



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة -

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

الميدان : علوم انسانية واجتماعية

الشعبة : علم الاجتماع

التخصص : تنظيم وعمل

سوسيولوجيا تسيير المشاريع المصغرة :

ممارسات وتمثلات الفاعلين المحليين TUP-HIMO

دراسة ميدانية ب : الفرع الجهوي وكالة التنمية الاجتماعية

بولاية تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "

دفعة : 2019/2020

اشراف الاستاذ(ة):

1- حملة محمد الهادي

بدر اوي سفيان

2- سنوق محمد فؤاد

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
أ حاتم بن عزوز	استاذ محاضر ب-	رئيس
أ -بدر اوي سفيان	استاذ محاضر أ-	مشرفا ومقررا
أ -فضيلة غرابيية	استاذ محاضر ب-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

قال الله تعالى : " يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ " (المجادلة : 11)

قال الله تعالى : وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِي إِلَيْهِمْ ۗ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ " (النحل : 43)

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات من الاعمال، الحمد لله رب العالمين، خالق السموات و الارض مانح العبد نعمة العقل، نحمده و نشكره على جميع نعمه و نساله المزيد من فضل كرمه .

نشكر الله على توفيقه لنا في انجاز عملنا هذا المتواضع والذي نتمنى ان يكون في المستوى .

نتقدم بالشكر الجزيل و اسمى عبارات التقدير الى الاستاذ الذي تكرم باشرافه على عملنا هذا و امدنا بالمعلومات القيمة ، الارشادات و التوجيهات الصائبة الاستاذ المشرف الدكتور : بدر اوي سفيان .

كما نشكر جميع اطارات و عمال وكالة التنمية الاجتماعية - تبسة - الذين وفروا لنا جميع المساعدات و عبدوا لنا طرق بحثنا و عملنا هذا .

كما لا ننسى اساتذتنا قسم علم الاجتماع بجامعة تبسة، فهم اساس كل بناء فكري توصلنا اليه .

الى كل من ساهم في انجاز عملنا هذا من قريب او من بعيد و كل من ارشدنا الى الطريق الصحيح و شجعنا و لو بكلمة او ابتسامة .

مقدمة

تعد المقاولاتية النقطة المحورية التي تعتمد عليها الدول والاقتصاد العالمي في الحقبة المعاصرة، كونها تتأثر بمختلف المتغيرات الثقافية، السياسية، الاقتصادية والاجتماعية، فهي تقوم على فكرة خلق القيمة المضافة وتساهم في تطوير المجتمع ونمو الاقتصاد وكذلك القضاء على البطالة إضافة الى التشجيع على المنافسة.

وبعد ظهور المؤسسات والتنظيمات في القرن العشرين فان القرن الواحد والعشرين يشهد انتشار واسع لريادة الاعمال، المشاريع والانتاج ومنذ ذلك الوقت تم الاعتراف بان المقاولاتية تلعب دورا محوريا في التنمية الاقتصادية وان المقاولين هم عاملين اساسيين في التغيير في ظل اقتصاد السوق، من اجل الاعتماد عليها كمصدر لخلق فرص عمل والمساهمة في النمو الاقتصادي .

في حين شهد اواخر القرن العشرين تقلص في المؤسسات و اعادة هيكلة العديد من الشركات الكبيرة نتيجة العجز وعدة مشاكل مرت بها هذه التنظيمات لذلك اصبحت المقاولات الصغيرة والمتوسطة تمثل نسبة كبيرة من النشاطات الصناعية في العديد من دول العالم ، حيث تمثل حوالي 90% من بلدان العالم المتقدم والنامي، فعددها يشكل نسبة كبيرة بالمقارنة بعدد المؤسسات الكلي في جميع دول العالم¹. وشهد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر تطورا ملحوظا في السنوات الاخيرة بلوغه من هذا التزايد الملحوظ من حيث النسب، يعرف هذا القطاع نوع من الضغط في تحقيق الديناميكية الاقتصادية وذلك من حيث معدل انشاء المؤسسات المنخفضة او معدلات التطور والنمو، حيث نجد حوالي 1.4 % من هذه المشاريع المصغرة في سنة 2005 عرفت نمو وتطورا من حيث الحجم ، اي الانتقال من الشكل المصغر الى الشكل المتوسط، يثير هذا المعدل الى ان هذه المؤسسات الخاصة لا تعرف سيرورة نمو طبيعية من حيث الحجم، الاتساع والانتاج وايضا التمييز، الذي يسمح لها بان تساهم بشكل فعال في تحقيق التنمية الاقتصادية، فان الاشخاص الذين قرروا العمل على مشروعهم الخاص وجب عليهم تلقي الخبرة وحسن التسيير ، التوجيه وامتلاك الكثير من الخبرة في ادارة المؤسسات الصغيرة، فلفه من الضروري الاطلاع على المبادئ الرئيسية في مجال ادارة المشاريع الصغيرة والتعرف على الامور الواجب اتخاذها من البداية وذلك لتجنب اي مصاعب ومشاكل قد يواجهها المشروع، نتيجة سوء التسيير والادارة وضمان سير العمل كما يتبين في المراحل الاولى عمر المشروع.

¹ -Jan Ulijn .Terrence E. Brown .innovation, entrepreneurship and culture : a matter of interaction between technology , progress and economic growth ? An introduction .Edward Elgar Publishing Limited . United Kingdom .2004.p09

دراستنا هذه تتدرج ضمن حقل سوسيولوجيا التسيير والمؤسسة، حيث نحاول فهم العناصر المهيمنة على المنظومة السوسيوثقافية والثقافة المقاولاتية لأصحاب المشاريع المصغرة وأيضاً الفاعلين في البرامج المنسقة والمشجعة لهذه الثقافة وبالتحديد برنامج وكالة التنمية الاجتماعية المسمى بـ " " جهاز المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة " .
لقد تشكل تصميم دراستنا من الفصول التالية:

الفصل الأول : بعنوان: "الإشكالية ومبررات الدراسة"، حيث نستعرض فيه مبررات اختيار الموضوع ثم أهداف وأدبيات الدراسة وصياغة الإشكالية ثم تساؤلات الدراسة وأخيراً أهمية الدراسة .
الفصل الثاني : خاص بالإجراءات المنهجية للدراسة وسير البحث، تطرقنا فيه إلى التحليل المفاهيمي للدراسة ومنهج الدراسة ثم مجتمع البحث، المعاينة ومكان الدراسة وأخيراً سير البحث الميداني .
الفصل الثالث : خاص بقسم التحقيق الميداني، تم مناقشة البيانات المتحصل عليها وتحليلها.
وأخيراً الخاتمة .

الفصل الاول : الاشكالية ومبررات الدراسة

تمهيد :

1. مبررات اختيار الموضوع

2. اهداف الدراسة

3. ادبيات الدراسة

4. صياغة الاشكالية

5. تساؤلات الدراسة

6. اهمية الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

ان تحديد اشكالية البحث او الدراسة من اهم الصعوبات التي تواجه الباحث، لأنها تتطلب جهدا كبيرا في جمع المعلومات، ترتيبها والاطلاع عليها يحتاج بدوره الى وقت كبير ونجاح البحث يرتبط بدقة هذه المعلومات وشموليتها لكل جوانب الموضوع، الباحث لا يمكنه ان يشرع في دراسة مشكلة ما، دون ان تكون تلك المشكلة قد اثارت في ذهنه جملة من التساؤلات التي تستدعي الاجابة عنها بكل موضوعية اودون ان يدرك اهمية دراسته والهدف منها، هذا طبعا بعد تحديده لمختلف ابعاد دراسته .

نتناول في هذا الفصل ، مبررات الدراسة وادبياتها والاشكالية التي على اساسها، سيتم طرح مختلف التساؤلات الى جانب توضيح اهمية الدراسة واسباب اختيار الموضوع والاهداف التي تسعى الى تحقيقها في هذه الدراسة.

1. مبررات اختيار الموضوع :

ان مقترح موضوع "سوسيولوجيا تسيير المشاريع المصغرة : ممارسات وتمثلات الفاعلين المحليين " جاء من طرف الاستاذ المشرف من بين عدة مقترحات كنا قد سبق وطرحناها قبل اشتغالنا معه، حيثيات هذا المقترح جاءت بعد جلستي عمل ، اين تناقشنا عن اليات اختيار موضوع وبنائه، وما هي العناصر التي تؤخذ بعين الاعتبار في ذلك منها قابليته للانجاز ومعالجة الموضوع ضمن ميدان الاختصاص، والطابع العملي والعائد السوسيو -اقتصادي لهذا مشاريع في حالة تم معالجتها ضمن مشاريع بحث تدخلي (تطبيقي) .

فكان لطبيعة عملنا ضمن وكالة التنمية الاجتماعية محفز اساسي ، يجعل من العناصر السابق ذكرها واقعا وحقيقة تبرر الاختيار، هذا بالإضافة الى ان موضوع المشاريع والمؤسسات المصغرة مرتبط بنشاط اجتماعي وهو آليات التشغيل والتقليل من البطالة في الجزائر والتي تستهدف فئة الشباب بالخصوص، لذلك فان الجزائر كباقي الدول ، سعت الي الاهتمام بالمشاريع المصغرة من خلال تدابير واليات عدة ووفقا للإمكانيات المتاحة ، لاجل تحقيق اهداف هيكلية اقتصادية (التشغيل والتنشيط الاقتصادي وخلق الثروة) واخرى مجتمعية (خلق ثقافة المقاوله والعمل الحر ضمن أنشطة ذات عائد سوسيو-اقتصادي) .

من بين التدابير والليات ما تقوم به وكالة التنمية الاجتماعية، خاصة تجربة " جهاز المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة "، حيث انه ومن جهة امكانية الولوج للميدان والفاعلين في هكذا موضوع متاح لنا، كما انه من جهة اخرى الدراسة السوسيولوجية للمشاريع المصغرة ذات الطابع السوسيو-اجتماعي هي موضوع بحث اكايمي ودراسة ميدانية للمتدخل الاجتماعي ذات فاعلية في المساهمة في معرفة واقع التجارب المحققة ونتائجها في مجال التنمية الاجتماعية .

2. اهداف الدراسة :

تكمن اهداف الدراسة في النقاط التالية :

- تحديد عناصر ثقافة المقاومة التي تسعى برامج وكالة التنمية الاجتماعية الى ترسيخها في اطار المساهمة في تسيير المشاريع المصغرة TUP-HIMO نموذجا .
- فهم وتحديد طبيعة الممارسات التسييرية للفاعلين في المشروع المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة بالوكالة.
- وصف وفهم طبيعة وانماط العلاقات بين مسير اداري للمشروع على المستوى الوكالة مع صاحب المشروع .

3. ادبيات الدراسة :

أولاً: ميشال كروزي والفاعل الاجتماعي في المؤسسة:

موضوع سوسيولوجيا التسيير بصفة عامة وتسيير المشاريع المصغرة اي المقاومة عرف كتابة غزيرة ومتنوعة، حيث نجد انه على مستوى سوسيولوجيا المؤسسة وتنظيم العديد من المقاربات النظرية التي اهتمت بالمؤسسة وقدمت اسهامات نظرية معتبرة فنجد اعمال ميشال كروزي من خلال تحليله لعلاقات العمل بين مختلف الجماعات المهينة ان الامر يتعلق بعلاقات السلطة، حيث يبين بان تحليل علاقات السلطة لا يمكن تحديده في العلاقات الادراكية فقط، لانه يكمن ايضا في قدرة الفاعلين مهما كانت مكانتهم داخل التنظيم على كشف والتحكم في مصادر الشك او التردد الموجودة والسعي بالتالي الي ممارسة السيطرة على الانصاف المهري الاخرى .

يؤكد ايضا بصفة اساسية على البعد الفاعل للفاعلين الاجتماعيين وعلى استراتيجيتهم المتبادلة داخل التنظيم في كتابه الاول وان كان التأسيس الحقيقي للتحليل الاستراتيجي للتنظيمات، وقد يتساءل ميشال كروزي عن مصدر الروتين في تنظيم البيروقراطي، يحدد اجابته في ان الفرد في حد ذاته ليس مصدر الروتين، ولكنه تاثير جماعة العمل على الفرد .¹

¹-سيساوي فضيلة ، محاضرة في مقياس ، التنظيم الحديث للمؤسسة ، مذكرة مقدمة الاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير ، تخصص: علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل ، 2013/2014 ، ص 101

فالفرد عندما يأتي للعمل يواجه تقاليد معينة اتفقت عليها الجماعة منذ امد بعيد، وازاء هذا الوضع يكون امام الفرد احد الحلين :

- اما الانصياع لتقاليد وقواعد الجماعة وهذا شرط قبول الجماعة به كعضو فيها .
 - اما ان يقاوم هذه التقاليد، وعليه ان يواجه غضب الجماعة ورفضها له، هذا ما لا يستطيع الكثير من الافراد تحمله، فتكون النتيجة النهائية خضوع الفرد للجماعة، وقبوله لتقاليدها .
- على مستوى الدراسات السوسولوجية للمقاولاتية نجد اعمال عديدة فالباحث يعد التطور التنظيمي للمؤسسات ذات الطابع الصناعي او ذات الطابع الخدماتي ومختلف اشكال التنظيمات خاصة الكبيرة والاتحادات من السمات الرئيسية المميزة للمجتمعات المعاصرة وهو معيار اساسي من معايير تنمية¹

ثانيا: دراسة الجماعة الكندية:

اعتمدت هذه الدراسة الجماعة الكندي² في النظرية الابعاد الثقافية على واقع الثقافة في الجزائر، محاولة صياغة او استنباط اهم الركائز لنموذج تسيير محلي نلخصه في العناصر التالية :

الشكل الخصوصي لإبعاد الثقافة في عالم الشغل : يمكن تحديد اهم القيم الثقافية التي تطبع عالم الشغل بالجزائر في الابتعاد عن اللايقين اي عدم المخاطرة والمجازفة، مما قد يقف عائقا في وجه التغيير، تبرز هذه الدراسة ان الفرد الجزائري ذي توجه جماعي بمعنى ان علاقته مع الجماعة والعائلة علاقة وثيقة جدا، انها ما يسمى بجماعات الانتماء يبين وفاء الفرد لهذه الجماعات وتبعيته لها، ان هذه القيمة فاعلة ايضا في مكان العمل بالمؤسسة بحيث ان ضمان المنصب الحقيقي، مرتبط بالضمان الذي يقدمه الزملاء في العمل، ويظهر هذا في التعاون وفي العلاقات الحسنة مع الزملاء وتقاسم اهداف مشتركة والمساعدة عند مواجهة الصعوبات .³

جدير بالملاحظة ان العقلية الجزائرية اقرب بكثير من العقلية الجماعية لاحد اكبر المجتمعات تصنيعا، الا وهو المجتمع الياباني ناهيك عن اقترابها ايضا من اغلبية البلدان النامية الاسيوية الاخرى، لذا نرى ان

¹ - مروان لمدير ، سوسولوجيا التنظيمات ، مقال نشر في مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة القاضي عياض، مراكش، المغرب 2008 ص71 .

³ - MERCURE Daniel (dir), Culture et gestion en Algérie, Ed .ANEP, 2006 p 19

المسيرين الجزائريين مطالبين بالتحفظ في حالة ما اذا اقبلت الجزائر مستقبلا على الشراكة مع بلدان مثل فرنسا وايطاليا بخصوص نمط التسيير الذي بإمكانها ان يؤدي الى اختلا فات حقيقية ، ان الاهتمام بالتجارب (بلدان اسيا) قد يفتح الباب الى تصور قد يتماشى ومتطلبات الوضعية في الجزائر ، ومهما يكن من امر فالاجراء الجزائريين لا يمانعون بإقامة شراكة اقتصادية مع بلدان اجنبية، غير ان ما يرفضونه هوان يكونوا مسيرين من طرف اطارات اجنبية ، وتعد المسافة الرتبوية المفضلة، مسافة متوسطة حتى وان كان هناك قبول ترسيم كبير للدوار، لكن عليه ان يتضمن تعبير مباشر عندما تحدث نزاعات اي محاولة حلها وجه لوجه ، غير اننا نلاحظ ان هناك تباين بخصوص هذه المسألة مع بعض البلدان الغربية.

تعتمد البنية المفضلة هذه على اربعة ركائز تختلف على ما هو موجود حاليا ، اذ يحبذ الاجراء الجزائريين مؤسسات متوسطة الحجم اي مؤسسات غير كبيرة جدا ولا هي من نمط عائلي، فالنسبة الكبيرة من الاجراء الذين يعتبرون انفسهم مسرورين، هم اولئك الذين يشتغلون في المؤسسات ذات الحجم الصغير اي المشاريع المصغرة ، يرجع هذا الى السهولة الكبيرة في التسيير والى العلاقات الحسنة بها، بينما يرتبط اختيار المؤسسات الكبيرة والكبيرة جدا لا لشيء الا لضمان منصب العمل، في الوقت الذي يقوى فيه هذا التفضيل لدى فئة المستخدمين بالادارة مقارنة مع الاطارات المرؤوسة ، هذه الفئة التي تفوق نسبتها نسبة فئة عمال التنفيذ، من هنا يمكن القول بناءً على هذه المعطيات، ان معظم الشباب يتجه الي المشاريع المصغرة لسهولة الكبيرة في التسيير .

* **المكونات الاساسية لعناصر التكوين** : تختلف الصفات التي تفضل في المسؤولين المباشرين عن المسؤولين المسيرين، بحيث انه مطلوب من الاوائل اثبات قدراتهم على تبليغ معارفهم، تكوين مستخدميه، اعترافهم بخصائص واستحقاقات الاخرين واطهار كفاءتهم العالية وسلوك هم الاخلاقي، بينما يشترط في المسؤولين المسيرين امتلاك الكفاءة المتمثلة اساسا في الشهادة الجامعية والكفاءة التقنية الى جانب تمتعهم بعلاقات حسنة مع المستخدمين ، اي الامتثال لصفات الاستماع والاعتراف بالكفاءات ، بكلمة وجيزة ضروري ان يتوفر في المسؤول المباشر معيار التبليغ والاعتراف ، بينما يجب ان يتوفر في المسير الكفاءة المطلوبة.¹

1- MERCURE Daniel (dir), op cite, p 19

يترجم نمط القائد الخبير من خلال توجيه مهمته نحو نشاطه المهني، قبل توجيهه نحو العلاقات الاجتماعية، ولكن ذلك لا يعني على الاطلاق عدم الاهتمام بجانب طبيعة العلاقات، جدير بالإشارة الى ان نمط القيادة مرتبط بالفئات المهنية اذ ان صورة القيادة لدى فئة المنفذين، تتمثل في قائد يهتم بمستخدميه وان يساهم في بلورة علاقات منسجمة فيما بينهم وان يتصف بالأبوية، اي البحث عن ادارة موجهة واجتماعية بينما يفضل الجامعيون والاداريون نموذج المشاركة الفعالة والنجاعة، بمعنى نموذج مؤسس على قرب المسيرين، المشاركة الجماعية لاتخاذ القرار مع ضرورة تحقيق انتاج عالي الى جانب توفير شروط الاستقلالية.

يظهر ان المؤسسة الجزائرية الصغيرة مطالبة بتطبيق هذين النموذجين من القيادة حسب الفئتين الاساسيتين السالفتين الذكر، اما بالنسبة لطابع القيادة المتوخى لدى فئة المؤهلين الموجودة بين النمطين، بحيث انها تارة بقرب النمط الذي يفضله مستخدمى الادارة وتارة اخرى هي بقرب النمط المفضل من فئة التنفيذ، مما يقتضي التفكير في نمط قيادة خصوصي من الضروري ابتكاره.¹

وعلى العموم يمكن القول ان هناك نموذجين مفضلين لدى الاجراء، احدهما لفئة مستخدمى الادارة مطبوع اساسا بمنطق المشاركة اي ان اتخاذ القرار يتم بصفة جماعية بينما تفضل فئة التنفيذ النمط الممركز المطبوع بالبعد الاجتماعي، اي بعلاقات حسنة مع المستخدمين اين يكون اتخاذ القرار من صلاحيات القائد لوحده، كما تبرز مسالة ادارة وطبيعة حل النزاعات توجيهين اساسين، اولهما يفضل تفادي النزاعات في الوقت الذي يقر ثانيهما ان في بعض الاحيان بضرورة وجودها مهما يكن من امر، ضروري ايضا وضع بنية خفيفة في علاقات العمل، جوهرها العلاقة المباشرة والاتصال الشفهي، هذه المعايير التي تختلف عما هو قائم ومعمول به، ان ما سبق يجعلنا نبتعد عن الفكرة الخاطئة الداعية الى ان الرغبة هي في اختيار رئيس قوي في الوقت ان المطلوب هو رئيس مشروع كفى.

¹- MERCURE Daniel (dir), op cite, p 19

ثالثا: المؤسسة الصناعية في الجزائر: القيم، الرهانات والفئات : حوصلة لنتائج دراسة SNS

في الجزائر عدة دراسات عالجت المؤسسة والتصنيع لقد اعتمدنا اساسا على دراسة SNS للباحثين جمال غريد وعلي الكنز وسعيد شيخي (لن نعرض ما تعلق بدراسته لأنها تتمحور حول النقابة) ، حيث أن الراحل جمال غريد يتحدث عن مشروعه العلمي الذي اشتغل عليه طيل حياته ما يلي: " لم يتمثل مشروعي في الاهتمام بالأحداث، ولكن اريد له ان يكون تحليلا لما هو اعمق من هذه الاحداث، وبصورة ادق لما هو من عمق بنية المجتمع الجزائري اليومي اهتم في مساره دراسة فئة العمال لفهم اشكال الوعي، التي يحملها مختلف الفاعلون عن التصنيع والتسيير ... الخ، وجب الاتصال مباشرة من خلال التحقيق الميداني مع فئة العمال حيث تبين ان العامل يحتل في خطاب المسيرين مكانة اساسية، فهو ليس فقط العنصر الذي ينتج الخيرات المادية، بل ايضا الذي ينشر كفاءات الوجود والتفكير والعمل الجديد ، تقتضي هذه الوظيفة المزدوجة المنتج والوسيط الموافقة وبكل وعي وطواعية على النظام النظري ل SNS . ومشروعه التحويلي للمجتمع، يرتبط هذا التساؤل المتعلق بمستقبل هذا المشروع في حقيقة الامر بظروف وفرص الخروج من التخلف ومن بعده الالتحاق بمستوى تطور المجتمعات الحديثة ، انه التساؤل حول الفكرة التي يكونها هذا الفاعل الاساسي (العامل) اي المعني بتطبيق هذا المشروع في صورة المنتج الوسيط¹.

يهدف موضوع هذا القسم الثاني الى تحليل التصورات التي تقيمها هذه الفئة عن SNS، عن طبيعة العلاقات التي تربط بينهما واخيرا نظرتها للمجتمع وللعالم.

من هنا ضروري ان نركز يقول الباحث "جمال غريد" على نقطة جوهرية مفادها البحث في اشكال وعي العمال، اي علاقتهم بمختلف الوقائع الاجتماعية وكذا الممارسات التي يمارسونها صوب هذه الوقائع ، سنقف على هذا الوعي اساسا من خلال ما اسميناه " جمال غريد " " بخطاب العمال " وفيما بعد من خلال "ممارسات العمال " .

ان صورة SNS في خطابات العمال ما هي الا وحدة انتاجية اولا ثم مؤسسة توظف عدد من المستخدمين.

¹..بشير محمد ، علماء اجتماع ، التنظيمات و العمل في الجزائر ، الرعيال الاول ، الطبعة الثانية ، 2019 ص 42

-الاستراتيجيات الفردية والجماعية: يمارس العمال استراتيجيات عديدة نذكر من بينها :

-استراتيجية الانزواء (le repli): توحى هذه الاخيرة تقديم العامل - ان لم نقل مفروض عليه - للعمل مقابل اجرة، هذا العمل الذي يعد في اغلب الحالات دون فائدة لشخصه، ان هذا الموقف هو موقف العمال بدون تخصص ، الذين هم متواجدين جسديا فقط بالوحدة الانتاجية في الوقت الذي يبقى تفكيرهم غائب عن مكان عملهم .

- استراتيجية الحضور النشط والملتزم : تعد بنية الحركة (Mobilité) القلب النابض لهم، فعلاقتهم بالعمل هي علاقة مسترخية (Décontracté) ، انه موقف فئة من العمال ذات مستوى دراسي لا باس به وذات تخصص، فهي تظهر على انها مقتنعة بنفسها وبقدراتها، متفائلة بالمستقبل ومعتمدة على قدراتها ليس الا، لكن مهما يكن من الامر نلاحظ استراتيجيات عمل متنوعة، الا ان ما يهمننا حاليا بالدرجة الاولى هو الوقوف على مميزات وعلى الوجه الغالب الذي اصبح يفرض نفسه كوجه اساسي، الا هو ما اسماه الباحث بـ " العامل الشائع " ، انه العامل الواقعي الذي تعرفه SNS بصفة سلبية، هذا المزاج الذي لم يتعد هذه الصفة كلية، الامي، السلبي، غير الواعي وقليل التبصر، فهو يظهر على انه يمثل النمط المضاد للعامل او هو على الاقل ما يمكن نعته بما قبل العامل ، فليس بواسطة هذا العامل ذي المواصفات السالفة الذكر يمكن تشييد صناعة حديدية ناجحة ومرغوب فيها¹ .

يساهم بروز العامل الشائع وهيمنته داخل الورشات ليس فقط في انفجار الصور النمطية عن العامل الصناعي، بل فرض ايضا وخاصة على المستويين الاقتصادي والنظري تفكير جديد يقارب بطريقة جديدة المشاكل العويصة للتنمية.²

من جهته يقترح الباحث علي الكنز رؤية جديدة للتعامل مع اشكالية التنمية في الجزائر اذ حسبه من غير الممكن، تحقيق تنمية دون الربط العضوي بين مختلف الفئات المهنية داخل المؤسسة لتحقيق التضامن في المصير المشترك، اي ما اسماه " بالتراضي التاريخي " ومن ثم الابتعاد عن " سوء التفاهم التاريخي " بمعنى لاحظ ان ازمة المؤسسة والفاعلين فيها، ناتجة عن عدم وجود رؤية واحدة متفق عليها للمشروع،

¹- بشير محمد ، نفس المرجع سابق ، ص49

²--محمد بشير : نفس المرجع سابق ، ص52

بل هناك تضارب مصالح بين مختلف الفئات، خاصة تلك التي في هرم السلطة من البيروقراطيين (الذين يهتمهم السلطة والتحكم) والتقنوقراطيين (الذين يهتمهم النوعية والانتاج والتقدم)¹

*اهم افكار الباحث علي الكنز حول موضوع المؤسسة والتصنيع :

حول العامل الاطار ومهمته : اهتم الباحث في الدراسة السابقة الذكر بفئة الاطارات والمسيرين بالنسبة له، الاطار الصناعي في مشروع التصنيع الجزائري ليس مجرد عامل وموظف، وانما اوكلت له مهمة ضمنية وهي التأثير في محيطه العائلي والاجتماعي .

بمعنى الاطار هو رجل مهمات، من خلال فهمه ونضاله في مشروع التصنيع الحداثي، فانه يساهم في نقل هذا المشروع الى المحيط الاجتماعي الذي تغلب عليه الثقافة المحلية وبالتالي تأثيره في مدى تقبل هذا المحيط لفكرة التحديث بمختلف عناصرها .

حول العلاقات الصناعية (الاجتماعية في المصنع): لاحظ الباحث علي الكنز ان المؤسسة الصناعية، ليست مجرد مكان للعمل والانتاج، انها ايضا مكان لصراعات السياسية والتنافس على السلطة والمكانة خاصة بين فئتين مهمتين وهما :

* **الفئة التقنوقراطية :** التي استطاعت فرض عقلتها الاقتصادية وتهدف لترسيخ مشروع التصنيع وانجاحه .

* **الفئة البيروقراطية :** اي اصحاب المنطق البيروقراطي الذي يبحث عن الاستحواذ على السلطة حتى يهيمن .

اهم النتائج التي توصل لها الباحث علي الكنز من خلال هذه الدراسة :

* **يعد النظام الصناعي الحداثي نظام معلومات واتصالات، مفتوح وحر (منطق اول) على عكس النظام البيروقراطي والتقليدي، القائم على تسلسل هرمي صارم وذا صلابة وجمود في تنقل المعلومات، بل وصارم (منطق ثاني مختلف)، هذا ما شكل عائقا في نجاح نموذج المؤسسة الصناعية في الجزائر، نتيجة تصادم منطقتين مختلفتين .**

¹ - محمد بشير : نفس المرجع سابق ، ص33

* بالنسبة للباحث علي الكنز ايضا، النظام الصناعي هو نظام المبادرة والبحث، اعادة النظر فيما هو قائم، الابتكار، التخمين والابداع الجديد، لكن النظام البيروقراطي لا يمثل لهذا المنطق ولا يحمل هذه الثقافة، بل يهتم فقط للقيم : السلطة، الولاء، الامتثال، الهبات والمكافئات ذات البعد الاجتماعي والرمزي، لا القائمة على الكفاءة والاستحقاق.

المؤسسة الجزائرية عرفت نظامين متناقضين، تسببا في خلق واعدة انتاج التناقض وعدم التفاهم ما بين الفاعلين فيها (الفئتين التكنوقراط والبيروقراط)، هذا التناقض الذي اسماه الباحث علي الكنز ب " سوء التفاهم التاريخي " ¹ .

رابعا: دراسات سوسيولوجية حول القطاع الخاص والمقاولة :

بخصوص القطاع الخاص في الجزائر ، هناك عدة دراسات عالجت نذكر منها على التوالي : الباحثون جون بيناف، الجيلالي اليابس، احمد اهني .

➤ لقد درس جون بينيف المقاولين الجزائريين لغرض معرفة الشروط الاجتماعية التي ساعدت على تشكل هذه الفئة، فاعتمد على متغير اساسي وهو "المسار الاجتماعي " لتتبع هذا الاخير والتمكن من تحديده اعتمد على مجموعة اخرى من المتغيرات وهي الاصل الاجتماعي، الاصل الجغرافي، المستوى التعليمي والمسار المهني .

كما حاول الباحث الكشف عن الاستراتيجيات التي يعتمد عليها المقاولون في انشاء المشروع الصناعي ولتحديد موضوعه اكثر وضع تعريفا للمقاول، مفاده ان له كافة الصلاحيات في مؤسسته، فهو منشؤها ومسيرها على كافة المستويات وبعد تتبع المسار الاجتماعي للمقاولين توصل الباحث الى تحديد الاصول التالية:

- **المقاولون التجار :** في معظم الاحيان من اصل ريفي وتحديدًا من شرق وجنوب البلاد (قسنطينة، وادي سوف، المسيلة، بسكرة) من حيث نشاطهم الاقتصادي فهم يعملون في ميدان الاستيراد والتصدير، تجارة الجملة، كما انه مارس بعضهم نشاطات خارج الجزائر، كما انشؤوا مؤسسات للنقل، تغليب او تحويل المنتجات الفلاحية وحولوا نشاطهم من التجارة الى الصناعة، بصور قانون الاستثمارات

¹---محمد بشير : نفس المرجع سابق ، ص33

سنة 1966، انشئوا وحدات ذات حجم صغير ما بين 50 و 100 عامل وتوجهوا الى قطاعات النشاط التي تتميز بتكنولوجية غير معقدة وذات مردودية عالية كالمواد الغذائية والنسيج¹.
اهم ما يستخلص ان هذا النوع من قدامى المقاولين والمنحدر من ميدان التجارة غير متخصص في المهنة التي يمارسها ولا المنتج الذي ينتجه، فانقلبه الى الميدان الصناعي تم خلال ظروف اقتصادية وسياسية مرت بها البلاد، رغم تحويل نشاطه ما يزال يتصرف وفق ذهنية التاجر، الذي يهتم بالبيع فقط ويكون ذلك على حساب وظائف الادارة والتسيير فيضطر الى الاستعانة باهل الاختصاص لسد هذا الفراغ.

- **المقاولون العمال** : النوع الثاني هم عمال مؤهلون، اداريون، اطارات متوسطة، التي تحاول تحسين دخلها، فكثيرا ما يتشارك اثنان او ثلاثة في مشروع ما، من بينهم ايضا اطارات سابقة في التسيير الذاتي الصناعي، صف ضباط سابقين في جيش التحرير الوطني، منخرطون في جبهة التحرير الوطني عمال وموظفون من القطاع العام وفيما يخص اصلهم الاجتماعي، فهم من عائلات فقيرة، فلاحية اوتجار، تحصلوا على تلمذ جيد في المدرسة الابتدائية الفرنسية، تمت دراستهم بمتابعة الدروس المسائية او بالمراسلة اومن خلال التمهين، هذه الفئة لا تملك شهادات، لكنها تملك تكوينا تطبيقيا واسعا، بعضهم مهاجرون سابقون خاصة القبائل، كانوا مالكين لمقاهي او سيارات اجرة في المهجر، وبعد عودتهم الى الوطن استثمروا مدخراتهم في شراء ورشات او آلات الحرفيين الاوربيين الذين عادوا الى اوطانهم.

من اهم خصائصهم احتكاكهم بالميدان الصناعي، الذي سمح لهم باكتساب الخبرة الميدانية على عكس النوع الاول، الذي يطغى على تصرفاته السلوك التجاري، مما يميزهم ايضا عدم الاستقرار على مستوى المؤسسات، فتظهر لتختفي بعدها ليغير النشاط الانتاجي من جديد توضع الآلات في المساكن اوفي القبو، تتميز بالانتاج الموسمي او الظرفي.

- **المقاولون غير المسيرين** :توصل الباحث الى تحديد مجموعة اخرى من المقاولين وهم اولئك الذين يملكون مؤسسات، لكنهم لا يديرون مباشرة مصانعهم، بحيث يهتمون بأعمال اخرى كالاستيراد والتصدير، الملكية العقارية، في الوقت الذي يوكلون مهمة تسيير وادارة مصانعهم الى تقنيين او اطارات اجنبية (تونسيين، ليبيين وفرنسيين) كما توجد في الجزائر ايضا، مؤسسات مختلطة بفعل الجمع بين

¹ - بشير محمد، الثقافة و التسيير في الجزائر: بحث في تفاعل الثقافة المحلية و الثقافة الصناع ية ديوان المطبوعات الجامعية

رؤوس اموال جزائرية واخرى فرنسية او ايطالية او المانية، والملاحظ ان عددا قليلا منها فقط مسير من طرف جزائريين .¹

اما عن اصلهم الاجتماعي فهم اولاد موظفين جزائريين خلال الفترة الاستعمارية، تدرسوا في التعليم الثانوي او العالي، لم يشاركوا في الثورة، شخصياتهم متمكنة وحذرة .

بعدها عرضنا مختلف انواع المقاولين اعتمادا على متغير الاصل الاجتماعي، نعرض اهم ما توصل اليه الباحث بخصوص ذهنياتهم وتعاملاتهم، الاكثر اهمية تتعلق بروح عائلية المؤسسة، فعلى المستوى القانوني الشركات المنشأة هي عادة على شكل مؤسسات ذات مسؤولية، التي تجمع عموما ما بين 3 الى 4 شركاء، عادة من نفس العائلة، فمن اهم المميزات SARL ايضا ان الشركاء يرتبطون بعلاقات اخرى عدا المؤسسة، وحتى من حيث تراكم راس المال فانه يتأتى من مجموعات عائلية صغيرة او عن طريق الادخار، فاصل راس المال من التجارة وخاصة تجارة الجملة واذا لم تكن العائلة هي عماد الشراكة، يكون البديل هو التجمع المهني، عمال فيما بينهم او تجمع لتجار نفس المدينة وباختصار اهم مبادئ الشراكة هي العائلة والمهنة .

يكن سر نجاح هؤلاء المقاولين في المحافظة على سر مشاريعهم واهم ما يدعم الحفاظ على اسرار المهنة كشرط اساسي لتوفير عوامل النجاح، توظيف افراد من العائلة في الوظائف المهمة وبذلك تلعب العائلة دورا مهما في حياة المؤسسة، فمن جهة كانت منبع راس المال الذي احتاج اليه المقاول لإنشاء المؤسسة، من جهة ثانية توفر هذه العائلة للمؤسسة اليد العاملة، من خصائص هذه العائلات المرتبطة بنفس الاعمال انها تقطن في نفس المنزل ومنه ادت هذه الذهنية الى تقوية الروابط العائلية .

الا ان ذلك لا ينفي النزاعات والخلافات، خاصة فيما يخص تقسيم العمل وعدم تقبل البعض لعلاقات السلطة الممارسة من طرف احد افراد العائلة، مما قد يؤدي الى انسحاب احد المساهمين، الا ان ذلك لم يمنع الباحث من الجزم ان العائلة لعبت دورا اساسيا في انشاء المؤسسة وحياتها ومن زاوية اخرى يؤكد الباحث انه " اذا كانت الرأسمالية تقتل بعض انواع الروابط العائلية، فانها تحيي اخرى، فاذا كانت تفجر العائلة الممتدة التقليدية فانها تدعم وتقوي العلاقات في اطار العائلة النووية الصغيرة ".²

لقد اجرى الباحث **جيلالي اليايس** حول المؤسسة الصناعية الخاصة ومختلف علاقاته وتأثيراتها على مجمل النظام الاقتصادي والاجتماعي الذي تنشط فيه، مؤكدا انه من غير الممكن دراسة هذه المؤسسة

¹ - بشير محمد ، مرجع نفسه ، ص 161

² - بشير محمد ، مرجع نفسه ، ص 162

دون دراسة ممارسات تقييم راس المال المحول الى عناصر صيرورة العمل، كما انه لا يمكن اجراء الدراسة دون اعتبارها كقاعدة مادية لبرجوازية صناعية، التي انبثقت عن بورجوازية تجارية، نشطت خلال سنوات الاستعمار، يرى الباحث ان المقاول هو ذلك الشخص الذي يجمع ويسير ويعيد بعدها انتاج عوامل العملية الانتاجية¹.

من جهة ثانية قام الباحث بتحليل تاريخي لخطاب الدولة الوطنية، حول راس المال الخاص، الملكية والبرجوازية والاستغلال ونلخص فيما يلي اهم نتائج الدراسة :

- لا بد من ادراج الاثار المترتبة عن سياسات الدولة على راس المال الخاص عند محاولة تحليل هذا الاخير، فمن اهم النتائج المتوصل اليها ان البرجوازية الصناعية الخاصة جد مرتبطة بالدولة الوطنية فلا يمكن دراسة القطاع الخاص دون الرجوع الى ظروف استغلال قوة العمل، فلا يمكن لراس المال الخاص ان يعيد انتاج نفسه دون استغلال قوة العمل، التي تتم بتشغيل النساء خاصة في البيوت لحساب ورشة خياطة او حياكة مثلا تشغيل الاطفال، كما وجد الباحث ان " الخواص يستعملون السياسة التوافقية لتسيير الموارد البشرية" ، بحيث يقومون بالمزج بين الحديث والتقليدي، فالأول يخص المصنـ عـ والتكنولوجيا المستعملة والثاني يتعلق بعلاقات السيطرة التقليدية من علاقات قبليـة وجهوية التوظيف الانتقائي، التي تمثل وسائل اساسية للتخفيف من المقاومة العمالية، كما يتخذ صاحب المصنع من العوامل الدينية وسيلة للإدماج العمال في المصنع كان يخصص مكانا للصلاة او منح العمال منحة عيد الاضحى .

- يلعب راس مال العلاقات دورا كبيرا في نجاح المشروع فلا يمكن ان ينجح الا الذي حضر ارضية للمؤسسة، بتسيير احسن لمصالح وراس مال العلاقات وذلك بتزويج اولاده لموظفين ساميين او ابنائهم والبحث عن حامين او حلفاء من جهاز الدولة، باختصار الاستثمار اليومي والمزدوج الاقتصادي والاجتماعي الرمزي وكذا النظام الاجتماعي والسياسي في مجمله.

- ثمة علاقة بين راس المال العلاقات والمؤسسة، فكلاهما يمد الاخر بامتيازات ومن المستحيل ان يوجد راس المال الخاص دون الوجود النشط للعائلة، مكان التراكم والقاعدة المادية لتمرکز راس المال.

- في الاخير يربط الباحث بين القطاع العام والقطاع الخاص، مبررا ذلك ان ظهور القطاع الثاني لم يكن ليتم بمعزل عن القطاع العام، الذي هيئ له بطريقة ما اسباب النشأة والتوسع خاصة بتسهيل عملية

¹ - بشير محمد ، مرجع نفسه ، ص 99

التراكم (تدعيم الاسعار، حماية السوق) واهم ما يركز عليه الباحث وما يهمننا نحن هو راس مال العلاقات الذي يسعى المقاول لخلقه وتدعيمه راس المال الذي يساعد ويمكن من تحقيق فعالية المؤسسة¹.

➤ لقد اعتبر الباحث احمد هني ان اشكالية الاعمال (المقاول) في الجزائر ترتبط بدراسة السلوك التسيير لرب العمل او بالمسير الجزائري، ذلك من خلال مقارنته لمسيـر ورب العمل في الدول الغربية، ان التساؤل الرئيسي للباحث في هذه الدراسة، يدور حول مدى تأثير (الثقافة الغربية) القيم الحدائية (على الثقافة المحلية) قيم الاصالـة وبالتالي هي محاولة لفهم ورصد التغيرات والتحولات على مستوى الروابط الاجتماعية في الجزائر.

* لقد اظهر الباحث احمد هني الطريقة التي يستطيع من خلالها المسير في الدول الغربية الحصول على مراكز ومراتب عليا، ثم انتقل الى رب العمل او المسير الجزائري اين حاول شرح سلوكه كصاحب مال او كصاحب مركز، ليخلص الى ان الطريقة التي يتم بها توزيع الارباح هي التي تميز احدهما عن الاخر، فحسب الباحث الفرق يتمثل في ان الاول (رب العمل او المسير في البلدان الغربية) يدعم مركزه من خلال توزيع جزء من الارباح عبر هيئات مثل :المصنع، الدولة (الضرائب) والاحزاب...الخ².

• الثقافة والتسيير في الجزائر: أطروحة محمد بشير

ان الباحث محمد بشير في كتابه الثقافة والتسيير في الجزائر، عالج اشكالية تفاعل الثقافة التقليدية مع الثقافة الحدائية الصناعية وثقافة المؤسسة، ففي هذا العمل يرى ويؤكد الباحث، على ان التجربة الجزائرية اثبتت ان النظرة الاحادية التي تبناها صناع القرار والتي حاولت تغيير ادوار الجزائريين من افراد ريفيين الى افراد حضريين، كانت خاطئة وبعيدة عن الرؤيا العميقة والجدية للمجتمع الجزائري، حيث ان اقضاء العناصر الثقافية من تقاليد وعادات اجتماعية ومحاولة احلال مكانتها عناصر الثقافة الصناعية المستوردة من بيئة غير بيئتنا، تسببت في بروز ظواهر تعبر عن قوة التصادم والمقاومة داخل النسق المؤسساتي خصوصا والنسق الكلي عموما .

¹ - بشير محمد ، الثقافة والتسيير في الجزائر ، مرجع سابق ، ص100

² - بشير محمد ، مرجع نفسه ، ص 118

• الثقافة والمقاولة في الجزائر : سوسيولوجية الشباب أصحاب المشاريع المصغرة

في دراسته حول ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول، بمقاربة منهجية كمية وكيفية، يعالج الباحث بدرأوي سفيان اشكالية معالجة مفارقة اساسية تتمثل في الديناميكية الملفتة للنظر فيما يخص خلق وانشاء المؤسسات من قبل الشباب، انطلاقا من الفكرة الى التجسيد، اي وجود مسار مقاولاتي بمساعدة اجهزة حكومية يتمثل دورها في متابعة ومساعدة الشباب على خلق وانشاء مؤسسات والمحافظة على استمرارها، كل هذا مقابل واقع مغاير للمنطق المقاولاتي، يتمثل في تغيير النشاط، مؤسسات وهمية، فشل المشروع كليا، هيمنة المعاملات غير الرسمية...الخ، بالتالي رغم كل ما يسخر من موارد مالية واجراءات قانونية تبقى الجزائر الاضعف بين جيرانها في مجال المقاولة .

حيث انه طرح مسالة ، ما هي عناصر التفاعل بين ثقافة المقاولة والثقافة المجتمعية لدى الشباب الجزائري المقاول ؟ وبأي منطق يسير المقاول الشاب مقاولته الصغيرة¹؟

* لقد افترض الباحث ان السلوك التسيير 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) .

* بعد تحقيق ميداني على عينة مكونة من 172 بمدينة تلمسان، عن طريق استمارة مقابلة توصل الي نتائج تفاعل الثقافة المجتمعية مع الثقافة المقاولاتية، حيث ان الشاب الجزائري المقاول لديه عدة ممارسات تسييرية، حيث يمكن ان ندمج هنا المقاولين ضمن النموذج التقليدي، لان الخيارات التسييرية للمقاولين تتميز بهيمنة العلاقات الشخصية وتوظيف العلاقات الجماعية، تفضيل الولاءات على الكفاءة الاقتصادية فالشباب والعائلة هما السند الاساسي له، لا يمكن التفريط فيه بل هوراس المال الاساسي لسير اعمالها، اما بخصوص الشبكات المهنية والاجتماعية، فللمقاول ادراك الرغبة وامكانية الانجاز يعوضها الاعتماد الكامل على راس المال الرمزي والاجتماعي وشبكة العلاقات الشخصية .

¹ - بدرأوي سفيان : ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة (ل م د) تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية ، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان الجزائر 2015 ، ص 20.

04 - صياغة الاشكالية :

بعد الثورة الصناعية عرف العالم تغيرا جذريا ، حيث اصبح يعرفه بمجتمعات التنظيم او المؤسسات حيث اصبحت المؤسسات الصناعية السنة الغالبة والمميزة لهذه المجتمعات وساعدت هذه الاخيرة في بناء اقتصاد نامي ومزدهر لبلدانها، الا ان هذه المؤسسات قد واجهت ازمتا اقتصادية، ادت الى عرقلتها والى انهيارها احيانا نجمت عنها مشكلات اجتماعية من فقر وبطالة الخ .

وفي سبيل مواجهة هذا العجز والعراقيل السابقة ولتوسيع مجال الاستثمار الاقتصادي وسد حاجيات البطالين، قاموا بفتح تجارات صغيرة ومحلات يقاتنون منها ومن هنا كانت الانطلاقة في المؤسسات الخاصة تابعة لأفراد تسير وفق النطاق السياسي وتحت تصرف اصحابها فقط ، ليتماشي هذا النوع من المؤسسات مع العمومية التابعة للدولة فأصبحت لهذه الاخيرة السمة الغالبة على المجتمعات الحديثة، هذه المؤسسات تتمثل في الحد من البطالة وتخفيف اعباء التوظيف على الدولة وكذا قدرتها في استيعاب اليد العاملة ، من خلال ما تقدمه المشاريع الصغيرة من توفير مناصب عمل، حيث تعتبر المشاريع المصغرة نموذج في دفع عجلة التنمية، وخصوصا في الجزائر، حيث ان المؤسسات والاقتصاد كان مستغل ومسير من قبل الاستعمار الفرنسي، اما بعد الاستقلال فقد مرت بالعديد من المراحل التي عملت من خلالها على اقامة نظام اقتصادي جديد وينهض باقتصاد الدولة والتنمية، لكن كلها خطط بائت بالضعف تزامنا مع تراجع اسعار البترول وضغط وغموض في ممارسات المسيرين والعمال مما استدعى دراسات عميقة من الباحثين امثال على الكنز، سعيد شيخي وجمال غريد ، الذين قاموا بدراسات في مركب الحجار حول ممارسات المسيرين وطريقة التسيير ، التي يتلقاها العمال حيث بينوا وجود تناقض ورفض للعمال واعتراضهم على ممارسات الاطارات او المسيرين الذين يحملون مسؤولية بناء مجتمع صناعي ومواجهتهم عدة مشاكل وعراقيل ادت الى عيش الجزائر حالة من تدهور على المستوى الاقتصادي ، كتسريح العمال وم انه من ظواهر اجتماعية .

غير ان هناك من العائلات من قامت بنشاط تجاري او حرفي على المستوى المنزلي كالحرف، الخياطة والعمل في مجال المصبرات الخ، فيما كانت هذه النشاطات بذرة ميلاد فكرة المشاريع المصغرة والتي الزمت الدولة على ايلاء واعطاء اهتماما خاصا لهذا النوع من المؤسسات من خلال اعتمادها على خطط وسياسات هدفها تطوير وتنمية هذه المشاريع ، لإقامة اقتصاد جزائري مثالي، من خلال اقامة شبكات دعم تهدف الى تيسير وتدعيم اصحاب المشاريع لتجسيد افكارهم العملية وتزويدهم بكافة

المستلزمات القانونية من لوائح وضرائب وشؤون تسييري ، اضافة الى الدعم المادي من قبل وكالات ومؤسسات خاصة، لتسيير هذه المشاريع وتقديم اللازم لأصحاب المشاريع او المؤسسات الصغيرة وسط جو يتخذ اشكال عديدة ومختلفة من التسيير ونواحي كثيرة ، خاصة باختلاف المقاولين واختلاف طبيعة المشاريع وعلى هذا التوجه وقصد التعرف على سوسيولوجيا التسيير لهذه المشاريع المصغرة ، انصبت دراستنا على وكالة التنمية الاجتماعية بولاية تبسة قصد التعرف على ممارسات وتمثلات الفاعلين المحليين وكذا دورها في نجاح مشاريعهم المصغرة ومنه يمكننا صياغة اشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي التالي :

* **ضمن الطرح والتحليل السوسيولوجي للمشاريع المصغرة : ما هي التمثلات والممارسات التسييرية للفاعلين في مشاريع وكالة التنمية المحلية ذات الصلة ؟ .**

05- تساؤلات الدراسة:

للاجابة عن الاشكالية الرئيسية للدراسة ، فقد قمنا بوضع مجموعة من التساؤلات الفرعي —ة والتي من شأنها ان تخدم موضوعنا وتجعلنا نقف عند اجابات من الممكن ان تكون بداية لمشاريع بحثية جديدة كما يلي :

- ما هي التمثلات التي يحملها اصحاب المشاريع عن العمل الحر وتسيير المشاريع المصغرة ؟ .
- ما طبيعة الممارسات التسييرية للفاعلين في مشروع المنفعة العامة ، ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة ؟ .
- ما طبيعة وانماط العلاقات بين المسيرين الادارين والتقنيين للمشروع على المستوى الوكالة والبلدية مع صاحب المشروع (المقاول) ؟ .
- فيما تتمثل عناصر ثقافة المقاوله التي تسعى برامج وكالة التنمية الاجتماعية ، الى ترسيخها في اطار المساهمة في تسيير المشاريع المصغرة TUP-HIMO نموذجاً ؟ .

06 - اهمية الدراسة العلمية والعملية :

تستمد الدراسة الحالية اهميتها في محاولة فهم واقع تس يبي المشاريع المصغرة ، للتمكن من رسم صورة حقيقة وواقعية عن جميع الحثيات المتعلقة بتمثلات الفاعلين وممارساتهم في مجال ادارة المشاريع المصغرة، بالإضافة الى محاولة الحصول على اهم العقبات والاشكالات التي قد تتيح للوصاية مواجهتها وتذليلها لضمان سير حسن وفعال للمشروع.

كذلك تمكن اهمية الموضوع في دراسة برامج التشغيل المقدمة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية ، التي تعمل على انجازها على المستوى المحلي وابرار مدى اسهام هذه البرامج في توفير مناصب الشغل وتقليص البطالة، كذلك خلق ثقافة عمل حر والمقاولة التي هي هدف استراتيجي لهكذا مشاريع ومبادرات.

خلاصة الفصل

جاء الفصل الاول متنوعا ومحددا لمسار الدراسة والبحث من جوانب عديدة، منها مبررات اختيار الموضوع وأهدافها المحددة نتيجة عمل استطلاعي وكذلك ادبيات الدراسات المهمة والتي توطر أي بحث من هذا النوع، حيث تبلورت واتضحت لدينا المشكلة ومن خلالها تم صياغة الاشكالية البحث التي تعد خيط رفيع لتحديد ابعاد وعناصر معالجة ما تبقى من الموضوع .

الفصل الثاني : الاجراءات المنهجية وسير البحث

الميداني

تمهيد .

1 - التحليل المفاهيمي للدراسة .

01 - 01 - سوسيولوجيا المشاريع المصغرة .

01 - 02 - التمثلات الاجتماعية : المفهوم والابعاد .

01 - 03 - الفاعل الاجتماعي والفاعل المقولاتي .

2 - الاجراءات المنهجية .

3 - مجتمع البحث والمعاينة .

4 - مكان الدراسة .

5 - سير البحث الميداني .

خلاصة الفصل

تمهيد :

نخصص في هذا الفصل المفاهيم للدراسة والاجراء المنهجي للدراسة والذي يتحدد بالطريقة المناسبة، مجتمع البحث والمعاينة لاجل جمع البيانات اللازمة للإجابة علي تساؤلات الدراسة التي طرحها في الفصل الاول ومحاولة تفسيرها وتحليلها بطريقة منتظمة .

والدراسة الحالية في هذا الجزء منها، سرتناول بشيء من التفصيل والتوضيح، الإجراءات المنهجية المتبع فيها ولماذا وقع الاختيار على هذا المنهج دون غيره من المناهج الاخرى كما ستبين الادوات المعتمدة لجمع البيانات وكيف استخدمت، مع عرض في الاخير مكان الدراسة وسير البحث الميداني، كما سيتم الحديث عن عينة الدراسة وطريقة اختياره — وتوزيعها حسب بعض متغيراتها التصنيفية.

وفيما يلي عرض لكل عنصر على حدى وبالترتيب :

1 التحليل المفاهيمي للدراسة .

01 - سوسيولوجيا المشاريع المصغرة :

المشاريع القائمة كانت ام قيد الاطلاق اوقيد الانشاء، ليست سوى طموحات نجدها عند الافراد، كما عند المؤسسات وكذلك عند الدول، اذ شكلت ولا تزال بعدا اقتصادي—ا ورأساليا وتتمويا في كافة النشاطات والقطاعات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية . فالمشاريع بصفة عامة تخضع لمجموعة من القيود والمتغيرات بالاضافة الى ندرة الموارد¹.

من هذا المنطلق كان لزاما على المؤسسات التي تسعى الى البقاء ان تتعامل مع هذه القيود والمتغيرات وذلك بغية تحقيق اهدافها والتمثلة في استغلال الموارد والامكانات المتاحة امامها بكفاءة وفاعلية ضمن التكلفة والوقت المسموح بهما².

01 - 01 - مفهوم المشاريع : تمثل المشاريع منذ القدم مصدرا لاهتمام الفرد والمؤسسة، ذلك لما تلبيه من مختلف الاحتياجات وقد تزايد الاهتمام بالمشاريع في الالونة الاخيرة بسبب التطورات المحدثه في المحيط الاقتصادي من اتساع الاسواق، العولمة واستخدام التكنولوجيا المتطورة، حيث اصبحت مطلبا اساسيا لمواجهة هذه التحديات، حيث تؤدي المشاريع الى تلبية مختلف المتطلبات لمواجهة التحديات الراهنة، فالمؤسسة تقوم بالمشاريع من اجل تلبية احتياجاتها وتدعيم نشاطها لمواجهة الاسواق واكتساب ميزة تنافسية تمكنها من تحقيق الارباح والاستمرار والنمو³.

01 - 02 - تعريفات المشاريع : يحيط بالمشروع تعاريف كثيرة ومتنوعة لا يمكن حصرها في بضعة سطور، لكن هناك تعاريف اساسية وجب معرفتها تساعد في فهم طبيعة المشروع .

¹ - ابو ناعم عبد الحميد مصطفى، إدارة المشروعات الصغيرة، دار الفجر للنشر و التوزيع، 2002، ص46

² -عابد علي ، دور التخطيط و الرقابة في ادارة المشاريع باستخدام التحليل الشبكي دراسة حالة مشروع بناء ، مذكرة مقدمة الاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص : بحوث العمليات و تسيير المؤسسات ، جامعة ابو بكر بلقيد ، تلمسان ، 2011/2010 ، ص 08،

³ -امال عدي ، دور ادالاة مخاطر المشروع في ضمان نجاح انجازهِ دراسة حالة مؤسسة اشغال الطرقات و نقل البضائع و المحروقات تبسة **Sotramat**، مذكرة مكالمة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، تخصص ادارة و تسيير المشاريع ، جامعة تبسة ، 2013/2012، ص11

تعريف 01 : لفظ يشير الى مجموعة متتالية من الانشطة، لها علاقات مميزة تربطها معا وتتحد بنقاط بداية ونقاط نهاية، توضح نقاط اكتمال تحقيق الانشطة بغية الوصول الى هدف او مجموعة من الاهداف¹.

تعريف 02 : المشروع هو عبارة عن نشاط مؤقت فريد من نوعه، له اهداف واضحة جاء من اجل تلبية الغايات التي وجد من اجلها، لمختلف الاطراف المشاركة فيه، وليس كل مشروع تم انجازه هو مشروع ناجح، فالمشروع الناجح هو الذي تتحقق فيه معايير النجاح وله سمات تمكن من الحكم عليه².

تعريف 03 : المشروع هو مجموعة من الاعمال المترابطة، يتم تنفيذها بطريقة منظمة له نقطة بداية ونقطة نهاية محددتان بوضوح وذلك لتحقيق بعض النتائج المحددة المطلوبة لتلبية الحاجات الاستراتيجية للمؤسسة في الوقت الحالي³.

من خلال التعاريف السابقة يمكن الاستنتاج ان المشروع هو ذلك العمل الذي يقوم به فرد او المؤسسة، هذا العمل يشمل مجموعة من الانشطة المتسلسلة لها اوقات للبدء والانهاء من اجل تحقيق خدمة او منتج فريد من نوعه، في ظل قيود التكلفة، الزمن والجودة التي يجب الالتزام بها.

01 - 03 - انواع المشاريع :

في الحقيقة ليس هناك اجماع عام ، خاصة بالمفهوم الاكاديمي حول تعريف المشروع الصغير والمشروع المتوسط، لاسيما ان هناك مجموعة مؤشرات على تعريف تلك المشاريع مثل :

- طبيعة النظام الاقتصادي في الدول .
- اختلاف المعايير المستخدمة لتحديد طبيعة المشروعات اهي صغيرة ام متوسطة ام كبيرة وهذا حسب عدد العمال في المشروع .
- حجم راس المال في المشروع التكنولوجيا المستخدمة في المشروع⁴.

¹- ابو ناعم عبد الحميد مصطفى، مرجع نفسه ، ص52

²- محمد الفيومي محمد، ادارة المشروعات، كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، 2001 ، ص60

³- امال عبدي ، مرجع نفسه ، ص 22

⁴- امال عبدي ، مرجع نفسه ، ص 26

01 - 04 - صاحب المشروع / المقال :

تعريف المقال : هو مُنفذ فكرة الاستثمار وصاحب مشروع المقالة ايضاً، المقال يقوم بإنشاء مشروع المقالة ويقوم بإدارة هذا المشروع وتسييره وتطويره الى الافضل وقد اقترن اسم المقال مع مشروع المقالة في الآونة الاخيرة، حتى اصبحا متلازمان بدرجة كبيرة الى الحد الذي اصبح فيه شخصية المقال متطبعة بمهنة المقالة التي يقوم به - ويرتبط نجاح او فشل المقالة في مهامها بمدى اهتمام المقال بخبايا مهنته، ومدى اجتهاده في اتخاذ القرارات الصائبة في الوقت والزمان المناسبين، ويُعد المقال هو السر في نجاح النظام الرأسمالي¹.

1. 01 - 05 - عناصر ثقافة المقالة :

هي ايضاً مجموعة من القيم الخاصة لمقال، منها الاستقلالية، الابداع، المسؤولية والرغبة والاخذ للمخاطر، كما انها مجموعة من المبادئ والقيم التنظيمية التي تصبغ المسار المقالاتي من الفكرة الى التجسيد، انها الروح المقالوتية التي تنظم الممارسة التسييرية وتوجهها لتحقيق الاهداف، كما انها تعبر عن الفكر المؤسسي والقيم الثقافية الجماعية².

ان مصادر ثقافة المقالة متعددة، لارتباطها ببنية اجتماعية وسياق تاريخي معين، لكن كما يمكن الاشارة الى تاثيرات ثقافية عالمية يقتضيها سياق العولمة، يمكن ايضاً تحديد اهمية تاثير الثقافة الوطنية و الثقافة الشخصية للمؤسسة والثقافة العلمية للفاعلين بها في تشكيل ثقافة المقالة³.

1. 01 - 06 - العمل الحر :

يشكل العمل الحر عملياً مشكلة البطالة المتفاقمة بين الشباب والخريجين خاصة، يشكل العمل الحر حالاً في ظل التطور التكنولوجي والذي اتاح لمعظم فئات الخريجين فرصة العمل عن بعد وباجور مجزية، تعيينهم على متطلبات الحياة وتغنيهم عن الوظائف التقليدية والروتينية، كما يخفف التوجه نحو العمل الحر من الاعباء والضغوط على الحكومات والتي تضطر الى دفع مبالغ باهظة سنوياً كمساعدات اجتماعية للعاطلين عن العمل⁴.

¹ الموقع الالكتروني: <http://blogs.entej.com/blog/15828>، على الساعة 15:00 تاريخ الاطلاع 2020/04/25

² - بدرأوي سفيان، مرجع نفسه، ص 50

³ - بدرأوي سفيان، مرجع نفسه، ص 50

⁴ - احمد عمر ابو الخير: دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر "دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، مذكرة مقدمة للحصول على شهادة الماجستير تخصص ادارة الاعمال، جامعة كلية التجارة، غزة، السنة الجامعية 2017/2018، ص 20.

المشاريع المصغرة او ما يسمى بطاشرونا: هناك من يعرفها على انها مؤسسات في قطاع الصناعات الحرفية، حيث تمارس داخل منشآت صغيرة يعمل بكل منها 09 مشغلين فقل، تقوم بنشاطات صناعية مختلفة لحسابها او تقدمها كخدمة صناعية للغير¹.

وهناك من يعرفها ايضا انها المشروع " طاشرونا " تمتاز بمحدودية راس الم ال وقلة العمال ومحدودية التكنولوجيا المستخدمة وبساطة في تنظيم الاداري وتعتمد على تمويل ذاتي حيث راس المال يتراوح بين 5 الي 65 الف وعدد العمال اقل من 10².

1. 01 - 07 - عوامل نجاح الطاشرونا :

عوامل نجاح طاشرونا، هي تلك العوامل المرتبطة بالاستراتيجية المستخدمة لتحقيق النشاط وتشتمل على الادوات والتقنيات التي تساعد على تحديد خطة طاشرونا وتنفيذه واتمامه في الوقت المحدد وفقا للميزانية الموضوعية ومن ثم تشتمل على ما يلي :

- اهداف المشروع ونتائجه وارباحه .
- تعيين راعي والتزامه بدعم المشروع وتأبيده .
- يتم تشكيل فريق مناسب واستخدام المهارات المناسبة.
- يتم وضع جدول زمني دقيق مع مراعاة تحديثه .
- الحفاظ على دقة هيكل تجزئة العمل اثناء تنفيذ مراحل خطة العمل³ .

1. 2 - التمثلات الاجتماعية : المفهوم والابعاد :

يعتبر اول من استخدم عبارة التمثلات الاجتماعية هو العالم الفرنسي موسكوفيتشي حيث يعبر موسكوفيتشي ان التمثلات ليست فقط جمعية تتكون عبر الاجيال وغير قابلة للتغير، بل وايضا اجتماعية قابلة للمراجعة والتجديد، الرسكلة واعادة البناء من طرف المجموعات التي تكوّن المجتمع الواحد، لنتنتج بذلك " معارف الحس العام " او التفكير الاجتماعي كما بين العالم موسكوفيتشي من " نسق من القيم والمفاهيم والسلوكيات المرتبطة بسمات ومواضيع يحدد معالمها الوسط الاجتماعي تمكن من استقرار حياة

¹-قنيدرة سمية ، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ظاهرة البطالة بدراسة الميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة مقدمة للحصول على

شهادة الماجستير ، تخصص الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة 2009/2008 ص 11

²- قنيدرة سمية ، مرجع نفسه ، ص 28

³- امال عبيدي ، مرجع نفسه ، ص 30

الافراد والجماعات ومن توجيهه وصياغة السلوكيات وردود الفعل المناسبة " وهي ايضا " وسائل بين الشخص والوضعية المتواجد فيها ¹ .

فالمتمثلات الاجتماعية تتغير وتختلف في معناها ومحتواها بحسب اللغة، السياق الثقافي الايديولوجي وبحسب اهتمامات وعلاقات التواصل والتخاطب بين افراد المجموعة، مثلا " اذا ابدى الفرد اوالمجموعة رأيا يتعلّق بمَوْضوع ما (مادي، اجتماعي فكرة، شيء اوشخص)، فان هذا الرأي هو بطريقة ما جزء من تكوّنه، لانه يحدّد ماهية هذا الموضوع انطلق العالم موسكوفيتشي من فرضيات ثلاث، ليفسّر كيف يختلف افراد المجتمع الواحد في تمثلاتهم لموضوع ما، للتمثلات بعدين الاول نفسي والثاني اجتماعي ولكونها تكون جزءا كبيرا من عالمنا الداخلي ، فاننا نلجا اليها بشكل دائم، لكي تبهجنا في لحظات الراحة والحلم و تؤنسنا عند الوحدة والقلق ، اما في اوقات النشاط والتفاعل مع الاخرين، فانها ترشدنا الى " ما يجب فعله " لانها تلزمننا بالتقيد بالمعايير الاجتماعية والسياق الثقافي الذي نوجد فيه .

في ضوء هذه المعطيات تبلورت نظرية التمثلات الاجتماعية التي جاء بها العالم موسكوفيتشي في اوائل الستينات، ليؤكد على اهمية البعد النفسي والاجتماعي، لدراسة كل مظاهر التفكير والسلوك الانساني دراسة علمية وموضوعية " لان حياتنا العقلية اجتماعية بطبعها " كما يقول العالم موسكوفيتشي تتعلّق الفرضية الاولى بانتشار المعلومة بين افراد المجتمع حول موضوع التمثل، بحيث يصعب فرزها وتمييزها عن المعتقدات والمعارف السابقة، اما الفرضية الثانية فتتعلّق بالاهتمام الذي يوليه افراد مجموعة معينة لجانب من موضوع التمثل، في حين تتعلّق الفرضية الثالثة بتطوير المعلومات المستقاة تحت " ضغط البحث عن دلالة، كما يعبر عن ذلك العالم موسكوفيتشي، كل حسب ثقافته واهتمامه ² .

وترى **جودلي (Jodelet)** في هذا السياق ان التمثلات " هي شكل من اشكال المعرفة منتجة اجتماعيا ومقتسمة، تستهدف غاية عملية وتسعى الى بناء واقع مشترك لمجموعة اجتماعية ان العودة الى هذه الاطروحة يقودنا الى الاستعانة ³ .

¹ -مناح رفيق ، تحليل سوسولوجي لديناميكية التشغيل باقليم تيسة ، دراسة ميدانية حول التمثلات الاجتماعية للمسجلين بالوكالة الولاية للتشغيل ، مذكرة مقدمة للحصول على شهادة الماجستير تخصص سوسولوجيا الديناميكية الاجتماعية و التنمية الاقليمية ، جامعة باجي مختار عنابة السنة الجامعية 2010/2009، ص 60.

² -مناح رفيق ، مرجع نفسه ، ص 80

³ -كوثر السويسي ، التمثلات الاجتماعية ، مقارنة لدراسة السلوك و المواقف و الاتجاهات و فهم اليات اله وية ،مجلة العربية لعلم النفس ،المجلد 01 العدد 01 صيف ، جامعة تونس ، 2016

بالمقاربة التي طورها سان سوليو (R. Sainsaulieu) في دراسته لثقافة المؤسسة، تعتبر المؤسسة في تصور سان سوليو (R. Sainsaulieu) فضاء لتغيير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية يناسب انتماؤها على هوية مهنية، حيث تُكتسب فيها القواعد والقيم والتمثلات التي ستعمل على هيكلة اشكال التضامن بين اعضاء المؤسسة وعلاقاتهم في العمل على حد سواء .

ان هذه الخلاصة لا تختلف في شيء عن تلك التي قدمتها نظرية الحداثة الفردية او تلك التي شرحها وتوسع فيها كلود دوبار (C. Dubar) حول دور المؤسسة الصناعية في التنشئة الاجتماعية¹ اما في تصور الباحث مراد مولاي الحاج فالمؤسسة الناجحة، هي تلك المؤسسة التي تستطيع ان تحافظ عن مناصب عمل عمالها ، من هنا فان تمثلاتهم لعملهم مرتبطة بمدى استطاعة هذه المؤسسات على تلبية حاجاتهم ومتطلباتهم المهنية ، فهم يشعرون بنوع من الاستقرار الاجتماعي نظرا للواقع الاقتصادي والاجتماعي، التي تمر به البلاد من تفشي ظاهرة البطالة والفقر ويربطون مصير مستقبلهم المهني بمصير مؤسساتهم الصناعية، فتحسين وضعهم المادي وضمان الاستقرار في مناصب العمل اصبح، اكثر من اي وقت مضى، مرهونا بتحسين النتائج المالية لمؤسساتهم² .

1. 3 - الفاعل الاجتماعي والفعل المقولاتي :

1. 03 - 01 - الفعل الاجتماعي : هو احد انواع الفعل الانساني، له خصوصية تميزه عن غيره من الافعال وهو يعتبر الاساس الذي تقوم عليه " السوسيولوجية الفيبرية " ، وبهذا المعنى فان السوسيولوجية عند العالم فيبير ماكس هي : علم خاص بالفعل الانساني- الاجتماعي، اي العلم الثقافي الذي لا يريد ان يفهم قصد وبواعث الفاعل من قيامه بفعله بل هو يريد كذلك ان يفسر بصورة مترابطة الاسس ، التي تكمن خلف قيام الفاعل بفعله او نشاطه³ .

فان العالم فيبير ماكس يعرف على النحو التالي " يكون الفعل اجتماعياً، اذا تعلق معناه المقصود من قبل فاعله او فاعليه بسلوك الاخرين، الذين يوجهون حدوثه " اذا الفعل الاجتماعي هو الذي يتوجه بسلوك

¹ - كوثر السويسي، مرجع نفسه ، المجلد 01 العدد 01

² - مراد مولاي الحاج، « العمال الصناعيون في الجزائر : ممارسات و تمثلات. دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة »، Insaniyat / انسانيات [على الانترنت 2006 | 34]، نشر في الانترنت 31 janvier 2013، تاريخ الاطلاع 10 juin 2020. URL : <http://journals.openedition.org/insaniyat/10109>

³ - حسام الدين فياض ، نظرية الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر دراسة في علم الاجتماع ، دراسة في علم الاجتماع التاويلي 2018 ، ص 30 .

الغير، يرتبط بمعنى مشترك معه، فمثلاً : اذا قمت بفتح نافذة الحجرة لكي يدخل الهواء النقي، فان هذا السلوك هو فعل انساني، له معنى ذاتي مقصود للفاعل، لكنه ليس فعلاً اجتماعياً، كذلك الحال اذا اردت ان اروح عن نفسي، فاخذت ادندن وانا جالس وحدي في غرفتي، فان هذا الفعل ليس اجتماعي، لكن لوانني كنت اشاهد مباراة كرة القدم مع مجموعة من الاصدقاء واخذنا نشد سوياً اناشيد حماسية لتشجيع الفريق في الملعب، فان هذا السلوك يمكن ان يسمى فعل اجتماعي، لانه ارتبط بسلوك الاخرين، الذين واجهوا سلوكي والامر كذلك لوانني كنت في عرسٍ ريفي و اصطف الحضور في صفين يجيب كلا منهم الاخر بمقطع من الهازيج الشعبى، وقد كنت من بينهم، فان سلوكي هنا ايضاً هو استجابة او متأثر ومتوجّه بسلوك الاخر، وبالتالي فانه سيكون فعلاً اجتماعياً .

أذاً الفاعل الاخر الذي يوجه سلوكي ، فيجعل منه فعلاً اجتماعياً، قد يكون موجود امامي حاضر عندما اجلس بصمت وهدوء في قاعة يتكلم فيها احد التّاجين من مجازر القتل فتساب الدموع من مقلتي ، لكن قد يكون الباعث لهذا السلوك مؤثر قديم ، كان اتذكر زوجتي المتوفاة من عدة سنوات فاذرف لفقد انه الدمع، قد يكون الباعث مستقبلي ، كان اتذكر واجب تسديد مبالغ طائلة للدائنين في نهاية العام فاصاب بالحزن وارثي حالي¹ .

ان ما يشير اليه العالم فيبير هنا من غير تصريح، هو تلك الافعال التي تتوجه بغايات " ميتافيزيقية " او " ما وراثية "، كالأفعال التي ياتي بها من يؤمنون بالاساطير، او الافعال التي يأتى بها اتباع دين سماوي او طائفة منحرفة، فمثلا : قد يجلس شخص لوحده في حجرة فيتذكر لقاء بعد الموت، فتفيض العبارات من ماقبه اوان يقوم احدهم بصورة بدائية بوشم جسده بالاصباغ الدائمة ، تحت تاثير الاساطير التي يؤمن بها، فان مثل هذه الافعال وان كانت توجه بتاثير فاعل مفترض، فانها من وجهة نظر العالم فيبير ليست بافعال اجتماعية ، حيث تطرح المشكلة في قضية اعتبار اوالكائنات الروحية اوالغير مادية طرف في فعل اجتماعي ، فهناك من لا يقر بوجودها، بالتالي فانه في هذه الحالة لا تصح بالنسبة لهذا المنكر لوجودها ان نسميها حالة فعل اجتماعي والامر كذلك عند العالم فيبير لانه ذكر في اكثر من موضع من مؤلفاته، انه لا يؤمن بوجود العالم غير المادي او بالاصح الماورائيات، او على الاقل هكذا كان يزعم وان كانت مؤلفاته وسيرته تقول غير ذلك .

¹ - حسام الدين فياض نفس المرجع ، ص32

من جهة اخرى لا يُعتبر كل سلوك ترافق مع تواصل بين فاعلين فعل اجتماعي، يقول العالم فيبير : " ليس كل نوع للتواصل الانساني يكون ذا طابع اجتماعي، بل فقط بالشكل الذي يوجه فيه سلوك الاخر السلوك الخاص " .

ثم ان فيبير يفترض وجود اربعة انواع وهي بمثابة انماط مثالية للفعل الاجتماعي وسنتناولها هنا بإيجاز :

النمط المثالي للفعل الموجه بأهداف عقلية : وهو ببساطة، كل فعل اجتماعي يقوم به الفاعل بتحديد السبل والشروط الصحيحة التي تمكنه من بلوغ هدفه بصورة عقلانية، فهو يدرك علاقة الترابط بين السبب والنتيجة، فمثلاً من اراد ان يشتري سيارة جديدة، فعليه ان يحسب حسابه ان عليه العمل بجد لجمع المبلغ المطلوب، ثم عليه متابعة العروض التي تُقدّمها وكالات السيارات، ثم عليه ان يحدّد ما يريد شرائه في حدود امكانياته المالية، وهكذا عليه ان يحسب كل خطوة بصورة عقلانية ويتخذ الاجراءات المادية للوصول الى هدفه اوغايته، هذا النوع من الافعال الاجتماعية اغلب ما يكون في مجال النشاط الاقتصادي والتقني¹ .

03 - 02 - النمط المثالي للفعل الموجه بالقيم : هو كل فعل ذو طابع اجتماعي يقوم به الفاعل على خلفية توجهه بقيمة اخلاقية او بتعاليم دين او مذهب ما، وذلك بصورة عقلانية محسوبة، فمثلاً عندما يُقدّم شخص ما بالتعاون مع مجموعة ما، بتأسيس جمعية خيرية، تجمع التبرعات لصالح فقراء طائفة اودين او مجتمع يربطهم به وشائج مشتركة .

03 - 03 - النمط المثالي للفعل الموجه بالعواطف : هو جميع الافعال التي يكون الباعث الموجه لها، نابع من العاطفة، سواءً اكانت عاطفة ايجابية ام سلبية، فمثلاً عندما يقوم احدهم بنظم قصيدة من الشعر ووضعها في مظروف والدفع به الى فتاة تعلق بها قلبه، فالباعث هنا هو عاطفة الحب، اوعلى نحو سلبي، عندما يقوم احدهم بدافع عاطفة الكره، بعدم دعوة شخص ما الى مناسبة سعيدة خاصة به .

03 - 04 - النمط المثالي للفعل الموجه بالتقاليد : هو من الافعال المنتشرة في المجتمع على نطاق واسع، فهوكل فعل اجتماعي، ناتى به على خلفية التوجه بالتقاليد والعادات الخاصة بنا ، فمثلاً عندما يحمل الرجل اليمني على خصره " الجنابية " او الخنجر اليمني، فهو موجه بتقاليد المحلية، او عندما

¹ -¹ حسام الدين فياض نفس المرجع ، ص32

تقوم الفتاة العربية في بعض مجتمعاتنا باستخدام الحناء لرسم الزخارف والاشمة على الكفين في المناسبات السعيدة كيوم الزواج - مثلاً - وهكذا هو كل فعل نتأثر به بتقاليدنا وعاداتنا¹.

من جهة ثانية، فان العالم فيبر يتحدث عن فعل اجتماعي ، يمكن ان يتوجه بعدة بواعث في ان واحد، فمثلاً لوأخذنا حالة (استاذ جامعي يمتنع عن التدخين)، ثم يتبين لنا انه اقدم على هذا الامتناع لعدة بواعث هي :

*- **باعث عقلي** : لان التدخين مضر بالصحة كما اثبتت الابحاث الطبية والنفسية، فهذا هو النوع الاول من انماط الفعل .

*- **باعث قيمي** : لانه استاذ جامعي فهو يريد ان يحقق في شخصه مفهوم القدوة لطلبته لذلك فقد عدل عن التدخين، هذا هو النوع الثاني من انماط الفعل .

*- **باعث عاطفي** : لان زوجته تكره رائحة التدخين، وحبها لها يدفعه لتجنب ازعاجها بهذه الرائحة الكريهة، لذلك ترك هذا الفعل السيئ، هذا هو النوع الثالث من انماط الفعل .

*- **باعث تقليدي** : التقاليد الاكاديمية لا تعتبر ان وجود استاذ جامعي مدخن شيء مألوف بل هي لا ترحب بمثل هذا الفعل، لذلك تماشيًا مع تقاليد العمل الاكاديمي اقلع عن التدخين وبالتالي هذا هو النمط الرابع من الافعال² .

فسوسيولوجيا الفعل عند العالم **الان تورين** ، بمعنى فاعلين متعارضين عبر علاقات سيطرة وصراعات، لديهم نفس التوجهات الثقافية والانشطة التي تنتجها، اي سوسيولوجيا الحركات الاجتماعية (sociaux Mouvements)، فهو يدعوا الى ان تكون نضالية بل وثورية ، لتحرير الفاعل الاجتماعي من تكريس النظام الاجتماعي وقيوده، بل على المجتمع ان يخلص نفسه من نظامه وايدولوجياته عن طريق ابداع نظم جديدة للفعل وبواسطتها تصوغ المنظومة الاجتماعية نفسها باستمرار، يقول العالم **الان تورين** " الانسان السوسيولوجي لا تقوده مصلحته ولكن ما ينتظر منه .. "، فهو يقودنا نحو تبني فعل النضال من اجل التغيير ومساعدة الفاعلين على التحرر من ضغوطات النظام الاجتماعي والاکراهي على نشاطاتهم ومساعدة المجتمعات على الفعل لصنع تاريخها.

¹ حسام الدين فياض ، نفس المرجع ، ص 33

² - حسام الدين فياض ، نفس المرجع ، ص 34

الاجراءات المنهجية :

1. المقاربة المنهجية ومبررات اختيارها :

للاجابة على مشكلة الدراسة والوصول الى حل الفرضيات وتحقيق الاهداف الموضوعية تم الاعتماد مقاربة منهجية كيفية ، من خلال معرفة تمثلات الاجتماعية و طبيعة وانماط العلاقات بين المسيرين الاداريين والتقنيين للمشروع على مستوى الوكالة ومعرفة ايضا ممارسات الفاعلين في موضوع المقاولات المصغرة .

العمل بطريقة البحث الاستكشافي، من خلال تحقيقات اولية متتابعة هدفنا من خلالها الى جمع معطيات متنوعة من مختلف المشاركين والفاعلين على هذا الاساس ، طبيعة الموضوع والوضعية التي تم اجراء الدراسة فيها دفعتنا لمواصلة العمل بالطريقة الاستكشافية للاحاطة بمختلف العناصر المرتبطة بتمثلات الفاعلين وممارساتهم في مشروع التشغيل المكثف للبيد العاملة .

- 02 - الادوات واجراءات تطبيقها:

هذه الاجراءات البحثية تتكامل لوصف الظاهرة، اعتمادا على جمع الحقائق تصنيفها ومعالجتها والوصول الى نتائج وتعميمات عن الظاهرة اوالموضوع محل البحث، هذا الاختيار يساعد على معرفة الخصائص الموجهة لسلوك الفاعلين وكذلك اكتشاف المحددات السوسيوثقافية والمعاني الكامنة وراء الافعال الاجتماعية المكونة لواقعهم السوسيومهني سواء المسيرين واصحاب المشاريع .
تم العمل من خلال المقابلة الحرة كونها تساعد على جمع مادة علمية هامة،تتمثل في الخطاب الاتي من المبحوثين¹ .

ايضا تم تصميم دليل مقابلة، بالاضافة الى الاعتماد على الملاحظة الحرة والتجربة المهنية (بصفتنا جزء من مجتمع الدراسة ونشتغل ضمن المشروع)، هذه الادوات والتي تعرف بكونها تستعمل بكثرة في البحوث السوسيوولوجية ذات الطابع الكيفي والاستكشافي تساعد على جمع معلومات ومادة خام مهمة لتحقيق صورة اولية حول مشروع البحث الحالي وايضا لبناء اي موضوع بحث مستقبلا .

¹- كامل محمد المغربي ، اساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية و الانسانية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان ، الاردن

لقد كانت المرحلة الاستطلاعية للميدان والبحوث السابقة، مصدرا هاما وموجها للبحث الميداني وتقنياته، كما ان دليل المقابلة تم بناؤه على اساس تساؤلات الدراسة واحتوى على المحاور الاساسية التالية :

- المحور الاول : تم اختيار البيانات السوسيوديموغرافية وذلك لمعرفة الشخصية المقاولين من حيث :

*النوع الاجتماعي *السن *المستوى التعليمي * التكوينات الاضافية / المكملة الخ
*المهنة الحالة *المدنية *عدد سنوات الخبرة

- المحور الثاني : اما بخصوص التمثلات حول المشاريع المصغرة العمل والتسيير قمنا بطرح 10 اسئلة وذلك للاطاحة بجوانب المشاريع من حيث دوافع وطموحات المقاول والعراقيل التي واجهتهم .

في ما يتعلق بالمقابلة واجراءاتها، فقد تمت من خلال اللقاءات التي اجريت مع رئيس القسم (برنامج التشغيل والادماج) للاطلاع على المجال المكاني، ذلك للحصول على عدد المقاولين في كل سنة على مستوى وكالة التنمية الاجتماعية - الفرع الجهوي تبسة - كذلك تم مقابلة بعض الاعضاء الفاعلين في البرنامج TUP-HIMO للحصول على بعض المعلومات ومن اجل معرفة جميع المعلومات التي تخدم البحث .

بخصوص الملاحظة الحرة والمباشرة : اعتمادها كان بالدرجة الاولى بصفتنا فاعلين ضمن المشروع وتعاملنا اليومي مع هكذا ملف اتاح الفرصة لنا لملاحظة الواقع التسييري، داخل ا لووكالة التنمية الاجتماعية - الفرع الجهوي تبسة - (قسم برنامج التشغيل والادماج) بالاضافة الى جمع المعلومات من خلال الاستطلاع الميداني، ذلك من خلال التعامل الدائم مع مجتمع الدراسة (الاعضاء الفاعلين في البرنامج TUP-HIMO)، قمنا بتسجيل بعض المعلومات والحقائق اثناء زيارتنا الميدانية المتكررة التي تفيد موضوعنا .

3 - مجتمع البحث والمعاينة :

3. - 01 - مجتمع البحث :

يعد اختيار الباحث للعينه من الخطوات والمراحل المهمة للبحث ولا شك ان الباحث يبدأ بالتفكير في عينه البحث منذ البدء في تحديد مشكلة البحث واهدافه، لان طبيعة البحث هي التي تتحكم في نوع العينه والادوات المناسبة للقيام بالبحث.

يجب على الباحث ان يحدد منذ البداية هدف الدراسة ونوعها وخصائص المشاركين الذين تشملهم اولاً تشملهم الدراسة، هذا يساعد في تحديد مجتمع الدراسة الاصلي تحديدا علميا مبررا .

• بعد استطلاعنا الميداني، اين قمنا بدراستنا على الاصحاب المشروع TUP-HIMO ولاية تبسة، حيث تغلب فئة المتزوجة علي فئة العزاب وذلك حسب معطيات تحصلنا عليها من الادارة ، من خلال الملفات التي تم التطلع عليها وذلك راجع الي ان فئة المتزوجين هم الفئة الغالبة في الملفات المقدمة للحصول على المشروع TUP-HIMO، خاصة فئة اكثر من 35 سنة، ومن اجل التمثيل الجيد قمنا بسحب عينه قصديه تتمثل في فئة المتزوجة ما بين 35 و 52 سنة، وكان عدد المبحوثين في هذه العينه 07 مفردة (الاقل من 40 سنة يبقى العينه غير مضبوط في طبيعة عمل المشروع TUP-HIMO)

3. - 02 - العينه :

ان طبيعة دراستنا الاستكشافية وفرت لنا مساحة حرية في التعامل مع مسالة المعاينة فالهدف وكما ذكر سابقا ، هوالحصول على معطيات ميدانية من مختلف الفاعلين تساعد على توضيح الصورة والفهم بخصوص تمثلات التي يحملها هؤلاء الفاعلين للفعل المقاولاتي والفعل الحر وذ والممارسات التسييرية لمختلف الفاعلين كل على مستواه وما هي الرهانات التي تطرح في هذا الصدد .

على هذا الاساس وعملا بتوجيهات المشرف، كذلك المبررات المنهجية لهكذا مقاربات منهجية كيفية التي ومن خلال اعتمادها على المقابلات كاداة بحث اساسية، فان حجم العينه ياخذ مبرراته بحجم المعطيات التي جمعت وخاصة درجة التشبع التي تم الوصول لها من الاستجابات مع المشاركين، لا يمكننا الجزم بتحقيق درجة تشبع نظرا لان الفاعلين في دراستنا يتنوعون بين مسيرين ادرايين واصحاب مشاريع ووسطاء تقنيين وعليه نظرا للظروف التي تم فيها انجاز الدراسة في ظل الوباء فقمنا بالاكفاء

بعدد المشاركين ، الذين تم الوصول اليهم فعليا وعددهم : 15 شخص منهم 8 اداريين و 7 عينات اي مقاولين .

4 - مكان الدراسة :

1. - 01 - تعريف وكالة التنمية الاجتماعية " عامة " :

وكالة التنمية الاجتماعية هيئة عمومية تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة، انشأت في سنة 1996 بموجب المرسوم التنفيذي 96-232 المؤرخ في 29/06/1996 في اطار سياسة الاصلاح الجذري للسياسة الاجتماعية، قصد التخفيف من حدة الانعكاسات الناتجة عن مخطط التعديل الهيكلي على الفئات الاجتماعية الضعيفة حيث تهدف وكالة التنمية الاجتماعية الى محاربة الفقر، البطالة والاقصاء الاجتماعـي وعملا بلامركزية التسيير، عملت وكالة التنمية الاجتماعية على فتح فروع جهوية تساعدها قاعديا مديريات النشاط الاجتماعي¹ .

4. - 02 - التعريف بوكالة التنمية الاجتماعية الفرع الجهوي - تبسة - محل الدراسة :

هواحد الفروع الجهوية الاحدى عشر فرع، التابعة لوكالة التنمية الاجتماعية، يقع مقره بولاية تبسة، على مستوى حي 334 سكن (سوناتيبيا)، حيث بدا عمله الفعلي منذ شهر مارس سنة 2008، يعمل على تغطية خمس ولايات هي : تبسة، سوق اهراس، ام البواقي،خنشلة ووادي سوف، ذلك من خلال تغطية 134بلدية، كما يضم 37 خلية جواريه تضامنية ويقوم على تاطيره طاقم يتكون من مجموع 382 مستخدم موزعين كالتالي :

➤ 51 اطار على مستوى الفرع الجهوي- تبسة - .

➤ 140 تقني سامي، مكلف بتسيير جهاز الشبكة الاجتماعية، موزعين على مستوى 29 بلدي ()

29 تقني سامي على مستوى ولاية تبسة، 31 تقني سامي على مستوى ولاية الوادي 30 تقني سامي

على مستوى ام البواقي، 22 تقني سامي على مستوى ولاية خنشلة، 28 تقني سامي على مستوى ولاية

سوق اهراس².)

¹ - المرسوم التنفيذي 96، 232 يتضمن انشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الاساسي، المؤرخ في 29 جوان 1996، الجريدة الرسمية العدد 40.

² - معلومات مقدمة من طرف دائرة الادارة و الوسائل العامة بوكالة التنمية الاجتماعية بالفرع الجهوي تبسة.

- 164 اطار على مستوى الخلايا الجوارية التضامنية (اطباء عامون، اخصائيين اجتماعيين ونفسانيين ومساعدين اجتماعيين بالاضافة الى السائقين)، حيث توجد 07 خلايا جوارية على مستوى ولاية تبسة، 09 خلايا جوارية على مستوى ولاية ام البواقي، 09 خلايا جوارية على مستوى ولاية خنشلة 05 خلايا جوارية على مستوى ولاية الوادي، 07 خلايا جوارية على مستوى ولاية سوق اهراس.
- 27 اطار مكلف بتسيير مختلف برامج وكالة التنمية الاجتماعية على مستوى مديريات النشاط الاجتماعي والتضامن للولايات الخمس التابعة للفرع الجهوي تبسة (05 اطرار في ولاية تبسة، 04 اطرار على مستوى ولاية ام البواقي، 05 اطرار على مستوى ولاية خنشلة، 06 اطرار على مستوى ولاية الوادي، 07 اطرار على مستوى ولاية سوق اهراس)

4. - 03 - الهيكل التنظيمي بوكالة التنمية الاجتماعية الفرع الجهوي - تبسة -

يكون الفرع الجهوي تحت اشراف مدير ويمسندة رؤساء الاقسام ومجموعة من الاطرار المكلفة بالدراسات والاعوان التنفيذيون كل فيما يخص مهامه ومسؤولياته.

يتشكل الفرع الجهوي من خمسة اقسام اساسية هي:

- قسم الادارة العامة والوسائل (DAM) .
- قسم المالية والمحاسبة (DFC) .
- قسم الدعم الاجتماعي (DSS) .
- قسم التنمية الجماعية والخلايا الجوارية (DEV-COM) .
- قسم برامج التشغيل والادماج (DPEI) الذي يعد من اهم الاقسام والعمود الفقري للوكالة، لاحتوائه اربعة (04) برامج للتشغيل والذي يقوم بنسبة % 95 من البرامج المسطرة من قبل المديرية العامة¹.

4. - 04 - شرح الهيكل التنظيمي بوكالة التنمية الاجتماعية الفرع الجهوي - تبسة -

من اعداد الطالبين استنادا علي المعلومات المقدمة من وكالة التنمية الاجتماعية - الفرع الجهوي تبسة - من خلال الشكل السابق، نلاحظ ان المدير الجهوي يقع على راس الهيكل التنظيمي، فهو الذي يقوم بجميع اجراءات التسيير داخل الفرع الجهوي ومحاولة التنسيق بين مصالح الفرع الجهوي داخليا ومختلف الهيئات والمؤسسات الادارية خارجيا، كما يمكن تقسيم الدوائر التابعة للفرع الجهوي الي قسمين رئيسين :

¹ -معلومات مقدمة من طرف دائرة الادارة و الوسائل العامة بالفرع الجهوي تبسة.

- **القسم الاداري :** يتكفل بمختلف الاجراءات الادارية والمالية والمحاسبية الجهوية ويتكون من :

ا - قسم الادارة والوسائل العامة .

ب - قسم المالية والمحاسبة .

- **القسم التقني :** ينقسم الي ثلاثة اقسام :

ا - قسم التشغيل والادماج .

ب - قسم الدعم الاجتماعي .

ج - قسم التنمية الجماعية والخلايا والجوارية .

* حيث تعتبر مصالح هذا القسم التقني هي المسؤولة على تنفيذ ومتابعة ومراقبة برامج وكالة التنمية الاجتماعية .

05 - سير البحث الميداني :

بعد القيام ببناء الادوات جمع البيانات (المقابلة والملاحظة) اتجهنا الى ميدان البحث المتمثل في المشاريع المصغرة على مستوى ولاية تبسة، حيث قمنا بمقابلات اولية (حرّة) مع مدير الوكالة للتنمية الاجتماعية ورئيس القسم (برنامج التشغيل والادماج) والاعضاء الفاعلين في البرنامج TUP-HIMO .

تمكنا من التعرف على طبيعة الميدان المستهدف، حيث اخذنا مجموعة من البيانــــــــــــــــات والاحصائيات حول جهاز اشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIMO .

* نلخص فترة انجاز البحث ميدانيا منذ النزول الى الميدان من شهر نوفمبر 2019 الى غاية شهر ماي 2020 تم تقسيم هذه المراحل متفاوتة كالتالي :

* **المرحلة الاولى :** بعد اختيار الموضوع واخذ موافقة نهائية من طرف فريق التكوين والمشرف تم الشروع في انجاز خطة المذكرة وتفصيلها الى ثلاثة فصول :

- **الفصل الاول:** اشكالية ومبررات الدراسة .

- **الفصل الثاني :** اجراءات منهجية وسير بحث ميداني.

- الفصل الثالث : تماثلات وممارسات الفاعلين في مشروع (TUP-HIMO) ابتداء من شهر نوفمبر 2019 وتواصلت الدراسة النهائية الى شهر افريل 2020 .

* **المرحلة الثانية :** بحكم عملنا بالمديرية كنا نقوم بدراسات استطلاعية مع الموظفين ورئيس القسم برنامج التشغيل و الادمج، كما كنا نقوم بالملاحظة المباشرة، حيث تم تسجيل بعض سلوكيات وردود الافعال الصادرة من الموظفين من تاريخ 03 ديسمبر 2019 الى غاية 10 جانفي 2020 .

* **المرحلة الثالثة :** قمنا بزيارة ميدانية واجراء لقاء مع رئيس القسم برنامج تشغيل والادمج واعطائه فكرة عن موضوع البحث واخذ الموافقة بتوجيهنا الى الميدان لطرح الاسئلة للاعضاء الفاعلين في البرنامج TUP-HIMO .

* **المرحلة الرابعة :** قمنا بزيارات متفرقة لميدان الدراسة ، اين التقينا برئيس القسم ومسير البرنامج والمراقب الذي امدنا ببعض الاحصائيات من تاريخ 28 فيفري 2020 الى غاية 12 ماي 2020 .

* **المرحلة الخامسة :** تم تزويدنا من طرف رئيس القسم والمسيرين للبرنامج وبعض الموظفين بالوكالة التنمية الاجتماعية بولاية تبسة، بكافة المعلومات عن مشروع TUP-HIMO وكيفية اعتمادها في متابعة سير المسار ذلك بتاريخ 13 ماي 2020 .

* **المرحلة السادسة :** بتاريخ 14 الى 18 ماي 2020 قمنا بعدة مقابلات مقننة مع اصحاب المشاريع المصغرة.

المرحلة السادسة: بعد المراحل السابقة جاءت مرحلة معالجة المعطيات وتبويبها وتحليلها شهر جوان وبداية شهر جويلية، اين تم تسليم مسودة أولية للمشرف اين تطلب إعادة صياغة واطافة أجزاء عديدة ومهمة من العمل خاصة في الجوانب المنهجية وادبيات الدراسة.

المرحلة السابعة : في فترة العطلة تم استكمال العمل ومع الدخول الجامعي أواخر شهر اوت تم إعادة التواصل مع المشرف اين تم افادته بنسخة كاملة للتصحيح، والصياغة النهائية للعمل لتسليمه للتقييم من طرف اللجنة.

- خلاصة الفصل :

تم التطرق في هذا الفصل الثاني الى اهم العناصر الاساسية التي يبني عليها الجانب الميداني لأي دراسة وهي الخطوات المنهجية التي اعتمدها الدراسة الحالية، بدءا بالمنهج المناسب لهذه الدراسة من اجل الوصول الى اغراض محددة لوضعية اجتماعية او ظاهرة اجتماعية ما، كما تم تحديد مجموعة من التقنيات والاساليب من ملاحظة حرة ومقابلة والخبرة المهنية وهذا بغية تسهيل الطريق للوصول الى نتائج متعلقة بالموضوع محل الدراسة كما تم في هذا الفصل تحديد مجالات مكان الدراسة وسير البحث الميداني واخيرا تم تحديد المجتمع البحث والمعينة ونوعها.

الفصل الثالث : التمثلات والممارسات المرتبطة بالمشاريع المصغرة : برنامج TUP-HIMO

تمهيد

- 01 - الخصائص السوسيوديموغرافية للمشاركين في الدراسة .
- 02 - الوضع المادي والاجتماعي السابق لاصحاب مشاريع برنامج TUP-HIMO .
- 03 - توجهات ومواقف المقولين من العمل غير الرسمي .
- 04 - اصحاب مشاريع المصغرة : عوامل ودوافع التوجه المقاولاتي في تجربة مشاريع TUP-HIMO .
- 05 - اصحاب مشاريع TUP-HIMO والعراقيل التي واجهتهم ولازالت تواجههم في مسار المشروع .
- 06 - المقاولون والوضعية التسييرية لمشاريع TUP-HIMO .
- 07 - المقاولين والشراكة مع مؤسسات اخرى .
- 08 - مشاريع TUP-HIMO، المقاولون والتسيير من منظور المسير الاداري .

خلاصة الفصل

تمهيد :

في هذا الفصل نتناول نتائج التحقيق الميداني وهو لب دراستنا اين قمنا بمقابلة مشاركين (مقاولين) يتتوعون من حيث متغيرات منها المستوى الثقافي والدراسي، الحالة المدنية ، من حيث السن والمهنة السابقة .

سنستعرض اهم النتائج المتوصل اليها من هذا التحقيق الميداني وما هي الإجابات المنتظرة حول التساؤلات المطروحة.

1. الخصائص السوسيو ديموغرافية للمشاركين في الدراسة :

عند مقابلتنا مع 07 المقاوليين الصغار (عينة الدراسة) وهم على التوالي (ب م) 40 سنة والذي كان بدوره عامل يومي وحالته المدنية متزوج اما بخصوص المستوى التعليمي كان متوسط، (ف ع) 30 سنة والذي كان بدوره مقاول حالته المدنية اعزب اما بخصوص المستوى التعليمي فقد كان ثانوي، (ل ع) 38 سنة والذي كان بدوره سائق حالته المدنية اعزب اما بخصوص المستوى التعليمي فقد كان ابتدائي، (ف ح) 29 سنة والذي كان بدوره عامل يومي حالته المدنية اعزب اما بخصوص المستوى التعليمي فقد كان جامعي، (ل س) 30 سنة والذي كان بدوره عامل يومي حالته المدنية متزوج اما بخصوص المستوى التعليمي فقد كان جامعي، (ب ك) 37 سنة والذي كان بدوره حرفي في البناء حالته المدنية متزوج اما بخصوص المستوى التعليمي فقد كان ابتدائي، (ب ج) 52 سنة والذي كان بدوره مقاول حالته المدنية متزوج اما بخصوص المستوى التعليمي فقد كان جامعي،

تبين لنا ان متوسط سنهم 37 سنة اما بخصوص الحالة المدنية فكان اغليبتهم متزوج وذوي مستويات تعليمية مقبولة اما بخصوص الخلفيات الاجتماعية فقد تبين لنا ان المشاركين في الدراسة والمستهدفون من هذا الجهاز TUP-HIMO هم المقاولين الصغار في الولاية المستهدفة من هذا الجهاز TUP-HIMO وهو ما يساهم في ادماجهم الاجتماعي والمهني بتنمية مخطط عمل وراس مال مؤسساتهم الصغيرة واعطائهم فرصة اكتساب خبرة في مجالات متعددة للمشاريع والمقاولات وتشغيل اشخاص عاطلين عن العمل يمثلون يد عاملة غير مؤهلة (لا تتوفر على تكوين او تخصص) من البلديات المستفيدة من مشاريع الجهاز والتي تعاني البطالة ونقص في المنشآت العمومية مما يسمح باستفادتهم من التغطية الاجتماعية والاجر الادنى المضمون لمدة 03 اشهر باعتبارها نشاطات مؤقتة.

2. الوضع المادي والاجتماعي السابق لأصحاب مشاريع برنامج TUP-HIMO .

عرفت مشاركة الشباب في الحياة الاقتصادية عموما وفي انشاء المؤسسات بصفة خاصة نموا سريعا ملحوظا، حيث ان الشباب المقاول تلقى اهتماما خاصا من قبل صناع القرار لكن هذا الواقع السوسيواقتصادي لم يخلف اهتماما كبيرا من قبل الباحثين، لهذا فان مصطلح الشباب المقاول في حد ذاته يبقى صعب التحديد وعليه فان تعريفنا الاجرائي لمفهوم الشاب المقاول يتمثل في : كل شاب يملك مؤسسة صغيرة انتاجية اوخدماتية ويسير مجموعة من الموارد البشرية والمادية والمالية¹.

يمكن ان يكون هناك عدد كبير من الدوافع للمقاولة وانشاء مؤسسة، لكن هناك دائما دافع مهيم يكون هو الاكثر اهمية من الدوافع الاخرى، هذا الدافع هو محاولة تحسين الوضعية المادية والتسلق في التراتبية الاجتماعية ولما لا امتلاك نوع من السلطة فان الدافع للمقاولة يكون استجابة للحاجات، فمثلا الحاجة الى التقدير من طرف الاخرين او الحاجة لتحقيق الذات والوصول الى نجاح شخصي واجتماعي.²

يعتبر الكثير من الباحثين على غرار Venkataraman و Shane ان الفرصة هي محور العملية المقاولاتية وان ظهور اي مشروع مقاولاتي مرهون بالفرصة، وان اهم الاعمال التي يجب ان يركز عليها المقاول هي التعرف على الفرص واكتشافها ثم تقييمها وفي الاخير استغلالها لتترجم في شكل مشروع على ارض الواقع³.

ترتبط تصورات المقوليين وممارساتهم اتجاه حاجاتهم، ارتباطا وثيقا باوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية والشخصية، حتى ضمن المحيط الذي يعيشون فيه، في نفس الوقت تم التعبير بعدم الرضا لدى اغليبيتهم عن الاوضاع التي يعيشونها قبل برنامج اشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIMO، خاصة من ناحية الوضع المادي فمن خلال ارتباطات كيفية بين سن المشاركين، حالتهم المادية والوضع المهني لهم قبل الشروع في برنامج اشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIMO يتبين ان المقوليين الاكثر من 30 سنة وخاصة المتزوجين منهم، عبروا ان ما يجنونونه من العمل السابق لا يكفي في ظل غياب مصادر دخل اخرى وكذلك في ظل الوضع الهادي (اما

¹-بدراوي سفيان ، مرجع سابق ، ص

²- رقية خياري، السياسة التنموية في الجزائر و انعكاساتها الاجتماعية (الفقر-البطالة) اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في

العلوم تخصص علم الاجتماع التنموية ، جامعة محمد خيضر -بسكرة ، السنة الجامعية 2014/2013 ص 52

³- لفقير حمزة ، روح المقاولة وانشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه

تخصص :تسيير المنظمات جامعة امحمد بوقرة - بومرداس- السنة الجامعية 2017/2016 ص 85

البطالة او وظائف بسيطة في ظل وجود اسرة عدد افرادها كبير) وعن الاوضاع الاجتماعية للمقاولين، فمن معرفتنا الشخصية لبعض المشاركين فان اوضاعهم الاجتماعية مرتبطة بدرجة كبيرة بطابع المحيط السكني الشعبي الذي يعيشون فيه ومختلف الرهانات المتواجدة به .

3. توجهات ومواقف المقولين من العمل غير الرسمي:

يحمل المقاولين كاي شريحة اجتماعية، مجموعة من التصورات والتمثلات يقوم بعدة ممارسات تعبر عن وجوده او بالاحرى رغبته في ابراز " انه موجود، فانه من الضروري التسليم بحرية الافراد في تبني مختلف السلوكيات، باعتبارهم فاعلين ضمن اطار النسق وانطلاقا من استطلاعنا المتكرر للنسق المتواجد فيه مبحوثين ومن خلال حديثنا معهم لمسنا وجود " سلطة الاختيار " لديهم لهذا النشاط وهذا ما اكده لنا (ب ج) 52 سنة المهنة مقاول (وذلك بانه يملك القدرة على الاختيار ويعمل عند نفسه)، يبرز ذلك من خلال ربطنا مثلا بين مهنة السابقة والوضع الحالي لديهم، حيث لا نلمس وجود عمل مشترك بينهم في سابق، فمثلا نجد بعض الاشخاص كان في مجال المقاولاتية وهما (ف ع) 30 سنة والثاني (ب ج) 52 سنة ونجد اخرين اعمال حرة وهم (ل س) 30 سنة و (ط م) 40 سنة و (ف ح) 29 سنة، فيما يوجد شخص سائق شاحنة (ل ع) 38 سنة واخر حرفي في البناء (ب ك) 37 سنة، تكمن المفارقة في الحالة المدنية واهمهم، حيث يتواجد اربعة مقاولين متزوجين تتراوح اعمارهم من 37 الى 52 سنة وثلاثة مقاولين عزاب تتراوح اعمارهم من 29 الى 35 سنة، من خلال تحليلنا للمقابلة الشخصية للمشاركين، فان الاغلبية بينهم بدؤوا النشاط في هذا القطاع وهم بأعمار تقارب و/او تتجاوز 30 سنة حتى ان احد المبحوثين صرح لنا انه بدا نشاطه وهو يناهز الـ 52 سنة، نفس الشيء مع مبحوثين اخرين، اي بدا وفي عمره اكثر من 30 سنة، ان مواقف المقاولين ، تعبر عن وجود ثقافة مشتركة، تتمثل في التوجه نحو الاستقلالية وتحقيق ما يرغبون فيه وبأقل تكاليف فهم لهم تجربة ومعيش في العمل غير الرسمي، بالمقابل يسعون للخروج من بوتقته ومحاولة الاستفادة مما يتيح النظام / النسق من فرص لتأسيس عمل حر ورسمي وفي نفس الوقت إمكانية مزاوله أنشطة غير رسمية.

هذا التوجه كان قد اثبتته عدة دراسات من بينها الدراسة التي قام بها الباحث بدرأوي سفيان حول " ثقافة الشباب في العمل غير الرسمي "، حيث لاحظ وجود توجه عام نحو العمل¹ غير الرسمي الحر وللحساب الخاص ويرجع ذلك الى تنامي رغبة الشباب في تجاوز العقبات البيروقراطية المهيمنة على اي محاولة تحويل الانشطة الى رسمية، رغم ذلك يمكن القول ان تجربة المؤسسات الصغيرة وبرامج مثل البرنامج موضوع الدراسة ساهمت في فتح المجال لهؤلاء الفاعلون ، على تجربة العمل المستقل الرسمي وهذا قد يسهل من عملية اكسابهم ثقافة عمل حر ومقاولة في اطرها الرسمية المسجلة².

4. اصحاب مشاريع المصغرة : عوامل ودوافع التوجه المقاولاتي في تجربة مشاريع Tup- Himo :

اصبحت المقاولة مفهوم شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، حيث باتت تعرف حاليا كمجال للبحث ونظرا لاهمية المتزايدة، اصبحت كل من الحكومات والباحثين الجامعيين والمجتمع بشكل عام، يهتمون اكثر بتطور المقاولين ومؤسساتهم، بقدراتهم على البقاء والنمو، يمكن تفسير هذا الاهتمام المتزايد نظرا لما يوفره هؤلاء المقاولون والمؤسسات الصغيرة من مناصب شغل، (فمثلا في الجزائر توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص ما نسبته 77.09% من مجموع اليد العاملة التابعة لهذا القطاع)³

ومع تخلي بعض الشركات الكبرى لبعض الانشطة غير الملائمة لتشغيلها، قدمت بذلك فرصا للمؤسسات الناشئة للاستثمار في تلك الانشطة، بهذا اصبحت المقاولة في معظم البلدان محور اساسي للتطور ونمط حياة جذاب يمكن الافراد من تحقيق ذواتهم، ليصبحوا اكثر استقلالية وبمستوى معيشي ميسور .

يعتبر الرضا احد المفاهيم الاساسية في تحليل علاقة الفرد بالعمل وبيئة العمل، ويعرف الرضا على انه "حالة من الشعور الذاتي بالارتياح، يتبين من خلال السلوك والتصرفات التي يسلكها العامل اثناء عمله،

¹ - سفيان بدرأوي وبن مهرة ليندة لطيفة، ثقافة الشباب الجزائري في العمل غير الرسمي: بحث في اشكالية الحاجات ، في : بدرأوي

سفيان واخرون: الشباب: دراسات حول البطالة، التشغيل، التنمية والعمل غير الرسمي، دار نور بابليشينغ، ليتوانيا، 2019، ص ص

115-157

² - سفيان بدرأوي وبن مهرة ليندة لطيفة، نفس المرجع ، ص ص 115-157

³ - منيرة سلامي ، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر - بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة - استراتيجيات التنظيم ومرافقة

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر يومي 18 و 19 افريل 201 ، ص 03

نلمسها في تقبله ورضاه عن علاقته بزملائه، كذلك رضاه عن الاجر الميسور، بالتالي فان الرضا يتحدد من خلال ملاحظة سلوكيات وتصرفات ومواقف المقاولين اثناء العمل، التي نلمسها في مدى تقبله للوضع ومدى استجابته اثناء دخوله في علاقات اجتماعية مع زملائه .

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها نتيجة المقابلة، تبين لنا ان المقاولين يحملون مجموعة من الدوافع، التي كانت وراء اختيارهم للعمل في هذا المشروع وهذا ما اكده لنا كل من " (ط م) 40 سنة، الذي اكد على وجود دوافع مادية واحتياجات اجتماعية ، اما (ف ع) 30 سنة والذي اكد على ان المشاريع تكتسي طابع اجتماعي ، اما (ف ح) 29 سنة ، اكد بساطة المشاريع وسهولة انجازها مقارنة بمشاريع اخرى "، يمكن ان نصنفها الى ثلاث دوافع كبرى وهي :

- وجود دافع مالي جيد يمكن لهم تحسين المعيشة .

- وجود دافع انساني يمكن منه خلق مناصب عمل والقضاء على البطالة .

- وجود دافع السهولة والكسب السريع.

* يمثل الدافع الاول، اغلب المقاولين متزوجين وغير متزوجين، هذا يرجع الى عدة عوامل من بينها:

- من ناحية الدخل فهم يحققون مداخل مادية معتبرة، ليست كالدخل المحدود الذي كان يكسبون هـ، كما انهم يتواجدون في منطقة " استراتيجية " لمزاولة نشاطهم وخلق مناصب عمل جديدة ، اما بالنسبة للمدة الزمنية، فقد كان ساعتين في اليوم وهو ما جعل المقاولين ينحازون لهذا جهاز اشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIM.

5. اصحاب مشاريع Tup-Himo والعراقيل التي واجهتهم ولازالت تواجههم في مسار المشروع :

لا يزال عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر غير كافٍ ، على الرغم من الجهود التي تبذلها السلطات العامة لتهيئة بيئة مواتية لتوسيعها ، للمقارنة يوجد في المغرب اكثر من 1.2 مليون شركة صغيرة ومتوسطة، فرنسا حوالي 3 ملايين شركة صغيرة ومتوسطة ايطاليا 4 ملايين، الولايات المتحدة اكثر من 20 مليوناً، في حين ان بعض الدول مثل المانيا وبلجيكا وتركيا وتونس تركز انظمة انتاجها وتجارتها الخارجية على هيمنة الشركات الصغيرة والمتوسطة وهذا ليس هو الحال في الجزائر¹.

تواجه الشركات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية العديد من العقبات التي تعيق انشاءها وتوسعها وتنميتها ولا تزال البيئة الاقتصادية والاجتماعية تتسم بقوة البيروقراطية ثقيلة يتم ادانتها باستمرار ، من قبل جميع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، كما تظل القيود كبيرة وجزء صغير من انشاء الاعمال التجارية ينجح في التبلور في الميدان .

القيود الرئيسية هي من عدة انواع نحدد من بينها:

- **قيود التمويل** : تعاني الشركات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة من الصعوبات التي تواجهها البنوك في تمويل مشروعاتها ، معدل الفائدة الذي تفرضه البنوك الجزائرية مرتفع بما يكفي لتحفيز المستثمرين، يبقى هذا العائق بسبب ثقل الضمانات المطلوبة والمساهمة الشخصية التي تتطلبها البنوك، التي تلعب دوراً مهماً في عرقلة عملية تاسيس الاعمال.
- **القيود الادارية** : تعقيد وبطء الاجراءات اللازمة لإعداد ملفات الطلب، سواء للحصول على قرض او للحصول على اذن بالممارسة اوحتى لعقد ايجار، تثبيط المبادرة الخاصة والحد من ارادة رواد الاعمال الجدد وينتهي الامر بالاخير الى مواجهة عدد كبير من الوثائق التي يتعين توفيرها، يفترض اعدادها والحصول عليها ايضاً طلباً من ادارة عامة اخرى، مما يؤدي بهم الى حلقة مفرغة بلا مخرج ،

¹ - لونيبي ريم ، **المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر** مذكرة مقدمة الاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير

، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمال ، السنة الجامعية 2014/2015 ، ص 111

تتفاقم هذه الصعوبات بسبب الافتقار الى الشفافية اونقص المعلومات بين مختلف الشركاء ، الذين تم دمجهم في عملية انشاء الاعمال : المروج، ANSEJ، ANDI، البنك، الصندوق او صندوق الضمان.

• قيد الارض : تظل مسالة الاراضي الصناعية في الجزائر من اكبر المعوقات التي تواجه

الاستثمارات، تكمن المشكلة في تعدد المنظمات والمؤسسات التي تحكم حيازة الاراضي دون وجود اي سلطة حقيقية لاتخاذ القرار (هذا هو ANDI ووكالة الاراضي المحلية والشباك الواحد)، وفقاً لدراسة اجرتها الوكالة الوطنية للتنمية الاقليمية (ANAT) في سنة 2001، 129 من بين 4211 قطعة ارض موزعة لتطوير المناطق الصناعية، لم يتم تسوية 3233 او 76.77 % بشكل قانوني، مما يخلق مشكلة الحصول على التمويل من البنوك التي تتطلب سند الملكية لمنح الائتمان¹.

دراسة للباحثة لونيبي ريم، المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر حددت العديد من المعوقات فهناك معوقات بشرية للممارسة المقاولاتية في الجزائر مؤشراتها :

تدريب العمال، استخدام التكنولوجيا، توظيف الاقارب .

وهناك معوقات تنظيمية للممارسة المقاولاتية في الجزائر مؤشراتها : طريقة تسيير اليد العاملة، روح

الانتماء، رضا العمال، تكوين العمال .

النتائج التي توصلت اليها، هي ان ز الممارسة المقاولاتية تعتمد على الجرأة والمخاطرة واغتنام الفرص المناسبة وعلى الاختلافات الموجودة بين الاشخاص حيث يظهر المقاول الناجح ابتكارات جديدة وتنظيم عالي المستوى.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بجملة خصائص اهمها : قلة العاملين محدودية النشاط، المعرفة الشخصية للعملاء، العلاقة الوطيدة بين صاحب العمل والمستخدمين، الاشراف والاتصال المباشر نظرا لصغر حجمها، المرونة في التعامل مع المتغيرات ومواكبتها، استعمال التكنولوجيا البسيطة، كما انها لا تستلزم رؤوس اموال ضخمة، الا ان كل هذه الخصائص قد تعمل في طياتها معوقات تحد من فعالية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فمثلا المعرفة الشخصية للزبون قد تجعله يتعرف على عيوبها واسرارها المهنية وقد يفشي بها، فتستفيد منها الاطراف المنافسة وهو الجانب اللاوظيفي لهذه الخصائص .

¹ - لونيبي ريم ، نفس المرجع ، ص 112

الفصل الثالث: التمثلات والممارسات المرتبطة بالمشاريع المصغرة : برنامج TUP-HIMO

اما نصيب المرأة في المقاوالاتية فتبقى ضعيفة حتى وان اعتبرت مرتفعة نوعا ما مقارنة بما سبق، هذا الضعف راجع لعدة اسباب اهمه، عدم توفر بيئة اسرية تشجع المرأة على العمل والابداع اوعدم تحمل بعض النساء للمسؤولية جراء الخوف من المبادرة والمخاطرة .

تفويض السلطة والاشراك في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة، موجود في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لكن بنسبة قليلة جدا.

اهم المعوقات التنظيمية التي تصادفها الممارسة المقاوالاتية في الجزائر، صعوبة الاجراءات الادارية والتنفيذية لقبول طلب مشروع الاستثمار او تطويره وطول امده — وهذا راجع للاجراءات الادارية الروتينية وكثرة الوثائق التي تطلب في كل مرحلة .

خلال تحليلنا للمقابلات، استنتجنا انه اغلب المقاولين لم يستفيدوا من تكوين وهم (ط م) 30 سنة و (ل ع) 38 سنة و (ف ح) 29 و (ل س) 30 سنة و (ب ك) 37 سنة و (ب ج) 52 سنة وفي المقابل وجدنا مقاول واحد استفادة من التكوين وهو (ف ع) 30 سنة وهذا ما جعل صعوبة لدى المقاولين عند بداية البرنامج اشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIMO، وكذلك مجموعة الرهانات التي يتبناها المبحوثين فيه تحيل الى وجود الصراعات واجواء التوتر عند بداية البرنامج اشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIMO وقد تم تسجيل بعض الاستنتاجات في عدة نقاط كالآتي :

- عدم وجود يد عاملة خبيرة .
- نقص السيولة المالية وصعوبة في التحصل على تمويل في بداية البرنامج .
- وجود تقسيم عمل حسب المناطق والانشطة الممارسة .
- عدم وجود معرفة مسبقة بالبرنامج اشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIMO .

6. المقاولون والوضعية التسييرية لمشاريع TUP-HIMO :

تستمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عنصر السهولة في انشائها من انخفاض مستلزمات راس المال المطلوب لإنشائها نسبيا، حيث انها تستند في الاساس الى جذب وتفعيل مدخرات الاشخاص، من اجل تحقيق منفعة او فائدة تلبى بواسطتها حاجات محلية في انواع متعددة من النشاط الاقتصادي، نتيجة لنقص المدخرات فيها بسبب ضعف الدخل يتميز الهيكل التنظيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالبساطة وبمستوى تعقيد اقل مما هو عليه في المؤسسات الكبيرة، لذلك تتسم فيها الادارة بالمرونة والسهولة في اتخاذ القرار.

تتسم هذه المؤسسات الصغيرة، بقلة التكاليف اللازمة للتدريب لاعتمادها اساسا على اسلوب التدريب اثناء العمل، بمعنى انها تعتبر مركزا ذاتيا للتدريب والتكوين لمالكيهـا والعاملين فيها، ذلك جراء مزاولتهم لنشاطهم الانتاجي باستمرار، هذا ما يساعدهم على الحصول على المزيد من المعلومات والمعرفة وهوالشيء الذي ينمي قدراتهم ويؤهلهم لقيادة عمليات استثمارية جديدة وتوسيع نطاق فرص العمل المتاحة واعداد اجيال من المدربين للعمل في المؤسسات الكبيرة مستقبلا، بهذا المعنى تعد منبئا خصبا لتنمية المواهب والابداعات والابتكارات واتقان وتنظيم المشاريع الصناعية وادارتها¹.

في السنوات الاخيرة اصبحت المقاوله احدى السمات المميزة والمرافقة للعولمة، حيث تحل شركات صغيرة محل الشركات الكبرى التي عجزت عن التكيف للاوضاع الجديدة، فمن اكبر اثنتي عشرة شركة في الولايات المتحدة الامريكية من كانون الثاني 1990 ، لم يبق الا شركة واحدة، اما باقي الشركات فقد تحولت الى اجزاء صغيرة داخل شركات اخرى في شكل مقاولات، فلقد اكتشف المنتجون انه بإمكانهم الاقتصاد في التكاليف، اذا ما تركوا مؤسسات اخرى صغيرة مختصة تنتج لهم ما يحتاجونه من معدات لقد كانت اراء المقاولين²

حول تسيير مشروع مصغر تصب اغلبها في بداية المشروع ، اما بماله الخاص او الاستدانة فهم يدركون ان ما ينتظرهم من مسؤوليات كبيرة عند بداية البرنامج ، اشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP-HIMO، ممارسة نشاط غير مستقر، لكن اثناء المشروع استطاعوا حسب

¹ - اسماعيل شعباني ، ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها في العالم، الدورة التدريبية حول : تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و تطوير و دورها في الاقتصاديات المغاربية، سطيف، الجزائر، 25 28 ماي، 2003 ، ص 04

² - ياسر عبد الرحمان و براشن عماد الدين ، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الواقع والتحديات مجلة العدد 02

ارائهم تحسين وضعيتهم عما كانوا عليه من قبل، بحيث تم تمويلهم بالموارد المالية، فللكثير منهم كان مجرد عامل يومي اما اليوم اصبحوا يملكون مشروع مصغر خاصة بهم يعود عليهم بهامش من الربح، اما بخصوص الموارد البشرية فمنهم من اتخذ مديرية التشغيل كمصدر ومنهم من قام بالبحث عن العاطلين عن العمل وقام بتوظيفهم وتختلف المواد البشرية بالاختلاف الموارد المادية بعلاقة طردية، حيث كلما زادت الموارد المادية زادت الموارد البشرية والعكس صحيح .

7. المقاولين والشراكة مع مؤسسات اخرى :

تعتبر الشراكة من اهم المواضيع التي عرفتها التطورات الاقتصادية في العالم مؤخرًا، ولقد تعرض هذا الموضوع الى الكثير من الجدية واللاحاح في العديد من دول العالم الثالث والعالم العربي الجديد في الامر ان الكثير من المؤسسات الدولية بدأت مؤخرًا في فرض الخوصصة او اللجوء الى الشراكة كشرط سابق او ملازم للحصول على المساعدات التقنية والاقتصادية، تعود جذور الخوصصة والشراكة الى مرحلة منتصف السبعينيات حينما بدأت الدول الصناعية تعاني من التضخم المالي المرفق بالجمود الاقتصادي، بسبب الانفجار الذي حدث في اسعار النفط الخام وذلك لأول مرة في تاريخ اقتصاد الدول الصناعة الحديثة ولا يفوتنا ان نشير بان الشراكة كمنهج نظري وكسياسة اقتصادية، هي دون شك وليدة اوضاع الاقتصادية الصناعية المتطورة في فترة ما بين السبعينيات والثمانينات، اذن موضوع الشراكة هو الحل الرابط بين القطاع العام والقطاع الخاص¹.

الشراكة هي علاقة عمل مبنية على التعاون والتحالف بين الشريكين، تنشأ على مبدأ الثقة وتقاسم المخاطر، حتى يتم التعاون معا على تطوير نشاطات محددة لتحقيق غاية مزدوجة كما ان مصطلح الشراكة لا معنى له في غياب رؤية مشتركة، رهانات ومهام مشتركة مع تقاسم الاخطار، تقسيم واضح للعمل لمختلف الشركاء وهذا لضمان نجاحها ولضمان استقرار المؤسسة .

¹ - زيتوني صابرين، الشراكة الاجنبية كاداة لتاهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ،اطروحة دكتوراه مذكرة مقدمة الاستكمال متطلبات نيل شهادة دكتورا تخصص : تجارة دولية و لوجستيك ، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، التجارية و علوم التسيير ، مستغانم

كحوصلة لخطاب المقاولين المبحوث، تبين لنا وجود استراتيجيات مدروسة لدى المبحوثين، تهدف الى تقوية مواقعهم وتعزيز مكتسباتهم والدفاع عن مصالحهم وعن ما حققوه في نفس الوقت ومن تحليلينا للمقابلة مع المبحوثين تم استنتاج عدة نقاط وهي كالآتي :

- تخوف من قبل المقولين ورفض للشراكة .

- تخوف من هامش ربح مالي صغير لا يغطي الجهود المبذولة .

- عدم الثقة بالمؤسسات الاخرى كطرف لشراكة .

وهذا راجع لشخصية المقاول بدرجة الاولى بالاعتماد على الفردية في العمل وتكوين الذاتي بدرجة ثانية .

8. مشاريع TUP-HIMO، المقاولون والتسيير من منظور المسير الاداري :

يتم تسيير جهاز اشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة بثمانية اداريين هم على التوالي (م ب) رتبته مساعد اداري ومراقب وهو موظف بالبلدية حيث انه يقوم باعداد البطاقات التقنية للمشروع المقرر انشاؤه، حيث تتضمن هذه البطاقة المعلومات التالية :

- الكشف الكمي والتقديري .

- تحديد عدد العمال المقرر تشغيلهم .

- تحديد موقع الاشغال وطبيعتها .

- تحديد مدة الاشغال 03 (اشهر) .

- ان لا تتعدى قيمة المشروع 2.400.000,00 دج بكل الرسوم .

ثم يأتي دور الموظف الثاني (ن ك) رتبته مساعد اداري، مهنتها معاينة ملفات المشروع ومراقبته وهي موظفة في مديرية النشاط الاجتماعي عند استلام البطاقات التقنية المقترحة من طرف البلديات، يتم عقد اجتماع اللجنة الولائية لابداء الراي من اجل دراسة البطاقات التقنية من حيث مدى مطابقتها للشروط المطلوبة، ثم ارسالها الى وكالة التنمية الاجتماعية للمصادقة عليها .

ومن ثم يأتي دور العاملين في وكالة التنمية الاجتماعية وهم ستة اداريين، هم على التوالي (ه ف) رئيس القسم الادماج والبرامج و(س م) و(ا م) و(س ش) و(ع ل) و(ت س) وهم

اعوان اداريين، حيث قومون بدورهم باعلام الولاية والبلديات المستفيدة واشهار الاستشارة، مع اعداد دفاتر الشروط من اجل انتقاء وتقييم العروض المقدمة من طرف المقاولين وفق قانون الصفاقات العمومية .

الموافقة النهائية من طرف وكالة التنمية الاجتماعية لانتقاء المقاولين المستفيدين، يتم تنفيذ المشاريع ميدانيا تحت اشراف مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن صاحبة المشروع وتتم عملية المتابعة من طرف المصالح التقنية وذلك بحسب القطاعات (الري، الفلاحة التربية، الغابات، الصحة.....الخ) .

فيما يخص المراقبة المفاجئة التي يقوم بها العونين (ع ل) و(ت س) العاملين في وكالة التنمية الاجتماعية، حيث يقومان بالتحقق الى مكان المشروع حيث يتم تطبيق جدول الاعمال لمراقبة المشاريع من طرف العونين بالتنسيق مع البلدية ومصالحها التقنية وتكون المراقبة خلال وقت العمل وتخص الاتي :

- حضور المقاول في موقع المشروع .
- عدد العمال الحاضرين في موقع المشروع .
- التنفيذ اليدوي للمشروع .

خلاصة الفصل :

كان هذا الفصل محاولة منا للخروج بنتائج واقعية من الميدان خاصة الشاب المقاول ومدى تفاعله مع المقاوله TUP-HIMO، من حيث الاسباب التي جعلته يختار هذا المسار المهني، المكاسب والخسائر المادية والفكرية والاجتماعية التي نالها جراء اختياره العمل بهذه المقاوله، كما ان هذه الدراسة تفتح امامنا محاور عديدة للتحليل يمكن ان نذكرها كالآتي :

- الخصائص السوسيوديموغرافية للمشاركين في الدراسة .
- الوضع المادي والاجتماعي السابق لأصحاب مشاريع برنامج TUP-HIMO .
- توجهات ومواقف المقولين من العمل غير الرسمي .
- العوامل والذوابع لتوجه المقاولاتي في تجربة مشاريع TUP-HIMO .
- اصحاب مشاريع TUP-HIMO والعراقيل التي واجهتهم ولازالت تواجههم في مسار المشروع .
- المقاولون والوضعية التسييرية لمشاريع TUP-HIMO .
- المقاولين والشراكة مع مؤسسات اخرى .
- مشاريع TUP-HIMO، المقاولون والتسيير من منظور المسير الاداري .

خاتمة

خاتمة

يعد موضوع المشاريع والمؤسسات المصغرة مرتبط بسياسة التنمية الاجتماعية من خلال اليات الادمج والتشغيل من اجل التقليل من البطالة والاهتمام بالمشاريع المصغرة من خلال تدابير واليات عديدة وفق الامكانيات المتاحة لأجل تحقيق اهداف هيكلية اقتصادية (التشغيل والتنشيط الاقتصادي وخلق الثروة) واخرى مجتمعية (الادمج الاجتماعي المهني وخلق ثقافة المقاوله والعمل الحر ضمن أنشطة ذات عائد سوسيو اقتصادي) .

فبعد الثورة الصناعية عرف العالم تغيرا جذريا لمجتمعاته حيث اصبحت المؤسسات الصناعية الميزة الغالبة له والتي ساعدت في بناء اقتصاد نامي ومزدهر لبلدانها، الا ان هذه المؤسسات قد واجهت ازمت اقتصادية ادت الى عرقلتها وانهارها ما نجمت عنه مشكلات اجتماعية من فقر وبطالة نتيجة تسريح العمال.... الخ وفي مواجهة ذلك العجز من اجل توسيع مجال الاستثمار الاقتصادي لسد حاجيات البطالين فتحت أنشطة تجارية صغيرة ومحلات حيث كانت الانطلاقة في ظهور مؤسسات خاصة تابعة للأفراد تسيير وفق نطاق سياسي وتحت تصرف اصحابها وتتماشى من المؤسسات العمومية التابعة للدولة والتي اصبحت سمة المجتمعات الحديثة، للحد من البطالة وتخفيف اعباء التوظيف على الدولة وكذا قدرتها في استيعاب اليد العاملة من خلال ما تقدمه المشاريع الصغيرة من توفير مناصب عمل، كنموذج في دفع عجلة التنمية كما هوفي الجزائر حيث قامت عائلات بأحداث أنشطة تجارية او حرفية الخاصة على المستوى المنزلي كحرف وخياطة والعمل في مجال المصبرات الخ، والتي بذرة ميلاد فكرة المشاريع المصغرة والتي الزمت الدولة على اهتماما بها من خلال اعتمادها على خطط وسياسات هدفها تطوير وتنمية هذه المشاريع لاقامة اقتصاد جزائري مثالي، من خلال اقامة شبكات دعم تهدف الى تسيير وتدعيم اصحاب المشاريع لتجسيد افكارهم العملية وتزويدهم بكافة المستلزمات القانونية من لوائح وضرائب وشؤون تسييري اضافة الى تقديم الدعم المادي من قبل وكالات ومؤسسات لتسيير هذه المشاريع ومرافقة اصحابها، حسب اختلاف التسيير والمقاولين وطبيعة المشاريع .

ومن تلك التدابير والاليات ما تقوم به وكالة التنمية الاجتماعية، خاصة تجربة "جهاز المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة"، وعلى هذا التوجه وقصد التعرف على سوسيولوجيا التسيير لهذه المشاريع المصغرة استهدفت الدراسة عبر امكانية المتدخل الاجتماعي الى الولوج للميدان والفاعلين في المساهمة في معرفة واقع سبعة مشاريع مصغرة محفقة ونتائجها في مجال التنمية الاجتماعية والتي كانت موضوع البحث الاكاديمي لعناصر ثقافة المقاوله التي تسعى برامج وكالة التنمية الاجتماعية بولاية

تبسة الى ترسيخها في اطار المساهمة في تسيير المشاريع المصغرة المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة لتحديد طبيعة الممارسات التسييرية للفاعلين في المشروع ووصف وفهم طبيعة وانماط العلاقات بين مسير اداري للمشروع على المستوى الوكالة مع صاحب المشروع للتعرف على ممارسات وتمثلات الفاعلين المحليين وكذا دورها في نجاح مشاريعهم المصغرة عن طريق الطرح والتحليل السوسيولوجي للمشاريع المصغرة المتضمن ماهية التمثلات والممارسات التسييرية للفاعلين في مشاريع وكالة التنمية المحلية ذات الصلة.

نتائج عامة

من خلال دراستنا لموضوع البحث من الناحية النظرية والتطبيقية، تمكنا من الوصول للنتائج التالية:
-تعتبر المؤسسات المصغرة نواة الاقتصاديات المعاصرة نظرا لمساهمتها الكبيرة في زيادة النموالاقتصادي وهذا راجع الى الخصائص المميزة لها من مرونة وقدرة على التجديد والتطوير والابداع، بالاضافة الى قدرتها الكبيرة على مقاومة الاضطرابات والصمود في اوقات الازمات الاقتصادية، وهذا ما يفسر اتجاه كل الاقتصاديات العالمية، سواء كانت متقدمة او نامية للاعتماد عليها في برامجها الاقتصادية

-اوضحت الدراسة الميدانية ان وكالة التنمية الاجتماعية - الفرع الجهوي تبسة - قد حققت نجاحا نسبيا بالنظر الى نسبة المؤسسات المنشأة لكم لأبأس به من مناصب الشغل التي وفرتها، لكن رغم ذلك لا تزال الخطوات المنتهجة في هذا المجال متواضعة وغير كافية.

-نقص ثقافة المقاوم والاعتماد على العمل الذاتي، وخلق المؤسسات واستحداث النشاطات

الخاصة عند فئات واسعة من المجتمع خاصة الشباب

-عدم وجود معرفة مسبقة من طرف المقاوم لبرنامج المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة بالوكالة وذلك راجع لعدم وجود مؤسسات التكوين والترغيب في التكوين في التخصصات التي يحتاجها سوق العمل وتنمية روح المقاوم والمبادرات الفردية والجماعة وتنمية روح الابداع والتجديد لدى الشباب وتوفير الوسائل اللازمة لذلك

قائمة المصادر والمراجع

اولا : المرسوم التنفيذي

- 01 -المرسوم التنفيذي 96 ، 232 يتضمن انشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الاساسي، المؤرخ في 29 جوان 1996 ،الجريدة الرسمية العدد40.

ثانيا : كتب

- 01- حسام الدين فياض، نظرية الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر دراسة في علم الاجتماع، دراسة في علم الاجتماع التاويلي، 2018
- 02- بشير محمد، علماء اجتماع، التنظيمات والعمل في الجزائر، الرعيل الاول، الطبعة الثانية، 2019
- 03- بشير محمد ، الثقافة والتسيير في الجزائر: بحث في تفاعل الثقافة المحلية والثقافة الصناعية ديوان المطبوعات الجامعية تلمسان، 2007
- 04- مروان لمدير، سوسيولوجيا التنظيمات، مقال نشر في مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة القاضي عياض، مراكش،المغرب 2008
- 05- ابوناعم عبد الحميد مصطفى، ادارة المشروعات الصغيرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2002.

ثالثا : الملتقيات والمجلات

- 01- كوثر السويسي، التمثلات الاجتماعية، مقارنة لدراسة السلوك والمواقف والاتجاهات وفهم اليات الهوية،مجلة العربية لعلم النفس،المجلد 01 العدد 01 صيف، جامعة تونس، 2016
- 02- اسماعيل شعباني، ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها في العالم، الدورة التدريبية حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، سطيف، الجزائر، 25 28 ماي، 2003
- 03- ياسر عبد الرحمان وبراشن عماد الدين، قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر الواقع والتحديات مجلة العدد 02 .

رابعاً : المذكرات

- 01 -سيساوي فضيلة، محاضرة في مقياس، التنظيم الحديث للمؤسسة ، لطلبة سنة اول ماستر : علم اجتماع، تخصص، علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2014/2013
- 02-بدرابي سفيان : ثقافة المقولة لدى الشباب الجزائري المقلول ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة (ل م د) تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية،جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان الجزائر 2015 .
- 03-عابد علي، دور التخطيط والرقابة في ادارة المشاريع باستخدام التحليل الشبكي دراسة حالة مشروع بناء 40 وحدة سكنية ، مذكرة مقدمة الاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص : بحوث العمليات وتسيير المؤسسات، جامعة ابوبكر بلقيد، تلمسان، 2011/2010 .
- 04-امال عبيدي، دور ادالاة مخاطر المشروع في ضمان نجاح انجازه دراسة حالة مؤسسة اشغال الطرقات ونقل البضائع والمحروقات تبسة Sotramat، مذكرة مكاملة مقدمة لنيل شهادة المجستر في علوم التسيير، تخصص ادارة وتسيير المشاريع، جامعة تبسة، 2013./2012
- 05 - محمد الفيومي محمد، ادارة المشروعات، مذكرة مكاملة مقدمة لنيل شهادة المجستر في علوم التسيير، تخصص ادارة وتسيير المشاريع كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، 2001 .
- 06 - احمد عمر ابوالخير : دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر "دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، مذكرة مقدمة للحصول على شهادة الماجستير تخصص ادارة الاعمال، جامعة كلية التجارة، غزة، السنة الجامعية 2018./2017
- 07 -قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ظاهرة البطالة بدراسة الميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة مقدمة للحصول على شهادة الماجستير، تخصص الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينية 2009/2008 .
- 08-مناح رفيق، تحليل سوسيولوجي لديناميكية التشغيل باقليم تبسة ، دراسة ميدانية حول التمثلات الاجتماعية للمسجلين بالوكالة الولاية للتشغيل، مذكرة مقدمة للحصول على شهادة الماجستير تخصص سوسيولوجيا الديناميكية الاجتماعية والتنمية الاقليمية، جامعة باجي مختار عنابة السنة الجامعية 2010./2009

09- كامل محمد المغربي، اساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والانسانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الاردن، 2007، ص 55

10- رقية خياري، السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر-البطالة) اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص علم الاجتماع التنموية، جامعة محمد خيضر -بسكرة، السنة الجامعية 2014/2013

11- لفيق حمزة، روح المقاومة وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص :تسيير المنظمات جامعة امحمد بوقرة - بومرداس- السنة الجامعية 2017/2016

13- سفيان بدرابي وبن مهرة ليندة لطيفة، ثقافة الشباب الجزائري في العمل غير الرسمي: بحث في اشكالية الحاجات، في : بدرابي سفيان واخرون: الشباب: دراسات حول البطالة، التشغيل، التنمية والعمل غير الرسمي، دار نور بابليشينغ، ليتوانيا، 2019،

14- لونيبي ريم، المعوقات الاجتماعية للممارسة المقاولاتية في الجزائر مذكرة مقدمة الاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمال، السنة الجامعية 2015/2014،

15- زيتوني صابرين، الشراكة الاجنبية كاداة لتاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، اطروحة دكتوراه تخصص : تجارة دولية ولوجستيك، جامعة عبد الحميد ابن باديس، التجارية وعلوم التسيير، مستغانم، السنة الجامعية 2018/2017

خامسا : المواقع الالكترونية

01- الموقع الالكتروني: <http://blogs.entej.com/blog/15828> ، على الساعة 15:00 تاريخ الاطلاع 2020/04/25

02- مراد مولاي الحاج، « العمال الصناعيون في الجزائر : ممارسات وتمثلات. دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة », Insaniyat / انسانيات [على الانترنت 2006 | 34], نشر في

الانترنت 31 janvier 2013, تاريخ الاطلاع 10 juin 2020. URL :

<http://journals.openedition.org/insaniyat/10109>

سادسا : ترجمة اللغة الاجنبية

01-MERCURE Daniel (dir), Culture et gestion en Algérie, Ed .ANEP, 2006

⁰² -Jan Ulijn , Terrence E. Brown : innovation, entrepreneurship and culture : a matter of interaction between technology, progress and economic growth . An introduction , Edward Elgar Publishing Limited , United Kingdom , 2004.

الملاحق

الملحق الرقم 01 : دليل المقابلة

اولا :البيانات السوسيوديموغرافية

- النوع الاجتماعي:
- السن:
- المستوى التعليمي:
- التكوينات الاضافية /المكملة الخ:
- المهنة:.....
- الحالة المدنية:.....
- عدد سنوات الخبرة:.....

ثانيا: التمثلات حول المشاريع المصغرة، العمل والتسيير

س1: حدثنا عن مهنتك وكيف كانت وضعيتك قبل حصولك على هذا المشروع؟

س2: ما هي دوافع التي ترى انها كانت وراء اختيارك للعمل في هذا المشروع

بالذات؟

س3: حدثنا وبالتفصيل ان سمحت، كيف يتم عمليا تسيير مشروع مصغر بمختلف

موارده (المالية والبشرية والمادية واللوجيستية؟

س4: ما هي طموحاتك المستقبلية من وراء الاشتغال وتسيير مشروع مصغر وفق

هذا البرنامج TupHumo؟

س5: ما هي العراقيل التي واجهتها ولازلت تواجهها في مسار اشتغالك وتسييرك

لمشروعك؟

س6: هل لديك تكوين فيما يخص تسيير ادرارة في مؤسسة مصغرة؟

(اذا كان الجواب نعم: حدثنا عنه وعن اهم ما اكتسبته من خلاله

اذا كان الجواب لا: لماذا لم تقم اوتستفد من تكوين ؟)

س7: كيف يتم توظيف العمال في مؤسستك؟

س8: هل تشتغل بالشراكة مع مؤسسات اخرى؟ اذا كان نعم، حدثنا عن طبيعة هذه

الشراكة وفي ما استفدت منها / او ما هي العوائق التي واجهتها؟

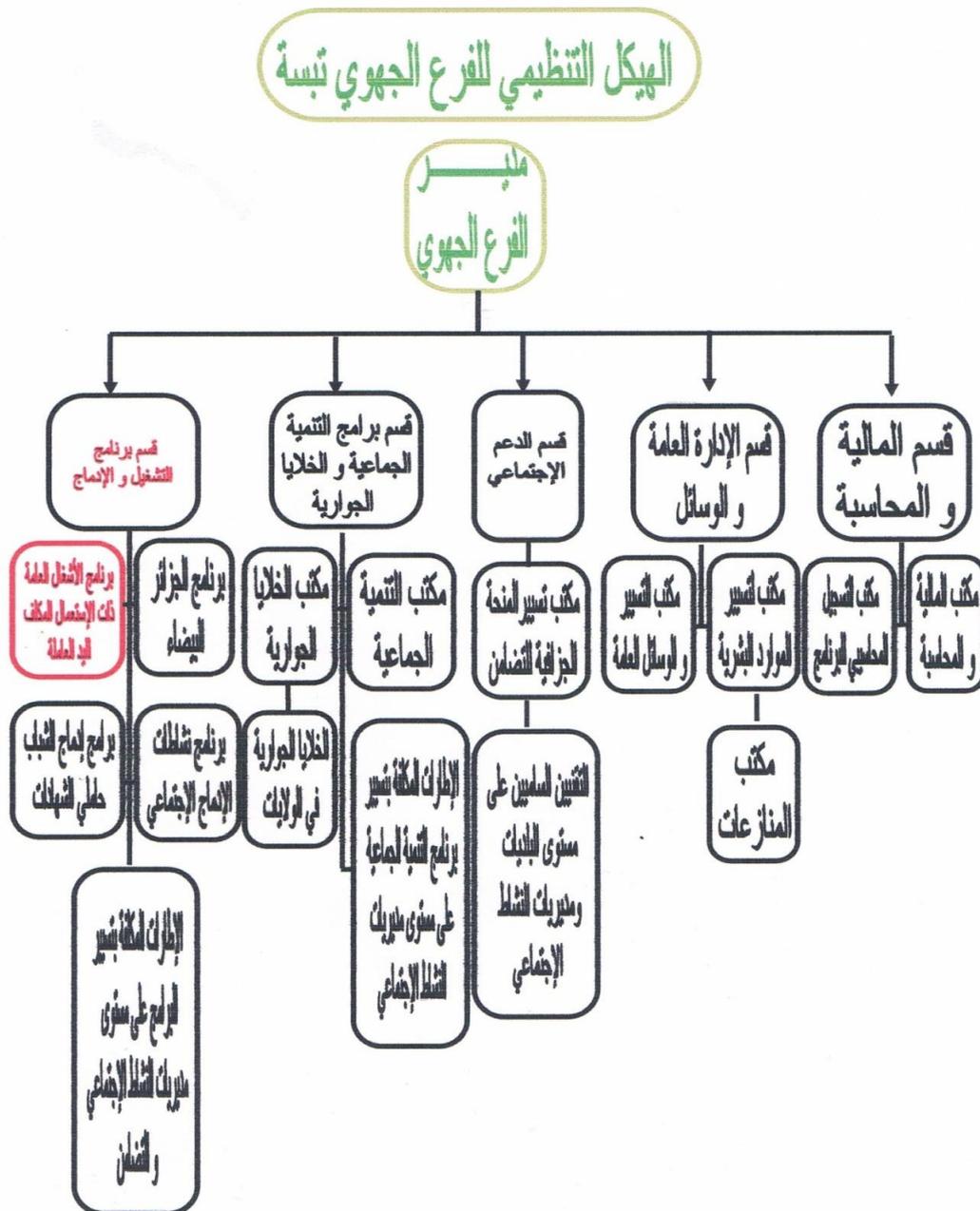
س9: بخصوص تعاملك مع الوصاية (الوكالة ADS) كيف تصف لنا طبيعة

تسييرها للمشروع وتعاملها معكم ك(طاشرون)/ مقاول؟

س10: بخصوص المصلحة التقنية على مستوى البلديات التي تعتبر جزء من

الفاعلين في المشروع، كيف تصف لنا طبيعة التعامل والتفاعل مع مصلحة البلدية؟

الملحق الرقم 02 : هيكل الاداري للوكالة للتنمية الاجتماعية الفرع الجهوي بولاية تبسة



الملحق الرقم 03 : نموذج خاص بعقد المشروع المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

TUP-HIMO بالوكالة

Entreprise (ou raison sociale) :
 ODS n° : du
 Convention n° : /das/2008 du
 Objet de la convention :
 Localisation :
 Lot n° :
 Montant du marche (en chiffres) :
 R. C ou c.a n° :
 Cpte bancaire n° :

Nombre D'ouvrier :

Etat d'émargement

MOIS de

Nom et Prénom	N° de la pièce d'identité	Somme perçue	émargement

Fait à Le.....

Visa du Tâcheron

visa du P/APC

Wilaya : ...
Commune :
Secteur :

TUP HIMO
Tranche

FICHE
PROCES VERBAL DE
RECEPTION
DEFINITIVE

Intitulé de l'opération : ... CORRECTION TORRENTIELLE

Tâcheron :

Délai d'exécution : 03 mois . ODS N° : ...06.... En date du :

Nombre d'ouvriers prévus :

PROCES VERBAL DE RECEPTION DEFINITIVE

Rappel : réception provisoire prononcée le

Ce jour, le .MR.....chargé du suivi de l'opération mentionnée ci-dessus, en présence de :

- MR.....
- MR, représentant le Tâcheron

Suite à la demande de l'artisan,

Après avoir procédé à la visite du chantier :

1* prononce la réception définitive des travaux du marché sans aucune réserve.

2* prononce la réception définitive des travaux du marché avec les réserves suivantes :

.....
.....

Et invite l'artisan à les lever sous huitaine, faute de quoi les mesures coercitives réglementaires lui seront appliquées.

3* refuse de prononcer la réception définitive pour les raisons suivantes :

.....
.....

Et invite l'artisan à reprendre toutes les malfaçons signalées et informer le service technique d'une nouvelle date pour la prononciation de la réception définitive et ce sans préjuger des mesures coercitives réglementaires qui lui seront appliquées.

Fait sur chantier à

Visa du Tâcheron

visa du service technique

Wilaya :.....
Commune :.....
Secteur :.....

TUP HIMO
Tranche.....

FICHE
SITUATION DES
TRAVAUX

SITUATION DE TRAVAUX
I- PARTIE TÂCHERON

Entreprise (ou raison sociale) :.....
ODS n° :.....du :.....
Convention n°... .. /das/ du :.....
Objet de la convention :
Localisation :.....
Lot n° :.....
Montant du marche (en chiffres) :.....
R. C ou c.a n° :
Cpte bancaire n°.....

Nombre D'ouvrier :.....

SITUATION N°.....

SITUATION ARRETEE AU	MONTANT EN DA
Montant des travaux cumulés.....	
Avances forfaitaires reçues.....	
Avances sur approvisionnements reçus.....	
Autres(a préciser)	
Total (01)	
A déduire	
Montant des travaux réalisés précédemment.....	
Avances forfaitaires reçues.....	
Avances sur approvisionnement reçues.....	
Autres(a préciser)	
Total (02)	
Montant brut de la situation (03)= (01-02)	
Remboursement a effectuer.....	
Avances forfaitaires reçues.....	
Avances sur approvisionnement reçues.....	
Autres(a préciser)	
Total (04)	
Montant brut de la situation en T.T.C (05)=(03-04)	
Retenue de garantie 5%.. (06)	
Montant net de la situation (à payer au co- contractant)	

Le montant net à payer par la présente situation (en toute taxes comprises et en toutes lettres)
s'élève à la somme de :.....

Fait à.....le

Visa du Tâcheron

LE maître de l'ouvrage
(Le DAS)

Wilaya :.....
Commune :.....
Secteur :.....

TUP HIMO
Tranche.....

**ORDRE DE SERVICE
AU TACHERON**

WILAYA DE.....
Direction de l'action sociale

Numéro d'Ordre du registre :
...../2013

Intitulé de l'opération :.....
Commune :.....
Quartier :
**ORDRE DE SERVICE
AU TACHERON**

Mrest invité à prendre toute les
dispositions nécessaire, en vue de commencer les
travaux conformément au contrat souscrit en date
duentrant dans le cadre du programme
« TUPHIMO » le présent ordre de service certifié
conforme à la minute inscrite sous le N°...../2008
Sera notifié à Monsieur :
.....demeurant à :.....
Par Monsieur **DAS de**

Fait àle.....
Le maître de l'ouvrage

Numéro d'Ordre du registre :
...../2008

Note : ce bulletin de notification doit être
Détaché de l'ordre de service est conservé dans
le bureau du directeur après avoir été collé
sur un registre à onglets. Il doit, autant que
possible être revêtu de la signature
du tâcheron

Intitulé de l'opération :.....
Commune :.....
Quartier :
NOTIFICATION

Le
Je soussigné Mrdemeurant à
.....déclare m'être rendu au siège du maître
de l'ouvrage Mr**DAS** de la Wilaya
de..... Et avoir pris possession de la copie
certifiée conforme à l'ordre de service inscrit au
registre sous le n°...../2008 en date du

Fait àle.....
(Cachet, date et signature)
Le Tâcheron

Wilaya :.....
Commune :.....
Secteur :.....

TUP HIMO
Tranche.....

FICHE
ATTACHEMENT DES
TRAVAUX

ATTACHEMENT DES TRAVAUX N°.....
DUAU.....

Tâcheron (ou raison sociale) :.....
Convention n°... .. /DAS/ du :.....

N°	Désignation des travaux	U	Quantité Marché	Quantité exécutée précédemment	Quantité Exécuté dans Le Mois	Quantité total exécutée
1						
2						
2						
3						

Visa du Tâcheron

visa du service technique

Cette fiche accompagne la fiche mensuelle, l'attachement et la situation

Wilaya ... Commune : Secteur :

TUP HIMO Tranche.....

FICHE PROCES VERBAL DE RECEPTION PROVISOIRE
--

Intitulé de l'opération : CORRECTION TORRENTIELLE

Tâcheron :

Délai d'exécution :03MOIS... ODS N° :... En date du

Nombre d'ouvriers prévus :....

PROCES VERBAL DE RECEPTION PROVISOIRE

Ce jour, le MR..... chargé du suivi de l'opération mentionnée ci-dessus, en présence de :

- MR.....
- MR....., représentant le Tâcheron

Suite à la demande de l'artisan,

Après avoir procédé à la visite du chantier :

1* prononce la réception provisoire des travaux du marché sans aucune réserve.

2* prononce la réception provisoire des travaux du marché avec les réserves suivantes :

.....
.....

Et invite l'artisan à les lever sous huitaine, faute de quoi les mesures coercitives réglementaires lui seront appliquées.

3* refuse de prononcer le réception provisoire pour les raisons suivantes :

.....
.....

Et invite l'artisan à reprendre toutes les malfaçons signalées et informer le service technique d'une nouvelle date pour la prononciation de la réception provisoire et ce sans préjuger des mesures coercitives réglementaires qui lui seront appliquées.

Fait sur chantier à. Le.....

Visa du Tâcheron

visa du service technique

Wilaya :.....
Commune :.....
Secteur :.....

TUP HIMO
Tranche.....

FICHE DE SUIVI
MENSUEL
Mois de

intitulé de l'opération :.....
Tâcheron :.....
Délai d'exécution :.....ODS N° :.....En date du :.....
Nombre d'ouvriers prévus :.....

**ACTIVITE DU MOIS DE
ACCOMPAGNANT LA SITUATION N°....**

Taches	Quantités réalisées	Nombre D'ouvriers	Nombre Ouvr/jour	Rendements Ouvriers /jour	observations
.....					
.....					
.....					
.....					
TOTAL					

Observations :

Le Tâcheron.....
.....
le bureau d'étude (si il existe) :.....
.....

Date :

Visa du Tâcheron

Cette fiche doit accompagner la situation N°.....du.....
Montant **HT**.....**DA** Montant **TTC**.....**DA** RDG.....**DA**
Fiche remise au service technique le
Observation des services technique.....
.....

Visa du service technique

Wilaya :..... Commune :..... Secteur :.....	TUP HIMO Tranche.....	FICHE DECOMPTE PROVISOIRE DES TRAVAUX
---	---------------------------------	--

Tâcheron (ou raison sociale) :.....

Convention n° ... /DAS/2008 du :.....

DECOMPTE PROVISOIRE DES TRAVAUX REALISES

DE LA SITUATION N° Arrêtée au :.....

PROJET :.....

N°	Designation des travaux	U	Quantité				Prix/unit	Montant Brut	
			Prévues Au contrat	Exécutée Précédemment	Exécutée du Mois	Totales exécutée		Travaux du Mois	Total des travaux

TOTAL EN H.T.....
TOTAL T.V.A 17%.....
TOTAL EN T.T.C.....

Arrêté le présent décompte provisoire à la somme de (en toutes taxes comprises et en lettres) :

Visa du co-contractant

visa du service technique

Agence de développement sociale
 Antenne Régionale Tébessa
 Département d'emploi et d'insertion
 Programme TUP-HIMO

Situation Financière détaillé par programme

Arrêtée Au.

wilaya de:

Programmes	Montants Notifiés	Montants Engagés	Montants des Engagés (resilier/annulé)	Montants mis à la disposition AR	Montants mis à la disposition de la DASS	Montants Consommés DASS (A)	Montant consommé ART (B)	Montants Consommés global (A)+(B)	Transfert DASS ART (D)
2008									
2009									
2010									
2011									
2012									
2013									
2014									
2015									
2016									
2017									
2018									
2019									
Total	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

DPEI

DIRECTEUR REGIONAL

DISPOSITIF TUP-HIMO
WILAYA DE

PROGRAMME 2019

SITUATION ARRETEE LE :

WILAYA	SECTEURS	NOTIFIE	SELECTIONE	NON SELECTIONE	RESILIE APRES SELECTION	LANCE	NON LANCE	RESILIE APRES LANCEMENT	EN COURS	ACHEVE	NBRE D'EMPLOI NOTIFIE	NBRE D'EMPLOI CREE
O.E.BOUAGHI	FORET											
	HYDROLOGIQUE											
	TRAVAUX PUBLIC (ROUTE)											
	SANTE											
	AGRICULTURE											
	EDUCATION											
	SOLIDARITE											
	MICL											
	TOTAL		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

DPEI

LE DIRECTEUR REGIONAL

DISPOSITIF TUP-HIMO

ETAT MENSUELLE FINANCIERES PROGRAMMES 2008/2019

ARRETE AU :

WILAYA	NOTIFICATION	FOND MIS A LA DISPOSITION AR	FOND MIS A LA DISPOSITION DASS (1)	MONTANT ENGAGE	CONSOMMATIONS		TOTAL (2)	RELIQUAT (1-2)
					MONTANT JUSTIFIE	MONTANT NON JUSTIFIE		
O.E.BOUAGHI								
TEBESSA								
EL OUED								
KHENCHELA								
SOUK AHRAS								
TOTAL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

DPEI

DFC

DIRECTEUR REGIONAL

الفهرس

الفهرس

رقم الصفحة	المحتويات
أ	مقدمة
الفصل الاول : الاشكالية ومبررات الدراسة	
04	تمهيد
05	مبررات اختيار الموضوع
06	اهداف الدراسة
06	ادبيات الدراسة
19	صياغة الاشكالية
20	تساؤلات الدراسة
21	اهمية الدراسة العلمية والعملية
22	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : الاجراءت المنهجية وسير البحث الميداني .	
24	تمهيد
25	01-التحليل المفاهيمي للدراسة .
25	01-سوسيولوجيا المشاريع المصغرة
25	01-01 مفهوم المشاريع
25	01-02 - تعريفات المشاريع
26	01-03- انواع المشاريع
27	01-04- صاحب المشروع / المقاول
27	01 01 05 عناصر ثقافة المقاول
27	01-06 العمل الحر
28	المشاريع المصغرة : اوما يسمى بطاشرونا
28	01-07 عوامل نجاح الطاشرونا :

الفهرس

28	01-02- التمثلات الاجتماعية : المفهوم والابعاد
30	01-03 - الفاعل الاجتماعي والفعل المقولاتي
30	01-03 - الفعل الاجتماعي
32	01-03-02 النمط المثالي للفعل الموجه بالقيم :
32	01-03-03 النمط المثالي للفعل الموجه بالعواطف
32	01-03-04 النمط المثالي للفعل الموجه بالتقاليد
34	02- الاجراءت المنهجية
34	02-02 المقاربة المنهجية ومبررات اختيارها
34	02-03 الادوات واجراءات تطبيقها
36	03-مجتمع البحث والمعينة
36	03-01 - مجتمع البحث :
36	03-02 - العينة :
37	04 - مكان الدراسة :
37	04 ± 0 تعريف وكالة التنمية الاجتماعية " عامة
37	04-02 - التعريف بوكالة التنمية الاجتماعية الفرع الجهوي - تبسة 03-04 محل الدراسة :
38	04-04 - الهيكل التنظيمي بوكالة التنمية الاجتماعية الفرع الجهوي- تبسة
38	04-05 شرح الهيكل التنظيمي بوكالة التنمية الاجتماعية الفرع الجهوي- تبسة -
39	05 - سير البحث الميداني
41	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : التمثلات والممارسات المرتبطة بالمشاريع المصغرة	
43	تمهيد

الفهرس

44	الخصائص السوسيوديموغرافية للمشاركين في الدراسة
45	الوضع المادي والاجتماعي السابق لاصحاب مشاريع برنامج TUP-HIMO .
46	توجهات ومواقف المقولين من العمل غير الرسمي
47	اصحاب مشاريع المصغرة : عوامل ودوافع التوجه المقاولاتي في تجربة مشاريع Tup-Himo
49	اصحاب مشاريع T-H والعراقيل التي واجهتهم ولا زالت تواجههم في مسار المشروع
52	المقاولون والوضعية التسييرية لمشاريع TUP-HIMO
53	المقاولين والشراكة مع مؤسسات اخرى
54	مشاريع TUP-HIMO، المقاولون والتسيير من منظور المسير الاداري
56	خلاصة الفصل
59	خاتمة عامة
60	نتائج عامة
63	قائمة المصادر والمراجع
/	الملاحق
/	الفهرس
/	الملخص

ملخص

ان مقترح موضوع "سوسيولوجيا تسيير المشاريع المصغرة : ممارسات وتمثلات الفاعلين المحليين " هو محاولة بحثية استكشافية بوكالة التنمية الاجتماعية، اين تم اختيار برنامج و تجربة " جهاز المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة "، كميدان وموضوع تحقيق ميداني، حيث ان الدراسة السوسيولوجية للمشاريع المصغرة ذات الطابع السوسيو-اجتماعي هي موضوع بحث اكايمي ودراسة ميدانية للمتدخل الاجتماعي ذات فاعلية في المساهمة في معرفة واقع التجارب المحققة ونتائجها في مجال التنمية الاجتماعية .

تهدف هذه المحاولة الى تحديد عناصر ثقافة المقاومة التي تسعى برامج وكالة التنمية الاجتماعية الى ترسيخها في اطار المساهمة في تسيير المشاريع المصغرة TUP-HIMO نموذجاً ، وكذلك فهم وتحديد طبيعة الممارسات التسييرية للفاعلين في المشروع المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة بالوكالة، وفي الأخير محاولة وصف وفهم طبيعة وانماط العلاقات بين مسير اداري للمشروع على المستوى الوكالة مع صاحب المشروع.

الكلمات المفتاحية: التسيير، المشاريع المصغرة، المقاومة، الفاعل، TUP-HIMO

Résumé

La proposition pour le sujet "La sociologie de la gestion des petits projets: pratiques et représentations des acteurs locaux" est une tentative de recherche exploratoire à l'Agence de développement social, où le programme et l'expérience de "l'Autorité d'intérêt public à usage intensif de main-d'œuvre" ont été choisis comme domaine et comme sujet d'enquête sur le terrain, car l'étude sociologique des microprojets est pertinente Le caractère socio-social fait l'objet de recherches académiques et d'étude de terrain de l'intermédiaire social qui contribue efficacement à la connaissance de la réalité des expériences réalisées et de leurs résultats dans le domaine du développement social.

Cette tentative vise à identifier les éléments de la culture d'entreprise que les programmes de l'Agence de développement social (ADS) cherchent à mettre en place dans le cadre de la contribution à la gestion de petits projets (TUP-HIMO) comme modèle, ainsi qu'à comprendre et définir la nature des pratiques de gestion des acteurs du projet d'utilité publique avec une utilisation extensive de la main-d'œuvre de l'agence, et enfin une tentative de description et comprendre la nature et les schémas des relations entre un chef de projet au niveau de l'agence et le maître d'ouvrage.

Mots clés: management, microentreprise, entreprise, acteur, TUP-HIMO