

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique  
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -  
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محمد أولحاج  
- البويرة -  
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

Faculté des Sciences Sociales et Humaines

فرع: علم الاجتماع

قسم: العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

عنوان:

دور المؤسسة المصغرة في تحقيق الاندماج المهني

لدى الشباب البطل

- دراسة لعينة من الشباب المنشئ لمؤسسة مصغرة في إطار الوكالة

- الوطنية لدعم تشغيل الشباب

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبتين:

- نيار نعيمة

- شنافي فاطمة

- عفون جميلة

السنة الجامعية: 2015/2014

# شكر

عملا بقوله ﷺ "من لا يشكر الناس لا يشكره الله ومن أسدى إليكم معروفا فكافؤوه فإن لم تستطيعوا فادفعوا له".

بكل قدسية الكلمة نتضرع لله سبحانه و تعالى بالشكر الجزيل على توفيقه لنا في إنجازنا هذا العمل المتواضع الذي نتمنى أن يفيد كل من يطلع عليه و لو بالقدر اليسير ،كما نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة المشرفة "نيار نعيمة".

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل الأشخاص الذين بفضل توجيهاتهم و مساعدتهم أمكن لنا إخراج هذا العمل إلى بر الأمان.

كما لا يفوتنا أن نتقدم الشكر الجزيل لأستاذة جامعة البويرة ونخص بالذكر أستاذة معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية الذين لم يبخلوا علينا بالنصح و التوجيهات .

كما أشكر كل الزملاء والأصدقاء الذين ساعدونا و وقفوا إلى جانبنا ودعمونا في إنجاز هذا البحث الميداني ،كما لا يفوتنا أن نعبر عن تقديرنا لكل المبحوثين الذين تعاونوا معنا ولم يبخلوا علينا بأرائهم نورة، فطيمة ، والأخ حميد.

# إهداء

أشكر الله سبحانه و تعالى الذي أمدني بالصحة و العافية و الصبر لإتمام هذا العمل المتواضع .

أهدي ثمرة جهدي و نجاحي إلى أعز مخلوقين على قلبي .

أمي الغالية حفظها الله التي أوقدت في داخلي شعاع الأمل كلما أخذ ينطفئ وأحاطتني بحبها و رعايتها .

والدي العزيز الذي أستمد منه دائما القوة و الإرادة،العزيمة و الإصرار للنجاح .

إلى أخواتي : " حليلة " ، " مليكة " ، " عتيقة " .

إلى إخوتي و سندي في الحياة : " حمزة " ، " عبد السلام " ، " علي " و آخر العنقود "سليم" .

إلى الكتكوتتين الصغيرتين "بيان " و "رتاج" .

إلى كل عائلتي من قريب و بعيد .

إلى التي لا توفي لا الكلمات و لا العبارات حقها في التعبير عنها ،رفيقتي و صديقتي التي شاركتني هذا العمل المتواضع "جميلة " .

إلى كل رفاق المشوار الذين يعز عليّ فراقهم من تحملوني و تحملوا معي تعب هذا العمل وشاركوني أفراحي و نجاحي و أخص بالذكر "جهيدة " و " نصيرة " و "فضيلة " و "رقية" .

دون أن أنسى كل الزملاء الذين عرفتهم طيلة خمس سنوات من الدراسة

كما لا أنسى من كان لها الفضل في إخراج هذا العمل في صورته النهائية وحرصت دوما على توجيهنا وإفادتنا وكانت بالفعل قدوة لنا في العمل و الإصرار الأستاذة الفاضلة،

"نيار نعيمة "

فاطمة

## فهرس المحتويات

كلمة شكر

الإهداء

أ.....مقدمة

### الباب الأول

#### الإطار المنهجي و النظري للدراسة

#### الفصل الأول:الإطار المنهجي للدراسة

1- إشكالية الدراسة.....5

2- فرضيات الدراسة .....8

3- تحديد مفاهيم ومصطلحات.....8

4- منهج البحث و أدواته.....17

5-تحديد العينة.....18

6-الدراسات السابقة.....18

#### الفصل الثاني:البطالة و التشغيل في الجزائر

تمهيد.....24

1- البطالة في الجزائر.....25

1-1- أنواع البطالة.....25

1-2- نظريات البطالة.....27

- 32.....3-1- تطور البطالة في الجزائر
- 33.....4-1- آثار البطالة
- 35.....2- التشغيل في الجزائر
- 36.....1-2- سياسات التشغيل في الجزائر
- 39.....2-2- مراحل التشغيل في الجزائر
- 44.....2-3- أهداف التشغيل
- 45.....2-4- عوامل تفعيل نجاح سياسة التشغيل في الجزائر
- 46.....2-5- معوقات نجاح سياسة التشغيل في الجزائر
- 49.....خلاصة

### الفصل الثالث: دور المؤسسة المصغرة في تحقيق الاندماج المهني لدى الشاب البطال

- 51.....تمهيد
- 52.....1- المؤسسة المصغرة
- 53.....1-1- التطور التاريخي للمؤسسات المصغرة في الجزائر
- 54.....1-2- الآثار الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسة المصغرة
- 54.....1-3- الأهمية الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسة المصغرة
- 56.....1-4- مميزات وخصائص المؤسسة المصغرة
- 57.....1-5- الدور الاقتصادي و الاجتماعي للمؤسسة المصغرة
- 60.....1-6- المعوقات التي تعترض لها المؤسسة المصغرة

- 61..... دور المؤسسة المصغرة في تحقيق الاندماج المهني لدى الشباب البطال. 2-
- 62..... عوامل الاندماج المهني. 2-1
- 63..... مقومات الاندماج المهني. 2-2
- 66..... مظاهر الاندماج المهني. 2-3
- 68..... أهداف الاندماج المهني. 2-4
- 70..... خلاصة.

## الباب الثاني: الإطار الميداني للدراسة

### الفصل الرابع: تعريف ميدان الدراسة و خصائص العينة

- 72..... تمهيد
- 73..... تعريف بميدان الدراسة. 1-
- 76..... خصائص العينة. 2-
- 84..... استنتاج.

### الفصل الخامس: أهمية المؤسسة المصغرة في تنمية صفات وخصائص الشباب البطال

- 87..... تمهيد
- 88..... خصائص ومميزات الشباب المقاول. 1-
- 88..... 1-1- خصائص الشخصية و المهنية للشباب المقاول.
- 99..... 2-1- أهمية الدورات التكوينية في إكتساب الشباب المقاول في مؤهلات جديدة.

استنتاج ..... 107

الفصل السادس: أهمية المؤسسة المصغرة في إعطاء دور ومركز اجتماعي و مهني للشباب

### المقاول

تمهيد ..... 109

1-أهمية المؤسسة المصغرة في إعطاء الشاب البطال دور مهني و اجتماعي ..... 110

-تحقيق المركز الاجتماعي و المهني للشباب المقاول من خلال دوره في تسيير المؤسسة المصغرة..... 114

استنتاج ..... 134

استنتاج عام ..... 135

خاتمة..... 136

المراجع.

الملاحق.

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
32	يوضح تطور البطالة بين 1989-1998	01
33	يوضح تطور البطالة بين 1999-2011	02
58	يوضح توزيع المشاريع الجزائرية حسب قطاع النشاط في إطار المؤسسات المصغرة 2007	03
59	يوضح عدد الملفات المقدمة للوكالة حسب قطاعات النشاط	04
60	يوضح عدد الملفات المقبولة من طرف الوكالة لسنة 2010-2014	05
76	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	06
77	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	07
78	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	08
79	يوضح الوضعية المهنية السابقة للشباب البطال	09
80	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس وقطاعات النشاط	10
83	يوضح أهمية المستوى التعليمي على حسب التكوين المهني	11
82	يوضح المستوى التعليمي حسب نوع النشاط	12
88	يوضح امتلاك الصفات و المميزات للشباب المقاول	13
89	يوضح الصفات المتوفرة لدى الشاب المقاول حسب الجنس	14
91	يوضح هدف إنشاء المؤسسة حسب الحالة المدنية	15
93	يوضح هدف إنشاء المؤسسة حسب المستوى التعليمي	16
94	يوضح تحقيق النجاح المشروع حسب المستوى التعليمي	17
96	يوضح الصفات المتوفرة لدى الشاب على حسب نوع النشاط	18
98	يوضح تحقيق النجاح الصفات المتوفرة لدى الشاب البطال	19
99	يوضح أهمية الدورات التكوينية المقدمة من الوكالة للشباب المقاول	20
100	يوضح تأثير المستوى التعليمي على الدورات التكوينية المقدمة من الوكالة	21
101	يوضح نوع النشاط حسب الدورات التكوينية	22
103	يوضح تأثير الجنس حسب تحقيق النجاح	23
105	يوضح تأثير الجنس حسب تمثيل النجاح	24

## فهرس الجداول

110	يوضح تأثير المستوى التعليمي على تحقيق نجاح المشروع	25
111	يوضح الوضعية المهنية السابقة للشباب المقاول على حسب الهدف من إنشاء المؤسسة	26
112	يوضح تحقيق النجاح حسب نوع النشاط	27
114	يوضح الجنس حسب المساهمة في الأسرة	28
115	يوضح الحالة المدنية حسب المساهمة في الأسرة	29
116	يوضح المستوى التعليمي حسب المساهمة في الأسرة	30
117	يوضح نوع النشاط حسب المساهمة في الأسرة	31
118	يوضح إعطاء الأجور المنتظمة للعمال حسب نوع النشاط	32
119	يوضح إعطاء الأجور المنتظمة للعمال حسب عدد العمال	33
121	يوضح المشاركة في المعارض حسب نوع النشاط	34
122	يوضح تحسين الوضعية المادية للشباب حسب تحقيق النجاح	35
123	يوضح المساهمة في الأسرة حسب تحقيق الربح	36
124	يوضح الأجور منتظمة حسب تحقيق النجاح	37
125	يوضح أهمية تحقيق الربح حسب المساهمة في إعطاء المنح و العلاوات للعمال	38
126	يوضح أهمية تحقيق مكانة مهنية و اجتماعية حسب تغير نظرة المجتمع	39
127	يوضح نظرة المجتمع للشباب البطال المنشئ لمؤسسة مصغرة	40
128	يوضح نوع النشاط حسب اكتساب المعارف مع أصحاب المؤسسات الأخرى و أعضاء المجتمع	41
129	يوضح عدد العمال حسب اكتساب معارف مع أصحاب المؤسسات الأخرى و أعضاء المجتمع	42
130	يوضح تاريخ المؤسسة و اكتساب معارف مع أصحاب المؤسسات الأخرى و أعضاء المجتمع	43
131	يوضح أهمية المشاركة في المعارض	44
132	يوضح تقوية الصلة مع أصحاب المشاريع و دخول الاستثمار معهم	45

## مقدمة :

إن سلامة المجتمع وقوة بنيانه ومدى تقدمه و ازدهاره و تماسكه مرتبط بالهيكل الديمغرافية له، وعادة ما تتمحور في قسم هام من المجتمع ألا وهي فئة الشباب الذين تستند عليهم مختلف الاستراتيجيات و البرامج، ليس فقط لكونهم يعدون قوة اقتصادية و ثروة منتجة، بل لأنهم يحملون خصائص القوة الاجتماعية و من ثم استغلال عناصر هذه القوة بالشكل الصحيح، فعادة ما تعكس هذه القوة مختلف أشكال الاستمرارية و الميزات الايجابية لمستقبل المجتمع، إضافة إلى ذلك، فإن الشباب داخل المجتمع هو صانع المستقبل و الأسرة، كونها المجال الحيوي و القاعدة الأساسية في إشباع مختلف حاجات الفرد المادية و المعنوية.

وباعتبار الجزائر كباقي الدول التي تعاني عجزا كبيرا في توفير مناصب شغل نتيجة لبطء وتيرة عملية التنمية، مما يستوجب عليها النهوض بالبلاد، خاصة بعد التحولات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر نتيجة للأزمة الاقتصادية التي ظهرت في ضعف جهاز الإنتاج أو بالأحرى التعطل فيه، كون أن جهاز الإنتاج يعتمد على مؤسسات كبيرة و بالتالي هذه الأخيرة تتطلب استثمارات ضخمة لا يمكن توفيرها أمام مشكلة المديونية التي كانت تعاني منها الجزائر، الأمر الذي زاد من تفاقم ظاهرة البطالة و بلوغها مستويات خطيرة من التطور، الأمر الذي دفع بالحكومة إلى انتهاج سياسية تفعيل الاستثمارات لمواجهة هذه المشكلة وبذلك اتخذت مجموعة من السياسات و التدابير من بينها الدعم المادي و المعنوي لإنشاء مؤسسات مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، إضافة إلى سهولة تمويل هذا النوع من المؤسسات السبب الذي جعلها تشمل كل مناطق البلاد، قصد ترقية وتطوير الاقتصاد المحلي، وذلك بدعم و تشجيع الشباب البطال على تكوين مؤسسات شبابية تعمل على جمع مجموعة من الشباب في مشاريع استثمارية مصغرة تشمل الحرف و الخدمات المؤسسات وإنتاجية و حتى الأعمال الحرة.

ومن خلال دراستنا هذه أردنا أن نوضح ما إذا كان لجوء الشباب إلى الوكالة الوطنية لدعم التشغيل الشباب بدافع الخصائص و المميزات التي يمتلكها أم تدخل ضمن حبه لاكتساب دور و مركز اجتماعي و مهني.

وعلى هذا الأساس ارتأينا أن نسلط الضوء على دوافع وظروف نشأة المؤسسة المصغرة مع تحديد خصوصيات و سمات الشاب المقاول، وعلى هذا الأساس عملنا على تقسيم المادة العلمية للدراسة على ستة فصول حيث خصصنا الفصل الأول للبناء المنهجي للدراسة وفيها تم طرح الإشكالية و الفرضيات و تحديد المفاهيم ومنهجية البحث و كيفية اختيار عينة البحث، في حين الفصل الثاني خصصناه للبطالة و التشغيل أين تناولنا فيه البطالة و أنواعها و أهم النظريات التي تناولتها، و أسباب البطالة في الجزائر، بعدها تطرقنا إلى التشغيل في الجزائر، حيث تناولنا من خلاله التجربة الجزائرية في مجال تشغيل الشباب.

وتعرضنا في الفصل الثالث إلى المؤسسة المصغرة ودورها في تحقيق الاندماج المهني للشباب البطال وتناولنا من خلالها الآثار الاقتصادية و الاجتماعية و الأهمية التي تلعبها، إضافة إلى مميزاتها و الأدوار الاقتصادية و الاجتماعية و المعوقات التي تعترضها، في حين تناولنا الدور الذي تلعبه في تحقيق الاندماج المهني لدى الشاب البطال، لما يحتوي الاندماج من عوامل و مقومات وأهداف من وراء اندماج الشاب البطال المنشئ للمؤسسة المصغرة في إطار وكالة ANSEJ .

أما فيما يخص الإطار الميداني للدراسة فتطرقنا في الفصل الرابع إلى التعريف بالميدان البحث و تحديد خصائص العينة، و في الفصل الخامس تناولنا فيه علاقة الخصائص التي يملكها الشباب البطال بإنشاء مؤسسة مصغرة، أمّا الفصل السادس فتطرقنا إلى أهمية المؤسسة المصغرة في إعطاء الشاب المقاول لدور و مركز اجتماعي و مهني، و أخيرا الاستنتاجات العامة ثم الخاتمة ثم قائمة المراجع و الملاحق.

الباب الأول

الإطار المنهجي و النظري

للدراسة

# الفصل الأول

## الإطار المنهجي للدراسة

## 1 - الإشكالية:

يعتبر التشغيل المحور الأساسي الذي تركز عليه المجتمعات سواء كانت متقدمة أو متخلفة، الأمر الذي جعله محل اهتمام العديد من الباحثين وذلك قصد تفادي مشكلة البطالة أو الحد منها من خلال زيادة الاهتمام بظاهرة التشغيل كون أنها تعد أكبر المشكلات الاجتماعية و الاقتصادية التي تواجه مسيرة التنمية في الدول، فخطورة هذه المشكلة لا تتمثل في التزايد المستمر لعدد البطالين فحسب بل ما ينجم عليها من تفاقم الآفات الاجتماعية «كون أن مختلف التجارب التي مرّت بها البلدان النامية و التي أثبتت فشلها في التخفيض من هذه الظاهرة، أدى ذلك إلى ظهور نشاطات غير مشروعة مثل التهريب والاتجار في الممنوعات والميول إلى العنف والإجرام»<sup>1</sup>

وتعتبر الجزائر من بين الدول النامية التي عانت ولازالت تعاني من هذه الظاهرة، حيث سعت جاهدة منذ الاستقلال إلى إحداث تغييرات في مجال التنمية والنهوض بالاقتصاد والمجتمع، ومحو آثار التخلف وما خلفه الاستعمار «وتجلت هذه المحاولات منذ الاستقلال عبر مراحل عديدة كانت أولها ما بين 1962-1965 أين حاولت الدولة الجزائرية تنظيم مختلف القطاعات مع إعطاء المبادرة للعمال في مجال التسيير، أما الفترة الثانية الممتدة ما بين 1965-1971 فكانت مرحلة التأميمات كتأميم المناجم 1966 والبنوك سنة 1968 ، لتكون الفترة الممتدة ما بين 1971-1980 مرحلة الاستثمار في ميدان الصناعة، و ظهور المركبات أو المؤسسات الصناعية العملاقة»<sup>2</sup> كما شرع بعدها بانتهاج سياسة إعادة الهيكلة والتخلي عن سياسة التسيير الاشتراكي تدريجيا كون أن مختلف المؤسسات العمومية التي أنشئت في إطاره لم تحقق مستوى الطموحات المنتظرة، لذلك قررت السلطات توقيف الاستثمار المشاريع الضخمة مما دفع بالدولة إلى إدخال مرونة أكبر في قواعد النشاط فيها،و تعبئة كل الجهود دون استثناء حتى تنتقل البلدان من عهد البترول إلى عهد الاعتماد على النفس، ذلك سبب الأزمة الاقتصادية العالمية سنة 1986 حيث انهارت أسعار النفط مما أدخل الاقتصاد الوطني في دوامة

<sup>1</sup>ناصر دادي عدون:البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد،ديوان المطبوعات الجامعية،بن عكنون،الجزائر،2009،صص135،134.

<sup>2</sup>مدني بن شهرة:الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل،دار حامد للنشر والتوزيع، عمان،الأردن،2008،صص15.

المشاكل المالية من جهة، و عدم القدرة على مواكبة التغيرات الاقتصادية العالمية من جهة أخرى، فقد نتج عن هذه الأزمة الاقتصادية في الجزائر تراجع الاستثمار، و بالتالي نقص العمل أي تقليص سوق العمل، الأمر الذي نتج عنه ارتفاع عدد البطالين عن العمل في مختلف الفئات العمرية ورفع نسبة البطالة إلى مستويات لم تشهدها البلاد من قبل «حيث بلغت نسبة البطالة 27% في سنة 1994»<sup>1</sup> لتصل حوالي «30% سنة 2003»<sup>2</sup>، وأمام تفاقم هذه الظاهرة وتآزمها لجأت الدولة إلى خلق مجموعة

من الأجهزة التي تم تكليفها لتطبيق برامج التعديل الهيكلي، هذا في بداية التسعينات دون أي ترتيبات مسبقة، و لا خطط و لا استراتيجيات واضحة المعالم، مع إعطاءها نوع من الاستقلالية، كما فتحت المجال للمبادرة الفردية خصوصا عند « فئة الشباب من 18-45 كونهم يمثلون النسبة الأكبر في المجتمع، بالإضافة إلى أنها مرحلة تنسم بالتوتر والقلق و الرغبة في إثبات الذات والمكانة الاجتماعية»<sup>3</sup> فهم الأساس الذي يبنى عليه التقدم في كافة مجالات الحياة، بالإضافة إلى أنه أكثر فئات المجتمع حيوية وقدرة وإصرار على العمل و العطاء، لديهم الإحساس في التجديد و الرغبة في التغيير كما أنها الفئة الأكثر مبادرة وقدرة على تحمل المخاطر من خلال إنشاء مؤسسة مصغرة بصفة فردية أو جماعية خاصة، و بالتالي تحولهم من باحثين عن العمل إلى عارضين لمناصب العمل.

و في إطار البرامج التشغيلية التي انعقدت من طرف الدولة جاءت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996، وهي مؤسسة مكلفة بالتشجيع وتدعيم و مرافقة الشباب البطال، الذي لديه فكرة مشروع مؤسسة، يستفيد منها الشاب صاحب المشروع الذي يتراوح أعمارهم من 19-40 سنة، و يكون ذو مؤهلات مهنية

<sup>1</sup> ناصر دادي عدون: مرجع سابق، ص 175.

<sup>2</sup> الديوان الوطني للإحصائيات .

<sup>3</sup> خالد الزواوي: الشباب و الفراغ و مستقبل البحث العلمي، مؤسسة مورس الدولية، الإسكندرية، 2008، ص 43.

لها علاقة بالمشروع، حيث تعمل هذه الوكالة بتشجيع البطال على إنشاء مشاريع استثمارية بصفة فردية أو جماعية، قصد إنشاء مؤسسات مصغرة ذات طابع إنتاجي أو خدماتي.

فعملية إنشاء مؤسسة مصغرة هي آلية مناسبة وفعالة لخلق فرص الشغل مما يخفف من الضغط على القطاع العام، كما أنها عملية تساهم في إنتاج السلع و الخدمات الموجهة للاستهلاك من جهة، وتنمية روح الإبداع و المبادرة لدى الشباب المقاوم من جهة أخرى، وبذلك توفير مناصب شغل جديدة أي تحقيق الريح بعدما كان يعاني من البطالة، أصبح لذلك الشاب المقاوم الذي أنشأ مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة دورا اجتماعيا ومهنيا يتمثل في إنتاج السلع والتوظيف يعني أنه أصبح له منصب يحتله ويحدد واجباته وحقوقه الاجتماعية مقارنة بما كان عليه عندما كان بطالا إضافة إلى أنه يملك مركز اجتماعي أي «أصبحت له منزلة اجتماعية»<sup>1</sup> و بذلك فقد حقق الشاب المقاوم اندماج اجتماعي أي حقق «نسيج معقد من العلاقات يربط الأفراد ببعضهم البعض لكل منهم مركزه، دوره، مكانته، منزلته، بهذا النسيج الاجتماعي»<sup>2</sup> وهذا الانتقال لا يعد مرحلة آلية في حياة الفرد بل سيرورة اجتماعية، تختلف من فرد إلى آخر كون أن هذا الاندماج يحدث في ظل نسق معين يقوم به أعضاؤه بأداء وظائفهم المتخصصة وبإنشاء الشاب للمؤسسة المصغرة حاول الاندماج في عالم الشغل وتحقيق الاندماج للشباب الآخرين، بعدما كانوا بطالين حاولوا الاندماج مهنيا فإذا حققت هذه المؤسسات المصغرة التي أنشئت من طرف الوكالة لدعم وتشغيل الشباب الاندماج للشباب البطال حقا فكيف ذلك ؟ و ماهي الخصائص التي يجب أن يتصف بها هذا الشاب حتى يحقق ذلك الاندماج ؟ هل حقق الشاب البطال دور و مركز اجتماعي ومهني من خلال إنشائه للمؤسسة المصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؟

<sup>1</sup> إحصان محمد الحسن: موسوعة علم الاجتماع، ط1، دار العربية للموسوعات، لبنان بيروت، 1999، ص289.

<sup>2</sup> De costre michel :sociologie de travail et gestion de ressources humaines, de bock bruscelles,1999,p160.

**2 - الفرضيات :**

1-أهمية المؤسسة المصغرة في تنمية صفات وخصائص الشاب البطال.

2-حقوق الشاب البطال دور ومركز اجتماعي و مهني أثناء إنشائه للمؤسسة مصغرة في إطار الوكالة ANSEJ .

**3- تحديد المفاهيم :**

«تعتبر عملية تحديد المفاهيم ضرورة معرفية لا تتم بطريقة عشوائية بل يجب الاعتماد على منطق علمي ملائم لها لخدمة البحث الميداني»<sup>1</sup> فالمفهوم بهذا المعنى «هو تلك الوسيلة الرمزية و المختصرة التي يستعان بها للتعبير عن المعنى والأفكار والتي يراد إيصالها إلى المعنيين بالموضوع الذي يراد فهمه»<sup>2</sup>

و على هذا الأساس سوف نتناول مجموعة من المفاهيم الأساسية لبناء بحثنا والتي تفرض علينا الضرورة المنهجية أن نحددها نظريا من الباحثين والمؤلفين قبل أن نحددها إجرائيا.

**3-1 مفهوم التشغيل:** التشغيل هو «نقيض البطالة بالمفهوم الواسع و على وجه التحديد يعني توافر عمل جيد لكل من يطلب عملا، وعمل منتج يوظف فيه الفرد قدراته وإمكاناته و يحقق فيه ذاته وتتوفر فيه فرص النمو و التطور تحت ظروف تتسق والكرامة الإنسانية، ويكسب منه ما يكفي لتقاضي الفقر و المهانة»<sup>3</sup>.

أما المقصود بالتشغيل في دراستنا هو توفر عمل لكل شاب بطل حيث يوظف فيه قدراته وإمكاناته، يحقق ذاته، وتتوفر فيه فرص النمو و التطور حتى يكون قادر على شغل أي منصب عمل في المستقبل.

<sup>1</sup>فضيل دليو، أسس البحث وتقنياته في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1997، ص 26.

<sup>2</sup>حسين الساعاتي: تصميم البحوث الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، 1982، ص9.

<sup>3</sup>حميد خروف وآخرون: الإشكالات النظرية و الواقع، منشورات جامعية، قسنطينة، الجزائر، 1999، ص21.

## 3-2- مفهوم سياسة التشغيل :

تعرف سياسة التشغيل بأنها « عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى سياسات الاقتصاد، السياسات القطاعية، التعليمية الصحية، الفلاحية وسوق العمل أي أنها تندر ضمن الاقتصاد الكلي، ويكون الهدف من هذه الإجراءات هو أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة بالنهوض بالتشغيل وتحقيقه بشكل كامل»<sup>1</sup>.

كما تعرف بأنها « السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموًا متناسقًا في مختلف الصناعات و المناطق»<sup>2</sup>.

أما المقصود بسياسة التشغيل في دراستنا وضع مجموعة من البرامج من الحكومة بغرض توفير مناصب الشغل للشباب البطال قصد التخفيف من حدة البطالة.

## 3-3- مفهوم البطالة:

تعرف البطالة أنها: «حالة تواجد الأفراد المستعطلين الذين يقدر على العمل يرغبون فيه ويبحثون عنه لا يجدونه»<sup>3</sup>.

ويعرفها صاحب القاموس الفقهي «بأنها بطل العامل بطلًا وبطالة وبطالة تعطل....فهو بطل»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> مدني بن شهرة: مرجع سابق، ص 240.

<sup>2</sup> زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم التجارية، ط 2، دار الكتاب العياني، بيروت، 1994، ص 178.

<sup>3</sup> أحمد السعودي، أحمد طاهر: البطالة المشكلة و الحل، ط 1، مركز المحروسة للنشر و الخدمات الصحفية، القاهرة، مصر، 2008، ص 14.

<sup>4</sup> إبراهيم محمود عبد الراضي: حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2008، ص 40.

كما تعرف بأنها «موقف يعجز فيه الفرد في الحصول على وظيفة مدفوعة الأجر»<sup>1</sup>.

أما المقصود بالبطالة في دراستنا هي: الحالة التي يعيشها الشباب مالك للشهادة وغير متحصل على منصب عمل لكنه يبحث عنه.

### 3-4- مفهوم الشاب :

تعرف فئة الشباب بأنها: «الفئة العمرية الممتدة ما بين 14-25 عاما وذلك حسب تعريف المعتمد من البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة و باعتبار أن المجتمع العربي من المجتمعات الفتية فان الشباب يشكلون حوالي ثلث السكان»<sup>2</sup>.

و يعرف أيضا: «مرحلة من المراحل العمرية التي تتميز بالقابلية للنمو في النواحي الجسمية والاجتماعية والنفسية و العقلية التعليمية إلي جانب القدرة على الابتكار و المشاركة في إحداث التغيير وتطور في المجتمع»<sup>3</sup>. كما تعرف مرحلة الشباب بأنها: «مرحلة انتقالية بين نهاية الطفولة التي تتميز ببداية البلوغ الجنسي وبداية سن الرشد مع ما يمكن أن يعزى لهذه المرحلة من حقوق و واجبات كما أنها تمثل فئة عمرية تتسم بعدد من الصفات و القدرات الاجتماعية و النفسية المتميزة وتختلف بداية هذه الفئة العمرية ونهايتها باختلاف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية و الثقافية السائدة في المجتمع»<sup>4</sup>.

أما عند علماء الاجتماع « فان فترة الشباب تبدأ حيث يحاول بناء المجتمع تأهيل الشخص لكي يحتل مكانة»<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> أنتوني جينز: مقدمة نقدية في علم الاجتماع، ط1، مركز البحوث دراسات اجتماعية، القاهرة، 2006، ص217.

<sup>2</sup> صلاح محمد عبد الحميد: أزمة البطالة، ط1، هبة النيل العربية للنشر و التوزيع، 2011، ص137.

<sup>3</sup> سيد صبحي: الشباب و أزمة التغيير، ط1، دار المصرية اللبنانية، 2002، ص35.

<sup>4</sup> سناء الخولي: أزمة السكن و مشاكل الشباب، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص102، 103.

<sup>5</sup> ليلي علي: الشباب في مجتمع متغير، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1993، ص34.

«وأداء دوره في السياق الاجتماعي وفقا لمعايير التفاعل الاجتماعي وهم يؤكدون أن الشخصية تظل شابة طالما أن صياغتها النظامية لم تكتمل بعد»<sup>1</sup>.

ولكنه مادام أننا نعمل مع الوكالة فإننا نخص فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19-45 كون أنه من شروط الوكالة قصد التمكّن من الاستفادة من دعمها وتجسيد أفكارهم وطموحاتهم على أرض الواقع.

### 3-5- مفهوم المؤسسة المصغرة :

تعرف المؤسسة المصغرة بأنها: تلك « المؤسسة التي تنتج السلع أو الخدمات تستخدم على الأكثر 9 عمال مع الاستفادة الاستقلالية إذ لا تفوق نسبة ما يملكه الآخرون فيها هو 25 % »<sup>2</sup>

ويعرف بومباك (1989) المشروع الصغير « بأنه العمل الذي يتصف بالصفات الآتية :

- يديره أصحابه بشكل فعال

- يحمل الطابع الشخصي بشكل فعال وكبير

- يكون محلها إلى حد كبير في القطيعة التي يعمل فيها

- حجم صغير نسبيا في الصناعة التي ينتمي إليها»<sup>3</sup>

وهناك من يعرفها بأنها « كيان اقتصادي لإنتاج السلع و الخدمات التجارية وتعتبر كأحسن شكل تنشيط النسيج الاقتصادي المحلي كما أنها تسمح بترقية روح المبادرة والمقاولة و إنشاء مناصب شغل وتأطير تقويم الشغل

<sup>1</sup> نفس المرجع: ص34.

<sup>2</sup> بوسميين أحمد: الدور التنموي في الاستثمار في المؤسسة المصغرة في الجزائر، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، الجزائر، المجلد 26، العدد الأول، 2010، ص208.

<sup>3</sup> مسيد إبراهيم أحد: المشروعات الصغيرة: بحوث محكمة متقاة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، ص92.

غير الرسمي ، حيث يتوقف تحديد المؤسسات المصغرة إلى عدد مناصب الشغل أو على مستوى الاستثمار الذي يصل إلى 10 ملايين دينار جزائري»<sup>1</sup>.

أما المقصود بها في دراستنا تلك المؤسسة التي تنشط في مجالات مختلفة، ويتم العمل فيها في الإطار الخاص تشغل من 1 إلى 9 عمال ويقوم بتسييرها شخص واحد و هو الذي يقوم بتوظيف العمال وإنتاج السلع وحتى اتخاذ القرارات.

### 3-6- مفهوم الاندماج :

يعرف الاندماج بأنه « مصطلح يطلق لأجل غاية وهي تحقيق التكامل السياسي و الاقتصادي والعنصري ولتحقيق الكيانات الاقتصادية الكبيرة القادرة على المنافسة»<sup>2</sup>.

كما يعرف في علم النفس الاجتماعي بأنه « مصطلح يستعمل للدلالة على تكيف الشخص وفقا لمستلزمات المجتمع أو تماشيا مع الجماعة التي ينتمي إليها، بحيث يلتزم بكافة مسؤوليتها، ويستجيب لمطالبها، ويندمج في دورة حياتها الكاملة»<sup>3</sup>.

كما يعرف بأنه « اتحاد جماعات كانت منفصلة من قبل في جماعة واحدة، أو هو قبول فرد معين من سائر أعضاء الجماعة»<sup>4</sup>.

كما يعرفه معن خليل العمر بأنه « التضمن العام للقيم وتكاملها بواسطة تداخل نظام تقسيم العمل»<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> منشورات المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي: تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، الدورة 20 ، 202 ، ص150.

<sup>2</sup> إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي: الموسوعة الاقتصادية و الاجتماعية (عربي، فرنسي)، ص64.

<sup>3</sup> عدنان أبو مصلح: معجم علم الاجتماع، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص40.

<sup>4</sup> محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص224.

<sup>5</sup> معن خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، ط1، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص270.

كما يعرف الاندماج بأنه « الطريقة التي يتم من خلالها تضمين الأفراد أو إدراجهم في جماعة المجتمع»<sup>1</sup>

أما المقصود بالاندماج في دراستنا هو انضمام فرد أو أفراد إلى جماعات أخرى لتكوين فرق عمل موحدة، فهذا الاندماج يبدأ منذ اتصالهم بالوكالة لوضع الملف إلى غاية قبولهم للملف من طرف الوكالة، وإنشائهم للمؤسسة المصغرة وحتى توظيفهم للعمال و إنتاج السلع.

### 3-7- مفهوم المقابلة:

تعرف المقابلة لغة بأنها « صيغة مبالغة على وزن مفاعلة، تقتضي مشاركة من أطراف متعددة، وأصل اشتقاقها من فعل قال، يقول، قولاً، تقاولاً أي تفاوض، المقابلة معناها المفاوضة والمجادلة، أما اصطلاحاً فتعني في القانون بأنها عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يضع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر»<sup>2</sup>

تعرف بأنها: « التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات ومتابعتها وتجسيدها»<sup>3</sup>

أما المقاول فقد عرفه شومتر 1950: « بأنه الشخص الذي لديه الإرادة و القدرة على تمويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار في الصناعات المختلفة»<sup>4</sup>

و يعرفه Mill: « بأنه مالك للرأسمال وهو المسؤول وصاحب القرارات الأساسية بصفته المعني بالأخطار»<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Frédéric la baron :la sociologie de A a Z 250 mots pour compewore,Dunod ,paris,2009,p72.

<sup>2</sup> عاطف محمد أبو هرييد :عقد التوريد و المقابلة في ضوء التحديات الاقتصادية المعاصرة،المؤتمر العلمي الدولي الثاني، الاسلام و التحديات المعاصرة ،2-3 أبريل 2007، ص14.

<sup>3</sup> حسين بن طاهر :المقابلة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية،ملتقى وطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر،جامعة الوادي، ما بين 5-6 ماي 2013، ص5.

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص3.

<sup>5</sup> بدرابي سفيان: ثقافة المقابلة لدى الشباب الجزائري المقاول،رسالة لنيل شهادة دكتوراه،علم الاجتماع والتنمية البشرية،جامعة أبي بكر بلقايد،تلمسان،الجزائر،2014-2015،ص38.

كما يعرف المقول بأنه: « الشخص الذي يتعهد بصناعة شيء معين، أو بأداء معين والعاقبة للأخر هو من يتعهد بالأجر للمقاول، مقابل تنفيذ التزاماته، وهذا الأجر غالبا ما يؤدي على شكل دفعات أو أقساط»<sup>1</sup>.

أما المقصود بالمقاول في دراستنا هو ذلك الشخص الذي لديه صفات الإبداع و الشجاعة و المبادرة لكي يبني عمل جديد و بمفرده بدءا من الخطوة الأولى للمشروع إلى غاية تجسيد على أرض الواقع وتسييره له.

### 3-8- مفهوم الإبداع و المبادرة:

يعرف الإبداع « بأنه إنتاج أفكار وقرارات وسلوكيات غير شائعة وليست اعتيادية، وأحداث واستجابات تصف بالأصالة و المرونة اتجاه الفرد و المنظمة و بشكل منفرد و غير مألوف»<sup>2</sup>

كما يعرف بأنه « تبني فكرة أو سلوك جديد على قطاع العمل أو سوق المنظمة أو بيئتها العامة»<sup>3</sup>

بينما ألكسندر يعرفه بأنه « ظاهرة معقدة جدا و ذات وجوه وأبعاد متعددة»<sup>4</sup>

أما روشكا فيعرفه بأنه: «الوحدة المتكاملة لمجموعة العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود إلى تحقيق إنتاج جديد و ضئيل وذوي قيمة من قبل الفرد والجماعة»<sup>5</sup>

أما فراس وأخرون 1977: فيعرف الإبداع بأنه

«إنشاء و وضع أفكار وأنماط سلوكية جديدة لتحسين السلوك التنظيمي وتطور المنشأة»<sup>6</sup>

<sup>1</sup>عاطف محمد أبوهربيد:مرجع سابق،ص14.

<sup>2</sup>شوفي ناجي جواد:السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال،ط1،دار حامد للنشر و التوزيع،عمان الأردن،2010،ص117.

<sup>3</sup>طارق علي جماز :السلوك التنظيمي،كلية الإدارة و الاقتصاد للدراسات العليا، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك،ص31.

<sup>4</sup> زاهد محمد ديري :السلوك التنظيمي،ط1،دار الميسر للنشر و التوزيع و الطباعة،عمان،2011،ص297.

<sup>5</sup> طارق كمال :سيكولوجية الموهبة والإبداع،مؤسسة شباب الجامعة للنشر،الإسكندرية،2007،ص11.

<sup>6</sup> جمال زروق :التغيير التنظيمي داخل المنشأة ومدى مساهمة النسق الاتصالي في إنجاحه،مجلة جامعة دمشق،المجلد26،العدد1و2،2010،ص403.

أما الإبداع في التنظيم: فهو «تبنى أفكار جديدة و غير مألوفة،وتجعل من يتبناها متفوقا على منافسيه»<sup>1</sup>

بينما المبادرة في الاصطلاح «تعني المسابقة إلى الخير فكرا أو قولاً أو فعلاً ناتجة عن انفعال ذاتي يترجم إلى

عمل مستمر لصالح الأمة تضيف به خيراً أو تبقى به شراً»<sup>2</sup>

بينما يعرفها **Ropert Rostand** بأنها «عملية ديناميكية لخلق الثروات المتزايدة، وهذه الثروة أنشأها الأفراد

الذين يتحملون مخاطر كبيرة من حيث الحقوق المساهمة، و الوقت و الالتزام الوظيفي لتوفير القيمة بالنسبة

لبعض المنتجات و المخاطرات، وهذه المنتجات و الخدمات قد تكون جديدة أو ذات قيمة فريدة من نوعها ولكن

يجب أن يكون على نحو ما قد اكتسبت ميزة من قبل صاحب المشروع من خلال تأمين وتخصيص المهارات

اللازمة، كما تعرف بأنها تعني الإقدام علي المخاطرة»<sup>3</sup>.

أما المقصود من الشاب المقاول المبادر من خلال دراستنا هو ذلك الشخص الذي لديه الشجاعة لإنتاج عمل

جديد أو فريد، أي بناء مشروع جديد من خلال تصوره له والقيام بتطبيقه على أرض الواقع.

**3-9 - مفهوم الدور:** يعرفه علماء الاجتماع ولاسيما المدرسة الوظيفية: «بأنه أجزاء ثابتة غير متغيرة نسبياً

من ثقافة المجتمع، فهو يعبر عن حقائق اجتماعية»<sup>4</sup>.

كما يعرف بأنه «السلوك المتوقع من الفرد الذي يشغل وضعاً اجتماعياً معيناً»<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> طارق علي حماز: مرجع سابق، ص31.

<sup>2</sup> حامد محمد ادريس محمد: المبادرة الفردية في العمل الجماعي، 12 فبراير 2012، علي الساعة 6,10 الموقع -www.khalas/indesc.Joon la.home/116-2012-02.12-06-21, 00

<sup>3</sup> Atladreeb.net/article detarils.php ?!d=1113& issueno=40

<sup>4</sup> أنتوني جيدنز: علم الاجتماع، تر فايز صياغ، ط1، المنظمة العربية للترجمة، مؤسسة ترجمان، لبنان، بيروت، 2005، ص89.

<sup>5</sup> نفس المرجع: ص234.

كما يعرفه ناصر قاسمي «بأنه مجموعة الحقوق و الواجبات التي يلتزم بها الفرد داخل التنظيم من خلال موقعه ويتحدد هذا الدور من السلطة و المسؤولية المساءلة»<sup>1</sup>.

بينما لنتون فيعرفه بأنه «مجموع الأنماط الثقافية التي ترتبط بمركز معين و بذلك تتضمن الاتجاهات والقيم والسلوك التي يصفها المجتمع لكل فرد يحتل مركز»<sup>2</sup>.

أما إحسان محمد الحسن فيعرفه بأنه «المركز أو المنصب الذي يحتله الفرد والذي يحدد حقوقه و واجباته الاجتماعية»<sup>3</sup>.

أما المقصود بهذا المفهوم في دراستنا هو أن الدور الاجتماعي و المهني للشباب الذي يعمل في إطار الوكالة يتمثل في توظيف العمال وتسيير المؤسسة و إنتاج السلع.

**3-10- مفهوم المركز:** ويعرفه لينتون المكانة أو المركز بأنها «المكان الذي يشغل فرد معين في وقت معين في جهاز ما أو هي الوضع الذي يشغله الفرد في المجتمع بحكم سنه أو جنسه أو ميلاده أو حالته أو وظيفته أو تحصيله»<sup>4</sup>.

أما شيبوتاني فيعرفه بأنه «موقف الشخص في جماعة، كما يشير إلى الأوضاع في أجهزة المجتمع لا في أجهزة المكانة فقط»<sup>5</sup>.

أما المقصود بهذا المفهوم في دراستنا هو عند حصول الشباب البطل على منصب عمل يصبح ينتمي إلى جماعة مهنية يتعامل معها ودخل يحصل عليه ينفقه على نفسه و على عائلته هذا ما يجعل له مركز اجتماعي ومهني عالي مقارنة بما كان عليه عندما كان بطل.

<sup>1</sup> ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع تنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2011، ص65.

<sup>2</sup> عبدالله زاهي الرشدان: التربية و التنشئة الاجتماعية، ط1، دار وائل للنشر، عمان الأردن، 2005، ص81.

<sup>3</sup> إحسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص289.

<sup>4</sup> صالح محمد أبو جادو: سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 1998، ص53.

<sup>5</sup> عبد الله زاهي الرشدان: مرجع سابق، ص78.

## 4- منهج البحث و أدواته:

يشير المنهج دائما إلى الطريقة أو الكيفية التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة اجتماعية أي جملة من القواعد و المبادئ من أجل الوصول إلى حقيقة علمية ولذلك يعرف المنهج بأنه «مجموعة منظمة من العمليات تسعى إلى بلوغ الهدف»<sup>1</sup> كما يعرف بأنه «مفهوم ذهني عقلي ينظم مجموعة من التقنيات»<sup>2</sup>.

فقد استخدمنا المنهج الكمي و ذلك لتحقيق أهداف دراستنا و الذي يعرفه كل من بيكين و قاليلي على « أنه الانتقال من حقائق جزئية إلى قضايا عامة، فهو طريقة لدراسة الظواهر تجريبيا»<sup>3</sup> ويعرفه موريس أنجرس بأنه «مجموعة من الإجراءات لقياس ظاهرة موضوع الدراسة، وذلك باستعمال الحساب كون أن أغلبية البحوث في العلوم الإنسانية نستعمل القياس، ذلك عندما يتعلق الأمر باستخدام المؤشرات، النسب، المتوسطات أي عموما الأدوات الإحصائية»<sup>4</sup>.

## 2- أدوات جمع المعطيات:

استخدمنا الاستبيان الذي يعرف على « أنه مجموعة من الأسئلة المرتبطة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة لترسل للأشخاص المعنيين، بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها، و بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع أو التأكد من معلومات متعارف عليها، لكنها غير مدعمة بحقائق»<sup>5</sup> و لقد قمنا باستخدام تقنية الاستبيان كونها تعد وسيلة أساسية في عملية جمع البيانات التي يتم تحويلها فيما بعد أي بعد عملية الترميز و تفريغ المعطيات في الجداول، وتحويلها فيما بعد إلى معطيات إحصائية قابلة للتحليل و التوصل إلى نتائج لها.

<sup>1</sup> موريس أنجرس: منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2004، ص 98.

<sup>2</sup> خميس طعم الله: مناهج البحث و أدواته في العلوم الاجتماعية، مركز النشر الجامعي، بيت الحكمة، قنطرة، 2004، ص 49.

<sup>3</sup> نفس المرجع: ص 57.

<sup>4</sup> نفس المرجع: ص 100.

<sup>5</sup> نفس المرجع: ص 66.

**5- اختيار العينة:** بما أننا لا نستطيع إجراء مسح شامل لمجتمع البحث بأكمله و المتمثل في المقاولين الشباب في إطار الوكالة لدعم تشغيل الشباب، وذلك لصعوبة الانتقال إلى هؤلاء الشباب المقاولين بسبب الجهود الكبيرة و الوقت الطويل لذلك لجأنا إلى اختيار عينة من مجتمع البحث، فقد استعملنا الطريقة غير العشوائية لعدم توفر على خيار آخر فنحن مجبرين على هذا و لغرض الحصول على أكبر قدر ممكن من أفراد العينة عمدنا على استعمال العينة المكانية، حيث نستخدم هذه الطريقة عندما تهتم بمجتمع ضيق لا تتوفر لديه قاعدة إحصائية دقيقة أو عندما يتواجد أعضاء العينة في أماكن محددة ومن مميزات العينة العرضية فإنها « لا يمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا، وإنما يمثل العينة نفسها، فالباحث في هذه الحالة يأخذ العينات بطريقة الصدفة إذ يحصل على المعلومات من الذين يصادفهم، وبالتالي فإن نتيجة هذه العينات لا تعكس الواقع للمجتمع الأصلي وإنما تغطي فكره عن مجموع الأفراد المبحوثين»<sup>1</sup> وبالتالي فإن هذا النوع من العينات «ولا تعكس الواقع للمجتمع الأصلي وإنما تعطي فكرة عن مجموع الأفراد الذين أخذ منهم الباحث المعلومات المتاحة لديه»<sup>2</sup>.

إن يمكن القول أن العينة العرضية تتصف بأنها غير ممثلة و بالتالي لا يمكن تعميم نتائجها، ولقد عمدنا للمكوث في ميدان البحث للالتقاء بالمبحوثين الذين كانوا يتوافدون على الوكالة ANSEJ بالبويرة و هو الشيء الذي صعب علينا الأمر و استغرقنا وقت طويل في توزيع الاستبيان كون أن الوافدين إلى الوكالة معظمهم ليسوا مقاولين و إنما مودعين للملف ، وقد بلغ حجم العينة 64 مبحوثا و وزعنا عليهم الاستبيان.

## 6- الدراسات السابقة:

**الدراسة الأولى:** الرأسمال الاجتماعي و العائلي كعامل أساسي في إنشاء المؤسسة المصغرة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

<sup>1</sup> أعمار بوحوش: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط3، دار المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001، ص56.

<sup>2</sup> جازية كيران: محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجزائرية، بن عكنون، الجزائر، 2008، ص61.

صاحب الدراسة: دنداني غالب نشيدة

طبيعة الدراسة: رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع الحضري، جامعة الجزائر، 2009-

2010

### إشكالية الدراسة:

طرحت الباحثة في إشكالية الدراسة عدة تساؤلات يمكن من خلالها معرفة بشكل منهجي أن الأسرة، و الوكالة الوطنية دور فعال في خدمة الشباب علما أن الأسرة تختلف في بنيتها ومسكنها و في حالتها المعيشية، كما طرحت تساؤل عن لجوء الشباب إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وهو بدافع المبادرة الفردية أم يدخل ضمن الإستراتيجية العائلية.

وانصبت فرضيات الدراسة في:

- أن لجوء الشباب إلى الوكالة ANSEJ يدخل ضمن الإستراتيجية العائلية خصوصا في النشاطات التي تحتاج إلى توفير محل لممارستهم

- الاستعانة بوكالة ANSEJ هي إستراتيجية عائلية وليست فردية

- الحيازة على محل للنشاط المراد مزاولته من العوامل التي تدفع الشباب إلى طلب المساعدة من الوكالة

- كلما كانت المساعدة المادية و المعنوية كافية كلما تحققت طموحات الشباب وازدادت فرصة نجاحهم.

### منهجية الدراسة:

اعتمدت الباحثة على المنهج الكمي الوصفي باستعمال الاستبيان و الوظيفة الأساسية لهذا المنهج وهو قياس

الظواهر موضوع الدراسة و اعتمدت الباحثة على العينة الطبقية وهي عينة مختارة عن طريق تقسيم السكان

إلى فئات على أساس بعض المتغيرات الملائمة، وتم اختيار عدد محدد من الحالات من كل فئات مع التأكد من أن كل فئة لا بد أن تكون ممثلة في العينة بفرع بئر توتة، وهو مكان إجراء البحث وعدد المجتمع الكلي 435 مؤسسة المصغرة، موزعة حسب البلديات (بئر خادم، براق، الكاليتوس، الدورية) حيث تحصلوا على 31 مؤسسة مصغرة.

أهم النتائج التي توصل إليها:

- أن الاستعانة بالوكالة هي رغبة منهم في خلق مؤسسات مصغرة والتحصل من وراء ذلك على عمل  
- إن حيازة الشباب للحلات من العوامل التي دفعتهم إلى الطلب المساعدة من الوكالة لإنشاء مؤسسات مصغرة،  
كلما كانت المساعدة المادية و المعنوية كافية تحققت طموحات الشباب البطالين في إنشاء مؤسسات.

**الدراسة الثانية:** دور الرأسمال الاجتماعي في تحقيق الاندماج المهني لخريجي التعليم العالي.

**صاحب الدراسة:** محجوب رزيقة

**طبيعة الدراسة:** رسالة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل، جامعة الجزائر  
2010-2011.

**إشكالية الدراسة :** طرحت الباحثة إشكالية الموضوع والتي تتمثل في كيفية تأثير الرأسمال الاجتماعي على  
الاندماج المهني لخريجي التعليم العالي كما طرحت تساؤلات فرعية تمثلت في كيفية تأثير الرابط الاجتماعي  
على الاندماج المهني لخريج التعليم العالي، بالإضافة إلى كيفية تأثير المركز الاجتماعي لخريج التعليم العالي  
على نوع الرابط الاجتماعي المسخر لتحقيق اندماجه المهني؟

وانصبت فرضيات الدراسة في:

-الاعتماد على الروابط الضعيفة تسمح بالاندماج أفضل لخريج التعليم العالي في سوق العمل  
-كلما كان التعليم العالي مركز اجتماعي عالي كلما تزايد اعتماده على روابط القوية كنتيجة لثراء رأس ماله  
الاجتماعي العائلي.

**منهجية الدراسة:** اعتمدت الباحثة علي المنهج الكمي الوصفي لأن قائم على الكم من أجل الوصف أي تفسير الظاهرة بأرقام و جداول وتقنية الاستمارة واعتمدت على عينة عشوائية(كرة الثلجية) كون أن المجتمع الأم غير المعروف ، حيث تم استخراج 160، أما المعالجة البيانية فكانت من خلال نظام spss.  
وأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة :

-الروابط القوية أفضل من الروابط الضعيفة فهي تسمح باندماج أفضل لخريج التعليم العالي  
\_عندما يكون المركز الاجتماعي للفرد في أعلى الهرم تزداد شدة تضامنه مع الأفراد الذين تربطهم به علاقات القرابة ونقل مع باقي الأفراد مما ينعكس على مدى السماح لهم بالاستفادة من موارده

**الدراسة الثالثة:** الخلفية المهنية و الاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة

**صاحب الدراسة:** نيار نعيمة

**طبيعة الدراسة:** رسالة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2007-2008.

**إشكالية الدراسة:** طرحت الباحثة في إشكالية الدراسة عدة تساؤلات يمكن من خلالها معرفة كيفية إنشاء الشباب للمؤسسات المصغرة ،كما تتمحور في قوانين الاستثمار و دور في تشجيع الشباب على أخذ المبادرة؟ وماهي طبيعة تأهيلهم المهني وهل يتناسب مع طبيعة تكوينهم في إنشاء المشروع؟

وانصببت فرضيات الدراسة في:

\_تتوقف قدرة المقاوم الشاب على إنشاء وتنظيم المؤسسة على رأس ماله الاجتماعي وقدرته على توظيفه

\_كلما كان المقاوم الشاب يحمل تأهيلا مهنيا كلما كان أكثر قدرة علي الإنشاء والتنظيم

\_عملية إنشاء وتنظيم المؤسسة من طرف المقاوم الشاب هي نتاج تفاعل عقلانيته مع البيئة المحيطة (بما فيها

القوانين و الإعانات المقدمة من طرف الدولة و السوق

**منهجية الدراسة:**اعتمدت الباحثة على منهجي الكمي و الكيفي واختارت عينة المقاومين الشباب في إطار

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و اختيار العينة من مجتمع البحث الذي يعرف على أنه مجموعة عناصر

لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى التي يجري عليها البحث، كما

استعملت تقنية المقابلة و الملاحظة المباشرة فعمدت على عينة عشوائية تتكون من 2837مؤسسة مصغرة

وكانت من خلال وكالة الجزائر وسط في أولها و انتهت في وكالة حسين داي

**التعقيب على الدراسات:**

لقد تناولنا هذه الدراسات لأنها قريبة من موضوعنا للدراسة ألا وهو دور المؤسسة المصغرة في تحقيق الاندماج

المهني لدى الشاب البطال ، قصد الاستفادة من هذه الدراسات و التعرض إلى ما لم يتعرضوا إليه و إثبات

بعض النتائج الهامة التي توصل إليها هؤلاء الباحثين

الفصل الثاني  
البطالة و التشغيل في  
الجزائر

**تمهيد:**

تعتبر البطالة من أهم المشاكل و العقبات التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري كغيره من اقتصاديات العالم الثالث، إذ أصبحت هذه المشكلة من بين القضايا المهمة نظرا لأبعادها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على الفرد والمجتمع ، مما دفع بالحكومة الجزائرية إلى وضع سياسات التشغيل تتضمن عدة برامج موجهة لفئة الشباب عامة والشباب ذوي الشهادات العلمية بصفة خاصة، وذلك قصد التمكن من نجاح هذه السياسة، وبالتالي محاولة تقليص حجم بطالة الشباب بصفة خاصة، هذا السبب الذي دفع بنا إلى تناول البطالة في الجزائر ثم دراسة التشغيل في الجزائر.

**1-البطالة**

تعد البطالة تلك الحالة التي لا تتوفر فيها فرص العمل للأشخاص الراغبين فيها، و القادرين عليها، في مهن تتفق مع استعداداتهم و قدراتهم ، وذلك تماشيا مع سوق العمل مع الأخذ بعين الاعتبار تلك الحالات التي يدخل فيها الإضراب ، المرض و حتى حالات الإصابة كون أنه في الحالات لا يعتبر الفرد عاطلا عن العمل.

**1-1 أنواع البطالة :**

للبطالة عدة أنواع تختلف باختلاف الظروف المحيطة بها سواء كانت ظروف سياسية، اقتصادية، تاريخية أو حتى تكنولوجية ، علمية حيث يعرف بعضها بأنها بطالة كاملة أو طويلة الأجل وبعضها الآخر ببطالة جزئية الاحتكاكية، وبعضها الثالث بالبطالة الهيكلية بالإضافة إلى أنواع أخرى، تكنولوجية، الاختيارية، المقنعة.

**1-1-1 البطالة الكاملة أو طويلة الأجل:**

يقصد بها « حالة الفرد القادر على العمل جسمانيا، ذهنيا ،عقليا ويرغب فيه و يبحث عنه و لكنه لا يجد الفرصة المناسبة أو العمل المطلوب»<sup>1</sup>.

**1-1-2 - البطالة الجزئية أو الاحتكاكية:**

«وتعني عجز العامل عن العثور على عمل منظم أو تدني الدخل من العمل، إلى حد الكفاف أو أقل، أو ترك العمل لفترة من الوقت كوسيلة للبحث عن عمل أفضل»<sup>2</sup>.

وتعتبر هذه البطالة مؤقتة تتوقف فتراتهما على المعلومات في السوق وتحدث بسبب تنقلات المستمرة للعاملين

<sup>1</sup>أحمد السعودي: أحمد طاهر:مرجع سابق، ص20.

<sup>2</sup>زينب صالح الأشوح:الأطراد و البيئة و مداومة البطالة، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة مصر،ص77.

## 1-1-3- البطالة الهيكلية:

«هو ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانبا من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد»<sup>1</sup> تختلف البطالة الهيكلية على البطالة الاحتكاكية، فالهيكلية عادة ما تكون مدتها أطول لأنها تطلب إعادة التدريب أما الاحتكاكية بطالة مؤقتة نظرا لاشتغال الأفراد في البحث عن العمل و كذاهما تعمل على البحث عن عمل جديد.

## 1-1-4 - البطالة التكنولوجية:

هي الحالات التي توجد في المصانع تحل الآلات محل العمال « وحالات المكننة المختلفة، مثل الحاسبات الالكترونية»<sup>2</sup> وهذا النوع يقل في الدول العالم الثالث.

## 1-1-5 - البطالة الموسمية الاختيارية:

وهي «تعني تعطل الفرد بمحض إرادته»<sup>3</sup> وتمس هذه النوع من البطالة فئة معينة من الشباب في مواسم معينة وتشمل مجموعة من النشاطات غير ثابتة مثلا فترات تخرج الطلبة من الجامعات أو العاملين في الزراعة.

## 1-1-6 - البطالة المقتعة:

وتتلخص فكرة هذه البطالة في «التحاق بعض الأفراد بوظائف معينة يتقاضون عليها أجورا، حيث أن إسهامهم في الإنتاجية العمل ، لا يكاد يذكر ،فالاستغناء عنهم لا يؤثر في حجم الإنتاج»<sup>4</sup>، وتختلف هذه البطالة عن أنواع الأخرى كونها أن العامل لا يكون عاطلا عن العمل وينتشر هذا النوع من البطالة في البلدان النامية، ذات حجم السكاني كبير، ويستخدم التشغيل هنا لحل مشكلة البطالة في المجتمع.

1- رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت، 1997، ص27.

2- سامية خضر صالح: البطالة بين الشباب حديثي التخرج، جامعة عين شمس، بدون بلد النشر 1992، ص ص 20، 21.

3- إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي: مرجع سابق، ص 87.

4- أحمد حسين الراجعي: مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية و التطبيق، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2002، ص270.

**2-1 - النظريات المفسرة للبطالة:**

باعتبار أن البطالة من أهم التحديات التي تواجه معظم اقتصاديات العالم باعتبارها مشكلة عالمية، ويعتبر هذا الموضوع من اهتمامات المفكرين الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى فإن هذه النظريات تختلف وجهة نظرتهم إلى البطالة، فنجد الكلاسيكية ونيو كلاسيكية تنظر إليها بأنها اختيارية واحتكافية أما الكينزية ترى بوجود نوع آخر و هو البطالة الإجبارية أما النظريات الحديثة ترجع سبب وجود البطالة إلى اختلالات في سوق العمل.

**1-2-1- النظريات التقليدية:****1-1-2-1 النظرية الكلاسيكية:**

تعتبر المدرسة الكلاسيكية من أفضل مدارس الاقتصاد السياسي، كون أنه لها إسهام واضح ومتكامل في تحليل مشكلة البطالة وتتنظر هذه النظرية إلى العمل على أنه سلعة قابلة للتبادل في السوق مثل كل السلع « وتقر هذه المدرسة بوجود البطالة الاحتكارية و البطالة الاختيارية ولا تعترف بوجود البطالة الإجبارية ،لذلك نجد الاقتصادي الفرنسي(جان باتيست ساي) موقفه عن المدرسة الكلاسيكية لظاهرة البطالة، وذلك عبر عن قانونه المعروف بقانون (ساي) و الذي يقول فيه إن العرض يختلف عن الطلب المساوي له»<sup>1</sup>. فإن البطالة الاختيارية الناشئة في السوق عن رفض العمال للعمل بالأجر السائد، فوجود البطالة بين العمال تدفعهم للتنافس على فرص العمل و القبول بالأجر السائد يعني أن وجود البطالة يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي ويزيد طلب العمل إلى أن تزول البطالة نهائيا.

**1-2-1-2- التحليل النيو كلاسيكي:**

<sup>1</sup> - مدني بن شهرة:مرجع سابق، ص 239.

هذه النظرية ولم تولي للبطالة أي اهتمام فيرى أصحاب هذه النظرية أن سوق العمل هو سوق تسود فيه المنافسة الكاملة ويتميز هذا السوق بعدة خصائص منها مرونة الأجور، المساواة بين جميع الأفراد و علمهم التام بأحوال السوق ، أما فيما يتعلق بالتصور النيو كلاسيكي « أن توازن للدخل و توظيف الكامل في سوق العمل، فإن القيمة الحقيقية لعرض النقود تكون في انخفاض التكاليف و الأسعار بمعنى انخفاض في سعر الفائدة»<sup>1</sup> كما نبهت هذه النظرية إلى وجود بطالة دورية هيكلية حتمية، و بالتالي زيادة الاستثمار يؤدي إلى اختفاء البطالة تلقائياً.

### 1-2-1-3 - النظرية الكينزية:

تعتبر هذه النظرية بمثابة ثورة فكرية اقتصادية أحدثت انقلاباً جذرياً في السياسة الاقتصادية، وتطورت هذه النظرية كرد فعل على النظرية الكلاسيكية وتطورت في السبعينات « في المناهج التحليل الاقتصادي الكلي مما أدى إلى ظهور أدب اقتصادي»<sup>2</sup> له صفة وثيقة بالنظرية الكينزية مما أدى بـجون مينارد كينز إلى رفض شقا من النظرية الكلاسيكية فهو يرى أن الأجور الحقيقية هي المتغير الوحيد الذي يتحدد به عرض العمل، كما رفض بوضوح فكرة أن مرونة الأجور تمنع حدوث البطالة الإجبارية ،ولكن بالرغم من نقد كينز للنظرية الكلاسيكية إلا أنه أقر من ناحية أخرى صحة التحليل الكلاسيكي في مجال النظريات الأسعار والتوزيع ويظهر ذلك من خلال المنظورين التاليين:

أ - **المنظور الجزئي:** من خلال الاعتراض الذي قدمه كينز للتصور النيو كلاسيكي فهو يعتقد أن البطالة سوف تختفي إذا قبل العمال تخفيضاً كافياً من الأجور.

<sup>1</sup>- نفس المرجع، ص241.

<sup>2</sup>- أسامة بشير الدباغ: البطالة و التضخم المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية، ط1، أهلية النشر والتوزيع، عمان الأردن، ص383.

**ب- المنظور الكلي:** يرى كينز أن انخفاض الأجور من الناحية المنظور الكلي يعني انخفاض الدخل، و انخفاض الاستهلاك و الطلب الكلي، و زيادة المخزون وظهور الكساد و بالتالي تقاوم ظاهرة البطالة أي هنا يصبح العمال عاطلون حسب تصور كينز بمعنى أنه لا يقر بالتوازن في الاقتصاد و التوظيف الكامل يتحقق عند أي مستوى من مستويات التوظيف.

### 1-2-1-4- النظرية الماركسية:

إن الفكر الماركسي و الكلاسيكي متشابهان إلا أن ماركس في استنتاجاته يطرح مفهوم الاستغلال، الربح، قوة العمل، فهو يرى « أن رغبة الرأسماليين في تحقيق أقصى ربح في ظل النظام الرأسمالي تدفعهم إلى زيادة الاستثمارات وتطويرا لتكنولوجيات المستخدمة في الإنتاج، مما يساهم في رفع الإنتاج أما زيادة الأجور فلا تكون بنفس الوتيرة التي يزداد بها الإنتاج و النتيجة بذلك أنه يحدث قصور في الطلب الفعلي يدفع إلى توقيف عدد كبير من المصانع نتيجة عجزها<sup>1</sup> و بالتالي تفشي ظاهرة البطالة الإجبارية، ولقد توصل ماركس في نظريته إلى أن نقص الاستهلاك يؤدي إلى سوء توزيع المداخل و بانخفاض أجور العمال وتراجع استهلاكهم ومن خلال هذا نستطيع القول أن المشكل الأساسي الذي يتعرض إليه الماركسيون في تحاليلهم يتمثل في عملية تحويل فائض القيمة إلى أرباح وبهذا نقول أن الفكر الماركسي ينظر إلى البطالة على أنها تجسيد لعجز نظام الرأسمالي.

### 1-2-2-1- النظريات الحديثة:

#### 1-2-2-1- نظرية البحث عن العمل:

<sup>1</sup>- بلعربي عبد القادر: الجزائر بين البطالة و القطاع غير الرسمي، شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2009-2010، ص36.

ترجع هذه النظرية معدلات البطالة إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحالية من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها، وتتعلق هذه النظرية من فرضيتين أساسيتين تتمحور فيما يلي:

فالأولى ترى «أن الباحث عن العمل على علم تام بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.

أما الثانية وجود حد أدنى للأجور بمعنى أن العامل سوف يقبل أي أجر أعلى ويرفض أجر أقل منه»<sup>1</sup>. ومن خلال ذلك يمكن القول أن هذه النظرية حاولت الكشف عن أسباب زيادة البطالة بين فئات معينة من قوى العمل، خصوصا الشباب الجدد إلى سوق العمل نتيجة لعدم معرفتهم بأحوال السوق وبالتالي فإن هذه النظرية تلخص إلى أن البطالة السائدة هي بطالة اختيارية وذلك نظرا لانعدام الخبرة لدى الفئة الشبابية بأحوال السوق مما يزيد بدرجة تتقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة وهذا ما يجعلهم يتعرضون لفترة البطالة أطول من غيرهم.

### 1-2-2-2- نظرية اختلال السوق:

لقد ظهرت هذه النظرية كمحاولة لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال فترة السبعينات حيث تقوم على رفض الفروض الأساسية للنموذج الكلاسيكي و النيو كلاسيكي لتحليل سوق العمل المتعلق باستجابة الأجور و أسعار الذي يحقق التوازن بين العرض و الطلب في إطار دراسة سوق العمل، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع، إذ يمكن أن ينتج عنه نوعين من البطالة هما: فالأول يتميز بوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه، ويترتب عن ذلك عدم قيام أصحاب العمل أو رجال الأعمال بتشغيل عمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج وهو ما يتطابق مع التحليل الكينزي أما الثاني في

<sup>1</sup>-ناصر دادى عدون:مرجع سابق،ص ص22،21.

هذه الحالة « تقتزن البطالة في سوق العمل بوجود نقص في المعروض من السلع عن الطلب عليها ، وفي هذه الحالة تكون من أسباب البطالة هو ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال، مما يدفع بالمستخدمين إلى عدم زيادة كل من عرض السلع ومستوى التشغيل وذلك بسبب ربحية الاستثمارات، وهذا ما يتطابق و التحليل الكلاسيكي»<sup>1</sup> ومن كل هذا يمكن القول أن الجديد في هذه النظرية هو أن نوع البطالة وأسبابها ليست من ثوابت و إنما تتوقف على طبيعة الاختلال التي تعاني منها الأسواق.

### 1-2-2-3- نظرية التجزئة السوق:

ترتكز هذه النظرية على إجراء العديد من الدراسات الميدانية في الاقتصاد خلال فترة الثمانينات، التي أوضحت أن قوة العمل الأمريكية تتعرض لظاهرة التقسيم أو التجزئة على أساس الجنس، النوع، السن، المستوى التعليمي وتهدف إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى وعلى هذا الأساس ميزت هذه النظرية بين خمسة أنواع من أسواق العمل وهي:

- السوق الداخلية: تتضمن الموارد البشرية داخل المؤسسة في ظل علاقة وثيقة بين الأجور.
- السوق الخارجية: وهي البحث عن اليد العاملة من خارج محيط المؤسسة وذلك لعدم توفر الشروط الملائمة في المنصب المطلوب

\_السوق الأولية : وهذه السوق تتميز بضمها للوظائف الأكثر أجرا و ثباتا و الأكثر استقرارا ، بالإضافة إلى توفر أحسن الشروط الملائمة للعمل بما فيها الترقية

- السوق الثانوية وهي عكس السوق الأولية، كونها تضم الوظائف الأقل أجرا أو الأقل استقرارا و في الغالب تشمل المرأة وعنصر الشباب وكبار السن حيث تتضمن المؤسسات الإنتاجية الصغيرة ، و التي تستخدم

<sup>1</sup> - مدني بن شهرة: مرجع سابق، ص245.

أساليب إنتاجية كثيفة للعمل ، وتتأثر بالتقلبات الاقتصادية مما يعني أن المشتغلين فيها يكونون أكثر عرضة للبطالة أما بالنسبة للسوق الرئيسية، فهي تتضمن المؤسسات كبيرة الحجم وذات رأسمال كثيف و عمالة ماهرة وتتمتع بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها و بالتالي ينعكس ذلك على العمالة بشكل ايجابي.

### 1-3- تطور البطالة في الجزائر:

تظهر مشكلة البطالة في كل المجتمعات سواء متقدمة أو متخلفة وفي هذين الجدولين سنقدم بعض الإحصائيات حول معدل البطالة في الجزائر من 1989-2011 وقسمناها إلى مرحلتين.

#### الجدول رقم1: تطور البطالة في فترة 1989-1998

السنة	1989	1990	1991	1992	1993	1995	1996	1997	1998
نسبة البطالة	20,04%	20%	21%	24%	24%	28%	28%	30%	30%

#### أ- فترة: 1989-1998:

«حققت الجزائر نمو لا بأس به حتى بداية الثمانينات ، حيث زادت معدلات نمو الناتج الداخلي خام ومعدلات الاستثمار والتشغيل فدخلت الجزائر في عملية التعديل الهيكلي تحت وصاية صندوق النقد الدولي، و البنك العالمي للإنشاء و التعمير سنة 1994، التي تقوم أساسا على الانكماش في الاتفاق الحكومي وذلك بخصوص المؤسسات العمومية وتسريح أعداد كبيرة من العمال حيث سرح أكثر 500000 عامل، وأغلقت أكثر من 1000 مؤسسة عمومية بين سنتي 1994-1998»<sup>1</sup> فقد سجل معدل البطالة ارتفاعا كبيرا حسب ما نلاحظه من الجدول ب 30 % سنة 1997 و1998.

<sup>1</sup>زايد مراد، سالم محمد عبد الرؤوف: دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، ص 5 .

الجدول رقم 2: تطور البطالة في فترة 1999-2011

السنة	1999	2000	2001	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
نسبة البطالة	29,2%	28%	26%	15%	15,3%	12,3%	12,2%	11,3%	10,2%	10%	10%

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

ب-فترة 1999-2011: حاولت الجزائر على تصحيح الآثار سلبية لبرنامج التعديل الهيكلي علي سوق العمل وإدماج الشباب جعلها تركز اهتمامها ودعمها الكامل لأجهزة الشغل التي أنشأت خصيصا لتحسين وتنظيم سوق العمل و امتصاص البطالة التي تفاقمت في التسعينات وهذا ما أدى بدولة الجزائرية بدعم إنشاء مناصب العمل للشباب<sup>1</sup> وقد انخفض معدل البطالة من خلال ما نلاحظه من الجدول ليصل إلى 10 % في 2011، نلاحظ من الجدولين أن معدل البطالة انخفض 1989 ليصل 20,04% وارتفعت في سنة 1998 لتصل إلي 30% أما 1999 انخفضت إلى 29,2% وفي سنة 2011 ب10%.

وتعتبر البطالة من أخطر المشكلات التي يعاني منها المجتمع الجزائري وهي تمس كل الفئات و خاصة فئة الشباب و يعود هذا الانتشار إلى تدهور الأوضاع الاقتصادية و على الرغم من انخفاض معدل البطالة إلا أنها مازالت تمثل خطر على المجتمع الجزائري.

1-4-أثار البطالة:

باعتبار البطالة كمشكلة اجتماعية واقتصادية وحتى سياسية ،هذا ما أدى إلى تأزم الوضع في المجتمع ككل، وان كانت هناك فئة تضررت أكثر من هذا الوضع فلن تكون سوى الفئة النشطة (الشبابية) مما كان عليها من آثار سلبية في جوانب عديدة اجتماعية اقتصادية ، سياسية، حتى نفسية وخلقية ودينية.

**1-4-1- الآثار الاجتماعية:** تعتبر هذه البطالة من التحديات التي تواجه الشباب و تزايد السكان وهذا ما أدى إلى ارتفاع حدة البطالة، وهذه الأخيرة تمس أغلبية الشباب مما أدى إلى ظهور سلوكات غير مرغوبة اجتماعيا، وقد تتجلى هذه السلوكات في تعاطي المخدرات، العنف الأسري، تشرد الأطفال، لأن البطالة تؤدي إلى العزلة وفقدان الأهمية الاجتماعية للعاطل عن العمل.

### 1-4-2- الآثار الاقتصادية :

فالبطالة لها آثار اقتصادية سيئة كون « أن الشخص العاطل يكون عبئا ثقيلا على مجتمعه وحتى على أسرته وحتى على الدول في آن واحد، باعتباره يعد مستهلكا للموارد بجميع أنواعها في الوقت الذي يجب أن يكون طالبا لها و ليس مستهلكا فقط وهذا ما يؤدي إلى ظهور الكساد للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بدرجة عالية بإنتاج الأفراد»<sup>1</sup>، فإن هذه البطالة تخفض البطالين مهاراتهم و خبراتهم، فإن الاقتصاد يضيع الفرصة لإشباع الحاجات، التي ستوفرها اليد العاملة الراغبة في العمل.

**1-4-3- الآثار السياسية:** فهذه البطالة ضارة على مصلحة الوطن، وأمنه واستقراره فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين يؤدي إلى الكثير من الأمراض الاجتماعية و النفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية وإشاعة اللأمن في المجتمع و « أن العاطل عن العمل يستطيع التجسس في بلده لحساب بلد آخر مقابل الأجر»<sup>2</sup>.

**1-4-4- آثار نفسية:** فهذه البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي لدى الشاب العاطل، وتحقق لديه جوا نفسيا أي تخلق لديه عدم الثقة بالنفس و الآخرين وعدم الإيمان بالمستقبل، و بالتالي قتل روح الطموح لديه كما تؤدي

<sup>1</sup>-أسامة السيد عبد السميع: مشكلة البطالة في المجتمعات العربية الإسلامية الأسباب والآثار الحلول، ط1، دار الفكر

الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص47.

<sup>2</sup>-نفس المرجع، ص48.

إلى تغير ملحوظ في قيمه، واتجاهاته، وحتى نظرته لذاته وللآخرين، وبذلك فقد كشفت العديد من الدراسات بأن « البطالة تؤدي إلى ارتفاع في نسبة الاكتئاب و شعور بانخفاض تقدير الذات»<sup>1</sup>.

**1-4-5- الآثار الخلقية:** البطالة لها آثار تؤدي إلى الانحراف الخلقي، «وعدم قيام العاطل بالسلوك القويم طبقا للتعاليم الدينية»<sup>2</sup> وهذا يؤدي بالعاطل إلى انحراف المجتمع.

### 1-4-6- الآثار الدينية:

«فهذه البطالة تؤدي إلى عدم الاستقرار في الشعائر الدينية»<sup>3</sup> إذ كان لا يؤديها لأنه مشغول بالبحث عن العمل، أي أن البطالة تعني الفقر من الناحية الدينية.

فإن هذه التأثيرات فقد يتحملها المجتمع بشكل مباشر أو غير مباشر وهذه الآثار تجعلنا ندرك حجم خطورتها ويجب على الدولة توفير فرص الشغل لتفادي هذه المؤثرات لأن البطالة تؤدي إلى فقدان الأهمية الاجتماعية للعاطل عن العمل.

## 2- التشغيل في الجزائر:

شهدت الجزائر عدة تحولات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي فقامت الجزائر بمجهودات كبيرة في سبيل توفير مناصب الشغل و الحد من البطالة و هذا ما أدى بها إلى وضع سياسات التشغيل بهدف توسيع سوق العمل.

<sup>1</sup>-سيد عاشور أحمد: مشكلة البطالة ومواجهتها في الوطن العربي، ط1، مكتبة انجلو المصرية، القاهرة، 2008، ص24.

<sup>2</sup>-أسامة السيد عبد السميع: مرجع سابق، ص49.

<sup>3</sup>-نفس المرجع: ص50.

## 2-1-1-سياسات التشغيل الأولى المعتمدة في الجزائر:

لقد أدخلت تعديلات قانونية على قانون العمل، حيث تم تبني صيغ جديدة للشغل لأول مرة في الجزائر وكان الهدف منها هو توسيع سوق العمل حيث صنفت إليها

### 2-1-1-1- عقود العمل محددة المدة: وذلك كما جاء « في القانون 90-11 وفي مادته 12 عقود العمل

بالتوقيت الكلي أو الجزئي، الذي اتضح أكثر مع صدور المرسوم التنفيذي رقم 473/97 والذي يتم فيه تحديد مدة العقد كما جاء في مادته 2 من الأمر 03/97، حيث قرت ساعات العمل بـ 40 سا أسبوعيا توزع على 5 أيام عمل على الأقل، في حين جاء في المادة 04 من الأمر 03/97 مفاده أنه يمكن تحقيق المدة القانونية الأسبوعية للعمل، بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أعمال شاقة وخطيرة، كما يمكن أن ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة حسب فترات التوقف من النشاط»<sup>1</sup>.

ويمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكلي أو الجزئي حسب الحالات التالية:

- 1- عندما يتم توظيف العمال لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير محددة.
- 2- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب يغيب عنه مؤقتا يجب على المستخدم الحفاظ على منصب عمل لها فيه.
- 3- عندما تتطلب الحاجة إلى العامل خاصة في الحالات الموسمية.

### 2-1-2- عقود العمل في المنزل: « فالمرجع الجزائري يضم عقد العمل في المنزل بموجب المرسوم

التنفيذي رقم 97/ 474 المؤرخ في 08-12-1997، إذ يعتبر العمل في المنزل وفقا للمادة 02 منه»<sup>2</sup> كل عامل

<sup>1</sup> غالم عبد الله: "إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر"، ملنقى حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم تسيير، جامعة الجزائر، ما بين 15-16 نوفمبر 2011، ص ص 4،5،<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 6.

يمارس في نشاطات إنتاج سلع، وخدمات أو أشغال تحويلية لصالح المستخدم الواحد أو أكثر مقابل أجر، ويقوم به بمفرده أو بمساعدة أفراد العائلة ويتحصل عليه بنفسه وحتى على أدوات العمل والمواد كذلك دون وساطة أما عن الأجر فيتلقاه من الجهد المبذول، ويمكن أن يستفيد كذلك من خدمات الضمان الاجتماعي، ويمكن له أن يتعاقد مع شخص طبيعي أو معنوي، عاما أو خاصا.

### 2-1-3 برنامج عقود ما قبل التشغيل: ويعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا، موجه لإدماج المتحصليين

على شهادات جامعية وذلك بهدف زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصليين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة، تساعد على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل، « هو كل الهيئات و المؤسسات العمومية و الخاصة، حيث تتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدمجين طيلة مدة العقد ما قبل التشغيل و الذي يمكن أن يصل إلي سنتين، ويعتبر هذا العقد التزام ثلاثي الأطراف بين صاحب العمل ومترشح ومديرية التشغيل»<sup>1</sup>، ولكي يكون مستفيد من هذا العقد فإنه يجب أن يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل.

### 2-1-4 برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية: وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار

مجهوداتها لمواجهة البطالة موجه لإدماج الشباب البطال وبدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة ويتراوح أعمارهم من 19-30 سنة في ورشات تكلف بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية.

### 2-1-5-برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة: هو برنامج تشارك فيه

عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة، وفي وقت سريع وهو موجه كذلك للشباب البطال وبدون مؤهلات، وبالخصوص في المناطق النائية والمحرومة التي مستها البطالة أكثر.

<sup>1</sup> نفس المرجع:ص6.

**2-1-6- برنامج الشبكة الاجتماعية:** فقد تم الشروع في هذا البرنامج منذ سنة 1992 وتدعم أكثر في مرحلة تطبيق برنامج التعديل الهيكلي ويتكون هذا البرنامج من مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى توفير مداخيل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرنامج التعديل الهيكلي من حيث اشتغالها وتعطلها فوضعت الجزائر هذا البرنامج بهدف التقليل من البطالة.

**2-1-7- المؤسسات والصناعات الصغيرة و المتوسطة:** فقد تركز وجود هذه المؤسسات في الجزائر مع بداية الإصلاح الاقتصادي، ولقد اختصر تعريفها على رقم الأعمال ومقدار ما تشغله من يد عاملة حيث تعتبر بمثابة قاطرة حقيقية للنمو بالبلاد، خصوصا وأن مبدأ الملكية الخاصة من شأنه أن يؤدي إلى تحسين أدائها على اعتبار أن المالك يسعى جاهدا إلى ذلك، دون الأشكال على مساعدات الدولة.

**2-1-8- برنامج القرض المصغر والمؤسسات المصغرة:** فهذه المؤسسات المصغرة تمثل إحدى التوجهات الجديدة في المسار الاقتصادي الوطني لتنمية التشغيل الذاتي، نتيجة لتراجع دور الدولة، في توفير مناصب الشغل كونها تساهم في إنتاج السلع والخدمات الموجهة للاستهلاك من جهة وتنمية روح المبادرة والإبداع لدى الشباب من جهة أخرى.

أما بالنسبة للقروض المصغرة والتي تم الشروع فيها منذ سنة 1999. قصد مكافحة البطالة والفقر وهو موجه نحو فئة البطالين القادرين على إنشاء شغل خاص بهم وليسوا مؤهلين لجهاز المؤسسة المصغرة.

« وهو بهذا البرنامج يهدف لترقية وتطوير العمل من خلال دعم العمل الذاتي لأصحاب الأنشطة ضمن إطار القرض المصغر»<sup>1</sup>. ويسمى بهذا الاسم كونه قرض المصغر ويسمى بهذا الاسم أيضا كونه قرض ذو حجم

<sup>1</sup> نفس المرجع:ص296.

صغير ، حيث أنشئت هذه النوع من المشاريع تحت إشراف (ADS)، و التي تقوم بالمعاينة و الموافقة على المشاريع المطابقة لشرط القرض المصغر مع التنسيق مع أجهزة أخرى وذلك مع :

- « ALEM: والتي تقوم باستقبال وتوجيه المعنيين بالقرض إلى مصالح تشغيل الشباب، وذلك قصد مساعدتهم على تكوين ملفاتهم وتوعيتهم بكل المعلومات الضرورية .

- CNAC : يتولى مهمة تسيير رأسمال ضد مخاطر الناجمة عن القرض .

- BNO : حيث يقوم البنك الوطني الجزائري بتقديم القرض اللازم للمشروع»<sup>1</sup>.

رغم هذا حاولت الجزائر وضع سياسات لكن لم تستطع أن تحد من البطالة لأنها كانت مستعمرة، لذلك لم توظف كل العمال الجزائريين كونها مازالت تعاني من البطالة.

## 2-2- مراحل التشغيل في الجزائر:

لقد كان المجتمع الجزائري قبل الاستعمار و أثناءه مجتمعا ريفي بالدرجة الأولى كون أنه كانت تغلب عليه الفلاحة على الصناعة، أما بعد الاستقلال فعرفت عملية التنمية مراحل عديدة ، كانت فيها عملية تنمية التشغيل تتفاوت من مرحلة إلى أخرى، وذلك بتغيير أساليب التسيير بصفة خاصة، و النظام الاقتصادي المتبع بصفة عامة، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال تبيان أهم المراحل التي مرت بها عملية التشغيل في الجزائر.

## 2-2-1- مرحلة التسيير الذاتي:

نتيجة للاستقلال السياسي الذي حصلت عليه الجزائر سنة 1962، والأوضاع المتدهورة التي ورثتها من الاستعمار، فحاولت في هذه الفترة أن تلم بمختلف جوانب الاقتصاد، مما استدعى بالدولة باتخاذ أول إجراء وهو الإعلان عن أملاك المعمرين، الأمر الذي سمح لها بمنح إدارتها سواء للجهاز الإداري مثل ما تم بالنسبة للأملاك العقارية غير الزراعية، التجارية (مقاهي، ملاهي، فنادق)، كما قررت الدولة حصر جميع الصفقات التي

<sup>1</sup>- نفس المرجع:ص:297.

تمس الأملاك دون مالك وذلك بغية منح انتقال ملكيتها إلى ذوي الأموال من المواطنين أي إبان العهد الاستعماري، فظهرت الدولة غداة الاستقلال كالمنشئ و المستثمر الوحيد بينما اختصر دور الخواص في القيام بأنشطة تشبه المضاربة، وهكذا ظهر نظامان في إدارة الوحدات الاقتصادية .

«- التسيير الذاتي للأملاك دون مالك ولاسيما منها المزارع و الوحدات الاقتصادية التي تركها المعمرون (مراسيم 1963 حول التسيير الذاتي).

-إنشاء دواوين وطنية وشركات وطنية سواء على أساس هياكل موجودة سابقا مثل شركة الكهرباء والغاز أو ديوان الحبوب سواء لمراقبة جديدة لبعض النشاطات»<sup>1</sup>.

-مميزات سياسة التشغيل غداة الاستقلال: أثناء استقلال الجزائر في سنة 1962 أدى ذلك إلى « مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي من الجزائر مما ترك مناصب الشغل شاغرة آنذاك، و الجزائر لم تكن تتحكم إلا على 300000 إطار موظف و عامل مؤهل ، فالشيء الملفت للانتباه هو أن معدل البطالة غداة الاستقلال كان يقدر بـ 33 % من السكان الناشطين»<sup>2</sup>.

« وفي سنة 1964 فاستطاعت الجزائر تشغيل حوالي 17000 شخص والقطاع الصناعي و الزراعي قد سجل تقريبا حوالي 980000»<sup>3</sup>.

**2-2-2 مرحلة التسيير الاشتراكي:** لقد بدأت الدولة في إنشاء الأدوار التي تمكنها بالقيام بتخطيط للاقتصاد، وخلق شروط ملائمة لذلك، فهكذا أسست شركات وطنية أخذت لجان مكان التسيير في الصناعة وتأميم المناجم فتنظيم الاقتصاد المعتمد على احتكارات الدولة و شركات وطنية تغطي جميع القطاعات، مما

<sup>1</sup>بوجمعة كوسة:سياسة التشغيل في الجزائر،مذكرة لنيل شهادة الماجيستر،تتمية الموارد البشرية،جامعة محمد

خيضر،بسكرة،2005-2006،ص73.

<sup>2</sup>نفس المرجع:ص75.

<sup>3</sup>نفس المرجع:ص75.

سمح بالقيام بتخطيط أكثر صرامة في قواعده وهذا بعد تجربة الخطة الثلاثية 1967-1969 حيث انطلق انجاز المخطط الرباعي الأول 1970-1973 وكان الهدف منه هو إنشاء صناعات قاعدية تسهل فيما بعد إنشاء صناعات حقيقية، تقرر وتوظف 30 مليار دينار منها 15 مليار دينار لقطاع المحروقات ثم جاء مخطط الثاني 1974\_1977 تقرر من خلاله توظيف 100 مليار دينار منها النصف لتقويم المحروقات، وهكذا أدت هاتان الخطتان إلى بروز عدم توازن الفائدة لقطاع البترول و الغاز ،مما سبب التعطيل في انجازها، وكان هذا التخطيط في الواقع مجرد توزيع مالي للموارد ما بين القطاعات أكثر، ممّا كان انسجاما عن مختلف النشاطات والانتاجات.

-مميزات سياسة التشغيل خلال هذه الفترة: « فقد سجل في المخطط الثلاثي الأول للتنمية 1967-1969 انخفاض في معدلات الزيادة الديمقراطية للسكان و التي بلغت سنة 1964 حوالي 4 %سنويا، وهذا ما أدى إلى زيادة حجم البطالة نظرا لعدم كفاية فرص العمل»<sup>1</sup>، و لقد استهدف هذا المخطط إلى محاولة بناء قاعدة مادية للانطلاق من الأعمال الكبرى للتنمية، مما ساهم في خلق فرص عمل جديدة ساهمت إلى حد كبير في التخفيض من نسبة البطالة الموروثة من العهد السابق ،حيث ساهمت في إبعاد ما يزيد عن 100000 فرصة عمل جديدة ،أما المخطط الرباعي 1970-1973 فهو يؤكد على نقطتين :

الأولى: « و التي تشير إليها المادة 5 من الأمر رقم 10/70 الخاص بتطبيقه و التي تؤكد على تقوية ودعم بناء الاقتصادي الاشتراكي وتعزيز الاستقلال الاقتصادي للبلاد، أما الثانية فهي التي تسجل مقدمة عرض المخطط على ما تؤكد من أن هذا التغيير العميق واستهدف هذا المخطط، انشاء 265000 منصب عمل جديد<sup>2</sup>»

<sup>1</sup>نفس المرجع:ص74.

<sup>2</sup>نفس المرجع،ص75

في سنة واحدة، بالإضافة إلى مخطط 1974-1977 و الذي يتميز بتوسيع فرص التشغيل وتوفير فرص التشغيل في القطاعات المنتجة»<sup>1</sup>.

**2-2-3-مرحلة إعادة الهيكلة :** قامت السلطات بإعادة هيكلة أولى للمؤسسات القطاع العام سنة 1982 و إلغاء التنظيم الفرعي الذي كان يتجسد في منشآت كبرى ، مما أدى إلى إصدار الميثاق الوطني سنة 1986 للمصادقة على الاختيارات التي قامت بها الدولة من خلال تقسيم الشركات الكبرى إلى شركات عمومية أصغر قياساً وأسهل إدارة وأكثر تخصصاً، ذلك بالإضافة إلى قيام الدولة بإعادة تنظيم القطاعين الزراعي و الصناعي وفتحت المجال للعمل بهذين القطاعين وأعطت لهم استقلالية منذ 1987-1988 وهكذا انتقلت البلاد من تعديل ينطلق من النشاط اللامركزي إلى السير نحو استقلالية المؤسسات العمومية والشيء الذي تم تحقيقه سنة 1987، حيث تم في نفس السنة إلغاء وزارة التخطيط وإبدالها بمجلس أعلى للتخطيط.

أما بالنسبة لسياسة التشغيل في هذه المرحلة، فقد بدأ التخلي تدريجياً على أولوية التصنيع في المشروع التنموي لفائدة قطاع البناء والأشغال العمومية مما جعله يساهم بأكبر قدر ممكن من معدلات التشغيل بالإضافة إلى قطاع الإدارة الذي يمكن الاحتفاظ بقدرة التشغيل تتراوح ما بين 4500 و 5000 منصب عمل جديد، كما أفرزت الانهيار المفاجئ لأسعار النفط خلال سنة 1986 و ظهرت الأزمة الاقتصادية في الجزائر و التي نتج عنها عدة مشاكل.

وذلك «إذ ارتفع عدد العاطلين عن العمل من 830000 عاطل سنة 1986 إلى 403300 عاطل سنة 1989»<sup>2</sup>، فان فترة 1987-1990 تؤكد على الانخفاض المستمر لخلق مناصب الشغل، وسبب ذلك هو إعادة هيكلة المؤسسات آنذاك و الاعتماد على قطاعات خدمتية أكثر منها إنتاجية، كما يعتبر برنامج تشغيل الشباب

<sup>1</sup> نفس المرجع: ص75.

<sup>2</sup> نفس المرجع: ص76.

سنة 1989 برنامجا خاصا وذو أهمية كبيرة بالنسبة لمحور التشغيل، وذلك راجع للإصلاحات السياسية لسنة 1988 كون أن هذا البرنامج هو امتداد للمخطط الخماسي الثاني باعتباره في سنة 1988 آخر مرحلة من المخطط كونه له خصوصيات خاصة ومهمة وذات أهداف بعيد المدى مقارنة مع الفترتين السابقتين، حيث أولت الحكومة تشغيل الشباب، ونلاحظ أن الحكومة قامت باستغلال الإمكانيات المتاحة أحسن استغلال إلى جانب اتخاذ جملة من الإجراءات الخاصة وهي:

-«إنعاش الاقتصاد الوطني باستغلال طاقاته الإنتاجية، وكذا الاهتمام بالاستثمارات المنتجة لصالح الشاب العاطل في مجال دراسات للتعمير، وذلك عن طريق وضع سياسة فعالة للقروض تسمح بتحرير المبادرات واستغلال الكفاءات وهذا ما يشكل من خلال محورين الأول يتعلق بتوفير مناصب الشغل للشباب و الثاني خاص بشريحة من الشباب العاطل في مراكز تكوين لتهيئتهم للحياة العملية»<sup>1</sup>. حيث يتضمن هذا البرنامج:

-إنشاء نشاطات حرفية، وبذلك إحداث مناصب شغل جديدة مدفوعة الأجر ومن أهم القطاعات المكلفة بهذا البرنامج نجد قطاع الري، الغابات، النقل، الصناعة.

ويتضح لنا في الأخير تقيمنا لسير عملية التشغيل في مراحل المذكورة، أن العشرية الأخيرة تميزت بركود تام في مستوى التشغيل، حيث بلغ المتوسط الطبيعي في خلق مناصب الشغل جديدة ب50000 فقط ما بين 1990-1994 أي ما يعادل 12%، وتعتبر هذه الإحصائيات مؤشرات على انخفاض مستوى التشغيل من سنة لأخرى ومن عشرية لأخرى.

<sup>1</sup> نفس المرجع: ص77.

## 2-3- أهداف التشغيل:

إن من بين أهداف التنمية الاجتماعية التي أنتجتها الجزائر بعد الاستقلال هي إحداث فرص عمل لكل الجزائريين و ذلك من أجل التخفيف من البطالة أو الحد منها وذلك فقد كانت السياسة المتبعة للقضاء على هذه الظاهرة تهدف إلى :

«توفير فرص عمل لكل السكان القادرين على العمل، و السعي أن تكون فرص عمل جديدة منتجة قدر الإمكان. والعمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات و الكفاءات اللازمة للقيام بعملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية»<sup>1</sup>.

« زيادة حجم الناتج القومي و رفع مستوى الفعالية الصناعية و الاقتصادية، وبذلك توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل و الباحثة عنه ،مما يضمن له استقرار العمل وهذا ما يقصد به دوام استخدام العامل في عمله و تقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي و هذا عن طريق تنظيم أساليب و مواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها و تكوين وإعدادها لتحقيق التأهيل المهني و مهارة عالية لأداء أفضل»<sup>2</sup>.

-« رفع عدد مناصب الشغل، وبالتالي خلق مناصب أكثر إنتاجية مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة، وإدخال استخدام أكفأ لقدرات العمال، وكذا إشراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع»<sup>3</sup>

1سلاطينة بلقاسم :سياسة التشغيل و التكوين المهني،رسالة دكتوراه،علم الاجتماع والتنمية،جامعة منتوري قسنطينة،1995،ص161.

<sup>2</sup>نفس المرجع:ص70.

3مولاي لخضر عبد الرزاق:تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2011،مجلة الباحث،العدد2012،10،الجزائر،ص192.

بمعنى أن الجزائر حاولت توفر فرص العمل لكل السكان القادرين على العمل ورفع مستوى معيشة الشعب بعدما كان الاستعمار بدون عمل واستطاعت الدولة الجزائرية تنظيم علاقات عمل في إطار قانوني بعد الاستقلال.

## 2-4- عوامل تفعيل نجاح سياسة التشغيل:

من بين العوامل التي تساعد على نجاح ورفع فاعلية السياسة العامة في مجال التشغيل ومنها نذكر:

### أ- بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل:

« ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات و المؤسسات المعنية بعالم الشغل في مختلف المستويات، و الأخذ بعين الاعتبار آراء واقتراحات هذه الهيئات و المؤسسات و الابتعاد عن القرارات العشوائية، إضافة إلى الاستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة، وعدم تغييرها من أجل تقييمها لمدة نجاعتها من عدمه»<sup>1</sup>

### ب- بالنسبة لأنماط التشغيل:

تتميز هذه الأنماط بالديمومة والاستمرارية، والابتعاد قدر الإمكان على أنماط التشغيل الهشة التي لا تعالج مشكل البطالة بصفة نهائية مما يطرح مشاكل البطالة من جديد وهذا ما يستدعي السهر على تطبيق التدابير القانونية، وتقييم المعوقات والإشكالات التي واجهت تطبيقها بهدف تصحيح مسارها بشكل مستمر.

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص5.

### ج- بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل:

«خلق شبكة ربط بينهما وبين المؤسسات الكبيرة لإقامة سوق محلية للمقاولة الثانوية، وتسهيل العلاقات بين المؤسسات الكبرى مما يضمن قيام تعاون وثيق بينها، مما يؤدي إلى إدماجها ضمن مخططات التنمية الوطنية وتمكينها من الاستفادة من كافة التدابير القانونية والمالية التي تقرها الدولة وهذا لصالح المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي مساهمتها في تنفيذ مشاريع التنمية ومنه التمكن من الحصول على المعلومات والبيانات والإحصائية المتعلقة بالعرض والطلب».<sup>1</sup>

«التمكن من الحصول على الخبرة الاستشارية في مجال التغلب على مشاكل الإنتاج والتوزيع وتقنيات تسيير الموارد البشرية والاقتصادية».<sup>2</sup>

فالجزائر حاولت على تعديل المحاور وعناصر هذه السياسة مع المتغيرات الداخلية والخارجية بمعنى أن الجزائر حاولت إدماج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاتفاقيات مع الدول قصد دعمهم بالتصدير والاستيراد بما أننا في صدد دراستنا حول المؤسسات المصغرة، هي من أحسن البرامج التي عملت الدولة على تشغيل الشباب البطالين بوضع مؤسسات مصغرة للحد من البطالة.

### 2-5- معوقات نجاح سياسة التشغيل في الجزائر:

تعتبر حجم المعوقات التي تواجه نجاح سياسات التشغيل في الجزائر كبيرة ومعقدة خاصة فئة الشباب وذلك لاعتبارات التالية:

<sup>1</sup>-نفس المرجع:ص5.

<sup>2</sup>-نفس المرجع:ص5.

-«فالشباب الشريحة الكبيرة في المجتمع الجزائري وهو يمثل ثلث المجتمع، الأمر الذي يصعب من الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية، لاسيما تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات»<sup>1</sup>

« وإدخال المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة و الدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من المؤسسات العمومية و تحويلها إلى مؤسسات في القطاع الخاص وتقليص من عدد العمال إما بسبب مواجهة الأزمات التجارية و المالية، نتيجة المنافسة الحادة للشركات و المنتجات الأجنبية، كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات عما جديد من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة 39% سنويا»<sup>2</sup>.

-« العمل غير منظم أو ما يعرف L'économie informels الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل أمام ضعف فرص العمل في المؤسسات المنظمة هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤره استغلال فاحش لعديد من الشباب الذين عادة يكونون الأكثر عرضة للاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل أو في الأجور أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعمال»<sup>3</sup>.

\_عدم التحكم في الآليات القانونية و الاجتماعية و الاقتصادية التي شرعت الدولة في تصنيفها قصد معالجة هذه الظاهرة، و لاسيما تلك التي كلفت بتنظيم و تأطير سوق العمل مثل الوكالة الوطنية للتشغيل و التي لم يتمكن من « تحقيق سوى 25 % من الحجم الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف سنة 1996 بعدما كانت تفوق 87 % في سنة 1987»<sup>4</sup> .

<sup>1</sup>- عبد الحميد قومي: "سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر"، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة الجزائر، ما بين 15-16 نوفمبر 2011، صص 10، 11.

<sup>2</sup>- نفس المرجع، صص 11.

<sup>3</sup>- غالم عبد الله: مرجع سابق، صص 11، 12.

<sup>4</sup>- عبد الحميد قومي: مرجع سابق صص 11.

ولذلك لكونها تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حقيقة البطالة في أوساط الشباب إلى جانب عدم الانسجام و التناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة و التشغيل، بمعنى أن الجزائر كغيرها من الدول لها معوقات لإنجاح سياسة التشغيل، و هذا ما أدى إلى ارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية و تعاطي المخدرات و العنف ضد المجتمع و الهجرة غير المشروعة نحو البلدان الأجنبية.

## خلاصة

ما دام أن الجزائر عملت على وضع عدة تدابير من خلال طرحها لسياسة التشغيل و التي كانت تهدف إلى توجه الشباب البطال إلى البحث عن فرص عمل، وإدخاله في عالم الشغل، و بالتالي التخفيف من معدل البطالة، وذلك بوضع برامج متعددة ومتنوعة وهامة في مجال التشغيل بما لها من أهمية عند كل أفراد المجتمع بمختلف مستوياتهم.

الفصل الثالث  
دور المؤسسة  
المصغرة في تحقيق  
الاندماج المهني للشباب  
البطال

**تمهيد:**

يهدف هذا الفصل إلى تبيان أهمية المشاريع الصغيرة و دورها في كافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية، وهذا من خلال الاستعراض النظري له ،كما سنتناول فيه خصائص و مزايا المؤسسات المصغرة التي تميزها عن غيرها من الأحجام الأخرى ،كما سنتطرق غالى دورها في تحقيق الاندماج المهني لدى الشاب البطال، بالإضافة إلى أهداف و مقومات الاندماج ،و أهم العوامل المؤثرة عليه.

## المؤسسات المصغرة:

مر تطور المؤسسات المصغرة كغيرها من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، عبر ثلاث مراحل يمكن إيجازها فيما يلي:

## 1-1-1 مراحل تطور التاريخي للمؤسسات المصغرة:

## 1-1-1-1 تطور المؤسسات المصغرة والصغيرة في الفترة ما بين 1965-1985

لقد كانت الجزائر في هذه الفترة تعمل على مقاومة الضغوطات التي كانت تمس الاقتصاد آنذاك، حيث أنها استطاعت و بعد الاستقلال أن تخلق مناصب شغل مما أدى إلى التقليل في نسبة البطالة وخاصة بميدان الصناعة، وهذا ما أدى إلى ارتفاع مستوى الاستثمارات و التقدم في ميدان التشغيل، حيث « أن الصناعة لوحدها ساهمت بنسبة 58% في إحداث مناصب شغل»<sup>1</sup> أما فيما يخص الفلاحة فإنها شهدت انخفاض ملحوظ كون أن الأراضي كانت غير صالحة للزراعة بسبب التخريب الذي شهدته من طرف المعمرين، مما أدى بانتقال اليد العاملة إلى قطاعات أخرى تمثلت في الصناعة و الأشغال العمومية و البناء، و خلال هذه الفترة لم تكن هناك سياسة واضحة اتجاه القطاع الخاص، « هذا ما أدى بالحكومة للاهتمام به و ذلك بوضع عدة مخططات حيث تم إنشاء ديوان توجيه و متابعة و تنسيق الاستثمارات الخاصة OSCIP والتيكانت تحت وصاية وزارة التخطيط وتهيئة الإقليم»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>أحمين شقير: التحولات الاقتصادية و الاجتماعية و أثارها على البطالة و التشغيل، المعهد الوطني للثقافة العالمية و بحوث العمل في الجزائر مطبعة النور، القليعة، 1999، ص131.

<sup>2</sup>-ناصر دادوي عدون: ص124

**1-1-2- تطور المؤسسات الصغيرة والمصغرة في الفترة ما بين 1986\_1989**

بسبب الأزمة الاقتصادية وانخفاض سعر البترول وعملت الجزائر في هذه الفترة على إحداث إصلاحات، مما سمح لها بإحداث تغيير في التوجه الاقتصادي والسياسي نحو اقتصاد السوق، و هذا ما ساهم في ارتفاع البطالة و نجد الشباب هم الأكثر معاناة، و بالتالي عملت الحكومة على وضع أطر جديدة. إضافة إلى إصلاحات هيكلية قصد تحقيق بعض الأهداف « كتعويض الاقتصاد الموجه باقتصاد السوق ،و البحث عن استقلالية للمؤسسات العمومية و إخضاعها للقواعد التجارية ،إضافة إلى تحرير الأسعار و استقلالية البنوك التجارية و بنك الجزائر»<sup>1</sup> .

**1-1-3- تطور المؤسسات المصغرة والصغيرة في الفترة 1990-الوقت الحاضر:**

أمام تفاقم الأزمة البترولية قررت الجزائر الانتقال إلى اقتصاد السوق إلى وضع إطار تشريعي جديد و شرع في إصلاحات هيكلية ،و قد « كان لقانون القرض و النقد الأثر سنة 1990 البالغ في تكريس مبدأ حرية الاستثمار الأجنبي ،والغاء الاحتكار و تحرير التجارة الخارجية أمام القطاعين الخاص و العام على حد سواء ليتبع بقانون الاستثمار الصادر في أكتوبر 1993، إلا أنّ تطبيق نصوصه الذي يفترض أن خدمة الاستثمار و المشاكل المرتبطة بسير العقار الصناعي أدى إلى عدم فعالية الجهاز الجديد ،الأمر الذي استدعى تصحيحات جديدة جسدت في القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 2001 الذي يعد منعرجا هاما لتطوير هذا القطاع في الجزائر»<sup>2</sup> . كما عملت الحكومة على خلق صندوق لدعم الاستثمارات ، و الوكالة الوطنية لتطوير هذه الاستثمارات و ذلك بغية إعلام استقبال و مساعدة المستثمرين و تقديم و تلبية لهم خدماتهم ،أما بالنسبة لقانون توجيه و ترقية المؤسسات المصغرة الذي وضفته الحكومة فإنه يقوم على إجراء تسهيلات إدارية في

<sup>1</sup>- نفس المرجع:ص125.

<sup>2</sup>-مشروع تقرير:من أجل سياسة تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر لجنة أفاق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية،المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي،الدورة العامة العشرون ،جوان 2002،ص15.

مرحلة إنشاء المشروع ، و أنشأت صندوق لضمان القروض المقدمة من طرف البنوك، هذا بالإضافة إلى تسهيلات في الوكالة دعم تشغيل الشباب بحد ذاتها حيث أنها تقوم بتقديم دورات تكوينية للشباب المقاول القيام وبتوعيتهم على كيفية تسيير مشروعهم و تطويره .

### 1-2- الآثار الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات المصغرة:

تعتبر المؤسسات المصغرة مفاتيح التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستمرة وحتى إن كنا نعتبرها اليوم مؤسسات مصغرة إلا أنه بمقدورها أن تشق طريقها لتصبح كبيرة في الغد، وهنا سنحاول توضيح الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي تلعبها هذه المؤسسة.

-« تشكل المشروعات المصغرة مصدرا للأمن الاقتصادي و الاستقرار الاجتماعي في المجتمعات، كما تساهم في تنمية وتطوير المهارات، و بالتالي تعتبر مصدر للنمو الاقتصادي للمجتمع، تعمل على تحسين الأداء المؤسساتي للوحدات الاقتصادية، مما يعمل على تطوير الإنتاج و تحسين نوعيته، و بالتالي قدرته على المنافسة والتي هدفها البعيد هو زيادة الدخل، مما ينعكس إيجابا على وضع العاملين فيها»<sup>1</sup>.

-« تجسيد القيم الإنسانية المشتركة بين العمال و بعضهم و البعض الآخر، وبالتالي القدرة على امتصاص البطالة من المجتمع و لكافة الفئات بما فيهم النساء والطلبة، أي أنها تساهم في توفير الاستقرار الاجتماعي والسياسي»<sup>2</sup> .

### 1-3- أهمية المؤسسة المصغرة :

<sup>1</sup> هابل عبد المولي طشطوش: المشروعات الصغيرة و دورها في التنمية، ط1، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص74.

<sup>2</sup> نفس المرجع: ص75.

لقد أدت المشكلات الكبيرة التي لم تستطع المشروعات الكبيرة التغلب عليها هذا ما استوجب على الحكومة تبني فكرة المشروعات المصغرة، لما تلعبه هذه الأخيرة من مساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية فالحاجة إلى هذا النوع من المؤسسات تقتضي وجودها وهذا بغض النظر إلى عن نسبة و مراحل التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع.

و من هنا يمكن القول أن المؤسسة تلعب دور اقتصادي و ذلك من خلال « زيادة الدخل القومي عن طريق إحداث قيمة مضافة من خلال عناصر إنتاج محدودة، و إثراء و توسيع و تحديد هيكل الاقتصادي القومي، تلعب دور في التخفيف من حدة التفاوتات الاقتصادية بين المحافظات و التوظيف الجيد و الأمتل للمشروعات بالإضافة إلى فرص العمل الحقيقية التي تعمل على خلقها من خلال التشغيل الذاتي و بتكلفة استثمارية منخفضة»<sup>1</sup>

كما أنها تعمل على « تحقيق التنمية المكانية لقدرتها على الانتشار في مختلف المناطق و المجتمعات العمرانية بالإضافة إلى توفير الصناعات و الأجزاء و المكونات للصناعات الكبيرة و المتوسطة و تساهم في تحقيق درجة محسوبة و محدودة، و تعمل على تقليص فرص العمل للقطاع غير الرسمي، كما تساعد على سد فجوات التنمية بسهولة و بتكلفة محدودة و سرعة مناسبة لتحقيق نجاح سياسات التنمية المختلفة»<sup>2</sup>.

أما بالنسبة للأهمية الاجتماعية التي تلعبها المؤسسات المصغرة: فإنها تعد فضاء لتحقيق الذات و الاستقلالية في العمل حيث تعمل على تحقيق أفكار و طموحات الشباب البطال و استغلال طاقاته وبالتالي تتيح له الاستقلالية في الإدارة وفي تطبيق أفكاره، فالدولة لا تقوم بتعيين الخريجين الجامعيين فقط، و إنما تمنح فرص الشغل لجميع حاملي الشهادات سواء كانت جامعية أو شهادات التكوين المهني، و بالتالي تساعد على

<sup>1</sup>-نبيل جواد:إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ط1،مجد المؤسسات الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع،بيروت،2007،ص29.

<sup>2</sup>-عبد المطلب عبد الحميد:اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة،الدار الجامعية،الإسكندرية،مصر،2009،ص45.

الحصول على منصب شغل دائم، و بها يحل مشكلة كانت تعيق مساره و تحقيق طموحاته أي القضاء على الشيء المهدد لمستقبله.

«فالمؤسسة تساعد على حماية المدخرات الأخرى من التآكل بفعل التضخم أو من الخسارة عن طريق المخاطرة غير الحسوبة بتقديم خدمات التشغيل الذاتي ، و تساهم في تحقيق مبدأ أساسي من مبادئ التنمية البشرية وذلك عن طريق توسيع المداخل و الخيارات أمام الناس سواء في العمل أو في تشكيلة السلع والخدمات أو الاحتياجات الأساسية»<sup>1</sup>.

ومن خلال ذلك فإن المؤسسة المصغرة تعمل على تقوية العلاقات الاجتماعية وذلك من خلال الاتصال المباشر بين صاحب المشروع و العمال، بالإضافة إلى توفير السلع و تلبية الاحتياجات بأسعار معقولة وجودة مناسبة، و تساهم في تعميق الفكر و جعل المقاول يعتمد على نفسه و اكتساب ثقافة العمل الخاص كون أن المؤسسة تعتبر عمل خاص تعمل على اكتشاف و تنمية قدرات و مواهب المبادرين لإنشائها والاهتمام بها. « فالاهتمام بهذا النوع من المشاريع تشكل الوجه الصحيح للنمو الاقتصادي و الاجتماعي ففي الدول المتقدمة تنتج هذه الاستثمارات ما بين 65 % إلى 70 % من القيمة المضافة الإجمالية و توظف ما بين 70 % إلى 80 % من اليد العاملة»<sup>2</sup>.

## 1-2- مميزات وخصائص المشروعات المصغرة: تتسم هذه المشاريع الصغيرة بالعديد من الخصائص

التالي تميزها عن غيرها من المنظمات بشكل عام و البعض الآخر تفرضه عليها المنظمة المصغرة التي جاءت نتيجة التطور الطبيعي للمجتمعات، و من هذه الخصائص نجد :

<sup>1</sup> -محمد وجيه بدوي: تنمية المشروعات الصغيرة للشباب الخريجين، كلية الهندسة، جامعة الإسكندرية، 2004، ص10.

<sup>2</sup> هالة محمد لبيب: إدارة المشروعات الصغيرة، المنظمة العربية للتنمية، القاهرة، 2006، ص181.

-« وسيلة لتوفير فرص عما بأقل تكاليف رأسمالية ممكنة، تعمل على امتصاص أعداد كبيرة من الأيدي العاملة، كما تعتمد على الخامات و الموارد الطبيعية و المحلية المتاحة و آلات و مستلزمات بسيطة نسبيا»<sup>1</sup>.

وبالتالي فهي تقوم بتلبية جزء من احتياجات السوق المحلي رغما أنها تعتمد على تقنيات إنتاجية أقل تعقيدا أو بالأحرى أقل كثافة رأسمالية السبب الذي جعلها تعتمد نسبيا على اليد العاملة وتعتبر كعامل لتثمين هذه الأخيرة التي تتميز بروح المبادرة والإبداع. إضافة إلى أنها تتميز «بسهولة تكيفها مع المحيط الخارجي وامتداد نشاطها حتى إلى المناطق النائية، فهي ينظر إليها كوسيلة للنهوض بهذه المناطق خاصة وأن المشاريع التي تعتمد عليها لا تتطلب قيمة عالية من الاستثمارات وهو ما يتوافق ومستوى الدخل النقدي المتوسط»<sup>2</sup>.

« يساهم في خلق فرص العمل و المعاونة في مشكلات البطالة من خلال تشغيل الشباب، وذلك بتكلفة منخفضة نسبيا، و بالتالي تلبية بعض احتياجات الصناعات الكبيرة بالمواد الأولية»<sup>3</sup>.

### 1-5- الدور الاقتصادي الاجتماعي للمؤسسات المصغرة في الجزائر دور المؤسسات الصغيرة و

المتوسطة في ترقية الشراكة، حيث أنه دور ومساهمة المؤسسات المصغرة لا يقتصر على ترقية الاستثمار فحسب بل لها مساهمة فعالة في ترقية الشراكة و الاستثمار الأجنبي في الجزائر، ويمكن لنا توضيح هذا الكلام من خلال الجدول التالي:

### الجدول رقم 03: توزيع المشاريع الجزائرية حسب قطاع النشاط في إطار المؤسسات المصغرة

لسنة 2007

<sup>1</sup>- محمد وجيه بدوي: مرجع سابق، ص10.

<sup>2</sup>- سهام شيهاني: "تقييم برامج دعم و تنمية المؤسسات المصغرة الجزائرية"، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، ما بين 15-16 نوفمبر 2011، ص14.

<sup>3</sup>- وفاء دويس: دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تخفيض مستوى البطالة في الدول النامية، شهادة الماستر أكاديمي في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013، ص9.

النسبة	عدد المشاريع	قطاع النشاط
25,41%	46509	الصناعة
8%	14651	البناء و الأشغال العمومية
14,48%	26510	الزراعة
39,29%	71896	الخدمات
12,82%	23407	نقل البضائع
100%	182973	المجموع

المصدر: جدول إحصائيات مقدمة من الوكالة لدعم تشغيل الشباب لسنة 2007 بتصريف

فمن خلال الجدول الموضح أعلاه يتبين لنا أن أكبر قطاع استفاد من المشاريع الاستثمارية هو قطاع الخدمات حيث استفاد بنسبة 39,29 % من إجمالي المشاريع في الجزائر، و يليه قطاع الصناعة في الرتبة الثانية بنسبة 25,41 %، كما نجد نسبة 14,48 % من قطاع الزراعة كما نجد القطاع نقل البضائع بنسبة 12,82 % ، أما في المرتبة الأخيرة يأتي قطاع البناء و الأشغال العمومية بنسبة 8 % .

بالإضافة إلى الدور الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة والمصغرة ومدى فعالية هذا القطاع في الجانب الاقتصادي، سوف نري في هذا الجانب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمصغرة في التشغيل، وتوفير مناصب شغل والتقليص من البطالة، وهذا ما سيوضحه الجدول الآتي:

**الجدول رقم 04: يوضح عدد الملفات المقدمة للوكالة حسب قطاعات النشاط**

المجموع	عدد الملفات المقدمة للوكالة		قطاعات النشاط
	النساء	الرجال	
494	21	473	الزراعة و الصيد
1350	1	1349	البناء و الأشغال العمومية
28	5	23	الكيمياء، المطاط، البلاستيك
72	2	70	الفنادق، المقاهي، المطاعم
95	1	94	الطاقة
261	10	251	السوائل
7	0	7	الصناعات الغذائية
55	5	50	صناعة الجلود و الأحذية
406	6	400	صناعات المختلفة
137	0	137	صناعة الأخشاب، الأوراق، الطباعة
49	26	23	صناعة الصلب، المعادن، الميكانيك، الكهرباء
50	1	49	النسيج و الحلويات
6	0	6	مواد البناء، الخزف، الزجاج
1573	117	1456	الخدمات غير تسويقية الموجهة للمجتمع
94	12	82	خدمات غير التسويقية الموجهة إلى المخاطر
1410	12	1409	وسائل النقل، وسائل الاتصال
6087	208	5879	المجموع

إحصائيات مقدمة من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 2010-2014 بالتصرف

ومن خلال الجدول الموضح أعلاه يتبين لنا أن أغلبية الملفات المودعة في الوكالة 2010-2014 هي

من فئة الشباب، ولكن هذا لا يؤكد أن كل الملفات المقدمة للوكالة مقبولة من طرفها، و هذا ما نوضحه في

الجدول التالي:

جدول رقم 05: يوضح الملفات المقبولة من طرف الوكالة لسنة 2010-2014

الملفات المقبولة		الملفات المودعة في الوكالة
رجال	نساء	
4426	190	6078

المصدر: إحصائيات مقدمة من الوكالة لدعم تشغيل الشباب

نلاحظ من الجدول أن أغلبية الملفات المقبولة من طرف الوكالة هي لصالح فئة الرجال، كما يتبين لنا

من خلال الجدولين رقم 04 و 05 أن أغلبية الفئات المرفوضة هي ملفات الرجال أما ملفات النساء تقريبا كلها

مقبولة لأن نسبة ملفات النساء قليلة لأنها تطمح إلى إنشاء مشروع لتلبية حاجياتها الخاصة مقارنة بالرجال

يطمحون إلى إنشاء مشاريع كبيرة لتلبية حاجياته وحاجيات الأسرة.

### 1-6- معوقات المؤسسة المصغرة

لكل مؤسسة لها معوقات وعراقيل تعترض مسيرة نموها و تطورها، مما اختلف قطاعات المؤسسة و نوعها

والمؤسسة المصغرة من بين المؤسسات التي تتعرض لجملة من العراقيل و التي يعتبر التعرف عليها أمرا

ضروريا يساعد بالبحث على أفضل السبل و الوسائل لمعالجتها و تفاديها ومن أهمها نذكر :

- « صعوبة الحصول على الخدمات التمويلية المناسبة، بالإضافة صعوبة الحصول على المدخلات المدعمة لنجاح هذا القطاع مثل توفير العمالة الماهرة و التكنولوجيا و المعلومات الملائمة. إضافة إلى معوقات إدارية» و تنظيمية كبيرة ومعقدة تشمل التراخيص و اللوائح و الرواتب و التأمينات و شؤون البيئة و المساحات المناسبة و أماكن التشغيل و المواصلات و الطرق و الممرات، و وسائل الأمان و توفير الأمن للمكان و الإنسان، و الإحساس النفسي للكثيرين من القائمين على المشروعات المصغرة بعدم العدل في التعامل معهم مقارنة برجال الأعمال الكبار و الشركات و المؤسسات الصناعية و الاقتصادية و المتوسطة والكبيرة. كما أن الكثير من المشروعات الصغيرة تعاني من عدم توافر الضمان اللازم للاقتراض من البنوك مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، هذا ما يبين القصور الشديد في توفير قاعدة بيانات متكاملة عن المشروعات صغيرة الحجم»<sup>1</sup>.

## 2-2- دور المؤسسة المصغرة في تحقيق الاندماج المهني لدى الشباب البطال :

تعد المؤسسة المصغرة كيان اقتصادي لإنتاج السلع و الخدمات و تعتبر كأحسن شكل لتنشيط الاقتصاد المحلي، فهي تسمح بترقية روح المبادرة و المقاول و إنشاء مناصب شغل و تأطير و تقويم العمل غير الرسمي، فهي تتميز بانخفاض رأسمالها و قلة العدد الذي تستخدمه من العمال ، و صغر حجم مبيعاتها، و قلة الطاقة البشرية لتشغيلها كونها تعتمد على الخدمات المتوفرة محليا و على تسويق و تصريف منتجاتها في نفس المنطقة التي تنشأ بها و المناطق المجاورة لها، أي أنها ترتبط ارتباط وثيق بالبيئة، لذلك يستوجب لاندماج الفرد سواء في المجتمع أو الأسرة أو الشغل أو أي جماعة التشبع بقيمه و معاييرها، و عدم تجاوزها و بالتالي كلما زاد تمسكه بهذه القيم المعايير، زاد اندماجه و تكيفه وهذا الاندماج يظهر إما بين:

فرد وفرد آخر: و يقوم على السمات الشخصية لكل فرد، و تقبل الفرد للآخر.

<sup>1</sup>أيمن علي عمر :إدارة المشروعات الصغيرة ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007، ص147.

**فرد وجماعة:** ويتعلق باندماج القائد مع، مجموعته، ويعتمد على سمات القائد مدى نجاحه في تحقيق وإبقاء هذه العلاقة بينه وبين مجموعته كما يعتمد على خصائص المجموعة و مدى تقبلها لهذا القائد:

**جماعة وفرد:** بعد انضمام الفرد إلى الجماعة والتزامه بقواعدها وقراراتها ومسايرة خصائصها، هنا يتحدد الاندماج.

## 2-1-العوامل المؤثرة على الاندماج:

**2-1-1-القواعد الاجتماعية:** و هي عبارة عن « سلوك منمط يمارسه المعدل العام من الناس»<sup>1</sup> وهي

تتمثل في القواعد العامة التي تنظم سلوك الفرد اتجاه الفرد الأخر، و الجماعة اتجاه الجماعة الأخرى .

**2-1-2- العامل الزمني :** إنّ عملية الاندماج تتطلب وجود فردين أو جماعتين أو فرد مع جماعة ،

يقومان معا بأفعال في وقت واحد ، و كلما طالت المدة الزمنية التي تجمع بين هؤلاء أدى ذلك إلى تلبية الحاجيات بالتالي زيادة درجة التكيف و الاندماج و العكس.

**2-1-3-الحيز المجالي :** إنّ أي عملية اندماج تحدث في ،الشباب البطال مثلا سيكون مهمش من قبل

الأسرة و حتى المجتمع ،و لكن بإنشائه للمؤسسة و توفره على منصب عمل تصبح له مكانة سوسيو مهنية.

**2-1-4-القيم الاجتماعية:** وهي تعتبر «أحد عناصر الحضارة الإنسانية، يقوم الفرد بزرعها ويقوم

المجتمع بسقيها و إنمائها»<sup>2</sup>.

أي أنه عندما تصبح هذه القيم معروفة وعامة كلما سهل العمل بها و زاد تقبلها من قبل الجماعة، وبالتالي زادت

عملية الاندماج بين الأفراد.

<sup>1</sup>معن خليل معن:نقد الفكر الاجتماعي المعاصر،ط1،دار الأفاق الجديدة،بيروت،1991،ص181.

<sup>2</sup>أيمن علي عمر:مرجع سابق،ص150.

**2-1-5-التنشئة الاجتماعية:** وهي « عملية التي يتم بها انتقال الثقافة من جيل إلى جيل»<sup>1</sup> و هي عملية تساعد الفرد على ربط خبراته السابقة مع خبراته الحالية ،و تعلمه رموز المجتمع الذي يعيش فيه ، تكسبه معرفة القواعد الاجتماعية و القيم والمعايير السائدة في المجتمع وذلك حتى يستطيع معرفة من خلالها أدوار المجتمع وقواعده و بالتالي المساهمة في تسهيل عملية الاندماج.

**2-2-مقومات الاندماج المهني:** بعد أن يكون الفرد بطال فانه يبدأ حياته المهنية، و ذلك بالالتحاق بمؤسسة جديدة بعد جهد جهيد من البحث و المراجعات ،فهو لا يزال يجهل الكثير من المعلومات عن عالم الشغل الذي التحق به جديدا ،كون أن متطلبات التشغيل غير متطلبات الدراسة و قواعد التعامل مع الزملاء في العمل ،فهو بتأسيس مشروعه يكون في فترة حرجة ،يعمل على تحقيق مكاسب أكثر للمؤسسة ،حيث يتم من خلالها رصد أدائه و سلوكه و مؤهلاته و ذلك قصد تحقيق ما يرغب فيه ،و للإلمام بما هو ضروري لبناء ما يرغب إليه و تثبيت موقعه في المؤسسة عليه التعرف على أهم مقومات بناء الثقة ، و تصنف هذه المقومات كما يلي: مقومات خاصة بالأداء في العمل، و أخرى خاصة بالسلوك الاجتماعي و العلاقات المهنية ،ومواكبة المعلوماتية ، أخرى خاصة بالاتصال .

### 2-2-1-مقومات خاصة بالأداء في العمل:

هنا على الفرد أن يراعي التوجيهات التالية حتى يحظى أداؤه لعمله بالقبول، و بالتالي يتقدم في اندماجه الوظيفي بدون مشاكل.

أن يحرص على نظافة و ترتيب مكتبه و مكان عمله (الإضاءة ، التهوية ،السلامة ...)، و ذلك من أجل تركيز أفضل و جهد أقل في الأداء.

<sup>1</sup>إبراهيم ناصر:التنشئة الاجتماعية،ط1،دار عمار للنشر و التوزيع،2004،عمان،الأردن،ص13.

- « أن يتجنب تأجيل الأشغال قدر المستطاع و أن يكون محددًا في مواعيده و تعهداته المتعلقة بعمله

ولتحقيق هذا يجب أن يدون المواعيد والواجبات في مفكرة تجنبًا للنسيان، كما يجب عليه أن يقوم بعمله بشكل مركز وبكيفية تبرزه كشخص واثق من نفسه، وأن لا يباشر الأشغال التي تتطلب التركيز و هو مشوش الذهن أو منفعلًا<sup>1</sup>. كما يجب عليه أن يقيم أدائه في نهاية الدوام للأعمال المنجزة، وما طرأ من عوائق فهذا سيساعده على اكتشاف نقاط الضعف، والعمل على تحسين أدائه في المستقبل المهني.

## 2-2-2- مقومات خاصة بالسلوك الاجتماعي :

فعلى المقاول الجديد أن يتبع جملة من الإرشادات بهدف كسب احترام محيطه المهني الجديد، خصوصا و أن التصرفات التي تصدر عنه في بداية حياته المهنية لها تأثير كبير على مستقبله المهني، و لذلك يجب عليه:

- « أن يحرص على التحلي بأكبر قدر ممكن من الانضباط في كل أشغاله و أنشطته و ألا يخلط الهزل بالجد في العمل. وأن يتجنب التغيب إلا لظروف قاهرة، وأن لا يتخلف عن الاجتماعات، و أن يحاول حل كافة مشاكله. كما يجب عليه أن يحذر من أن يستفز و يفقد السيطرة على أعصابه في مكتبه أو في الاجتماعات ويحاول الدفاع عن مواقفه بهدوء و وضوح<sup>2</sup>، و يجب عليه أن يتجنب إطالة الكلمات، أو الجلوس خارج مكتب أو مكان عمله إلا في مهام رسمية. فالبقاء لفترات طويلة في المقاهي أو المطاعم أو عند الزملاء، فهذا يعطي الانطباع للآخرين، بأنه غير مجتهد وغير مواظب في عمله.

<sup>1</sup>ين ترسية محمد: المرشد الطلابي العام، من الالتحاق بالجامعة أو الكلية إلى الاندماج، الدار المصرية السعودية، القاهرة، 2004، ص228.

<sup>2</sup>نفس المرجع: ص229.

**2-2-3- مقومات خاصة بالعلاقات المهنية:**

إن بناء المقاول لعلاقات مهنية مع أصحاب المشاريع و زملائه في العمل ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها ،و لاشك أن الذي يخفق في هذا المجال سيظل مهددا في مستقبله الوظيفي، وحتى يحقق علاقات مهنية ناجحة عليه الأخذ بعين الاعتبار التوجيهات التالية:

أن لا ينعزل عما يجري في المؤسسة، و أن يحاول توسيع دائرة علاقاته المهنية من خلال المشاركة في المناسبات المختلفة و خاصة تلك التي يتواجد فيها زملاء محترمون و مسؤولون كبار بحيث انه يحاول أن يخبر زميل له في العمل بكيفية سير العمل، و ذلك حتى يفيدته بوجهة نظره بالنسبة لأدائه.

-كما يجب عليه أن لا يبخل في طلب النصائح من أصحاب الخبرة متى ما تبين له، كونهم على دراية كبيرة بأنسب الأساليب للاندماج في الحياة المهنية و كيفية اكتساب الخبرة مع مرور الوقت.

**2-2-4- مقومات خاصة بالمواكبة المعلوماتية**

يجب على العامل الجديد في منصبه الجديد مراعاة ما يلي:

-« أن لا يزهّد في قراءة النشرات و التعليمات التي ترد من المؤسسة ،و أن يحتفظ بما تحويه من لوائح و تدرّيات و توجيهات للتقيد بها و الاستفادة منها .و أن يطلع على شتى التقارير التي توزع في المؤسسة لتنمية خبرته والاطلاع على المشاريع و المنجزات و أصحابها و العقبات و أثارها<sup>1</sup>. كما يجب عليه أن لا يستغني عن مصادر المعلومات الأخرى كالإنترنت و غيرها من وسائل الإعلام و ذلك قصد مواكبة المستجدات في ميدان عمله.

<sup>1</sup>-نفس المرجع:ص231.

**2-2-4- مقومات خاصة بالاتصال:**

فالاتصال بمفهومه الواسع ، أصبح أداة فعالة لتحسين المركز الوظيفي للمستخدم ، و جعله أكثر تأثيرا في تعامله مع الآخرين ، بحيث أن العامل في بداية حياته المهنية بحاجة أكثر من غيره لإكساب مهارة الاتصال و ذلك قصد تعزيز موقعه عن طريق الاتصال بوسائله المختلفة ، و لذلك يجب عليه أن :

- « يبادر من يخاطبه بابتسامة غير متكلفة لإيجاد مناخ ملائم للاتصال، و يظهر الاهتمام به من خلال الإصغاء الجيد له و عدم مقاطعته في الحديث. و يتخير العبارات و الألفاظ و حجم الكلام حسب المقام سواء أكان ذلك في حديث مباشر مع الطرف الأخر أو عن طريق الهاتف، و قيل لكل قام مقام <sup>1</sup> .

**2-3- مظاهر الاندماج :** تظهر آثار الاندماج المهني في أفعال و تصرفات الفرد و سلوكياته و مردوده

الإنتاجي و من هذه المظاهر نجد المظاهر الايجابية و كذا المظاهر السلبية و التي تتمثل فيما يلي :

**2-3-1- المظاهر الايجابية:** للاندماج مظاهر ايجابية تتجلى في سلوك المندمجين والإعمال التي يقومون

بها و علاقاتهم مع بعضهم البعض أو غيرهم ، وفيما يلي نذكر هذه المظاهر :

**2-3-1-1- الانضباط في العمل :** و هذا بدوره يؤدي إلى نقص التغيب و قلة حوادث العمل أي أن

اندماج الفرد في مجتمعه و وظيفته يؤدي إلى نقص تغيبا تهم عن أعمالهم وقلة حوادث العمل، مما يؤدي إلى زيادة انتاجاتهم و نمو المجتمع و تتحقق الرفاهية.

**2-3-1-2- ارتفاع الروح المعنوية :**

<sup>1</sup> نفس المرجع:ص232

« يشعر الأفراد في المجتمع باعتزاز النفس و القوة و التفاؤل ونتيجة لإدراكهم لقيمة العمل».<sup>1</sup>

« وإحساسهم إن مجتمعهم يراعيهم و يحميهم من كل الأخطار و المشاكل التي من الممكن أن تعترضهم

هذا ما يشجعهم على ممارسة العمل على أحسن وجه والعمل على تنمية قدراتهم وكفاءاتهم من اجل تلبية حاجيات المجتمع»<sup>2</sup>، و بالتالي حتى لا ينتابهم عندها الشعور بالظلم و الحرمان الضعف، و يتسبب ذلك في انخفاض من معنوياتهم.

**2-3-1-3-2- الشعور بالأمن و الاستقرار:** فالأفراد يشعرون بالأمن المادي و الاجتماعي و حتى النفسي، نتيجة تلبية مطالبهم و إشباع رغباتهم و حتى رغبات الآخرين في بعض الأحيان، فالمهنة تؤمن لهم عيشهم و عيش أسرهم وبذلك تبعد عنهم الخوف من المستقبل .

**2-3-2- المظاهر السلبية:** بالإضافة إلى المظاهر الايجابية هناك مظاهر سلبية نوضحها فيما يلي :

**2-3-2-1- عدم الاستقرار:** إن عدم اندماج الفرد في مجتمعه، سواء كان ذلك في عمله أو في علاقاته الاجتماعية أو المهنية، يجعله في عدم الاستقرار الدائم مما ينعكس سلبا على حياته و حياة عائلته.

**2-3-2-2- التغيب:** إن نقص الاندماج في المجتمع و المهنة، يؤدي بالإفراد إلى زيادة تغيبهم عن أعمالهم كلما أتحت لهم الفرصة للقيام بذلك، و هذا ما يؤثر سلبا على حياتهم الاجتماعية و المهنية، مما يؤدي إلى تدني دخلهم.

<sup>1</sup>بومخلوف محمد: 'انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة، الاندماج و الاغتراب، دراسة معمقة في علم الاجتماع الصناعي، معهد

علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1984، ص265

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص265.

**2-3-2-3- المشاكـل المختلفة : للمجتمع دور كبير في اندماج الفرد ،حيث تلعب دور السيف ذو**

الحدين ، أي أنها تؤدي بالفرد إلى الاندماج في أسرته و حتى في مجتمعه ،مما يتفادى لبعض المشاكـل التي يصادفها من مشاكـل اجتماعية و اقتصادية.

**2-4- أهداف الاندماج المهني:**

الاندماج كظاهرة بغض النظر عن طبيعته ، فانه يستهدف إلى تحقيق ما يلي:

« زيادة كفاءة الأداء و الاستفادة من الخبرات المتراكمة لدى المنظمات ،و تحقيق مبدأ التكامل العمودي وحتى الأفقي بينها ، بالإضافة إلى زيادة التكيف البيئي، و خلق التوازن المتحرك الهادف بين المتغيرات البيئية والظروف الداخلية ،و زيادة الربحية و تقوية المراكز المالية للمنظمات»<sup>1</sup>، كما يعطي الفرد دوره في الأسرة والمجتمع وحتى في مكان عمله أي يحقق له مكانته السوسيو مهنية .

<sup>1</sup>نفس المرجع:ص294.

**خلاصة:**

نالت و لا زالت المشاريع المصغرة تتال اهتماما محوريا ،من قبل الباحثين و المنظمات و الدول على حد السواء،كونها من المرتكزات الأساسية للاقتصاد الوطني ،و أداة حيوية لحل الكثير من المشاكل ، الاجتماعية و الاقتصادية ،و كذا إعطاء مكانة سوسيومهنية للشباب المقاوم ، هذا ما دفع بالحكومة إلى تبني هذا النوع من المشاريع، و وجب عليها السرعة في إنشائها و كذا الحفاظ عليها من مختلف الجوانب الاقتصادية و القانونية و حتى الأخلاقية ، كونها تعتبر الأساس في دفع عجلة النمو و التقدم الاقتصادي و خلق فرص العمل و كذا الحد من البطالة التي تهدد المجتمع الجزائري .

الباب الثاني

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع  
تعريف بالميدان و  
خصائص عينة الدراسة

### تمهيد:

سنتناول في هذا الفصل التعرف على الدراسة الميدانية (التطبيقية) التي أجريناها في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ،و ذلك بالتطرق إلى ماهية الوكالة ،و الأهداف التي ترمي إلى تحقيقها ،كما أننا سوف نتناول خصائص الشاب المنشئ للمؤسسات المصغرة ،و الأهمية التي تلعبها في إعطاء دور و مركز اجتماعي ومهني، و ذلك من خلال إعطاء صورة توضيحية لمجال العينة المدروسة.

**تعريف بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع البويرة:** هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة إنشاء المشروع. ويستفيد الشباب صاحب المشروع، من خلال إنتاج السلع والخدمات، وقد أنشئت سنة 1996 ولها فروعاً جهوية وهي تحت سلطة رئيس الحكومة ويتابع وزير التشغيل الأنشطة العملية للوكالة وتقوم الوكالة الوطنية بالمهام التالية

### مهام الوكالة:

-تشجع كل الأشكال والتدابير المساعدة على ترقية تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأول.

-تنظيم دورات تدريبية لأصحاب المشاريع لتكوينهم وتجديد معارفهم في مجال التسيير والتنظيم ويسير الوكالة مجلس توجيه ويديرها مدير ومجلس مراقبة.

-تدعيم ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

-تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.

-تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفا تر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم، عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.

**أشكال الدعم المالي والإعانات التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>وثائق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

تقدم الوكالة الوطنية مساعدات هامة للمؤسسات المصغرة سواء في مجال التمويل أو في ميدان الإعانات المستمرة خلال فترة إنشاء المشروع وفي مرحلة الاستغلال.

#### أ - الإعانات المالية للمؤسسات المصغرة:

يستفيد أصحاب المؤسسات المصغرة من قروض بدون فوائد تمنحها الوكالة في حالة التمويل الثاني (صاحب المشروع+ قرض الوكالة)، وفي حالة التمويل الثلاثي تقدم قروض بدون فوائد وتساعد أصحاب المشروعات للحصول على قرض مصرفي تتحمل الوكالة جزءا من فوائده حسب طبيعة النشاط ومكانة (التمويل الثلاثي = المساهمة المالية لصاحب المشروع + قرض بدون فوائد من صندوق الوكالة + قرض مصرفي تتحمل الوكالة نسبة من فوائده) وتمنح قروض الوكالة بواسطة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب التابع للوكالة.

#### ب-الإعانات الجبائية والشبه جبائية

تستفيد المؤسسات المصغرة التي يشكل الحد الأقصى للاستثمار فيها 4 مليون دينار جزائري، من تسهيلات جبائية وشبه جبائية هامة خلال فترة تنفيذ وإنجاز المشروع ومنها الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة ورسوم نقل الملكية والإعفاء من حقوق عقود التسجيل.

إن استثمارات الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، تتمثل في إنشاء المؤسسات المصغرة الجديدة من طرف الشباب أصحاب المشاريع المؤهلين لذلك، و بذلك تمنح الإعانة من الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب تقوم على ضوابط السن , عدم الشغل

التركيبات المالية الجديدة لاستثمارات الوكالة لإنشاء المؤسسة المصغرة المعدلة تتكون من

صيغتين:<sup>1</sup>

<sup>1</sup>نفس المرجع.

**1- التمويل الثنائي:**

في هذه الصيغة يتشكل الاستثمار أو التركيبة المالية للاستثمار من:

- 1- المساهمة المالية للشاب المستثمر، التي تتغير قيمتها حسب مستوى الاستثمار.
- 2- القرض بدون فائدة الذي تمنحه الوكالة ويتغير حسب مستوى الاستثمار.

**2- التمويل الثلاثي:**

في هذه الصيغة يتشكل الاستثمار أو التركيبة المالية للاستثمار من:

- 1- المساهمة المالية للشاب المستثمر، التي تتغير قيمتها حسب مستوى الاستثمار.
- 2- القرض بدون فائدة الذي تمنحه الوكالة ويتغير حسب مستوى الاستثمار.
- 3- القرض البنكي الذي يخفض جزء من فوائده من طرف الوكالة ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض.

ويمر إنجاز الاستثمار أو المشروع بإيداع الملفات على مستوى فرع الوكالة، للدراسة، وإعداد دراسة الاستثمار

وتسليم شهادات التأهيل. بعدها يتم إيداع الملفات لدى البنوك والتفاوض معها للحصول على موافقة لتمويل الاستثمار.

لما يحصل الشاب المستثمر على موافقة بنكية كتابية يتم بعدها في الإنشاء الإداري للاستثمار. و الوضعية الجبائية، ثم يقوم صاحب الاستثمار بدفع مساهمته المالية في حساب مفتوح لدى البنك المعني فيستلم الشاب<sup>1</sup>

<sup>1</sup>نفس المرجع

شهادة منح الامتيازات الضريبية و شبه ضريبية الخاصة بمرحلة الإنجاز , إنطاقا من هنا تقوم الوكالة أولا ثم البنك بتحديد القرض و البدء في إنجاز الاستثمار .

#### أهداف الوكالة:

- إنشاء الوكالة المؤسسات المصغرة وهي نوع جديد من المؤسسات في ميدان الاقتصادي الجزائري
- تساهم الوكالة في امتصاص البطالة وخلق مناصب الشغل من خلال المؤسسات المصغرة
- تقديم الوكالة مجموعة من المعلومات حول تسيير المؤسسات واستعمال برامج تكوينية للاستفادة منها<sup>1</sup>

#### 1-خصائص عينة الدراسة:

الجدول رقم06: توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة	التكرارات	الجنس
%81,0	51	ذكر
%19,0	12	أنثى
%100	63	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 81 % من المبحوثين هم ذكور يمثل الاتجاه العام، وبقابلها 19 % من المبحوثين هم إناث.

ويظهر لنا من خلال الجدول أن المبادرة لإنشاء مشاريع مصغرة تبدوا بصورة كبيرة عند الذكور، وهذا نظرا لما يتسم به عالم المقاوله من عراقيل و صعوبات و تحديات، ولكن على غرار ذلك هناك شيء إيجابي

<sup>1</sup>نفس المرجع

يمكن استخلاصه من خلال الجدول الموضح أعلاه وهو مشاركة العنصر النسوة عالم المقابلة و هذا راجع إلى الانفتاح في المجتمع إضافة إلى امتلاك المرأة المؤهلات الكافية لإنشاء مؤسسة مصغرة و الرغبة في الاستقلالية وضيق سوق العمل بالنسبة للذكور و الإناث هذا ما أدى بها إلى التوجه نحو الثبات ذاتها، و بالتالي تجاوز الذهنيات التقليدية التي تسمح بعمل المرأة في المؤسسة التابعة إلى التربية و التعليم و الفن، إضافة إلى إحساس المرأة بالقدرة على تسيير المشروع و العمل على إنجاحه و حتى تطويره.

### الجدول رقم 07: توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة	التكرارات	السن
%14,3	9	25-20
%47,6	30	31-26
%25,4	16	37-32
%12,07	08	38 فأكثر
%100	63	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أن 47,6 % من المبحوثين يتراوح سنهم ما بين [26-31] و يمثل الاتجاه العام، ثم تليها فئة المبحوثين الذين يتراوح أعمارهم ما بين [32-37] سنة 25,4 % بينما سجلت أصغر سنة بالنسبة للفئات العمرية [20-25] و [38 فأكثر] بنسبة 14,3% و 12,07 % على التوالي.

من خلال تحليلنا للوضع و ملاحظتنا لما هو موضح يمكننا القول أن سن متوسط العشرينات و هي عادة ما تكون المرحلة التي يبدأ فيها الإحساس بالمسؤولية و الرغبة في إثبات الذات، كما أن الشاب يبدأ يفكر

في المستقبل و الاستقرار، وهذه الفترة عادة ما تكون بنهاية فترة التخرج الجامعي أو التكوين المهني، أو بنهاية فترة الدراسة سواء الثانوية للمتسربين أو الحاملين للشهادات، و هذا راجع لعدم توفر فرص العمل و لجوء الشاب البطال إلى الوكالة وذلك قصد الخروج من هذه الآفة ، مما جعل عملية إنشاء المؤسسات المصغرة في الفئة التي تتمحور ما بين [26-31].

#### الجدول رقم 08: توزيع الأفراد حسب الحالة المدنية.

النسب	التكرارات	الحالة المدنية
60,3%	38	أعزب
36,5%	23	متزوج
1,6%	1	أرمل
1,6%	1	مطلق
100%	63	المجموع

من خلال ملاحظتنا للجدول الموضح أعلاه يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين من العزاب و هذا ما يعادل نسبة 60,3 % وهي التي تمثل النسبة الأكبر و تليها فئة المتزوجين ب 36,5 % ، أما النسبة الضعيفة هي نسبة الأرامل و المطلقين و هي ما تعادل نسبة 1,6 % . كما يمكننا القول من خلال ملاحظتنا للجدول أن فئة العزاب هي أكبر فئة و ذلك للعمل و بناء المستقبل لأنه أمامه طريق طويل ليقطعه ، ويتم قطع الطريق بالجد و العمل لأنه من جد وجد و من زرع حصد، كما أنهم يحملون روح المبادرة و المخاطرة و يطمحون إلى الاستقرار و بناء أسرة و بما أنهم لم يجدوا مناصب عمل دائمة ، أنشؤوا مؤسسات مصغرة في إطار الوكالة ANSEJ ، لضمان مناصب عمل و البحث عن الريح و الاستقرار و من ثم للزواج و بناء أسرة.

## الجدول رقم 09: يوضح لنا الوضعية المهنية السابقة للشباب المقاول.

النسبة	التكرارات	الوضعية المهنية السابقة
66,7%	42	نعم
33,3%	21	لا
100%	63	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن النسبة الأكبر الذين مارسوا العمل قبل إنشاءهم للمؤسسة بنسبة 66,7% وتليها نسبة المبحوثين الذين لا يمارسوا أي نشاط قبل إنشاءهم للمؤسسة بـ 33,3%. كما يتبين لنا أن أغلبية الشباب المقاولين عملوا سابقا قبل إنشاء المشروع مما ساعدهم في اكتساب مؤهلات مهنية و خبرات لإنشاء مشروع خاص بهم، كما سمح لهم العمل السابق بجمع وتكوين رأس مال هو مبلغ المساهمة الشخصية في المشروع، كما أنهم أرادوا الاستقلالية و عدم التبعية في العمل، و أن يكونوا أصحاب عمل و ليسوا عمال، بينما هناك من لم تكن لديه تجربة مهنية سابقة، و ربح في مجال العمل الذي تحصلوا عليه مباشرة بعد التخرج من الجامعة أو التكوين المهني أو من البطالة و البحث عن العمل، فأرادوا أن ينشئوا مؤسسات خاصة بهم و يصبحوا عارضين لمناصب العمل عوض طالبين لها.

## جدول رقم 10: توزيع أفراد العينة حسب الجنس وقطاعات النشاط.

المجموع		أخرى		إنتاج		خدمات		نوع النشاط	
								الجنس	
51	%81	1	%100	14	%70	36	%58,7	ذكر	
12	%19	0	%0	6	%30	6	%14,3	أنثى	
63	%100	1	%100	20	%100	42	%100	المجموع	

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 81 % من المبحوثين شباب أنشؤوا مؤسسة مصغرة في المجال

الخدمي وتؤكد لدى الذكور بنسبة 85,7 % مقارنة بالإناث وبنسبة 70 % نوع نشاط الإنتاج، في حين تسجل

نسبة 19 % من فئة المبحوثين إناث ممن استفادوا من وكالة ANSEJ وإنشاءهم للمؤسسات في المجال

الإنتاجي وتؤكد لديهم نسبة 30% .

و من خلال ذلك يتبين لنا أنه تفضيل فئة المبحوثين ذكور النشاطات الخدمية، وذلك لسهولة التنقل كما

أن هذه النشاطات لا يستحق خبرات و لا دورات تكوينية، على عكس النشاطات الإنتاجية فهي تستحق خبرات

سابقة و دورات تكوينية، كما يستوجب التركيز في العمل و الإنفاق، حتى يكون العمل ذو جودة و يحتل منصب

عالي في السوق، هذا السبب الذي جعله يشغل أكبر فئة المبحوثين إناث، بالإضافة إلى ذلك ومن خلال

الملاحظة الميدانية توصلنا إلى أنه المرأة تمتلك لروح المبادرة عالية السبب الذي جعلها ناجحة في عملها

ودخولها عالم المقاوله و الاستثمار و اكتسابها المعارف و ذلك من خلال الدور المميز لها.

## جدول رقم 11: أهمية المستوى التعليمي على حسب التكوين المهني.

المجموع		لا		نعم		التكوين المهني المستوى التعليمي
2	3,21%	0	0%	2	4,8%	ابتدائي
18	28,6%	5	23,8%	13	31%	متوسط
22	34,9%	4	19,0%	18	42,9%	ثانوي
21	33,3%	12	57,1%	9	21,4%	جامعي
63	100%	21	100%	42	100%	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 33,3 % و 34,9 % من فئة المبحوثين ذو المستوى التعليمي عالي (جامعي و ثانوي على التوالي ) وهي تمثل الأغلبية و تؤكد أكثر عند فئة المبحوثين الذين تمكنوا من القيام بتكوين مهني و هي ما تعادل نسبة 42,9 % ، أما عند فئة المبحوثين الذين لم يتحصلوا على شهادات تكوينية تمثل 19 % أما بالنسبة لفئة المبحوثين الذين قاموا بتكوين مهني فهي تعادل نسبة 21,4 % بينما فئة المبحوثين الذين استكفوا بالشهادات الجامعية في الحصول على منصب عمل سواء أكان دائم أو مؤقت و بالتالي لم يقوموا بتكوين مهني وهي ما توضح عند 57,1 % في حين تسجل نسبة 28,6 % عند فئة المبحوثين ذو المستوى التعليمي متوسط، ويتأكد عند نسبة 31 % من الشباب الذين تحصلوا على شهادات تكوينية ونسبة 23,8 % ممن لم يتمكنوا منها، و في الأخير نجد نسبة 3,21 % من الشباب ذو المستوى الابتدائي وتؤكد أكثر عند نسبة 4,8 % من الشباب التكوين المهني.

ومن خلال ذلك يتبين لنا أن الشاب كلما كان مستواه التعليمي عالي كلما طمح في زيادة معارفه و خبراته، رغم أنهم يحملون شهادات جامعية، إلا أنها لا تساعدهم دوماً في الحصول على منصب عمل خاص من قبل إطار الوكالة ANSEJ، هذا ما يدفعهم للقيام بدورات تكوينية و ذلك للضرورة، أي أن الشاب يلعب دور هام قصد الحصول على منصب عمل أو دخوله عالم المقاوله ، فالوكالة تفتح المجال لإنشاء مؤسسات مصغرة لحاملي الشهادات الجامعية و شهادات التكوين المهني، فهي تلعب دور هام في خلق روح المبادرة و الإبداع لدى الشاب البطال و دفعه لإنشاء مؤسسة مصغرة خاصة و دخولهم مجال المنافسة و المقاوله.

### جدول رقم 12: يوضح المستوى التعليمي حسب نوع النشاط.

المجموع	أخرى		إنتاج		خدمات		نوع النشاط	المستوى التعليمي
2	3,2%	0	0%	2	10%	0	0%	ابتدائي
18	28,6%	0	0%	6	30%	12	28,6%	متوسط
42	34,9%	0	0%	5	25%	17	40,5%	ثانوي
21	33,3%	1	100%	7	35%	16	38,9%	جامعي
63	100%	1	100%	20	100%	42	100%	المجموع

نلاحظ من الجدول الذي يوضح توزيع المستوى التعليمي حسب نوع النشاط بحيث يظهر جليا أن فئة المبحوثين ذوي المستوى التعليمي الجامعي و الثانوي وهي التي تمثل الاتجاه العام بنسبة تقدر ب 33,3 % و 34,9 % على التوالي وتؤكد النسب المتقاربة في قطاع الخدمات بنسبة 31 % والإنتاج بنسبة 35 % و 40,5 % وفي المقابل سجلنا النسبة التالية بالنسبة للشباب ذوي المستوى المتوسط و التي تؤكد عند الخدمات بنسبة

28,6 % والإنتاج بنسبة 30 % وفي الأخير تسجل نسبة ضعيفة يقدر 3,2 % بالنسبة لفئة الشباب ذوي المستوى الابتدائي وتؤكد بنسبة 10 % عند النشاطات الإنتاجية .

والملاحظ من خلال الجدول أن أغلبية الشباب الحاملين لمستوى تعليمي عالي أي المتخرج حديثا لإنشاء مؤسسات مصغرة حيث سجلت أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، هذا راجع لعدة تفسيرات نذكر منها أن الجامعة الجزائرية تخرج سنويا نسب عالية من حاملي الشهادات و لذلك فإن سوق العمل لا يمكنه أن يمتص كل هذا العدد لذلك و في السنوات الأخيرة كثفت من عمليات الإعلام و الاتصال الخاص بطلبة الجامعات و عملت على حثهم و تشجيعهم على إنشاء مؤسسات مصغرة ذات طابع خدماتي و إنتاجي يضمنون بها مناصب عمل، و الشيء الايجابي الذي يمكن تسجيله هو أن الوكالة الوطنية تلعب دور في إعطاء فرصة إنشاء مؤسسة مصغرة إذن يمكن القول أن فرصة الاستثمار و الاندماج في عالم الشغل نتيجة لتوفرهم على مؤهلاتهم وذلك للارتفاع إلى مستواهم التعليمي و الاستقلالية والعمل الحر و المبادرة و المقابلة من أجل إنشاء مشاريع خاصة بهم.

## استنتاج:

يتبين لنا النتائج السابقة أن الشباب المستفيدين من دعم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويتميزون بالخصائص التالية:

-وجود سيطرة للجنس الذكور على الإناث وامتلاكهم للمبادرة لإنشاء مشاريع خاصة في إطار الوكالة ANSEJ

-أغلبية المبحوثين يتراوح سنهم ما بين 26-31 سنة.

-أغلبهم عزاب .

كما توصلنا أنه في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كل المستويات حاضرة من الابتدائي حتى الدراسات العليا، و كلما ارتفع المستوى التعليمي ارتفعت نسبة إنشاء مؤسسات مصغرة في إطار النشاط الخدماتي عند هؤلاء الشباب ووجدنا أعلى نسبة إنشاء تتركز عند ذوي المستوى التعليمي الثانوي و الجامعي.

-أغلبيتهم ذو مستوى تعليمي عالي يملكون شهادات تكوينية ومارسوا مهنة قبل دخولهم عالم المقاول في إطار

وكالة ANSEJ.

الفصل الخامس

أهمية المؤسسة المصغرة

في تنمية صفات

وخصائص الشباب البطال

**تمهيد:**

سنتطرق في هذا الفصل إلى تحليل الفرضية الأولى، والتي تفرض أنّ عدم توفر فرص شغل ممّا دفع بالشباب البطال إلى الاستفادة من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب قصد التخلص من البطالة، وذلك لما يتميزون به عن غيرهم من الناس بخصائصهم الشخصية التي تتمثل في روح المبادرة و الإبداع الشيء الذي دفعهم لتبني مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة .

## 2- خصائص و مميزات الشاب المقاول الذي دفعته لإنشاء مؤسسة مصغرة:

## 1- الخصائص الشخصية و المهنية للشاب المقاول:

## الجدول رقم 13: يوضح امتلاك الصفات والمميزات للشاب المقاول.

النسبة	التكرارات	الصفات والمميزات المقاول
95,2%	60	نعم
4,8%	3	لا
100%	63	المجموع

من الجدول الموضح أعلاه يتبين لنا أغلب المبحوثين هم الذين يمتلكون للصفات والمميزات خاصة

والتي تقدر ب 95,2 % أما النسبة التي تليها 4,8 % وهي نسبة ضئيلة جدا يمثل فئة المقاولين الذين لا يمتلكون لصفات ومميزات خاصة بهم.

ومن خلال تحليلنا للجدول تبين لنا أنه لكي يقوم الشاب المقاول بإنشاء و تسيير مشروع، يستوجب

توفره على صفات ومميزات خاصة يمتلكها هذا على غرار ذلك، فإنه حتى يقبل ملفه من طرف الوكالة

ANSEJ يجب عليه إبراز الصفات والمميزات التي تمتلكها، كما أنه ليس كل شخص يستطيع النجاح في

المقاولة. بالإضافة إلى ذلك فإن المؤسسة عبارة عن بناء متكامل و لكي يستطيع النجاح فيه يجب توفره على

روح المبادرة والمخاطرة و الإبداع، وهذا ما يسمح له الدخول في المقاولة و النجاح فيها، فمن المعروف أنه كل

مبدع مخاطر و مقاول ناجح.

## جدول رقم 14: يوضح لنا الصفات المتوفرة للشباب المقاتل حسب الجنس.

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس الصفات المتوفرة في الشاب المقاتل
2	3,2%	2	16,7%	0	0%	روح المبادرة والإبداع
7	11,1%	1	8,3%	6	11,8%	المخاطرة، التحدي
4	6,3%	0	0%	4	7,8%	المقاولة
11	17,5%	3	25%	8	15,7%	روح المبادرة والإبداع، المخاطرة، الصبر، التضحية
8	12,7%	0	0%	8	15,7%	روح المبادرة والإبداع، الصبر، التضحية، المقاولة
7	11,1%	2	16,7%	5	9,8%	روح المبادرة والإبداع، التحدي، الصبر
2	3,2%	0	0%	2	3,9%	المخاطرة، الصبر، التضحية
22	34,9%	4	33,3%	18	35,3%	روح المبادرة والإبداع، المخاطرة، التحدي، الصبر، التضحية، المقاولة
63	100%	12	100%	51	100%	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 34,9 % من فئة المبحوثين تتضمن على

خصائص المقاولة تتمثل روح المبادرة و الإبداع، المخاطرة، التحدي، الصبر ،التضحية، المقاولة وهي تمثل

الاتجاه العام وتوضح أكثر عند الذكور بنسبة 35,3 % أما عند فئة المبحوثين الإناث تتوضح بنسبة 33,3 %

وبينما نسبة 17,5 % من فئة المبحوثين يرون أن خصائص المقاولة تتجسد في روح المبادرة و الإبداع

المخاطرة، التحدي، الصبر، التضحية وتتجسد ذلك أكثر عند فئة الذكور بنسبة 15,7 % ونسبة 25 % عند فئة المبحوثين الإناث في حين نسجل نسبة 12,7 % من فئة المبحوثين الذين يرون أن خصائص المقالة تتجسد في روح المبادرة و الإبداع، الصبر ،التضحية، المقالة وتتمثل أكثر عند فئة المبحوثين الذكور بنسبة 15,7 % ،وفي حين يتفق المبحوثين الذين أكدوا على أن خاصية المخاطرة و التحدي بنسبة 11,1 % 11,1 % على التوالي ،و تتأكد عند فئة المبحوثين ذكور بنسبة 11,8 % وتؤكد لدى فئة الإناث بنسبة 8,3 % ،في حين تسجل نسبة 16,7 % من فئة المبحوثين إناث تتضمن على خصائص روح المبادرة و الإبداع، التحدي ، الصبر وسجلت أصغر نسبة على التوالي ب 3,2 % من فئة المبحوثين و تتوزع عند الإناث بنسبة 16,7 % أي أن الإناث تمتلك لخاصية روح المبادرة و الإبداع أكثر من فئة الذكور أما بالنسبة لخاصية المقالة التي تتمثل في المخاطرة ،الصبر، التضحية بنسبة تعادل 3,9 % عند الذكور.

ومن خلال ذلك يتبين لنا أن خصائص المقاول تتمثل في روح المبادرة و الإبداع ، والمخاطرة، التحدي، الصبر، التضحية و المقالة، وذلك عند فئة المبحوثين ذكور و إناث، وذلك باعتبار أن المقاول بمجرد تصوره للمشروع ووصوله إلى تطبيقه وإنجاحه يجب عليه أن يتصف بمجموعة من الصفات كالمبادرة و الإبداع لتطويره ، والمخاطرة للوصول إلى ما يطمح إليه ولعب دوره في مشروع المقالة، أما بالنسبة للتضحية و التحدي فتكون بكل ما يملكه هذا المقاول من مال و وقت ، وحتى يتحقق ذلك يجب أن يكون الشاب يتمتع بصفة الصبر و كما هو معروف فإن مشروع المقالة للمؤسسة المصغرة المؤطرة من وكالة ANSEJ مليئة بالعديد من الصعاب و التحديات و لذلك لابد على المقاول الحقيقي تحدي كل المصاعب التي تعيق سير المشروع.

جدول رقم 15: يوضح هدف إنشاء المؤسسة حسب الحالة المدنية.

المجموع		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		الحالة المدنية هدف إنشاء المؤسسة
%100	5	%0	0	%0	0	%40	2	%60	3	تنمية روح المبادرة والابداع
%100	1	%0	0	%0	0	%0	0	%100	1	توفير فرص الشغل
%100	29	%0	0	%0	0	%34,5	10	%65,5	19	تنمية روح المبادرة والابداع، توفير فرص الشغل، تحقيق الربح
%100	11	%9,1	1	%0	0	%36,4	4	%54,5	6	تنمية روح المبادرة والابداع، تحقيق الربح
%100	9	%0	0	%100	1	%33,3	3	%55,6	5	تنمية روح المبادرة والابداع، إنتاج السلع، توفير فرص الشغل
%100	1	%0	0	%0	0	%0	0	%100	1	تنمية روح المبادرة والابداع، توفير فرص الشغل
%100	1	%0	0	%0	0	%0	0	%100	1	كسب العيش
%100	6	%0	0	%0	0	%66,7	4	%33,3	2	تنمية روح المبادرة والابداع، إنتاج السلع، توفير فرص الشغل، تحقيق الربح
%100	63	1,6	1	%1,6	1	%36,5	23	%60,3	38	المجموع

يتبين لنا من خلال ملاحظتنا للجدول الموضوع أعلاه أن نسبة 60,3 % من فئة المبحوثين شباب عزاب وهي

تمثل الاتجاه العام وتتأكد هذه النسبة ب 65,5 % لدى المبحوثين الذين ساعدتهم المؤسسة على تنمية روح

المبادرة والإبداع، في حين نجد نسبة 54,5 % و 55,6 % على التوالي مما عملوا على تنمية روح المبادرة

والإبداع وتحقيق الربح، إضافة إلى إنتاج السلع وتوفير فرص الشغل ، كما سجلنا نسبة 36,5 % من فئة المبحوثين المتزوجين الذين ساعدتهم المؤسسة المصغرة على تنمية روح المبادرة و الإبداع ، إنتاج السلع ،توفير فرص الشغل وتحقيق الربح، وهي تتأكد بصورة قوية عند نسبة 66,7 % وتنمية روح المبادرة و الإبداع و تحقيق الربح بنسبة 36,4 % ويتفق نسبة 34,5 % و نسبة 33,3 % على التوالي من فئة المبحوثين الذين ساعدتهم على تنمية روح المبادرة و الإبداع وتحقيق الربح، توفير فرص الشغل إضافة إلى إنتاج السلع وفي الأخير نسجل نسبة 1,6 % و 1 % من فئة المبحوثين المطلقين و الأرامل و هي النسبة الضعيفة.

ومن خلال دخولهم عالم المقاوله و هذا يعود لما يلعبه الشاب من أدوار سواء في المؤسسة أو الأسرة أو المجتمع إضافة إلى طموحاتهم في الاستقرار و بناء مستقبلهم الذي ينتظرهم و الزواج و تكوين أسر إضافة إلى توفرهم على منصب شغل دائم و خاص بهم يضمن لهم الاستقرار وبذلك التخلص من حياة البطالة والكابوس الذي كانوا يعيشونه، إذن وحسب المنظور فإن الوضعية السلبية التي عاشها هؤلاء الأفراد كان لها تأثير في قرار فعل المقاوله و إنشاء المؤسسات و إثبات الذات و بذلك تحدي الصعاب ،وهذا لعدم الرجوع والعودة لنقطة الصفر و ألا وهي البطالة.

## جدول رقم 16: يوضح لنا تأثير هدف إنشاء المؤسسة على المستوى التعليمي.

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي	هدف إنشاء المؤسسة
%100	5	%0	0	%20	1	%80	4	%0	0	تنمية روح المبادرة والابداع	
%100	1	%0	0	%100	1	%0	0	%0	0	توفير فرص الشغل	
%100	29	%44,8	13	%31	9	%20,7	6	%0	1	تنمية روح المبادرة والابداع، توفير فرص الشغل، تحقيق الربح	
%100	11	%27,3	3	%54,5	6	%18,2	2	%0	0	تنمية روح المبادرة والابداع، تحقيق الربح	
%100	9	%33,3	3	%44,4	4	%22,2	2	%0	0	تنمية روح المبادرة والابداع، إنتاج السلع، توفير فرص الشغل	
%100	1	%0	0	%0	0	%100	1	%0	0	تنمية روح المبادرة والابداع، توفير فرص الشغل	
%100	1	%0	0	%0	0	%100	1	%0	0	كسب العيش	
%100	6	%33,3	2	%16,7	1	%33,3	2	%1,6	1	تنمية روح المبادرة والابداع، إنتاج السلع، توفير فرص الشغل، تحقيق الربح	
%100	63	%33,3	21	%34,9	22	%28,6	18	%3,2	2	المجموع	

من خلال ملاحظتنا للجدول الموضح أعلاه يتبين لنا أن أغلبية فئة المبحوثين ذو مستوى عال بالتالي

ساعدهم على إنجاز مؤسستهم المصغرة، وهذا ما يعادل نسبة 33,3 % و 34 % من المستوى الجامعي

وثانوي على التوالي وتليها نسبة 28,6 % من المتوسط وأصغر نسبة من الابتدائي التي تعادل 3,2 %.

وبذلك يمكننا القول أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للشباب المقاوم كلما ساعده على إنجاز مشروعه و تنمية روح المبادرة و الإبداع و بالتالي تحقيق الربح و هذا ما يعادل نسبة 54,5 % أي أن المستوى التعليمي للمقاوم يؤثر عليه و على مشروعه الصغير، إما بالسلب أو بالإيجاب فكلما كان له مستوي تعليمي عالي كان ناجح في مشروعه و العكس صحيح، و ذلك لأن المقاوم المتعلم يعرف كيف يشغل طاقاته في دخلها و هذا ما يساعده على تنمية روح المبادرة و إبداعه و استغلالها في محلها و وقتها المناسب.

### جدول رقم 17: يوضح تحقيق النجاح المشروع حسب المستوى التعليمي:

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		المستوى التعليمي تحقيق النجاح
56	100%	21	37,5%	20	35,7%	13	23,2%	2	3,6%	نجاح
7	100%	0	0%	2	28,6%	5	71,4%	0	0%	فشل
63	100%	21	33,3%	22	34,9%	18	28,6%	2	3,2%	المجموع

من خلال ملاحظتنا للجدول الموضح أعلاه يتبين لنا أنه نسبة 33,3 % و 34,9 % التوالي يمثل أغلبية فئة الباحثين ذوي المستوى التعليمي عالي و الذي ساهم على تحقيق نجاح مشروعاتهم وتؤكد عند نسبة 37,5 % أما بالنسبة لنسبة 28,6 % من فئة الباحثين الذين حققوا نجاح و التي تتمثل بنسبة 23,2 % ونجد فشلهم يتوضح بنسبة كبيرة تؤكد عند نسبة 71,4 % و في الأخير نسجل نسبة 3,2 % من فئة الباحثين الذين حققوا نجاح بنسبة تعادل 3,6 % .

ومن خلال ذلك يتبين لنا الشاب المقاوم ذات المستوى التعليمي العالي هي التي استحوذت على أكبر فئة المحققة للنجاح ، و حسب معلوماتنا الميدانية أن أغلبية المقاومين الذين أنشؤوا مؤسسة مصغرة حققوا نجاح

سواء كان مستوى عالي أو منخفض كون أنه في بعض الأحيان الشهادات لا تمنح الشاب على توفره على منصب شغل دائم في إطار الوكالة ANSEJ وبالتالي يضطر إلى حلول أخرى كالتكوين المهني و بالتالي يمكن القول أن المستوى التعليمي غير ضروري للحصول على مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة بل يجب توفر على صفات و خصائص أخرى مثل روح المبادرة و الإبداع، الصبر، التحدي، و ذلك قصد إنشاء مشروع و القدرة على تسييره.

جدول رقم 18: يوضح الصفات المتوفرة في الشاب المقاوم على حسب نوع النشاط.

المجموع		أخرى		الإنتاج		خدمات		نوع النشاط الصفات المتوفرة في الشاب المقاوم
2	3,2%	0	0%	0	0%	2	4,8%	روح المبادرة والإبداع
7	11,1%	0	0%	0	0%	7	16,7%	المخاطرة، التحدي
4	6,3%	0	0%	2	10%	2	4,8%	المقاولة
11	17,5%	0	0%	3	15%	8	19%	روح المبادرة والإبداع، المخاطرة، الصبر، التضحية
8	12,7%	0	0%	4	20%	4	9,5%	روح المبادرة والإبداع، الصبر، التضحية، المقاولة
7	11,1%	1	100%	3	15%	3	7,1%	روح المبادرة والإبداع، التحدي ، الصبر
2	3,2%	0	0%	0	0%	2	4,8%	المخاطرة، الصبر، التضحية
22	34,9%	0	0%	8	40%	14	33,3%	روح المبادرة والإبداع، المخاطرة، التحدي، الصبر، التضحية، المقاولة
63	100%	1	100%	20	100%	42	100%	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 34,9 % من المبحوثين على أن خصائص المفاول المسفاا من وكالة ANSEJ اامامل في رول المبادرة و الإبداع، المفاطرة، اامامل، الصبر، اامامل، المفاولة وهي امامل الااماه العام وامامل أكامر عند نوع النشام الإامام بنسبة 40 % واماام بنسبة 33,3 % بينما 17,5 % من فام المبحوام عبروا على خصام المفاول رول المبادرة و الإبداع، المفاطرة، الصبر، اامامل وناا ذلك لأم فام المبحوام الام استفااوا من نوع النشام اامام وذلأم بنسبة 19 % و الإامام بنسبة 15% في آم نسل نسام 12,7 % من المبحوام الام آمون أن خصام المفاولة اامامل في رول المبادرة والإبداع، الصبر، اامامل، المفاولة وهذا ما اامامل بنسبة 9,5 % في نشام اامام و 20 % في نشام الإامام، و اامام نسام 11 % من فام المبحوام الام آمامون خصام المفاولة في المفاطرة و اامامل بالإامام إلى فام أامرأ اامم أنها اامامل في رول المبادرة و الإبداع و اامامل الصبر وعبم عن ذلك في فام المبحوام المسفاام من نوع النشام اامام بنسبة 16,7 % أما بنسبة 7,1 % بالنسام لنشام اامام و 15 % من نشام الإامام، أما بالنسام لأصغر نسام فام اامامل 3,2 % بالنسام لروا المبادرة والإبداع وامامل ذلك بالنسام للأامام بنسبة 4,8 %.

وأمم لنا من اامامل اامامل أنه لأمامر المامام ماما كان نوعها سواء أكان اامام أو إامام، آمم اامم المفاول على خصام ومامم اامامل في رول المبادرة والإبداع، المفاطرة، اامامل، الصبر اامامل، المفاولة أي أنه آمم اامم على آمم هذه الصمام و الخصام اامم آمم إامام مشروعه وأمامره وامامل على اامامر و النامام في عالم المفاولة كما قاله بعض المبحوام.

جدول رقم 19: يوضح تحقيق النجاح حسب الصفات المتوفرة لدى الشاب المقاوم.

المجموع	روح المبادرة والابداع، التحدي، الصبر، التضحية، المقاومة		المخاطرة، الصبر، التضحية		روح المبادرة والابداع، التحدي، الصبر،		روح المبادرة والابداع، التحدي، الصبر،		روح المبادرة والابداع، التحدي، الصبر،		المقاومة		المخاطرة، التحدي		روح المبادرة والابداع		الصفات المتوفرة في الشاب تحقيق النجاح
	56	18	2	6	8	10	4	6	2	8	10	4	6	2	8		
%100	32,1	3,6	10,7	14,8	17,9	7,1	10,7	3,6	2	8	10	4	6	2	8	نجاح	
%100	57,1	0	14,3	0	14,3	0	14,3	0	0	1	0	0	1	0	0	فشل	
%100	34,9	3,2	11,1	12,7	17,5	6,3	11,1	3,2	2	7	4	7	2	2	8	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 34,9 % من الباحثين عبروا على أن خصائص المقاومين في روح المبادرة والإبداع ، المخاطرة، التحدي، الصبر، التضحية، المقاومة و يمثل الاتجاه العام و تتأكد لدى الباحثين الذين حققوا نجاح بنسبة 32,1 % ثم لدى الباحثين الذين شهدوا فشل في مشروعاتهم، وتوضح عند نسبة 57,1 % ،بينما 17,5 % من الباحثين عبروا على خصائص المقاوم هي روح المبادرة و الإبداع، الصبر التضحية وتتأكد عند الباحثين الذين حققوا نجاح بنسبة 17,9 % ، بينما الشباب الذين عبروا عن فشلهم في المشاريع بنسبة 14,3 % ، وتليها نسبة 11,1 % و 12,7 % على التوالي عبروا عن خاصية روح المبادرة الإبداع، الصبر التضحية، المقاومة إضافة إلى التحدي، المخاطرة وتؤكد عند الباحثين الذين حققوا نجاح بنسبة 10,7 % و 14,3 % بينما فئة الباحثين الذين شهدوا فشل في مشاريعهم بنسبة 14,3 % وسجلت أصغر نسبة في الجدول 3,2 % وهي نسبة من الباحثين الذين عبروا عن روح المبادرة و الإبداع و تتأكد لدى

المبحوثين الذين حققوا نجاح نسبة 3,6 % و يتبين لنا من خلال الجدول أن خصائص المقاول و التي عبرت عنها بنسبة هامة منهم في المبادرة و الإبداع ، المخاطرة، التحدي، الصبر، التضحية، المقاولة و باعتبار أن هذه الخصائص هي صفات المقاول كون أن المقاول يبادر بوجود تصوره للمشروع تتأكد عند فئة المبحوثين الذين حققوا نجاح إضافة إلى المقاولة و المخاطرة كون أن المقاولة مخاطرة و باعتبار أن الشروع في إنشاء مؤسسة مصغرة هو في حد ذاته مخاطرة، في حين نجد خصائص أخرى يجب أن تتوفر في الشاب المقاول وهي التضحية، الصبر، التحدي وذلك من أجل تحقيق المبتغى أي تحقيق النجاح ، فكل هذه الصفات و الخصائص تلعب دور في إنجاز المشروع و حتى تطويره، كون أن المؤسسة عبارة عن بناء يلم شمل المقاول تحقق له الهوية المهنية والتي بدورها تحدد الهوية الاجتماعية للمقاول ، و بالتالي فإن المؤسسة المصغرة أعطت لهؤلاء الشباب المقاولين الفرصة لتحقيق هذه الهوية المفقودة التي تؤدي إلى نجاح المشروع.

## 2-2- أهمية الدورات التكوينية المقدمة من الوكالة لاكتساب الشاب المقاول مؤهلات جديدة:

جدول رقم 20: أهمية الدورات التكوينية المقدمة من الوكالة للشباب المقاول.

النسبة	التكرارات	الدورات التكوينية
63,5%	40	نعم
36,5%	23	لا
100%	63	المجموع

من خلال الجدول الموضح أعلاه يبين لنا أن أكثرية المبحوثين هم الذين استفادوا من الدورات التكوينية، وهذا ما تعادل نسبة 63 % في حين نسجل أنه 36,5 % من المبحوثين هم الذين لم يستفيدون من الدورات التكوينية التي تقدمها الوكالة ANSEJ للمقاولين المستفيدين منها.

كما يبين لنا من خلال الجدول أنه هناك شيء ايجابي من طرف الوكالة كونها فتحت مناصب شغل لشباب البطال، وفي نفس الوقت تقدم لهم دورات تكوينية لتوعيتهم وإرشادهم على كيفية تسيير المشروع و تطويره وحتى إنجاحه، وكما لاحظناه ميدانيا فإن العينة التي لم تشارك في الدورات التكوينية فهذا ليس رغبة منها، وإنما ناتج من الوكالة بحد ذاتها ، ففي السنوات السابقة لم تكن تقدم دورات تكوينية للشباب المستفيدين من الوكالة، أما الفترات الأخيرة فإن الوكالة و الوطنية فتحت المجال لتقديم دورات تكوينية للشباب المقاولين وذلك قصد توعيتهم وإرشادهم و الاستفادة منهم قصد إنجاز مشروعه.

### جدول رقم 21: يوضح تأثير المستوى التعليمي على الدورات التكوينية المقدمة من الوكالة.

المجموع	لا		نعم		دورات التكوينية المقدمة من المستوى التعليمي الوكالة	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
2	3,2%	1	3,4%	1	2,5%	ابتدائي
18	28,6%	8	34,8%	10	25%	متوسط
22	34,9%	9	39,1%	13	32,5%	ثانوي
21	33,3%	5	21,7%	16	40%	جامعي
63	100%	23	100%	40	100%	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 34,9 % من فئة المبحوثين ذوي المستوى التعليمي عالي

يقومون بالمشاركة في الدورات التكوينية المقدمة من الوكالة وتؤكد عند نسبة 40 % و 32,5 % على التوالي

من ثانوي و جامعي و تليها نسبة 28,6 % من الشباب المقاولين ذو المستوى المتوسط الذين لا يشاركون في الدورات المقدمة من الوكالة وهذا ما تأكد عند نسبة 34,8 %.

و بالتالي يمكن القول من خلال ذلك أنه كلما كان المستوى التعليمي للشباب المقاول عالي كلما عمل على إنماء معارفه و خبراته أكثر، ما دام يعلم أنه لها دور مهم في كيفية تسيير مشروعه، الشيء الذي يدفعه إلى المشاركة في الدورات و ذلك قصد تنمية معارفه قبل البدء في المشروع مع العلم أنه هذه الدورات تقدم للشباب قبل دخولهم عالم المقاوله أي قبل البدء في إنشاء المشروع و ذلك قصد التمكن من توعية المقاولين الجدد المستفيدين منها و إنجاز مشاريعهم.

### جدول رقم 22 : يوضح نوع النشاط حسب الدورات التكوينية.

المجموع		لا		نعم		الدورات التكوينية
						نوع النشاط
42	66,7%	18	78,3%	24	60%	خدمات
20	31,7%	4	17,4%	16	40%	إنتاج
1	1,6%	1	4,3%	0	0%	أخرى
63	100%	23	100%	40	100%	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 66,7% من فئة المبحوثين الذين استفادوا من

نوع النشاط خدمات ، و يملكون الرغبة في المشاركة في الدورات التكوينية المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تتأكد أكثر عند النسبة 60% في حين نسجل نسبة 78,3% من الشباب المقاولين الذين ليس لهم مشاركة في تلك الدورات وهي تمثل الاتجاه العام ،وفي المقابل نسجل نسبة 31,7% عند فئة الشباب المقاولين الذين استفادوا من نوع النشاط إنتاجي و يشاركون في الدورات التكوينية وهي ما تعادل نسبة 40% ،أما

نسبة 17,4% من الشباب المقاولين الذين لم يحالفهم الحظ بالمشاركة في الدورات التكوينية. و في الأخير نسجل 1,6% وهي تمثل نسبة ضعيفة من الشباب المقاولين الذين لم يشاركوا في الدورات التكوينية وهي ما تتأكد عند نسبة 4,3%.

ومن خلال ذلك يتبين لنا أن أغلبية فئة المبحوثين الذين استفادوا من نوع نشاط خدمات أظهروا عدم مشاركتهم في الدورات التكوينية المقدمة من الوكالة الوطنية، وهذا لا يعود إلى أي شيء، وإنما يظهر لنا أن قطاع الخدمات في كثير من الأحيان لا يحتاج إلى دورات تكوينية، وهذا ما توضحه ملاحظتنا الميدانية أي أن أغلبية فئة المبحوثين من قطاع الخدمات استفادوا من نوع النشاط نقل البضائع، وهذا ما يرجع إلى الدور الذي يلعبه نوع النشاط أما بالنسبة لقطاع نشاط الإنتاج فإنه يظهر لنا أن أغلبية الشباب المقاولين استفادوا من الدورات التكوينية المقدمة من الوكالة، وهذا يعود إلى أن هذا النوع من النشاط يتطلب تنمية المعارف و خبرات وبالتالي زيادة روح المبادرة لدى الشاب المقاول، ومنه يمكن القول أن هذه الدورات تلعب دور مهم في تنمية صفات ومميزات الشاب المقاول.

## جدول رقم 23: يوضح لنا تأثير الجنس على تحقيق النجاح.

المجموع		فشل		نجاح		تحقيق	الجنس
						النجاح	
%81	51	%100	7	%78,6	44	ذكر	
%19	12	%0	0	%21,4	12	أنثى	
%100	63	%100	7	%100	56	المجموع	

يتبين لنا من خلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 81 % من فئة المبحوثين ذكور وهي تمثل أغلبية المبحوثين، الذين حققوا نجاح، و هي ما تعادل نسبة 78,6 % ونسجل نسبة 21,4 % من فئة المبحوثين إناث الذين حققوا نجاح، وهي تعتبر نسبة ضعيفة بالنسبة لفئة المبحوثين ذكور ، وهذا لا يرجع إلى أي شيء و إنما يرجع إلى نوع النشاط كون أن الشاب المقاتل المحقق للنجاح يطمح دائما إلى توفره على منصب عمل دائم وتحقيق النجاح ، وهذا عن طريق روح المبادرة و الإبداع و في إنتاج السلع ، إضافة إلى الدور الذي يلعبه الشاب بالتنقل وبذلك اكتساب معارف وهذا يحقق له النجاح في مشروعه، فالشاب يتطلع دائما إلى الحصول على مؤسسة خاصة به يمتلكها و يمارس معارفه و قدراته الإبداعية داخل مشروعه.

كما يتبين لنا من خلال هذه النسب أن نسبة عالية من الشباب قيموا مشاريعهم بأنها ناجحة، وذلك بما أن الوكالة تصبوا دائما إلى مساعدة الشباب باختيارهم للنشاطات حسب رغباتهم وموافق لشهاداتهم أو لكفاءاتهم المهنية. فرغم بعض الصعوبات التي واجهتهم سواء مع البنك أو الوكالة يجدون أن هذه الأخيرة ما تصبوا إليه هو مساعدة الشباب والحد من البطالة دون أن ننسى أن مجتمعنا مجتمع فتي، فغالبية يتمثل في عنصر الشباب

الذي عانى من أجل إيجاد منصب شغل مناسب وملئم له. فالوكالة لا تساعد فقط للاستثمار بإنشاء مشاريع بل تواصل تقديم يد العون في حالة ما أراد المستثمر توسيع مشروعته، فبالرغم من تحقيق الشاب للنجاح تبقى الوكالة مراقبة له متصلة به حتى يذهب إلى أبعد ما يمكن من النجاح والاستثمار واكتسابه علاقات.



% من فئة المبحوثين الإناث الذين ساعدهم النجاح على تحقيق كفاءة و قدرة على التسيير ، و هي التي تتضح عند النسبة 66,7 % أما نسبة 42,9 % ممن ساعدهم النجاح في المؤسسة المصغرة على اكتساب معارف وعلاقات شخصية مع المقاولين الآخرين.

يتبين لنا من خلال الجدول أنه هناك صفات عديدة يحققها النجاح الممثل من طرف المقاول الجديد وتتوزع بصفة معتبرة على مجموعة من الخصائص المقترحة ،أين سجلت ميزة الكفاءة و القدرة على التسيير ، حيث تعتبر هذه الخاصية مهمة عند الشاب المقاول ، و بالتالي أعطت بعدا مركزيا في تمثيل نجاح المؤسسة باعتبار أن تنظيم كل شيء هو كل شيء في المؤسسة، إشارة منه إلى أن التنظيم بكل ما يحمله هذا المفهوم من معنى يعد من الأولويات ،إذن نستخلص أن معيار الكفاءة و القدرة على التسيير في إدارة المشروع يقصد به الشاب المقاول التنظيم و السير الكفاء للمؤسسة المصغرة ،وهي من أهم السمات والخصائص التي يمتلكها الشاب المقاول ،وهذا ما يخلق له ظروف ملائمة و مساعدة على الاستثمار مما يؤدي به بالطبع إلى اكتساب معارف و علاقات شخصية و التي بطبعها تساعده على استمرار و تطور المؤسسة و باعتبار هذه الأخيرة نسق متكامل ،فإنه بدورها تؤدي إلى خلق فرص الشغل ، والتي بدورها تحقق رأسمال للشاب المقاول ، ومنه يمكن القول أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أعطت المقاول الجديد هويته المهنية و الاجتماعية.

## استنتاج:

يتبين لنا من خلال النتائج المتحصل عليها من الجداول السابقة وبعد تحليلها و التي تخص الفرضية الأولى و التي تتمحور حول خصائص الشاب المقاوم التي دفعته لإنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، و من خلال هذا الصدد يمكن الإشارة إلى أن الوكالة أعطت الفرصة لكثير من الشباب لتجسيد أفكارهم و مشاريعهم على أرض الواقع، و نجدها تتأكد بصورة قوية لدى فئة الشباب الذين يملكون صفات ومميزات الخاصة بهم، و منه يمكن الإشارة إلى أن خصائص المقاوم و التي عبرت عنها بنسبة هامة تتمثل في روح المبادرة و الإبداع، التحدي، المخاطرة، الصبر، التضحية، المقاومة، وهي التي تتأكد بصورة قوية عند فئة الذكور و الإناث على حد سواء، كون أن المقاوم يجب عليه التحلي بالمبادرة و الإبداع و هذا قصد تقديم شيء جديد و فريد من نوعه لقبوله في سوق العمل و الاستثمار. والصبر لمواجهة الصعوبات والتحديات التي تواجهه سواء قبل أو بعد إنشاء المؤسسة، إضافة إلى ما قيل هناك خاصية يجب أن يتصف بها المقاوم و هي التضحية و التحدي كونهما خاصيتين مرتبطتين، أي أنه لوجود تضحية لا بد من توفر التحدي، وذلك قصد مواجهة الصعاب التي تواجهه في مشواره المقاوم أي أن هذه الصفات هي نقطة وصل بين فكر المقاوم و تطبيقه للمشروع على أرض الواقع وتحقيقه للنجاح. كما يمكن الإشارة إلى أنه أغلبية فئة المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة تمكنوا من تحقيق نتائج مرضية وناجحة ذلك بفعل إصرارهم وجديتهم في العمل. إضافة إلى الخصائص التي يتصف بها الشاب المقاوم والتي تلعب دور مهم في إنشاء مؤسسة مصغرة إلا أنه يمكن القول أن الدورات التكوينية التي تقدمها الوكالة تلعب دور في إنشاء و تسيير المشروع و هذا ما يتأكد لدى فئة المبحوثين ذو المستوى التعليمي العالي، بمعنى أنه كلما كان المستوى التعليمي عالي كلما عمل أكثر على إنماء معارفه و خبراته، و بالتالي تطوير مشروع.

## الفصل السادس

أهمية المؤسسة المصغرة  
في إعطاء دور ومركز  
اجتماعي و مهني للشباب  
المقاول

**تمهيد:**

سنتناول في هذا الفصل تحليل الفرضية الثانية والتي تتمحور حول الأهمية التي تلعبها المشاريع المصغرة

في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، لإعطاء الشاب المقاول المنشئ لمؤسسة مصغرة في إطارها لدور

ومركز اجتماعي ومهني.

### 3- أهمية المؤسسة المصغرة في إعطاء دور ومركز اجتماعي و مهني للشباب البطال:

#### 3-1- أهمية المؤسسة في إعطاء دور مهني واجتماعي للشباب البطال:

جدول رقم 25: يوضح تاريخ إنشاء المؤسسة حسب دفع ديونها.

المجموع		لا		نعم		دفع الديون تاريخ إنشاء المؤسسة
4	6,3%	2	5,1%	2	8,3%	2004-1999
11	17,5%	3	7,7%	8	33,3%	2009-2005
48	76,2%	34	87,2%	14	58,2%	2015-2010
63	100%	39	100%	24	100%	المجموع

يتبين من خلال ملاحظتنا للجدول أن نسبة 76,2 % من فئة المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات مصغرة حديثة و بالتالي تمكنوا من دفع ديونها سواء للبنك أو للوكالة وهذا ما يتأكد عند نسبة 58,2 % ، بينما نسبة 87,2 % من فئة المبحوثين الذين دخلوا عالم المقاوله ولم يستطيعوا تسديد القروض و هي تمثل نسبة كبيرة جدا ، كما سجلنا 17,5 % من فئة الشباب المقاولين الذين أنشؤوا مؤسساتهم الخاصة ما بين [2009- 2005] ودفعوا الديون و هذا ما تأكد عند نسبة 33,3 % أما بالنسبة 7,7 % فإنهم لم يسددوا القرض بعد في حين نجد نسبة الضعيفة هي ما تعادل 6,3 % من المقاولين الذين أنشؤوا مؤسساتهم ما بين [2004-1999] وسددوا القرض و هذا ما تؤكد نسبة 8,3 % ونسبة 5,1 % لم يدفعوا ديون المؤسسة .

ومن خلال ذلك يتبين لنا أنه كلما كانت نسبة إنشاء المؤسسة حديثة كلما عمل المقاول الجديد بدفع القرض، كما أنه من خلال الملاحظة الميدانية تبين لنا أنه لدفع الديون المؤسسة هناك شروط أي أنه يستطيع المقاول دفع الديون بعد مرور 5 سنوات و هذا ما يوضحه الجدول فهناك شروط موضوعة من قبل الوكالة حتى يقوموا بدفع الديون، إضافة إلى أن نجاح المشروع يلعب دور في دفع الديون ، فالمقاول الناجح في مشروعه أكد أنه يقوم بدفع الدين على عكس المقاول الذي فشل فيه ، كما أن نوع النشاط كذلك يلعب دور في تحقيق ذلك.

**جدول رقم 26: يوضح الوضعية المهنية السابقة للشباب البطال على حسب الهدف من إنشاء المؤسسة**

المجموع		تتمية روح المبادرة و الإبداع ، إنتاج السلع، توفير فرص الشغل، تحقيق الربح		كسب العيش		تتمية روح المبادرة و الإبداع ، توفير فرص الشغل		تتمية روح المبادرة و الإبداع ، إنتاج السلع ،توفير فرص الشغل		تتمية روح المبادرة و الإبداع ، تحقيق الربح		تتمية روح المبادرة و الإبداع، توفير فرص الشغل، تحقيق الربح		توفير فرص الشغل		تتمية روح المبادرة و الإبداع		هدف إنشاء المؤسسة الوضعية المهنية	
66,7	42	66,7	4	100	1	100	1	77,8	7	54,5	6	62,1	18	100	1	80	4	نعم	
%		%		%		%		%		%		%		%		%		لا	
33,3	21	33,3	2	0	0	0	0	22,2	2	45,5	5	37,9	11	0	0	20	1		
%		%		%		%		%		%		%		%		%		المجموع	
100	63	100	6	100	1	100	1	100	9	100	11	100	29	100	1	100	5		
%		%		%		%		%		%		%		%		%			

من خلال الجدول الموضح أعلاه يتبين لنا أن نسبة 66,7 % من فئة المبحوثين الذين حالفهم الحظ

في ممارسة مهن قبل لجوئهم إلى وكالة ANSEJ والاستفادة منها وساعدتهم على تتمية روح المبادرة و الإبداع

وتأكد عند نسبة 80 % ونسبة 77,8 % ممن ساعدتهم على تتمية روح المبادرة و الإبداع ، إنتاج السلع، توفير

فرص الشغل، و نسبة 66,7 % حققوا أهداف سابقة إضافة تحقيق الربح، كما سجلنا نسبة 33,3 % من فئة المبحوثين الذين لم يحالفهم الحظ في ممارسة مهنة قبل اللجوء إلى الوكالة وذلك عملوا على تنمية روح المبادرة والإبداع وتحقيق الربح و تفق كل من 37,9 % و 33,3 % ممن ساعدتهم مؤسساتهم الخاصة على تنمية روح المبادرة و الإبداع ، توفير فرص الشغل، تحقيق الربح إضافة إلى الأهداف نضيف إنتاج السلع وفي حين نسجل أصغر نسبة 20 % ممن لم يحالفهم الحظ في القيام بعمل وعملوا على تنمية روح المبادرة و الإبداع .

ومن خلال ذلك يتبين لنا أن معظم المشاريع الناجحة و التي عملت على تنمية روح المبادرة و الإبداع وهي تلك التي قام صاحبها بممارسة مهنة سابقة وذلك بما يكتسبه المقاول من خبرات و معارف من خلال المهن السابقة التي مارسها سواء كانت عند الخواص أو أعمال حرة فإنها تسعده على تنمية خبراته و معارفه اتجاه كيفية تسيير و تطوير المشروع ، فمن خلال التجارب السابقة يمكن للمقاول أن يبادر و يبدع دون تردد أو خوف و هذا ما يؤدي به إلى سير طريق المقابلة و الدخول فيها و النجاح في التعامل مع المقاولين الناجحين، فالإشارة إلى هذا الهدف يدل على استمرار و بقاء المؤسسة التي ينتج من خلالها و هذا ما يجعل المشروع مختلفا ومن ثم متميزا.

### جدول رقم 27: يوضح تحقيق النجاح حسب نوع النشاط.

المجموع		أخرى		إنتاج		خدمات		نوع النشاط
								تحقيق النجاح
56	100%	1,8%	1	35,7%	20	62,5%	35	نجاح
7	100%	0%	0	0%	0	100%	7	فشل
63	100%	1,6%	1	31,7%	20	66,7%	42	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن قطاع الخدمات استقطب أكبر عدد من الشباب المستثمرين و المحققين لنجاح وهو يمثل الاتجاه العام بنسبة 66,7% وتأكد عند نسبة 62,5% وثليها نسبة 31,7% من فئة المستثمرين في قطاع الإنتاج و تأكد عند نسبة 35,7% من المقاولين المحققين لنجاح و في الأخير تسجل نسبة 1,6% وهي تمثل النسبة الضعيفة . فهذه النسبة الأكبر إذ دلت على شيء فإنها تدل على أن قطاع الخدمات الأكبر استقطابا للشباب المستثمر و المحقق للنجاح و هذا يرجع نظرنا إلى أن هذا الأخير يحتوي على أنشطة لا تتطلب بعض الشروط في استغلالها و التي تفرضها الوكالة كالمحل مثلا وإضافة إلى أنها تتطلب التنقل هذا ما يدفع إلى النجاح في المقابلة أما القطاعات الأخرى كالإنتاج و الأدوات الكهربائ فهي تستقطب الشباب ذوي الكفاءات المهنية و التأهيل وفي أغلب الأحيان يتطلب محل لإنتاج السلع والترويج، كما أن استحواد قطاع الخدمات مثلا لا يفرض فيه شروط معقدة خاصة تلك المتعلقة بحياسة الملكية، كما أنه لا يحق المقاول توظيف عمال وإنما يقوم بعمله لوحده أي أن كل الربح يوفره لنفسه ،كما أنه يمكن القول الاستفادة من المناصب يتوافق و القدرات التأهيلية والمهنية للشباب المقاول، وهذا قصد قدرته على تسيير المشروع و العمل على تطويره و تجاوز الصعوبات التي تفرضها عليه المؤسسة.

## 3-2- تحقيق المركز الاجتماعي والمهني للشباب المقاول من خلال دوره في تسيير المؤسسة

المصغرة:

جدول رقم 28: يوضح لنا الجنس حسب المساهمة في الأسرة

المجموع		لا		نعم		مساهمة في	
						الجنس	الأسرة
51	81%	4	100%	47	79,7%	ذكر	
12	19%	0	0%	12	20%	أنثى	
63	100%	4	100%	59	100%	المجموع	

من خلال الجدول الموضح أعلاه يتبين لنا أن نسبة 81 % هي تمثل أغلبية فئة المبحوثين ذكور تغيرت مساهمتهم في الأسرة والتي تأكد بنسبة 79,7 % في حين نسجل نسبة في حين نسجل نسبة 19 % من فئة المبحوثين الإناث تأكد عند نسبة 20 %.

و بالتالي من خلال هذا يتبين لنا أنه هناك علاقة كبيرة بين الجنس (ذكر، أنثى) وتغير المساهمة في الأسرة أي أن المقاول همه الوحيد و الأول المساهمة في الأسرة كونها البناء المحدد لذاته و لمستقبله، لذلك يطمح الشاب المقاول في إرجاع لها و لو القليل وذلك بتلبية حاجياتها و توفير خدماتها، كون أن الشباب (ذكر، أنثى) لا يمكن رفض المساعدة التي تطلبها منه الأسرة وبالتالي فقد أصبح الشاب المقاول يساهم اقتصاديا في الأسرة أي أن المساهمة في الأسرة تعبر عن المكانة التي أصبح يملكها من خلال إنشاءه للمؤسسة المصغرة فالمكانة الاقتصادية تحقق الاستقلالية سواء في الأسرة أو في المجتمع.

## جدول رقم 29: يوضح الحالة المدنية حسب المساهمة في الأسرة

المجموع		لا		نعم		مساهمة في
						الحالة المدنية
38	60,3%	3	75%	35	59,3%	أعزب
23	36,3%	1	25%	22	37,3%	متزوج
1	1,6%	0	0%	1	1,7%	مطلق
1	1,6%	0	0%	1	1,7%	أرمل
63	100%	4	100%	59	100%	المجموع

نلاحظ من جلال الجدول الموضح أعلاه أن نسبة 3,60 من المبحوثين الذين أظهروا مشاركتهم في المساهمة في الأسرة و تمثل أغلبية المبحوثين وتوضح عند الشباب المقاولين العزاب بنسبة 59,3%، أما نسبة 75% لم تتغير مساهمتهم في الأسرة و هذا بطبعه يرجع لنوع الأسرة بحد ذاتها، أي أن الأسرة تلعب دور مهم في اتخاذ قرار المشاركة بالمساهمة وفي حين نسجل نسبة 36,3% تشارك في مساهمة الأسرة وتتمثل عند الفئة المتزوجة بنسبة 37,3%، و في الأخير نسجل نسبة المشاركة الضعيفة والتي تعادل نسبة 1,6% على التوالي وتتوضح أكثر عند فئة المطلقين و الأرامل بنسبة 1,7%.

و من خلال الجدول يتبين لنا أن الشاب المقاول مهما كانت حالته المدنية سواء متزوج أو عازب فإنه يلعب دور مهم في خدمة أسرته و تلبية حاجياته، و هذا ما لاحظناه من خلال تصريحات بعض المبحوثين، كما تبين لنا أن فئة المقاولين العزاب هم أكثر مشاركة و مسؤولية اتجاه أسرهم على عكس فئة المقاولين المطلقين والأرامل الذين لم يظهروا أي مساهمة في أسرهم، ولكن هذا لا يعود لأي شيء و إنما يرجع إلى درجة تحقيق

النجاح، فمن خلال ما وضعناه في الجداول السابقة أين تبين لنا أن العزاب المقاولين الأكثر تحقيق للنجاح، وهذا ما غير دوره اتجاه أسرهم .

**جدول رقم 30: المستوى التعليمي حسب مساهمته في الأسرة.**

المجموع	لا		نعم		مساهمة في الأسرة	
	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم
2	0	2	0	2	3,2%	3,4%
18	2	16	50%	27,1%	28,6%	27,1%
22	2	20	50%	33,9%	34,9%	33,9%
21	0	21	0%	35,6%	33,3%	35,6%
63	4	59	100%	100%	100%	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام الذي يمثله المستوى الثانوي بنسبة 34,9% الذين تغيرت مساهمتهم في الأسرة وتؤكد بنسبة 33,9% ثم تليها المستوى الجامعي بنسبة 33,3% و توضح مساهمتهم في الأسرة بنسبة 35,6% ثم المستوى المتوسط التي تمثلها ب 28,6% و تكون مساهمتهم ب 27,1% والنسبة التي تكون ضعيفة هي نسبة ابتدائي و التي تمثل نسبتها ب 3,2% و مقارنة مع الذين ليس لديهم مساهمة في الأسرة تكون في المستوى المتوسط و الثانوي ب 50% .

بمعنى أنه كلما كان المستوى التعليمي عالي تكون نسبة مساهمتهم في الأسرة كبيرة و تتمثل في تحقيق النجاح و تلبية حاجيات الأسرة، بمعنى أن الأسرة هي الأساس في تنشئة الأفراد المجتمع و تؤهلهم بالعمل و المثابرة و هذا ما يحقق لهم المساهمة في الأسرة و يكون التماسك و التعاون فيما بينهم لتحقيق مكانة في المجتمع

### جدول رقم 31: يوضح نوع النشاط حسب المساهمة في الأسرة

المجموع		لا		نعم		المساهمة في نوع النشاط الأسرة
42	66,7%	3	75%	39	66,1%	خدمات
20	31,7%	1	25%	19	32,2%	إنتاج
1	1,6%	0	0%	1	1,7%	أخرى
63	100%	4	100%	59	100%	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أنّ نسبة 66,7% من فئة المقاولين الذين استفادوا من الوكالة الوطنية تغيرت طريقة تعاملهم مع أسرهم وهي ما تتأكد لدى المقاولين الذين استفادوا في مجال الخدمات بنسبة 66,1% أمّا نسبة 75% من الشباب المقاولين الذين لم تتغير مساهمتهم اتجاه عائلتهم ، وفي المقابل تسجل نسبة 31,7% من الشباب الذين استفادوا من نوع النشاط إنتاج تغيرت نظرتهم اتجاه المشاركة في عائلتهم و هي ما تتضح عند النسبة 32,2%، و تليها نسبة ضعيفة عند المقاولين المستثمرين في مجالات أخرى، والتي تتأكد عند النسبة 1,6%.

وتبين لنا من خلال النتائج و حسب تصريحات بعض المبحوثين أن أغلبية الشباب المقاولين الذين تغيرت مسؤوليتهم اتجاه عائلاتهم هم الشباب المستثمرين من قطاع النشاط خدمات ،فهذا الأخير هو الذي سجل

أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، وهذا راجع لعدة تغيرات تعود إلى الجداول السابقة و التي تحوي أن هذا القطاع هو الذي استقطب أكبر قدر ممكن من المقاولين الذين استفادوا من نشاط خدمات تتمثل في نقل البضائع كونها لا تحتوي على ضرائب كبيرة إضافة إلى أن هذا النوع من القطاع لا يدفع صاحبه دين الكراء ولا يوظف عمال وإنما يؤدي عمله بمفرده، وبالتالي فإن الدخل المتحصل عليه ينفقه على نفسه وعلى عائلته، ومنه يمكن القول أن هذا النوع من النشاط له دور في منح المقاول مسؤولية ليس فقط نحو ذاته وإنما حتى مع أسرته والمجتمع الخارجي، وذلك بتوفير لهم خدماتهم وتلبية حاجياتهم أي أنه أصبح يملك دور مهم في المحيط الداخلي وحتى الخارجي.

### جدول رقم 32: يوضح تأثير إعطاء الأجور المنتظمة للعمال على نوع النشاط.

المجموع		إنتاج		خدمات		نوع النشاط
						أجور منتظمة
100%	57	33,3%	19	64,9%	37	نعم
100%	6	16,7%	1	83,3%	5	لا
100%	63	31,7%	20	66,7%	42	المجموع

من خلال الجدول الموضح أعلاه يتبين لنا أن نسبة 66,7 % فئة المبحوثين الذين استفادوا من نوع النشاط خدمات ويقدمون أجور منتظمة لعمالهم و هي تمثل عند نسبة 64,9 % ونسبة 83,3 % من فئة العمال الذين يعملون في قطاعات الخاصة المنشأ في إطار وكالة ANSEJ و لا يتقاضون أجور منتظمة و هي في المقابل نجد نسبة 31,7 % من فئة الشباب الذين أنشؤوا مؤسسات إنتاجية و يقومون بإعطاء العال حقه في

الوقت المحدد وهذا ما تؤكدته النسبة 33,3 % أما نسبة 16,7 % لا يتقاضون أجورهم في الوقت المحدد في حين نسجل نسبة 1,6 % وهي نسبة ضعيفة جدا ممن استفادوا من قطاعات مختلفة و رغم ذلك فإنهم يعطون أجورهم حقه في وقته و هذا ما تؤكدته نسبة 1,8 % .ونستخلص من هذا الجدول أن جل الشباب المستفيدين من الوكالة على اختلاف نوع النشاطات يعملون على إعطاء عمالهم أجورهم في الوقت المحدد أما بالنسبة للتأخير في دفع الأجور فهذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن المقاولين المستفيدين من وكالة ANSEJ أعطوا الفرصة للعمال ضمن عقود التشغيل محددة المدة و بالتالي فإن هذا التأخير يعود إلى وكالة التنمية الاجتماعية أو الوكالة الوطنية للتشغيل

### جدول رقم 33: يوضح أجور منتظمة حسب عدد العمال.

المجموع	عدد العمال									
	16-فأكثر		15-11		10-6		9-1		أجور منتظمة	
%100	57	%8,8	5	%1,8	1	%15,8	9	%73,3	42	نعم
%100	6	%0	0	%0	0	%33,3	2	%66,7	4	لا
%100	63	%7,9	5	%1,6	1	%17,5	11	%73	46	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية فئة المبحوثين هم الذين لا يزداد عدد عمالهم في مشروعهم

الخاص عن 5 عمال ،وفي المقابل يمنحون لهم أجور منتظمة وهي ما تتوضح عند النسبة 73,3% وهي تمثل

الاتجاه العام ،أما بالنسبة لنسبة 66,7% من نفس الفئة لا يقدمون لعمالهم نصيبهم في أوانه ،وتليها نسبة

17,5% من فئة المستثمرين الذين وظفوا ما يفوق عن 6 إلى 10 عمال ويمنحون لهم الأجور في وقتها المحدد

وهي ما تتضح عند نسبة 15,8%، و أما النسبة 33,3% منهم لا يمنحون الأجور في وقتها، وفي المقابل نجد المقاولين الذين يوظفون عدد العمال ما بين 11-15 ويقدمون الأجور وهي ما تعادل نسبة 1,8% وهي نسبة ضئيلة جدا وفي الأخير نسجل نسبة 7,9% من المستثمرين لمشاريع خاصة و موظفي عدد العمال الأكثر من 16 عامل و يمنحون لهم أجورهم في أوانها وهي ما تمثل نسبة 8,8%.

ومن خلال ما تقدم قوله فإن تلك النسبة الأكبر لفئة المبحوثين الذين وظفوا عدد عمال أقل و أجور منتظمة فهذه إن دلت على شيء فإنها تدل على أنه كلما كان عدد العمال في المؤسسة قليل كلما كان باستطاعة المسؤول تقديم أجور منتظمة للعمال ، و من هنا يمكن القول أن عدد العمال يلعب دور مهم في عملية تقديم أو تأخير الأجور ، هذا و باعتبار أن المؤسسة نسق يمكن من خلالها تسيير و إنجاح المشروع وتوظيف العمال ،فهذه الأخيرة لا يقوم بها المسؤول إلا للضرورة بمعنى أنه إذا رأى أنه هنالك ربح من ورائها أي يمكن القول أن الاستفادة من المناصب تتوافق و القدرات و الكفاءات التأهيلية كونه من خلالها يمكن تحقيق و منح أي شيء في وقته سواء أكانت خدمة أو أجر ،إضافة إلى ذلك فإن المسؤول المواظب على عملية الأجر يكسب رضى عماله وحتى أعضاء مجتمعه أي أنه يكسب مكانته سواء في المعمل أو الأسرة و حتى المجتمع.

## جدول رقم 34 يوضح المشاركة في المعارض حسب نوع النشاط.

المجموع		لا		نعم		المشاركة في المعارض نوع النشاط
42	%66,7	35	%71,4	7	%50	خدمات
20	%31,7	13	%26,5	7	%50	إنتاج
1	%1,6	1	%2,04	0	%0	أخرى
63	%100	49	100	14	%100	المجموع

يوضح لنا الجدول أن أغلبية فئة المبحوثين الذين استفادوا من نوع نشاطات خدمات وهذا ما يعادل

نسبة

66,7 % وتليها نوع النشاطات الإنتاج بنسبة 31,7 %، أما النشاطات الأخرى فهي تشمل نسبة 1,6 % .  
ومن هنا يتبين لنا أن أغلبية فئة المبحوثين الذين استفادوا من نوع النشاطات خدمات لا يشاركون في المعارض المقدمة من الوكالة في حين نسجل نسبة 50 % من نوع النشاطات خدمات و إنتاج فمن يشاركون في المعارض المقدمة من الوكالة أي أنه بالنسبة لنوع النشاط إنتاج فإنها عملية مهمة للمشاركة في المعارض سواء كانت الوكالة أو غيرها و ذلك قصد الإشهار بالمنتوج و الاختلاط بالمقاوله بالإضافة إلى تنمية روح المبادرة و الإبداع لدى المقاولين و جودة المنتوج ، كون أن الاختلاط بالمقاولين الآخرين ينمي الإبداع لدى المقاول و بالتالي يعمل على تقديم شيء جديد في طريقة التوزيع أو طريقة العمل أو حتى في عملية الترويج و هذا ما يجعل المشروع مختلف و متميزا عن باقي المشاريع الأخرى .

## جدول رقم 35:تحسن الوضعية المادية حسب تحقيق النجاح

المجموع		فشل		نجاح		تحقيق النجاح
						تحسن الوضع المادية
%100	58	%5,2	3	%94,8	55	نعم
%100	5	%80	4	%20	1	لا
%100	63	%11,1	7	%88,9	56	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 88,9% من فئة المبحوثين المستثمرين في إطار الوكالة الوطنية وحققوا نجاح و بالتالي هذا الأخير ساعدهم على تحقيق وضعيتهم المادية وهي ما تتأكد عند نسبة قوية تتضح عند 94,8%، أما نسبة 20% من فئة المبحوثين الذين حققوا نجاح ولم يساعدهم على تحسن وضعيتهم المادية، وفي الأخير نسجل نسبة 11,1% وهي نسبة ضعيفة من فئة المقاولين الذين شهدوا فشل في مشاريعهم الخاصة ورغم ذلك حققوا نجاح وهي ما تتضح عند نسبة 5,2%، وفي المقابل سجلنا نسبة 80% منهم لم تساعدهم مشاريعهم على تحقيق طموحاتهم و رغباتهم، أي أن عالم المقاوله لم يفسح لهم المجال لتنمية روح المبادرة والإبداع و بالتالي تحقيق الربح .

ومن خلال ملاحظتنا للجدول و حسب تصريحات بعض المبحوثين فإنه كلما حقق الشاب المقاول للنجاح في مشروعه الخاص كلما ساعدهم ذلك على تحسن وضعيتهم المادية و العكس صحيح، ومن خلال ملاحظتنا في الجداول السابقة تبين لنا أن معظم الشباب المقاولين العزاب لذلك فإن أغلبية المقاولين المستثمرين من إطار الوكالة الوطنية ساعدهم النجاح في الزواج و إنشاء أسر أو شراء سيارة أو منزل أو معا، وهذا يعود

إلى النجاح الممثل و رغبات المقاولين، و من هنا يمكن القول أن النجاح يلعب دور اجتماعي و مهني وذلك من خلال اكتساب المقاول لمكانة سوسيو مهنية وبالتالي تغيير نظرة المجتمع له بالإيجاب كونه أصبح شاب مقاول يوفر الخدمات ويلبي الاحتياجات الناقصة، إضافة إلى اكتسابه للشهرة في البناء الاجتماعي و مكان العمل ومناطق أخرى لأنه شاب مقاول مستقل، وهذا الأخير ما يستدعي منه الاختلاط مع أصحاب المؤسسات الأخرى و أعضاء المجتمع و ذلك قصد تحقيق النجاح و الطموحات وتلبية الحاجات .

### جدول رقم 36: يوضح المساهمة في الأسرة حسب تحقيق الربح.

المجموع		فشل		نجاح		تحقيق الربح المساهمة في الأسرة
%100	59	%6,8	4	%93,2	55	نعم
%100	4	%75	3	%25	1	لا
%100	63	%11,1	7	%88,9	56	المجموع

في هذا الجدول تحصلنا على نسبة 88,9 % من مجموع فئة المبحوثين الذين حققوا أهدافهم و وصلوا

إلى طموحاتهم، حيث نجد منهم نسبة 93,2 % ممن حققوا نجاح و عملوا على مساعدة أسرهم أي إحساسهم

و شعورهم بالمسؤولية أي أن هذه الفئة من المبحوثين تحققت أهدافهم و غرضهم من إنشاء المؤسسة و هو

مساعدة الأسرة لأنه هناك بعض الأسر تنتظر من أبناءها الرفع من مستواهم المعيشي و الاشتراك في دعم

الميزانية الأسرية و ذلك قصد مواجهة أعباء الحياة، كما تسجل نسبة 75 % من فئة المبحوثين الذين فشل

مشروعهم ولم تحقق طموحاتهم.

و من هنا يبين لنا أنه كلما كان المشروع ناجح كانت مساهمة في الأسرة و تلبية حاجياتها، كما يتبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية فئة المبحوثين قد تحقق أهدافهم و المتمثلة في تحقيق النجاح، والتي به يثبت ذاته في المجتمع و في الأسرة على وجه الخصوص و بذلك التخلص من التبعية الأسرية في إعطاء المصاريف فبعدها كان الشاب يعتمد على والديه في مرحلة الطفولة و مرحلة المراهقة، فهذه المرحلة هي مرحلة حصوله على منصب عمل يريد أن يعتمد على نفسه كونه أصبح له مسؤولية وحرية اتجاه مشروعه، فكل فرد له حق التصرف و هو المسؤول الوحيد عن تصرفاته و بالتالي أصبحت له مكانة اقتصادية سواء في الأسرة وحتى في المجتمع.

### جدول رقم 37: أهمية إعطاء الأجور المنتظمة في تحقيق النجاح

المجموع		فشل		نجاح		تحقيق النجاح أجور منتظمة
%100	57	%8,8		%91,2	52	نعم
%100	6	%33,3		%66,7	4	لا
%100	63	%11,1		%88,9	56	المجموع

يتبين لنا من خلال ملاحظتنا للجدول الموضح أعلاه أنه بإمكان الشاب المقاوم المستفاد من وكالة ANSEJ تحقيق النجاح كون أن أغلبية فئة المبحوثين حققوا نجاح وهي تعادل نسبة 88,9 %، في حين نجد نسبة ضئيلة من المبحوثين الذين شهدوا فشل مشروعاتهم وهذا بالطبع يعود إلى طبيعة النشاط وأهمية في المجتمع.

كما يبين لنا أنه أغلبية فئة المبحوثين الذين حققوا نجاح وبالمقابل يقدموا أجور منتظمة للعمال الموظفين في المؤسسة، وهذا ما نوضحه بنسبة 91,2 % في حين نسجل 66,7 % من المقاولين الذين حققوا نجاح ولا يقدمون أجور منتظمة، ولكن من خلال ملاحظتنا الميدانية بين لنا أن هذا لا يعود على أي شيء وإنما يعود إلى التأخير المسجل من وكالة التنمية الاجتماعية أو الوكالة الوطنية للتشغيل.

**جدول رقم 38: يوضح أهمية تحقيق الربح حسب المساهمة في إعطاء المنح والعلاوات.**

المجموع		لا		نعم		المنح و العلاوات تحقيق الربح
56	88,9%	1	25%	55	93,2%	نجاح
7	11,1%	3	75%	4	6,8%	فشل
63	100%	4	100%	59	100%	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 88,9 % من فئة الشباب الذين أنشؤوا مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة ANSEJ وحققوا نجاح و بالتالي الشيء الذي ساعدهم على منح عمالهم منح و علاوات و هذا ما تأكد عند نسبة 93,2 % في حين تسجل نسبة مقاربة لها توضح في 87,9 % من المقاولين الذين حققوا نجاح ولا يقدمون منح و علاوات لعمالهم بينما نسبة 11,1 % من الشباب المقاولين الذين حققوا فشل و يقدموا منح و علاوات و تأكد عند نسبة 6,8 % .

ومن خلال ذلك يتبين لنا أنه كلما حقق الشاب المقاول يفعل ذلك كونه لا يقدم لهم الأجر الشهرية و إنما يتحصلون عليها من عقود التشغيل محددة المدة، السبب الذي يرغمه على تقديم لهم منح و علاوات و خاصة إذا كان ذو مشروع ناجح (مقاول ناجح ) إضافة إلى ذلك فإن طبيعة المشروع و نوعه يلعب دور في تقديم منح

و علاوات كون أنه هناك نشاطات ملزم فيها صاحبها بتقديم منح وعلاوات كون أنه هناك نشاطات ملزم فيها صاحبها بتقديم منح و علاوات ، و ذلك قصد تحفيز الموظفين على العمل و الجد وكذلك الجودة في العمل.

### جدول رقم 39: يوضح أهمية تحقيق مكانة مهنية واجتماعية حسب تغير نظرة المجتمع

#### للشباب البطال.

المجموع		لا		نعم		نظرة المجتمع تحقيق مكانة مهنية اجتماعية
60	%100	14	%23,3	46	%76,7	نعم
3	%100	0	%0	3	%100	لا
63	%100	14	%22,2	49	%77,8	المجموع

من خلال الجدول الذي يوضح لنا تغير نظرة المجتمع حسب أهمية تحقيق مكانة اجتماعية و مهنية للشباب المقاوم المستثمر لمشروع خاص في إطار الوكالة الوطنية والتي تتوضح عند نسبة 77,8% وهي التي تمثل الاتجاه العام لفئة المبحوثين الذين تغيرت نظرت المجتمع لهم ، و منها حققوا مكانة اجتماعية و مهنية ، وفي المقابل سجلنا نسبة 22,2% من فئة المبحوثين الذين لم تتغير نظرة المجتمع إليهم، و بالتالي حققوا مكانة اجتماعية و مهنية وهي ما تعادل نسبة 23,2%.

ومن هنا يمكن القول أن تلك النسبة القوية الموضحة في الجدول أعلاه لا تدل على شيء وإن دلت فإنها تدل على أنه كلما كانت نظرة المجتمع للشباب المقاوم نظرة إيجابية ، وهذا بدوره يساعده على تحقيق مكانة اجتماعية ، مادام المجتمع عبارة عن بناء متماسك فإن نظرة الشخص الواحد تعمم على أعضائه ككل ، وحسب

قول بعض المبحوثين حبة طماطم تفسد الصندوق كله إضافة إلى قولهم عندك دُورُو تسوى دُورُو ، بمعنى أن الشاب البطال المهمش في المجتمع الذي كان ينظر إليه بنظرة سلبية وعن طريق دخوله الاستثمار في إطار الوكالة الوطنية وتحمله لتسيير المشروع و دخوله عالم المقاوله و النجاح فيها ،هذا ما ساعده على تغيير نظرة المجتمع إليه بالإيجاب ،وهذا بدوره ما ساعده على تحقيق منزلة اجتماعية مع أعضاء المجتمع ومهنية مع المقاولين الذين يدخل الاستثمار معهم ، فلنظرة المجتمع دور في نجاح المشروع و الاستثمار فيه .

#### جدول رقم 40: يوضح نظرة المجتمع للشباب البطال المنشئ لمؤسسة مصغرة.

النسبة	التكرارات	نظرة المجتمع
96,8%	61	إيجابية
3,2%	2	سلبية
100%	63	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 96,8% من المبحوثين الذين يعتبرون أن نظرة المجتمع إليهم نظرة إيجابية، و يمثل الاتجاه العام ، مقابل نسبة 3,2% وهي نسبة ضئيلة جدا من المقاولين الذين ينظر إليهم بنظرة سلبية .

فالوكالة الوطنية أعطت الفرصة للشباب البطال الذي كان ينظر إليه بنظرة سلبية إلى الدخول في عالم المقاوله و ذلك بإنشاء مشاريع خاصة لاستثمار معارفهم و خبراتهم ،أي أحدثت لهم ترقية اجتماعية و المعبر عنها بالمكانة الاجتماعية ،و ذلك بانتقالهم من شباب بطالين إلى أصحاب مؤسسات خاصة بهم ودخولهم عالم المقاوله و النجاح فيه .

جدول رقم 41: يوضح نوع النشاط حسب اكتساب المعارف مع أصحاب المؤسسات الأخرى

### وأعضاء المجتمع

المجموع		لا		نعم		اكتساب معارف
						نوع النشاط
42	66,7%	2	100%	40	65,6%	خدمات
20	31,7%	0	0%	20	32,8%	إنتاج
1	1,6%	0	0%	1	1,6%	أخرى
63	100%	2	100%	61	100%	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول الذي يوضح توزيع النشاط و تأثيره على اكتساب المقاولين المستفيدين في إطار الوكالة لمعارف مع أصحاب المؤسسات الأخرى و أعضاء المجتمع و التي تظهر بنسبة قوية عند ذوي النشاط الخدمات بنسبة تعادل 66,7 % و تليها نسبة 31,7 % من النشاط الإنتاج وفي المقابل سجلنا النسبة الأضعف و التي تتوضح عند 1,6%.

ومن خلال هذا يمكن القول أن استحواذ قطاع الخدمات على أكبر عدد ممكن من فئات المبحوثين الذين اكتسبوا معارف اجتماعية و مهنية أي اكتساب الشاب المقاول للمكانة الاجتماعية و مهنية ، و هذا يرجع إلى نقطة مهمة وهي عملية التنقل التي شهدها من خلال هذه العملية الخدمائية كون أن معظم هذه النشاطات تتمثل في نقل البضائع (حسب الملاحظة الميدانية) حيث يتم من خلالها المصادفة بالمقاولين الآخرين والاختلاط مع ذوي الخبرة ، مما يضطر للاندماج معهم قصد تنمية قدراته و خبراته على حسابهم ،هذا إضافة إلى المهمة التي يقوم بها من تلبية الخدمات المطلوبة وتوفير الاحتياجات وهذا بدوره يؤدي إلى إكسابه للمعارف مع أعضاء المجتمع و أصحاب المؤسسات التي يدخل الاستثمار معهم.

جدول رقم 42: يوضح عدد العمال حسب اكتساب معارف مع أصحاب المؤسسات الأخرى وأعضاء المجتمع.

المجموع		لا		نعم		اكتساب معارف عدد العمال
46	%73	2	%100	44	%72,1	5-1
1	%17,5	0	%0	11	%18	10-6
1	%1,6	0	%0	1	%1,6	15-11
5	%7,9	0	%0	5	%8,2	16- فأكثر
63	%100	2	%100	61	%100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 73% من المبحوثين الذين يملكون شبكة علاقات مهنية و اجتماعية وهي التي تتأكد عند نفس النسبة من المبحوثين الذين لا يتجاوز عدد عمالهم عن 5، في حين نسجل نسبة 100% منهم ليست لهم صلات مع أصحاب المؤسسات الأخرى، أما بالنسبة لنسبة 17,5% من المقاولين الذين يملكون معارف مهنية واجتماعية ويوظفون في مشروعهم أقل من 10 عمال وهي ما تتأكد عند نفس النسبة، وفي المقابل نسجل نسب ضعيفة جدا تنفق على التوالي ب 1,6% و 7,9% من المقاولين الذين عملوا على تقوية شبكة علاقات مهنية واجتماعية و يسيرون عملهم مع أكثر من 11 عامل .

ومن هنا يمكن القول أنه يجب على المقاول اكتساب و تأسيس معارف مهنية و اجتماعية ،كون أن أغلبية المبحوثين الذين يملكون شبكة علاقات اجتماعية ومهنية ساعدهم ذلك على النجاح أكثر و تطوير المشروع ،فهناك من يعتبرها كفخر لهم لأنها ضرورية في إكساب الشاب المقاول لمكانة و منزلة اجتماعية

ومهنية ، و من خلال الجدول الموضح أعلاه يتبين لنا أنه كلما كان عدد العمال قليل في المشروع الصغير ساعد الشاب المقاول على امتلاكه لشبكة من العلاقات الاجتماعية و المهنية ،وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن المشروع جديد ولم يتطور بعد ،أي أنه مازال بناء صغير و عدد5 عمال كافي لتسييره ،إضافة إلى أنه هناك بعض المقاولين يريدون الاعتماد التام على أنفسهم و يعتبرون مسألة إنشاء مؤسسة مصغرة مسؤولية شخصية ،و رغم ذلك فإن عملية تقوية الاستثمار لها دورها فمن خلالها يمكن تبادل المنافع قصد الحفاظ عنها و النجاح و تطويرها و ذلك عن طريق الاستفادة من المشورة و النصائح و المعلومات و تنمية المعارف والخبرات وهذا بدوره يساهم في إكساب المقاول لدور و مكانة سوسيو مهنية.

**جدول رقم 43: يوضح تاريخ المؤسسة اكتساب المعارف مع أصحاب المؤسسات الأخرى**

### وأعضاء المجتمع

المجموع		لا		نعم		اكتساب المعارف تاريخ إنشاء المؤسسة
4	6,3%	0	0%	4	6,6%	2004-1999
11	17,5%	1	50%	10	16,4%	2009-2005
48	76,2%	1	50%	47	77%	2015-2010
63	100%	2	100%	61	100%	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 76,2% من المبحوثين الذين اكتسبوا معارف مع أصحاب المؤسسات الأخرى وهي تمثل الاتجاه العام ،وتتأكد أكثر لدى المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسات حديثة ،مقابل ذلك نجد نسبة 17,5% من المبحوثين الذين كونوا علاقات مهنية و اجتماعية ،و ذلك من خلال إنشائهم لمؤسسات

ما بين 2005-2009، أما نسبة 50% منهم لم يدخلوا الاستثمار في عالم المقاوله ،وفي الأخير نسجل نسبة ضعيفة من فئة المبحوثين الذين أنشؤوا مؤسسة مصغرة وكونوا شبكة علاقات مهنية و اجتماعية وهي ما تتوضح عند النسبة 6,3% وهذا وفقا للأحكام القديمة 1999-2004،وهي ما توضحها النسبة السابقة .

و ترجع غالبية الشباب المبحوثين لإنشاء مؤسسات في الآونة الأخيرة وذلك نظرا للأحكام الصادرة من الوكالة و التي ارتفع بموجبها مبلغ القرض إلى المليار بينما كان لا يتعدى أربعة ملايين في الأحكام القديمة لجهاز الوكالة هذا بالإضافة إلى الدورات التكوينية و الدروس التي أصبحت تقوم بتقديمها لهم الوكالة قصد توعيتهم و إرشادهم كيفية إنشاء المشروع و العمل على تطويره و النجاح فيه ، أي أنها تلعب دور معنوي لديه للتقدم في المشروع و العمل على النجاح فيه ، و بالتالي تحقيق حلمهم باكتساب مكانة و دور مهم في المجتمع .فتوفر الشاب على صفات و خصائص وقيام الوكالة بتسهيلات في الآونة الأخيرة هذا ما ساعدهم على تقوية الاحتكاك بين المستثمرين المقاولين و أعضاء المجتمع مما يزيد من شدة التفاعل الاجتماعي و الذي ينعكس إيجابا على زيادة الصلة بينهم و دخول الاستثمار معهم ،و بالتالي زيادة الشبكة الاجتماعية و المهنية للأفراد الذي يدخل معهم.

#### الجدول رقم 44 : يوضح لنا أهمية المشاركة في المعارض.

النسبة	التكرارات	المشاركة في المعارض
22,2%	14	نعم
77,8%	49	لا
100%	63	المجموع

من خلال ملاحظتنا للجدول الموضح أعلاه يبين لنا أن أكبر عينة للشباب المقاولين الذين لم يشاركوا في المعارض وهذه ما تعادل النسبة 77,8 % ، أما النسبة 22,20 % هي تمثل المقاولين الذين استفادوا من وكالة دعم تشغيل الشباب و هم يشاركون في المعارض سواء المقدمة من الوكالة أو المعارض الأخرى.

ومن خلال ما سبق يبين لنا أن نسبة المشاركة ضئيلة جدا و لكن على الرغم من ذلك هناك مقاولين يعرفون معنى المقاول و يشاركون فيها رغم أنه نسبة ضئيلة، وهذا دليل على أن المؤسسة عبارة عن نسق تحقق للشباب المقاول الاندماج الاجتماعي له.

#### جدول رقم 45: يوضح تقوية الصلة مع أصحاب المشاريع و دخول الاستثمار معهم.

النسبة	التكرارات	تقوية الصلة مع أصحاب المشاريع
66,7%	42	نعم
33,3%	21	لا
100%	63	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 66,7% من المبحوثين ساعدتهم المقولة في إطار الوكالة الوطنية على تقوية الصلة مع أصحاب المشاريع ودخول الاستثمار معهم ،وهي تمثل نسبة قوية جدا مقارنة بفئة المبحوثين الذين لم تساعدهم مشاريعهم الخاصة على تقوية الصلة المشاريع الأخرى ودخول الاستثمار معهم ، وهي ما تعامل النسبة 33,3 % .

إن تمكن الشاب المقاول من تقوية الصلة مع أصحاب المشاريع الأخرى و دخول الاستثمار معهم راجع إلى تحقيق الشاب المستثمر في إطار الوكالة الوطنية للنجاح في عالم المقاول ، فهذه الأخيرة عبارة عن دور اقتصادي يدخل ضمن يساق اجتماعي لذلك بإمكان الشاب المقاول تأسيس علاقات مع أصحاب

المؤسسات الأخرى و الدخول في الاستثمار معهم و خصوصا الفئة المقابلة في إطار نشاطه لا سيما في المراحل التي يشهدها مشروعه النجاح و التطور و بذلك تصبح الأدوار الاقتصادية و الاجتماعية قوية مع المشاريع الأخرى . ومنه يمكن القول أن المؤسسة الخاصة تمنح صاحبها علاقات مهنية أو ما يعبر عنها بمكانة مهنية ، و ذلك عن طريق ربط علاقات مع أشخاص يتمتعون بنفوذ من جهات معينة و قطاعات متنوعة كونه من الصعب النجاح في المؤسسة و تحقيق الربح بدون تكوين شبكة علاقات و المشاركة في الاستثمار .

## استنتاج:

على ضوء النتائج المتحصل عليها من خلال تحليلنا للجداول الإحصائية و التي سبق لنا عرضها، انتهينا إلى استنتاج أن العمل يعتبر ويمثل بالنسبة لشباب البطال فرصة لتحقيق هويته الاجتماعية المعبر عنها بالدور والمكانة في المجتمع، ففقدان الفرد لهاته المهنة أو صعوبة تحقيقها تجعله في حالة اغتراب دائم عن العمل، إذن و على هذا الأساس فإن عملية إنشاء مؤسسة مصغرة تعد عملية مهمة لدى الشاب المقاول، كونه يرى أن بعض أهدافه تحققت و أصبحت لديه عمل مستقل يثبت من خلاله كفاءته و يساهم بفعالية في تطوير المجتمع إذن وعلى هذا الأساس اختار الشاب فعل المقابلة رغبة في تحقيق النجاح و الذي يتأكد بصورة قوية عند فئة الذكور الذين ساعدهم على الكفاءة والقدرة على التسيير، توظيف العمال، اكتساب معارف و علاقات شخصية، والذي بدور ساعده على اكتسابه للمكانة الاجتماعية والمهنية و التي تتمثل في التقدير و الاحترام، إضافة إلى الاستقلالية التي حققت له المكانة الاقتصادية، كونه له دور في الأسرة و المجتمع و ذلك بتلبية الخدمات وتوفير الاحتياجات ودخول الاستثمار مع أصحاب المشاريع الأخرى و تقوية الصلة معهم وذلك عن طريق اكتسابه لشبكة علاقات مهنية و اجتماعية، كونها تلعب دور مهم في إنشاء المؤسسة و تطويرها و النجاح فيها و تحقيق الفرد لمكانته المهنية و الاجتماعية.

## استنتاج عام:

من خلال دراستنا الميدانية التي تمحورت حول فرضيتين مكنتنا الوصول إلى عدة نتائج يمكن تلخيصها على النحو التالي:

-توصلنا إلى أن هناك علاقة وطيدة بين وضعية البطالة و تبني مشروع المؤسسة المصغرة من طرف الشاب المقاول، فدافع إنشاء هذه المؤسسة جاء نتيجة الوضعية الاجتماعية الصعبة التي كان يعاني منها هؤلاء الشباب و التي يعبر عنها بحالة البطالة، فهذه الأخيرة تجعل الفرد في بحث دائم و مستمر عن فرص الشغل لغرض تحقيق هويته المهنية والتي بدورها تكون أساس الهوية الاجتماعية، ففقدان الهوية المهنية وصعوبة تحقيقها تجعل الفرد في حالة اغتراب دائم عن المجتمع.

-إضافة إلى للدخول في عالم المقاول أو بالأحرى إنشاء مؤسسة مصغرة يجب توفر لشباب المقاول على خصائص و مميزات خاصة به تتمثل في روح المبادرة و الإبداع، ليكون مقاول ناجح و تحقيق بذلك عمل خاص به كون أن الشاب المقاول يبحث دائما على الاستقلالية التي تجعله حرا و مسؤولا في اختيار عمله وتنظيمه . إضافة إلى إثبات ذاته وبذلك تحقيق مكانته الاجتماعية كونها تعد شرط أساسي لاندماج الأفراد في المجتمع.

وفي نفس السياق فإن الشاب المستثمر يقر بتحقيق جملة من أهداف من بينها التحصل على المكانة الاجتماعية و المهنية و ما يرافقها من استقلالية واستقرار، و بالتالي فإن أغلبية الشباب يعتبرون مشاريعهم ناجحة نتيجة اجتهادهم و مثابرتهم في العمل، والتي تجعل لديهم دور و مركز اجتماعي و مهني و الذي بدوره يتحقق عن طريق النجاح المتحصل عليهم من خلال تربيته و تسييره للمشروع الصغير في إطار الوكالة.

فبرغم مما توصلنا إليه من خلال دراستنا يبقى هذا الموضوع الحساس و الهام بحاجة إلى المزيد من المعالجات و الإثراء في أطروحات أخرى مستقبلية بغية الإثراء و الإفادة أكثر.

## خاتمة:

تعتبر المقالة من أهم المراحل و الخطوات التي يبادر بها الشباب ، فيبرزون من خلالها قدراتهم الشخصية ، و تأهيلهم العلمي الذي يسمح لهم بالظهور في المجتمع كأفراد ناجحين و قادرين على تغيير واقعهم من خلال الرفع من المكانة الاجتماعية ، و بالتالي تغيير واقعهم الاجتماعي و المهني ، و ذلك بالتوفير لهم مناصب شغل مقللين بذلك نسبة البطالة و جعلهم يتحملون مسؤولية التسيير و الإشراف على النشاط الاستثنائي.

أما فيما يخص المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، يمكن القول أن دافع الخروج من وضعية البطالة يعد الدافع الأول مقارنة بالدوافع الأخرى ، فالأهمية الأساسية لتبني مؤسسة مصغرة هو الخروج من وضعية البطالة و تحقيق الريح الاقتصادي ، إضافة إلى تحقيق دور و مكانة اجتماعية و مهنية ، فهذا يعتبر فعل عقلاني يمتاز به المقاول ، فإنّ المقاولين يستثمرون في مجالات خبراتهم وكفاءاتهم مما يؤدي لزيادة احتمالات نجاحهم ، و أما فيما يتعلق بروح المبادرة و الإبداع فهي عوامل تميز المقاول عن الآخرين ، كون أن الرغبة في المقالة نابعة أصلا من ميزة المبادرة لديه ، هذه إضافة إلى خصائص أخرى مثل التحدي ، الصبر ، التضحية .

إنّ المؤسسة المصغرة تعبر في مدلولها عن الوظيفة الاقتصادية ، غير أنه نجد مضمونها يعبر عن وظيفة اجتماعية تتمثل في إعطاء الشاب المقاول لمكانة و دور اجتماعي و مهني ، و هذه الوظيفة لا تتحقق إلا إذا استمرت عملية و برمجة الاستثمار و التوسع فيه ، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى اكتساب معارف و علاقات مع أصحاب المؤسسات الأخرى و اكتسابه للمكانة التي تتمثل في التقدير و الاحترام.

# قائمة المراجع

## 1-المراجع باللغة العربية:

### أ-الكتب:

- 1-أحمد السعودي أحمد طاهر: البطالة المشكلة والحل، ط 1، مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية القاهرة، مصر، 2008.
- 2-أيمن علي عمر: إدارة المشروعات الصغيرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007.
- 3-إبراهيم محمود عبد الراضي: حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية مصر، 2008.
- 4-إبراهيم ناصر: التنشئة الاجتماعية، ط1، دار عمار للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2004.
- 5-أحمد حسين الرافي: مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2002.
- 6-أسامة بشير الدباغ: البطالة والتضخم، ط1، أهلية النشر والتوزيع، عمان، الأردن،
- 7-أسامة السيد عبد السميع: مشكلة البطالة في المجتمعات الإسلامية، الأسباب، الآثار، الحلول، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
- 8-أحمين شقير: التحولات الاقتصادية والاجتماعية وأثارها على البطالة والتشغيل، المعهد الوطني للثقافة العالمية وبحوث العمل في الجزائر، مطبعة النور، القليعة، الجزائر، 1999،
- 9 -أنتوني جيننز: مقدمة نقدية في علم الاجتماع، ط1، مركز البحوث، دراسات اجتماعية، القاهرة، مصر، 2006
- 10-أنتوني جيننز: علم الاجتماع، ترجمة فايز الصباغ، ط1، المنظمة العربية للترجمة، مؤسسة ترجمان، لبنان،بيروت، 2005.
- 11-بن ترسية محمد: المرشد الطلابي العام من الالتحاق بالجامعة أو الكلية إلى الاندماج، الدار المصرية السعودية، القاهرة، 2004.

- 12- بومخلوف محمد: انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة، الاندماج و الاغتراب، دراسة معمقة في علم الاجتماع الصناعي، معهد في علم الاجتماع، الجزائر، 1984.
- 13-جازية كيران: محاضرة في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2008.
- 14-حسن الساعاتي: تصميم البحوث الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، 1982.
- 15-حسين منسي: ديناميات الجماعة والتفاعل الصفي، ط1، دار طارق للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 1998.
- 16-حميد خروف وآخرون: الإشكاليات النظرية والواقع، منشورات جامعة، قسنطينة، الجزائر، 1999.
- 17- خميس طعم الله: مناهج البحث وأدواته في العلوم الاجتماعية، مركز النشر الجامعي، بيت، قرطاج، 2004.
- 18-خالد الزواوي : الشباب والفرغ و مستقبل البحث العلمي، مؤسسة مورش الدولية ، الإسكندرية، 2008
- 19- رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت، 1997.
- 20- زاهد محمد ديري : السلوك التنظيمي ، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة، عمان، 2011.
- 21- زايد مراد: دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة، حالة الوكالة الوطنية، الجزائر.
- 22- زينب صالح الأشوح: الاطراد و البيئة و مداومة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، 2003.
- 23- سامية خضر صالح: البطالة بين الشباب حديثي التخرج، جامعة عين شمس، 1992.

- 24- سناء الخولي : أزمة السكن و مشاكل الشباب ،دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية،2002.
- 25- سيد صبحي :الشباب و أزمة التغيير ،ط1، الدار المصرية اللبنانية ،2002.
- 26- صلاح محمد عبد الحميد: أزمة البطالة ،ط1 ، هبة النيل العربية للنشر و التوزيع،2001.
- 27-صالح محمد أبو جادو: سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، ط1،دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن،1998.
- 28- طارق علي جماز :السلوك التنظيمي ،كلية الإدارة و الاقتصاد للدراسات العليا الأكاديمية العربية المفتوحة، الدانمارك.
- 28-طارق كمال: بسيكولوجية الموهبة و الإبداع، مؤسسات شباب الجامعة للنشر الإسكندرية مصر، 2007 .
- 29-فضيل دليو: أسس البحث وتقنياته في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1997.
- 30-ليلي علي: الشباب في مجتمع متغير، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية،1993.
- 31-مسيد إبراهيم أحمد: المشروعات الصغيرة، بحوث محكمة ملتقاة ، المنشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،القاهرة مصر
- 32- ناصر دادي عدون: البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية ،بن عكنون ، الجزائر ،2009.
- 33-شوقي ناجي جواد: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط 1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- 34-عبد الله زاهي رشدان : التربية و التنشئة الاجتماعية،ط1،دار وائل للنشر، عمان، الأردن،2005.

- 35- عبد المطلب عبد الحميد: اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2009.
- 36- علي عبد الوهاب نجا : مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2005
- 37- عمار بحوش: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط3، دار المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001
- 38- سيد عاشور أحمد: البطالة ومواجهتها في الوطن العربي، ط1، مكتبة انجلوا المصرية، القاهرة، 2008.
- 39- محمد وجيه بدوي: تنمية المشروعات الصغيرة للشباب الخريجين، كلية الهندسة، الإسكندرية، مصر، 2004.
- 40- مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2008.
- 41- موريس أنجرس: منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
- 42- نبيل جواد: إدارة و تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة، ط1، المؤسسات الجامعية للدراسات و النشر والتوزيع، بيروت، 2007.
- 43- هابل عبد المولى طشطوش: المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.
- 44- هالة محمد لبيب: إدارة المشروعات الصغيرة، المنظمة العربية للتنمية، القاهرة، مصر، 2006.

ب- الرسائل والأطروحات الجامعية:

- 1- بدروي سفيان: ثقافة المقابلة لدى الشاب الجزائري المقاول، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، علم اجتماع التنمية البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، 2014-2015.
- 2- بلعربي عبد القادر: الجزائر بين البطالة والقطاع غير الرسمي، شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، 2009-2010.
- 3- بوجمعة كوسة: سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2006.
- 4- سلاطنية بلقاسم: سياسة التشغيل و التكوين المهني، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، علم اجتماع التنمية جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1995.
- 5- وفاء دويس: دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تخفيض مستوى البطالة في الدول النامية، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، علوم التسيير، جامعة قاصدي، ورقلة، الجزائر، 2012-2013.

ج-المجلات

- 1- بوسميين أحمد: الدور التنموي في الاستثمار في المؤسسة المصغرة في الجزائر، مجلة جامعية دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، الجزائر، المجلد 26، العدد الأول، 2010.
- 2- جمال رزوق: التغيير التنظيمي داخل المنشأة و مدى مساهمة النسق الاتصالي في إنجاحه، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد 1 و 2، 2010.

3-مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 10، الجزائر 2012.

#### د-القواميس والمعاجم:

- 1- إحسان محمد الحسن: موسوعة علم الاجتماع، ط1، الدار العربية للموسوعات، لبنان ، بيروت 1999.
- 2-إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي : الموسوعة الاقتصادية و الاجتماعية (عربي - فرنسي).
- 3-عدنان أبو مصلح: معجم علم الاجتماع، ط 1، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان، الأردن، 2006.
- 4 زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم التجارية ، ط2، دار الكتاب ،بيروت ،1994.
- 5- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ،2006.
- 6-معن خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن،2000.
- 7- ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع تنظيم و عمل، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر، 2011.

#### و-التقارير و المؤتمرات :

- 1- عاطف محمد أبو هرييد: عقد التوريد و المقابولة في ضوء التحديات المعاصرة ، المؤتمر العلمي الدولي الثاني ،الإسلام والتحديات المعاصرة ،2-3أفريل2007.

2- عبد الحميد قومي: سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير جامعة الجزائر ،ما بين 15-16 نوفمبر 2011.

3- منشورات المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي: تقرير حول تقويم أجهزة الشغل ، الدورة 2002،20.

4- مشروع تقرير: من أجل سياسة تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائر، لجنة أفاق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ،المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ،الدورة العامة ،20 جوان 2002.

5- حسين بن طاهر: المقالة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، ملتقى وطني حول واقع و أفاق النظام المحاسبي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ،جامعة الوادي ما بين 5-6 ماي ،2013.

6- سهام شيهاني :تقييم برامج دعم و تنمية المؤسسات المصغرة الجزائرية ، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ،جامعة الجزائر ،ما بين 15-16 نوفمبر 2011.

7- غانم عبد الله: إجراءات و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، ملتقى حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، نكلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ،جامعة المسيلة الجزائر ،ما بين 15-16 ماي 2011.

## ن-وثائق متفرقة:

1- زايد مراد: دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة، حالة الوكالة الوطنية، الجزائر .

2- إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 2010-2014

3-إحصائيات مقدمة من الوكالة لدعم تشغيل الشباب

4-الديوان الوطني للإحصائيات

5-وثائق خاصة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

## 2-المراجع باللغة الفرنسية:

### A-les ouvrages

1-Decostre Michel : sociologie de travail et gestion de ressources humaines ;de bock bruscelles ; 1999 .

2-frederic la baron :la sociologie de A a Z 250 mots pour compowore dunod ,paris, 2009 .

المواقع:

-www,al,khlas/index ,joon ,la home/116-2012 .

-Atladreeb :net /articl detarils ,php,iD=11138.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أكلى محند أولحاج بالبويرة

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم و عمل

قسم :ماستر 02

مذكرة تحت عنوان:

دور المؤسسة المصغرة في تحقيق الاندماج المهني لدى الشاب البطال

دراسة ميدانية بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) بالبويرة

**الاستبيان** :هذه الاستمارة معدة خصيصا للقيام بالدراسة علمية أكاديمية، لتحضير مذكرة لنيل شهادة الماستر لذلك فهذا البحث يقوم على مدى مساهمتكم بالإجابة على هذه الأسئلة التي بين أيديكم ، لذا نرجوا منكم إفادتنا بالإجابة بكل صدق و موضوعية، كما نؤكد لكم أن الإجابة تظل في سرية و لا تستعمل إلا لأغراض علمية.

وشكرا على تعاونكم معنا

المحور الأول: البيانات العامة

1-الجنس: ذكر 2- السن : سنة  أنثى

3-الحالة المدنية: أعزب  متزوج  أرمل  مطلق

4- المستوى التعليمي: ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي

5-إذا كان جامعي فما هو تخصصك؟.....

6- هل قمت بتكوين مهني؟ نعم  لا

7-هل مارست مهنة قبل إنشائك للمؤسسة؟

نعم  لا

-في حالة نعم ما هي المهنة التي مارستها؟.....

-في حالة لا هل بحثت عن عمل؟

نعم  لا

8-كم دامت مدة بطالتك؟.....

9-من أين كنت تلبي احتياجاتك المادية؟

محور الثاني: الخصائص و المميزات التي دفعت الشاب المقاول لإنشاء مؤسسة مصغرة

10-هل تعتقد أنه يجب توفرك علي صفات وخصائص حتى تنشئ مؤسسة مصغرة؟

نعم  لا

-ماهي الصفات التي تتوفر في الشاب المقاول؟

روح المبادرة و الإبداع  المخاطرة  التحدي

## الملاحق

المقابلة

التوضيحية

الصبر

12- هل تعتقد أنه من الضروري توفرك علي هذه الصفات و المميزات ؟

لا

نعم

13 -فيما تتمثل هذه الضرورة؟ .....

14- هل تعتقد أنه تستطيع بها تسيير مشروعك ؟

لا

نعم

15- هل تعتقد أن قدراتك ملائمة للتسيير المشروع ؟

لا

نعم

16- هل تعتقد أن الدورات التكوينية التي تقدمها لك الوكالة تلعب دور لإنشاء مشروعك و تسييره ؟

لا

نعم

**المحور الثالث: أهمية المؤسسة المصغرة في إعطاء دورا اجتماعي و مهني للشباب المقاول.**

17- تاريخ المؤسسة؟ .....

18- مكان المؤسسة؟ .....

19- نوع النشاط؟ .....

20- عدد العمال؟ .....

## الملاحق

21- هل إنشائك للمؤسسة ساعدك علي ؟

تنمية روح المبادرة الابداع

إنتاج السلع

أخرى حدد

تحقيق الربح

توفير فرص

الشغل

22- هل تعتقد أن مشروعك حقق لك ؟

أخرى حدد

فشل

نجاح

23- هل يتمثل هذا النجاح في ؟

المعرفة و العلاقات الشخصية

توظيف العمال

الكفاءة و القدرة علي

التسيير

أخرى حدد

رأسمال كبير

24- هل ساعدك الدور الذي اكتسبته في ؟

توظيف العمال

إنتاج السلع

أخرى حدد

تحقيق مكانة إجتماعية

25- هل أصبحت تغطي مصاريفك و مصاريف أسرته ؟

لا

نعم

26- هل تغيرت نظرة المجتمع إليك ؟

لا

نعم

27- هل نظرة المجتمع إليك ؟

نظرة سلبية

نظرة إيجابية

محور الرابع: تحقيق المركز الاجتماعي و المهني للشباب المقاول من خلال دوره في تسيير المؤسسة المصغرة.

28- هل الرغبة في الحصول علي مسؤولية إجتماعية و مهنية هي التي دفعتك لإنشاء مؤسسة مصغرة ؟

لا

نعم 29- هل ساعدك ذلك علي تحقيق مكانة

## الملاحق

إجتماعية و مهنية ؟

لا

نعم

- فيما تتمثل هذه المكانة ؟ .....

30- هل ترى أن كلمتك أصبحت مسموعة من قبل الأسرة والمجتمع ؟

لا

نعم

31- هل ساعدك ذلك علي اكتساب معارف مع أصحاب المؤسسات الأخرى و أعضاء المجتمع ؟

لا

نعم

32- هل تعتقد أنها زادت عن الماضي ؟

لا

نعم

33- هل ترى أن مساهمتك في الأسرة تغيرت ؟

لا

نعم

-إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك ؟ .....

-إذا كانت الإجابة ب لا لماذا ؟ .....

34- هل ترى أن مساهمتك في المجتمع تغيرت ؟

لا

نعم

-إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك ؟ .....

-إذا كانت الإجابة ب لا لماذا ؟ .....

35- هل تحسنت وضعيتك المادية ؟

لا

نعم

-إذا كانت الإجابة بنعم هل ؟

أخري حدد

تزوجت

منزل

اشتريت  
سيارة

## الملاحق

36- هل دفعت ديون المؤسسة ؟

نعم  لا

- في حالة نعم هل دفعتها ؟

الوكالة 37- هل زاد عدد العمال عن  للبنك  أخرى حدد  إنطلاق المشروع ؟

نعم  لا  - في حالة نعم ما هو عدد العمال الحالي؟.....

38- هل عملت علي تأمينهم ؟

نعم  لا  39- هل تقوم بإعطاء لهم أجور منتظمة ؟

نعم  لا  40- هل تقوم بإعطاء لهم منح و علاوات؟

نعم  لا  41- هل تشارك في المعارض ؟

نعم  لا  -في حالة نعم هل هي معارض ؟

محلية  وطنية  دولية  42- هل أصبح لك علاقة مع المؤسسات الادارية و المالية ؟

نعم  لا  -في حالة نعم هل العلاقة ؟

سيئة  جيدة

## الملاحق

---

43- هل ساعدك ذلك علي تقوية الصلة مع أصحاب المشاريع و دخول الاستثمار معهم؟

لا

نعم

44- في رأيك ماذا تحقق المؤسسة المصغرة للشباب المقاول؟

---



