

سيرورة تجسيد المشاريع المقاولاتية
لدى الفئة المستفيدة من برنامج دعم تشغيل الشباب
(دراسة ميدانية على عينة من المقاولين بمدينة وهران)

The process of realizing the entrepreneurial projects for the
category of beneficiaries of the Youth Employment Support
Program(A field study on a sample of contractors in Oran)

لوسداد زين الشرف*

مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية بوهـران CRASC (الجزائر).
البريد الالكتروني المهني: ze.lousdad@crasc.dz

تاريخ النشر
2021/06/01

تاريخ القبول
2021/05/23

تاريخ الإيداع
2021/05/01

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى تحديد مراحل تجسيد المشاريع المقاولاتية للفئة المستفيدة من برنامج دعم تشغيل الشباب، مستخدمين في ذلك المقاربة الكيفية باستعمال تقنية المقابلة شبه الموجهة مع عينة من المقاولين المستفيدين من البرنامج والتي لازالت مشاريعهم ناشطة، والمتمثل عددهم في 17 مقاول ما بين ذكور وإناث. استخلصت دراستنا أن هذه الفئة قد مرت بثلاث مراحل رئيسية في تجسيد هذا المشروع بدافع مجموعة من العوامل كالهشاشة الاجتماعية والمهارات المكتسبة من التجارب المهنية والدور الكبير الذي تلعبه العائلة. كما اقترحت مجموعة من التوصيات كضرورة تعزيز الثقافة المقاولاتية من خلال دمجها في مناهج التعليم وتوفير المرافقة والتكوين للمقاولين الشباب من أجل إثراء هذا المجال ودعمه.

الكلمات المفتاحية: الاندماج الاجتماعي، الشباب، الممارسة المقاولاتية، المشروع المقاولاتي، برامج التشغيل، وكالة دعم تشغيل الشباب.

Abstract:

This research aims to determine the stages of realizing the contracting projects for the category of beneficiaries of the youth employment support program, using the

* المؤلف المرسل

qualitative approach and the semi-directed interview technique with a sample of the contractors benefiting from the program and whose projects are still active ; they are 17 contractors between males and females. Our study concluded that this group has gone through three main stages in realizing this project, driven by a combination of factors such as social fragility, skills acquired from professional experiences, and the great role played by the family. It also suggested a set of recommendations such as the need to enhance the entrepreneurial culture by integrating it into the educational curricula and providing support and training for young entrepreneurs in order to enrich and support this debate.

Keywords: Social inclusion, youth, enterprise, employment programs, youth employment support agency.

مقدمة:

واجهت الجزائر عدّة أزمات اقتصادية واجتماعية متسلسلة أثّرت بشكل واضح على جميع مجالاتها، من أهمها انخفاض سعر البترول سنة 1986 ثم انتفاضة الشباب في أكتوبر 1988 ثمّ خضوعها لبرنامج التعديل الهيكلي في بداية التسعينات، الذي نتج عنه تسريح العمال وفرض التقاعد المسبق في القطاع العمومي ما أدّى إلى ارتفاع في نسب البطالة، لتليها أزمة التسعينات أو ما يسمى بمرحلة العشرية السوداء التي خلّفت خسائر مادية وبشرية وساهمت في ارتفاع معدّل الهجرة الداخلية بما فيها ظاهرة النزوح الريفي هرباً من الأوضاع الأمنية غير المستقرة آنذاك، فقد قُدّر عدد المهاجرين من المناطق النائية نحو المدن منذ 1991 عن ما يزيد 3 ملايين إلى غاية 2001 (زوزو، 2013، ص 155) وهو ما كان له دور في اختلال التوازن في معدلات التشغيل والبطالة.

أدّت مخلفات هذه الأزمات المتتالية إلى لجوء الدولة لاتخاذ إجراءات إصلاحية تهدف إلى الإدماج المهني والاجتماعي لفئة الشباب العاطلة عن العمل بمختلف أصنافها وأوضاعها، تمثلت في برامج تشغيلية متباينة ذات غرض مشترك وهو توفير مناصب العمل والمساهمة في ترقية الاقتصاد الوطني، من بينها برامج ذات طابع مقاولاتي تشجّع وتساعد على الالتحاق بعالم الاستثمار وريادة الأعمال سواء من خلال إنشاء وتجسيد مشاريع مقاولاتية صغيرة أو متوسطة، وكأول مرحلة في إطار هذا النوع من الأجهزة العمومية الداعمة للمبادرة المقاولاتية تمت صياغة برنامج PEJ (برنامج تشغيل الشباب) سنة 1987 هدف إلى خلق مناصب عمل مؤقتة في إطار ورشات بناء وعمل ذات منفعة عامة استهدفت تشغيل الشباب البطال البالغ من العمر ما بين 16 و 27 سنة، وتكوين

طالب العمل لأول مرة عديمي الكفاءة المهنية، غير أن سوء تطبيقه وتسييره وتأخر إنجاز مشاريعه أدى إلى زواله (benhabib, 2013, p05) واستبداله بجهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ) في بداية التسعينات (1990) كمبادرة تشجيعية للشباب من أجل خلق نشاطات موزعة على 43 ولاية ضمن مشاريع التعاونيات، غير أن عدم نجاح هذا الجهاز كمرحلة ثانية وعدم تحقيقه للأهداف التي كانت مسطرة أدى بالسلطات العامة إلى توقيفه واستبداله ببرامج تشغيلية تساعد على خلق مؤسسات مصغرة وتشجع على العمل الحر (Benghabrit & El Aidi, 2012, p91-120)، حيث يرى محمد مضوي أنه بعد مرور ثلاث عقود تسييرية في المجال الاقتصادي عملت الجزائر على الانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق الذي يجب أن يأخذ فيه المنطق المقاولاتي أهمية كبيرة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والتي أصبح مؤكدا أنها هي التي تصنع كل الآمال في خلق العمل وتنمية الاقتصاد (Madoui, 2012, p13)، وقد تمثلت هذه الأجهزة في برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC أنشئ سنة 1994، برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ أنشئ سنة 1996، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI أنشئت سنة 2001، وبرنامج الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM أنشئ سنة 2004، هدفها تشجيع ومساعدة الشباب على التوجه إلى مجال المقاولات وخلق المشاريع الاستثمارية في جميع المجالات كالصناعة، الفلاحة، الخدمات، التجارة... وغيرها.

برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ (الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية) الذي ضمت دراستنا عينة من المستفيدين منه عبارة عن جهاز تشغيلي عمومي داعم للمبادرة المقاولاتية موجه للشباب البطال البالغ من العمر ما بين 19 و 40 سنة تتوفر فيه القدرات والمؤهلات المهنية لتسيير مشروع مقاولاتي ذو طابع معين في مجال معين، يهدف بالدرجة الأولى إلى خلق مناصب عمل قارة للشباب العاطل عن العمل بمبادرة فردية أو جماعية من خلال تقديم مزايا ومساعدات مادية وجبائية من أجل إدماجه مهنيًا واجتماعيًا. وقد لجأت الدولة الجزائرية إلى تحديث القوانين لجعلها تتماشى ومتطلبات الاستثمار بغية ترقية هذا المجال وغرس روح المقاولات لدى الفرد الجزائري، فبعد القراءة المتمعنة في القوانين الجزائرية الصادرة بتاريخ 6 مارس 2016 نجد بأن هناك عدة مواد تدعم

وتعترف بمكانة المقاوالاتية ودورها في ازدهار الشعوب على المستوى العالمي (بدروني وآخرون، 2019، ص35).

الاستفادة من برنامج دعم تشغيل الشباب تعيش عدّة مراحل ومحطات حياتية يعيشها الفرد حامل فكرة المشروع المقاوالاتي، وهي السيرورة التي سعت دراستنا إلى تحديدها من خلال الإجابة على إشكال استقطب فضولنا العلمي والذي تمثل في تحديد المراحل التي يمرّ بها الفرد للاستفادة من برنامج دعم تشغيل الشباب لتجسيد مشروعه المقاوالاتي؟ وما مدى مساهمة برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ في إدماج الشباب وإعطائه فرصة لخلق شغل مستقر؟ وكيف تتغيّر أوضاعهم من خلال تجسيدهم لفكرة هذا المشروع؟

نفترض في دراستنا أنّ برنامج دعم تشغيل الشباب قد أعطى فرصة للمستفيدين منه للاندماج في سوق الشغل، وسهل لهم إمكانية تجسيد مشروعاتهم المقاوالاتية والمبادرة في خلق منصب عملهم (Auto emploi) من خلال المزايا والتسهيلات التي يقدّمها لهم، كما ساهم في تغيير أوضاعهم المعيشية نحو الأحسن من خلال تحقيق الاستقرار المادي وتحقيق مشاريع حياتية أخرى على غرار مشروع العمل.

تناولت العديد من الدراسات والأبحاث موضوع المقاوالاتية نذكر منها دراسة جان بيناف (Jean PENNAF) التي تناول فيها كيفية تشكّل فئة المقاولين في فترة السبعينات وفكرة توجّههم إلى النشاطات المقاوالاتية متطرقاً إلى مساهمهم المهني والاجتماعي بما فيه مستواهم الدراسي وأصلهم الجغرافي، حيث وجد صنفين من المقاولين تمثّلوا في: الصنف الأول الذي يضمّ مقاولين مارسوا التجارة وأصبحت لديهم مؤسسات كبيرة، ينتمون إلى عائلات غنية أو من أصول تجارية، أمّا الصنف الثاني فيضمّ المقاولين الذين ينتمون غالباً إلى الطبقة المتوسطة أو الفقيرة والذين كانوا عمالاً عاديين وإطارات اشتغلوا في الإدارة لدى المؤسسات التابعة للقطاع العام أو الخاص، ثمّ تخلّوا عن مناصب عملهم بعد أن جمعوا رأسمال من أجل تحقيق مشروعاتهم المقاوالاتية قصد تحسين أوضاعهم المادية، كما يضمّ كذلك فئة المسرحّين من مناصب عملهم جراء التعديل الهيكلي للاقتصاد الجزائري وما انجرّ عنه من غلق المؤسسات وخصوصتها، وتضمّ كذلك أفراداً مهاجرين عادوا إلى

أرض من أجل تحقيق مشروعهم يتمتعون بالخبرة والتجربة التي اكتسبوها في المهجر، يطغى على هذا النوع من المقالوة الطابع العائلي حيث تشترك مجموعة أفراد العائلة الواحدة في تسيير مشروعها (Pennaf, 1983).

تناول محمد مضوي في دراسته فئة المقاولين وعلاقة عملها بالدين وطبيعة القيمة التي يعطيها المقاول لعمله، حيث سلط الضوء على ماهية الممارسات المقاولاتية وعلاقتها بالثقافة الإسلامية وبالدين الإسلامي، وقام هو الآخر بتصنيف فئة المقاولين إلى صنفين تمثلوا في: الصنف الأول الذي يعتبر العمل شيئاً إيجابياً، مكتسباً هذا التصور من والديه ومن خلال تنشئته الاجتماعية، فقيمة العمل لديه ملقنة ومعاييرها مكتسبة من الثقافة الإسلامية، كما يعتبر أنّ العمل عبادة قيمته مستوحاة من القرآن ومن السنة، أما النوع الثاني فيتمثل في الفئة التي لا علاقة لعملها بمبادئ الدين ولا تعطي أهمية لما جاء به القرآن من أخلاقيات العمل، بل إنها تتنازل عن أخلاقها ومبادئها في سبيل تحقيق الأرباح وكسب الأموال (Madoui, 2004).

قام بدراري سفيان بدراسة حول ثقافة المقالوة لدى الشباب الجزائري المقاول: دراسة ميدانية بولاية تلمسان، سعى فيها إلى تحديد عناصر التفاعل بين ثقافة المقالوة والثقافة المجتمعية لدى الشباب الجزائري المقاول، والمنطق الذي يسيّر عليه مقالوته الصغيرة، مستعملاً في ذلك المنهج الكمي وأداة الاستمارة بالمقابلة التقنية مع عينة مكونة من 172 شاب مقاول، استنتج الباحث أن هناك غياب كبير لثقافة المقالوة لدى الشباب الجزائري، وأنّ هناك أيضاً غياب لتأثير أجهزة التشغيل على دوافع توجيههم المقاولاتية، كما استنتج وجود عوامل أخرى تتحكم في ذلك مثل البطالة وضعف الأجور، وتأثير رأس المال الاجتماعي ضمن سياق العوامل الثقافية والمجتمعية وارتباطهم بالقيم المجتمعية (بدراري، 2015/2014).

تناول جودي محمد علي موضوع نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتية: دراسة على عينة من طلبة جامعة الجلفة، سعى من خلالها إلى إبراز أهمية الارتباط بين التعليم المقاولاتية وتنمية روح المقاولاتية لدى طلبة الجامعات، مستعملاً في ذلك المنهج الوصفي التحليلي والمنهج القياسي الإحصائي على عينة من الطلبة بلغ عددها 132 طالباً، استنتج من خلالها أنّ هناك عوامل سيكولوجية، اجتماعية، ثقافية واقتصادية

تساهم في تشكّل شخصيّة المقاول، كما اعتبر أنّ أجهزة الدّعم والمرافقة التي وضعتها الدولة تساهم في تسهيل إنشاء مؤسسات المقاولين وتطويرها عن طريق هيئاتها وأجهزتها، وأنّ التعليم المقاولة يهدف بشكل عام إلى إكساب الطّلبة مختلف السّمات المقاولة وهم في مراحل عمرية مختلفة من أجل خلق جيل جديد من المقاولين، مشيراً إلى أنّ المهارات الشّاملة (التقنية، الإدارية، الشّخصيّة) تبقى عنصراً مشتركاً في محتويات برامج التعليم المقاولة (الجودي محمد علي، 2014/2015).

دراسة أخرى لبوعزة عبد الرّؤوف تطرّق فيها لموضوع قطاع المقولة في الجزائر: خيار تنموي يخضع لتحديات البناء السوسيوثقافي للمجتمع، مشيراً إلى الجهود التي قامت بها الجزائر لجعل المقولة نشاطاً تنموياً، ومتطوّراً إلى المراحل التي برزت من خلالها سياسة بعث المقولة كقطاع تنموي في الجزائر مع عرض تقييمي لسياسة دعم وتنمية النّشاط المقاولة، وأهمية العناصر السوسيوثقافية المؤثرة في ثقافة المقولة ودورها في تطوير نشاطها من خلال تحديد الأنساق التي لها دور في ذلك، كالفضاء الأسري، الفضاء التعليمي والتربوي، الفضاء المهني وما يحتويه من جمعيّات مهنيّة ونقابات وحاضنات الأعمال وكذا الفضاء الإعلامي، ليستنتج في الأخير بأنّه على الرغم من المجهودات المبذولة من طرف السياسة الحكومية إلا أنها لم تحقق الأهداف المرجوة، إذ لا يزال القطاع المقاولة في الجزائر يشهد تأخراً في تحقيق التنمية الاقتصادية بسبب الإغفال لمجموعة من المتغيّرات السوسيوثقافية التي يقوم عليها البناء المجتمعي الجزائري (بوعزة، 2017).

أبرزت الدّراسات السّابقة اهتمام المجتمع العلمي بموضوع المقولة من ناحية التصنيفات الاجتماعية للمقاولين وأهميّة الثقافة المقاولة في التّوجّه نحو هذا المجال، كما سلّطت الضّوء على مراحل نموّ هذا القطاع في إطار المجهودات التي قامت بها السلطات التشغيلية وأهمية العناصر الثقافية والاجتماعية في تعزيز ممارسته ونشر ثقافته، إلى جانب دراسات أخرى على مستوى مختلف التّخصصات.

أمّا دراستنا فتهدف إلى إبراز أهمّ المحطّات التي مرّ بها الشّباب المقاول خلال استفادته من برنامج دعم تشغيل الشباب وكيف ساعدهم هذا الأخير على خلق منصب

عملهم وعلى الاندماج في الحياة المهنية والاجتماعية، كما تهدف إلى تحديد أهم العوامل التي ساهمت في سيرورة هذا الاندماج من خلال وصف أهم المراحل والظروف التي عايشها قبل تجسيد فكرة مشروعه وصولاً إلى مرحلة تحقيقه والعمل فيه، وكذلك إبراز أهم التغيرات التي طرأت على حياته.

بالنسبة للمقاربة المستعملة في الدراسة فقد اعتمدنا على المنهج الكيفي استناداً إلى تقنية المقابلة شبه الموجهة مع عينة من الشباب المستفيد من برنامج دعم تشغيل الشباب الذي مضت على تجربته في تسيير مشروعه ما بين 8 و12 سنة، حيث زودتنا وكالة دعم تشغيل الشباب بحي الصديقية بمدينة وهران قائمة بأهم أسماء وعناوين المؤسسات المصغرة الإنتاجية والخدماتية التي بدأت نشاطها ما بين سنوات 2006 و2010 والتي لا يزال نشاطها قائماً في السوق، تمثل أصحابها في 11 رجل مقاول و6 نساء مقاولات تنوّعت مشاريعهم ما بين خدماتية وإنتاجية تجارية، يبلغ سنهم ما بين 30 و45 سنة حاملين لشهادات جامعية ومهنية (08 شباب حاملين لشهادات جامعية و09 شباب حاملين لشهادات مراكز التكوين المهني أو شهادات العمل). وقد أجريت المقابلات معهم في الفترة الزمنية الممتدة ما بين نوفمبر 2017 وأكتوبر 2018.

1. العرض النظري للدراسة

يشير الاندماج الاجتماعي إلى العملية التي يشارك من خلالها الفرد أو الجماعة في شبكة العلاقات الاجتماعية، ويُعتبر العمل مركز هذا الاندماج الذي هو عبارة عن "مفتاح" لخمس أبواب تؤدي إلى تحقيق هذه العملية تتمثل في مجتمع العمل، بناء الهوية الاجتماعية، تنظيم الوقت، كسب مدخول مؤكد (أجر أو كسب ربحي)، والحصول على الحقوق الاجتماعية كالتضامن المالي في إطار التأمين ضد المخاطر الاجتماعية (Brun & Mourey, 2019, p45)، كما يُرجع مانصو آلتاي Manço ALTAY الاندماج الاجتماعي إلى "عملية المشاركة في بناء توازن ما بين التنوع والوحدة الاجتماعية والثقافية" (Altay, 2006, p17)، وذلك ما نجده عند الأفراد عندما يخلقون نوعاً من التكامل فيما بينهم من حيث تأدية الوظائف وتحقيق المصالح المشتركة والعامة لبناء المجتمع الخاص بهم، ويرى فريديريك لوبارون من جهته أن الاندماج هو "الطريقة التي ينضم فيها الأفراد إلى الجماعة داخل مجتمع معين" (Lebaron, 2009, p72). أمّا من ناحية علم النفس فيمكن أن يرتبط

الاندماج ببناء تماسك ما بين نفسية الأفراد بمعنى أنّ تأثيره داخليّ "ويعبر عنه بالتجاذبات والتفاعلات والميول بين مختلف أعضاء مجموعة معينة بحيث تبدوا هذه المجموعة في تكاملها أو تناسقها كوحدة جسمية نفسية لا تتجزأ" (لعربي ومنيغدا، 2015، ص136).

يرى تالكوت بارسونز Talcott PARSONS بأنّ الاندماج هو "أحد وظائف النسق الاجتماعي الذي يضمن التنسيق بين مختلف أجزائه من أجل أن يشتغل النسق بشكل جيّد" (ذخيل، ص04) ضمن ما يسمّى "بالوظيفة التكاملية التي تسمح للمجتمع كنظام مفتوح بالحفاظ على توازنه الذاتي، في حين تواصل مكوّناته تطورها الخاص" (Altay, 2006, p18)، وهو يقوم على التكامل ما بين الوظائف الأساسية للبناء الاجتماعي.

استنادًا إلى ما تطرّقنا إليه تناولت دراستنا ظاهرة الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيد من برنامج دعم تشغيل الشباب وسيرورة مراحل انتقاله من وضعية بطل إلى وضعية عامل مقاول صاحب مشروع مقاولاتي (سواء كان مشروع فردي أو مؤسسة متوسطة أو مصغرة). من هذا المنظور يرى محمد مضوي أنّ خلق مؤسسة ليس فقط ببساطة إعادة إنتاج لنموذج عائلي موروث ولكن هو شكل إنتاجي، تحقيق للذات ولمشروع حياة، كما أنّ عمل المقاول لا يمكن اختزاله فقط في غرض اقتصادي بحث ولكن تتضمنه أنظمة قانونية، اجتماعية، ثقافية وأخلاقية (Madoui, 2012, p13).

المفهوم الإجرائي للاندماج في دراستنا هو عبارة عن سيرورة مراحل حياتية يمر بها الفرد لبلوغ هدف معين؛ فإدماج الشباب المقاول المستفيد من برنامج دعم الشباب قد مرّ بسلسلة معاشته لمراحل حياتية متتالية هامة، يمكن تصنيفها في ثلاث مراحل أو محطات تمثلت في: مرحلة ما قبل الدخول إلى مجال المقاولاتية، مرحلة الاستفادة من برنامج دعم تشغيل الشباب ومرحلة ما بعد الاستفادة من البرنامج (مرحلة التقييم بالنسبة له).

أمّا المشاريع المقاولاتية التي تناولها دراستنا فنقصد بها المشروع المصغر القائم على المبادرة المهنية الفردية في مجال الخدمات أو الإنتاج المحدود الذي يعتمد على فاعل واحد في إنشائه وتسييره (المقولة الذاتية auto entrepreneurship) والذي غايته الأولى "ضمان دخل مستقر".

2. سيرورة تجسيد المشاريع المقاولاتية لدى الفئة المستفيدة من برنامج دعم تشغيل الشباب (الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية)

مراحل تجسيد المشاريع المقاولاتية عند الفئة المستفيدة من برنامج دعم تشغيل الشباب قد تمّ تحديدها في دراستنا استنادًا إلى مضمون المقابلات (شبه الموجهة) التي أُجريت معها في الفترة الزمنية الممتدة ما بين نوفمبر 2017 وأكتوبر 2018. تمّ التّواصل مع هذه العينة بمساعدة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتنمية المقاولاتية المتواجد مقرّها بحيّ الصّديقية بمدينة وهران، تمثّل عددها في 17 مقاول (11 رجل و6 نساء)، أمّا بالنسبة لمكان إجراء المقابلات فقد كان على مستوى مقرّ عملها (مكتب، ورشة، محلّ، مصنع)، تمّت استفادتها من برنامج دعم تشغيل الشباب وتجسيد مشاريعها المقاولاتية وفق سيرورة المراحل التالية:

1.2 مرحلة ما قبل الولوج إلى المجال المقاولاتي والانتظار المرهق

غالبا ما يسبق مرحلة الدخول إلى عالم الشغل مرحلة البطالة بكل أنواعها، يعيش الفرد خلالها أوضاعا وظروفا تتفاوت حسب انتماءاته وأصوله الاجتماعية الخاصة بمحيطه العائلي، ولكنها عموما ما تكون ظروفًا يغلب عليها طابع الهشاشة (المهنية، الاجتماعية، والنفسية) وهو ما أسماها بمرحلة الانتظار المرهق الذي تتباين مدّته من فرد لآخر من أجل الظفر بمنصب العمل. ينتاب الفرد في هذه المرحلة شعورا بالفراغ والتهميش والحرمان من دوره كفاعل اجتماعي أين يلقي باللوم على الجهات المسؤولة عن التوظيف وعلى السلطات الحكومية عموما التي يرى بأنها المسؤول الأول عن عدم وضع استراتيجيات فعّالة لتوفير مناصب الشغل باعتباره أهمّ حقّ من حقوقه، خاصة عندما تتوفر كل الشروط التي تؤهله للحصول على العمل النمطيّ القارّ من مؤهلات علمية كالشهادات الجامعية أو شهادات التكوين المهني أو الخبرة المهنية، هذه الأخيرة يكون قد اكتسبها سابقا من العمل بصفة رسمية أو غير رسمية أو لدى الخواص، حيث يصرّح (س.ج) (صاحب ورشة خياطة): "لقد مررت بمرحلة كنت فيها بدون عمل، ثلاث سنوات وأنا أعاني، أصبحت لا أطيق وجودي في الحياة، أينما أذهب تُغلق الأبواب في وجهي، أحسست بالحقرة، أمضيت أعواما سوداء، خاصة وأن عائلتي محدودة الإمكانيات، كانت

تتناوبني مشاعر الغيرة اتجاه الشباب الذين لديهم عمل، في بعض الأحيان كنت لا أجد المال حتى من أجل اقتناء تذكرة حافلة أو دفع مستحقات سيارة الأجرة".

يسعى الشباب المستفيد من برنامج دعم تشغيل الشباب قبل تجسيد مشروعه المقاولاتي إلى الحصول على منصب عمل مستعملا في ذلك عدّة استراتيجيات، وبما أن إيجاد منصب عمل نمطيّ في القطاع العمومي كاختيار أولي هو أمر تقريبا مستحيل خصوصا بعد المحاولات الفاشلة في البحث عن منصب عمل وارتفاع نسبة البطالة في أوساط جيله، يبقى له الحلّ البديل المتمثّل في التوجّه نحو القطاع الخاصّ كاختيار ثانٍ للبحث عن شغل في مؤسسات خاصّة سواء كانت خدماتية أو إنتاجية أو محلات ذات نشاطات تجارية بشتى أنواعها، وقد يكون هذا العمل بصفة رسمية أو غير رسمية بمقابل أجر يكون أحيانا زهيدا وبجهد مضاعف في منصب قد لا يتماشى ومؤهلاته الجامعية أو المهنية. هذه المرحلة يصفها مبحوثينا بالصّعبة والهشّة طغى عليها شعور المعاناة من الاستغلال والاستبعاد من طرف المستخدمين، وأنّها سبب من أسباب توجّههم نحو المجال المقاولاتي ورغبتهم في تجسيد مشروعاتهم المدعّم من طرف برنامج دعم تشغيل الشباب كحلّ لتجاوز أزمة الهشاشة المهنية والاجتماعية التي كانوا يعيشونها. فالمقاولاتية بالنسبة لهم تُسهّل من عملية خلق منصب العمل وتُعزّز من عملية اندماجهم، وبانضمامهم للمجال المقاولاتي تتغيّر نظرتهم لأنفسهم وللعالم، كما تتغيّر نظرة العالم لهم (Campy, 2014, p25)، كما توكّد بعض تصريحات المبحوثين الذين سبق لهم العمل قبل مزاولة مشروعاتهم في إطار برنامج دعم تشغيل الشباب بأنّ هناك عدم رضا وعدم اقتناع بمنصب العمل عند المستخدمين (الخواص)، وأنّ عملهم الحالي (المقاولاتي) يُعتبر أفضل بكثير حيث يعطيهم نوعا من الحرية والاستقلالية إذ لا يوجد مجال للمقارنة مع العمل السابق، لا من حيث الدخل ولا من حيث ظروف العمل حيث تقول (ك.ل) (صاحبة محلّ صالون حلاقة): "نعم عملت عند الخواص قبل العمل في مشروع خاص، عملت في صالونات الحلاقة مقابل أجر قليل جدا، كنت أقوم بعدّة مهام كالحلاقة وتنظيف المحلّ وتنظيف أدوات العمل في نفس الوقت، كانت صاحبة المحلّ عادة ما تُشعّرنني بأنّها قد أسدت لي معروفا بمجرد تشغيلي لي، تحمّلت الذلّ والإهانة لأنني كنت بحاجة ماسّة لهذا العمل من أجل الحصول

على دخل مادي كأول سبب ولكي أتعلّم تقنيات الحلاقة كثاني سبب، ولأن ممارسة العمل في هذا المجال تُكتسب من العمل في صالونات الحلاقة ولا تُكتسب من مراكز التّكوين المهني". فالفرد يتحصّل على الخبرة المهنّية في مجال معيّن من خلال الممارسة المستمرة والتّجربة، فلا الجامعة ولا مراكز التكوين المهني تستطيع إكساب الفرد ذلك والتكوين فيهما يركز بالدرجة الأولى على الجانب النظري.

1.1.2 الخبرة والتجربة المهنية ودورها في تجسيد المشروع المقاولاتي

أثّرت الهشاشة المهنية التي كان يعيشها الشباب من بطالة وعمل عند الخواص على مستوى معيشتهم بسبب تدني الأجر وعدم ملائمة ظروف العمل، غير أنّ الأمر الإيجابي في ذلك هو اكتسابهم للخبرة المهنية والمهارة في العمل حيث وفرّ لهم شهادات عمل تثبت كفاءتهم في نوع النشاط الممارس، هذه الشّهادات سهّلت لهم الموافقة على دعم مبادرتهم المقاولاتية وتجسيد مشروعهم من طرف لجنة دراسة الملفات على مستوى وكالة دعم تشغيل الشباب، أمّا بالنسبة للشباب الذين عملوا بطريقة غير رسمية فخبرتهم تثبت من خلال مقابلة تُجرى معهم من طرف متخصصين في مجال عملهم تكّال بالموافقة أو بالرفض على المساعدة في تمويل المشروع.

نجد فئة أخرى من المستفيدين من برنامج دعم تشغيل الشباب وهي الفئة التي كانت تعيش خارج الوطن (المهجر) والتي عملت لسنوات كوّنت فيها رصيда ماديًا ومهنيًا ثمّ عادت إلى أرض الوطن ساعية إلى تحقيق مشروع استثماري مقاولاتي من خلال الاستفادة من برنامج دعم تشغيل الشباب، حيث يقول (أ.ب) (طبيب الأسنان): "عملت مدة سبع سنوات في فرنسا، في البداية عملت في فندق ليلا (في الاستقبال) وكنت أدرس في الجامعة في نفس الوقت، لقد ساعدني هذا العمل على توفير ما أحتاجه كي أعيش بكرامة من كراء البيت واقتناء المستلزمات اليومية، لقد كنت أتعّب كثيرا، ثمّ اشتغلت بعدها مساعدا لدى طبيب الأسنان بعد ترك العمل في الفندق وهو طبيب ذو كفاءة مهنية عالية وسمعة واسم مهني معروف لدى الطبقات الميسورة الحال، عملي لديه أكسبني خبرة مهنية عالية وقد تعلمت واستفدت منه كثيرا، كما ساعدتني هذه الخبرة والشهادة التي تحصلت عليها من طرف عيادته في تسهيل عملية الموافقة على تمويل مشروعني من طرف وكالة

دعم تشغيل الشباب، فبمجرد اقتراح المشروع أبدت اللجنة الموافقة على تمويله دون أي تردد.

2.1.2 العائلة ودورها في توجيه أبنائها للاستفادة من برنامج دعم وتنمية المقاولاتية

لطالما كان للعائلة دور أساسي وهام في تربية أبنائها وتوجيههم نحو مسارات تعليمية ومهنية تتماشى ومستواهم الاجتماعي، فهي المشارك الأول في سيرورة المحطات الحياتية التي يعيشونها بصفتها الداعم الرئيسي الأول المادي والنفسي والمعنوي، حيث يرى كينث روبرتس أنه " عندما يعجز الشباب اثر انتهاء دراستهم عن العثور على عمل يبذل أهلهم في أغلب الأحيان ما في وسعهم لمساعدتهم وكثيرون هم الذين يقبلون التّضحيات الجسام كي يعطوا أبنائهم الشعور بأنهم أصبحوا راشدين وبأنهم ليسوا مفصولين عن مجتمع سائر الشباب" (روبرتس، 1997، ص544)، ففي حالة ما إذا عانى الشاب من صعوبات ومشاكل مهنية أو لم يجد عملاً تقوم الأسرة بمشاركته هذه المشكلة من خلال طرح مجموعة من الحلول ومساعدته بكلّ الإمكانيات، حيث نجدها مثلاً تُوفّر له المبلغ المالي الذي عليه أن يساهم به في تمويل مشروعه بمساعدة برنامج دعم تشغيل الشباب والتمثل في 1% من المبلغ الإجمالي، فهناك من المستفيدين من قام بتوفير المبلغ من خلال توفير أجر العمل الذي كان يشغله قبل توجيهه إلى البرنامج، فيما نجد أنّ هناك من عانى من البطالة لسنوات لم يستطع فيها تأمين المبلغ الذي تقوم العائلة بتوفيره خصوصاً إذا كانت أوضاعها المادية ميسورة، أمّا في حالة عكس ذلك نجدها قد لجأت إلى التّدين من أجل توفير المبلغ المالي ومساعدة أبنائها في تحقيق مشروعاتهم المقاولاتية حسب تصريح (ت.ن) (نظاراتي): "عائلتي ساعدتني مادياً ووفّرت لي المبلغ اللازم من أجل المساهمة في تمويل مشروعي والذي كانت نسبته 5%، كما ساعدوني مادياً كذلك من أجل كراء محل عملي، فلولاهم لما استطعت توفير ذلك، ولما استطعت الاستفادة من البرنامج". أمّا الدّعم المعنوي فيكون من خلال تشجيعه وتحفيزه على التوجّه والاستفادة من برنامج دعم تشغيل الشباب وتجسيد فكرة مشروعه المقاولاتي وبعث الثقة والتفاؤل لتحقيق مستقبل مهني ناجح، في هذا الصّدّد يُصرّح (ن.ق) (صيدلي): "الوضعية التي يعيشها الشباب قبل العمل هي وضعية مفروضة عليه ليس لديه الخيار فيها، في الحقيقة عائلتي كانت سندي

الوحيد سواء ماديا أو معنويًا، بالرغم من ذلك كنت قلقا بعض الشيء لأنني كنت عاطلا عن العمل، ولكن مع العائلة لم أتلقي أية مشاكل أو عراقيل بل على العكس كانوا دائما يحاولون الترفيه عني، كما قدموا لي مساعدات مادية كثيرة، فدعمهم لم يتوقف بالرغم من أنني أصبحت رجلا بالغا ومسؤولا، غير أنني في نظرهم لا زلت ابنهم الصغير الذي يحتاج دائما إلى الدعم والتوجيه والمساعدة على أمل أن يروني من خيرة الشباب". فالعائلة تلعب دورا كبيرا في التخفيف عن أبنائها الشباب بالدعم المعنوي والمادي في حدود إمكانياتها المادية، وتسعى دائما إلى مساعدة أبنائها الشباب من أجل المحافظة عليهم ومحاولة التخفيف عنهم نتيجة الأزمات أو المشاكل التي يتعرضون لها، خصوصا إذا كانت مشاكل اجتماعية أو اقتصادية تتعلق بالشغل أو ما شابه، حيث يضيف كينث روبرتس Kint Roberts في هذا الصدد: "وحدها الأسر المتماسكة القادرة على مساعدة أبنائها، للتخفيف من وطأة المشكلات الناتجة عن الالتحاق المتأخر بسوق العمل" (روبرتس، 1997، ص 544).

كما نجد بعض الشباب من التحقوا بمجال المقالة متأثرين بعمل أوليائهم المقاولاتي (عمل حر)، فتوجههم هنا جاء نتيجة لتنشئة مهنية موجهة ومتوارثة حيث "يكون المقاول ضمن هذا التصنيف قد نشأ في بيئة تمارس الأعمال الحرة، أحد الأولياء مقاول، أو يمارس عملا حرًا، مما يؤكد يقينا أن تنشئة الفرد في وسط مقاولاتي من شأنه أن يحقق له نسبة مرتفعة من رأسمال الاجتماعي العلائقي" (بن صويلح، 2017، ص 466)، ومساندة الأهل ومساعدتهم تكون قائمة على الدعم المالي والمهني من خلال المشاركة في إنشاء فكرة المشروع والتخطيط لتجسيدها والمساعدة في تسييره وإنجاحه.

يبدو أنه مثلما هناك عائلات تقوم بالدور الأساسي في دعم أبنائها ومساعدتهم على تجاوز الأزمات والمحن، هناك بالمقابل عائلات تؤثر سلوكياتها سلبا على أبنائها وتحبط من معنوياتهم وتحد من طموحاتهم باعتبارهم غير مسؤولين وأنهم فاشلون وغير قادرين على الظفر بمنصب عمل، من خلال اللوم والتجريح والنقد الجارح كمقارنتهم بغيرهم ممن يعملون والسخرية منهم، خصوصا في حالة هشاشة أوضاعهم الاجتماعية ومحدودية دخلهم المادي، هذا ما يؤدي إلى تدهور علاقتهم مع عائلتهم، حيث يصرح (هـ.و) (صاحب محل قصابة): "كنت أحس بأنني عالة على عائلتي، كل يوم أسمع الكلمات

الجارحة مثل: أذهب للبحث عن عمل، ألم تكفي من الراحة التي تعيشها؟ وكأنني وجدت عملا ورفضته، كنت لا أطيق البقاء في المنزل، كنت أمضي كل يوم ما بين الشوارع والمقاهي هربا من سماع الكلمات الجارحة، كنت الوحيد البطال في البيت، إختي كانوا يعملون ويساهمون في المصاريف اليومية، ما عداي أنا الذي كنت أكل وأشرب دون أن ادفع الثمن"، فأحيانا المواقف والسلوكات الجارحة التي يتعرض لها الشاب من طرف عائلته تعتبر دافعا للتوجه نحو برنامج دعم تشغيل الشباب وتجسيد مشروع مقاولاتي كتحداً بالرغم من تخوفه من مجال المقاوله، وأيضا من أجل تقادي الإزعاج الذي يتعرض له من طرف عائلته، وليثبت لها ولمحيطه بأنه مسؤول وقادر على إقناع الوكالة بتمويل مشروعه وأنه قادر على تسييره وبالتالي يخلق لنفسه منصب عمل ويحسن من أوضاعه الاجتماعية والمادية، ويصبح قادرا على تأمين أساسيات الحياة حيث يقول (ب.ع) (صاحب محل لتنظيف الملابس): "كنت كلما أصادف احد معارفي يسألني عن ما إن وجدت عملا، كنت أبحث عن عمل بشتى الطرق حتى استقدت من برنامج دعم تشغيل الشباب وكان ذبك برهان لعائلي وأقاربي بأنني قادر ومسؤول ولست عبئا على أحد".

2.2 مرحلة الاستفادة من برنامج دعم تشغيل الشباب والولوج إلى عالم المقاوله

تتم الاستفادة من برنامج دعم تشغيل الشباب مرورا بمراحل هامة، أولها نقل المعلومات الخاصة بالبرنامج وانتشارها في أوساط الشباب بحيث يلعب المحيط الاجتماعي للفرد دورا هاما في ذلك، ففكرة توجهه مبحثينا وقرارهم الاستفادة من برنامج دعم تشغيل الشباب قد دلهم عليها بالدرجة الأولى الأصدقاء والأقارب الذين سبق لهم الاستفادة من هذا البرنامج أو كانت لديهم فكرة حول تجارب الآخرين في إطاره، إلى جانب دور الصالونات التي تنظمها الجهات المسؤولة عن السياسات العمومية للتشغيل من أجل عرض تجارب الشباب في مجال المقاولاتية والأعمال الحرة، إلى جانب الدور الذي تقوم به وسائل الإعلام بأنواعها المكتوبة، السمعية، والبصرية، فغالبا ما تكون هناك مستجدات حول هذا البرنامج كتعديل في المرسوم وإضافة بعض التسهيلات والمزايا حيث يقول (م.د) (صاحب مرآب لتصليح السيارات): "البرنامج تحدث عنه الرئيس في التلفزيون وتطرق إلى الامتيازات والمساعدات التي يقدمها للشباب حتى أصبح موضوعه شائعا وحديث

السّاعة، وقد استفاد منه العديد من أصدقائي، ونصحوني بأن أتوجّه إليه للاستفادة منه في تحقيق مشروعي الخاص، لأنّه حسب رأيهم تجربته ستكون ناجحة"، فمن خلال التجارب المحيطة بالشباب وكميّة الاهتمام التي شهدتها البرنامج في الآونة التي ظهر فيها في ظلّ ارتفاع نسبة البطالة، حاولوا اللّجوء إليه للاستفادة منه متأثرين بما رُوّج حوله من أقاويل حيث تكوّنت لديهم تلك الصورة المخياليّة النّموزجية المثاليّة حول البرنامج على أنّه السبيل الوحيد للهروب من أزمة البطالة.

يمنح برنامج دعم تشغيل الشباب امتيازات كثيرة للمستفيدين منه، تساعد على تجسيد مشاريعهم ويمنح لهم فرصة المبادرة في خلق مناصب عملهم التي تتلاءم مع نوعية تكوينهم، فهو يمنح لهم الإعانة المالية التي تكون عبارة عن قرض مشترك ما بين البنك الممولّ والوكالة يصل حتى 10.000.000 دج من أجل تمويل المشروع المقاولاتي، كما يتمّ إعفاؤهم من الرّسوم والضرائب لمدة ثلاثة سنوات، بعد انقضاء هذه الفترة يبدأ المستفيد في تسديد قرض البنك في ظرف 5 سنوات، بعدها يباشر تسديد قرض الوكالة في ظرف 5 سنوات أخرى، وبالتالي فإنّ المدّة الإجماليّة لتسديد القرض تكون في حدود 13 سنة، بالإضافة إلى التعديلات التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 11-103، المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432هـ الموافق ليوم 06 مارس 2011 (الجريدة الرسمية، 2011) المتضمّن تحديد نسبة المساهمة الشخصيّة الماليّة للمستثمر في المشروع التي أصبحت تمثّل 1% بعدما كانت نسبتها 5% عندما يساوي أو يقلّ المبلغ الإجمالي لتمويل المشروع عن خمسة ملايين دينار جزائري، كما حدّدت نسبة 2% بعدما كانت 10% عندما يفوق المبلغ الاستثماري الخاص بتمويل المشروع خمسة ملايين دينار جزائري، ويتوقّف تحديد هذه النّسب على حسب المبلغ المالي الذي يحتاجه تمويل المشروع، بالإضافة إلى هذه الامتيازات أصبح له الحق كذلك في طلب الدّعم في توسيع مشروعه وتطويره كثنائي مرحلة بعد تسديد القرض. كل هذه المزايا والامتيازات تحفّز الشباب وتدفعه للاستفادة من البرنامج على أنّ اعتبار أنّه فرصة لا يجب تضييعها، يقول (ت.ن) (نظاراتي) في هذا الصدد: "من المستحيل على شخص بطل أن يحقّق مشروعا خاصّا استثماريا نظرا للتكاليف المادية التي يتطلّبها، فمن حسن الحظ أنهم قد خلقوا برنامج دعم تشغيل الشباب من أجل إعطاء الفرصة للشباب الذين يرغبون في خلق مشاريع حرّة ومساعدتهم على

تحقيقها". فالشباب يبدون امتنانهم لهذا النوع من البرامج ويقدرّون المجهودات التي تبذلها الجهات المسؤولة عنه، غير أنّ إمكانية فشل المشاريع تبقى واردة في ظل عدم توفر الكفاءة اللازمة لدى البعض من مسيرّيها وكذلك نقص المرافقة والتوجيه خاصة لدى الفئة التي لا تملك الخبرة في المجال المقاولاتي.

1.2.2 إجراءات الاستفادة من برنامج دعم تشغيل الشباب

تتطلب مراحل الاستفادة من برنامج دعم تشغيل الشباب إجراءات إدارية وقانونية عديدة، فبعد إيداع الملف الخاص بالمقاول للاستفادة من البرنامج على مستوى الوكالة تقوم لجنة تقييم فكرة المشروع بإجراء مقابلة مهنية معه تضمّ متخصصين في عدّة مجالات مقاولاتية وذلك بهدف تقييم مدى كفاءة وجدارة هذا الشخص في تسيير وإملاك مشروع مقاولاتي من خلال تعريفه لنوع نشاطه وأهدافه وحول خطة العمل ومكان تواجده، ومدى قدرته وكفاءته في تسييره، حيث يقول (ج.ح) (صاحب مصنع لصناعة وتحويل الصابون): "لقد أُنعت لجنة الموافقة بمشروعي، وأجبت على كل أسئلتهم بثقة، فأنا حامل لعدة شهادات تكوين وشهادات عمل، استطعت أن أثبت للجنة بأنني متمكّن من إتقان تسيير عملي والتحكّم فيه. فإقناع اللجنة والبنك لقبول تمويل المشروع ليس بالأمر السهل بل يتطلب براهين مقنعة". هنا يمكننا القول بأن الكفاءة المهنية والتأهيل المهني دور كبير في قبول المساعدة على تمويل المشروع وعامل رئيسي في نجاح تسييره، يتمّ اكتسابهما من خلال مزاولة العمل في نفس المجال ضمن نشاطات سابقة كان يمارسها المستفيد قبل استفادته من البرنامج تمنحه الثقة في النفس وتجعله قادرا على إقناع الوكالة بتمويل مشروعه وتجسيده.

مراحل الاستفادة من البرنامج تبقى طويلة من حيث المدة الزمنية والإجراءات الإدارية، فهي تتطلب عدة ملفات ووثائق إدارية تستوجب على المستفيد أن يتفرّغ لها كلياً خاصة على مستوى البنك، ذلك ما جعل الشباب يتذمّرون من هذا الأمر حيث يقول (ي.أ) (صاحب مطبعة): "الإجراءات كانت طويلة، يعرفون في كل شيء، خاصة لو كان المستفيد امرأة، لا أحبّ تذكر تلك الفترة لما عانيته من صعوبات، كنت أمضي كل يومي خارج البيت بسبب الإجراءات الإدارية خاصة على مستوى البنك"، في هذا الصدد

انقسمت الآراء إلى مؤيد ومعارض حيث يرى البعض بأن طول الإجراءات الإدارية والعراقيل التي تحدث على مستواها لهي أمر عادي في بلدنا لأن البيروقراطية منتشرة في جميع كل القطاعات، فيما اعتبر البعض الآخر بأن الحصول على الدعم والاستفادة من البرنامج تتطلب دراسة مدققة ومفصلة للمشروع لتجنب فشله ما يجعله يأخذ مدة طويلة للموافقة عليه.

3. مرحلة ما بعد تجسيد المشروع المقاولاتي

تتغير أوضاع الشاب المزاوّل لنشاطه في إطار برنامج دعم تشغيل الشباب بعد انقضاء فترة زمنية من العمل أقلها خمسة سنوات (في حال لم يفشل المشروع)، نلمسها في وضعيته المهنية التي استقرت حين انتقلت أو بالأحرى ارتقت من وضعيّة بطل أو عامل بسيط إلى وضعيّة مقاول صاحب مشروع وفاعل في سوق العمل بشكل رسمي، فبعد أن كان يحلم الشاب بمنصب عمل كريم وقار، أصبح يملك مشروعه الخاص أو مؤسسة مصغرة يتمشى نشاطها مع نوعية تكوينه أو شهادته.

إدارة الشاب لمشروعه الخاص يجعله حرًا في تسيير وقته غير مقيد بالتعليمات مثلما هو الحال بالنسبة للعامل الأجير الذي يقتضى عليه عمل مجموع ساعي محدد في اليوم، وهو الأمر الذي يراه محفزا له ومساعدًا في اتخاذ القرارات والتصرف بدون قيود بصفته هو المسير الرئيسي للعمل كما يفتح له مجال الابتكار والإبداع في عمله دون عراقيل.

تتحقق لدى الشاب المقاول الاستقلالية المادية بعدما كان يعاني من الهشاشة المهنية والتبعية المادية بسبب البطالة أو الأجر المتدني الذي كان يتقاضاه والذي لا يلبي كل متطلباته وحاجياته، ففي إطار عمله المقاولاتي أصبح يملك دخلا مستقلا قارا يساهم في ضمان أمنه الاجتماعي.

الصرامة والجدية والانضباط في العمل عوامل لا بدّ من توفرها كشرط أساسي من شروط النجاح في تسيير المشروع المقاولاتي التابع لبرنامج دعم تشغيل الشباب، الذي يعتبره المستفيد منه المنقذ من ظاهرة البطالة والتهميش، والذي حقق بفضل مسعى الاندماج والعمل والترقية الاجتماعية، فضلا عن أنه قدّم للبعض إمكانية توسيع مشروعهم وتطويره، فهناك مثلا من أصبح منتوجهم يوزّع على المستوى الوطني بعدما كان يقتصر

فقط على مدينة وهران، في هذا الصدد يقول (ب.ل) (صاحب مصنع للبسكتة ومواد الحمية): "لقد وسّعت مشروعي وزاد إنتاجي وأصبحت توزيعه على المستوى الوطني، أنا فخور بذلك وأطمح دائما للمزيد".

يساهم كذلك صاحب المشروع ولو بنسبة قليلة في التخفيف من بطالة الشباب بتشغيلهم ضمن نشاطه الذي يستطيع أن يضمّ أجراء عددهم أقلّ أو يساوي عشرة عمال، فهو يوفرّ فرصة العمل لغير صاحبه على حسب نوعيّة وطبيعة النشاط، إذ نجد أنّ النشاطات الخدماتية لا تتطلب عددا كبيرا من العمال على عكس النشاطات الإنتاجية التي تتطلب توظيف يد عاملة من أجل تسيير العملية الإنتاجية. كما يضع البرنامج إمكانية استفادة الشباب البالغين من العمر 40 سنة كحدّ أقصى من البرنامج بشرط خلق ثلاث مناصب عمل دائمة في إطار مشروعهم المقاولاتي.

3-1 من تجسيد مشروع مهني إلى تحقيق مشاريع اجتماعية

تتحقّق لدى الشباب المستفيد من برنامج دعم تشغيل الشباب مشاريع اجتماعية كانت بعيدة المنال قبل مزاولتهم لنشاطاتهم المقاولاتية مثل مشروع الزواج الذي يتطلّب تكاليف مادية كبيرة وما يأتي بعده من مسؤوليات عند تكوين أسرة، حيث يصرّح (ب.س) (صاحب عيادة جراحة الأسنان): "لقد ساعدني عملي على الزواج وتكوين أسرة، فبدون عمل لا يمكن إعالتها، هذه مسؤولية كبيرة يجب تحملها، كما أنّ الزواج مشروع مكلف ماديا، الشيء الذي لم أستطع تحقيقه قبل تحقيق مشروعي".

كما أنّ مشروعه المقاولاتي يضيف له مكانة اجتماعية ومهنية تساهم في توسيع علاقاته بإنشاء علاقات جديدة داخل محيط العمل وخارجه في مجال إنتاج السلع والخدمات ومن خلال تعامله مع الزبائن وجماعة المقاولين، ويكتسب ما يسمى بالمهارات الاجتماعية من خلال شبكة العلاقات المهنية والجماعات الاجتماعية التي تساهم في مجال الإبداع والابتكار المشترك من خلال تبادل الخبرات والتجارب وتحقيق المنفعة العامة في إطار تطوير المشاريع وتوسيعها من المستوى المحلي إلى المستوى الوطني ولما لا العالمي، حيث يقول (ل.ع) (صاحب مصنع الألبان): "توسّعت علاقاتي وأصبحت وطنية، كما

توسّعت علاقتي المهنيّة، الأمر الذي ساهم في الترويج لمنتجاتي الذي أصبح يوزّع على كامل ولايات التراب الوطني".

4. خاتمة:

توجّه الفرد للاستفادة من برنامج دعم تشغيل الشباب جاء نتيجة لظروف عايشها خلال المرحلة السّابقة لذلك، طغى عليها طابع الهشاشة المهنية والاجتماعية كعدم الاستقرار في العمل والأجر الزهيد مقابل العمل المرهق، بالرغم من امتلاكه للشروط التي تؤهّله للحصول على منصب العمل الكريم والقارّ، وبالتالي التوجّه نحو هذا النوع من البرامج هو على العموم حالة من اللّجوء المهني نتيجة ضعف حظوظ الالتحاق بسوق العمل والحصول على منصب العمل النّمطي، كما قد يكون نتيجة لتنشئة مهنية واجتماعية نتج عنها توريث للنشاط العائلي الذي يعيد إنتاج نفس النموذج التشغيلي المقاولاتي، فيما قد يكون كذلك مشروعا مقاولاتيا ناتجا عن تحقيق طموحات مهاجر عائد إلى أرض الوطن.

تقوم العائلة بدور رئيسي وهامّ في مساندة هذه الفئة وتحفيزها على التّوجه نحو المجال المقاولاتي بعد الجهات المسؤولة عن التشغيل التي وفّرت لها هذا البرنامج من أجل دعمها في تجسيد مشروعاتها، حيث نجد بأنّ الشاب هو مُساعدٌ غالبا في تسيير حياته وبناء مستقبله، وحتى في تسيير مشروعه في بعض الأحيان أين نجد العائلة حاضرة وبقوّة بالتوجيهات والإرشادات وقد نجدها تتحمل الأعباء الماديّة في حال فشل المشروع.

بالرّغم من المساعدات والمزايا الكثيرة التي يوفّرها البرنامج من أجل التحفيز على التّوجه نحو المجال المقاولاتي، إلّا أنّ تقييم إجراءات الاستفادة منه تبقى متعبة وطويلة جدًا نظرا لما تحتويه من وثائق وإجراءات إدارية عديدة وخضوعها لمنطق البيروقراطية. مرحلة تحقيق المشروع والبدء في تسييره قد ينتج عنها تغيير في أوضاع الشاب المستفيد من البرنامج (بعد مرور خمس سنوات على الأقل) فيتحقّق لديه الاستقرار في العمل، وتتوفّر لديه فرصة المشاركة في العملية الإنتاجية ويحقّق الارتقاء الاجتماعي من وضعية غير مستقرّة (بطل) إلى وضعية صاحب مشروع، كما يفتح له عمله الآفاق من الاندماج عن طريق العمل إلى تحقيق مشاريع اجتماعية كالزواج مثلا، كما تتوسع علاقاته الاجتماعية والمهنية سواء على الصعيد المهني أو الشخصي، ولكن على غرار تسليط

الضوء على البعض من المشاريع التي تمّ تجسيدها بدعم من برنامج دعم تشغيل الشباب والتي لا زالت ناشطة (المشاريع التي تناولتها دراستنا)، لا يزال التوجّه نحو المجال المقاولاتي في الجزائر محتشما، فحسب دراسة قام بها مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية CRASC أثبتت بأنّ توجّه الأفراد نحو ممارسة النشاطات المقاولاتية مهما كان نوع تمويلها يُعتبر ضئيلا جدًا، فقد أثبتت الدراسة الكمية التي تمّ إنجازها في إطار مشروع البحث "الإدماج السوسيو مهني لحاملي الشهادات الجامعية والسياسات العمومية للتشغيل" بأن نسبة المقاولين الحاملين للشهادات الجامعية لم تتعدّى 8,8% من أصل 841 شابا جامعيًا مستجوبا (CRASC, 2017/2014)، فما سبب عزوف الشباب عن المجال المقاولاتي؟ وكيف يتمّ تفسير فشل المشاريع التي تمّ تمويلها من طرف برنامج دعم تشغيل الشباب؟

تقترح دراستنا مجموعة من التوصيات كضرورة تعزيز الثقافة المقاولاتية من خلال دمجها في مناهج التعليم بجميع مستوياتها وتوفير المرافقة والتكوين للمقاولين الشباب من أجل إثراء هذا المجال ودعمه، وفتح المجال أمام جميع الفئات العمرية لتجسيد مشاريعها المقاولاتية في إطار السياسات التشغيلية العمومية الداعمة للمبادرات المقاولاتية وإسقاط شرط البطالة للاستفادة منها.

4. قائمة المراجع:

- بدروني، عيسى، وآخرون. (2019). واقع المقاولاتية في الجزائر، المقاولاتية النسوية أنموذجاً. مجلة المستقبل للدراسات الاقتصادية المعمّقة، المجلد رقم 2 (العدد رقم 4)، 34-49.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. العدد 14، 1 ربيع الثاني 1432، الموافق لـ 6 مارس 2011.
- رشيد، زوزو. (2013). الهجرة الريفية في الجزائر الظاهرة القديمة الجديدة. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 6، 141-160.
- سفيان، بدراوي. (2015). حول ثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجزائري المقاول: دراسة ميدانية بمدينة تلمسان. أطروحة دكتوراه. جامعة تلمسان. الجزائر.

- عبد الرؤوف، بوعزة. (2017). قطاع المقاولات في الجزائر: خيار تنموي يخضع لتحديات البناء السوسيوثقافي للمجتمع. مجلة دراسات في اجتماع المنظمات. مجلد 1 (10)، 161-174.
- عز الدين، ذخيل. الاندماج والاندماج...الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات"، أعمال ندوة دولية، جامعة تونس. موقع DOCOBOOK. استرجعت بتاريخ 20 ديسمبر 2020 من <https://docobook.com/-isajc.html>
- كينث، روبرتس. (1977). اندماج الشباب في سوق العمل والتوجيه المهني للرهانات الجديدة. مجلة التربية الفصلية مستقبلات، المجلد الثامن عشر، 540-556.
- ليليا، بن صويلح. (2017). نحو محاولة سوسيولوجية لمقاربة الظاهرة المقاولاتية. مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 13، 470-459.
- محمد علي، الجودي. (2015/2014). نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة الجلفة. أطروحة دكتوراه. جامعة محمد خيضر، بسكرة (الجزائر).
- يونس، لعربي، احمد، منيغد. (2015). واقع الاندماج الاجتماعي لطلبة السنة الأولى جامعي. مجلة العلوم الإنسانية، العدد الرابع، 137-156.

Altay, M. (2006). *Processus identitaires et intégration: Approche psychosociale des jeunes issus de l'immigration*. L'harmattan. Paris.

Benghabrit-Remoun, N., El Aidi, A. (2012). Jeunes et vécu social en situation de crise :retour sur des recherches menées dans l'Algérie des années 90, *Iseniyat*, N° 55/56, 91-120.

Benhabib, L. (2013). Economie informelle et développement: emploi, financement et régulations dans un contexte de crises. Communication au colloque de XXIX èmes Journées du développement 6, 7 et 8 juin. Université Paris-Est Créteil, P 1-13.

Brun, J. Mourey, D. (2019). *Marché du travail, Emploi, Chômage*. 1^{ère} édition, de Boeck supérieur.

Campy. C. (2014). L'entrepreneuriat, Antidote au chômage des jeunes?. *Revue des cahiers de l'action*, N° 41, 19-27.

Lebaron, F. (2009). *La Sociologie de A à Z : 250 mots pour comprendre*. DUNOD. Paris.

Madoui, M. (2004). *éthique islamique du travail et comportement économique : Le cas des entrepreneurs Algériens, Entrepreneurs et PME*. L'harmattan.

Madoui, M. (2012). *Entreprises et entrepreneurs an Algérie et dans l'immigration : Essai de sociologie économique*. Karthala. Paris.

Pennaf, J. (1983). *Les chefs d'entreprises en Algérie*. Tome 2. L'harmattan.

الملاحق:

الملحق رقم 01 يبين خصائص عينة الدراسة

الجنس	السن	المؤهلات و الشهادات	النشاط المزاو	طبيعة المشروع
ذكر (س.ج)	39	ليسانس محاسبة + 06 سنوات من العمل في ورشة خياطة	ورشة خياطة للنسيج	إنتاجي
ذكر (أ.ب)	39	جراح أسنان متخصص في les prothèses dentaires	جراحة أسنان	خدمي
ذكر (ب.ل)	37	ليسانس في المالية + شهادة عمل	مصنع للبسكة و مواد الحمية	إنتاجي
أنثى (ب.ه)	27	شهادة خياطة رفيعة	ورشة خياطة	إنتاجي
ذكر (ب.س)	36	جراح أسنان متخصص في la chirurgie de la bouche	جراحة أسنان	خدمي
ذكر (م.د)	29	حرفي في الفرنكة + شهادة عمل 07 سنوات	Garage Parallélisme	خدمي
ذكر (أ.ع)	40	مهندس تخصص الهندسة المدنية	مكتب دراسات هندسية	خدمي
ذكر (ن.ق)	38	صيدلي	صيدلية	خدمي
أنثى (ك.ل)	25	شهادة في الحلاقة	صالون حلاقة	خدمي
أنثى (ت.ن)	35	تقني سامي في البصريات	نظاراتي	خدمي
ذكر (ل.ع)	30	شهادة عمل 05 سنوات	Fromagerie	إنتاجي
أنثى (ر.ر)	26	ليسانس في الحقوق + شهادة خباز وصناعة أجود الحلويات	مخبزة وحلويات	إنتاجي
ذكر (ب.ع)	34	شهادة عمل 03 سنوات	تنظيف الملابس	خدمي
أنثى (ي.أ)	36	شهادة عمل Maquettiste des produits (02 ans)	مطبعة	خدمي
ذكر (ه.و)	29	شهادة عمل	قصابة	خدمي
ذكر (ج.ح)	33	عدة شهادات عمل متحصل عليها في فرنسا	صنع وتحويل الصابون	إنتاجي
أنثى (ب.ف)	30	شهادة حلاقة وتجميل	صالون حلاقة وتجميل	خدمي