجة أو عزباء"–، كما أن الذكورية مرتبطة ب"التدين"، ففي البلدان الإسلامية والعربية أدوار الرجل والمرأة غالبا ما تكون مميزة جدا[3]، وعموما يبقى أن دور المرأة ووجودها في مجتمعاتنا اليوم عرف عدة تغيرات كما أشار إلى ذلك كل من RICE et Al– MOUSSAWI حيث يريان أن في المجتمعات الإسلامية الأقل محافظة النساء العاملات في ارتفاع

[2] - ZOUITEN (J) et LEVY-TADJINE (T): « **les femmes et les immigrés ont-ils besoin d'un accompagnement entrepreneurial spécifique ?** », 5eme Congres de l'Académie de l'Entrepreneuriat, Paris 24-25 novembre 2005, p01.

[3] - PRAS (B) et VAUDOUR-LAGRÂCE (C): «Marketing et islam», **Revue française de gestion** 2/2007 (n°171), p. 195-223. URL: www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2007-2-page-195.htm. DOI: 10.3166/rfg.171.195-223.

وكذلك بالنسبة لمشاركتهم في القرارات المهمة، ويظهر ذلك في الاتصال المعبر عنه مثلا في الصور الإشهارية[4].

إن الحديث عن المرأة رائدة الأعمال، يعني وضعها ضمن سياق سوسيو-تاريخي للمجتمع، فلقد طرحت العديد من الإشكاليات، منها من اتجهت نحو تحليل علاقات الهيمنة بين الذكر والمرأة، ومن تعرضت إلى معاناة هذه الأخيرة وتهميشها في سوق العمل، هناك من شخص واقع المرأة المقاولة ومعاناتها فيما يخص الحصول على قروض بنكية، أو تهميشها من بعض ميادين الاستغلال...الخ، ويبقى أن هذه الإشكاليات وأخرى أعطت دفعا للبحوث المتعلقة بمؤشرات الذكورية والأنثوية في حقل المقاولاتية.

فيما يلي سنستعرض مواقف الشباب من عمل المرأة بصفة عامة والمرأة المقاولة بصفة خاصة، ضمن إطار تحليلي لمختلف التمثلات الاجتماعية التي هي مصنع من المصانع التي لا يمكن أن يستهان بها في خلق المرأة وبنائها في الوعي/اللاوعي الجمعي حسب المفهوم الدوركايمي.

[4] - RICE (G)., AL-MOSSAWI (M): «The Implications of Islam for Advertising Messages: The Middle Eastern Context», **Journal of Euromarketing,** vol. 11, n° 3, 2002, pp 71-97.

1-1- موقف الشباب المقاول من عمل المرأة:

ما هي التمثلات التي يحملها الشباب المقاول اتجاه عمل المرأة في المجتمع الجزائري؟، هذا ما سنحاول استخلاصه من الجدول التالي.

جدول رقم (32) يوضح موقف الشباب المقاول من عمل المرأة

موقف الشباب المقاول من عمل المرأة	الجنس						المجموع	
	الذكور			الإناث				
	التكرار	النسبة من الجدول%	النسبة حسب النوع	التكرار	النسبة من الجدول%	النسبة حسب الجنس%	التكرار	%
لصالح المجتمع	43	25,0	34,1	17	9,9	37,0	60	34,9
أمر ليس لصالح الأسرة	39	22,7	31,0	1	0,6	2,2	40	23,3
طبيعي وعادي	27	15,7	21,4	4	2,3	8,7	31	18,0
أمر لصالح الأسرة	14	8,1	11,1	6	3,5	13,0	20	11,6
أمر مهم للمرأة نفسها	3	1,7	2,4	18	10,5	39,1	21	12,2
المجموع	126	73,3	100	46	26,7	100	172	100

يظهر الاتجاه العام أن عمل المرأة هو لصالح المجتمع وذلك بحوالي 40% من مجتمع البحث، يدعمها في ذلك 37% من الإناث و 25% من الذكور، ونلاحظ أن أقل من 24% من العينة يرون في ذلك أمرا ليس لصالح الأسرة، يليه 18% أجابوا أن الأمر عادي وطبيعي، أقل من 12% يرون أنه ليس لصالح الأسرة، في حين أن أكثر من 12% يرون أن الأمر مهم للمرأة نفسها، مع ملاحظة أن هذا المؤشر يؤيده ما يقارب40% من الإناث مقابل أقل من 2% من الرجال .

من خلال هذه القراءة الإحصائية يتبين أن التوجهات العامة للشباب المقاول حول موضوع عمل المرأة ليست بالمفاجئة في مجتمعنا الذكوري، فالاتجاهات الايجابية نلمسها لدى المرأة المقاولة نفسها عموما على عكس المقاولين الذكور الذين يتجهون إلى عدم الموافقة على عمل المرأة خاصة عندما يتعلق الأمر بموضوع الأسرة.

تعبر هذه المواقف على الاعتقاد "الرجولي" السائد والذي يعتبر أن العمل هو "مسألة الرجل"[5]، نظرا لأن هذه المسألة المعروفة في الأدبيات السوسيولوجية والانثروبولوجية بتقسيم العمل الاجتماعي ضمن إطار نشاط اجتماعي جنساني، ففي صدد تحليل موقف المبحوثين الرامي إلى أن عمل المرأة ليس لصالح الأسرة، يظهر أن تمثلات الشباب المقاول تحمل منطقا في تقسيم العمل بتوزيع وظيفي، الأمر الذي عبرت عنه **رناته شتيفان** بالطابع الخاص لتقسيم العمل بين الجنسين حيث تجري الأعمال التي تقوم بها المرأة والرجل في مجالين منفصلين عن بعضهما تماما، فتقوم المرأة بالعمل في المجال الخاص بالأسرة، ويكون الرجل هو المسؤول الرئيسي عن العمل خارج البيت.[6]

مما يبقى نستنتج أنه حتى ولو غاب لحد ما الاتجاه الرافض قطعيا لعمل المرأة والذي عادة ما يمثله فئة الرجال الغير متعلمين والأكثر تدينا، نلمس اتجاها يقبل بخروج المرأة إلى الفضاء العام لكن دون أن يكون هذا الخروج مؤثرا أو على حساب وظيفتها في الفضاء الخاص ودورها الأساسي الذي هو دور "المرأة الأم"[7].

[5] - TOUNES (A) et ASSALA (Kh), op cit, p17.

[6] – أورزولا شوي، **أصل الفروق بين الجنسين**، تر: بوعلي ياسين، دار الحوار، اللاذقية، سوريا، ط2، 1995، ص30.

[7] – وضعتها بين مزدوجين حتى ألفت النظر إلى أن هذا الدور الذي يعطيه المجتمع للمرأة عموما حتى ولو كانت عزباء، فدورها مقترن بدورالأم وربة البيت.

1-2- موقف الشباب المقاول من المقاولة النسوية:

جدول رقم (33) يبين موقف الشباب المقاول "الذكور" من عمل المرأة في ميدان الأعمال حسب متغيري الجنس والحالة المدنية

		الحالة المدنية				المجموع	
		متزوج		أعزب			
موقف الشاب المقاول من عمل المرأة في ميدان الأعمال		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة
الذكور	موافق	0	0,0	67	66,3	67	53,2
	لا أدري	0	0,0	20	19,8	20	15,9
	غير موافق	25	100	14	13,9	39	31,0
	المجموع	25	19,8	101	80,1	126	100

يظهر من الجدول أنه هناك علاقة بين الحالة المدنية للمقاول ودرجة قبوله لعمل المرأة كمقاولة، حيث أبدى كل المقاولين الذكور المتزوجين (100%) عدم موافقتهم لعمل المرأة في ميدان المقاولة بالرغم من أنهم يشكلون فقط أقل من 20%، بالمقابل أظهر أكثر من 66% من المقاولين الذكور العزاب موافقتهم على عمل المرأة في ميدان الأعمال، وأقل من20% منهم أجابوا بلا أدري، ولم يوافق ما يقارب 14% من المقاولين الشباب العزاب.

قبل قراءة وتحليل هذه المعطيات يجب الإشارة إلى أن مسألة قبول أو رفض عمل المرأة عموما ارتبطت بالحراك المجتمعي في الجزائر وعمليات التمدن بالدرجة الأولى، فكما يقول ناصر جابي أن الشرعية التي اكتسبتها المرأة في التعليم وموافقة الأسرة على ذلك لم يمنحها شرعية الخروج للعمل، فالمجتمع الجزائري بقيمه التقليدية والمحافظة التي لازالت ذات حضور قوي نسبيا، لم تسمح للمرأة للخروج إلى العمل إلا إذا كانت مؤهلة، فحضورها الضعيف في عالم الشغل لا يعكس حضورها القوي في المنظومة

التعليمية[8]، والأرقام الرسمية تؤكد ذلك حيث أن تطور العمل النسوي ما بين 2000، 2001، 2008 بلغ على التوالي 12.89%، 14.18% و18.86% [9]، مقابل أكثر من 61% نسبة حضور البنات في الجامعة الجزائرية سنة 2002[10].

من خلال هذه الإحصائيات يتبين أن الرفض مرتبط بالدرجة الأولى وظاهريا بمسألة الدور المنزلي للمرأة في الرعاية والتربية والقيام باحتياجات الزوج أي التقسيم الكلاسيكي للعمل والذي تشارك فيه المرأة في حد ذاته.

3-1- فرص الأعمال بين المقاول "الرجل" والمقاول "الأنثى":

جدول رقم (34) يبين موقف الشباب المقاول من تساوي فرص الأعمال بين المرأة والرجل حسب متغير المستوى التعليمي

		تساوي فرص الأعمال بين المرأة والرجل				المجموع	
		نعم		لا			
		ت	%	ت	%	ت	%
المستوى التعليمي للمقاول	دراسات مهنية	61	57,0	0	0,0	61	35,5
	ثانوي	24	22,4	31	47,7	55	32,0
	جامعي	22	20,6	31	47,7	53	30,8
	متوسط	0	0,0	3	4,6	3	1,7
	المجموع	107	62,2	65	37,8	172	100

يتبين من الجدول أن أكثر من 62% من المقاولين الشباب يرون أن فرص المرأة المقاولة متساوية مع المقاول الرجل مقابل أقل من 38% لا يرون أنها متساوية، وعن المستوى التعليمي للمبحوثين الذين يرون أنها متساوية نجد 57% من أصحاب التأهيل المهني، وأكثر من 22% لأصحاب المستوى التعليمي الثانوي ونفس النسبة أي ما يقارب 21% من ذوي المستوى الجامعي.

[8]– عبد الناصر جابي، **لماذا تأخر الربيع الجزائري**، مرجع سابق، ص 198.

[9]- http://www.ministere-famille.gov.dz

[10] -http://www.ons.dz/ELEVES6ET6ETUDIANTS6INSCRITS6ENTRE.html

في حين تتركز نسبة الذين يرون أن تساوي الفرص بين المرأة و الرجل في الأعمال ليست متساوية في نسبة 47.7% لأصحاب مستوى التعليم الثانوي ونفسها بالنسبة لذوي المستوى التعليمي الجامعي. في الحقيقة تطرح مسألة فرص الأعمال نفسها ليس فقط في المجتمعات النامية ذات الإرث التقليدي وإنما حتى في مجتمعات متطورة في أوروبا وأمريكا، فمن جهة النساء فإنهن يرين في كثير من الأحيان أن الرجل دوما هو صاحب فرص كبيرة في الاستثمار مقارنة بالمرأة وخاصة في ميادين وقطاعات التي تعرف هيمنة الذكور عليه، وبالرغم من ذلك تؤكد بعض التقارير أن فرص النساء في الأعمال في تحسن، فيشير استطلاع أجرته Women Presidents' Organization[11] إلى أن نصف المقاولات اللاتي شملهن الاستطلاع تقريباً، يحصلن على فرص متكافئة مع الرجال، لكن 41% ممن شملهن الاستطلاع يؤكدن أن الرجال يحصلون على فرص أفضل في قطاع الأعمال، بينما يرى 6% أن التمييز بين الرجل والمرأة يتمظهر أكثر في الحصول على رؤوس الأموال.

وعن سبب هذه الوضعية ترى بعض النساء المقاولات أنه في الجزائر لازال "المجتمع لا يقبل مسألة المرأة Entrepreneur" –*مقاول، أنثى، 34 سنة، مؤسسة صناعة تحويلية*– هذا الاعتقاد السائد المعبر عنه من قبل بعض الشباب المقاول "بعدم قدرتها وعدم تأهيلها" –مقاول، ذكر، 31 سنة، مؤسسة أشغال عمومية– "عدم قدرة المرأة على المنافسة" –مقاول، ذكر، 28 سنة، مؤسسة نقل"، لكن السؤال الذي نطرحه هل حدود التمييز الملاحظة تتمرجع إلى منطق "تكوين طبيعي للمرأة" أم أن الأمر يتعلق بالتبرير الكلاسيكي للهيمنة؟، يمكن أن نجيب عن هذا التساؤل من عدة وجهات نظر، بداية نقصد ب"تكوين طبيعي للمرأة" أن مستويات التصور والتمثل لدى الرجل تجعله يجعل منها ناقصة وغير مكتملة وهذا نظرا لطبيعة بيولوجية فيها، والمقصود هنا هو إرجاع العديد من مكوناتها – التي هي في الأصل اجتماعية ونفسية كما لدى الرجل– إلى مكونات فطرية تخص المرأة، فيبدوا أن

[11] –منظمة "النساء رئيسات المنظمات"، هي مؤسسة تساعد النساء ربات الأعمال –والتي يزيد رقم أعمال مؤسساتهن عن 1مليون دولار– على تحقيق النجاح على المستوى الشخصي والمهني، بكندا وعلى المستوى الدولي، وتنظم دوريا مؤتمراتها بكندا، الو.م.أ، إنكلترا، جنوب إفريقيا...الخ http://www.womenpresidentsorg.com.

عدم اهتمام المرأة بالأشياء التقنية، قلة الاستقلالية لديها، قلة الإبداع والطموح ...الخ، أمرا طبيعيا، في حين أن سبب هذا التصور هو اجتماعي[12]، لدرجة أن سيمون دي بوفوار وصفت ذلك بالمنظومة الرمزية التي تبني على أسطورة الوجود الجوهري والحقيقي لآدم ووجود طارئ وثانوي لحواء.[13]

وسنلاحظ مدى تأثير النظرة المجتمعية في ميدان الاستغلال بالنسبة للمقاولة المرأة والمقاول الذكر ونقصد هنا المقاولين الذين شملتهم الدراسة.

1-4- الاختلافات بين المقاول الأنثى والمقاول الذكر:

جدول رقم (35) يبين تمثلات المقاولين للاختلافات فيما بين المقاول الأنثى والمقاول الذكر

الاختلافات بين المقاول الأنثى والمقاول الذكر	الجنس						المجموع	
	الذكور			الاناث				
	ت	% من العينة	% حسب النوع	ت	% من العينة	% حسب النوع	ت	%
ميدان الاستثمار	85	49,4	67,5	19	11,0	41,3	104	60,5
التسيير	20	11,6	15,9	20	11,6	43,5	40	23,3
حجم رأس المال	14	8,1	11,1	3	1,7	6,5	17	9,9
الكفاءة	7	4,1	5,6	4	2,3	8,7	11	6,4
المجموع	126	73,3	100	46	26,7	100	172	100

يظهر الاتجاه العام لإجابات المبحوثين أن ميدان الاستثمار هو أهم عنصر في الاختلاف بين المقاول الأنثى والمقاول الذكر بنسبة 60.5%، مع ملاحظة أن 67.5% من الذكور يرون ذلك مقابل أكثر من 41% من الإناث، ثم يأتي مؤشر التسيير بأكثر من 23% هنا نلاحظ أن 43.5% من

[12]- أورزولا شوي، مرجع سابق، ص ص 20-21.

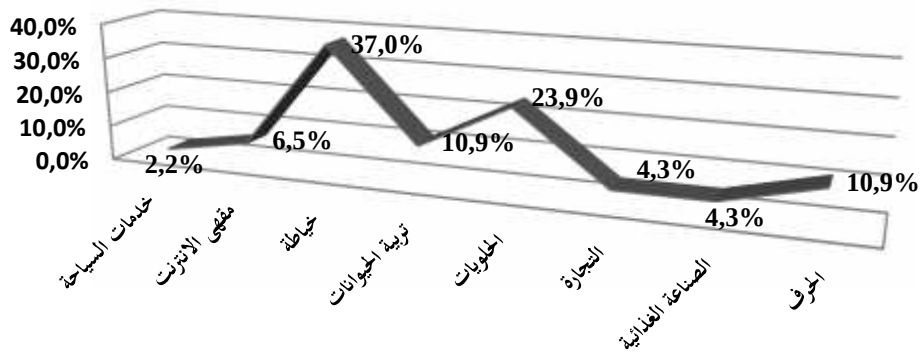
[13] - DE BEAUVOIR (S), **The second sex**, translated by Constance Borde and Malovany, London Jonatheen Capem, 2009, pp 93-112.

نقلا عن: ميسوم العتوم: " المرأة والشأن العام، ملاحظات أولية حول المرأة الأردنية وبناء الشخصية"، **مجلة إضافات** ، العدد 2012/19، بيروت، ص 75.

الإناث يرون ذلك مقابل أقل من 16% من الذكور، ثم يأتي حجم رأس المال بأقل من 10%، والكفاءة بنسبة 6.4%.

من خلال هذه الإحصائيات، نلاحظ أن ثنائية ميدان الاستثمار والتسيير هي التي تشكل مركز الاختلاف بين المقاول الأنثى والمقاول الذكر، مع ملاحظة اتجاه ذكوري أكثر فيما يخص المؤشر الأول، مقابل اتجاه أنثوي فيما يتعلق بمؤشر التسيير، في هذا الصدد تلعب البيئة الاجتماعية والثقافية دورا أساسيا في تحديد أدوار الأفراد الناشئين فيها، كما أن التقسيم الاجتماعي لمختلف الأدوار خاصة العمل لا يعد مجرد توزيع اعتباطي للأعمال والأدوار والواجبات وإنما هو تعبير عن رؤية اجتماعية كاملة بناءً عليها يتم تقسيم الأماكن والأدوار والفضاءات[14]، والمخطط التالي سيوضح لنا طبيعة ميادين الاستغلال بالنسبة للمرأة:

شكل رقم (12) يوضح ميادين الاستغلال بالنسبة للمرأة المقاولة

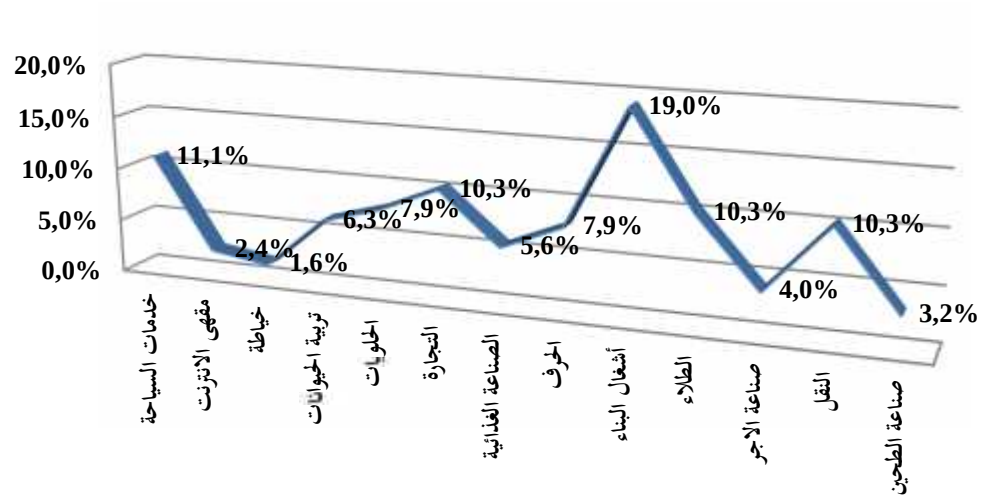


يظهر بوضوح أن ميادين الاستثمار والاستغلال التي تمارس فيها المرأة المقاولة المشمولة في عينة البحث هي في المجالات التي رسمها لها المجتمع، تبرز الخياطة بنسبة 37% وصناعة الحلويات بحوالي 24% والحرف بأقل من 11%، مقارنة بالمقاولين الذكور الذين شملتهم الدراسة حيث يتوزعون في أغلب

[14]- ميسوم العتوم، المرجع نفسه، ص ص 79-80.

قطاعات النشاط ويهيمنون على ميادين الاستغلال "الذكورية"، كالأشغال العمومية، النقل والتجارة...الخ، كما هو مبين في المخطط أدناه.

شكل رقم (13) يوضح ميادين الاستغلال بالنسبة للمقاول الرجل



2- التبعية للعائلة ودرجة التعلق بالجماعة:

تعد العائلة وعاء للثقافة والتاريخ، إذ تؤثر حتما في طبيعة إدارة المؤسسة لأنها تساهم في بناء السلوكات التي تتحرك حول مفاهيم وقيم الثقة والتعاون والهوية، العائلة هي المجتمع الصغير ونواة المجتمع الكبير تصبغ الممارسات التسييرية للمؤسسة خاصة العائلية بقيمها، وهي حسب GRANOVETTER مثلها مثل المؤسسات الأخرى التربوية تقدم معارف ظاهرية لمختلف أعضائها وتلقنهم معرفة جماعية تمثل مجمل القيم الاجتماعية ومعايير السلوك التي تحملها المجموعة العائلية.

وفي الجزائر تميزت العائلة سابقا بطبيعتها الممتدة، كما شكلت وحدة اقتصادية واحدة خاصة في الريف ضمن نسق "العشيرة" أو "الفرقة"، إلا أنه ونظرا للتغيرات والتحولات والأحداث التي عرفها المجتمع الجزائري اتجهت العائلة الجزائرية تدريجيا نحو الأسرة النووية، وهذا لعدة أسباب أهمها:

- الاستعمار: حيث عمدت فرنسا إلى تفكيك النسيج الاقتصادي التقليدي واستبدال المنظومة القيمية والعلائقية خاصة في الريف الجزائري[15]، وتم نقل الفاعلين بشكل سريع وعنيف من نمط الحياة الجماعية القائمة على الوحدة العشائرية ذات التضامن القرابي، إلى جماعات اصطناعية قائمة على أساس الفردانية[16]، حيث انتقلت السلطة من "الشيخ"، إلى "الأب" وما تبعه من تغير في البنية الاجتماعية للعمل والسلطة والملكية ...الخ.
- كذلك لعبت الديناميكية الكبيرة في مجالات التعليم والصحة والتصنيع بعد الاستقلال دورا في هذا التحول، نظرا لنتائج هذه الديناميكية على مستوى التحضر أي اتساع المدن وبروز الطبقة المتوسطة، وزيادة فرص الحصول على العمل الخاص وما يتبعه من قيم انفتاح خاصة تلك المتعلقة بالاستقلالية عن العائلة الكبيرة، وكانت هذه من نتائج تغير أسلوب الإنتاج.[17]

[15]- محمد نجيب بوطالب، **سوسيولوجيا القبيلة في المغرب العربي**، رسالة دكتوراه، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2002، ص 101.

[16]- المرجع نفسه، ص 101.

[17]- حليم بركات، **المجتمع العربي المعاصر**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط3، 1986، ص194.

2-1- العائلة وإنشاء المؤسسة:

جدول رقم (36) يوضح إلى من يرجع الفضل في إنشاء المؤسسة الخاصة بالشباب المقاول حسب متغير الجنس

		الجنس						المجموع	
		الذكور			الإناث				
		ت	% من العينة	% حسب النوع	ت	% من العينة	% حسب النوع	ت	%
يرجع الفضل في إنشائك لهذه المؤسسة إلى	العائلة	57	45,2	33,1	19	41,3	11	76	44,2
	إليك شخصيا	37	29,4	21,5	11	23,9	6,4	48	27,9
	مقاول سابق عملت عنده أو معه	32	25,4	18,6	16	34,8	9,3	48	27,9
	المجموع	126	100	73,3	46	100	26,7	172	100

أقر الشباب المقاول المبحوث أن الفضل في إنشاء مؤسساتهم يرجع بالدرجة الأولى إلى العائلة وذلك بنسبة فاقت 44%، تتوزع حسب الجنس بأكثر من 45% من الذكور وأكثر من 41% بالنسبة للإناث، في حين تتوزع باقي النسب بالتساوي بين من أجابوا بأن الفضل يرجع لهم شخصيا أقل من 28% ونفس النسبة للذين يرجعون الفضل إلى مقاول سابق تم العمل عنده أو معه.

نلاحظ من كل هذا أن دور العائلة في خلق وإنشاء المؤسسة لا نقاش فيه بالنسبة للمقاولين الشباب، كما أننا لا نلاحظ أي فرق فيما يتعلق بالجنس، فالعائلة لازالت إلى حد ما تشكل تلك الوحدة الإنتاجية الاقتصادية، الاجتماعية الأساسية، والتي تفترض التعاون فيما بين أعضائها والاعتماد المتبادل في جميع المجالات كل حسب قدراته وعمره وجنسه من أجل تحسين معيشتها وتحسين أوضاعها ومكانتها الاجتماعية[18]، فحتى بالرغم من التطورات السريعة للمجتمع الجزائري والتي نلمسها على مختلف الأصعدة الاجتماعية وبالرغم من التحولات في الأدوار الاجتماعية للأفراد

[18]- حليم بركات، المرجع نفسه، ص 175.

إلا أن العائلة أو الأسرة الجزائرية على غرار باقي دول المغرب العربي لازالت تكون وحدة اجتماعية واقتصادية، ولازالت مركزا تتمحور حوله مختلف النشاطات الإنسانية.[19]

وتؤكد العديد من الدراسات الحديثة أن المقاولة في الجزائر كفضاء سوسيوثقافي تبقى متأثرة بصفة مباشرة بالعائلة وبقيمها التي يحملها أفرادها المؤسسين والمسيرين،[20] كما أن المؤسسة هي حقل آخر من حقول الإنتاج وإعادة الإنتاج فنزوع العائلة إلى دعم أفرادها ومرافقتهم في مسارهم المقاولاتي هو مظهر من مظاهر الحفاظ على كيانها ووجودها وبالتالي العائلة وفق هذا المنظور البورديوفاني تنزع للحفاظ على ممتلكاتها المهددة دائما بالهدر فتدفع باستعداداتها واستعدادات أفرادها الأخلاقية لتوحيد بين مصالحهم الخاصة ومصلحتها العامة (العائلة)[21]، فهذه الاستعدادات الأخلاقية التي نلمسها على شكل دَيْن أخلاقي متبادل بين الفرد والعائلة/العائلة والفرد، يسير في الخفاء آليات إعادة إنتاج القيم وتوريثها.

---

[19]- المرجع نفسه، ص 179.

[20]- GILLET (A): «**Les entrepreneurs Algériens un groupe hétérogène**», Cahiers du Griot, Editionl'Harmattan, France, 2004, p128.

[21]- بيير بورديو، **أسباب علمية لإعادة النظر الفلسفة**، تر: أنور مغيث، دار الازمنة الحديثة، لبنان، ط1،1998، ص 168

2-2- الارتباط بالعائلة والنجاح الاجتماعي:

شكل رقم (14) يبين درجة الارتباط القوي بين العائلة والنجاح في ميدان الاعمال

	الذكور	الاناث
نعم	73,3%	26,7%
لا	0,0%	0,0%

في سؤال حول إن كان الارتباط القوي بالعائلة عاملا مشجعا على النجاح في ميدان الأعمال، أجاب كل المبحوثين ومن كلا الجنسين بنعم، كما هو مبين تماما في المخطط أعلاه، وهذا يؤكد مرة أخرى المكانة الأساسية للعائلة، ودرجة الاندماج بين المقاول ومجتمعه الصغير وكذلك درجة ولائه ووفائه للعائلة، وهذا أيضا ما تؤكده المؤشرات السابقة الذكر خاصة المتعلقة بالتمويل، تشكيل الموارد البشرية... الخ، وهنا يمكن الرجوع إلى موقف عبد اللطيف كرزابي ووسيلة عشعاشي اللذين يريا أنه حتى قرار خلق وإنشاء المؤسسة بالنسبة للعديد من المقاولين الجزائريين الذي يأتي كاستجابة لوضعية غير مرغوبة أي الحاجة لخلق عمل للحساب الخاص، أكثر من إرادة لتحقيق الذات أو البحث عن الاستقلالية، وبالتالي هذا القرار يكون تحت التبعية والعائلة تتدخل بقوة في الإنشاء.[22]

[22] - KERZABI (AZ) et TABET AWAL LACHACHI (W): « **l'entreprise familiale en Algérie: de l'indépendance au conservatisme** », colloque international: la vulnérabilité des TPE et PME dans un environnement mondialisé, 11es journées scientifique du réseau Entrepreneuriat INRPME-AUF-AIREPME, 27-29 mai 2009, Trois Rivières, Canada, p02.

إن العائلة بالنسبة للمقاولين الجزائريين الشباب تعد وسطا يلعب دورا هاما في نجاحهم، خاصة وأنها مصدر أساسي يعرض مختلف الموارد، فهي من وجهة نظر بيئية تعد وسطا مقاولاتيا تدعم على إنشاء المؤسسة، وتمويلها وفي بنيتها التحتية، وتشكيل مواردها البشرية...الخ، وإذا ما اعتبرناها وسطا مقاولاتيا ماديا ولامادي، ستصبح بالإضافة إلى ما سبق وذكرناه عن دورها في خلق المؤسسة؛ مجموعة من العوامل السوسيوتاريخية والثقافية المترسبة في الجماعات والأفراد وفي مختلف المؤسسات المحلية.[23]

3– المال والتصورات الدينية:

يتصف الدين بديناميكية أكبر، فهو يتأثر بمختلف التغيرات باعتباره نتاجاً تاريخياً كما يشكل، مثله مثل الثقافة، إطاراً للإدراك والتفسير، فهو يفترض وجود رموز ومؤسسات: "سواء كان أم لم يكن مصدراً عميقاً للإيمان عند الإنسان أو جماعة بشرية، فهو، مدعوم دون شك، في هذا العامل بواسطة أشكال من الرموز والترتيبات الاجتماعية، إن ما يشكل ديناً معيناً –ومضمونه الخصوصي المتميز– يعبر عنه بالصور والاستعارات التي يستعملها الأتباع لتصوير وتمثيل الواقع"، مضيفاً "أن وظيفة هذا الدين، وصيرورته التاريخية، ترتكز، بدورها، على المؤسسات التي تجعل هذه الصور وهذه الاستعارات في متناول أولئك الذين يلجؤون إليها".[24]

---

[23] - RAZAFINDRAZAKA (T): « **l'entrepreneuriat comme outil de développement territorial: construction d'un référentiel théorique** », colloque international: « La vulnérabilité des TPE et des PME dans un environnement mondialisé », 11es Journées scientifiques du Réseau Entrepreneuriat, 27, 28 et 29 mai 2009, INRPME, Trois-Rivières, Canada, p06.

[24]– محمد براهيم صالحي، « الدين بوصفه شبكة دلالية: مقاربة كليفورد غيرتز »، **مجلة إنسانيات**، العدد 2010/50، مركز البحث في الانثروبولوجيا الثقافية والاجتماعية، وهران، الجزائر، ص ص 29–42.

يعبر الدين عن نفسه أولاً بواسطة الرموز، ويحدث أن لا يعود لهذه الرموز تأثير يذكر على الواقع، فقدرة هذه الرموز على التفسير لم تعد عملية وإجرائية، إذ يحدث طلاق بين الواقع والرموز الدينية التي لم تعد لها سلطة حتى وإن ظلت تتمتع بسمعة ما،[25] إذن الأمر يتعلق بمقاربة دلالية للدين.

يلخص بوهمان BOHMANN تعريف غيرتز GEERTZ انطلاقاً من عناصر مستخلصة من كتابه "الإسلام ملاحظا" على النحو التالي: الدين منظومة من الرموز تستهدف خلق حالات ذهنية ودوافع كلية، قوية ومستدامة، وذلك بصياغة رؤى ذات أبعاد أنطولوجية عامة وبمنحها هالة من السهولة على النحو التي تظهر فيه الحالات الذهنية والدوافع متطابقة مع الواقع.[26]

بما أن المعتقدات الدينية تتحكم في العديد من السلوكات الإنسانية، فالنشاط الديني يمكن أن يؤثر على الأداء والفعالية الاقتصادية على مستوى الفرد، الجماعة أو الأمة، فيشير أدام سميث في كتابه " ثروة الأمم" إلى أن الانتماء إلى طائفة دينية يمكن أن يشكل عائدين اقتصاديين للمنتمين إليها الأول خارجي والثاني داخلي، فأولا الانتماء إلي طائفة "جيدة" يقلل من حجم الأخطار الآتية من قبل العمال، الدائنين، والعملاء ويسهل التعامل معهم، وثانيا يؤمن هذا الانتماء المعاملات الداخلية بين الأفراد المنتمين للطائفة، والتي تكون مبنية على الثقة[27].

وجهة نظر ماكس فيبر في كتابه الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية، لا تبتعد عن هذا الإطار العام من التحليل، لكنه أشار إلى أن البروتستانتية من خلال المذهب الكالفني أحالت إلى أهمية الفرد حامل هذه المعتقدات الدينية، فالفرد من خلال إنجاز مهمته الدينية اليومية سيجد كل المباركة من "الله"، هذا ما يقود الممارسين لحياة التقشف إلى الفعالية الاقتصادية التي تتجه نحو الادخار وتوفير الثروة، وهذا حسب فيبر ما شكل أسس الرأسمالية الحديثة.

---

[25]- GEERTZ (C), **Observer l'islam** : **Changements religieux au Maroc et en Indonésie**, Paris, Ed. La Découverte, 1992, pp. 76-77.

[26] - BOHMANN (G), **L'islamisme radical au Maghreb**, in ADDI Lhawari, **L'anthropologie du Maghreb: les apports de Berque, Bourdieu, Geertz et Gellner**, Paris, Awal/Ibis Press, 2003, pp.125-142.

[27] - ANDERSON (G.M): « Mr. Smith and the Preachers: The Economics of Religion in the Wealth of Nations», **Journal of Political Economy**, vol. 96, n° 5, 1988, pp1066-1088.

وفيما يتعلق بالدين الإسلامي والتنمية الاقتصادية عموما، اتجهت العديد من الدراسات إلى بحث العلاقة بين الدين و/أو التدين والنمو الاقتصادي وفي عدة مجالات[28]، وفي ميدان المقاولة نجد من الدراسات المهمة تلك التي جاء بها غاري تريبو حول المقاول المسلم، وفي الجزائر تعد الدراسات المتعلقة بالمقاولة والدين/التدين قليلة جدا في حدود علمنا، لكن هناك بعض المحاولات كتلك التي قام بها محمد مادوي حول "الأخلاق الإسلامية للعمل والسلوك الاقتصادي" باللغة الفرنسية والمنشورة في مجلة CREAD سنة 2004، ودراسة أخرى منشورة في مجلة Lien Sociale et Politique سنة 2005 بعنوان: "وقت العمل، وقت الصلاة: المقاولين الجزائريين في مواجهة اقتحام المقدس للمؤسسة"، والتي حاول فيها معرفة اتجاهات ومواقف المقولين الجزائريين نحو العمل والوقت وتسيير الوقت، والتي شملت عينة من المقاولات الصغير والمتوسطة والصناعية في مختلف القطاعات ومختلف الانتماءات الجغرافية (الريفية، الحضرية).

3-1- حدود الربح والتعاملات البنكية:

يعتبر الربح الهدف الرئيسي للمقاول إنه خلاصة الجهد والموارد المبذولة، وفيما يخص مسألة حدود الربح أجاب كل المبحوثين ومن كلا الجنسين أنه هناك فعلا حدودا للربح المالي، وتم إجماعهم على أن الدين الإسلامي وضع حدودا لذلك، "*الإسلام أحل البيع وحرم الربا*"-مقاول، أنثى، 34سنة، الخياطة-، "*الدين نتاعنا بَيّن الحلال والحرام، ووضع حدود لكل شي بما فيه الدراهم*" – مقاول، ذكر، 29 سنة، صناعة الآجر-، كانت الأجوبة غالبها تدور في فلك التفسير الديني لحدود

[28]- من بين الدراسات التي اضطلعنا عليها على سبيل الذكر لا الحصر:

Marcus NOLANDE: «**Religions, islam et croissance économique**», Husam TAMMAM et Patrick HAENNI: «**Le management, nouvelle utopie islamiste**», Bernard PRAS et CATHERINE VAUDOUR-LAGRÂCE: **«Marketing et islam»,** Philippe d'IRIBANE: **«Islam et management».** RICE (G), Al-MOSSAWI (M): **«The Implications of Islam for Advertising Messages: The Middle Eastern Context**». GUISO.L, SAPIENZA.P, ZINGALES.L: «**People's opium ? Religion and economic activities».**

الربح، فالمقاولين الشباب أبانوا عن اتجاه جامع ورافض من حيث التصورات للربح "الفاحش" و"الربا".

جدول رقم (37) يوضح هل يتعامل المقاول الشاب بالقروض البنكية أم لا حسب متغير الجنس

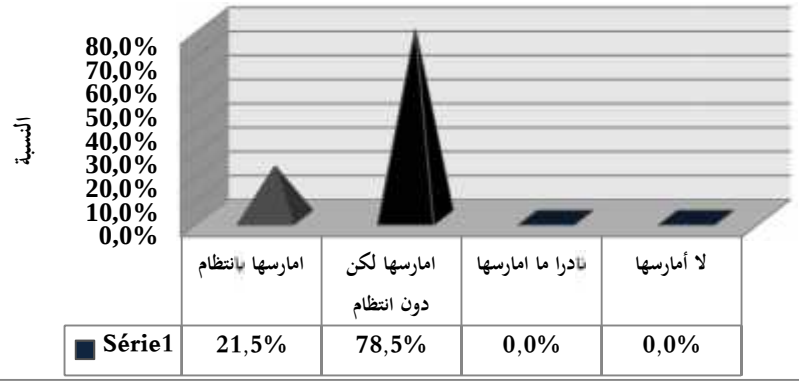
			الجنس		المجموع
			الذكور	الإناث	
هل تتعامل بالقروض البنكية	نعم	التكرار	57	17	74
		النسبة من العينة	33,1	9,9	43
		النسبة حسب الجنس%	45,2	37	43
	لا	التكرار	69	29	98
		النسبة من العينة	40,1	16,9	57
		النسبة حسب الجنس%	54,8	63	57
	المجموع	التكرار	126	46	172
		النسبة	73,3	26,7	100

وفي سؤال عن مدى تعامل المقاولين الشباب بالقروض البنكية، أجاب 57% منهم بلا و43% منهم بنعم، كما لاحظنا أن 63% من الإناث لا يتعاملن بالقروض البنكية مقابل أقل من 55% من الذكور، فمن الفروق التي نلاحظها هي عدم استعداد المرأة المقاولة للمغامرة مقارنة بالرجل، فهي تسعى للحفاظ على رأسمالها ولا تغامر كثيرا في أخذ القروض، حتى أننا نجد الكثير من المقاولات من فضلن بيع مجوهراتهن لاقتناء جزء من مستلزمات مشاريعهن تجنبا للقرض.

تدفع بنا هذه الأرقام إلى العودة إلى التحليلات السابقة المتعلقة بمصادر التمويل التي أنشأ من خلالها المقاولين الشباب مؤسستهم، حيث لا حظنا أن 14% منهم فقط مولوا مشروعهم من خلال قروض بنكية، في حين الباقي يتوزعون في أغلبهم بين إعانات وقروض عائلية، وإعانات حكومية وقروض من أصدقاء بدرجة أقل، وسر هذا العزوف عن استخدام القروض البنكية في التمويل يمكن أن نصنفه العوامل التالية:

- **العامل الديني** والذي حسب رأينا أهم عامل حيث أن أغلب المقاولين الشباب يعتبرون أن الفوائد البنكية هي "*ربا والربا حرام، زَادتْ أو قَلتْ*" –*مقاول، ذكر، 38سنة، مقاولة في الأشغال العمومية*– هذا يعود إلى عمق القيم الدينية ذات التأثير الكبير على تصورات وسلوكات البشر، فهي تشغل حيزا هاما من الثقافة الكامنة ليس بإمكان الفرد إنكارها فهي موجودة بقوة في لاوعيه، للإشارة فإن نسب المقاولين الملتزمين في ممارساتهم لشعائرهم الدينية تقل عن 22%، مقابل الذين يمارسونها لكن دون انتظام والتي تتجاوز 78% ، وبالتالي يظهر أن مستويات الممارسة الدينية لدى الشباب الجزائري المقاول المبحوث مرتفعة، فلا نجد تماما غير الممارسين، علا خلاف ما يذهب إليه بعض الباحثين المتخصصين في موضوع الشباب، والذين يرون أن ارتباط هذا الأخير بالدين تراجع ولم يعد يشكل أهمية كبرى[29]، كما أنه لم تعد له المكانة المرموقة عند جيل ما بعد الاستقلال.[30]

شكل رقم (15) يبين درجة ممارسة المقاول الشاب لشعائره الدينية

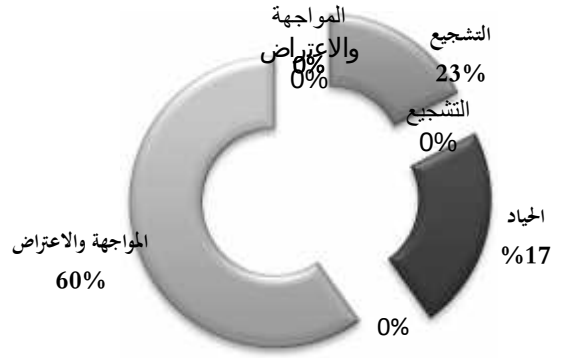


- **العائلة** باعتبارها الممول الرئيسي لمختلف مشاريع هؤلاء الشباب المقاول، وكذلك لعمق المعتقد الديني في النسق العائلي يجعل منها تؤثر على توجهات أفرادها، وتصبح البديل لحد ما والملبي للاحتياجات المالية للمقاول في كثير من الأحيان، كما أن العائلة لازالت تشكل

[29] - Galland (O) , **les jeunes**, Ed la découverte, Paris, 1990, pp96-99 . / **Sociologie de la jeunesse : l'entrée dans la vie**, Armand colin, Paris, 1991, pp170-172.
[30] - ADAMS (A), **Une enquête auprès de la jeunesse musulmane du Maroc**, Ed la pensé universitaire, Aix-en-Provence, 1963, pp127-128.

معارضة كبيرة في حالة حاول أحد أفرادها الحصول على قرض بنكي، فلقد أشار 60% من الشباب المقاول إلى ذلك، مقابل 23% فقط يتلقون التشجيع من العائلة في حالة حصلوا أو حاولوا الحصول على قروض بنكية.

مخطط رقم (16) يبين رد فعل العائلة في حالة حصول أو محاولة حصول المقاول الشاب على قرض بنكي



- **عامل حجم المؤسسة والاستثمار**، حيث أن طبيعة أغلب المؤسسات المصغرة والصغيرة وحجم رأسمالها يجعل منها تكتفي بالطرق التقليدية في التمويل، كما أن طبيعة الاستثمار المحلي الذي يميزه سوق مستقر، يؤثر في توجهات الشباب المقاول من ناحية القروض.
- **العامل البيروقراطي**: فكثيرا ما تقابل محاولات الشباب المقاول العديدة للحصول على قروض بالرفض، أو بكثرة وطول الإجراءات المتعلقة بطلبها.

وفيما يخص الفئة التي أجابت بنعم فهي تمثل 82% من الشباب الذين أسسوا مؤسساتهم عن طريق أحد الهيئتين: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة، والتي تقوم إجراءاتها على قروض بنكية خاصة بالنسبة للأولى في حالة التمويل الثلاثي (الوكالة، البنك والمساهمة الشخصية للمستفيد).

لقد تبين لنا من ما سبق أن المقاول يربط بين الدين والمال والربح، فبالنسبة إليه الدين شرع وثمن وقدس العمل، وحدد الربح والثراء، لكن ما نلاحظه على المقاولين –في المقابلات المتعددة التي أجريناها وحول موضوع "العمل، المال، الربح"– أنهم يتجهون إلى اتهام المجتمع بأنه تحول إلى مجتمع بعيد عن الدين والممارسات التي حددها ف"الناس اليوم تحوس ادخل الدراهم برك، ترابلندو، حرموه، لكن كامل الناس تخدم وتعيش بدراهمه"، وهذا يحيلنا إلى إحدى الدراسات التي قام بها محمد مداوي ففي مقابلة مع أحد المقاولين[31] أجاب هذا الأخير "الناس لا يريدون الإشباع من خلال العمل وإنما من خلال المال، يغتنون ب"الترابلندو"..." ويضيف "... أن تكون نزيها في هذا البلد يساوي الفشل، أين الدين في هذا؟..."، وتعبر هذه الآراء عن متناقضات الثقافة المالية والاقتصادية السائدة اليوم، فتصورات المقدس/المدنس، الحلال/الحرام...الخ، كثيرا ما يكتنفها طابع محاولة تبرير مجتمعية تحت مختلف الغطاءات التي من أهمها الدين.

3-2- البركة والنجاح الاجتماعي:

يعد مصطلح البركة من المصطلحات الحاضرة في مختلف المجتمعات ومختلف الأديان بدون أن يكون لديها نفس المعنى ونفس التسمية، وبالتالي هذا المصطلح هو متعدد المعاني والمظاهر الملموسة والمتغيرة من مجتمع إلى آخر، ففي هذا الصدد يرى **مكي برادة**[32] أن مصطلح البركة ليس خاصا بالإسلام، بل نجد له عدة مفاهيم مقاربة وفي نفس الوقت بعيدة عن كونها نفس المفهوم، حيث نجدها في اليهودية والمسيحية (la berakhot, Gratia) كما أن مصطلح البركة ليس خاص بالديانات التوحيدية فقط بل له تجليات أيضا لدى ثقافات وشعوب ذات ديانات وضعية " مثل المجتمعات البولينيزية، إذا ما حاولنا تقريبه إلى مفهوم "المانا".

[31] - MADAOUI (M), « **Ethique islamique du travail et comportement économique** », Cahiers du GRIOT, 2004, pp263-264.
[32] - http://www.fas.umontreal.ca/anthro/varia/alterites/vol1no1/note3#note3

إذن البركة في التحليل السوسيولوجي والأنثروبولوجي ليست مجرد مفهوم ديني وإنما عقيدة بكاملها تعني أن المقدس يتجلى في العالم كقوة يختص بها أناس دون غيرهم، وتعكس مسألة امتلاك البركة معظم دينامية التاريخ الثقافي للمجتمع المغاربي بالخصوص، والمخيال الشعبي يشير إلى أن البركة هي في صفة القديسين، والمرابطين والأولياء والزعماء، كما أنها إما مكتسبة أو منتقلة عن طريق التوريث (النسب)، مرتبطة بقوة بالنجاح في كل ميادين الحياة، فتتجلى كقوة غامضة باعتبارها نعمة أو فضل رباني.

ففي دراسة بالريف المغربي اعتبر JAMOUS أن البركة أو "الرضا الرباني"، "القوة الربانية"، قيمة في الوسط المغاربي، كما أنها تشكل نظاما للتبادل والعلاقات بين الأفراد و"الله" عن طريق الوسطاء "الشرفة"، وبالتالي حسبه البركة "هي اعتقاد، ووسيلة لإيمان المسلم، ومع أنها غير ملموسة، إلا أن هذه القدرة والقوة تتمظهر بالنسبة للمعتقدين بها في أشكال ملموسة من خلال علاماتها الخارجية".[33]

من كل ما سبق وحتى نكون إجرائيين مع هذا المفهوم نطرح التساؤل التالي، ما هي معاني البركة وعلاقتها بالمال والربح بالنسبة للمقاول الشباب الجزائري؟

أولا يجب أن نشير إلى أن إجابات المبحوثين حول مدى اعتقادهم بالبركة كانت كلها تصب في الإيجاب، فلم نلاحظ أي اتجاه بعدم الاعتقاد بهذا المفهوم، وبتطبيقه في ميدان المقاولة وانطلاقا من خطاب المبحوثين، البركة تعني الثراء، والتسيير الجيد والصحيح للمداخيل، والزكاة والصدقات خاصة تقسيم جزء من الأرباح على الأهل والأقارب والفقراء، البركة بالنسبة للمبحوثين "هي المال الصافي والنقي" و"هي رضا الوالدين" و"الخير وفعل الخير"، كما أنه هناك اعتقاد لحد ما لدى الشباب بأن

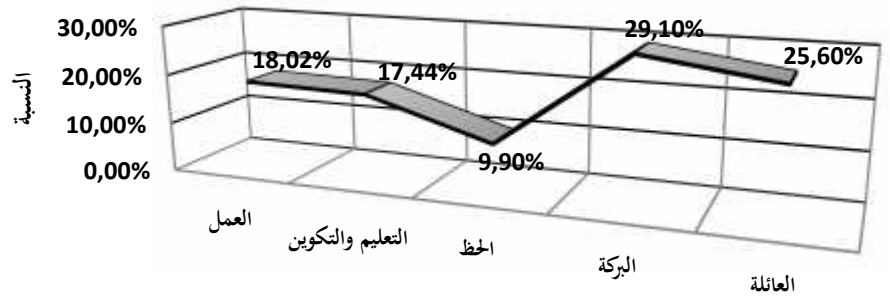
---

[33] - JAMOUS (R), **Honneur et baraka: les structures sociales traditionnelles dans le Rif**, Cambridge University Press, London ; Maison des sciences de l'homme, Paris, 1981, p203.

النجاح سواء على الصعيد الاقتصادي أو الاجتماعي هو مظهر من مظاهر البركة، كما برز لنا اتجاها جماعيا قويا يربط بين النجاح الاجتماعي والعائلة التي تشكل مصدرا للبركة –"رضا الوالدين"–

والملاحظ على اتجاهات المقاولين الشباب أنها لا تربط –إلى حد ما بين البركة والأشخاص بقدر ما تربط بينها والأعمال، فما عدا عبارة "رضا الوالدين" التي تكررت حوالي 97 مرة أي ذكرت من قبل ما يقارب 57% من المبحوثين، تم ذكر الربح الصافي والنقي، الثراء، الخير وفعل الخير، التسيير الجيد للمداخيل، توزيع الأرباح على أفراد الأسرة، الفقراء، والزكاة ...الخ، وكلها تحيل إلى الأعمال التي تجلب حسب تصورهم البركة في الربح والمال، وفيما يخص مصادر النجاح بالنسبة للشاب الجزائري المقاول وكما هو مبين في المخطط أدناه، يرى أكثر من 29% في البركة مصدرا للنجاح الاجتماعي، وما يقارب 26% يرون ذلك في العائلة، وحوالي 18% أجابوا أنه العمل، وأكثر من 17% يرون في التعليم والتكوين مصدرا للنجاح الاجتماعي.

شكل رقم (17) يبين مصادر النجاح الاجتماعي بالنسبة للمقاول الجزائري الشاب



	العمل	التعليم والتكوين	الحظ	البركة	العائلة
Série1	18,02%	17,44%	9,90%	29,10%	25,60%

الخلاصة:

استعرضنا فيما سبق مواقف الشباب من عمل المرأة بصفة عامة والمرأة المقاولة بصفة خاصة، وتطرقنا إلى قضية المساواة بينهما من خلال فرص الأعمال المتاحة لكل منهما حيث تبين أن ثنائية ميدان الاستثمار والتسيير هي التي تشكل مركز الاختلاف بين المقاول الأنثى والمقاول الذكر، مع ملاحظة اتجاه ذكوري أكثر فيما يخص المؤشر الأول، مقابل اتجاه أنثوي فيما يتعلق بمؤشر الثاني

أما عن درجة الجماعية لدى الشباب المقاول من خلال درجة الارتباط بالعائلة، فتبين أن هذه الأخيرة تعد وسطا يلعب دورا هاما في نجاحهم، وأنها مصدر يعرض مختلف الموارد اللازمة لهذا النجاح، وبالتالي فإن المقاولة الشبابية في الجزائر كفضاء سوسيوثقافي تبقى متأثرة بالعائلة وبقيمها التي يحملها أفرادها المؤسسين والمسيرين.

كما أظهرت تحليلاتنا لتصورات الشباب "الدينية" للمال والربح والقروض البنكية، أن المقاول يربط بين الدين والمال والربح ويرى أنه هناك حدودا لذلك، كما لاحظنا تأثير التصورات الدينية على تجنب الشباب للقروض البنكية بالموازاة مع تأثير العائلة بقوة على ذلك، أما فيما تعلق بالبركة في المال فتبين لحد ما أن الشباب يرون في النجاح سواء على الصعيد الاقتصادي أو الاجتماعي مظهرا من مظاهر البركة، كما أنهم يربطون بين هذه الأخيرة والأعمال التي تنجز أكثر من الأشخاص الحاملين لها، بالإضافة إلى أنهم أبانوا عن اتجاه جماعي قوي يربط بين النجاح الاجتماعي والعائلة التي تشكل مصدرا للبركة.

الفصل السابع: نتائج تفاعل الثقافة المجتمعية مع الثقافة المقاولاتية

تمهيد

1- الممارسة التسييرية للمقاول الشاب الجزائري: قطيعة أم استمرارية؟

2- الشباب والعائلة: علاقة براغماتية أم إعادة إنتاج لتضامن اجتماعي "معقلن"؟

3- الشبكات المهنية والاجتماعية، أي منطق في الاستغلال؟

4- المقاولة والنوع الاجتماعي

5- تأثير المعتقد الديني على تصورات وسلوكات المقاول الجزائري الشاب

الخلاصة

تمهيد:

فيما يلي سنستعرض أهم نتائج التي توصلنا لها من خلال دراستنا والتي تبين أثر الثقافة المجتمعية على السلوك التسييري للمقاول الجزائري الشاب.

1- الممارسة التسييرية للمقاول الشاب الجزائري: قطيعة أم استمرارية؟

تحيل الممارسات التسييرية للشباب المقاول والملاحظة من خلال دراستنا، إلى أن الفعالية الاجتماعية من خلال تفعيل دور الشبكة الجماعاتية والشخصية في ممارسات تسيير الموارد البشرية، تطغى وتلغي أي ممارسة قائمة على الفعالية الاقتصادية والإجراءات والقوانين المنتمية للاقتصاد العقلاني، الأمر الذي كان قد توصل إليه **نورين جلوات** في فكرة استثمار الرأسمال الرمزي والاجتماعي من خلال استدعاء الشبكة غير الرسمية لتفعيل الممارسة التسييرية المسماة "نموذج التسيير الرمزي" التي تعزز الممارسة التقليدية "التضامن العمودي" حيث عملية التوظيف تتم على أساس الشبكة العلائقية التقليدية ذات المرجعية الكاريزمية (العائلة، الجهة...الخ)، والتسيير قائم على مدى التحكم في العلاقات الشخصية واستعمال الرمزي، على حساب بروز "تضامن أفقي" يثمن الفعالية والعقلانية الاقتصادية.[1]

في نفس الوقت "الهابيتوس الاقتصادي"[2] بالمفهوم الذي يعطيه إياه Pierre BOURDIEU، يعمل عمله، "فالسمات الرئيسية للممارسات الاقتصادية ما قبل الرأسمالية قد ترتبط بحقيقة أن السلوكات التي نعتبرها اقتصادية ليست مستقلة أو متشكلة على هذا النحو، بمعنى أنها تنتمي إلى ترتيب معين، وتحكمها القوانين المعقدة التي تحكم العلاقات الاجتماعية العادية، كتلك التي بين الآباء"[3]، فالنظام

[1] - DJELOUAT (N), efficacité économique et gestion symbolique, étude de cas d'une entreprise privé, **les Cahiers du CREAD**, n°11, 3ème trimestre, CREAD, Alger, 1987, pp43-51.

[2] - BOURDIEU (P), **Algérie 60 : structures économique et structures temporelles**, les éditions de Minuit, Paris, 1977, pp84-85-86.

[3] - BOURDIEU (P) : « la fabrique de l'habitus économique », **Actes de la recherche en sciences sociales**, n°150, 2003/5, France, p80.

التضامني يضمن ويؤمن الاحتياجات الاقتصادية ظاهريا، ويضمن مقاومة لكل ما يهدد بعض القيم الثقافية والاجتماعية (الوظيفية) لرب العمل/العائلة، فالمقاول الشاب الجزائري يسير وفق **الفعالية الدفاعية،** بالرغم من وجوده في الاقتصاد المنتج /المقاولاتي يتطلب **فعالية هجومية،** أين من المفروض عليه أن يبادر ويبدع، ينشط ويسخر كل موارده ومعارفه للتحكم في عوامل الإنتاج.[4]

من خلال البيانات المعروضة سلفا، يمكن أن ننمذج المقاولين أصحاب المؤسسات الصغيرة والمصغرة والتي كانت عينة الدراسة مأخوذة منها، ضمن النموذج التقليدي، ويمكن أن نسميه بنموذج "أعمال تقليدي"، ذلك لأن الخيارات التسييرية للمقاول بصفة عامة وما تعلق بتشكيل الموارد البشرية بصفة خاصة، يتميز بهيمنة العلاقات الشخصية، وتوظيف العلاقات الجماعية وتفضيل الولاءات على الكفاءة الاقتصادية، ويكتنفه الكثير من التناقضات والازدواجية.

2- الشباب والعائلة: علاقة براغماتية أم إعادة إنتاج لتضامن اجتماعي "معقلن"؟

الكثير من علماء الاجتماع اعتبروا أن الأسرة هي حجر الزاوية في المجتمع، "فهي الوحدة الأساسية للمجتمع، والمنظمة الاجتماعية الاساسية المناط لها دور استيعاب الثقافة المشتركة، وبالتالي المسئولة عن هيكلة الشخصية الإنسانية.

المفارقة التي لاحظناها من خلال دراستنا هي بقدر العلاقة القوية للمقاول الشاب مع العائلة إلا أنه من جهة أخرى يظهر أن هذه العلاقة تكتسي نوعا من البراغماتية الواضحة لحد ما، أي أن الشباب يحتفظ بعلاقات مهمة مع المؤسسة الأسرية باعتبارها سندا مهما ودعما يمكن الرجوع إليه كلما اقتضى الحال ذلك خصوصا في زمن الفوضى وعهد أصبح التنبؤ فيه بما سيأتي صعب المنال، والتكهن بالمستقبل ومفاجآته في عداد المستحيل.

[4] - Secrétariat Social D'Alger, **De l'Algérie originale a l'Algérie moderne : élément de sociologie culturelle au service de l'éducation de base**, édition du secrétariat social d'Alger, Alger, 1961, pp46-48.

إن ضبابية المستقبل وواقع عدم الاستقرار هو ما يجعل الشباب يحتفظ بتلك العلاقة الوثيقة مع المؤسسة العائلية، فيحترم الكبار وتقاليدهم، وإن كان لا يعتقد فيها لأن مجابهتها والمس بها قد يفقده مساندة الأسرة التي يحتاج إليها كما احتاج إليها في زمن البطالة وطول فترة الانتظار.

لذلك فقد أبرزت بعض الدراسات الميدانية، أن العائلة أو الأب لا يتم الالتجاء إليهما إلا في حالة الصعوبات المادية أو الاقتصادية، لكن في حالة المشاكل الدراسية، المهنية أو العاطفية، فإن الشباب/الأبناء يفضلون عادة الالتجاء إلى جماعات الأصدقاء والأقران، هاته الجماعات التي تزداد أهميتها طرديا في حياة الشباب، وظهر ذلك إلى حد ما في مؤشرات سابقة تطرقنا إليها، كتلك المتعلقة بالتمويل وتشكيل الموارد البشرية...الخ.

وبالرغم من كل هذا يبقى أن العائلة بالنسبة للمقاول الشاب سند أساسي لا يمكن التفريط فيه، بل هو الرأسمال الأساسي لسير أعماله، لذا نجد أن بعض الدراسات الحديثة في تصنيفها للمقاول "المتوسطي" من حيث منطقه في الأعمال، تؤكد على أهمية الجماعة والعائلة الموسعة (الأقارب) والشبكات، وثقل المعتقد الديني، والتعصب لخصوصيته الجهوية[5] .

[5] - MARCHESNAY (M), CHABCHOUB KAMMOUN (S), ELLOUZE KARRAY ERFI **(H): «** Y a-t-il un entrepreneuriat méditerranéen ?, ***Revue Française de Gestion****, dossier spécial « Méditerranée » 2006, p13.*

3- الشبكات المهنية والاجتماعية، أي منطق في الاستغلال؟

تلعب الشبكات الاجتماعية في العملية المقاولاتية دورا مهما وتدعيميا للمقاول، ذلك أن تجميع الموارد المادية واللامادية، يسهل عملية الحصول على المعلومات والتقليل من تأثير "الإبهام" واللايقين، هذا ما يسمى ب"القرب من الوسط" والذي يتشكل اجتماعيا، ويتعلق بالعلاقات الفردية والجماعية داخل المؤسسة وما بين المؤسسات.[6]

الشبكات الاجتماعية العائلية القائمة على أساس حلقة مغلقة لا تساهم في تقليص مخاطر اللايقين وكما أنها تعيق عمل المقاول المسير بالمطالب العائلية في ما يتعلق بسياسة التسيير للموارد المادية واللامادية.

إن تجمع الشباب المقاولين في تنظيمات غير رسمية (الشراكات، تقاسم مناطق، الأسواق، العملاء) هي عبارة عن رد فعل لإكراهات مؤسساتية اصطدم بها وأخرى مجتمعية ورط/تورط فيها، وهي بمثابة استراتيجيات محلية لتوزيع أدوار وتقاسم منافع، لكنها تبقى استراتيجيات غير فعالة تنظيميا ولا اقتصاديا، مادام التأثير المجتمعي يعمل ظاهريا وفي الخفاء حتى من وراء هذه الاستراتيجيات، فالعائلة تعتبر مصدرا كبيرا ومهما للموارد المالية وحتى البشرية للمؤسسة والمقاول الشاب الجزائري يتميز بتميعه في الجماعة خاصة عندما يتعلق الأمر بجوانب الشبكة الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي، وهيمنة العائلة في مجال التمويل والتسيير وتشكيل الموارد البشرية، أين تنعدم لحد كبير قيم الاستقلالية الذاتية والإبداع، والمخاطرة ..الخ، فإدراك الرغبة وإمكانية الانجاز يعوضها الاعتماد الكامل على رأس مال رمزي والاجتماعي وشبكة العلاقات الشخصية وغير الرسمية.

---

[6]- RAZAFINDRAZAKA (T): « **l'entrepreneuriat comme outil de développement territorial : construction d'un référentiel théorique** », colloque international La vulnérabilité des TPE et des PME dans un environnement mondialisé, 11es Journées scientifiques du Réseau Entrepreneuriat, 27, 28 et 29 mai 2009, INRPME, Trois-Rivières, Canada, p06.

4- المقاولة والنوع الاجتماعي:

تعد مفاهيم القرار، الاستقلالية، النشاط، المنافسة، الثقة بالنفس المحددة كنموذج للمقاول، من المفاهيم المرتبطة تقليديا بالذكورية، فالنواحي الابداعية والتقنية والاقتصادية تعد في مركز هذا التمييز، ففي دراستنا لاحظنا على مستوى الهرم الاجتماعي، مجموعة من النساء اللاتي يبدين نوع من الاستقلالية المالية والتي تكون رد فعل للتقسيم الاجتماعي للسلطة من جهة، واحتكار القيم "المقاولاتية" السابقة الذكر من قبل "الذكور" من جهة أخرى، هذا ما يفسر على سبيل المثال وضع امرأة من وسط ميسور لحد ما، مالكة لمؤسسة مصغرة والتي ترفض حسبها فكرة "طلب المال أو أي شيء آخر من زوجها، لسبب أنه متغير المزاج"، هذا يفسر بأن النوع الاجتماعي مرتبط بشدة بمفهوم السلطة والهيمنة فهذه الاخيرة غالبا ما تكون لصالح القوة المنتجة.

بالمقابل، لاحظنا مفارقة كبيرة لذى النساء المقاولات اللاتي عبر أكثر من 93% من المتزوجات منهن، أنهن لا يوافقن على عمل المرأة في عالم الأعمال، وعند سؤالنا لهن لماذا هن شخصيا متزوجات وربات عمل، فانصبت إجابات أغلبهن على أن ضغط الظروف الاقتصادية والاجتماعية كان دافعا لولوجهن للعمل للحساب الخاص، هذا ويجدر الإشارة إلى أن توجه المرأة إلى الأعمال الحرة في مختلف القطاعات يعد من الاتجاهات الجديدة التي يعرفها عالم الشغل في الجزائر ويبقى حقل المرأة المقاولة حقلا قليل البحث والدراسة، للعلم فإنه سنة 1990 أحصي حوالي 1292 امرأة مقاولة في الجزائر، مقابل 3300 في سنة 2007، وأحصت وزارة التجارة 10000 امرأة تاجرة في سنة 2008 [7].

تبقى الإشارة إلى أن من بين العناصر التي يمكن أن تؤثر في تصورات الأفراد عموما والشباب المقاول فيما يخص مسألة عمل المرأة وبالخصوص في ميدان الأعمال، هي ارتفاع معدلات سن الزواج

[7]- عبد الناصر جابي، مرجع سابق ، ص 205.

لكلا الجنسين والذي يتجاوز اليوم في الجزائر 30سنة[8] لكلا الجنسين، هذا قد يجعل من مستويات القبول و/أو الرضوخ لواقع عمل المرأة أمرا متاحا، بالرغم من أن الأمر لا يخرج عن إطار التقسيم على أساس النوع، أي أن هذا التقسيم باق حتى ولو انتقل موضوع عمل المرأة المنزلي وتنشئة الأطفال من حقل إعادة الإنتاج إلى حقل الإنتاج[9].

فيما يتعلق بالعلاقة بين بعد النوع الاجتماعي وثقافة المقاولة أظهرت نتائج دراستنا مجموعة من الاختلافات بين المقاول الأنثى والمقاول الذكر في مؤشرات مثل الوقت، الدخل والربح، شبكة العلاقات والاتصالات والمغامرة وتجنب الأخطار، وبالرغم من أن هذه الاختلافات لا يمكن تعميمها لكن يبقى أن تحديدها مهم لمعرفة الفروق على أساس النوع، فلاحظنا أن:

– المرأة المقاولة من حيث مؤشر استثمار الوقت تميل إلى المشاريع التي تمنحها سيطرة على العمل وتتيح لها إمكانية إحداث توازن مع متطلبات المنزل، وهذه الخيارات تؤثر على نوع وطبيعة الأعمال التي تتجه أو توجه لها المرأة، كتلك التي تتعلق بالخياطة، الحلويات وبعض الحرف ...الخ.

– تتميز مشروعات المرأة المقاولة بنوع من التحفظ من حيث نمط الاستثمار خاصة ما تعلق بالدخل، فالمرأة المقاولة هي أقل سعيا إلى الربح الكبير مقارنة بالمقاول الذكر، لذا تتجه نحو أساليب أكثر وضوح في العمل والأقل تسرعا، وهذا يكون انعكاس لثقافة المرأة ربة البيت التي عادة ما تكون مشرفة على ميزانية، فمن الفروق التي نلاحظها هي عدم استعدادها للمغامرة مقارنة بالرجل، فهي تسعى للحفاظ على رأسمالها ولا تغامر كثيرا في أخذ القروض، حتى أننا نجد الكثير من المقاولات من فضلن بيع مجوهراتهن لاقتناء جزء من مستلزمات مشاريعهن، تجنبا للقرض، وتؤكد إحدى الدراسات أن المرأة المقاولة تخاف من المخاطرة فتحاول دائما إنشاء مؤسسة يكون نجاحها مضمونا لحد بعيد،

---

[8]– تشير أرقام الديوان الوطني للإحصائيات إلى أن معدل الإنجاب نزل إلى 1.4 سنة 2006 ليرتفع معدل سن الزواج إلى 30سنة للإناث و33سنة للذكور، انظر: http//www.ons.dz

[9]- أورزولا شوي، مرجع سابق، ص 29.

كما أنها ليست مستعدة للتضحية لا بمالها الذي حصلت عليه بجهد ولا بوقتها في مشروع تتخوف منه أو لم تدرس مدى نجاحه، ولا التضحية بأسرتها التي ترى أنها أساس النجاح والدعم الحقيقي لها.[10]

– النساء أكثر ميلا للعمل بعناية وحذر في ما يتعلق بتوسيع أعمالهن، فضلا عن قضايا المنافسة، أما أصحاب المشاريع الرجال هم أكثر عرضة للدخول في شراكات كثيفة

– تبين لنا أن شبكة الاتصال لدى النساء المقاولات جد بسيطة مقارنة بتلك لدى الذكور، فالمرأة المقاولة تعتمد بدرجة كبيرة على العلاقات الشخصية اليومية و"اللسان" –مقاول، أنثى، 29 سنة، صناعة الحلويات– أي أنها تعتمد على المواجهة المباشرة –وقد أشارت إلى ذلك HELENE Martin في إحدى دراساتها المغاربية[11]– لتدعيم علاقاتها المهنية والتجارية على سبيل المثال، فكما تقول إحداهن "كَلْمِتْ الفُمْ، والخِدْمَة خِدْمَة والدَارْ دَارْ" –مقاول أنثى، 36، مؤسسة للصناعات الغذائية– تعبر عن أن المرأة من جهة تسعى لتوسيع أعمالها وكسب ولاء زبائنها ومن جهة أخرى تفصل بين علاقات العمل وحياتها الشخصية.

كما يجدر بنا الاشارة إلى أنه أثناء التحقيق الميداني الاولي من الدراسة، ومن خلال مقابلات مع بعض النساء المقاولات، أشارت بعضهن إلا أن قبول العائلة لمزاولتهن لنشاطهم الحالي كان شرطا مسبقا وهاما لهن للانخراط في عالم الاعمال، فهن يعتبرن أن الدعم المعنوي والمالي للعائلة جد مهم وحاسم لهذه المغامرة، فحوالي أكثر من 90 بالمئة من النساء المقاولات صرحن أنهن لم يكن ليخترن المقاولة لو أن عائلاتهن رفضن فكرة تحولهن لربات أعمال، مقابل حوالي 55 بالمئة بالنسبة للذكور،

[10]– عدمان رقية محمد، **المرأة المقاولة وتحديات النسق الاجتماعي: دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات**، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2007–2008.

[11] - HELENE (M), « Sexuation, valorisation et particularisation des « femmes chefs d'entreprise » dans la région d'Agadir (Maroc) », **Revue SociologieS** [Online], Files, Professions et métiers autour de la Méditerranée, Online since 09 May 2012, connection on 29 January 2013. URL : http://sociologies.revues.org/3985.

من هنا يظهر أهمية الحصول على الدعم اللازم من العائلة من جهة ولكن قد يفسر هذا قلة تواجد المرأة في ميدان الأعمال وضعف مستوى طموحها لتحقيق نجاح مهني نظرا لأنها لا تضمن الحصول على مثل هذا الدعم من العائلة مقارنة بالمقاول الذكر.

5- تأثير المعتقد الديني على تصورات وسلوكات المقاول الجزائري الشاب:

يلعب الدين دورا مهما في توجيه السلوك البشري، فالأديان تعتبر مكونا أساسيا في الحقل الماكرو اجتماعي ولها تأثير كبير على سلوكات اعضاء الجماعة/المجتمع ومن بينهم المقاولين، هذا ما نلاحظه على مستوى الثقافة الوطنية على سبيل المثال، "في المجتمعات أين يلعب الدين دورا اجتماعيا مهما"[12].

إن من بين ما يميز المقاولين الشباب عينة البحث، أنهم يربطون بين الدين والمال والربح ويرون أنه هناك حدودا لذلك، ومن بين مظاهر ذلك تأثير التصورات الدينية على تجنب الشباب للقروض البنكية، كما أن الشباب و إلى حد ما يرون في النجاح سواء على الصعيد الاقتصادي أو الاجتماعي مظهرا من مظاهر البركة، التي ترتبط بالأعمال والانجاز أكثر من ارتباطها بالأشخاص، وظهر اتجاه عام يعتبر أن العائلة تشكل فعلا مصدرا للنجاح الاجتماعي والبركة، هذه الاخيرة تعتبر محركا للمقاول الجزائري "المتدين"، فبالنسبة لهذا الاخير العمل هو أحسن العبادات[13].

كما توصلنا إلى أن عينة البحث من الشباب الجزائري المقاول لديها اتجاهات قوية نحو الاعتقاد بالقدرية، كما لاحظنا أنه هناك ارتباط بين درجة القدرية، وطبيعة الدوافع، الامر الذي يؤكد ما توصل إليه كل من Charles HAMPDEN-TURNER et Fons TROMPENAARS فكلما كانت درجة

[12] - FREY (B) and STUTZER (A), **Happiness and economics. How the economy and institutions affect well-being**, Princeton Univ. Press: Princeton 2002, pp 59-60.

[13] - BAVA (S) : « De la baraka aux affaires. La captation de ressources religieuses comme initiatrices de nouvelles routes migratoires», **Ville-École-Intégration-Enjeux**, n° 131, décembre 2002, pp. 48-63.

القدرية كبيرة كانت الدوافع آتية من المصادر الخارجية الجماعاتية/المجتمعية،[14] ، أي تأثير الثقافة المجتمعية على الدافعية وبالتالي عناصر الدراية المقاولاتية هي مستخرج ملقح بالعوامل الخارجية المرتبطة بثقافة المجتمع الأصلي.

من كل هذا يبدوا لنا صيغة هي أقرب لما توصل اليه محمد مادوي Mohamed MADOUI حول "المقاول المتدين[15]"، الشخص الذي يرى في عمله "عبادة من أكبر العبادات" يسعى للربح الاقتصادي من خلال طموحه للتحقيق الثروة، وربح اجتماعي-رمزي حيث يتكفل بالعائلة خاصة الوالدين، يتصدق و "يزكي" لأجل أجر وثواب "رباني"، هذا الواقع فسره بعض المفكرين المشارقة بالدور الذي يلعبه المقاول والرأسمالي المسلم في تعزيز "الأخلاق الاسلامية للعمل"[16].

الخلاصة:

[14] - HAMPDEN-TURNER (C) et TROMPENAARS (F)**, Au-delà du choc des cultures: dépasser les oppositions pour mieux travailler ensemble**, traduit de l'anglais par Larry COHEN, éditions d'organisation, Paris, 2004, pp252-253-254.

[15] - Mohamed MADOUI, « De l'économie planifiée à l'économie de marché : L'émergence d'un nouvel acteur social : l'entrepreneur religieux en Algérie», **Revue SociologieS** [Online], Files, Professions et métiers autour de la Méditerranée, Online since 09 May 2012, connection on 29 January 2013. URL : http://sociologies.revues.org/4049.

[16] - HAENNI (P) & TAMAM (H) : « L'islam branché de la bourgeoisie égyptienne », **Le Monde diplomatique**, septembre2003, p. 1

استعرضنا فيما سبق من فصول تطبيقية مجموعة من المعطيات المتعلقة بالتوجهات المقاولاتية للشباب الجزائري والتي توصلنا إلى أن عديدا من العوامل الثقافية والمجتمعية، والسوسيو–اقتصادية تتحكم فيها، خاصة ما تعلق بدوافع التوجه المقاولاتي وإنشاء المؤسسة، كما استعرضنا طبيعة اتجاهات الشباب الجزائري المقاول نحو الاعتقاد بالقدرية ونظرتهم للتخطيط وتصوراتهم واتجاهاتهم نحو المال والربح التي تم اعتباره أداة للبقاء والاستمرار وكذلك لتحقيق الاحترام الاجتماعي، بالإضافة إلى أن المال اعتبر الموضوع الأول للمنافسة بين أفراد أسر المقاولين، والربح شكل أهم تصور لهم للمنافسة في ميدان الأعمال، بالمقابل برز أفق جماعي لثقافة مقاولاتية فتصورات الشباب المقاول للأعمال تدور في فلك التضامن والارتباط بالإرث العائلي والأبوية، كما سجلنا توجهات ذكورية فيما يتعلق بتوجهات قائمة على التمييز الجنسي فيما يتعلق بالوظائف وميادين الاستغلال فيما بين المرأة والرجل في الشغل عموما وميدان الاعمال بصفة خاصة، كما لاحظنا تأثير التصورات الدينية على ممارساتهم وتصوراتهم للأعمال مع تأثير العائلة بقوة في ذلك أيضا.

هذه النتائج عكست فعلا ميلا واضحا لدى الشباب إلى الارتباط بالقيم المجتمعية التي تمجد روح الجماعية، مقابل ميل نحو الاستكانة وعدم المخاطرة يضفى على نوعية الحياة التي يفضلونها طابع حداثة غير مكتملة، وسعي للاهتمام بالأعمال باعتبارها مجالا الإنجاز الاجتماعي (الرمزي).

خاتمة عامة

الخاتمة:

لا يمكن أن ننكر أن الاطار المؤسساتي والتشريعي الجزائري عرف تطورا عميقا منذ دخول الدولة في الاصلاحات وعملية التحول نحو اقتصاد السوق، فالقطاع الخاص اصبح محرك هذه العملية ودور الدولة حتى ولو أنه لا زال مهيمنا إلا أنه تنامى فيما يخص سياسات تشجيع وتسهيل ودعم الاستثمار وعملية خلق وانشاء المؤسسات، حيث اصبح رهانا اساسيا لصناع القرار ويتمظهر ذلك من خلال الاجهزة الموضوعة لأجل تحقيق ذلك والتي نذكر منها l'ANSEJ, la CNAC, l'ANGEM, l'ANDI ...الخ.

لكن بالمقابل يجب أن نشير إلى أنه في ظل غياب نظام تربوي يحضر الشباب للمقاولة بداية من التعليم الاساسي الى التعليم العالي، فإنه يصعب على سياسة التحسيس والمتابعة المنتهجة من قبل أجهزة دعم وتشغيل الشباب وحتى تلك المنجزة بالشراكة مع بعض مؤسسات التعليم العالي، تحقيق أهدافها وخلق ثقافة مقاولاتية حاملة لقيم العمل الحر والاستقلالية، الإبداع والأخذ بالأخطار...الخ.

فتحليلنا للنتائج المتوصل اليها من التحقيق الميداني ومختلف الملاحظات المسجلة، أوصلنا إلى فكرة مفادها أنه هناك غياب كبير لثقافة مقاولاتية لدى الشباب الجزائري المقاول على العكس، لاحظنا هيمنة للمنطق المجتمعي بمختلف قيمه بداية من الفكرة إلى الانشاء وما بعد ذلك، كما أن التأثير المفترض لمختلف الاجهزة السالفة الذكر على دوافع الشباب المقاولاتية هو غائب لحد كبير فتوجهات الشباب المقاول نحو العمل الحر هي نتاج محددات اجتماعية مثل البطالة وضعف القدرة الشرائية فيما يتعلق بالأجور، وأخرى سوسيو ثقافية تتعلق بالعائلة بدرجة أكبر وتأثير رأسمال الاجتماعي ومنطق الشبكات الاجتماعية.

فبالرغم من التواجد ضمن نسق اقتصاد السوق المهيمن على مستوى الخطب وحتى القرارات ويتشكل بمختلف المظاهر في الواقع، إلا أن رواسب الاقتصاد العائلي بما فيه الارتباط المادي والمعنوي بهذه المؤسسة لازال قائما حتى ولو لم يظهر جليا.

كما أنه رغم تقهقر النزعة الجماعية "ظاهريا" لصالح النزعة الفردية إلا أن تموقع الشباب المقاول في الحياة الاقتصادية لا يزال مرتبطا ببنية التضامن الاجتماعي في صورتها الحالية، وكذلك عدم قطيعتهم مع الممارسات وفق الروح الجهوية، الهيمنة الذكورية والعلاقات الزبونية ...الخ.

فيما يلي نقدم بعض التوصيات التي تصب في معظمها ضمن محور تشجيع ثقافة المقاولة والعمل على تفعيل المؤسسات التي من المفترض أن لها دورا رياديا في ذلك:

- **إدراج مادة المقاولاتية ضمن المناهج والبرامج التدريسية** بداية من المستويات الدنيا وذلك لأجل خلق روح المبادرة لدى الشباب وغرس دافعية التوجه المقاولاتي فيهم ليجعل منهم حاملي مشاريع وحاملي ثقافة المبادرة، الابداع والتجديد، هذا ضمن ثلاثية الايماجينيرنغ Emagenering أو تكامل العناصر الثلاث: الاختراع، الابداع والتجديد، وروح المقاولة، فالتربية الفعالة المتعلقة بالمقاولة لدى الشباب، تحضر هؤلاء ليصبحوا مسؤولين قادرين على أن يكونوا مقاولين ويساهمون في التنمية الاقتصادية المستدامة وحتى نخرج من حلقة خريج طالب للشغل، إلى خريج صاحب مشروع وعارض لفرص التشغيل.

- **خلق ثقافة مقاولاتية لدى الطالب، الاستاذ والباحث وتوجيه الابحاث وفق نظرة تطبيقية Applicative** فتصبح الجامعة حاضنة للأعمال (المقاولة) ويصبح الباحث رائدا للأعمال، أي أن الثقافة العلمية تتجه من معرفة المعرفة إلى معرفة التجريبية، وهكذا نصنع في نفس الوقت ثقافة اقتصادية قائمة على أساس الافكار الابداعية والتجديدية يحملها المقاولون والهدف من كل هذه التوفيقة هو خلق منتوجات جديدة وبالتالي مناصب شغل جديدة يكون فيها الفرد هو الفاعل الاساس والمسؤول عن مساره.

- **إعادة بناء منظومة التكوين المهني والتعليم العالي وذلك من أجل توجيه الطلبة نحو تكوين يتلاءم مع ميولاتهم وقدراتهم** ويتيح لهم إمكانيات واسعة للانفتاح على سوق الشغل، وتسمح لهم بنسج علاقات التواصل بين المؤسسات التكوين المهنية والمؤسسات البحثية أو الجامعية مع المحيط

السوسيو اقتصادي، والهدف من هذا كله هو سد الفراغ والانفصال الموجود بين ما ينتج على مستوى هذه المؤسسات وانشغالات المحيط السوسيو اقتصادي.

- **تشجيع التبادل والشراكة بين مؤسسات التكوين المهني، ومؤسسات البحث والتطوير مع المؤسسات الكبرى** لأجل إعطاء الفرصة للباحثين والمهندسين الشباب لتجسيد مشاريعهم وافكارهم ضمن مناخ مقاولاتي، حيث تصبح ثقافة المقاولة هي جزء مندمج ضمن ثقافتهم المهنية و/أو العلمية، وفي هذا الصدد نذكر كمثال شركة **AMGEM** الامريكية التي اسسها ثلاثة باحثين عام 1980 وأصبحت اليوم تضم 18ألف متعاون ورقم أعمالها يتجاوز 14 مليار دولار.

- **دعم وتشجيع حاضنات الاعمال العامة والمتخصصة وخاصة التقنية منها** التي تعنى بالتقنية ونشرها وتطوير المنشآت المتخصصة فيها والمرتبطة بها وتشجيع ومساعدة الشباب حامل الافكار والمشاريع ليصبحوا رواد أعمال من خلال تدريبهم وتزويدهم بالمهارات وتوفير الاستشارات والخدمات الأخرى اللازمة.

قبل الختام يجدر بنا الاشارة إلى أهم الصعوبات التي واجهتنا في دراستنا، حيث أن مغامرتنا البحثية في هذا الموضوع واجهتها عدة عقبات، ففيما يتعلق ببناء الموضوع واشكاليته واجهتنا صعوبات نظرية تتعلق بالمفاهيم بالدرجة الاولى، وأخرى تتعلق بالمداخل النظرية المتعددة، خاصة أننا تبنينا مقاربة متعددة التخصصات وهذا شكل لنا عائقا ابستمولوجياً بالدرجة الأولى، بالإضافة إلى أن نزولنا الاولي إلى الميدان في مرحلة الاستكشاف كان صعبا نظرا لقلة المعطيات آن ذاك والصعوبات التي لاقيناها في تحليل محتوى المقابلات الحرة التي قمنا بها.

وفيما يتعلق بجوانب الدراسة الميدانية، فإن أهم صعوبة واجهتنا كانت رفض مسؤولي وكالات دعم وتشغيل الشباب التعاون الكامل معنا بصفتنا أكاديميين ومن حقنا الاستفادة من البيانات والاحصاءات، هذا شكل لنا صعوبة كبيرة في تحديد مجال معاينتنا، وفرض علينا هذا الوضع العمل بعينة "كرة الثلج" مما كلفنا استثمار وقت ومصاريف إضافية على تلك التي تنبأنا بها في مخطط

عملنا، هذا بالإضافة اعتمادنا على الوساطة في أغلب الأحيان للحصول على أدنى المعلومات، ورفض بعض المبحوثين التعاون معنا وإجراء المقابلات أو ملئ الاستمارات بحجة غياب الثقة، الوقت وعدم إيجادهم للفائدة من ذلك بالنسبة لهم ...إلخ.

في الاخير، إن هذه المساهمة المتواضعة حول موضوع ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول وبعد مختلف التحليلات التي قمنا بها وخلاصة النتائج التي قدمناها، إنها تفتح آفاقا بحثية قد تشكل بالنسبة لنا توجهات بحثية في المرحلة القادمة، فقد يثار موضوع تأثير البيئة المجتمعية على التوجه المقاولاتي لدى الطلاب الجامعيين، كذلك موضوع المقاولة والنوع الاجتماعي أي إشكالية المرأة المقاول في الجزائر، ويبقى أن موضوع جدلية الثقافة والتنمية من بين أكبر الاهتمامات التي يمكن أن نموقع فيها ظاهرة المقاولة ضمن إطار هذا الجدل، تأثير الثقافة الوطنية على الممارسات التسييرية للمقاولين الجزائريين يشكل موضوعا مهما خاصة في جوانب النقد والتحقق من بعض النظريات المهيمنة في تفسيير السلوك التسييري للمقاول.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

I. الكتب:

1- أورزولا شوي، **أصل الفروق بين الجنسين**، تر: بوعلي ياسين، دار الحوار، اللاذقية، سوريا، ط2، 1995.

2- أحمد الصيرفي، **اقتصاديات المشروعات**، حورس للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2005.

3- أكرم زيدان، **سيكولوجية المال: هوس الثراء وأمراض الثروة**، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 2008.

4- أنتوني غيدنز، **علم الاجتماع**، تر: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، ط1، 2005.

5- بشير صالح الرشيدي، **منهاج البحث التربوي: رؤية تطبيقية مبسطة**، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2000.

6- بيير بورديو، **أسباب علمية لإعادة النظر الفلسفة**، تر: أنور مغيث، دار الازمنة الحديثة، لبنان،ط1، 1998.

7- بشير محمد، **الثقافة و التسيير في الجزائر: بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافة الصناعية**، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 2007.

8- حازم الببلاوي، **سوق العمل ومشاكل البطالة في البلدان العربية** ، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي الاجتماعي، د.تا.

9- حليم بركات، **المجتمع العربي المعاصر**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط3، 1986.

10- حمدوش رشيد، **مسألة الرباط الاجتماعي في الجزائر المعاصرة: امتدادية أم قطعية؟ دراسة ميدانية: مدينة الجزائر نموذجا توضيحيا**، توطئة: مصطفى الشريف، دار هومة، الجزائر،2009.

11- طوني بينيت، لورانس غروسبيرغ وميغان موريس، **مفاتيح إصلاحية جديدة: معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع**، تر: سعيد الغانمي، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ط1، 2010.

12- لامبرت ويليم ولامبرت والاس، **علم النفس الاجتماعي**، تر: سلوى الملا، مر: محمد عثمان نجاتي، دار الشروق، القاهرة، ط2، 1993

13- ماكس فيبر، **الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية**، تر: محمد علي مقلد، مر: جورج أبي صالح، مركز الإنماء القومي، لبنان، دتا.

14- مبارك ربيع، "**مظاهر الصراع بين الحاجيات والقيم لدى الشباب المغربي**"، في: الشباب ومشكلات الاندماج، تنسيق: عبد السلام الداشمي ومصطفى حدية، منشورات كلية الآداب والعلوم الإنسانية، الرباط، المغرب، 1995.

15- مبارك ربيع، " **الشباب، التحول وصراع القيم**"، الشباب المغربي في افق القرن 21، تنسيق مبارك ربيع، منشورات كلية الآداب والعلوم الإنسانية، الرباط، المغرب، 1996.

16- متروك الفالح، **المجتمع والديمقراطية والدولة في البلدان العربية: دراسة مقارنة لإشكالية المجتمع المدني في ضوء ترييف المدن**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2002.

17- مصطفى محسن، **التربية وتحولات عصر العولمة: مداخل للفقد والاستشراف**، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء-بيروت، ط1.

18- ناهد عز الدين: "الشباب العربي ورؤى المستقبل"، في **الشباب العربي ورؤى المستقبل** (جماعي)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006.

19- صندرة صيابي، **سيرورة إنشاء المؤسسة، أساليب المرافقة**، دار المقاولاتية، قسنطينة، 2008-2009.

20-عبد الناصر جابي، **لماذا تأخر الربيع الجزائري**، منشورات دار الشهاب، الجزائر، ط1، 2012.

21-عبد الناصر جابي، **الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الشعبية**، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001

22- علي ليلى: "تآكل الرفض الشبابي: تأملات مع بداية الفية ثالثة"، في **الشباب ومستقبل مصر** (جماعي)، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب جامعة القاهرة، 2001.

23- عزة شرارة بيضون وآخرون، **الشباب العربي ورؤى المستقبل**، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2006.

II. المجلات:

1- المنجي الزيدي "مقدمات لسوسيولوجا الشباب"، مجلة **عالم الفكر**،عدد 3، مجلد 30 جانفي– مارس 2002.

2- بن يعقوب الطاهر: "الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) بين الطموح والواقع –حالة ولاية سطيف–"، **مجلة العلوم الانسانية**، جامعة بسكرة، العدد 31/30، ماي 2013، الجزائر.

3- محمد براهيم صالحي، « الدين بوصفه شبكة دلالية: مقاربة كليفورد غيرتز »، **مجلة إنسانيات**، العدد 2010/50، مركز البحث في الانثروبولوجيا الثقافية والاجتماعية، وهران، الجزائر.

4- محمد صفوح الأخرص، "الشباب العربي والأطر المجتمعية"، مجلة **الفكر العربي**، معهد الإنماء العربي، بيروت، عدد 47، 1987.

5- محمود شمال: "قلق المستقبل لدى الشباب المتخرجين من الجامعات"، **المستقبل العربي**، عدد 149، نوفمبر1999.

6- مليكة الحاج يوسف: "ملامح العنف ضد المرأة في المجتمع الجزائري التقليدي"، **مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية**، عدد 27، السداسي الثاني 2013، دار كنوز الحكمة، الجزائر، ص ص 50-60.

7- ميسوم العتوم: " المرأة والشأن العام، ملاحظات أولية حول المرأة الأردنية وبناء الشخصية"، **مجلة إضافات** ، العدد 2012/19، بيروت.

8- مراح حياة: " إشكالية المقاول الجزائري الجديد" الجزء الأول، **مجلة دراسات اجتماعية**، عدد03، جانفي 2010، مركز البصيرة للبحوث و الاستشارات و الخدمات العلمية، الجزائر.

9- ليلى داوود، "منطلقات بحث قضايا الشباب في الوطن العربي"، مجلة **الفكر العربي**، عدد 47، معهد الإنماء العربي، بيروت، ، 1987.

10- عبد اللطيف معاليقي، "أضواء على مشكلات الشباب العربي"، مجلة **الفكر العربي**، عدد 47، معهد الإنماء العربي، بيروت، 1987.

11-عبد الرحمن بن عبد العزيز مازي، حاضنات الأعمال أداة فعالة للنمو الاقتصادي توفر البيئة اللازمة لرعاية ونجاح المنشآت الصغيرة وأصحابها من رواد الأعمال، **جريدة الوطن** ، العدد 884، المملكة العربية السعودية، مارس 2003.

12-علي زكار: "أهم الجوانب التي تطورت في تنظيم ومحتوى العمل وانعكاساتها على العمالة وبالمنشأة الصناعية"، **مجلة دراسات اجتماعية**، عدد03، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجائر، 2010.

13-عصام العدوني: "السوسيولوجيا والمجتمع لدى ألان توران وبيير بورديو "، **إضافات المجلة العربية لعلم الاجتماع**، عدد12، الجمعية العربية لعلم الاجتماع ومركز دراسات الوحدة العربية، 2010.

III. الأطروحات والمذكرات:

1- بن عيسى محمد المهدي، **ثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية للمؤسسة للاقتصادية العمومية في الجزائر**، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2004-2005.

2- حجال سعود، "**الشباب والبطالة في المجتمع الجزائري: تصورات وممارسات اجتماعية**"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر02، 2011-2012.

3- حمد نجيب بوطالب، **سوسيولوجيا القبيلة في المغرب العربي**، رسالة دكتوراه منشورة، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2002.

4- لحبيب أمعمري، **المقاولة والثقافة، دراسة في عملية التحديث بالمغرب**، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في علم الاجتماع، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، فاس، المغرب، 2006-2007.

5- عدمان رقية محمد، **المرأة المقاولة وتحديات النسق الاجتماعي: دراسة ميدانية لعينة من النساء المقاولات**، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2007-2008.

6- ضيف ياسين، **إعادة إنتاج المؤسسة الاقتصادية العائلية في الجزائر**، مذكرة ماجستير تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011.

IV. الملتقيات والمؤتمرات والندوات:

1- أحمد بوشنانة ، أحمد بوسهمين ، **متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر** ،مداخلة في الملتقى الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف ، يومي (17-18) أفريل 2006.

2- أحمد سلمان: "**السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر**" ورقة عمل مقدمة للملتقى الدولي حول السياسة العامة و دورها في بناء الدولة و التنمية المحلية، جامعة سعيدة 26،27 أفريل2009.

3- محمد بن بوزيان والطاهر زياني، **دور تكنولوجيا الحاضنات في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، المؤتمر الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، الجزائر، 18/17 أفريل 2006.

4- بشير محمد: " **راهن الإشكالية الثقافية في الجزائر: عرض حال شبكات القراءة والتأويل السوسيولوجية**"، ورقة عمل، مخبر البحث: *المؤسسة الصناعية والمجتمع في الجزائر*، جامعة تلمسان، أفريل 2013

5- نبيل محمد شلبي، **نموذج مقترح لحاضنة تقنية بالمملكة العربية السعودية**، ندوة "واقع ومشكلات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها"، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، 8-2002/10/9.

6- عبد الحميد برحومة ، **واقع حاضنات الأعمال التقنية في الجزائر و سبل تغييرها على ضوء التجارب العالمية: عرض نماذج عالمية لحاضنات الأعمال** ،مداخلة في الملتقى الدولي الثاني حول المقاولاتية، بسكرة 2011.

7- عماد أمليتي **"ثقافة الشباب العربي : الأوضاع الحالية والرؤى المستقبلية"** اجتماع الخبراء حول تعزيز الإنصاف الاجتماعي: إدماج قضايا الشباب في عملية التخطيط للتنمية، أبو ظبي، 29-31 مارس 2009.

V. التقارير:

1- تقرير تنمية المرأة العربية "**الفتاة العربية المراهقة الواقع والأفاق** " مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، تونس، 2003.

2- الوثائق والمراسيم:

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **المرسوم التنفيذي رقم 96 / 296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996.**

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **مرسوم تنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 26محرم1415هـ الموافق ل 06 يوليو 1994م**، السنة 31، عدد44، 1994

3- الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، **الجريدة الرسمية: مرسوم تنفيذي رقم167-08 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام1429هـ الموفق ل30أفريل2008م يتعلق بجهاز الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات**، عدد23، 2008.

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **الجريدة الرسمية**، العدد 39، 1990.

5- نشرة إعلامية للوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب، رقم 05، 2008.

VI. مواقع الانترنت

1- البشيتي جواد: "القدرية في حياتنا اليومية"، **الحوار المتمدن**، العدد 1635، 2006/08/7.

2- مولاي الحاج مراد وآخرون: " **التغير الاجتماعي، الأجيال والقيم في الجزائر : دراسة سوسيو- أنثروبولوجيا بمنطقة وهران، مشروع بحث: مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، وهران**، http://www.crasc-dz.org/article-1026.html

3- شبكة النبأ المعلوماتية: **"ثقافة الشباب، ثقافة الأجيال"** [www.annaba.org/ubanews/65/330/htm] 2010/11/23، الساعة 11:45 .

Les références de la langue française :

I. Les livres :

1- Ahmed HENNI, **Le Sheikh et le patron : usage de la modernité dans la reproduction de la tradition**, OPU, Alger, 1993.

2- Alain BRUNO (Dir): **Introduction aux débat économique et sociaux contemporain**, collection: Transversale, Edition Ellipses, Paris, 2004.

3- Alain FAYOLLE, **le métier de créateur d'entreprise**, édition d'organisation, Paris, 2003.

4- Alexandre MALLARD, **Petit dans le marché : une sociologie de très petite entreprise**, presses de mines, paris, 2011

5- André ADAMS, **une enquête auprès de la jeunesse musulmane du Maroc**, Ed la pensé universitaire, Aix-en-Provence, 1963.

6- Brigitte BERGER et Al: **Esprit d'entreprise, culture et sociétés**, Ed Maxima, PARIS, 1993.

7- Bruno PONSON: « Individualisme ou communauté : quelques implications managériales pour l'entreprise en Afrique », in HENAULT (G) et M'RABET (R), **L'entrepreneuriat en Afrique francophone : culture, financement et développement**, John Libbey, Paris , 1990.

8- Claudine CHAULET**, la terre, les frères et l'argent**, OPU, Alger, (3tomes), 1987.

9- Clifford GEERTZ, **Observer l'islam** : **Changements religieux au Maroc et en Indonésie**, Paris, Ed. La Découverte, 1992.

10- Charles HAMPDEN-TURNER et Fons TROMPENAARS**, Au-delà du choc des cultures: dépasser les oppositions pour mieux travailler ensemble**, traduit de l'anglais par Larry COHEN, éditions d'organisation, Paris, 2004.

11- Didier LE SAOUT et Marguerite ROLLINDE (dir), **Emeutes et mouvements sociaux au Maghreb**, Kharthala-Institut Maghreb-Europe, 1999

12- Djillali LIABES, **Capital privé et patrons d'industrie en Algérie (1962-1982),** CREAD, Alger, 1984.

13- Dorra DRAOUI-MAHFOUDH et Imad MELLITI, **De la difficulté de grandir: pour une sociologie de l'adolescence en Tunisie**, CPU, Tunis, 2006.

14- E-mail –Michel HERNNDEZ, **L'entrepreneuriat : approche théorique,** Editions l'Harmattan, Paris, 2001.

15- Gary TRIBOU, **L'entrepreneur musulman: l'islam et la rationalité d'entreprise**, l'Harmattan, Paris, 1995.

16- Gilles BRESSY et Christian KANKOYT, **Economie d'entreprise**, 4eme Edition, Dalloz, Paris, 1998.

17- Jean François CHANLAT (dir), L'Individu dans l'organisation : les dimensions oubliées, Québec, Presses de l'Université Laval et Paris, Éditions Eska, 1990.

18- Jean PENEFF, « **les chefs d'entreprise en Algérie** », in actes du colloque : entreprises et entrepreneures en Afrique,(19 et21eme siècle), Edition l'harmattan, paris, tome 2, 1983.

19- Jean PENEFF, « **industriels algériens** », CNRS, France, 1981.

20- John McDERMOTT, **Frères-sœurs, la rivalité fraternelle**, Les Éditions de l'Homme, Division de Sogides Ltée, Montréal, 1982.

21- LAZARY, **Tout sur le management**, Éditions El Dar El Othmania, Alger, 2007.

22- Lhawari ADDI, **L'anthropologie du Maghreb: les apports de Berque, Bourdieu, Geertz et Gellner**, Paris, Awal/Ibis Press, 2003.

23- Madeleine GRAWITZ, **Méthodes des sciences sociales**, dalloz, paris, 1969.

24- Manuel BRIDIE et Serge MICHAILOF, **pratique d'analyse de projet : évaluation et choix des projets d'investissements,** Editions Economica, Paris, France, 1995.

25- Marc CASSON, l'entrepreneur, Editions d'Economica, Paris,1991.

26- Maurice THEVENET, **la culture d'entreprise**, Collection Que sais-je, PUF, 1993.

27- Secrétariat Social D'Alger, **de l'Algérie originale a l'Algérie moderne : élément de sociologie culturelle au service de l'éducation de base**, Editions du secrétariat social d'Alger, Alger, 1961.

28- Marc LEBAILLY et Alain SIMON, **pour une anthropologie de l'entreprise : éloge de la pensée sauvage**, Editions Pearson Education France, France, 2 éd, 2007.

29- Mari METABI, «**la jeunesse n'est qu' un mot»,** in: Les jeunes et le premier emploi, ASSOSSIATION DES AGES, Paris, 1978.

30- Marie VIROLLE-SOUIBES, « **Du pécule au salariat. Travail et stratégies féminines en Algérie** », dans COLLECTIF (dir.), **Côté femmes. Approches ethnologiques**, Paris, Éditions L'Harmattan 1986.

31- M'hammed BOUKHOBZA, **Rupture et transformations sociales en Algérie**, OPU, Alger, Tome 02, 1989.

32- Michel ADAM, **Réinventer l'entrepreneuriat : pour soi, pour nous, pour eux**, Édition l'Harmattan, Paris, 2009.

33- Michel CROZIER et Erhard FRIEDBERG, **L'acteur et le système: les contraints de l'action collective,** ED: Seuil, n°01, France, 1977.

34- Michel MARCHESNAY, **Management stratégique**, Eyrolles Université, Paris, 1995.

35- Michel DARBELET, **L'essentiel sur le management**, 05eme Edition, BERTI, ALGER, 2007.

36- Mohamed Saib MUSETTE **"la jeunesse, un objet d'étude sociologique" ,** Regards critique sur les jeunes et la santé en Algérie, S/D: Mohamed SAIB MUSETTE, CREAD, Algérie, 2004.

37- Nancy Jean ADLER , **Comportement organisationnel: une approche multiculturelle**, Ed Reynald Goulet, Ottawa, Canada, 1994.

38- Olivier GALLAND, **les jeunes**, Editions la découverte, Paris, 1990, pp96-99 . / **Sociologie de la jeunesse : l'entrée dans la vie**, Editions Armand colin, Paris, 1991.

39- Olivier GALLAND et Bernard ROUDET (sd) : **« les valeurs des jeunes : tendances en France depuis 20 ans** », Editions l'harmattan, Paris, 2001.

40- Olivier TORRES, **les PME**, Editions FLAMMARION, France, 1999.

41- Philippe D'IRIBARNE : misère et grandeur d'un modèle français d'entreprise, in **l'entreprise une affaire de société** S/D Renaud SAINSAULIEU, PFNSP, 1990.

42- Pierre André JULIEN et Michel MARCHESNAY, **L'entrepreneuriat**, Editions Economica, Paris, 1996.

43- Pierre BOURDIEU, **Algérie 60 : structures économique et structures temporelles**, les Editions de Minuit, Paris, 1977.

44- Pierre Bourdieu, **Question de sociologie**, Editions Minuit, Paris, 1980.

45- Raymond BOUDON et al, **Dictionnaire de sociologie**, Larousse, Paris, 2005.

46- Raymond JAMOUS, **Honneur et baraka: les structures sociales traditionnelles dans le Rif**, Cambridge University Press, London ; Maison des sciences de l'homme, Paris, 1981.

47- Robert WTTERWULGHE, **la PME une entreprise humaine**, Editions de Boeck Université, Paris-Bruxelles, 1998.

48- Sid Ahmed SEMIANE (dir), **Octobre, ils parlent**, Editions Le Matin, 1998.

49- Yvon GASSE, Alain D'AMOURS: **«Profession: Entrepreneur** », les Editions Transcontinentales, Fondation de l'Entrepreneurship, Québec, 1993

II. Les revues :

1- Abdelghani MEGHERBI : "la culture et la personnalité dans la société algérienne**",** **Revue Révolution Africaines**, N 893,3-9avril 1981,Algérie.

2- Abderrezak BENHABIB: « Recherche en entrepreneuriat : quelles implication conceptuelles ? », **Revue sciences humaines**, n°14, décembre 2000, Université Mentouri, Constantine, Algérie.

3- Alain FAYOLLE: «Instiller l'esprit d'entreprendre dans les grandes entreprises et les organisations », **Revue Gérer et comprendre**, n°72, France, juin 2003.

4- Chantal NICOLE-DRANCOURT : « redéfinir la question sociale " jeune et travail " », **VEI enjeux**, n° 122, septembre 2000, France.

5- Créer son entreprise en 2013, **Revue mensuelle MANAGEMENT**, numéros hors-série, décembre 2012, France

6- Delphine SERRE, Le capital culturel dans tous ses états, **Actes de la recherche en sciences sociales**, n° 191-192, France, 2012/1, pp 04-13.

7- Eric GOBE, Les entrepreneurs arabes au miroir des sciences sociales, **Annuaire de l'Afrique du Nord**, Tome XXXV, 1996.

8- Florence ABRIOUX ET Bruno ABRIOUX : « Comment nuancer l'approche générationnelle des attitudes au travail? Comparaison plurifactorielle et qualitative de deux générations de salariés d'une entreprise multinationale », **Revue interdisciplinaire sur le Management et l'Humanisme**, n°04-NE-Novembre/Décembre 2012.

9- Françis CHIGUNTA: « l'entrepreneuriat chez les jeunes : relever les grands défis stratégiques », **l'actualité des services aux entrepreneures**, n°07, décembre 2003, DGCID, p05.

10- GUERIN-PACE France, « La statistique textuelle. Un outil exploratoire en sciences sociales », **Revue Population**, 52ème année, n° 4, Juillet-Août 1997, pp. 865-887 .

11- HEMMAM.A, « le nouveau secteur privé en Algérie », **Revue de SENEAP,** n°02, Juin 1985, SENEAP Alger.

12- Hocine RAHIM: "Management des savoirs et stratégies d'innovation dans les PME Algériennes", **Revue Economie et management**, n°03, Tlemcen, 2004.

13- Jean Marie VAN DER MAREN: « la recherche qualitative peut-elle être rigoureuse ? », **Revue Recherche Qualitative**, Vol 17, 1997.

14- Jean-Charles DEPAULE, Des territoires en formation. Jeunesse et urbanisation au Caire, **Egypte/Monde arabe 1,** 1990.

15- Marc MAURICE, François SELLIER, et Jean Jacques SILVESTRE: "Analyse sociétale et culture nationales: réponse à Philipe D'Iribarne", **Revue française de sociologie**, N°33-1, France, 1992.

16- Michel MARCHESNAY, Salma CHABCHOUB KAMMOUN, Henda ELLOUZE KARRAY ERFI **: «** Y a-t-il un entrepreneuriat méditerranéen ?, ***Revue Française de Gestion****, dossier spécial « Méditerranée » 2006, pp101-118.*

17- Mohamed BOUHEZZA: « La privatisation de l'entreprise publique Algérienne et le rôle de l'état dans ce processus », **Revue des sciences Economique et de Gestion**, N° 03, 2004, pp 79-94.

18- Mustapha BOUTEFNOUCHET, « les trois milieux du jeune algérien », in **revue de sociologie**, institut de sociologie, université d'Alger, Alger, OPU, N°02, 1986.

19- Nadine LEVRATTO: « le financement des PME par les banques : contraintes et limites de la coopération », **Revue internationale PME**, vol 03, n°02, 1990.

20- Patrick HAENNI et Husam TAMAM: « L'islam branché de la bourgeoisie égyptienne », **Le Monde diplomatique**, septembre2003.

21- Philippe FARGUES : " la génération du changement " in **Maghreb Machrek/monde arabe**, N°171-172 janvier –juin 2001.

22- Philippe D'IRIBARNE: « culture et "effet sociétal" »,**Revue Française de sociologie**, N°32-4, France, 1991.

23- Pierre BOURDIEU : « la fabrique de l'habitus économique », **Actes de la recherche en sciences sociales**, n°150, 2003/5, France.

24- Sophie BAVA: « De la baraka aux affaires. La captation de ressources religieuses comme initiatrices de nouvelles routes migratoires», **Ville-École-Intégration-Enjeux**, n° 131, décembre 2002, pp. 48-63.

25- Valérie-Inès la VILLE : « l'émergence du projet entrepreneurial : apprentissage, improvisation et irréversibilités », **Revue de l'entrepreneuriat**, vol01, n°01, 2001

26- Yvon GASSE, « l'entrepreneur moderne : attributs et fonctions », **Revue Internationale de Gestion**, vol 7, N° 4, 1983.

III. Theses et memoires :

1- Azzedine TOUNES : **« l'intention entrepreneuriales ; une recherche comparative entre des étudiants suivant des formations en entrepreneuriat (bac+5) et des étudiants en DESS CAAE »,** Thèse de doctorat ès sciences de gestion, université de Rouen, France 2003.

2- Boubacar DIAKITE, **Facteurs socioculturels et création d'entreprise en Guinée: Étude exploratoire des ethnies peule et soussou**, thèse de doctorat en sciences de l'administration, université LAVAL, Canada, 2004-02.

3- Guy MINGUET, **De l'art d'entreprendre, une sociologie de l'initiative économique**, mémoire de synthèse pour le diplôme d'habilitation à diriger des recherches, Université de Nante, France, 1995.

4- Le Tram DINH THI, **Etude exploratoire de l'utilisation des valeurs culturelles dans la création publicitaire dans un contexte de mondialisation: Le cas de l'industrie**

publicitaire du Vietnam, mémoire de maitrise en administration des affaires, Université du Québec Montréal, Canada, Mars2006.

5- Mohammed FIRLAS: « **Impact des politiques d'aide à l'entrepreneuriat sur l'émergence d'esprit d'entreprise chez les jeunes. Cas : ANSEJ de Tizi-Ouzou** » Magister en sciences de Gestion, Option Management des Entreprises, Faculté des sciences économiques, des sciences commerciales et de Gestion, Université Mouloud MAMMERI de Tizi-Ouzou, Algérie, 2012.

6- Ould SADEGH, **influence du dirigeant et de l'environnement sur le développement des PME**, thèse de doctorat, université NANCY 2, 1997.

7- Régis MORAEU: "**L'émergence organisationnelle: le cas des entreprise de nouvelle technologie**", Thèse de Doctorat en sociologie, faculté des lettres et des sciences humaines, France, 2004.

IV. Les cahiers de recherche :

1- Ahmed BOUYAKOUB, « les nouveaux entrepreneurs en Algérie en période de transition : la dimension transnationale », in **les cahiers du CREAD**, CREAD, Alger, n40, 2eme trimestre, 1997.

2- Amina LEGHIMA et Sonia MENGUELETI: «les jeunes diplômés créateurs d'entreprise dans le cadre de l'ANSEJ : cas de wilaya de Tizi-Ouzou», **les Cahiers du CREAD**, n°73, CREAD, Alger, 2005.

3- Anne GILLET: «Les entrepreneurs Algériens un groupe hétérogène», **Cahiers du Griot**, Editions l'Harmattan, France, 2004.

4- Jean-Christophe DAVY–ACTUMEN et al : « La valeur entrepreneuriale : Afin de retrouver le sens de l'entreprise et l'équilibre nécessaire entre développement

économique et développement social **»**, **Les cahiers d'entreprise et progrès,** Paris, Avril 2012.

5- Louis Jacques FILION:" Le champ de l'entrepreneuriat: historique, évolution, tendances" **cahier de recherche** n°97.01, HEC, Montréal, 1997

6- Mohamed MADAOUI, « éthique islamique du travail et comportement économique », **Cahiers du GRIOT**, 2004.

7- Nourine DJELOUAT, efficacité économique et gestion symbolique, étude de cas d'une entreprise privé, in les **cahiers du CREAD**, n°11, 3ème trimestre, CREAD, Alger, 1987.

8- Rosa SOUIDI, FERFERA.M.Y et AKROUF.T : « les entrepreneurs, le territoire et la création d'entreprises : enquête a Boghni », **les Cahiers du CREAD**, n° 51, 1er trimestre 2000.

9- Rosa Aknine SOUIDI : « Emergence des entreprise et raisons d'échecs : enquête menée à Tizi-ouzou », **les cahiers du CREAD**, N° 73, Alger, 2005.

10- Slimane BEDRANI : « Nouveaux entrepreneurs dans la transition a l'économie de marché : les entrepreneurs ruraux », **les Cahiers du CREAD**, n°40, 2ème trimestre, CREAD, Alger, 1997.

V. Les congrée, les séminaires et les journées scientifiques :

1- Abdelatif KERZABI et Wassila LACHACHI TABET AOUEL: « **l'entreprise familiale en Algérie: de l'indépendance au conservatisme** », colloque international: la vulnérabilité des TPE et PME dans un environnement mondialisé, 11es journées scientifique du réseau Entrepreneuriat INRPME-AUF-AIREPME, 27-29 mai 2009, Trois Rivières, Canada.

2- LAKJAA Abdelkader **: « la jeunesse algérienne Entre valeurs communautaires et aspirations sociétaires »,** Colloque International Pluridisciplinaire "Ville Et Marginalité Chez Les Jeunes", organisé par l'Université Mentouri de Constantine, l'Université du 20 Août 1955 de Skikda et l'Université Paris X Nanterre, Skikda les 21 et 22 Mai 2007.

3- Alain FAYOLE: " **Du champ de l'entrepreneuriat a l'étude du processus entrepreneurial: quelques idées et pistes de recherche**" 6eme congrès international Francophone sur la PME, HEC Montréal, Octobre 2002.

4- Azzedine TOUNES et Khalil ASSALA : **« Influences culturelles sur des comportements managériaux d'entrepreneurs Algériens »**, 5éme congrès international de l'académie de l'entrepreneuriat, Sherbrooke- Canada 2007.

5- Baya ARHAB, **La dynamique entrepreneuriale au service du développement soutenable: cas de la promotion des microprojets en Algérie**, journées de développement du GERS.

6- Hacene LAOURARI, "**Problématique de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur en Algérie: état des lieux et pistes de réflexion**", Colloque des formations pour quelles emplois: regardes croises université-entreprise, Université MENTOURI Constantine 2et3 juin 2010.

7- Hélène VERIN, **entrepreneurs, entreprise, quelques remarques historiques pour leur définition**, in actes du colloque entreprise et entrepreneurs en Afrique, tom 1, édition l'harmattan, Paris, 1983.

8- Jihene ZOUITEN et Thierry LEVY-TADJINE: « **les femmes et les immigrés ont-ils besoin d'un accompagnement entrepreneurial spécifique ?** », 5eme Congres de l'Académie de l'Entrepreneuriat, Paris 24-25 novembre 2005.

9- Madjid BEN YAOU, **Mutations et constantes sociétales en Algérie et trajectoire du syndicat CNES (1991-2011) : d'une stratégie de confrontation à la recherche d'un**

partenariat avec l'Etat-employeur ?, 11eme congrès international de l'AISLF du 2-6 juillet 2012, Rabat.

10- Mohammed BAYAD et Malek BOURGUIBA: « **de l'universalisme a la contingence culturelle: Réflexion sur l'intention entrepreneuriale** », le 8eme congrès international francophone (CIFE PME): l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales (Suisse: 25-26-27 octobre 2006.

11- Mohamed BAYAD et Yosra BOUGHATTAS et Christophe SCHMITT : «**Le métier de l'entrepreneur : le processus d'acquisition de compétences »,** 8e Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME.

12- Mohamed Saib MUSETTE: **«Le marché du travail en Algérie : une vision nouvelle ?»**, Journées de l'entreprise algérienne : Emploi, Formation et Employabilité, 29 Octobre 2013, CREAD, Alger, 11pages.

13- Nasreddine BEDDI, **Conditions économiques pour l'émergence d'une PME efficace,** الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بين الرهانات و الفعالية، المركز الجامعي سعيدة، أيام 14 و15 ديسمبر 2004.

14- Pierre-André JULIEN, Hilka Vier MACHADO et Michel MARCHAESNAY : **« Pour une théorie entrepreneuriale tenant compte des différences culturelles** », 10eme congrès internationale francophone en entrepreneuriat et PME : interdisciplinarité de la recherche en entrepreneuriat et de la recherche en PME, université Montesquieu Bordeaux, 27-29 octobre 2010.

15- Romain GEISS et Mattieu VRINAT : « **Université, recherche : une fondation européenne pour rattraper le retard** », institut montaigne, Briefing paper, avril 2006, Paris, France.

16- Tiasoa RAZAFINDRAZAKA: « **l'entrepreneuriat comme outil de développement territorial: construction d'un référentiel théorique** », colloque international: « La vulnérabilité des TPE et des PME dans un environnement mondialisé », 11es Journées

scientifiques du Réseau Entrepreneuriat, 27, 28 et 29 mai 2009, INRPME, Trois-Rivières, Canada

17- Wassila LACHACHI TABET AOUEL**: « l'entrepreneur Algérien : émergence d'une nouvelle classe » :** المؤتمر الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، إشراف مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، يومي 17-18 أفريل، 2006.

18- Yvon GASSE et al: **Les entrepreneurs naissante et la poursuite de leur projet d'entreprise; une étude longitudinal**", 6eme congrès international francophone sur la PME, HEC Montréal, octobre 2002.

VI. Les documents de travails :

1- Anne GILLET, «**Les femmes créateurs de petites et moyennes entreprises en Algérie : motivations, parcours socioprofessionnels et stratégies d'existences »,** *Documents de travail,* CNAM-GRIOT, décembre 2002.

2- Djilali SARI, **le poids de la démographie dans la tourmente Algérienne**, CEPED, Rapport de recherche, n°01, Paris, 1996.

3- Elena DOVAL et Oriana DOVAL: **« le changement de la culture entrepreneuriale vers le développement durable »,** document de travail, université Spuri Haret-ROMANIE, s/d.

4- Emmanuel KAMDEM: **Management et interculturalité en Afrique: Expérience camerounaise**, Editions, L'Harmattan, 2003.

5- - Francis CHIGUNTA: **"L'entrepreneuriat chez les jeunes: relever les grands défis stratégique"**, Sommet des d'emploi des jeunes, 2002.

6- Michel RAINVILLE, **« Pour comprendre les valeurs** », Document de travail, Les Éditions du Machin, dans le cadre du cours EDU 6014 : Formation à distance et développement, Télé-université du Québec, session d'hiver 2001.

7- Olivier COLOT, Karin COMBLE et Jihed LADHARI **: « influence des facteurs socio-économiques et culturelles sur l'entrepreneuriat** », document de travail, centre de recherche Warocque, Académie Universitaire Wallonie, Bruxelles, Mars 2007.

8- Rédha BENREDJEM, **la représentation des profils entrepreneuriaux basés sur l'intention entrepreneuriale à travers une typologie**, document de travail, s/d, 22 pages.

9- Réseau International sur la Politique Culturelles "**Les jeunes et la culture**", Document de travail, France, septembre 2007.

10- Yvon GASSE **: « L'influence du milieu dans la création d'entreprises »,** document de travail**,** Centre d'entrepreneuriat et de PME, Université Laval, Québec, Canada, 2003

VII. Les rapports :

1- Conseil National Economique Social (CNES), **Emploi et politique sociale (dossier documentaire),** tome 2, Alger, Décembre 1997.

2- CNES, **Rapport sur la conjoncture économique et sociale du premier semestre 2004**, Algérie, 2004

3- CNES, **Rapport national sur le développement humain**, Alger 2006.

4- Legatum Institute, **The 2013 Legatum prosperity Index**, Legatum Institute, London, October 2013

5- Office national de la main d'œuvre: **Note synthétique de l'O.N.A.M.O**, SD.

6- ONS, **Activité, emploi et chômage au 4eme trimestre 2013**, Données Statistiques n°653, Alger, Office National des Statistique, sept 2013.

7- O.N.S, **Activité, emploi et chômage, 1997**, Données Statistiques, Alger, Office National des Statistiques, 1998.

8- Organisation de Coopération et De Développement Economiques (OCDE), **Encourager les jeunes à entreprendre : les défis politiques,** Le Programme LEED (Création d'emplois et développement économique au niveau local), Paris, 2001.

9- PNUD, **Rapport de développement humain 2013**, PNUD, New York, 2013.

VIII. Les documents officiaux, décrets et textes législatifs :

1- Ministère de l'Industrie, de la PME et de la Promotion de l'Investissement (MIPMEPI), **Décret exécutif N° 05-165 du03 mai 2005 portant création, organisation et fonctionnement de l'ANDPME.**

2- Ministère du travail de la protection sociale et de la formation professionnelle: **Agence de développement sociale (le micro-crédit**), Algérie, 1999.

3- Ministères de l'emploi et de la formation professionnelle: **Texte relatifs à l'ANEM**, 1990.

4- Ministère de travail de la protection sociale et de la formation professionnelle: **Recueil de textes d'application du dispositif d'appui au filet social**, ENAG, Algérie, 1997.

IX. Les dictionnaires :

1- Frédéric LEBARON, **La sociologie de A à Z: 250 mots pour comprendre**, Ed: Dunod, Paris, 2009.

2- Renald LEGENDRE, **Dictionnaire actuel de l'éducation**, 2e édition, Guérin, Montréal, 1993

X. Les sites internet :

1- Bernard PRAS et Catherine VAUDOUR-LAGRÂCE « Marketing et islam », **Revue française de gestion** 2/2007 (no 171), p. 195-223. URL : www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2007-2-page-195.htm. DOI : 10.3166/rfg.171.195-223.

2- Centre for Youth Entrepreneurship Education, www.entr-ed.org/criteria.html.

3- Francis CHIGUNTA: "L'entrepreneuriat chez les jeunes: relever les grands défis stratégiques", **L'actualité des services aux entreprise**, n°07, DGCID (MAE), Décembre 2003, **www.yesweb.org/gkr/res/bg.frentrep.ta.doc.**

4- Husam TAMMAM et Patrick HAENNI : « Le management, nouvelle utopie islamiste », **Revue française de gestion** 2/2007 (no 171), p. 175-193. URL: www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2007-2-page-175.htm. DOI : 10.3166/rfg.171.175-193.

5- HELENE Martin, « Sexuation, valorisation et particularisation des « femmes chefs d'entreprise » dans la région d'Agadir (Maroc) », **Revue SociologieS** [Online], Files, Professions et métiers autour de la Méditerranée, Online since 09 May 2012, connection on 29 January 2013. URL : http://sociologies.revues.org/3985.

6- Jean-Luc Guyot , Jean Vandewattyne**, les logiques d'action entrepreneuriale**, éditions de Boeck université Bruxelles,1 er édition, 2008 : http://books.google.fr/books?id=gijCToFdXKsC&lpg=PA16&dq=definition%20de%20say%20de%20l'entrepreneur&pg=PA16#v=onepage&q&f=false

7- Lionel, **L'entrepreneuriat en France et dans le Grand Lyon**, le centre ressources prospectives du grand Lyon: http://www.millenaire3.com/uploads/tx_ressm3/Gastine_entrepreneuriat.pdf (2011/06/14)

8- Mohamed BENALI : « les jeunes algériens et leurs représentations de la femme modèle et le devenir de la société algérienne », **Revue Sciences sociale** [En ligne], n° 08, 01/2009

(papier : pp 03-19), Date de Publication Sur Papier : 2009-01-01, Date de Publication Electronique : 03/05/2012, mis à jour le 22/01/2014, URL : http://revues.univ-setif2.dz/index.php?id=358.

9- Mohamed MADOUI, « De l'économie planifiée à l'économie de marché : L'émergence d'un nouvel acteur social : l'entrepreneur religieux en Algérie», **Revue SociologieS** [Online], Files, Professions et métiers autour de la Méditerranée, Online since 09 May 2012, connection on 29 January 2013. URL : http://sociologies.revues.org/4049.

10- Manuella Roupnel-Fuentes, « Ce que travailler veut dire », **revue *Sociologie*** [En ligne], Comptes rendus, 2012, mis en ligne le 30 mai 2013, consulté le 26 août 2013. URL : http://sociologie.revues.org/1059.

11- Six levels of culture: national and societal culture: http://www.culturalorientations.com/Our-Approach/Six-Levels-of-Culture/National-Societal-Culture/86/.

12- World Bank Group – Doing Business, **Ease of Doing Business in Algeria / Morocco / Tunisia**: http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/algeria/

13- http://www.ministere-famille.gov.dz

14- http://www.ons.dz/ELEVES6ET6ETUDIANTS6INSCRITS6ENTRE.html

15- http://www.womenpresidentsorg.com.

16- http://www.fas.umontreal.ca/anthro/varia/alterites/vol1no1/note3#note3

17- http://www.andi.dz/ar/?fc=apropos.

XI. Les fiches de lectures :

1- Marie-Claude BERNARD, **fiche de lecture :** « vivre dans un monde multiculturel – Geert HOFSTEDE, Les éditions d'organisation, 1994», Cycle C1 -Organisation et Systèmes d'information, les fiches de lecture de la chaire D.S.O.

XII. Document AUDIEU VISUELLE :

1- Yong Ong RODRIGUES (journaliste), **les jeunes et le monde du travail: interview avec Alain MERGIER** (sociologue et sémiologue spécialiste de l'opinion en entreprise), BPCE France, Document AUDIEU VISUELLE, (Taille 11Mo).

Les références de la langue Anglaise:

I. Books :

1- Bruno FREY and Alois STUTZER, **Happiness and economics. How the economy and institutions affect well-being**, Princeton Univ. Press: Princeton 2002.

2- David John HIKSON and Derek Salman PUGH, **management worldwide: the impact of societal culture on organization around the globe**, Penguin Books, United Kingdom, 1995.

3- Raymond WILLIAMS, **Keywords: a vocabulary of culture and society**, Fontana/Croom Helm, London, 1976.

4- Raymond WILLIAMS**, Politics and letters: interviews with new left review**, New Left BOOKS, London, 1979.

II. Journals:

1- Gary ANDERSON: « Mr. Smith and the Preachers: The Economics of Religion in the Wealth of Nations», **Journal of Political Economy**, vol. 96, n° 5, 1988.

2- Gillian RICE, Mohamed Al-MOSAWI: «The Implications of Islam for Advertising Messages: The Middle Eastern Context», **Journal of Euromarketing,** vol. 11, n° 3, 2002.

3- HALFPENNY Peter, «The relation between quantitative and qualitative social research» **Bulletin de Méthodologie Sociologique (B.M.S),** Paris, IRESCO, Décembre 1997, n° 57, pp. 49-64.

4- Geert *HOFSTEDE*: «Defining culture *and* its four dimensions», European Forum *for* Management Development*:* Focus*:* **Cross-cultural Management**, *94 (1), 1994.*

5- Julia BRANNEN: «Mixing Methods: The Entry of Qualitative and Quantitative Approaches into the Research Process », **International Journal of Social Research Methodology**, 2005, 8:173-184.

6- Nittin ESSOO., Sally DIBB: «Religious Influences on Shopping Behaviour: An Exploratory Study », **Journal of Marketing Management**, vol. 20, n° 7/8, 2004

7- William GARTNER.**:" What are we talking about when we talk about entrepreneurship?**", Journal of business, Venturing, V 5, 1990.

8- Steenkamp J.B., Hofstede F., Wedel M., «A Cross-National Investigation into the Individual and National Cultural Antecedents of Consumer Innovativeness», **Journal of Marketing**, vol. 63, n° 2, 1999.

III. Conferences:

1- Tshikuku KABEYA, **Culture, Entrepreneurship and development in Africa**, International Conference on the Cultural Approach to Development in Africa, 10-14 December 2001, Dakar, Senegal, 28 Pages.

IV. Reports :

1- Report of national knowledge commission, **entrepreneurship in India**, National Knowledge Commission, India, 2008

VII. Working paper :

1- Katrin NIGLAS, **The combined use of qualitative and quantitative methods in educational research,** Tallinna Pedagoogikaülikool, 2004, 39 pages.

.

الملاحق

الملحق رقم (01) المتعلق بالخصائص السوسيو–ديمغرافية لعينة الدراسة

1– جدول يوضح الحالة المدنية للمبحوثين حسب متغير الجنس

		الجنس				المجموع	
		الاناث		الذكور			
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
الحالة المدنية	اعزب	33	19,2	101	58,7	134	77,9
	متزوج	13	7,6	25	14,5	38	22,1
	مطلق	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	المجموع	46	26,7	126	73,3	172	100,0

2– جدول يوضح سن المبحوثين حسب متغير الجنس

		الجنس				المجموع	
		الذكور		الاناث			
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
السن	أقل من20	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	ما بين20 و25	36	20,9	6	3,5	42	24,4
	ما بين26و30	55	32,0	26	15,1	81	47,1
	ما بين31 و35	29	16,9	12	7,0	41	23,8
	ما بين 36و40	6	3,5	2	1,2	8	4,7
	المجموع	126	73,3	46	26,7	172	100,0

3- جدول يوضح المستوى التعليمي المبحوثين حسب متغير الجنس

		الجنس				المجموع	
		الاناث		الذكور			
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
الحالة المدنية	أمي	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	ابتدائي	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	متوسط	3	1,7	0	0,0	3	1,7
	ثانوي	7	4,1	48	27,9	55	32
	جامعي	17	9,9	36	20,9	53	30,8
	دراسات مهنية	19	11	42	24,4	61	35,5
	المجموع	46	26,7	126	73,3	172	100,0

4- جدول يوضح التوزيع الجغرافي للعينة حسب متغير الجنس

		الجنس				المجموع	
		الاناث		الذكور			
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
التوزيع الجغرافي لأفراد العينة	تلمسان المدينة	8	4,7	34	19,8	42	24,4
	مغنية	9	5,2	20	11,6	29	16,9
	الرمشي	9	5,2	17	9,9	26	15,1
	سبدو ومنطقة الجنوب الغربي	4	2,3	18	10,5	22	12,8
	الغزوات	9	5,2	11	6,4	20	11,6
	الحناية	2	1,2	10	5,8	12	7,0
	أولاد ميمون	5	2,9	6	3,5	11	6,4
	سيدي العبدلي	0	0,0	10	5,8	10	5,8
	المجموع	46	26,7	126	73,3	172	100,0

الملحق رقم (02): المتعلق باستمارة البحث

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أبي بكر بلقايد – تلمسان–

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع التنمية البشرية

استمارة موجهة إلى الشباب المقاول–ولاية تلمسان– حول:

ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول

دراسة ميدانية بولاية تلمسان

من إعداد الطالب: **تحت اشراف:**

بدراوي سفيان **الاستاذ الدكتور بشير محمد**

في إطار إنجاز بحث سوسيولوجي من أجل نيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع، أرجو منكم الإجابة بكل مصداقية على الأسئلة التي ستطرح عليكم، أعاهدكم بأن بياناتكم وأجوبتكم تبقى جد سرية، فشكرا لكم على منحكم لي جزءا من وقتكم.

الشفرة	الرقم		دليل الاسم		المنطقة

1– بيانات عامة و شخصية:

1–1– الجنس:

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

1–2– السن: .....

1–3– مكان الميلاد: .....

1–4– ما هو المستوى التعليمي الذي تمتلكه؟

- ☐ أمي
- ☐ ابتدائي
- ☐ متوسط
- ☐ ثانوي
- ☐ جامعي
- ☐ دراسات مهنية
- ☐ أخرى، حدد: .....

1–5– عنوان الأولياء: .....

1–6– ما هو المستوى التعليمي للأب؟

- ☐ أمي
- ☐ ابتدائي
- ☐ متوسط
- ☐ ثانوي
- ☐ جامعي
- ☐ دراسات مهنية
- ☐ أخرى، حدد: .....

1–7– ما هو المستوى التعليمي للأم؟

- ☐ أمي
- ☐ ابتدائي
- ☐ متوسط
- ☐ ثانوي
- ☐ جامعي
- ☐ دراسات مهنية

☐ أخرى، حدد: .....

1–8– كم عدد الإخوة لديك؟

الذكور: .....

الإناث: .....

1–9– ما هي حالتك المدنية؟

☐ أعزب

☐ متزوج

☐ مطلق

2– المعرفة و الدراية المقاولاتية؟

❖ ما قبل إنشاء المؤسسة:

2–1– ماذا يمثل لك عالم الأعمال؟: .....

2–2– كيف كانت وضعيتك قبل دخولك عالم الأعمال؟

☐ بطال

☐ أجير في مؤسسة عمومية

☐ أجير بمؤسسة خاصة

☐ آخر (حدد): .....

2–3– كم مدة قضيتها في هذا الوضع قبل أن تنطلق في المقاولة؟: .....

2–4– لماذا توجهت نحو عالم الأعمال؟: .....

2–5– لماذا توجهت نحو المقاولة؟

☐ كحل للخروج من البطالة

☐ حتى تكون رب عمل مستقبلا

☐ تقليد عائلي

☐ آخر (حدد): .....

2–6– كيف جاءتك فكرة إنشاء هذه المؤسسة بالخصوص؟

☐ مبادرة فردية

☐ العائلة

☐ أحد المقاولين

☐ أخرى، حدد: .....

2–7– ما هو المنتوج أو الخدمة الذي تقدمه مؤسستك؟: .....

❖ **وصف المؤسسة:**

2–8– ما هو الصنف القانوني لمؤسستك؟

- ☐ شركة تضامن
- ☐ شركة ذات أسهم
- ☐ شركة ذات مسؤولية محدودة
- ☐ أخرى، حدد: .....

2–9– كم عاملا يشتغل بمؤسستك؟: .....

❖ **مرحلة الإنشاء و الانطلاق؟**

2–10– فيما يخص هذه المؤسسة، هل :

- ☐ اشتريتها
- ☐ ورثتها
- ☐ أنشأتها بنفسك
- ☐ أنشأتها رفقة أحد الأصدقاء
- ☐ أنشأتها رفقة أحد أفراد العائلة
- ☐ آخر(حدد): .....

2–11– في أي سنة جاءتك فكرة الدخول في عالم الأعمال؟ .....

2–12– في أي سنة بدأت في إنشائها؟: .....

2–13– كم دامت المدة حتى الانطلاق الفعلي؟

- ☐ أقل من سنتين
- ☐ من سنتين إلى 5سنوات
- ☐ أكثر من 5سنوات

2–14– المؤسسة التي أنت اليوم صاحبها، **تنتج** أو **تبيع** منتوجات مماثلة لتلك التي تباع أو تنتج في مؤسسة كنت قد عملت بها؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

2–15– أذكر أهم المشاكل التي واجهتها لما انطلقت في ميدان الاعمال؟: .....

2–16– أذكر أهم الصعوبات التي تواجهها اليوم؟: .....

2–17– ما هي المشاريع الكبرى لمؤسستك على المدى المتوسط؟

- ☐ تطوير المنتوج الحالي

- ☐ تطوير نشاطات أخرى
- ☐ استقطاب مؤهلات جديدة
- ☐ آخر (حدد): .....

❖ **الشبكة الشخصية:**

2–18– ما هي معايير التوظيف التي تعتمد عليها؟

- ☐ الثقة
- ☐ الكفاءة
- ☐ القرابة
- ☐ آخر (حدد): .....

2–19– ما هي أهم المشاكل التي تعترضكم في التوظيف؟: .....

2–20– هل توظف حاليا أفرادا من عائلتك؟

- ☐ نعم
- ☐ لا (في حالة الإجابة بلا انتقل الى السؤال رقم **2–23**)

2–21– إذا كان نعم فمن هم؟

- ☐ الزوج (الزوجة)
- ☐ الأب
- ☐ الأم
- ☐ الأخ
- ☐ الأخت
- ☐ آخر(حدد): .....

2–22– هل بإمكانك ذكر دورهم في مؤسستك؟: .....

2–23– من بين موظفي مؤسستك، ما هو عدد أقاربك؟: .....

2–24– هل لديك أفرادا من عائلتك يعملون في مؤسستك و لا تعتبرهم عمالا؟

- ☐ نعم
- ☐ لا (في حالة الإجابة بلا انتقل الى السؤال رقم **2–26**)

2–25– إذا كان نعم لماذا؟: .....

2–26– هل هناك من عائلتك من يملك مؤسسة؟

- ☐ نعم
- ☐ لا (في حالة الإجابة بلا انتقل الى السؤال رقم **2–28**)

2–27– إذا كان نعم، من هم؟

- ☐ الأب
- ☐ الأم
- ☐ الأخ
- ☐ الأخت
- ☐ آخر(حدد): .....

2–28– هل تفضل توظيف أفرادا من ؟

- ☐ عائلتك
- ☐ أصدقائك
- ☐ جهتك
- ☐ لا أحد منهم
- ☐ آخر (حدد): .....

2–29– لماذا؟: .....

❖ **الشبكة المهنية:**

2–30– ماذا تمثل لك الشراكة؟

- ☐ اكتساب خبرات و كفاءات
- ☐ الاشتراك في المخاطر
- ☐ الاشتراك في التكاليف
- ☐ آخر(حدد): .....

2–31– هل لديك شركاء؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

2–32– لماذا؟: .....

(في حالة الإجابة بلا انتقل الى السؤال رقم **2–34**)

2–33– إذا كان نعم، ما هو موقعك كشريك؟

- ☐ المشترك الرئيسي
- ☐ متساوي معهم في الملكية
- ☐ مشترك ثانوي
- ☐ آخر أذكره

2–34– هل هناك من أفراد عائلتك من هم شركاء معك؟

☐ نعم

☐ لا (في حالة الإجابة بلا انتقل الى السؤال رقم **2–36**)

2–35– إذا كان نعم ما هي طبيعة القرابة بينكم؟:

.....

2–36– ما هو الاستثمار المالي الذي ساهمت به لإنشاء/شراء هذه المؤسسة؟ بالتقريب:

.....

2–37– ما هو مقدار مساهمتك الشخصية بالنسبة المئوية؟: .....

2–38– ما هي مصادر التمويل لديك؟

☐ مداخيل شخصية

☐ إعانات حكومية

☐ قرض بنكي

☐ قرض عائلي

☐ قرض من صديق

☐ إعانات عائلية

☐ آخر(حدد): .....

2–39– هل واجهت مشاكل للحصول على التمويل؟

☐ نعم

☐ لا

2–40– في كلتا الحالتين، لماذا؟: .....

2–41– هل تواجه اليوم صعوبات مالية؟

☐ نعم

☐ لا

2–42– هل أنت راض عن وضعك المالي اليوم؟

☐ راض جدا

☐ راض

☐ نوعا ما

☐ غير راض

☐ غير راض جدا

2–43– كيف هي الوضعية المالية لمؤسستك؟

☐ مريحة

- ☐ نوعا ما
- ☐ هناك عجز

3- اتجاهات الشباب المقاول:

❖ القدر:

3-1- ما رأيك في العبارات التالية؟:(ضع العلامة × أمام الدرجة التي تراها مناسبة)

العبارة	الدرجة	موافق تماما	موافق لحد ما	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
ليس بإمكان الإنسان تغيير قدره						
الإنسان هو سيد قدره						

3-2- هل تخطط لأعمالك؟

- Ì نعم
- Ì لا

3-3- في كلتا الحالتين، لماذا؟: .....

❖ المال:

3-4- ماذا يمثل لك المال في حياتك؟

- ☐ أداة عيش و بقاء
- ☐ القوة
- ☐ الاحترام
- ☐ سبب السعادة
- ☐ سبب التعاسة
- ☐ آخر (حدد): .....

3-5- في ما توظف القسم الكبير من مداخيلك المالية؟

- ☐ في تنمية رأس مال المؤسسة
- ☐ إيداعات في البنك
- ☐ شراء عقارات
- ☐ توزعها على أفراد العائلة
- ☐ الادخار في المنزل
- ☐ أخر (حدد): .....

❖ **المنافسة:**

3–6– هل تتفق في أغلب الأمور مع أفراد عائلتك؟

- ☐ دائما
- ☐ نوعا ما
- ☐ نادرا
- ☐ أبدا

3–7– ماذا عن المنافسة بين أفراد عائلتك؟

- ☐ توجد منافسة
- ☐ نادرا ما توجد
- ☐ لا توجد

3–8– ما هي أكثر الأشياء التي يتنافس عليها أفراد العائلة في رأيك؟: .....

3–9– ماذا تمثل لك المنافسة في ميدان الأعمال؟

- ☐ تحقيق الربح
- ☐ البقاء في السوق
- ☐ تطوير المؤسسة
- ☐ آخر (حدد): .....

3–10– ما هي أهم مجالات المنافسة، في رأيك؟

- ☐ السعر
- ☐ النوعية
- ☐ الكمية
- ☐ آخر (حدد): .....

3–11– هل دافع المنافسة بالنسبة لك هو:

- ☐ تحقيق اكبر قدر من الربح
- ☐ تحسين أداء المؤسسة
- ☐ إرضاء الزبائن
- ☐ السيطرة على السوق
- ☐ آخر (حدد): .....

3–12– هل المنافسة التي ترتبط بمؤسستك تكون فقط على:

- ☐ المستوى المحلي
- ☐ المستوى الوطني

☐ المستوى الأجنبي

3–13– هل المنافسة التي ترتبط بمؤسستك تكون فقط مع:

☐ مؤسسات مصغرة Micro Entreprise

☐ مؤسسات صغيرة جدا TPE¨

☐ مؤسسات صغرى ومتوسطة PME

☐ مؤسسات كبرى

☐ آخر (حدد): .....

❖ **النجاح و الفشل:**

3–14– ماذا يمثل لك النجاح في ميدان الأعمال؟:

.....

3–15– إلى ماذا يرجع النجاح في ميدان الأعمال؟

☐ الكفاءة و القدرة على التسيير

☐ امتلاك يد عاملة ماهرة

☐ العائلة

☐ رأس مال كبير

☐ المعرفة و العلاقات الشخصية

☐ آخر (حدد): .....

3–16– ماذا يمثل لك الفشل في ميدان الأعمال؟: .....

3–17– إلى ماذا يرجع الفشل في ميدان الأعمال؟

☐ غياب الكفاءة في التسيير

☐ عدم امتلاك يد عاملة ماهرة

☐ العائلة

☐ ضعف التمويل

☐ البيروقراطية الإدارية

☐ آخر (حدد): .....

❖ **الاستقرار و الأخذ بالمخاطر:**

3–18– أي الوضعيات التالية تفضل في ميدان الأعمال؟

☐ المغامرة

☐ الاستقرار

☐ الإبداع من خلال منتجات أو خدمات جديدة

4– الأبعاد السوسيوالثقافية للمقاولة الشبابية:

❖ **الأنثوية و الذكورية:**

4–1– ما رأيك في العمل النسوي؟: .....

4–2– هل فرص الأعمال بين المرأة والرجل هي نفسها ؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

4–3– لماذا في كلتا الحالتين؟: .....

4–4– ما هو موقفك من عمل المرأة بالخصوص في ميدان الأعمال؟

- ☐ موافق
- ☐ لا أدري
- ☐ غير موافق

4–5– لماذا في كل الحالات؟: .....

4–6– فيما تتمثل الاختلافات بين المقاول الأنثى و المقاول الذكر؟

- ☐ ميدان الاستثمار
- ☐ حجم رأس المال
- ☐ التسيير
- ☐ الكفاءة
- ☐ آخر (حدد): .....

❖ **التبعية للعائلة و درجة التعلق بالجماعة:**

4–7– إلى ماذا يرجع الفضل في إنشائك لهذه المؤسسة؟

- ☐ إليك شخصيا
- ☐ العائلة
- ☐ الأصدقاء
- ☐ السلطات المحلية
- ☐ المؤسسات التعليمية
- ☐ مقاول سابق عملت عنده
- ☐ آخر (حدد): .....

4–8– ما هي أهم واجباتك اتجاه العائلة؟:

.....

4–9– في رأيك هل الارتباط القوي بالعائلة عامل مشجع على النجاح في ميدان الاعمال؟

☐ نعم

☐ لا

4–10– لماذا؟: .....

❖ **المال و التصورات الدينية:**

4–11– هل تعتقد ب "البركة" في المال؟

☐ نعم

☐ لا

4–12– هل تعتقد ب "البركة" في الربح؟

☐ نعم

☐ لا

4–13– لماذا؟: .....

4–14– في رأيك هل هناك حدود للربح؟

☐ نعم

☐ لا

4–15– لماذا؟: .....

4–16– في رأيك إلى ماذا يرجع النجاح الاجتماعي؟

☐ العمل

☐ الحظ

☐ البركة

☐ التعليم و التكوين

☐ آخر (حدد): .....

4–17– هل تتعامل بالقروض البنكية؟

☐ نعم

☐ لا

4–18– لماذا؟: .....

4–19– في رأيك هل تعتبر الفوائد المترتبة عن القرض البنكي:

☐ عامل مشجع لسير المؤسسة

☐ عامل غير مشجع لها

4–20– لماذا؟: .....

4–21– في حالة حصولك او محاولة حصولك على قرض بنكي، ما هو رد فعل عائلتك؟

- ☐ التشجيع
- ☐ الحياد
- ☐ المواجهة والاعتراض
- ☐ آخر (حدد): .....

4–22– لماذا؟: .....

4–23– هل تمارس شعائرك الدينية ؟

- ☐ أمارسها وبانتظام
- ☐ أمارسها لكن دون انتظام
- ☐ نادرا ما أمارسها
- ☐ لا أمارسها

- كلمة أخيرة، أو إضافة:

نشكركم على قبولكم التعاون معنا، و نرجو منكم إفادتنا باسم وعنوان مقاولة أو مقاول لأجل مساعدتنا على متابعة هذا البحث:

الاسم:

.....

.....

.....

العنوان:

.....

.....

.....

رقم الهاتف:

.....

الملحق رقم (03) المتعلق بمعلومات حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية تلمسان

توزيع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط :

	قطاعات النشاط	سنة 2006	سنة 2007	سنة 2008	سنة 2009	سنة 2010	سنة 2011	سنة 2012
01	البناء و الأشغال العمومية	1278	1470	1698	1869	1988	2089	2154
02	الصناعة الغذائية	271	275	282	308	325	341	363
03	خدمات للمؤسسات	41	61	66	67	104	140	224
04	النقل و المواصلات	176	206	240	284	353	436	511
05	كيمياء،مطاط و بلاستيك	48	52	54	56	57	61	64
06	صناعة الخشب، الفلين والورق	65	67	73	83	87	100	123
07	الحديد و الصلب	01	3	3	5	05	06	06
08	الفندقة و الإطعام	296	309	324	365	386	411	443
09	مواد البناء	127	137	143	156	171	188	210
10	الفلاحة و الصيد البحري	151	169	187	198	204	209	221
11	صناعة النسيج	92	99	102	116	121	124	137
12	خدمات للمرافق الجماعية	1098	1185	1327	1462	1505	1510	1514
13	صناعة الجلد	30	33	33	36	38	43	48
14	التجارة	618	693	756	857	969	1092	1288
15	صناعة مختلفة	79	80	81	84	87	90	93
16	المؤسسات المالية	11	14	14	14	14	17	17
17	خدمات الأشغال البترولية	00	1	1	1	02	02	03
18	المحروقات	00	1	1	1	01	01	01
19	المياه و الطاقة	02	2	3	4	04	05	06
20	خدمات للعائلات	33	51	63	71	73	72	73
21	أعمال عقارية	22	23	24	25	74	112	179
22	المناجم و المحاجر	29	34	36	41	43	46	47
	المجمـــــوع	**4468**	**4965**	**5511**	**6103**	**6611**	**7095**	**7725**

المصدر: *مديرية الصناعة* والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة *وترقية الاستثمار، سبتمبر 2013*

تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية تلمسان:

السـنوات	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	4468	4965	5511	6103	6611	7095	7725

توزيع مناصب الشغل المنشأة حسب قطاع النشاط :

	قطاع النشاط	سنة 2009	سنة 2010	سنة 2011	سنة 2012
01	البناء و الأشغال العمومية	7948	8398	8680	8917
02	الصناعة الغذائية	1211	1242	1269	1309
03	خدمات للمؤسسات	428	575	680	1051
04	النقل و المواصلات	513	600	728	810
05	كيمياء،مطاط، بلاستيك	292	293	306	309
06	صناعة الخشب، والفلين، والورق	359	370	383	404
07	الحديد و الصلب	15	15	26	26
08	الفندقة و الإطعام	692	726	770	817
09	مواد البناء	691	718	768	878
10	الفلاحة و الصيد البحري	971	995	974	1015
11	صناعة النسيج	928	938	945	970
12	خدمات للمرافق الجماعية	3700	3712	3768	3776
13	صناعة الجلد	126	129	138	150
14	التجارة	1890	2073	2236	2539
15	صناعة مختلفة	1002	1007	1011	1014
16	المؤسسات المالية	136	136	147	147
17	خدمات الأشغال البترولية	83	84	84	85
18	المحروقات	8	08	08	08
19	المياه و الطاقة	44	44	49	55
20	خدمات للعائلات	484	486	484	485
21	أعمال عقارية	270	277	321	396
22	المناجم و المحاجر	258	259	276	278
	المجموع	22049	23085	24051	25439

المصدر : CNAS

- PME publiques dans la wilaya de Tlemcen

N°	Raison Social	Adresse	Activité	Tél	Fax	Emploi
1	EMACO	Route de Beni Mester BP71 Hennaya	Distribution de Matériaux de Construction	043.36.75.16 043.36.75.13	034.36.73.10	58
2	Entreprise Nationale des Granulats (E.N.G)	BP 37 Sidi Abdelli	Exploitation et commercialisation des agrégats	043.25.52.14 040.92.92.03/ 41 040.92.06.44	043.24.04.19/ 77 040.92.06.43	92
3	EPE SPA CERTAF	Z.I Route de Sebdou- Maghnia, BP 495	Vaisselle de table	043.31.66.08/ 09	043.31.58.39	440
4	EPE SPA CERAMIG	BP235 El Arkoub Ghazaout 13400	Fabrication industrielle des articles céramiques sanitaires	040.90.00.05 040.90.07.72	040.92.72.93 043.32.43.99 043.32.53.99	360
5	SPA CERAMIR	BP 312 Sidi Hassni R.N 22 Remchi	Production et commercialisation de carreaux et plinthes	040.91.95.95/ 96	040.91.99.99	235
6	SOREMEP	BP 330 Z.I de Chetouane	Métalloplastique	043.27.47.03/ 05	043.27.15.91	288
7	Mansourah Eau Minérale (SPA EMM)	Route de Beni Mester Bp 258	Production d'eau minérale	043.21.54.00	043.21.46.27	73
8	SPA GIPLAIT Mansourah	Abou Tachfine Tlemcen	Production lait et dérivés	043.27.77.46/ 49	043.27.76.48	212
9	SPA ALZINC	Route de Phare BP 456 Ghazaout	Transformation des métaux non ferreux	043.32.31.90 043.32.30.30	043.32.42.93 043.32.69.06	456
10	BENTAL	25 Rue Ghar Rouben Bp47 Maghnia	Traitement des argiles Bentonitiques	043.31.60.94	043.31.66.06	116
11	MANTAL	45 Boulvard Mohamed cinq Tlemcen	Production de couverture	043.27.47.01 043.27.52.47	043.26.24.64	291
12	EPE EURL TAFNA Confection	BP14 route de Nedroma- Maghnia	Confection et habillements	043.31.63.10	043.31.31.67	101
13	EATIT (ex.SOITEX)	Zone Industrielle, desserte n°1 route de Chetouane BP971 Tlemcen	Production de tissus d'ameublement, d'habillement et techniques de différentes laizes uni et jacquard avec différents apprêts	043.27.34.80	043.27.42.57	494
14	SPA SOITINE	Route de Ghazaouet Khoriba – Nédroma	Tissu d'habillement	043.35.78.39	043.35.73.01	180
15	NEDROMEUBLES	Route de Mohammed Boudiaf Nedroma	Industrie du Bois	043.35.74.69 043.35.71.36	043.35.70.47	314
16	SIREWIT	Zone Semi Industrielle Abou Tachfine Bp582 Tlemcen	Imprimerie industrielle	043.38.90.10 043.38.91.00	043.38.90.10	16

N°	Raison Social	Adresse	Activité	Tél	Fax	Emploi
17	SPA SITEL	BP 1252 Z.I Route de Chetouane	Fabrication et installation d'équipements de télécommunication	043.27.14.66 043.27.59.52	043.27.20.93	136
18	INATEL	Z.I Route de Chetouane BP 77 Tlemcen	Production et commercialisation de matériels de télécommunication	043.27.10.70 043.27.32.73	043.27.79.65	71
19	STFF (PROFILA)	BP 41 ZI Souahlia Tounane	Transformation fil de fer	043.32.04.64	043.32.04.70	12
20	SOREPEC	Abou Tachfine Bp169 Tlemcen	Industrie Divers	043.20.10.13	/	04
21	SPA SOTRAR	Avenue Khemisti Z.A Hennaya	Production d'agglomère	043.27.03.74	043.27.03.74	28
22	Société de Terrassement, D'aménagement et de Revêtement Routière (EPE SPA STARR)	BP 104, Abou Tachfine	BTPH	043.26.68.53	043.27.47.42/ 43	532
23	Établissement de Transport Publics (ETUT)	Abou Tachfine	Transport Publics de voyageurs	043.38.01.45	043.38.01.47	238
24	EPE SPA SOTREMWIT	Bp 365 Route Abou Tachfine Tlemcen	BTPH	043.38.93.43	043.38.92.03	209
25	EPE SPA SEROR	71, Bd Kazi Aouel Mohammed Tlemcen Bp 254	BTPH	043.27.10.40/ 69	043.27.10.59	1200
26	EPE SPA SOGERHWIT	Bp 869 Fg Abou Tachfine	Travaux hydrauliques et génie civil	043.38.92.46/ 56	043.38.01.50	700
27	YOUSAVI	Bp 62 Ain Youcef Tlemcen	Elevage avicole	040.91.03.46/ 03	040.91.04.04	77
28	Entreprise Algérienne des textiles industriels et techniques (EATIT Spa)	Bd Emir Abdelkader Bp 09 Sebdou	Filature, tissage et finissage	043.27.42.57	043.27.42.57	829
29	SPA Société des mines de Baryte d'Algérie (SOMIBAR MELLAL) Groupe ENOF	Bp 78, Khémis, Beni Snous	Traitement du carbonate de calcium	043.34.02.02	043.34.02.02	36
30	Centre d'étude et Réalisation en Urbanisme (EPE SPA URBAT)	Route de Chetouane Zone Industrielle	Etudes d'urbanisme	043.27.41.54/ 58	043.27.14.50	250
31	MEKTEB EL HANDASSA	Bp 152 Abou Tachfine	BTPH	043.27.15.52	043.27.19.44	61
32	Entreprise Nationale de Promotion Immobilière (EPE SPA ENPI)	Bp1013, Fg Kiffane Tlemcen	Promotion Immobilière	043.20.19.20	043.20.19.15	62
33	SARL PRO-GE-TOUR	Résidence Ibn Sina Bp 170 Imama Mansourah	Promotion Immobilière	043.21.49.70	043.21.49.70	08
34	Entreprise Nationale du Marbre SIDMA Remchi	Bd Colonel Amirouche Remchi	Dérivés de marbre	043.24.05.57	043.24.05.57	34
35	EPE REMCHAVI	Z.A de Remchi	Aviculture	043.24.03.63	043.24.94.50	170

N°	Raison Social	Adresse	Activité	Tél	Fax	Emploi
	SPA			043.24.01.41		
36	Fabrication et montage de charpente et auxiliaire FMCA SPA	Route de Sebdou-Maghnia	Charpente métallique	043.31.66.40	043.31.66.40	30
37	Entreprise de gestion du marché de gros des fruits et légumes de Tlemcen (EPE SPA EGMG)	BP 558 Abou Tachfine	Prestation de service	043.27.11.04	043.27.11.61	53
38	EDIED de Tlemcen	Route de Chetouane ZI desserte n°01 BP 166	Distribution et commercialisation d'équipements électroménagers et bureautique	043.27.76.12	043.27.42.62	15

PME Privées

Ord	Raison Sociale	Secteur D'activité	Adresse	Effectif
1	Agence Immobilière La Paix	Commerce	10 Bd Derrar Abderrahmane Tlemcen	02
2	Agro-Emballe Barka Ahmed	Plastique	498, Lot Kiffane Tlemcen	20
3	Ahmed Ammar Mohamed Djawad	Matériaux De Construction	N 11 Rue Derka Mohamed Tlemcen	02
4	Algérien Delta Alu	Commerce	5 Mohamed Tlemcen	20
5	Algérie Système Protection	Matériel sensible	01, Rue Cherif Ghouti Tlemcen	02
6	Ali Tani Hai El Wouroud Mansourah	Commerce	Hai El Wouroud Mansourah	02
7	Allal Toufik	BTPH	7, Rue Benaouda Mohamed Tlemcen	01
8	Allam Abderrezak	BTPH	Route De Chetouane Tlemcen	02
9	Aounallah Abderrahmane	Matériaux De Construction	Zone Industrielle Remchi	04
10	Asfour Voyage	Hôtellerie Et Restauration	18, Bd N 1 Rue De Laboratoire Maghnia	01
11	Atlas Tours	Hôtellerie Et Restauration	01, Rue Derbes Sarrour Du 1er Tlemcen	03
12	Ayoub Magifroid	Commerce	Cité El Wouroud (Triko°B71 Imama Mansourah Tlemcen	01
13	Baba Automobile	Commerce	Zi 110 Desserte 8 Chetouane	03
14	Babylait	Agroalimentaire	657 Cite Les Amandiers El Kiffane Tlemcen	03
15	Barka Ghoulamallah	Commerce	9 Rue ALN Imama Mansourah	01
16	Baroudi Mohamed	Matériaux De Construction	22 Lot Koudia Tlemcen	04
17	Bati Froid	Services	N° 16 Place Annasr 1er Tranche Abou Techfine	15
18	Beka Imprimerie	imprimerie	1032 Kiffane Les Dahlias Tlemcen	03
19	Bekai Rafika Epouse Krim	Artisane En Habits Traditionnels	Hai Bouanani Hocine Sebdou	01
20	Bekhechi Sid Ahmed	Sculpture Sur Bois	Terrain Ben Chaib N° 08 Tlemcen	03
21	Bekhti Mustapha	Serrurerie	Haiel Bahdja Imama Mansourah	01
22	Belabed Maamar	BTPH	El Ghor Sebdou	02
23	Belmahi Mohammed	Artisan Graveur	01, Bd Derrar Abderrahmane Tlemcen	02
24	Benabdelmoumene Abdou	Électricité	Hai Sidi Lakhdar Local N° 04 Tlemcen	03
25	Benchergui Samir	Librairie	08, Bd 24 Metres Tlemcen	01

Ord	Raison Sociale	Secteur D'activité	Adresse	Effectif
26	Benhliba Boubaker	Couture Traditionnelle	Arrabi Seddik Sabra	03
27	Benkaba Omar	BTPH	Hai Luisa Nedroma	01
28	Benkelfat Ghouti Mourad	Menuiserie	14, Route De Chetouane N° 91 Groupe Propriété 12 Tlemcen	01
29	Benmansour Mohamed	Bureau D'étude Et Conseil	A 462 Les Dahlias El Kiffane Tlemcen	01
30	Bensaber Nee Benazouz Fatna (Limonaderie)	Agroalimentaire	Route De D'Oujda BP 559 13300 Maghnia	07
31	Bensemain Zakia	Emballage Plastique	N° 10 Fg Rhiba Tlemcen	06
32	Bentrar Mohamed Fabrication Parpaing	Matériaux De Construction	Village Sidi Bounouar Remchi	01
33	Benyahia Mokhtar Fabriquant De Carrelage	Matériaux De Construction	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°6	19
34	Berkoun Mohamed	BTPH	54, Rue 45 Metmore Maghnia	02
35	Berrahmoun Abdelouahab	Fabrication De Chaussures	Cite Les Oliviers El Kiffane Tlemcen	07
36	Bouabdallah Smain	BTPH	07, Fg Feden Sbaa Tlemcen	08
37	Bouaricha Mohamed	Matériaux De Construction	Avenue Mohamed	04
38	Bouayad Abdelghani	Matériaux De Construction	Abou Tachefine	01
39	Boublenza Kamel	Plomberie	N 26 Ain Nejar Tlemcen	01
40	Bouchenafa Mohamed	Réparation balances	29 Rue Iben Khamis Tlemcen	02
41	Bouchnafa Abderrahmane	BTPH	Cite Bbouanani Hocine Sebdou	01
42	Boukhiar Mourad	BTPH	Champ De Tir Mansourah Tlemcen	02
43	Boulangerie Aboubekr Abdelmounaim	Agroalimentaire	69 Fg Sidi Tahar Tlemcen	01
44	Boumediene Ammar	BTPH	Ain Ghoraba Tlemcen	01
45	Bureau D'études Techniques	Services	N° 18 B Cite Des Roses Imama Tlemcen	05
46	Bureau D'expertise	Services	Hai Nahda Logt Seror Imama Tlemcen	01
47	Café Kherbouche	Agroalimentaire	Fg Koudia Tlemcen	05
48	Cascoopolive	Huilerie d'olives	Cascoopolive Route De D'Ouzidane Chetouane	11
49	Chekroun Leila	Broderie	878 Oudjlida Abou Tachfine Tlemcen	04
50	Commerce Meubles En Details	Commerce	N 6 Bd Metres Tlemcen	01
51	Confiserie Fillaoucene	Agroalimentaire	Bp 98 Nedroma	02
52	Conserverie De Fruits Et Légumes	Agroalimentaire	Hai Bilal Maghnia	05
53	Coopérative Agricole De Services	Agricole	Mezaourou Souahlia Tlemcen	01
54	Coopérative Des Céréales Et Légumes Secs Ccls	Agroalimentaire	Coopérative Des Céréales Et Légumes Secs Ccls Aboutechfine	320
55	Dalias Tours	Hôtellerie Et Restauration	27 , Rue Daliah Kiffane	02
56	Darramdan Sidi Mohamed	Électricité	Cite Des Sables Marsa Ben Mehidi 13440	04
57	Dekkak Samah	Industrie Du Textile	73, Cite Des Roses Imama Tlemcen	01
58	Dib Ahmed Bachir	BTPH	N°21 Lot Yeller Bab Wahren	05
59	Djedid Amine	Matériaux De Construction	61 Cite Des Roses Imama Mansourah	01
60	Doubane Okacha	BTPH	El Hafs Beni Snous	20
61	Doudane Kaddour	BTPH	Route De Saf Saf N° 96 Tlemcen	03
62	E.G.T.P.H " El Djamel "	BTPH	2, Route D'Amieur Tlemcen	03
63	E.R.H.Y.M Mohammedi	Hydraulique	N° 11 Lot Cherbel Bel Horizon Tlemcen	01
64	E.T.P.B Hamsi Halim	BTPH	Bd Mohamed Khamis	02

Ord	Raison Sociale	Secteur D'activité	Adresse	Effectif
			Tlemcen	
65	El Hassar Boumédiène	Passement élastique, frange, cordant et ruban	2 Rue M'rah Djamel	22
66	ENAJUC (Techno-Food)	Agroalimentaire	BP 127 Route Bensakrane Saf Saf	40
67	Entreprise De Réalisation D'espaces Verts Hafs Mourad	Bâtiment Et Forets	Place 28 Février Sebdou	06
68	Entreprise De Travaux De Telecom, Sécurité Et Réseaux Informatique	Télécommunication	Résidence Les Mirinide Imama Mansourah Tlemcen	03
69	Entreprise Des Travaux Et D'études De Réalisation	BTPH	26, Fg Abou Tachfine 1 Er Tranche Tlemcen	02
70	Entreprise Rayad	BTPH	Hai Eletifak Remchi Tlemcen	02
71	Etablissement Abderrahim Mohamed	Tricots	Lot Korso Bd Imama Mansourah	46
72	ETB Bendjafer Mustapha	BTPH	Tafessera Azails Beni Snous	01
73	ETB Hamza Cherif Ghouti	BTPH	N°672 Les Amandiers Kiffane Tlemcen	72
74	ETB Meziane Abderrahmane El Amine	BTPH	N° 49 Ain Defla Chetouane	01
75	ETP Belachoui	Peinture Et Vitrerie De Bat	Zone Industrielle Abou Tachfine	36
76	ETP Benamar Khouira	Aluminium Et Peinture Vitrerie	Cite Des Rose N° 32 Imama Mansourah	01
77	ETS NEDRODAF	Industrie Divers	Rue 1er Novembre Khoriba Nedroma	20
78	Ets AFROLAIT	Agroalimentaire	1047 Les Dahlias Kiffane	12
79	Ets Azzouz Nacera	Quincaillerie Droguerie	02, Bd Derrar Abderrahmane El Kiffane Tlemcen	01
80	Ets Belaidi Ismail	Préparation Peinture Auto	Lotissement Sekkal Cite Les Amandiers Tlemcen	01
81	Ets Belmelliani Mohamed	BTPH	Route 564 N° 14 Nedroma	39
82	Ets Benghebrit Mourad	Matériaux De Construction	Lot Sekkal Kiffane	03
83	Ets Benrebrit Mourad	BTPH	Lotissement Sekkal N°01 Kiffane Tlemcen	02
84	Ets Benyahia	Services	13, Rue Belhadji Boucif Tlemcen	04
85	Ets Chaouche Yaourt	Agroalimentaire	Cite Dakious N 58 Nedroma	01
86	Ets Des Travaux De Construction Tous Corps D'état	BTPH	Chez Kerzazi Mohamed BP 54 Souahlia	10
87	Ets El Akarmi	Commerce	10 Rue Khaldi Mohamed Mansourah	01
88	Ets Entreprise D'étanchéité Et Bâtiment	Etanchéité	52, Rue Des Écoles Hennaya N° 52 Tlemcen	04
89	Ets Hamidou	Commerce	Bd Khdim Ali Tlemcen 13000	08
90	Ets Hamza Chrif Larbi	Commerce	4 Rue Abdou Houti Tlemcen	01
91	Ets Kaza (Huile D'olive)	Agroalimentaire	Cite Des 30 Logts Sabra	04
92	Ets Kazi Tani Rachid	Matériaux De Construction	Aboutechefione Tlemcen	07
93	Ets Kebir Hocine	BTPH	34, Rue Larbi Tebessi Sebdou Tlemcen	05
94	Ets Merad Motors Citroën Tlemcen	Commerce	Zi Chetouane	05
95	Ets Pomaria Produits D'entretien	Produits D'entretient	06, Rue De La Palestine Tlemcen	08
96	EURL FADJITEX	Industrie Du Textile (Fibre Et Fil)	Zone Industrielle De Remchi C 01	49
97	EURL TRAPACT	Transformation de papiers	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°4	12
98	EURL Algérie Mousse Polyuréthane (A.M.P)	Commerce	Zone Industrielle De Chetouane Déserte N 04	02
99	EURL ALUDELUX	BTPH	3, Rue Benaddou Houti Tlemcen	04
100	EURL Bâtiment Bouchenak	BTPH	Tranche A Et B Oudjlida Abou	33

Ord	Raison Sociale	Secteur D'activité	Adresse	Effectif
			Techfine	
101	EURL BELKAID	Hôtellerie Et Restauration	09, Rue Bekhti Boumediene Tlemcen	06
102	EURL BELTEX	Import Et Export	03, Route De Sebdou BP 210 Tlemcen	02
103	EURL Benali Taxi	Transport	Cite Nassim 1079 Logts En Face APC Mansourah Tlemcen	08
104	EURL Benblal Céramiques	Commerce	Bd Derrar Abderrahmane Kiffane Tlemcen	02
105	EURL Benchouk	Commerce	6 Bd Ain Sbaa Ali	15
106	EURL BHT Constructions	BTPH	906 Cite Des Oliviers Kiffane	53
107	EURL Bouzour	BTPH	592 Lot Les Dahlias Kiffane	150
108	EURL Colifel Meradja	Conservation D'olives	Zone D'activité De Remchi N° 17 Tlemcen	08
109	EURL Dardarat Importation	BTPH	Zouia Beni Boussaid	01
110	EURL El Hadja	Conservation D'olives	91, Lot Bml El Betaim Maghnia	03
111	EURL El Mieh	Forage Et Tous Travaux Hydrauliques	02, Rue Meziane Mohamed	09
112	EURL Fellaoucene	Elevage Poulets	Mezaourou Nedroma Tlemcen	09
113	EURL G Express	Transport	N° 27 Rue Ain El Kelb Tlemcen	06
114	EURL Habri	Papiers	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°5	23
115	EURL Infoplus	Vent e matériels informatique, bureautique et mobilier de bureau	11, Bd Derrar Abderrahmane El Kiffane Tlemcen	04
116	EURL Melilia	Import Et Export	Hai Mohamed Khemisti Hennaya Tlemcen	01
117	EURL Moulin Hennaya	Agroalimentaire	Zone D'activité El Mostaqbal Hennaya	19
118	EURL Roule Bendimerad	Installation Et Réalisation SIRGAZ	Hai Meziout Imama Tlemcen	03
119	EURL SAFFEC	Parapharmaceutique (coton hydrophile)	Zone Industrielle De Chetouane	32
120	EURL SARI	Tourneur Mécanique De Précision	N° 17 Bd Des Cinq Martyrs Tlemcen	02
121	EURL T.A.C.E	Import Et Export	844, Cite Des Olivers El Kiffane Tlemcen	01
122	EURL TOUFILTEX	Industrie Du Textile	N° 35 Cite Sidi Lahcen Tlemcen	05
123	Fabi Plast	Bougies	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N° 06	09
124	FMCA	Industrie Divers	Route De Sebdou Maghnia	30
125	Fouad Safar	Hôtellerie Et Restauration	03, Rue Cite Merbah	02
126	Fromagerie La Capricieuse	Agroalimentaire	Ets BHS N° 507 Bis Kiffane	08
127	Fromagerie Luiplait Ets Allal	Agroalimentaire	49 Cite Des Jasmins Abou-Tachfine	03
128	Fromagerie Mkalcha	Agroalimentaire	1103 Cite Dahlias Kiffane Tlemcen	05
129	Fruior	Agroalimentaire	Ain El Hadjar Hennaya	10
130	Gfaf Voyage	Hôtellerie Et Restauration	25 Rue Larbi Tebessi	04
131	Ghafour Epouse Ghafour	Broderie Et Tissus	Hai Larbi Lot N° 11 Nedroma	08
132	Gharbi Mustapha	BTPH	Sidi Abdelli Tlemcen	03
133	Ghazaouet Voyage	Hôtellerie Et Restauration	Bd, Du 1er Novembre Ghazaouet	02
134	Golden Maille	Fabrication de tissus	Zone Industrielle De Chetouane N° 125 Desserte	19

Ord	Raison Sociale	Secteur D'activité	Adresse	Effectif
			N°9	
135	Hadouche Abdelhekim	Électricité Auto	Ilot 577 N° 04 Khoriba Nedroma Tlemcen	01
136	Hammouche Noureddine	Fabrication De Chaussures	N° 05, Cite Kiffane Tlemcen	01
137	Hariz Abdelkader	Services	Hai Zitoune N° 1102 Maghnia Tlemcen	02
138	Horizon Pull	Fabrication De Bonneterie	04, Bd Ampere Beau Sejar Tlemcen	01
139	Hôtel Africa	Hôtellerie Et Restauration	14 , Bd Du 1er Novembre Maghnia	02
140	Hôtel Agadir	Hôtellerie Et Restauration	19 , Rue Khedim Ali Tlemcen	06
141	Hôtel Asfour	Hôtellerie Et Restauration	Rue Ibn Rochd	06
142	Hôtel Bab Sidi Boumediene	Hôtellerie Et Restauration	Rue Bekhti Boumediene Tlemcen	05
143	Hôtel Central	Hôtellerie Et Restauration	02, Bd Fellaoucene	03
144	Hôtel De Concorde	Hôtellerie Et Restauration	Bd Route Nationale N° 07 Maghnia	10
145	Hôtel El Izza	Hôtellerie Et Restauration	Route National N° 07 Maghnia	90
146	Hôtel El Mansour	Hôtellerie Et Restauration	01 , Rue Place Des Martyres Tlemcen	05
147	Hôtel El Menzeh	Hôtellerie Et Restauration	19 Bd Benachenhou Mourad	03
148	Hôtel El Moustekbal	Hôtellerie Et Restauration	Front De Mersat Benmhidi	06
149	Hôtel Ennajah	Hôtellerie Et Restauration	Rue Didouche Mourad Maghnia	05
150	Hôtel Ennasim	Hôtellerie Et Restauration	02 , Rue Ibn Rochd Maghnia	05
151	Hôtel Essalem	Hôtellerie Et Restauration	21, Rue Emir Abdellah	05
152	Hotel Fillaoucene	Hôtellerie Et Restauration	Les Sables Ghazaouet	02
153	Hotel Habi Ennacer	Hôtellerie Et Restauration	Rue Issat Idir Tlemcen	08
154	Hôtel La Tafna	Hôtellerie Et Restauration	Route D'Oudjda Maghnia	37
155	Hôtel Lala Maghnia	Hôtellerie Et Restauration	Route De Tlemcen N 136 Maghnia	05
156	Hôtel Le Marcher	Hôtellerie Et Restauration	12, Rue Ibn Rochd Maghnia	02
157	Hôtel Miloud Ali	Hôtellerie Et Restauration	Sidi Mechhour Hammam Boughrara Maghnia	02
158	Hôtel Moderne	Hôtellerie Et Restauration	N° 20 Bd 1er Novembre	03
159	Hôtel Ras Asfour	Hôtellerie Et Restauration	Zouia Maghnia	04
160	Hôtel Tafraoua	Hôtellerie Et Restauration	Cité Germouche N° 87 Sebdou	14
161	Hôtel Tlemcen	Hôtellerie Et Restauration	04 , Rue Aissat Idir Tlemcen	07
162	Huilerie Dib Mustapha	Agricole	Zone Industrielle De Chetouane Tlemcen	04
163	Huilerie Fellaoucene	Agroalimentaire	Fellaoucene	08
164	Imprimerie IEF	Industrie Du Bois Et Papiers	Lot Kiffane N° 454 Tlemcen	05
165	Imprimerie Yacine	Impression sur papiers et carton	1021 , Lot Oujlida Tlemcen	02
166	J.M.S Conseil Etude Et Réalisation	Etude et réalisation	07, Cite Hai El Moudjahid Mansourah Tlemcen	04
167	Kaid Rachida Epouse Sahraoui	Tailleur Couturière		
168	Kara Zaitri Nee Mesli	Bonneterie	Lot 461 Les Dali El Kiffane	01
169	Kehili Ouassini	Services	Maghnia	01
170	Kerzabi Mohamed	Torrefaction De Cafe	Fg Sidi Daoudi Tlemcen	02
171	Ketita Mohamed (Tourneur)	Commerce	27 Bd Mohamed 5 Tlemcen	05
172	Khmesti Tayeb	BTPH	Fahs Beni Snous	03
173	Koudache Mourad Etp Tce	Commerce	El Aricha	08
174	Laboratoire D4emathologie Dr Salaouandji	Sante	42 Rue Belhorizon Tlemcen	02
175	Laiterie – Prince	Agroalimentaire	Srijette Sidi Amar Ghazaouet	04

Ord	Raison Sociale	Secteur D'activité	Adresse	Effectif
176	Larbi Bachir	BTPH	Cite Lati Hadj Ahmed Sebdou	05
177	Librairie El Amine	Fourniture de matériel bureautique	Bd Des 24 Mètres Tlemcen	02
178	Limonaderie La Source	Agroalimentaire	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°5	20
179	Limonaderie Sidi Boumédiène	Agroalimentaire	Rue Labatoire Route Ain Yousef Hennaya	10
180	Maghnia Voyage	Hôtellerie Et Restauration	118, Bd Du 1er Novembre Maghnia	02
181	Mammad Nourddine Sona	Exploitation De Bain	Coopérative Emir A.E.K N° 19 Ain Youcef Tlemcen	01
182	Méga Papiers	Transformation de papiers	Zone industrielle de Chetouane, desserte n°5	23
183	Mekteb El Handassa	BTPH	BP 152 Abou Techfine	61
184	Menssi Djelloul	BTPH	Hai Koudia Tlemcen	03
185	Menuiserie Bois	Industrie Du Bois Et Papiers	Abou Techfine	02
186	Mesali Yamina	Couture Traditionnelle	09, Bd Derrer Abderrahmane Tlemcen	01
187	Mestefteh Aboubakr	Services	A 663 Lotissement A Et B Oudjlida Tlemcen	02
188	Meuble Du Tourisme Abla Yasmina	Hôtellerie Et Restauration	Bd, Du 18 Fev Imama Mansourah	04
189	Meubles Des Cascades	Commerce	Fg Kiffane N 464 Tlemcen	01
190	Meubles Menuiserie	Industrie Du Bois Et Papiers	Bd 24 Février Abou tachfine Tlemcen	04
191	Moulin Kefef	Aliment Bétail Et Volaille	N° 34 Kefef Route National N° 53 Maghnia Tlemcen	03
192	Mouroudj Tafraoua Production Du Lait Et Dérivées	Agroalimentaire	Cite Bouanani Hocine Sebdou	03
193	Mouttas A.Kamel	Artisan Graveur	Kiffane A Cote E.P.L.F Tlemcen	01
194	Naceri Mohamed Réda	BTPH	6, Cite Assa BP 36 Nedroma	03
195	Ouldali Boumediene	Matériaux De Construction	Rn 35 Hammam Boughrara	01
196	Outilbat	Commerce	04 , Bis Kada Klouche Pasteur Tlemcen	02
197	Papier Office	Papeterie et fournitures de bureaux de scolaires	5 Bd Des Martyrs Tlemcen	01
198	Pâtisserie Excellence	Agroalimentaire	03 Bd Derrar Abderrahmane Kiffane	02
199	Pharmacie Bendella Rachida	Produit Pharmaceutique	Cite Nahda Mansourah	01
200	Point Automobile	Parallélisme et équilibrage, scanner, climatisation et vente pneus	11, Ain El Kalb El Kiffane Tlemcen	01
201	Pomaria Travel	Hôtellerie Et Restauration	03, Place Kairouane Tlemcen	03
202	Production De Diouls	Agroalimentaire	03 Rue Benaddou Houti Tlemcen	06
203	Protec Feu	Services	Bd Des 2 Metres Sidi Chaker Tlemcen	01
204	Ranitech	Commerce	Cite 1060 Bt "M" N 19 Imama Mansourah	01
205	Reflex Print	imprimerie	ZA Khmisti Ilot 06 N 02	07
206	S.C.P D'architecture Charef Et Boukhari	Services	S 600 Lot El Kiffane Tlemcen	02
207	Saidi Mohamed Madji Saidi Céramique	Matériaux De Construction	Lot 12 Desserte 7 ZI Chetouane	06
208	Saker Sid Ahmed Réda	Imprimerie	Lot N°649 Les Amandiers Kiffane	03
209	Samha Home Appliance	Commerce	4 Bd 24 Mètres Tlemcen	15
210	Sarl Hypro	Transformation De Papiers	Sidi Yacoub	20
211	SARL MTA Mazari Et Fils	Industrie Du Textile (Tissus Éponge Et L'ameublement)	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°6 BP 598	68
212	SARL Abeila	Confection, vêtements d'enfants	14 Bd Mohamed 6	13
213	SARL Crima	Plastique	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°6	38

Ord	Raison Sociale	Secteur D'activité	Adresse	Effectif
214	SARL F.C.B Services	Fabrication mécanique (tournage et fraisage	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°5	09
215	SARL FASAT	Fils et cordage	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°5	11
216	SARL Filature De La Metchkana	Filature et couverture	Route De Sidi Boumediene	27
217	SARL FIPEMMC	Fabrication, Injection, Plastique, Emboutissage Métaux, Montage cycles et cyclomoteurs	Zone Industrielle Route De Sabra-Maghnia	18
218	SARL L.A.E		16-A Boulevard 24 Mètres Birouana Nord	43
219	SARL Lit-Mag	Industrie Du Textile	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°4	46
220	SARL MAF	Fabrication de quate	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°5	40
221	SARL MARMOG	Matériaux De Construction	Zone Industrielle El Mostaqbal Hennaya	23
222	SARL Matelas Atlas	Industrie Du Textile (Linge De Maison Et Matelas)	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°6	22
223	SARL REKOR	Industrie Du Textile (Mousse, Eponge, Matelas)	Route De Djebala Benkomila Nedroma	15
224	SARL SEBBER	Fabrication de semelle pour chaussures	Zone Industrielle De Chetouane	10
225	SARL SOFATHY	Fabrication couche bébé, papiers hygiénique, serviette de table	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°7	11
226	SARL STRAMER	Travaux Public Et Maritime	Lot N° 04, Ilot N° 06 Z.I Hennaya	30
227	SARL Afric Dental	Agroalimentaire	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°6	15
228	SARL Africafé	Agroalimentaire	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°9	61
229	SARL Allam Et Fils	BTPH	La Placette Local N° 11 Mansourah	40
230	Sarl AMARIUS (Moulin)	Agroalimentaire	Zone Industrielle El Hartoun Hennaya	54
231	Sarl Au Tisserand	Industrie Du Textile	03 Fg Sidi Saïd	40
232	SARL Baba Automobile	Services	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N° 08	07
233	SARL Bel Plast	Plastique	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N° 07	08
234	SARL BELIT	Industrie Du Textile	14, Rue Abi Ayad Abdelkrim Abou Tachfine	09
235	SARL BELKAID	Agroalimentaire	N° B10 Zone D'activité Remchi	07
236	SARL Benizid Café Boulila	Agroalimentaire	Route De Stor Nedroma	07
237	SARL Benjest Industrie	Import Et Export	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N° 06	03
238	SARL Bio TLD	laiterie	Rte De Hennaya ; Beni Mester	06
239	Sarl Boublenza Agro-alimentaire Et Produits Agricoles	Agroalimentaire	Rue Boubderrahmane, Agadir	49
240	Sarl Boulangerie De L'ouest	Agroalimentaire	Hai Dahlias Log 367 Kiffane Tlemcen	06
241	Sarl Bureau Office	Commerce	34 Cite Des Roses Imama Mansourah	03
242	Sarl Briquetrie Tafna	Matériaux De Construction	BP 172 Sidi Bounouar Remchi	340
243	Sarl Café Pomaria	Agroalimentaire	11 Rue Korti Abdelhamid	02
244	Sarl Canal Plast	Plastique	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°3.	97
245	SARL Cartonneries El Amine	Papiers	Rue Ben Addou Houti	40

Ord	Raison Sociale	Secteur D'activité	Adresse	Effectif
246	SARL CAVIR	Agroalimentaire	Zone Industrielle De Remchi BP 125	89
247	SARL CCM	Fabrication Bande / Transformation Courroie	31, Rue Kazi Aouel Mohamed Tlemcen	07
248	SARL Cogelba Mahi	BTPH	14 Bd De L'ALN Chetouane	55
249	SARL Cosa Plast	Plastique	Zone Industrielle De Chetouane, Entre Desserte N° 07 Et Desserte N° 06	08
250	SARL Dennouni	BTPH	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°9.	384
251	SARL DIFAPP	Distribution Des Produits Pharmaceutique	Lot 132 Les Dahlias El Kiffane Tlemcen	05
252	SARL DOLI	Agroalimentaire	304 Fg Ain El Hout Chetouane	18
253	Sarl El Alf	Agroalimentaire	Route De Sidi Bel Abbes Ain Fezza	80
254	Sarl El Mansourah	Commerce	Bd Du 18 Février Imama Mansourah Tlemcen	30
255	SARL El Mansourah Distributeur De Véhicules	Commerce	Bd 18 Février Imama Mansourah	30
256	SARL ENNASR	Cosmétique Et Entretien	Zone D'activité De Remchi Lot E 12 Tlemcen	04
257	SARL ETHYF	BTPH	N° 18 Cité Des Roses Imama Mansourah	70
258	SARL ETRAT	BTPH	BP N° 11 Tlemcen	05
259	SARL Fabi Plast	Transformation de plastique	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°6	40
260	SARL FAMAG Froid	Commerce	Route Du Phase BP 452 Ghazaouet	10
261	SARL FAMAP	Filets De Pêche	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°5	08
262	SARL Faymed Mazari	Station de concassage	Zone Industrielle De Chetouane BP N° 598	45
263	SARL Fruit De Tafna Benazza	Agroalimentaire	08 Cité Bilal Maghnia	03
264	SARL Fruits Verts	Boissons gazeuses	Souanitlemcen	04
265	SARL FTEF	Filature Et Tissage	Zone Industrielle De Chetouane	05
266	SARL Gravure Pub	Affichage et publicité	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°8	12
267	SARL Hadj Slimane Frère	Matériaux De Construction	5 Avenue colonel Lotfi Tlemcen	05
268	SARL Halib Ennadjah	Agroalimentaire	Hai Bilal Zone D'activité Maghnia	29
269	SARL Hôtel Erriad	Hôtellerie Et Restauration	Rue Zirout Youcef	04
270	SARL Hôtel Madjistic	Hôtellerie Et Restauration	Place Cheikh El Ibrahimi Tlemcen	03
271	SARL Huilerie Safina	Agroalimentaire	Zone Industrielle Ouled Charef N 14 Route Sabra	02
272	SARL IGLOO	Import Et Export	380 Les Dahlias El Kiffane Tlemcen	04
273	SARL ISOBAL	Fabrication de plaques et formes en polystyrène expansé	Route De Saf Saf Chetouane	13
274	SARL L'EXQUISE	Agroalimentaire	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°5	81
275	SARL LACHATEX	Industrie Du Textile (Couverture, Draps, Couettes)	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°7	88
276	SARL Laiterie Rio	Agroalimentaire	03 Fg Sidi Saïd	25
277	SARL Laiterie Fellaoucene	Agroalimentaire	Zone D'activité Remchi	30
278	SARL MDG	Ventes meubles	11 Lot Kara Slimane Kiffane Tlemcen	03
279	SARL Meubles Et Décoration Générale	Commerce	11 Lot Kara Slimane Kiffane Tlemcen	03

Ord	Raison Sociale	Secteur D'activité	Adresse	Effectif
280	SARL Midi Motors	Commerce	Desserte N 8 Zi Chetouane	15
281	SARL MINO	Agroalimentaire	738 Les Amandiers El Kiffane	25
282	SARL Minoterie La Tafna	Agroalimentaire	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°9	63
283	SARL Minoterie Sidi Boumédiène	Agroalimentaire	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°6	24
284	SARL Moulin Du Maghreb	Agroalimentaire	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°8	24
285	SARL MTB Gaouar Mounir	Industrie Du Textile (Couverture Et Fil)	Rue De La Gare Remchi	01
286	SARL NORATEL	Telecom / Energie / Hydraulique	N° 590 Les Amandiers El Kiffane Tlemcen	02
287	SARL Nour El Zaitoun	Agroalimentaire	Cite Bilal Bp 601 Maghnia	12
288	SARL Pharmaco	Commerce	689 Lot Les Amandiers - Kiffane Tlemcen	01
289	SARL Planteur De Java	Agroalimentaire	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°6	10
290	SARL Pomaria Services	Contrôle technique	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°5	13
291	SARL PROCHIMA	Fabrication Réactifs de laboratoire	8, Rue Selka Benali Tlemcen	13
292	SARL PROMEDAL	Production de compresse	N°6 Fg Bel Horizon, BP21 K	13
293	SARL Rayeh Freres	Transport	Reu 05 Juillet Bab El Assa Tlemcen	01
294	SARL S.A.E	Entreposage sous douane	Zone Semi Industrielle Abou Tachfine Bp 833 Tlemcen	05
295	SARL Saba Jus	Agroalimentaire	44 Cite Hydraulique Imama Mansourah	04
296	SARL Sakina Minoterie	Agroalimentaire	Zone Industrielle De Maghnia – Ouled Charef.	44
297	SARL SALIMAC	Materiaux De Construction	Zone Industrielle N 05	09
298	SARL SAMICO	Commerce	1 Bd Larbi Benmhidi Tlemcen	04
299	SARL SAPE	Chimie	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N° 09	01
300	SARL SERI	Achat et revente, montage d'ordinateur	2, Bd Pasteur Tlemcen	04
301	SARL SIDOPHARM	Distribution de produits pharmaceutiques	53, Rue Ibn Khamis Tlemcen	02
302	SARL SINAFEX	Import Et Export	N° 16 Caracole Cite Des Roses Imama Tlemcen	04
303	SARL SMART Manamacom	Bureautique, informatique et électroménager	Cite 250 Logts Bt "3" N° 7 Abou Tachfine Tlemcen	02
304	SARL SOFALIT	Industrie Du Textile (Fabrication De Matelas, Couettes)	N° 03 Village Terny Centre Tlemcen	09
305	SARL SOFCONTRA	Matériaux De Construction	Zone D'activité Extention Lot N° 15	10
306	SARL SOGEPRA Motors	Commerce	Zone Industrielle N 9 Chetouane	27
307	SARL Solinf	Vente, montage et maintenance de matériels informatique	S 03, Lot Sekkal El Kiffane Tlemcen	12
308	SARL SOMACTT	Matériaux De Construction	Zi Desserte 7 Tlemcen	06
309	SARL STB	Vente en gros produits bureautiques	13, Bd Derrar Abderrahmane Tlemcen	04
310	SARL STRATER	BTPH	56, Bd Du 1er Mai Bordj Arima Remchi	30
311	SARL T.L.M.P	Import Et Export	01, Bd Pasteur Tlemcen	04
312	SARL TAC	Agroalimentaire	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°6	15
313	SARL Tamezguija TCE	Travaux Hydraulique	Rue De La Poste Zelboun Beni Mester	03
314	SARL Tissages Le Rouet	Linge de maison	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°6.	73
315	SARL Tissage Le Soleil	Industrie Du Textile	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°7.	01
316	SARL Tissage Tous Genres	Industrie Du Textile	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°9.	06
317	SARL TLE-FA	Matériaux De Construction	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°4	12

Ord	Raison Sociale	Secteur D'activité	Adresse	Effectif
318	SARL Tlemcen Papier	Industrie Du Bois Et Papiers	Fg Abou Techfine	04
319	SARL Union Miloudi	BTPH	Tlemcen	
320	SARL V.M.C.M	Vente De Matériel Et Consommable Médical	Kbassa Fg Kiffane Route Abou Tachfine Tlemcen	03
321	Sécurité 13	Installation D'équipements De Sécurité Contre Vol Et Incendie	05, Bab El-Hadid " Tahtaha " Tlemcen	01
322	Sefaoui Hassane	Btph	Cite Chahid Dahou Boumediene Sebdou	01
323	Seksaka Youcef Ain Tellout	Electricite	Route Nat N 7 Ain Tellout	03
324	Seladji Faiza	cordage	01, Rue Larbi Ben M'hidi	01
325	SNC SOFAPAC	Bois de carton	15, Route De Chetouane	36
326	SNC Agro Industrie Algérie	Agroalimentaire	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°3	83
327	SNC Boudjellaba O & Fils	Filature	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°7	40
328	SNC Brikci Frères	Filature et tissage	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°4	55
329	SNC Abdellahi Frères	Agroalimentaire	Route De Zouia	08
330	SNC Alurux Saidi Abderrezak	Commerce	Zi Desserte 4 Rte De Chetouane	03
331	SNC Ccneg Frere Doudi	Commerce	821 Les Oliviers Tlemcen	04
332	SNC Comptoire Agricole Industrielle Chiali Et Associe	Commerce	24 Bd Colonel Lotfi Tlemcen	03
333	SNC ENNACER	Hôtellerie Et Restauration	B2 Bd 1er Novembre Maghnia	06
334	SNC Has Et Cie	Fabrication Aérosol	Zone Industrielle D'Ouled Charef Maghnia Tlemcen	06
335	SNC Likofak Benyelles Et Cie	Agroalimentaire	Riat Makhoukh 2 Mansourah	04
336	La Maïserie De La Tafna	Agroalimentaire	Zone Industrielle De Maghnia, Route De Sebdou Bp108.	192
337	Spa Cgm Société Des Corps Gras De Maghnia	Agroalimentaire	Bp280, Route De Tlemcen, Maghnia	195
338	SPA Vert Fort	Agricole	Fg Abou Tachfine Tlemcen	01
339	SPA VIM	Industrie Divers	Zone Industrielle De Chetouane Desserte N°5	85
340	Tabet Aouel Abddjlil /O.Mohamed	Commerce	Zone Industrielle Desserte 7 Chetouane	07
341	Tabet Aoul Azeddine	Fabrication de fil	5, Fg Feden Sebaa Tlemcen	02
342	Tagrart Travel	Hôtellerie Et Restauration	Rue Mohamed Safi Baghdadli Cite Des Amandiers N 637 Tlemcen	03
343	Tarrah Farrah	Vulganisateur	175, Cite Les Oliviers Tlemcen	01
344	TCA	Industrie De Textile	Zone Industrielle De Chetouane	11
345	Technalut	Matériaux De Construction	16 Rue Du 20 Aout Tlemcen	05
346	Texibim	Hausse de ceinture	Angle Bd Hamsali Et Cinq Martyrs Tlemcen	07
347	Torréfaction Café	Agroalimentaire	20 Fg Sidi Daoudi Agadir Tlemcen	02
348	Total Sécurité	Vulganisateur	Route Zenata Hennaya	01
349	Transformation Et Conservation De Fruits	Agroalimentaire	Rue Boudjnan Belkacem Sabra	07
350	Traras Travel	Hôtellerie Et Restauration	03 Rue Sidi Yahia Nedroma	01
351	Yacine Safar	Hôtellerie Et Restauration	03 Rue Belhadji Boucif Tlemcen	03
352	Yaouterie Fromagerie «L' Horizon»	Agroalimentaire	661 Les Amandiers Tlemcen	04
353	Yelles Chaouche El Azhare	Commerce	10,Bd Derrar Abderrahmane Tlemcen	01

Ord	Raison Sociale	Secteur D'activité	Adresse	Effectif
354	Youbi Benaouda	BTPH	Cite Chahid Boumediene Mohamed Sebdou	04
355	Zeghoudi Omar	BTPH	Hai El Haoud Nedroma	03
356	Zenata Voyage	Hôtellerie Et Restauration	16, Rue Mohamed Khmisti Remchi	04
357	Zirar Mohamed Fabrication Parpaing	Hôtellerie Et Restauration	Rue Zediga Amieur	01
358	Ets Travaux Bâtiment Et Hydraulique EBTPH Salhi	BTPH	N° 08 Benrima Mohamed Ain Youcef	03
359	Nouar Mekkia	Industrie Du Textile	Ain El Hout	01
360	Tourabi Rachid	BTPH	Cite 400 Logts Champ De Tir Rez De Chaussé Mansourah	01
361	Mellouki Abdelmadjid	BTPH	308, Lot Nouveau Ouest Remchi	03
362	SARL STAB	Industrie Du Textile (Tissages De Couverture, Draps, Couettes)	14 Rue Mediani Abdellah Tlemcen	
363	Bel Khouani Amaria	Bureau D'études Hydraulique Urbaine	N° 85 2 Eme Tranche Abou Tachfine Tlemcen	
364	Krim Kheir Eddine	BTPH	16 Rue Dahmani Ahmed Nedroma	
365	EURL BHM Construction Tlemcen	BTPH	475 , Lot El Habak Champ De Tir Mansourah Tlemcen	
366	SARL RYM Tissage	tissage	Zbir Zenata	30
367	Haddam Mohamed Zakaria	Appareille Orthopédique	29, Rue Bataille Fillaoucene	05
368	Sarl Moulin Souani	Agroalimentaire		
369	LZ Travaux T·C·E	BTPH	Cité Latti Hadj Ahmed	10
370	SARL ECOPACK	Emballage En Carton	N°31 ZI De Chetouane	68
371	SARL Tec Emballage	Emballage Plastique	31, Zi Route De Chetouane Tlemcen	01
372	Charah Voyages	Transport	C5 Ilot F Bd Ain Saba Kiffane Tlemcen	02
373	Agence Immobilière Mansourah	Publicité, vente, achat et location	Rue Bab El Khemis Ain Nedjar Tlemcen	01
374	Lamia Voyage	Transport	Rue Bab El Khemis Ain Nedjar Tlemcen	03
375	Hassaine Mohamed Amine	Mécanique De Précision, Travaux De Tour, Fraisage, Ajustage	12, Rue Des Frères Laribi Tlemcen	04
376	Sarl Carrière Ainel	Carrière	Amieur	03
377	ETP TCE	BTPH	Tounane Souahlia	03
378	EURL SETTI	Loisir	Plateau Lala Setti	30
379	Entreprise Tout Corps D'état	BTPH	Rue Hadj Said Ain Youcef Sidi Youcef	
380	Boushaba Mohamed	Nettoyage General	Ouled Riah Centre Benyakoub	
381	SARL ETB INJAAZ Ouest	BTPH	Rue Didouche Mourad Hennaya	29
382	Benaissa Moustapha	Nettoyage Général	Zenata	07
383	SARL Briqueterie Zenata	Matériaux De Construction	Remchi	145
384	SARL El Maghreb Béton	Fabrication De Béton	Bd Sidi Yeddoune Mag N°B 20 Tlemcen	12
385	Zeggai Abderrahmane	BTPH	Rue 569 N°42 Nedroma	11
386	Medjahed Hichem Zakaria	Transport De Marchandise	03, Sidi Boushak, Sidi Boumediene Tlemcen	01
387	Blanche Algérie Amara Abdelkader	Services	3, Cité El Houdna Ain Youcef	07
388	Saadi Abdelghani	BTPH	42, Rue De La Gare Sabra	02
389	Didouh Nasreddine	Location D'engins Et Matériel Pour Le B.T.P	25, Avenue Sayeh Mission Classe 64 Groupe Propriétaire 17 Local 2 Ghazaouet	02
390	Reguig Abdelhafid	T.C.E Et Travaux Électricité, Peinture, Bâtiment Et	Cité La Source Ain Tellout Tlemcen	02

Ord	Raison Sociale	Secteur D'activité	Adresse	Effectif
		Plomberie		
391	Benahmed Ahmed	Nettoyage Général	N° 04 Rue "C" Zenata Remchi	07
392	Benmoussa Djillali	Entreprise Travaux Bâtiment Tout Corps D'état	Coopérative Coparri N°02 Classe 84 Tlemcen	03
393	Berrefas Hakim	Hôtellerie Et Restauration	7, Rue Gaouar Hocine Tlemcen	04
394	Belkadi Omar	Fabrication De Parpaing	20 Lot Dahmene Beni Ouarsouss Remchi	02
395	Mekhanteur Houari	Transport Voyageurs	19, Rue Saim Benamar Remchi	01
396	ETP/TCE El Mechouar	BTPH	531, Fg Kiffane Les Dahlias Tlemcen	01
397	Hadj Mimoun Omar	Aviculture	Village El Ezaizza El Fehoul	01
398	Moulin Bouchera El Kheir	Minoterie	Karas Aoued Ouled Mmoun	12

22 MOYEN ENTREPRISE

فهرس الأشكال

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
01	تفاعلية البحث العلمي مع ثقافة المقاولة	80
02	محاور تطوير ثقافة المقاولة	83
03	الأسباب التي أدت بالشباب إلى التوجه نحو المقاولة	135
04	الصنف القانوني للمؤسسة المنشأة من قبل الشباب المقاول	137
05	عدد العمال المشغلين	140
06	الصنف القانوني للمؤسسة وعدد العمال المشتغلين	140
07	أهم المشاكل التي يواجهها الشباب المقاول في مرحلة الانطلاق	144
08	أهم المشاكل الحالية التي يواجهها الشباب المقاول	147
09	علاقة الوضعية المالية للمؤسسة بمستويات الرضا المهني لدى الشباب المقاول	159
10	موقف الشباب من عدم امكانية قدر *الإنسان*	165
11	موقف الشباب من أن الإنسان هو سيد قدره	166
12	ميادين الاستغلال بالنسبة للمرأة المقاولة	195
13	ميادين الاستغلال بالنسبة للمقاول الرجل	196
14	درجة الارتباط القوي بين العائلة والنجاح في ميدان الاعمال	200
15	درجة ممارسة المقاول الشاب لشعائره الدينية	205
16	رد فعل العائلة في حالة حصول أو محاولة حصول المقاول الشاب على قرض بنكي	206
17	مصادر النجاح الاجتماعي بالنسبة للمقاول الجزائري الشاب	209

فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يوضح درجة أهمية العوائق التي تقف في وجه المقاولة لدى الشباب	98
02	يبين وضعية الشباب المقاول قبل إنشاء مؤسساتهم حسب متغير الجنس	124
03	يبين الوضع والمدة التي قضاها الشباب في وضعيتهم ما قبل إنشاء مؤسساتهم	126
04	يوضح دوافع الشباب للتوجه نحو الأعمال حسب متغير الجنس	127
05	يوضح دوافع الشباب للتوجه نحو الأعمال حسب متغير المستوى التعليمي	129
06	يبين كيف جاءت فكرة إنشاء المؤسسة من قبل الشباب حسب متغير الجنس ...	131
07	يبين العلاقة بين مصدر فكرة إنشاء المؤسسة من قبل الشباب ودوافع توجههم الى المقاولة	133
08	الأفراد من العائلة الذين يمتلكون مؤسسة	134
09	يوضح الصنف القانوني للمؤسسة المنشأة من قبل الشباب حسب متغير الجنس ..	136
10	يوضح عدد العمال المشتغلين	138
11	يوضح كيفية الإنشاء حسب متغير الجنس	141
12	يوضح مشاكل وصعوبات الانطلاق في المشروع	142
13	يوضح مشاكل وصعوبات المشروع الحالية	145
14	يوضح مصادر التوظيف لدى الشباب المقاول حسب المتغير الجغرافي	148
15	يوضح معايير التوظيف لدى الشباب المقاول حسب متغير الجنس	150
16	يوضح توظيف الشباب المقاول لأفراد من العائلة حسب المتغير الجغرافي	151
17	يوضح تصور الشباب المقاول للشراكة في ميدان الأعمال حسب متغير الجنس ..	153
18	حول امتلاك الشباب لشركاء حسب متغير الجنس	154
19	امتلاك الشباب المقاول للشركاء من العائلة حسب متغير الجنس	155
20	يوضح مصادر التمويل الخاصة بالمقاولين الشباب	156
21	يوضح العلاقة بين الوضعية المالية للمؤسسة ودرجة الرضا عنه من قبل المقاولين	158

الشباب .....
22 يوضح موقف الشباب من أن الإنسان ليس بإمكانه تغيير قدره 164
23 يوضح ممارسة الشباب للتخطيط في الأعمال 167
24 يوضح تصورات الشباب المقاول للمال 169
25 يوضح طرق توظيف المداخيل المالية من قبل المقاول الشاب 170
26 يوضح الوضعيات المفضلة لدى المقاول الشاب في الأعمال 172
27 يوضح درجة الاتفاق بين المقاول الشاب وأفراد أسرته 175
28 يوضح أكثر الأشياء تنافسا بين أفراد عائلتك حسب متغير الجنس 177
29 يوضح العلاقة بين تمثلات الشباب للمنافسة في ميدان الأعمال ومجالاتها 178
30 يوضح تمثلات الشباب المقاول للنجاح في ميدان الأعمال حسب متغير الجنس . 180
31 يوضح تمثلات الشباب المقاول للفشل في ميدان الأعمال حسب متغير الجنس ... 182
32 يوضح موقف الشباب المقاول من عمل المرأة 189
33 يبين موقف الشباب المقاول "الذكور" من عمل المرأة في ميدان الأعمال حسب متغيري الجنس والحالة المدنية 191
34 يبين موقف الشباب المقاول من تساوي فرص الأعمال بين المرأة والرجل حسب متغير المستوى التعليمي 192
35 يبين تمثلات المقاولين للاختلافات فيما بين المقاول الأنثى والمقاول الذكر 194
36 يوضح إلى من يرجع الفضل في إنشاء المؤسسة الخاصة بالشباب المقاول حسب متغير الجنس 198
37 يوضح هل يتعامل المقاول الشاب بالقروض البنكية أم لا حسب متغير الجنس ... 204

العنوان	الصفحة
كلمة شكر	
إهداء	
مقدمة عامة	01
1- الدراسات السابقة	06
1-1- دراسة محمد فيرلاس حول "تأثير سياسات المساعدة المقاولاتية على بروز الروح المقاولاتية لدى الشباب: حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بتيزي وزو"	06
1-2- دراسة محمد بشير حول الثقافة التسيير في الجزائر	07
1-3- دراسة عزالدين تونيس وخليل أسالا المعنونة ب"التأثيرات الثقافية على السلوكات التسييرية للمقاولين الجزائريين"	08
1-4- " المقاول : ملحمة مفهوم" لعز الدين تونيس.....	09
1-5- دراسة فرانسيس شيغونتا Francis Chigunta المعنونة ب"المقاولة والشباب".....	10
1-6- دراسة أحمد هني حول " الشيخ ورب العمل: استخدام الحداثة في إعادة إنتاج التقليد"	11
2- الإشكالية	13
3- الفرضيات	17
4- المفاهيم الإجرائية	18
4-1- الشباب المقاول	18
4-2- الثقافة	19
4-3- ثقافة المقاولة	19
4-4- الثقافة المجتمعية	20
5- سير البحث الميداني	21
5-1- **منهج البحث وتقنياته**	21
5-2- **سير البحث الميداني**	23
6- المحاور الكبرى للدراسة	24

الفصل الأول: من الفكر المقاولاتي إلى سوسيولوجية المقاولة

تمهيد 28

1-المقاولة: اهم مقاربات التحليل 29

1-1- المقاربة الوظيفية 29

1-1- المقاربة السلوكية 30

1-2- المقاربة العملياتية 32

2-مساهمة في سوسيولوجية المقاولة 34

2-1- المقاولة : فعل وفاعل 34

2-1-1- خلق وإنشاء المؤسسة 36

2-1-2- السلوك وروح المقاولاتية 36

2-1-3- المقاول 37

2-2- عودة إلى سوسيولوجية التنظيمات 39

2-2-1- عرض مختصر لسوسيولوجيا التنظيمات 39

2-2-2- ثقافة المؤسسة 40

2-3- نحو سوسيولوجية المقاولة 42

3- سوسيولوجية المقاولة في الجزائر 45

3-1- واقع وممارسات الأعمال في الجزائر 45

3-1-1- المؤسسة الصناعية الخاصة والواقع السوسيو-اقتصادي 45

3-1-2- بروز المقاول الجزائري: بعد المسار الاجتماعي 46

3-1-3- المقاولة بين الفعالية الرمزية ومنطق الكفاءة الاقتصادية 48

3-1-4- المقاول الجزائري الجديد: بعد التحول 50

3-2- أزمة الأعمال في الجزائر 51

خلاصة 54

الفصل الثاني: الثقافة والمقاولة

تمهيد 56

1- الثقافة، القيم، الاتجاهات والسلوك 57

1-1- الثقافة: المفهوم والإشكالية 57

1-2- القيم 60

1-3- المواقف 62

1-3- السلوك 64

2- المقاولة والثقافة المجتمعية 65

2-1- الأبعاد السوسيو-ثقافية للمقاولة 65

2-1-1- هوفستد والأبعاد السوسيو-ثقافية 65

2-1-2- إنشاء المؤسسة ورأس المال الاجتماعي 67

2-2- الدين والمقاولة بين ماكس فيبر وغاري تريبو 69

2-2-1- ماكس فيبر والتحليل الثقافي الفهمي 69

2-2-2- غاري تريبو والمقاول المسلم 72

2-2-3- مناقشة وتقييم 74

3- ثقافة المقاولة 75

3-1- حول مفهوم ثقافة المقاولة 75

3-2- مقومات ثقافة المقاولة 76

3-3- عناصر ثقافة المقاولة 78

3-4- ثقافة المقاولة كطريق للتنمية 79

3-4-1- الجامعة، البحث العلمي والمقاولة 79

3-4-2- عناصر تنمية ثقافة المقاولة 82

3-4-3- حاضنات الأعمال: آلية للتنمية والتطوير 84

خلاصة 87

الفصل الثالث: المقاولة والشباب في الجزائر

تمهيد 89

1- المسالة الشبابية والوجود الاجتماعي للشباب 90

1-1- الشباب والثقافة الشبابية: المفهوم والحدود 90

1-1-1- مفهوم الشباب: المحاولة السوسيولوجية 90

1-1-2- الشباب: ثقافتهم وعوالمهم 92

1-1-3- الوجود الاجتماعي للشباب وصراع القيم 94

1-2- الشباب المقاول 96

1-2-1- قيمة المقاولة والعمل المستقل لدى الشباب 96

1-2-2- واقع المقاولة لدى الشباب 97

1-2-3- المقاولة لدى الشباب: الحدود والمعوقات 98

2- واقع الشباب في الجزائر 99

2-1- الشباب كموضوع للدراسة في الجزائر 99

2-2- الشباب والمجتمع في الجزائر 99

3- الشغل والإدماج المهني للشباب في الجزائر 102

3-1- السياق السوسيو اقتصادي للشغل في الجزائر: من التشغيل التام إلى الحالة الراهنة 104

3-2- التجربة الجزائرية في تشغيل وإدماج الشباب: التنوع لكن بأي تأثير؟ 107

3-2-1- مكاتب اليد العاملة 107

3-2-2- الوكالة الوطنية للتشغيل 107

3-2-3- الشبكة الاجتماعية 108

3-2-4- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: إجراءات 1994 108

3-2-5- عقود ما قبل التشغيل 109

3-2-6- جهاز المساعدة على الإدماج المهني 110

3-3- مناقشة وتقييم للتجربة الجزائرية في التشغيل 111

4- الشباب والمقاولة في الجزائر: عرض حال تجربة أجهزة دعم المشاريع وإنشاء المؤسسات 112

4-1- أجهزة دعم المشاريع وإنشاء المؤسسات 112
4-1-1- التعاونيات الشبانية 112
4-1-2- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: إجراءات 2004 113
4-1-3- تجربة المؤسسات المصغرة 113
4-1-4- القرض المصغر 115
4-1-5- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI 117
4-1-6- الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ANDPME 117
4-2- مناقشة وتقييم للتجربة الجزائرية في دعم المشاريع وإنشاء المؤسسات 118
الخلاصة 120

الفصل الرابع: التوجه المقاولاتي ودوافع الإنشاء لدى الشباب الجزائري

تمهيد 122
1- الفكرة ودوافع إنشاء المؤسسة 123
1-1- الوضعية السوسيو-مهنية للشباب قبل دخولهم عالم الأعمال 124
1-2- دوافع الشباب للتوجه نحو المقاولة وعالم الأعمال 127
1-3- فكرة إنشاء المؤسسة 131
2- وصف المؤسسة 136
2-1- الصنف القانوني للمؤسسة 136
2-2- عدد العمال 138
3- مرحلة الإنشاء والانطلاق 141
3-1- كيفية إنشاء المشروع 141
3-2- مشاكل وصعوبات مرحلة الإنشاء والانطلاق في المشروع 142
3-3- مشاكل وصعوبات المشروع الحالية 145
4- اختيار وتشكيل الموارد البشرية 147
4-1- مصادر توظيف اليد العاملة 148
4-2- معايير التوظيف..... 150
4-3- توظيف أفراد من العائلة..... 151

5- الشبكات الاجتماعية المهنية 152
5-1- تمثلات الشباب المقاول للشراكة 153
5-2- الشراكة والعائلة 155
5-3- مصادر التمويل والوضع المالي للمؤسسة 156
الخلاصة 160

الفصل الخامس: الاتجاهات القيمية للشباب الجزائري المقاول

تمهيد 162
1- القدر 163
1-1- موقف الشباب المقاول من القدر 164
1-2- الشباب المقاول والتخطيط للأعمال 167
2- المال والربح 168
3- الاستقرار، الإبداع وتجنب الأخطار واللايقين 171
4- المنافسة 174
4-1- المنافسة ضمن نسق الأسرة 175
4-2- الأشياء الأكثر تنافسا بين أفراد الأسرة 177
5- النجاح و الفشل 179
5-1- تمثلات الشباب المقاول للنجاح في الأعمال 180
5-2- تمثلات الشباب المقاول للفشل في ميدان الأعمال 182
خلاصة 184

الفصل السادس: الأبعاد السوسيو-ثقافية للمقاولة لدى الشباب الجزائري

تمهيد 186
1- المرأة، العمل والمقاولة: حدود الأنثوية والذكورية 187
1-1- موقف الشباب المقاول من عمل المرأة 189
1-2- موقف الشباب المقاول من المقاولة النسوية 191
1-3- فرص الأعمال بين المقاول "الرجل" والمقاول "الأنثى 192

1-4- الاختلافات بين "المقاول الأنثى" و"المقاول الرجل" 194
2- التبعية للعائلة ودرجة التعلق بالجماعة 196
2-1- العائلة وإنشاء المؤسسة 198
2-2- الارتباط بالعائلة والنجاح الاجتماعي 200
3- المال والتصورات الدينية 201
3-1- حدود الربح والتعاملات البنكية 203
3-2- البركة والنجاح الاجتماعي 207
خلاصة 210

الفصل السابع: نتائج تفاعل الثقافة المجتمعية مع الثقافة المقاولاتية

تمهيد..... 212
1- الممارسة التسييرية للمقاول الشاب الجزائري: قطيعة أم استمرارية؟ 212
2- الشباب والعائلة: علاقة براغماتية أم إعادة إنتاج لتضامن اجتماعي "معقلن"؟ 213
3- الشبكات المهنية والاجتماعية، أي منطق في الاستغلال؟ 215
4- المقاولة والنوع الاجتماعي 216
5- تأثير المعتقد الديني على تصورات وسلوكات المقاول الجزائري الشاب 219
الخلاصة 221
الخاتمة 223

قائمة المراجع 228
الملاحق 254
فهرس الأشكال
فهرس الجداول
فهرس المحتويات

الملخص:

إن المقاولة ليست مجرد ظاهرة اقتصادية واجتماعية، بل هي أيضا مسألة سوسيوثقافية، بمعنى أنها نظام ذهني، من القيم والتعليم والبنى الاجتماعية والمواقف والسلوك، فهناك العديد من العوامل المؤثرة والموجهة لما يسمى بثقافة المقاولة.

المقاول ليس وحيدا في هذا الركب، بل عليه التعامل مع البيئة السوسيو اقتصادية وخصوصية مجتمعه، فاستعداداته لتنفيذ مشروعه هي جزء من اطار أوسع للإنتاج وإعادة الإنتاج وقبول أو رفض للقيم الاجتماعية والثقافة السائدة.

في هذا السياق نقترح تحديد وتحليل وفهم الثقافة المقاولاتية والعوامل السوسيوثقافية المؤثرة في الشباب الجزائري من حيث تصوراتهم وإنجازاتهم لمشاريعهم الاستثمارية، إن الامر يتعلق بدراسة استكشافية وصفية للعوامل السوسيوثقافية "المهيئة" لرجل الأعمال الجزائري الشاب.

الكلمات المفتاحية: *الثقافة، المقاولة، الثقافة المجتمعية، الشباب المقاول، القيم*

Résumé :

L'entrepreneuriat n'est pas seulement un phénomène économique et social, c'est aussi une question socioculturelle, c'est-à-dire une disposition d'esprit, de culture, de valeurs, d'éducation, de structures sociales, d'attitudes et de comportement. Une multitude de facteurs influencent et orientent ce qu'en appelle une culture entrepreneuriale. L'entrepreneur n'est pas seul à bord; il doit compter avec l'environnement socio-économique et la spécificité de sa communauté. Sa volonté de mener à terme son projet d'entreprise s'inscrit dans un cadre plus général de production/reproduction et d'acceptation/rejection de valeurs sociaux et de la culture prédominant.

Dans cette perspective, nous nous proposons d'identifier, d'analyser et de comprendre la culture entrepreneuriale ainsi que les principaux facteurs socioculturels qui influencent les jeunes entrepreneurs en algérien dans la conception et la réalisation de leur projet d'entreprise. Il s'agit d'une étude exploratoire et descriptive des facteurs socioculturels qui « formatent» le jeune entrepreneur algérien.

Mots clés: *Culture, Entrepreneuriat, Jeunes Entrepreneurs, Culture Sociétal, Valeurs.*

Abstract:

The entrepreneurship is not only an economic and social phenomenon; it is also a socio-cultural issue, that is to say a state of mind, culture, values, education, social structures of attitudes and behavior. A multitude of factors influence and guide the entrepreneurship culture.
The entrepreneur is not alone on board; it must deal with the socio-economic environment and its specific community. Its willingness to carry out its business plan is part of a broader framework of production / reproduction and acceptance/ rejection of social values and the predominant culture.

In this perspective, this study focuses to identify, analyze and understand the entrepreneurship culture and the main sociocultural factors that influence Algerians entrepreneurs in the design and implementation of their business plans. This is an exploratory and descriptive study of socio-cultural factors "format it" the young Algerians entrepreneur.

Keyword: *Culture, Entrepreneurship, Societal culture, YoungEntrepreneurs,* V*alues.*