

الإصلاح الجامعي ومنطق تجديد البنى الاجتماعية . المهنية في الجزائر
المقابلة كفاءة اجتماعية معرفية

د.علي موسى رابح أ. محاضر جامعة

التكوين المتواصل الجزائر

Résumé:

Si la fonction professionnelle est déterminante quant à la position d'un acteur au sein de la structure sociale, son ascension sociale est tributaire de sa capacité à intégrer et ingérer les modifications induites par le changement social sur le système de normes et valeurs sociales et leur classification au sein du système social.

La capacité d'adaptation d'un acteur aux nouvelles règles d'hiérarchisation sociale est un indicateur de son aptitude à bien intégrer le jeu social. Aussi le savoir et la connaissance scientifique sont-ils supposés offrir à leur titulaire la meilleure voie d'insertion sociale. Le passage de la notion salariale traditionnelle du travail à la notion de production des services, adjacente à la notion d'entrepreneuriat, constitue l'un des changements fondamentaux dans le fonctionnement du monde professionnel qui s'est prolongé par des effets d'entraînement sur les normes de classification tant des valeurs que des positions sociales ; Cette évolution récente a fait apparaître la nécessité d'une adaptation savante à ce changement.

L'université, par sa qualité de lieu de production de la compétence scientifique et professionnelle et, aussi, par son pouvoir d'innovation des méthodes, se présente comme un instrument de justice et de régulation sociale et ce à travers la dotation équitable des agents sociaux des meilleurs méthodes et outils d'adaptation au changement. La compétition sociale par le mérite s'institue et ouvre la voie à de nouvelles règles de fonctionnement de l'ascenseur social.

Mots clés:

Reproduction, reformes universitaires, restructuration sociale,
entrepreneuriat, catégorie socioprofessionnelle.

توطئة:

يؤخذ بالعامل المهني، من منظور سوسيولوجي، كأحد المحددات الحاسمة في موقعة الفرد داخل البنى الاجتماعية المختلفة، أما سعة المقام فتحدد بدرجة فهم الفرد لسلم القيم الذي يضعه المجتمع لترتيب درجة و أهمية الدور والمهنة، تكون قدرة الأفراد على التكيف مع التغيرات المحددة للمقام من أعلى درجات الفهم وتكون المعرفة العلمية أفضل سبل التكيف.

مهنيًا، يعتبر الانتقال من المفهوم الأجرى التقليدي للعمل إلى مفهوم إنتاج الخدمة، كأحد أهم التحولات المفهومية التي يرصدها لنا اقتصاد العمل على مدى منظور والتي لا يمكن تمر دون إحداث فعل الجر على منظومة القيم الاجتماعية المحددة للمقام، أين يستلزم على الفاعلين الاستجابة بالتكيف.

لعل أبرز صور هذا التحول، في فضاء سوق العمل، هو الميل لتعظيم صورة و دور المقاول كفاعل اجتماعي مبدع والترويج، عبر السياسات العمومية، لبرامج العمل الذاتي عبر التدخل المباشر للدولة، على مستوى طلبات العمل، للإجابة على العروض المتزايدة والغير مشبعة لقوى العمل، فضلًا على تسليم جميع أطراف عالم الشغل بفضائل البعد التعاقدى الظرفي لانحياز الكثير من المهام، مقابل تحول العمل النقابي من أدوار المطالبة الثورية إلى المهادنة والاكتفاء بتأدية أدوار المرافقة البيداغوجية.

هذا التحول الجوهرى لمفهوم العمل لا يمكن أن يحدث بدون اثر هيكلي على مستوى البنى الاجتماعية المهنية، فهو يعيد توزيع الأدوار المهنية و يراجع تنظيم المراتبية الاجتماعية، فتصعد فئات في السلم الاجتماعى نظير تمكنها من التكيف مع هذا التحول وبالمقابل تنزل فئات أخرى مقابل فقدانها لأدوات و وسائل التكيف مع هذه المتغيرات.

الجامعة، سواء لكونها المنتجة للكفاءات المهنية و العلمية أو لكونها المحددة للطرق و الناشئة للمعرفة الواعية، لا يمكن أن تكون إلا وسيلة عدل اجتماعي، مسؤولة و متحملة لمسؤولياتها. أولاً، بإعطاء أدوات ووسائل التكيف لمريديها بالتساوي حتى يتمكنوا من فهم و مواكبة هذا التغير، ثم فسح المجال للتنافس الحر و العادل، للحصول على المقام، ليفعل فعله في مرحلة لاحقة.

نحاول التساؤل عبر محاور هذه المقاربة، في المستوى الأول، حول جملة التحولات الحاصلة على مفهوم العمل، كمحصلة لعولمة السوق، و التغيرات الهيكلية الاجتماعية المرافقة له، لتساءل في المستوى الثاني عن تجارب إصلاح التعليم العالي في الجزائر، عبر المخطتين التاريخيتين لسنتي 1971 و 2003، هل شكلت فرص حقيقية لتمكين الجامعة من التأسيس كمنتجة للمعرفة، مجددة للمناهج و مرسية لقيم العدل الاجتماعى؟ ثم ما مدى تجاوب تجربة

الإصلاح الأخير، المندمج في منطق مسار "بولون Bologne"، أحد النواتج الفعلية للعوامة، مع منطق التحول في سوق العمل ومدى قدرتها على تحديد البنى المهنية وبعث فكر المفاولة كمحور معرفي متجدد؟ نستعرض في الأخير نتائج تجربة مهنية حاولت مد الجسور بين العالم المهني والجامعة لغرس روح المبادرة لدى الطلبة و التنبيه بوجود بديل مهني غير العمل المأجور، متمثلاً في المبادرة المفاولانية، وذلك عبر التعاون بين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و بعض المؤسسات الجامعية لمرافقة منشئي المؤسسات الصغيرة من بين الطلبة الجامعيين المستعدين للتخرج لسوق العمل.

I. الكفاءة المهنية المعرفية كمحدد للمراتبية الاجتماعية:

عملية البحث عن قدرة العامل المهني كمحدد حاسم لإحداث التغير الاجتماعي و إعادة تشكيل البنى المجتمعية لا يمكن أن تدعي لنفسها أي حق في السبق المعرفي، ذلك أن الموقع المهني، درجة الاجتهاد في الأداء و التواتر في الحراك المهني عموديا و أفقيا، شكلت منذ مدة أحد أهم مواضيع البحث في الحقل العلم اجتماعي فضلا عن كونها أحد أهم الأدوات التفسيرية لظواهر ذات الصلة الوثيقة بالحقول الاستيمولوجية الأخرى كالاقتصاد والسياسة والتاريخ.

ففي جدلية أولوية الحاجة للحراك ام للاستقرار لدى العامل يمكن الإشارة للرؤيا الإستباقية لابن خلدون حين حاول معالجة مسألة المقام وتأكيد الذات، بقرون قبل ماكس فيبر. أبراهام ماسلو وغيرهم من الأوائل، من منظور الاستقرار و الحركة، فحالات الترحال و الثبوت في مهنة هي المولدة للوضعية الاجتماعية بدو/حضر: "إن اختلاف الناس في أحوالهم إنما هو اختلاف نحلته من المعاش (...)", وكان حينئذ اجتماعهم -يقصد البدو- وتعاونهم في حاجاتهم، و عمرانهم من القوت والسكن والدفع، إنما هو بالمقدار الذي يحفظ الحياة و يحصل بلغة العيش (...), ثم إذا اتسعت أحوال هؤلاء المنتحلين للمعاش وحصل لهم ما فوق الحاجة من الغنى والرفه، دعاهم ذلك إلى السكون و الدعة (...) هؤلاء هم الحضر (...) و من هؤلاء من ينتحل التجارة، وتكون مكاسبهم أثمن وأرفه من أهل البدو، و لأن أحوالهم زائدة على الضروري... ". (عبد الرحمن بن خلدون، المقدمة، طبعة محمد عاطف، بدون تاريخ). و في هذا إقرار أن أسلوب اكتساب الفرد لاسباب العيش والمال له الدور الحاسم في الموقع الاجتماعي والاختلاف على الآخرين.

جل الأطر النظرية التقليدية أخذت نفس المنحى لما ألحت على متغير المهنة كمحدد حاسم للوضعية الاجتماعية للفرد، فمن "أغست كونت" وتساؤلاته عن مكانة الطبقة العاملة والطبقة البرجوازية في إحداث التطور إلى ماركس و دور وسائل العمل والإنتاج في سيادة من يملكها و اغتراب الفرد الذي يفتقدها من جراء تحوله إلى قوة عمل في يد الرأسمالي المالك، إلى "ماو تسي تونغ" والطبقات الاجتماعية في الصين التي تبنى على أساس المادي الناتج عن الوضع المهني البحث.

إلا أن "سوركين" تميز، كأحد أوائل منظري الحراك الاجتماعي، من خلال وضعه لجملة من القواعد والمسلمات المتعلقة بالوضعية الاجتماعية وفقا لمتغير المهنة، فأكد أنه "كلما كانت المسافة التي يقطعها الشخص في حياته

المهنية والاجتماعية طويلة كلما تقلص عدد الأشخاص من الأدنى إلى الأعلى" وهو ما يعني أن التغير في التمايز الاقتصادي لا يحدث بصورة مفاجئة، فالمسافة الزمنية الضرورية لصعود أو الهبوط في السلم الاجتماعي قد تتعدى جيلين أو ثلاثة أجيال، باستثناء بعض الحالات التي تحدث فيها قفزات من طرف بعض الأشخاص والتي تبقى كحالات جد محدودة ديموغرافيا. (عبد العزيز رأس المال، 1993).

حديثا، حاول تيار الحراك الجيلي تحت قيادة "ريمون بودون"، وعلى الخصوص من خلال أعمال "روجر جيروود"، تحليل الحراك على أساس التحقيقية الزمنية الجيلية، سواء كان ذلك بالاهتمام بالحراك ما بين الأجيال أو داخل نفس الجيل الواحد، و ذلك من منظور العلاقة بين المهنة السابقة في الماضي والمهنة الحالية ليصل إلى النتائج التالية (Roger Girod: 1977, 1981):

- إن بنية التشغيل تتجه اتجاها تصاعديا ونادرا ما تحدث الحركات التنازلية والسبب في ذلك هو نمو فروع الاقتصاد والمكينة.
- يؤدي الدخل والملكية دورا هاما في إعادة الشخص إلى حضيرته الاجتماعية، رغم ظروفه الاجتماعية الأولى التي تبعده عنها، فابن المحامي الذي يبدأ كمستخدم سرعان ما يعود إلى حضيرته الاجتماعية.
- تعود الترقية الاجتماعية إلى الجهد الفردي أو الحظ أو التغيرات التي تحدث في فروع الاقتصاد، لكن هذه الحالات لا تتكرر ولا تحول البنية الاجتماعية تحويلا جذريا.
- يؤدي التصنيع إلى القطيعة في الروابط العائلية و إلى تغيير في البنى الاجتماعية المهنية.
- إن تغيير الفئة الاجتماعية يؤدي إلى تغيير الوضعية المهنية القاعدية، كأن ينتقل الشخص من تقني زراعي إلى تقني صناعي مثلا، وإلى تغيير مكان العمل، و إلى تغيير الترتيب السلمي، ويؤدي كذلك إلى تحويل النمط الاجتماعي.
- يخلص هذا التيار الفكري إلى أن حالة عدم المساواة بين الأفراد مردها إلى عوامل كثيرة ومتشعبة، إلا أنها تبقى كلها مهمة أمام المحدد المهني، فهذا التيار ينفي الافتراضات التي كانت سائدة و التي تدعي أن الناس يرغبون في مهنة راقية كوسيلة أو غاية لبلوغ أهداف أخرى مثل الغنى والسلطة و السعادة، لأن البحث الميداني أثبت أن الناس لا يبحثون عن مهنة راقية لأنها تضمن بالضرورة السعادة أو الدخل المرتفع. فهل المهنة هي التي تحظى بالتقييم والامتياز أم مردود هذه المهنة؟ و رغم الاقرار بعدم التوصل إلى نتائج محددة، إلا أنه يفترض أن حالة الرضا بالنسبة لفرد ما غالبا ما ترتبط بوضعيته المهنية، فيمكن الملاحظة أن المهن ذات الامتياز هي خيار الأشخاص ذوي المستوى التربوي العالي، كما أن مهن أقل مردودية وربحية، كالتعليم والشؤون الدينية تجذب الأشخاص الذين تلقوا تربية أساسية محددة قيما وتمتع لديهم بامتياز أكثر من المهن المريحة و الأكثر ربحية التي تجذب أشخاصا غير متعلمين.

كما قاد الاقتناع بحتمية المهنة كمحدد للوضع الاجتماعي في مرحلة لاحقة إلى حد التقنين الإحصائي والرياضي لفرص المرور من طبقة إلى طبقة ونسب ذلك وفقا لمهنة الآباء والأبناء وهو ما يعرف بنمط "باط" "Path" ونموذج متغيرات المرور.

في باب تحديد المهنة للمقام يلخص "جيوفاني بيزينو" مقارنته حول مفهوم النخبة، بعد أن قاد جدلا نظريا حول محددات النخبة والنخبوية في التساؤل التالي: "هل تعني النخبة سوى وضعية طبقة أو جزء من طبقة تمارس مهنة قيادة فنية روحية أو اقتصادية؟" (Busino Giovanni، 1998).

الاهتمام بربط مستوى الكفاءة المهنية و قدرة الأفراد على التكيف الدوري مع حاجات السوق المتجددة كأحد معايير الحصول على المقام الاجتماعي، يضع الباحث أمام مسؤولية رصد أهم التغيرات الحاصلة على المستوى البنوي لسوق العمل وفهم ميكانزماته الوظيفية ثم تحديد كفاءات تمكين هؤلاء الأفراد من الاستجابة لمتطلبات هذا التغير من خلال معرفة كيفية أداء أهم الفاعلين المؤسساتيين، المنوطين بتأدية أدوار التأهيل لهؤلاء الأفراد، متمثلة في هيئات التكوين و التعليم العالي.

II. أهم التغيرات البنيوية . الوظيفية في سوق العمل خلال الوضعيات الانتقالية:

إن لجوء الباحث في حقل المعرفة العلم اجتماعية إلى أدوات التحليل الخاصة بالحقول الاستيمولوجية الأخرى، لاسيما الاقتصادية والإحصائية، عند محاولته لفهم جملة التغيرات الهيكلية و الوظيفية الطارئة على سوق العمل و الظواهر المترتبة عنها، يغدو أمرا لا مفر منه، وذلك أمام عدم وجود نظرية علم اجتماعية قائمة بذاتها تخص بالدراسة هذه الإشكالية من جهة، و من جهة أخرى بالنظر إلى خصوصية الظاهرة في حد ذاتها، حيث تظهر إستيمولوجيا على أنها محصلة وتابع لبعض المتغيرات المستقلة ذات البعد الاقتصادي والديمقراطي المحض كالتضخم، الأجور، الاستثمار، الإنفاق العمومي و النمو السكاني... الخ. حتى أن بعض الاتجاهات الاقتصادية تضع إشكاليات سوق العمل في أفق يجعل منها كنتيجة لبعض المؤثرات ذات الأبعاد الاقتصادية البحتة والقابلة للقياس، مثل التأكيد العددي أن تحقيق معدل نمو يقارب 3% يؤدي إلى انخفاض نسبة البطالة ب 1 %، وهو اتجاه يتحفظ عليه حتى بعض الاقتصاديين أنفسهم، فالفرنسي "كلود فيمون" مثلا، في مؤلفه "مستقبل الشغل"، يؤكد أنه لا يمكن على الإطلاق ارتكاز سياسة للتشغيل في بلد ما على بعد واحد لتفسير الظواهر السلبية لسوق العمل، كنقص التأهيل، البطالة والعمل الغير رسمي ومن ثمة محاولة التأثير في هذا العامل، وإن حدث وأن ارتكزت هذه السياسة على هذا العامل الفريد فإنها مغامرة حقيقية تقود حتما إلى توخي نتائج معاكسة لما يؤمل الحصول عليه، ولا يمكن حينها إلا انتظار معاودة بروز هذه الظاهرة من جديد ولو بعد حين (Vimont Claud، 2002)، وهو تاريخا شيء مثبت إذا ما نظرنا إلى ما بعد فترة "العشرينات الثلاث للازدهار في أمريكا" أين عاودت مشكلة البطالة للظهور بحدة، بعد ما ساد الاعتقاد، خلال تلك الفترة، بأن مفهوم التشغيل الكامل ممكن التحقيق بتطبيق إستراتيجية تحرير الاستهلاك، ثم السياسات النقدية المستوحات من أطروحات مدرسة شيكاغو

بقيادة "ميلتون فريدمان" الناجمة عن الرد على نظريات "كنز"، التي بدورها أوهمت الدول المتقدمة لمدة زمنية معتبرة بأن مشكلة البطالة، التي تفاقمت بعد أزمة 1929، قد حلت إلى الأبد.

لذلك فإن محاولة تحديد مسببات الظواهر السلبية في سوق العمل تبقى مهمة غاية في التعقيد، يباح معه استعمال جميع الوسائل المتاحة و الممكنة ولو كان ذلك على حساب الصرامة المنهجية و الاستمولوجية في بعض الأحيان، التي تحبذ التقيد بوسائل التحليل النظرية المستنبطة من تراث العلم الاجتماعي.

ما يزيد في تعقيد مهمة التحليل هو خصوصية الفضاء الزماني، متمثلا في المرحلة الإنتقالية، المراد تحديده لفهم تغيرات هذا السوق، أين يكون لزاما علينا الإشارة إلى بعض الملاحظات التي تقتضي جملة من التحفظات المنهجية ونظرية:

فمقاربة موضوع في ظل سيرورة انتقالية، يجعلنا في موضع الباحث عن تثبيت الزئبق في موضع محدد، ذلك أن الفضاء الزمني للبحث يتسم بوتيرة جد متسارعة للتغير وبوقائع مضللة في غالب الأحيان، بمعنى أن الحلول التي تطرح لمواجهة التغيرات في سوق العمل عموما ما تكون تحت التجريب، أي أنها تحمل صفة المؤقتة حيناً والشكلية أحيانا أخرى، لتحل محلها حلول أخرى و يكون الباحث فيها في موقع من تجاوزه الزمن بالنسبة لموضوع دراسته وهو ما يلزم اللجوء للاستنتاج بالتحليل التاريخي ثم تفعيل الخيال السوسيولوجي على حد تعبير رايت ملز. كما أن وقع هذه الوتيرة المتسارعة للتغير الاجتماعي تطرح جملة من الصعوبات المفهومية الأخرى على عدة أصعدة، أول هذه المستويات هو مفهوم المرحلة الانتقالية في حد ذاتها، و هل يمكن حقا توقيف زمن ابتدائي ثم نهائي لمرحلة معينة في تاريخ بلد أو أمة ما ثم نحاول التعرف على الخصائص و القوانين التي تحكم هذه المرحلة، و هو ما ينفيه "هنري مندراس" حين يؤكد أنه لا يمكن على الإطلاق إيجاد قانون للتغير الاجتماعي باعتبار أنه إذا أمكن ذلك فسوف يكون قانون عام للتاريخ (Mendras Henri et Forese Michel ، 1983)، أم نكون أمام حتمية المجازفة و التسليم الإجرائي على أن المرحلة الانتقالية ما هي إلا ذلك الحد الافتراضي الفاصل بين وضعية المجتمع في وضع البطء، اقتصاديا، اجتماعيا و سياسيا، التي تطبع التنظيم المركز، و وضعيته في خضم مرحلة التغير المتسارع الذي يطبع المجتمعات في ظل النظام الرأسمالي، ثم نبحت عن مسببات الاستقرار، كفضيلة اجتماعية في ظل السيرورة الانتقالية لمرحلة الرخاء المنشودة، و من ثم نشرع في دراسة هذه المرحلة وفقا للأنماط الأربع في دراسة التغير الاجتماعي وهي اتجاهات التغير وقوانينه الشرطية والبنوية ثم شكله وأسبابه (Boudon Raymond، 1984) إضافة إلى الاعتماد على الأسئلة التقليدية عند دراسة أي تغير (Rocher Guy، 1979) وهي:

- لماذا يتعلق التغير؟

- كيف يحدث هذا التغير و ما المسار الذي يتخذه؟ هل هو مستمر؟ غير مستمر؟ منظم؟ غير منظم؟ هل يواجه مقاومة قوية؟ أين تتمحور هذه المقاومة؟ شكلها؟

- سرعة هذا التطور وبطؤه؟ فجائيته وتدرجه؟

- ما هي العوامل المحدثة لهذا التطور و الشروط المناسبة أو الغير مناسبة له؟

- من هم الأفراد الفاعلين الذين يدفعون بالتغير للحدوث؟ ما هي غايتهم؟ ومن هم المقاومين لهذا التغير؟
انطلاقا من الأسئلة السابقة ما هو الشكل الذي يأخذه المجتمع في المستقبل القريب و البعيد؟ و أظن أن هذه التساؤلات وخصوصا آخرها هو ما يتوافق مع إشكاليتنا في البحث عن قدرة المحدد المهني في الحفاظ أو تغيير هيكلية المجتمع.

يبقى لزاما، أيضا، الإشارة إلى أن سعة هذا التحول لا يمكن استيعابها وتقييمها إلا في مرحلة معتبرة من الزمن يمكن وصفه بعمق الزمن التاريخي، الذي يتيح لنا فهم الواقعة في مواقف زمنية مختلفة، وعلى هذا السلم الزمني فقط يمكن أن نكتشف إلى أي الرهانات يخضع محتوى العمل و من ثمة تحليل هذه الرهانات بشكل لا يمكن أن تغالطنا أو نخطأ في تفسيرها، وهو ما يزيد في صعوبة مهمة مقارنة موضوع كموضوع التغير وإعادة الإنتاج الاجتماعي في الفضاء الجزائري، حيث ندرة المقاربات المرجعية بالتحليل ذو العمق التاريخي، باعتبار أن جميع النقاشات السياسية والعلمية تغطي عليها تفسيرات قصيرة المدى توافقا وخضوعا للحدثة الزمنية للتاريخ التنموي الوطني فضلا عن تدبب المرجعيات الإيديولوجية التي حكمتها ومازالت تحكمه، ما يبرر عموما القصور في المقاربات التاريخية لإشكالية العمل و البطالة وانعدام أعمال مرجعية كبرى حول المحددات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي يخضع لها سوق العمل في الجزائر، تاريخيا، ومن ثمة معرفة الرهانات المؤثرة عليه، حاضرا، و مدى قدرته على إعادة هيكلية المجتمع، مستقبلا.

أما على صعيد يتعدى الأطر الوطنية فيمكن رصد جملة من التحولات التي خضعت لها المفاهيم الاجتماعية والمهنية في ظل ما سميناه بالسيرورة الانتقالية، بدءا بما يحصل على المحتوى المفهمي للعمل، مع أزمة النموذج الصناعي الرأسمالي الغربي، من المفهوم الأجرى التقليدي إلى مفهوم إنتاج الخدمة، على عكس الصعيد المحلي أين لم يكن "العمل المنتج في الجزائر ولمدة طويلة في لب اهتمام تنظيم الإنتاج الاجتماعي" (Chikhi Said، 1984)، فكيف سيكون هذا المفهوم بعد أن ترسخ لحقبة زمنية على أنه واجب وشرف، وفق دليل الاقتصاد السياسي الرسمي للايديولوجية الاشتراكية، وضرورة مزاجية هذا الواجب مع شروط الكفاءة، المردودية و العقلانية في ظل التنظيم الاقتصادي والاجتماعي الذي نحن متجهين نحوه؟ وإلى أي نوع من الرهانات في مجال محتوى العمل نحن بصدد المواجهة؟ و هو سؤال من الصعب جدا الإجابة عليه في "وضع تغير بصدد الحدوث" (Philippe Zarifian، 1999).

و بالرغم من أن جل المدارس الوظيفية الفرنسية تنفي حدوث تغيرات جذرية منظورة على محتوى العمل، بغض النظر على ذلك التفتيت في المفهوم العام للعمل أو التطورات الجزئية و المحلية للمفهوم، على مستوى بعض الشرائح الاجتماعية أو بعض القطاعات الاقتصادية، الناتجة أساسا على رفض البعد الأجرى للعمل و إدخال المزيد من المرونة في ساعات العمل (Maurice Thevenet، 1999)؛ فإن مدرسة علم النفس الاجتماعي

للتنظيمات الأمريكية في تلخيصها لمجمل إسهامات المختصين الأمريكيين (Ilgene D, et Pulacos E)

، (1999)، تفران أن سبع تغييرات جذرية قد طرأت على طبيعة ومحتوى العمل في الوقت الحاضر:

- التداخل بين العمل والتكنولوجيا: بالرغم من أن العلاقة بين العمل والآلة ليست بالجديدة إلا أن عدد متزايد من الناس أصبح يرى أن تدخل الآلة في أعمالهم بقدر غير ممكن معه التفريق بين ما هو من اختصاص الإنسان و ما هو من اختصاص الآلة، بالخصوص بعد أن حل الكمبيوتر محل الشخص في آخر المهام التي احتفظ بها لنفسه وهي المراقبة و اتخاذ القرار بشكل أكثر فعالية من الإنسان نفسه في بعض الأحيان.

- التغييرات في تحديد المهام: فالعمل التقليدي كان في السابق جد قار و يمكن شغله جماعيا من قبل عدد معتبر من الأشخاص، إلا أن إعطاء الأولوية في تنظيم العمل الحديث لمزيد من المرونة في المهام أحدث تحولا على مستوى توزيع المهام، هذا التحول الذي تدعم بدوره بفعل ظاهرتين: - التسيير التوقعي للمهارات؛ حيث تتطور التنظيمات وفقا لهذه المهارات المكتسبة. بالإضافة إلى إحداث بعض المهارات والمهن للاستثناء في فضاء سوق العمل، حيث يكثر الطلب على هذه المهارات بالرغم من الشح الملحوظ في العرض اعتياديا. - إدماج فئات جديدة من العمال؛ ويتعلق الأمر هنا بالمؤقتين والفصليين والعاملين بعقد عمل محدد المدة، ولا شك أن المؤسسة تستفيد كثيرا من هذا النوع من التشغيل ومن المرونة القانونية بصفة عامة، إلا أنه في الواقع يطرح هذا المشكل الجديد إشكالية كبيرة على مستوى تسيير الموارد البشرية على المدى البعيد فكيف يمكن تحسيس هذه الفئة بالانتماء والمشاركة داخل المؤسسة، وكيف يمكن لهذه المؤسسة كسب قوة عمل مستديمة تزداد فعاليتها مع الزمن (Horschild A، 1997).

- الأهمية المتصاعدة للتكوين المتواصل: المفهوم التقليدي للعمل عموما ما يربط بين الفعالية والخبرة الماضية والمستمدة أصلا من التكوين الابتدائي للعامل وهو ما يتبلور من خلال منحة الأقدمية المتصاعدة مع السنوات، إلا أن التطور المذهل للمكنة يتطلب تطورا موازيا لمهارة العامل وهكذا تعيد التكنولوجيا النظر في أساليب التقييم التقليدية للمهارة وتصبح المهارة الفريدة المعتبرة هي قدرة تأقلم العامل مع محيطه المادي المتغير.

- مراقبة العمل من طرف المستهلك: مع التطور المذهل لعلوم التسويق في الآونة الأخيرة ترسخ مفهوم جديد لدى شريحة كبيرة من المستهلكين وهو إقبالهم على التفاوض لشراء خدمة ما بعد البيع قبل الانتباه إلى خصائص المنتج في حد ذاته، وهكذا دخل المستهلك في حسابان العامل وأصبح أكثر اتصالا به من اتصاله برب العمل، ذلك أن الضغط الذي يشكله المستهلك من جراء إلحاحه على نوعية خدمة ما بعد البيع ليس بالهين بل هو ضغط وتأثير مضاعف على مستوى نوعية العمل ثم على مستوى المهام حينما لا يتوافق تنظيم العمل مع رغبة المستهلك.

- التحول نحو التحديد من دور الزعيم والمراقب: تطور روح الجماعة في العمل، المراقبة من طرف الزبون، اختفاء الهيكل التصاعدي في تنظيم العمل، كلها عوامل تحد من دور الزعامة والمراقبة في العمل، كما لا ننسى دور التطور التكنولوجي والإعلامي في جعل العمل يسير من دون الحاجة إلى رقابة أو زعامة مباشرة، كما أن التوعية بأهداف

العمل لفائدة العمال واستجابتهم المرجوة تجعل دور الرقيب يختفي، أو على الأقل يختزل في دور التوعية بأهداف العمل هذه.

- التحول من المقاربة الفردية للعمل إلى المقاربة الجماعية: تقليديا العمل كان ينظم حول الفرد، فهو الذي يتعاقد وهو الذي يظهر في عملية تسيير الموارد البشرية من خلال أجره و خصائصه في الأداء، كما أن الثورة الصناعية عملت على ترسيخ التناهي في تقسيم الأدوار وجعل الفرد هو القاعدة الإدارية والتفاوضية للعمل. إلا أن التنظيم الحديث للعمل أصبح يركز أكثر فأكثر على المجموعة التي وحدها تملك القدرة على التغيير الجذري للعمل، وهو ما ينجر عليه تغيير موازي في أساليب تحديد الأهداف وتقييم النتائج، وأكثر من ذلك فالمطلوب تغيير معايير تقييم الأداء بشكل يأخذ في الحسبان مدى قدرة الفرد على الانسجام مع العمل في المجموعة.

ورغم اقتناعنا بعدم قابلية تعميم حجم التغييرات السابقة على جميع الفضاءات الاجتماعية، لارتباط مجمل التغييرات برهانات علمية وتكنولوجية في الفضاء الغربي، لم نتوصل إليها بعد في الجزائر وفي جميع الدول المتخلفة، إلا أن ذلك لا يعني أن المفهوم لم يعرف أي تغيير يذكر، بل خضع إلى تغييرات تنظيمية ناتجة بصفة خاصة محاولات التنميط للمرجعيات الفكرية السالفة الذكر ما نجم عنه من مراجعة للعلاقة التعاقدية للعمل الشيء الذي يضع المفهوم في خضم رهانات تنظيمية. معرفية جديدة لم يسبق وأن عرفها في فترة ما قبل التحول أهمها على الإطلاق:

. إقرار العمل المؤقت والفصلي.

. تعميم التسريح.

. المرونة المطلقة في تشريع العمل.

. التراجع على الحق في الترسيم.

. التحول إلى الشراكة والمناولة للتقريب بين العروض والطلبات لقوى العمل.

و لم يعد العمل كمفهوم لوحده داخل الجدل بل حتى تسييره وقع تحت طائلة التغيير، فطغيان البعد العددي في التسيير التقليدي للعمل لم يعد له محل في تنظيمات اليوم بشكل لم يعد معه مقبولا استعمال مفهوم تسيير اليد العاملة، هذا المفهوم الذي غالبا ما يأخذ في الحسبان البعد العددي للعمال الأجراء أو عدد عروض العمل المتاحة والطلبات في حالة الانتظار، وبصيغة أخرى مجموع السكان النشطين، كما أن هذا التعريف عموما ما لا يأخذ في الحسبان العاملين في البيوت والغير المصرح بهم و يستثني الأنشطة الغير رسمية، وحتى مفهوم تسيير الموارد البشرية الذي غالبا ما يجذبه خبراء الاقتصاد الجزئي وبعض مدارس التنظيم، على أساس التفريق بين الموارد المادية والموارد البشرية وأنه أشمل باعتباره يشير إلى الأشخاص ويشير إلى النشاط في نفس الوقت ويمدد ويعمق مفهوم النشاط حال حضور الأشخاص كفاعلين في تنظيمه ومتكفلين به بداخل إطار مؤسساتي، ليصبح مفهوم التسيير هذا يمتد إلى كل السكان النشطين والمحتملين بمعنى الكامنين، إضافة إلى القادرين على العمل والذين لا يبحثون عنه، حتى هذا المفهوم غالبا ما يتحفظ عليه الكثير من المختصين سواء باعتبار أن الأشخاص ليسوا بموارد

و إنما مالكي موارد (Peretti J-M، 1997)، أو باعتبار أن من الأليق الفصل أولاً في جدلية من هو أجدر بالتسيير الأشخاص أم ممارسات العمل حسب تأكيد مدارس التسيير المعرفي و الموازنة البشرية (Pfeffer J، 1998)، التي توجهنا إلى أن أهم شيء يجب القيام به داخل المؤسسة هو كيفية الربط بين هذه الممارسات وبين تسيير الأشخاص الصادرة عنهم بشكل يُنفّذ في حدوث الاغتراب وذلك على ضوء ما يسمى بفن الإدارة الشامل بدل عن التسيير التقليدي.

جملة هذه التحولات تعطي إمكانية القراءة التوقعية للشكل البنوي الذي يأخذه سوق العمل وللمكنزات الوظيفية المتحركة فيه، والتي يمكن اختصارها في التوجهين التاليين:

التوجه الأول: تتعدد الأشكال التعاقدية للعمل بشكل تتسارع معه وثيرة الحراك الاجتماعي كنتيجة حتمية لعولمة التبادلات وإسهام التقنيات الجديدة للإعلام والاتصال في بروز عروض جديدة، تنمية اقتصاد المعرفة و تقرب العرض من الطلب وهو ما ينجم عنه توثيق علاقات رضائية جديدة بين العمال و أرباب العمل، الشيء الذي يحد من الأزمات المطلوبة و بالتالي تحول دور النقابات من الوظيفة المطلوبة الثورية إلى وظائف المرافقة البيداغوجية.

التوجه الثاني: التطور في تنظيم العمل ليتحول شيئاً فشيئاً، من تفضيل الأشكال الأجرية المحددة قياساً بوحدة الزمن الساعية، إلى تفضيل الأشكال المبنية على تأدية المهمة الكلية بناءً على الالتزام المتبادل بين طالب الخدمة و المكلف بالمهمة و هو ما يرجح كفة المقولاتية كتنظيم متلائم مع هذا الشكل البنوي. الوظيفي الجديد لسوق العمل.

III. المقاولون كفئة متجدد، محددة و كمحور معرفي:

المقاولون فئة مهنية متجددة ومحددة في خضم هذه التغيرات، وهم غالباً ما شكلوا موضوع دراسة للعديد من الاختصاصات المعرفية، العلم الاجتماعية، العلم الاقتصادية، العلم نفسية و تاريخية، و ذلك منذ نهاية القرن التاسع عشر إلى يومنا هذا.

كل المقاربات العلمية حاولت أن تعري جزء من وحشة هذا الموضوع المعرفي المترامي الأطراف، المتمثل في المقاولاتية و التي تبدو، بالنظر إلى كثرة هذه المقاربات، كميدان ابستمولوجي قائم بذاته.

حاولت مجمل هذه المقاربات فهم هذا الموضوع المعرفي من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية الثلاث، المتضمنة لمحاور البحث حول الظاهرة المقاولاتية:

ماذا يفعل المقاول؟ تضمنت المقاربات الوظيفية.

من هو المقاول و لماذا يفعل بشكل مغاير؟ تضمنت المقاربات السلوكية و النفسية.

كيف يفعل المقاول؟ تضمنت المقاربات الإجرائية و السياقية.

و إذا كانت التخصصات العلمية، التي أرادت إن تستحوذ على المقاول كموضوع دراسة خاص بها كثيرة، فإن عدم قدرة أي من هذه العلوم على الانفراد به لنفسها هو الدليل على قيام هذا الموضوع بذاته كعلم مستقل و هو ما ذهبت إليه بعض المؤلفات الجماعية نهاية الثمانينيات ومطلع التسعينيات.

و وإذا كان هناك طموح لبعث هذا الموضوع كحقل معرفي مستقل فذلك ناتج في الأساس عن كون الظاهرة تتسم بتعدد أبعادها الفكرية التي تقع على مشارف حدود عدة علوم أخرى، بحيث تطال علم الاجتماع لكونها ظاهرة تفسر بعدة ظواهر اجتماعية أخرى كما يمكن أن تكون بدورها عنصر تفسير لظواهر اجتماعية عديدة؛ و يفسر كونها ظاهرة اقتصادية لما لها من تأثير على الوظائف الاقتصادية، فغالبا ما تفسر ظواهر نقص النمو و ضعف الناتج الوطني الخام بنقص عدد المقاولات المنتجة للثروات.

و بدوره يستفيد علم النفس من كون المحفزات و البواعث على المقابلة هي من صميم دراسة الشخصية. و لعل من أوائل من أعطى المقابلة دور حلقة الربط بين مجالين معرفيين هو "ماكس فيبر" حين ربط بين بعد ثقافي اجتماعي ممثلا في القيم البروتستانتية، بما تحمله من تقديس للعمل المضني و تكريس للنفس في سبيل تراكم الثروة، و عامل آخر اقتصادي و هو ظهور نمط الإنتاج الرأسمالي، و كانت الوسطة الرابطة بينهما هو فكر المقابلة. و على خطى الطرح التأسيسي "لماكس فيبر" حاولت العديد من المقاربات النمطية الحديثة، الربط بين أكثر من مجالين معرفيين هذه المرة، فالمقابلة هي ما يربط بين البعد السلوكي المتمثل في الرغبة الجارحة من قبل الفرد لتغيير وضعه و بين البعد الاجتماعي المتمثل الفعل القيمي المعياري و بين البعد الاقتصادي متمثلا في جدوى و مردودية المشروع، ثم في الأخير البعد السيكولوجي ممثلا في الرغبة و الحاجة لإثبات الذات عبر التجاوب مع نشاط مقاولاتي (L. Sokol. A et Shapero. 1982).

يتأكد هذا الطابع المتعدد الأبعاد المعرفية للمقابلة، على الصعيد العملي، من خلال البحث عما يلزم المقاتل من مدارك للتمكن من فهم الحدث المقاولاتي، الذي يمر على خمس مراحل حسبهم: أخذ المبادرة بشكل انفرادي أو بشكل جماعي، رصد المصادر المادية الرمزية اللازمة، تسيير المنشأة، الاستقلالية في أخذ القرار ثم تحمل خطر الفشل كعنصر يجب أن يدخل في الحساب عبر كامل السيرة المقاولاتية.

بالإضافة إلى هذا، فهناك العديد من المقاربات التي تدمج محددات معرفية أخرى، التي هي في تماس مع ميدان المقابلة، كمستوى المنظومة التربوية و قدرتها على غرس ثقافة المقابلة لدى الأفراد و التوزيع الديمغرافي الجيد في الفضاء الجغرافي كحاو لفرص الاستثمار الطبيعية، كما يوجد من قارب الفرد المقاتل ككائن حقوقي منشأ، مالك أو مسترجع لتنظيم و هو المؤسسة كوجه من أوجه الوجهة و امتلاك السلطة السياسية.

مؤهلات الشخص المقاتل، هل هي فطرية أم مكتسبة؟ ما هي الخلفية المثالية للمقاتل؟ هي أهم التساؤلات للدراسات التي تحاول معرفة و تحديد خاصيات المقاتل البسيكولوجية، السمات العريضة لشخصيته، محفزاته، سلوكه ثم أصوله الاجتماعية و مساره المهني.

في هذا الإطار، تظل محاولة "ماكس فيبر" من أوائل المحاولات التي أعطت السبق لمنظومة القيم في صقل الشخصية المقابلة، فبالدراسة المقارنة للأديان استنتج وجود ألفة بين الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية، التي يحركها الفكر المقاتل المتسم بالصرامة مع النفس في سبيل الوصول إلى حالة من التراكم الرأسمالي، من خلال رصد المال لصناعة المال، و هو ما يوازي الاستثمار في القاموس الحديث، وهي ألفة التي أعطت ميلاد النهضة الحديثة.

جل الأعمال النظرية تصب في اتجاه أن فكر المقاول ليس بالقيمة القابلة للتوزيع الجماعي و أن بيئته هو التنظيم القائم على أساس التكامل و ليس القائم على أساس التشابه وهو ما يعطي صفة الانتقائية له كحالة فكرية و لمجاله الحيوي التنظيمي كفعل تكاملي.

صحيح أن هذه الشروط الانتقائية المستوحاة من التراث السوسيولوجي الغربي، على اعتبار أن الفضاء الذي نمت و تطورت فيه يحمل العلاقات الجدلية المحددة لظروف نشأة الفكر النخبوي المقاول، تعتبر شروط إقصائية مسبقا لواقع سوسيولوجي مماثل للواقع الجزائري على اعتبار أن المعايير التي يفترضها التنظيم الاجتماعي للمجتمع الجزائري و التي تستمد من أصوله الزراعية، تنظر إلى العمل على حد تعبير "بيير بورديو"، على أنه متعلق بخصائص العامل الفيزيولوجية و مكانته داخل الجماعة التي يشتغل فيها، حيث يكون أحسن مكانة في حالة وجوده بين أفراد يشترك معهم في صفات كثيرة، وهو ما يبرز أن التضامن الاجتماعي قائم على أساس التشابه وليس على أساس التكامل كما تقتضيه البيئة المؤسسية و الفكر المقاول الخلاق و المنتج للفعل، إلا أن قراءة التباين في نتائج خلق المؤسسات و نوعيتها، حتى في إطار الفضاء الغربي نفسه، يعطي الانطباع أنها عملية من اختراع المجتمع الأمريكي لوحده، بالنظر للتنامي بنسبة 50 % في عدد المؤسسات وفي ظرف عشرية واحدة (الثمانينات) وهي نسبة لم تستطع أن تصل إليها لا العراق الكوليجالية في التسيير و أخلاقها البروتستنتية في أوروبا، و لا الروح التضامنية بالمشاركة في التنظيم الياباني، فاستثنائيا استطاع التنظيم الأمريكي بلوغ رقم 20 مليون مؤسسة جديدة في عشرية واحدة لتصدق بذلك تسمية مشتلة الفكر المقاول على المجتمع الأمريكي المعاصر.

إن هذا البروز التاريخي ، القياسي و الاستثنائي في المجتمع الأمريكي للفئة المقاول بخصائصها الفريدة والمميزة، هي نتاج بالدرجة الأولى للتكوينية الشخصية للفرد الأمريكي و التي عرفت دوما بالمغامرة و تقبل هوامش الخطر، بدءا من عمليات المحجرة الأولى التي عمرت هذا القطر ثم توارثت هذه الشخصية لتصبح ميزة المجتمع الأمريكي ليتطور فيما بعد توازيا مع التطورات المصاحبة لحركات التصنيع و التي أعلنت على أشكال جديدة لتقسيم العمل الاجتماعي و بالتالي بروز مراتبية اجتماعية و طبقية محددة تفلت للأشكال الطبقية القديمة المشكلة تقليديا من بنية فوقية تمثلها الطبقة الأرستقراطية و بنية تحتية غير قادرة في أكثر الحالات على المشاركة في صياغة مسار المجتمع .

هذه المراتبية الاجتماعية الجديدة ترتبط أكثر بالعلاقة بين الفرد و وسائل الإنتاج و السوق الاقتصادية وهو ما يعني واقعا حدوث انقلاب في موازين القوى وإحداث قطيعة جوهرية مع المنظومة الطبقية التقليدية أو بتحديد أدق تغير شكل التوزيع الاجتماعي للمكانة بحيث أصبحت الفئات التي عملت على امتلاك رأس المال وتحقيق سبل استثماره و تحويله إلى رأس مال منتج، تحتل المكانة الريادية في المجتمع بعد تمكنها من احتلال آليات الحكم السياسي مقابل عجز الأرستقراطيات التقليدية على مواكبة التطور الفعال للنخب المغامرة الجديدة.

هذه الواقعة التاريخية بدورها توشك على الحسم في اتجاه نفي أي تقارب بين سوق الشغل و سوق المؤسسة في البعد المتعلق بالمؤهلات الشخصية للفاعلين في كلا الفضاءين. فبينما يكون الطلب في الأول على قوة

عمل ذات خصوصيات محددة، في غالب الأحيان تقنية، من طرف الطالب لهذه القوة لإنجاز مهمة أو جملة من المهام، يتطلب الفضاء الثاني جملة من المؤهلات والخصوصيات الكامنة في شخصية خالقة للفعل المنظم ليسخرها في خدمة رب العمل، الذي هو نفسه العامل، لتمييز بذلك بكونها شخصية خالقة ومنفذة للفعل في آن واحد، كما أنها حصلة نخبوية تمتنع أن تتوزع بشكل متساو على كل الفاعلين وفي كلا الفضائين بالنظر لجملة من الشروط والظروف الموضوعية التي تعمل على البناء الاستثنائي للشخصية الخالقة.

بمجموع الشروط والظروف و المؤهلات الاستثنائية للفرد المقاول تختلف في تحديدها مختلف المدارس الأكاديمية تبعا لاختلاف خصوصيات البيئات التي تتواجد فيها هذه الشخصية و هذه المدارس نفسها. لكن جلها ذهبت في اتجاه تأكيد الطابع الاستثنائي لشخصية المقاول، مع التأكيد على أنها نتاج لتربية خاصة، قاسية غالبا، و محصلة لتجارب مهنية و عاطفية ماضية قادت كلها فيما بعد إلى صقل شخصية متحدية و غير قابلة للترويض و الخضوع لإشراف سلطة تنظيمية أو قيادية أخرى.

مع وفرة الدراسات حول خلفية الفرد المقاول، اتضح انه من غير الممكن إعطاء نموذج مثالي له بالاعتماد فقط على الخصائص السيكولوجية أو السوسيولوجية، ذلك أن كل فرد هو نتاج لبيئته و صورة على انتماءاته، فالحيط الاجتماعي، و حتى الطبيعي، له من التأثير بما يعيق بشكل واضح تحديد هذا الفضاء المعرفي المثالي وهو ما أدى إلى الانتقال من دراسة شخصية الفرد بشكل ثابت إلى شكل أكثر ديناميكية و هو رصد هذا الفرد خلال عملية الفعل أي خلق المؤسسة كتنظيم جديد ودراسة مخرجاتها كقيمة مضافة و كثرة.

الطرح الحديث، في دراسة السيرورة المقاولاتية بدل الفرد المقاول، هو التفريق بين الفرد و مشروعه. تكون السيرورة المقاولاتية بذلك هي المسافة التي تفصل بين اللحظة التي يلتزم فيها الفرد المقاول مع نفسه أولا ثم مع محيطه، من خلال البدء في إنشاء مؤسسة، راصدا لذلك كل الموارد الشرعية المتاحة، مادية كانت، علاقاتية أم رمزية، و ينتهي هذا المسار في اللحظة التي تجدد فيه المؤسسة الجديدة توازنها من خلال قدرتها على الولوج في السوق الذي وجدت من اجله لتنتج قيم مضافة من سلع و خدمات (Fayole alain ، 2002).

يشمل هذا التعريف عدة مراحل تتضمنها السيرورة الانتقالية، بدءا بالنية و الالتزام من طرف الفرد لخلق المؤسسة وصولا إلى خلقه القيم المضافة و الثروات مرورا بتأسيس كيان تنظيمي جديد.

أهم هذا المسار بين اللحظتين الكثير من الدارسين الذين راحوا يصفون كل مرحلة على حدا، واضعين مقاربات مفهومية للعناصر المحيطة لهذا المسار، معتبرين إياه كتفاعل ايجابي بين هذه العناصر، التي تارة تنتمي للفرد و تارة أخرى هي من صميم المحيط التنظيمي الذي نشأت فيه هذه المؤسسة.

يمكن تصنيف الدراسات حول السيرورة المقاولاتية وفق تيارين: الأول يدافع على الفكرة التي مفادها أن المقاول هو عملية خلق تنظيم جديد، فتبعا للأسلوب الذي يعتمد لاستغلال فرصة أعمال، اختراع جديد، خلق مؤسسة أو استغلال تنظيم موجودا سلفا، يمكن الحكم أن المسار هو مسار مقاوطني أو غير ذلك، وفق هذا التصنيف نلاحظ انه ليس شرطا أن تقود عملية خلق المؤسسة إلى عملية تجديد مطلقة وفقا لمفهوم "جوزيف شمبتير" بل

يمكن أن تكون القيم المضافة الناتجة ضئيلة نظرا لخلق مؤسسة بالمحاكات أو إعادة الإنتاج أو إعادة إحياء فروع لنشاطات موجودة أصلا.

أما التيار الثاني فيدافع على الفكرة التي مفادها أن المسار المعرفي الذي يضع المقابلة كنموذج اجتماعي و مهني جديد يعمل على اكتشاف الفرص ثم استغلالها بعد تقييمها و هو لب العملية المقاولاتية. نلاحظ هنا أن هذه المقاربة تعتمد على اعتبار عملية تحين فرصة معينة ثم استغلالها هي عملية خلق نشاط اقتصادي لكنها ليست بالضرورة خلق لتنظيم جديد. فالفرص موجودة في الطبيعة و يكفي التعرف عليها و اكتشافها للاستحواذ عليها و تحويلها إلى حقيقة اقتصادية ملموسة و مجسدة في صورة ثروة كما تعتبر هذه المقاربة أبضا على اعتبار هذه السيورة كمسار للاستغلال و التحويل الفعلي للفرص وإلا فلا يمكن اعتبار هذا المسار مقاولاتي أي تميل إلى إبعاد كل التجارب الغير مثمرة ماديا من حقل المقابلة

ليس بالأمر المبتكر القول بأن كل المؤهلات و الصفات والخصائص التي تميز أي شخصية كانت، هي نتاج لتواجدها في فضاء زماني ومكاني مميز تدخل معه في علاقة تبادلية التأثير أي تأثر فيه وتتأثر به، فلقد سبق "لدوركايم" أن أكد أن الفرد ابن بيئته فإذا تحرك فإن المجتمع هو من حركه وإذا نطق فمجتمعه هو الذي نطق فيه، إلا أن مهمتنا هنا هي محاولة معرفة حدود ومستويات العلاقة التنظيمية التي تربط الفرد المقاول مع مختلف دوائر محيطه القريبة، متمثلة في مجمل التقاليد العائلية التي ينشأ فيها هذا الفرد و الوضعية المحلية التي تبرز فيها أنشطة تتلاءم مع خصوصياتها، ثم المتوسطة متمثلة في هيئات الدعم والتمويل و التموين للسوق الاقتصادية و مختلف الفرص و التهديدات المؤثرة على هذا الفرد في هذا المستوى و أخيرا الكلية أو البعيدة و التي تشكل مجمل الأنظمة القانونية والتشريعية و الثقافة السائدة و المنظومة التربوية و السياسية و الاقتصادية للبلد بصفة عامة.

أ-الدوائر القريبة: من حيث التأثير تبدو العلاقة متبادلة بالضرورة حيث غالبا ما يؤثر مستوى الآباء الدراسي و وضعهم الاقتصادي ورتبتهم الاجتماعية على شخصية الأبناء و لذلك ففي معظم الحالات يحافظ هذا التأثير على منطق إعادة الإنتاج الاجتماعي في اتجاه الحفاظ أو تدعيم المكانة و الرتبة الأسرية داخل العائلة الكبيرة أو داخل الحي أو المدينة. من جهة أخرى تلعب التقاليد السائدة في العائلة أو حتى في القرية أو المدينة دورا بارزا من حيث منظومة الجزاء المتوارثة إن كانت تكن التقدير و تبجل العمل الحر أم أنها لا تعترف إلا بخريج المعاهد الكبرى المشتغل بالوظيفة العامة كنموذج للابن الناجح و المستقر، كما تشكل أقرب الدوائر المحيطة بحامل المشروع أهم مصادر التمويل والدعم اللوجستيكي لإنجاز المشروع الجديد ذلك أنه عموما ما لا تحضأ أفكار المشاريع الجديدة بقبول المؤسسات المالية نظرا لاحتواء هذا النوع من المشاريع على أخطار عالية من الناحية الحيوية والاستمرارية لذلك يلجأ حامل فكرة المشروع للدخار العائلي و مال الأقارب وهي عملية تنال تقدير واعتراف الاقتصاد الأمريكي ويطلق عليها اصطلاحا " التمويل العائلي"، و حتى و إن لم يحصل على الدعم المالي الملموس من هذا الوسط فإن ضمان وصاية أحد أعيان العائلة أو المحيط على المشروع يعتبر رأس مال لا يقدر بثمن و هو يعرف برأس المال العلاقي.

ب- الدوائر المتوسطة: قد لا يكون الفرد وليد بيئة عائلية مشجعة لروح المقاولة إلا أن رصده لفرصة محلية، قد تكون حاجة اجتماعية لمنتوج أو خدمة معينة، تنقله نوعيا إلى عالم المقاولة حتى وإن كانت البداية بيع السجائر أو السندوتشات أيام المباريات الرياضية المحلية أو في أسواق الألبسة الغير رسمية. كما تلعب السياسة المحلية للبلدية أو الولاية دور فعال في تنمية هذه الروح من خلال تشجيع الأسواق الأسبوعية أو الأعمال الموسمية أو إرساء ما يعرف بمشاتل المؤسسات الصغيرة إضافة إلى دور الجمعيات والنوادي في إبراز فرص الاستثمار و اكتشاف أسواق جديدة وأفكار مشاريع واعدة.

ج- المحيط التنظيمي العام: ليس من باب الصدفة أن يخلق المجتمع الأمريكي مليوني مؤسسة جديدة سنويا ذلك أن المنظومة التربوية كانت قد أدرجت في المقرر الدراسي للصف الابتدائي مادة تربوية تعلم الطفل كيفية تسيير حقيرة في البورصة كما أن الثقافة العامة في هذا المجتمع تجعل من خلق المؤسسة مغامرة مثيرة يشجع على حوضها. في هذا المستوى الأعلى لا يمكن أن نلمس إلا نادرا تأثير الفرد على هذا المحيط و العكس هو الصحيح فالسياسة الاقتصادية والمنظومة التربوية التي يصوغها المقررون في أعلى هرم السلطة لها كل التأثير على تشجيع أو خنق المبادرة الفردية لخلق المنشأة، كإجراءات تسهيل الاستفادة من القروض و الدخول إلى السجل التجاري و الإعفاء الجبائي والشبه جبائي و توفير العقار الصناعي و التجاري لفائدة هذه الفئة بالامتياز.

محمل هذه الإجراءات التحفيزية عموما ما ترد في إطار سياسات عمومية للتشجيع على خلق المؤسسات وفقا لاستراتيجيات مختلفة وأهداف هي بنفس القدر من الاختلاف، لكن الثابت في إطار السياسات العمومية هو الاعتماد على المنظومة التعليمية، التكوينية و الجامعية كذراع رفع لبلوغ مستويين من الغايات الاجتماعية: . باعتبار هذه المنظومة وسيلة تحديد للمناهج، تحديث للأساليب و ضبط للتكيف مع كل موعد تغيير اجتماعي؛ . باعتبار هذه المنظومة وسيلة عدل اجتماعي من خلال تمكين الفاعلين الاجتماعيين، الراغبين في الاستجابة للتغير، من أدوات التكيف مع هذا التغير على قدم المساوات، ثم ترك المنافسة تخلق التميز.

IV. إصلاح المنظومة الجامعية والإجابة عن متطلبات التغير في سوق العمل:

فضلا عن مسؤولية المنظومة التعليمية التكوينية، الجامعة بصفة خاصة، كفاعل مؤسسي، في إرساء قيم العدل والمساوات ، من خلال تمكين مريديها بالتساوي من وسائل التكيف مع متغيرات الواقع الاجتماعي ثم ترك التنافس الحر والعدل للحصول على المقام الاجتماعي يفعل فعله، فإن هذه المسؤولية تتعاضد عند كل موعد إصلاحي ذلك أن الفعل الإصلاحي هو قبل كل شيء فعل مسؤولية بجدارة.

فإلى أي الرهانات التنظيمية تخضع عملية إصلاح التعليم العالي في الجزائر، وهل تشكل هذه العملية الفرصة المثالية لتجديد البنى الاجتماعية المهنية بشكل يسمح ب بروز الفئات المهنية المنتجة للقيم المضافة، المجددة لأساليب و طرائق العمل و المرتكزة على شرعية العمل المبدع المبني على الكفاءة الواعية والعارفة، من طراز النقابي النخبوي

والمقاول المبدع، أم أنها لا تغدو كونها مناورة لإعادة إنتاج البنى المهنية البالية والمتكئة على مختلف الشرعيات العقيمة و على القيم الربعية المهيمنة و المعيقة لكل عمليات التحديث والإحصاب الفكري؟ هي جملة من التساؤلات التي حاول العديد من الباحثين الإجابة عنها، حال التطرق لدراسة الأثر الاجتماعي لمحاولتي إصلاح منظومة التعليم العالي عبر محطتي 1971 و 2003، وفق مقاربات علمية مختلفة ومتباينة. فبعض الأطروحات تشير إلى وجود هوة حقيقية ومستمرة التردد بين المنظومة الانتاجية من جهة و عملية رصد الموارد البشرية، أين تتحمل الجامعة و المؤسسة المسؤولية العظمى للتقريب بين المتغيرين المنتجين للقيمة المضافة من جهة ثانية، لكن بفعل التباين الفاضح في الأهداف للفضائين المؤسساتيين نتجت تلك الهوة وبالتالي الاختلال الهيكلي الوظيفي المزمع (Henni Ahmed, 1990). فمن جهة أسندت المؤسسة الاقتصادية العمومية لنفسها مهمة رصد الموارد الطبيعية و المالية، الناتجة عن بيع تلك الموارد الخام، لتوزيعها على شكل أجور، كوظيفة حضارية مع ترك الاهتمام بتأهيل المورد البشري كأولوية ثانوية؛ أسندت مؤسسات التكوين العالي لنفسها مهمة مغايرة تماما وهي جزارة هيئة التدريس، تعريب لغة التلقين و ديمقراطية الدخول إلى الجامعة.

نتيجة هذه الهوة بين الفضائين هو تضييع الفرصة لتجديد العلاقات الاجتماعية، السياسية و الاقتصادية لمرحلة الجزائر المستقلة أين تشكل التكنولوجيا أحد أهم نواتج هذا التجديد. كما كان للمد التنظيمي للدولة بالإنفراد بخلق، تسيير و مراقبة الوحدات الصناعية، الأثر السيئ على روح المبادرة و تثمين نتائج البحث العلمي الجامعي داخل الفضاء الاقتصادي.

كما لا يرى اتجاه آخر، في جملة الإصلاحات المدخلة دوريا على منظومة التكوين العالي إلا وسائل وأساليب من السلطة السياسية لإضفاء الشرعية على ممارساتها، المعاد إنتاجها دوريا، ثم تدعيم الشرعية التاريخية المتوارثة بشرعية أخرى أكثر مصداقية وذلك من خلال توظيف الجامعي النخبوي كممثل للسلطة داخل المجتمع، أين يتمتع المتعلم بحظوة خاصة هي نتاج للمقام المحفور في الذاكرة الجماعية لأصحاب العلم (Khelfaoui, 2003).

لكن الخلل الناتج في وظيفة التعليم العالي، وفق هذا الطرح لم يكن ناتج عن التباين في الأهداف، وفق أطروحات الاتجاه الأول، وإنما هو نتاج للتباين في الوظيفة الحضارية المسندة للتعليم من قبل توجهين أيديولوجيين داخل النظام؛ الأول يرى أن التعليم العالي هو وسيلة تحديث اقتصادي و اجتماعي على الطريقة "السان سيمونية" الثاني يرى في التعليم الوسيلة المثلى للحفاظ على المقومات الوطنية. من حيث توزيع موازين القوة فإن الاختلاف في تحديد أهداف التعليم أفرز هيمنة النخبة السياسية المدافعة على الوظيفة الأولى على القطاع الحيوي الاقتصادي أما النخبة الثانية فهي التي بسطت اليد على البيداغوجي وهو، على المستوى البنيوي، ما أفضى إلى بروز نسقين تنظيميين يعملان وفق منطق تلك النخبتين: الأول متمثل في الوزارات التقنية التي ترقب أكبر المؤسسات

الاقتصادية بما فيها تلك القطاعات التي تملك امتدادا عبر وصايتها على بعض معاهد التعليم العالي، أما النسق الثاني فيتمثل في وزارات التربية، العدالة و التعليم العالي.

وعلى كثرة و اختلاف الاطروحات المحللة لوظيفة الإصلاح الجامعي في الجزائر، فإنه يمكن حصرها بين تلك الأطروحات الأكثر تشاؤما، التي تذهب إلى حد اقتراح الغلق الفوري للجامعة كنتيجة للتسيير الكارثي والنتائج المخيبة لتجارب الإصلاح المتعاقبة وتستدل باللائحة الموصوفة في التأهيل لدى الجحافل المتخرجة سنويا من هذه الجامعة بدون آفاق تشغيل، وبين تلك الاطروحات الأقل تشاؤما والتي ترى أنه مهما تكن النعوت الواسفة لإصلاح الجامعة ومهما يكن مستوى التأهيل للطلاب الجامعي الجزائري إلا أنها تلاحظ تمتع هذا الطالب، حال التخرج، بامتيازات نسبية مقارنة بالفئات الأخرى للاندماج المهني في القطاع العمومي والقطاع الخاص مستدلة لذلك بالنتائج الإحصائية حول فرص التوظيف داخل مخططات التسيير لقطاع الوظيفة العمومية و نوعية الطلب على العمل في القطاع الخاص (Djeflat Abdelkader, 1993).

وبالرغم من ندرة الدراسات الأكاديمية حول أثر إصلاح التعليم العالي الأخير في الجزائر، الذي يوحد المناهج والمسارات الدراسية و يحولها من النظام الكلاسيكي المجهود إلى نظام ال" ل م د" الحديث، بالنظر لكون التجربة مازالت "بصدد الحدوث"، بشكل يجعل من كل محاولة تقييم محاولة خاضعة للأحكام الذاتية المسبقة، إلا أن التجربة من حيث منطلقاتها الفكرية كنتاج لمسار "بولون" المستند في صياغته على الخصائص الاقتصادية والاجتماعية للفضاء الأوروبي يشجعنا على إبداء المحاذير المنهجية التالية:

أن مسار "بولون" أتى كحتمية حضارية و تاريخية للتطور السياسي والاجتماعي والاقتصادي الأوروبي من جراء عوامة السوق والعرض والطلب، زوال الحدود الجغرافية بين دول ذلك الفضاء وتبدد المفهوم المتعالي للدولة الوطنية، ثم التوجه نحو اقتصاد المعرفة وتعميم معايير الإنتاج المادي والمعرفي بالاستعانة بالتقنيات الحديثة للإعلام والاتصال الذي بلغ مستوى التحكم فيها أوجه في هذا الفضاء، نظير بقاء فضاءنا رهين الانغلاق على الذات و الخضوع للحتميات الحضارية الكالانية التي تتموقع تاريخيا في الفضاء الزماني الماقبل رأسمالي مع إثقال الموروث الثقافي القبلي لكل حركية تنموية حديثة.

ثم هل يمكن أن يستجيب الفضاء التشريعي الجزائري للدعوة الشرطية لمقاربة القانون الجزائري من القانون الأوروبي، وفق المادة 56 من اتفاق الشراكة الجزائري - الأوروبي، وما تنجم عنه من حتميات لمقاربة كل المعايير المحلية، بما فيها المنظومة التربوية و التعليمية، مع المعايير الأوروبية على رغم من إشكالية الشرعية التي تطرحها خطوة مماثلة فضلا عن المشكلات المادية والتقنية الناتجة عن احتضان تنظيم لا يزال يثير النقاش والجدل في موطن ميلاده.

V. الشراكة بين الجامعة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لترسيخ روح المقاول لدى الطلبة الجامعيين:

انطلقت تجربة الشراكة ومد الجسور بين الجامعة و الهيئة الحكومية المعنية بالتشجيع على خلق المؤسسات المصغرة لفائدة الشباب من ملاحظة العدد الضئيل للجامعيين المقبلين على خلق المؤسسات بالرغم من أهمية الامتيازات

المادية والمعنوية التي تمنحها هذه الهيئة لتوفير البديل المهني للشكل الأجرى باللجوء للشكل المقاولاتي(علي موسى رابح، 2008).

بنيت هذه الملاحظة على نتائج دراسة ميدانية لمعرفة لأثر هذه الآلية على المستوى الاجتماعي و الاقتصادي الكلي وكانت النتائج المتعلقة بمنشئي المؤسسات وفق المستوى التعليمي كما يلي:

أعلى نسبة هي تلك المتعلقة بالمقاولين أصحاب المستوى التعليمي الثانوي و المتوسط و ذلك بنسبة 36% لكليهما و هما نسبتان متطابقتان يشكلا مع بعضهما نسبة 73% من العدد الكلي.

أما الجامعيين من أصحاب الشهادات و هؤلاء الذين لم يحصلوا على الشهادات فنسبهم مجتمعتين هي 15% أما أدنى نسبة فهي لفئة من يستطيعون القراءة و الكتابة بنسبة 1,4% فقط.

لا تشكل النسبة العالية من الثانويين و المتوسطيين أي مفارقة مع الإحصائيات المتعلقة بالسكان في الجزائر، فالنسبة المقاربة لـ 7% لهاتين الفئتين مجتمعتين في كلتا الدراستين توافق النسبة العالية للمتمدرسين سنوات السبعينات و الذين يكونون قد بلغوا الفئة السنية ما بين 25 و 35 سنة في تاريخ إجراء هذه الدراسة و هو ما يمكن التفسير به هذه النسب العالية للفئتين مجتمعتين.

لكن ما يشكل المفارقة هو هذا التواجد الضعيف لفئة الجامعيين الذين بحكم المستوى العلمي يفترض أن يكونوا أكثر إقبالا على خيار المقاول كمسار معرفي واع، كما أن التواجد في هذا الفضاء المعرفي يفترض أن يوفر أكبر قدر من المعلومات حول وجود برامج و أجهزة من هذا القبيل تعمل على تشجيع الإقبال على خلق العمل الذاتي ومن ثمة خلق المؤسسات التي تعتبر أحد وسائل تامين نتائج البحث التقني و العلمي.

إلا أن النظر في مجمل شروط الاستفادة من الجهاز تظهر لنا أن مسألة خلق المؤسسة المصغرة هي ليست قضية شاب مؤهل علميا بقدر ما تتطلبه من تمكين مادي و من صقل ميداني، و بالخصوص القدرة على رصد القنوات والعلاقات اللازمة لافتتاح قرض البنك و تخطي مختلف العراقيل الإدارية التي تميز مسار خلق المؤسسة في الجزائر.

ما يمكن أن يجلب الانتباه أيضا هو ذلك التناسب الطردي بين المستوى التعليمي المتصاعد وعدد النساء المستفيدات من امتيازات هذا الجهاز و هو مؤشر يمكن أن يدلنا على الوعي المتنامي للمرأة المتعلمة و قدرتها على الاستجابة للفرص و الحلول التي تطرحها الدولة للإدماج الاجتماعي حتى وإن هذه كانت الفرص هي الذهاب في مغامرة و مشقة خلق مؤسسة.

لكن يبقى هذا الإقبال الضعيف لخرجي الجامعات على خلق المؤسسة هو الحافز الأساسي الذي دفع مسؤولي هذه الوكالة إلى البحث عن علاقة تعاقدية تقرب بين مهام هذا الجهاز كمشجع للشباب على الاستثمار و بين الجامعة كخزان للشباب المؤهل وبالتالي الانتقال بعملية خلق المؤسسة في الجزائر إلى مستوى نوعي .

في هذا الإطار، و منذ جانفي 2004 إلى أواخر 2007 تم إمضاء 13 اتفاقية شراكة بين الوكالة و مختلف الجامعات و معاهد التعليم العالي. هدف هذه الاتفاقيات هو غرس ثقافة المقاول عند الطالب الجامعي و ذلك عبر مجموعة من الإجراءات :

خلق تخصص جامعي جديد يعنى بإمداد طلبته بتقنيات مرافقة منشئي المؤسسات.
تنظيم أيام إعلامية حول فرص خلق المؤسسات في إطار البرنامج الحكومي المشجع على خلق العمل الذاتي.
تنظيم أيام دراسية وجامعات صيفية حول المناقشة كخيار للإدماج المهني وكأسلوب لتثمين نتائج البحوث العلمية.
تجدر الإشارة هنا إلى الطابع التطوعي الذي اكتسبته هذه المبادرة، أي عدم اكسابها الطابع المؤسسي وترسيخها قانونيا، وهو ما تؤكد تقارير النشاط السنوية الأخيرة لهذا الجهاز، حيث تخلو من كل إشارة إلى تثمين العلاقة بينه وبين القطاع الجامعي، ما يعطي الانطباع على ظرفية العلاقة وهشاشة مرتكزاتها المؤسسية.
الهوامش:

- 1- ابن خلدون عبد الرحمن: (بدون تاريخ). المقدمة، مصر، طبعة محمد عاطف، ص 91.
- 2- علي موسى رابح: (2008). السيورة الانتقالية ومنطق تجديد البنى الاجتماعية-المهنية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، ص 352.
- 3- رأس المال عبد العزيز: (1993). كيف يتحرك المجتمع، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ص 26 - 34.

- 4- Boudon Raymond: (1984) La place de désordre: PUF, Paris, P22.
- 5- Busino Giovanni : (1998) Élités et élitismes, Alger, Edition Casbah, posteface.
- 6- Dans Le travail en usine. Chikhi Said: (1984) Les cahiers du : CREAD n°4, Alger, P 05.
- 7- Djeflat Abdelkader : (1993) Technologie et système éducatif, Alger, UNESCO-CREAD, Medina, P 154.
- 8- Fayole alain: (2002) Du champ de l'entrepreneuriat à l'étude de processus entrepreneurial : quelques idées et pistes de recherche, 6eme congrès international francophone sur le PME- HEC- Montréal.

- Gartner, W.B: (1985) A frame work for describing the –9
phenomenon of new venture creation, academy of management
review, n°1, P 696,
- Girod Roger : (1977) Inégalité – inégalités. Analyse de la –10
mobilité sociale, Paris, PUF.
- Girod Roger : (1981) Politiques de l'éducation. L'illusoire et –11
le possible, Paris, PUF.
- Henni Ahmed : (1990) L'Option scientifique et technique –12
en Algérie, Alger, Office des publications universitaires, p 124.
- Hernandez, EM: (2001) L'entrepreneuriat, Approche –13
.théorique, Paris, l'harmattan, P 27
- (1999) The changing nature of :Ilgene D et Pulacos E –14
performance, implications for staffing, motivation and
développement, in revue française de gestion, n° 126, P07.
- Khelfaoui Hocine :(2003) Le champ universitaire algérien –15
entre pouvoirs politiques et champ économique, actes de la
recherche en sciences sociales, Alger, N 148, P 34-46
- (1983) Le changement :Mendras Henri et Forese Michel –16
tendances et paradigmes Paris, Ed Armand Colin, P7.,social
- Peretti J-M: 1997 Tous DRH, Paris, Les éditions –17
.d'organisation, éditorial
- (1998) The human equation building profits by :Pfeffer J –18
putting people first, USA, Harvard business school press.
- (1979) Le Changement social, Paris, Ed H :Rocher Guy –19
.M H, P 36

- Shapero .A et sokol. L : (1982) The social dimension of -20
entrepreneurship , in , encyclopaedia of entrepreneurship,
Englewood cliffs, hertice hall.
- (1999) Le retour du travail et la fin de la : Tévenet Maurice -21
gestion de ressources humaines », in revue française de gestion, n°
126, P05.
- (2002) L'avenir de l'emploi, Paris, P U F, : Vimont Claud -22
.Avant-propos
- (1999) Productivité, logique de service et :Zarifian Phillipe -23
mutation du travail, in le retour du travail, Revue française de
gestion. n° 126, P106.