



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بن أحمد - وهران 2 -

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع تنظيم و عمل

مذكرة تخرج بعنوان

**التكوين المهني و أثره في ميلاد التوجه المقاولاتي عند
الشباب المتربص بالمعهد الوطني المتخصص في
التكوين المهني - بولاية النعامة -**

مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص تنظيم و عمل

تحت إشراف الأستاذة:

* د . حساين زاهية

من إعداد الطالب :

• فتحة محمد

أعضاء لجنة المناقشة :

الصفة	مؤسسة الإنتماء	الرتبة	الإسم و اللقب
رئيسا	جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	مولاي الحاج مراد
مشرفا و مقررا	جامعة وهران 2	أستاذة محاضرة -أ-	حساين زاهية
ممتحنا	جامعة وهران 2	أستاذ محاضر -ب-	عمشاني مصطفى

السنة الجامعية : 2020/2019



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بن أحمد وهران 2

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع تنظيم و عمل

مذكرة تخرج بعنوان

**التكوين المهني و أثره في ميلاد التوجه المقاولاتي عند
الشباب المتربص بالمعهد الوطني المتخصص في
التكوين المهني – بولاية النعامة –**

مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص تنظيم و عمل

تحت إشراف الأستاذة:

* د . حساين زاهية

من إعداد الطالب :

● فتحة محمد

أعضاء لجنة المناقشة :

الصفة	مؤسسة الإنتماء	الرتبة	الإسم و اللقب
رئيسا	جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	مولاي الحاج مراد
مشرفا و مقرا	جامعة وهران 2	أستاذة محاضرة -أ-	حساين زاهية
ممتحنا	جامعة وهران 2	أستاذ محاضر -ب-	عمشاني مصطفى

السنة الجامعية : 2020/2019





شكر و تقدير

بسم الله أرفع قلمي هذا المتواضع ، وقبل كل شيء ، أتقدم بالشكر والحمد
الجزيل لله سبحانه وتعالى ،

والذي ساعدني للوصول إلى هذه المرحلة الدراسية ، والذي ساعدني في
المضي نحو هدفي ، وهو إنجاز
هذه الرسالة المتواضعة.

كما أتقدم بالشكر العميق إلى أستاذتي المشرفة التي كانت لي أولاً الأم
الثانية ، وقائدتي ومدرستي ،
وبأخلاقها الطيبة وهي أستاذتي الكريمة
"حساين زاهية "

كما أن جزيل الشكر والتقدير موصول إلى لجنة المناقشة الكرام ، لتفضلهم
بقبول تحكيم هذا العمل
المتواضع.

وأتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى جميع الأساتذة تخصص علم الاجتماع
تنظيم و عمل وكل الشكر أيضا إلى عمادة كلية العلوم
الاجتماعية

ولن أنسى في الأخير أصدقائي في الدراسة من زملاء و زميلات

و نرجو من الله التوفيق و أن يرفع عنا هذا الوباء و البلاء عساه أن يسمع
دعائنا و يلبي ندائنا إنه مجيب الدعوات

أمين يارب العالمين

إهداء

أحمد الله عز وجل على منحه و عونه لإتمام هذا البحث.

إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له أمالي، إلى من كان يدعيني قدما نحو الأمام
لنيل المبتغى، إلى الإنسان الذي امتلك الإنسانية بكل قوة، إلى الذي سهر على تعليمي
بتضحيات جسام مترجمة في تقديسه للعلم، إلى مدرستي الأولى في الحياة، أبي الغالي على
قلبي أطال الله في عمره؛

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء و العنان، إلى التي صبرت على كل شيء، التي
عني حق الرعاية و كانت سندي في الشدائد، و كانت دعواها لي بالتوفيق، تتبعني
خطوة خطوة في عملي، إلى من ارتحت كلما تذكرت ابتسامتها في وجهي نبع العنان أمي
أعز ملاك على القلب و العين جزاها الله عندي خير الجزاء في الدارين؛

إليهما أهدي هذا العمل المتواضع لكي أدخل على قلوبهما شيئا من السعادة إلى أنني
حظيتم و أخواتي الذين تقاسموا معي عبء الحياة

كما أهدي ثمرة جهدي لأستاذتي الكريمة الدكتورة: حسان زاهية التي كلما تظلمت
الطريق أمامي لجأت إليها فأنارتها لي و كلما دب اليأس في نفسي زرعت فيا الأمل لأسير
قدما و كلما سألت عن معرفة زوجتي بما و كلما طلبت كمية من و قتها الثمين وفرتني لي
بالرغم من مسؤولياتها المتعددة إلى كل أستاذة قسم علم الاجتماع و إلى كل من يؤمن بأن
بذور نجاح التغيير هي في ذواتنا و في أنفسنا قبل أن تكون في أشياء أخرى

كما أهدي إلى أصدقائي و رفيق دربي بوقطير علي سيفه الدين
و الذي أتمنى له النجاح في مشواره الجامعي

كما لا أنسى أصدقائي كل من عمر و عبد العظيم و عبد الصمد و
طيري عبد القادر و توفيق

أتمنى لهم التوفيق و النجاح في حياتهم المهنية

إلى الصغيرة جنة و إلى كل من فتح لي باب منزله من أعمام و أخوال

إلى عمي محمد و عمي عبد القادر و خالي عبد الله أقول لكم شكرا
لكم جميعا و لما قدمتموه لي

فتحة محمد



فهرس

المحتويات

الفهرس

- مقدمة.....1
- تحديد الإشكالية.....3
- فرضيات الدراسة.....5
- أهداف و أهمية الموضوع.....6
- أسباب إختيار الموضوع.....6
- الإطار المنهجي للدراسة.....7
- تحديد المفاهيم و المصطلحات.....9
- المقاربات النظرية المفسرة لموضوع الدراسة.....13
- الدراسات السابقة.....15

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتكوين المهني

مقدمة الفصل.....24

● أولا : ماهية التكوين.....25-27

1. لمحة تاريخية عن التكوين داخل المؤسسة في الجزائر.....25
2. مفهوم التكوين.....26
3. خصائص التكوين.....26
4. أهداف و أهمية التكوين.....27

● ثانيا : طرق و تنفيذ البرنامج التكويني.....29-34

1. طرق التكوين.....29
2. تنفيذ البرنامج التكويني.....33
3. تحديد الإحتياجات التكوينية.....34

● ثالثا : ماهية التكوين المهني..... 45-35

1. مفهوم التكوين المهني..... 35
2. أهمية و أهداف التكوين المهني..... 37
3. التحليل السوسيو تنظيمي لمؤسسة التكوين المهني في الجزائر.. 39
4. التكوين المهني في الجزائر..... 40

45**خلاصة الفصل**

الفصل الثاني : التكوين المهني كآلية لتشجيع المقاولاتية

47**مقدمة الفصل**

● أولا : الإطار العام للمقاولاتية..... 54-48

1. التطور التاريخي للمقاولاتية..... 48
2. مفهوم المقاولاتية..... 50
3. المقولة في الفكر السوسولوجي..... 52
4. خصائص و أهمية المقاولاتية..... 54

● ثانيا : آليات المقولة..... 61-56

1. دوافع الشباب نحو المقولة..... 56
2. مراحل السيرورة المقاولاتية..... 60
3. سوسولوجيا المقولة في الجزائر..... 61

● ثالثا : التوجه المقاولاتي و دوافع الإنشاء لدى الشباب.....63-69

1. العوامل المؤثرة في التوجه المقاولاتي..... 63

2. أجهزة الدعم المرافقة في الجزائر..... 65

3. علاقة التكوين المهني بالمقاولاتية..... 68

69**خلاصة الفصل**

الفصل الثالث : النتائج المتوصل إليها

- أولا : تقديم نبذة عن المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني72

- ثانيا : تحليل الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة..... 74

- ثالثا : تحليل الفرضيات 72

78-79**خاتمة**

80-85**قائمة المراجع**

86-91.....**قائمة الملاحق**

قائمة الأشكال :

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
54	شكل يوضح نموذج تكوين الحدث المقاولاتي	01
57	شكل يوضح مراحل المختلفة للسيرورة المقاولاتية	02
60	شكل يوضح عوامل المؤثره في التوجه المقاولاتي	03



مقدمة

عمامة

مقدمة عامة :

يعتبر العنصر البشري أساس التنمية في مختلف دول العالم كما يعتبر القيام عليه من أهم العوامل المساعدة على القيام بالاقتصاد و المجتمع و قد بدلت الدول في سبيل ذلك الكثير من العناية و الجهد و اولت لذلك اهتمام و ذلك من خلال تكوين إنسان و تعليمه و تنمية قدراته بالشكل الذي يجعله قادر على العمل بشكل أكثر كفاءة و فعالية و إن من أهم الوسائل التي تعمل على تنمية العنصر البشري هي التعليم و التكوين و ذلك لأن الفرد المتعلم و المتكون يملك القدرة على تحويل الثروات و خلق الأفكار التي تساعد على الاستغلال الأمثل للموارد و يلعب التعليم بلا شك دور كبير في تحقيق التنمية و هي الحقيقة التي لاتقبل النقاش و قد أكدت مختلف الدراسات و الأبحاث بأن المجتمعات التي أقبلت على التعليم و أنفقت فيه جهدها أضحت حل مكان البارزة بين دول العالم و في بلد بحجم الجزائر و الذي يعتبر فيه معدل النمو السكاني كبيرا فإن هنالك أعداد كبيرة جدا من المتربصين و المتكونين بمراكز التكوين ما يؤكد على ضخامة المسؤولية الملقاة على عاتق النظام التكوين و التعليم في توجيه مستقبل البلاد و مع تزايد عدد خريجين سنويا لم تعد الدولة قادرة على توفير العمل كما في السابق لي وُلأئك الأفراد من خلال مؤسساتها العمومية و الإدارات الحكومية مما يدعون للتفكير و جدية في كيفية تدارك الوضع و تثمين التكوين الذي حصل عليه وُلأئك الخريجين و من هنا يأتي الاهتمام بالمقاولاتية كونها تعتبر كحل لهذه المعضلة أو جزء منها

و أصبح موضوع المقاولاتية و إنشاء المؤسسات أحد أهم المواضيع التي يهتم بها الباحثين و ذلك من خلال إمكانية توفير مناصب شغل لذا أصبح موضوع المقاولاتية يشغل حيز إهتمام كبير و ربط هذا الموضوع بخريجين معاهد التكوينية كما أن له دور هام وفعال في المجتمع لما له من قدرة في توفير اليد العاملة الماهرة التي تسمح لها بإقتحام عالم الشغل فالنظرة المؤسساتية تستمد مرجعيتها من إستعدادات الأفراد لي تحويل أفكارهم الإبداعية إلى واقع ملموس و هذا نتاج من الأفكار الطلبة المتربصين لذا المعاهد التكوينية .

إلا أن هذه الدراسة شأنها شأن أي عمل علمي قد صادفنا فيها العديد من الصعوبات منها قلة المراجع التي لها علاقة بالمقاولاتية خاصة في المكتبة، مما دفع بأي الأمر إلى الاعتماد على المجلات والمذكرات والمواقع الالكترونية . إضافة إلى تفشي فيروس كوفيد 19 (كورونا) الأمر الذي جعل الجانب الميداني يلغى من طرف الوزارة التعليم العالي و البحث العلمي .

تحديد الإشكالية :

عرفت البلدان التي تبنت نظاما إشتراكيا في السابق مثل الجزائر موجة من الإصلاحات الإقتصادية و مسار من التحول نحو الإقتصاد الحر ، و أعطت أهمية كبيرة لخلق و إنشاء المؤسسات خاصة من قبل الشباب و اعتبرتها مسارا مهما ضمن الديناميكية التنموية¹ ، كما كلف الانتقال من النظام الإشتراكي إلى النظام الرأسمالي جملة من التراكمات نتيجة لتطبيق النظام الموجه إلى اقتصاد السوق القائم على الخصوصية، وهو ما تزامن مع ظهور فئة من الفاعلين الشباب الاجتماعيين والاقتصاديين خريجي الجامعات والمعاهد وتعرضهم للبطالة مع إضافة فئة أخرى تعرضت للبطالة في إطار ما يعرف بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية لتتنوع أشكال البطالة في الجزائر²، و عليه فإن أغلب المجتمعات التي عرفت تواجدا للنظام الإشتراكي ، دخلوا في عملية تحول في أنظمتهم السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية ، ففي السنوات الأخيرة هذه الأنظمة اعتمدت على التخطيط المركزي ، و عرفت المجتمعات الصناعية عمليات إعادة الهيكلة واسعة ، فالمؤسسات العمومية تم خصصتها و الإطار القانوني و المؤسساتي تم تكييفه مع إقتصاد السوق ، ففي هذه المرحلة الإنتقالية اعتبر الما قول في مركز سياسة التحول نحو إقتصاد السوق ، و الذي بإمكانه إنجاز عدة وظائف سوسيوإقتصادية مثل : خلق مناصب الشغل ، دعم الصيرورة الإبداع و تحسين المستوى المنافسة و التقليل من عدم المساواة الإجتماعية التي لا غنى عنها للسير الحسن لإقتصاد السوق³.

فمقاربة السياق تنطلق من أن السياق المجتمعي و نياته و ما يحمله من آليات إجتماعية و سياسية و إقتصادية و قانونية يمثل عوامل محددة هي الأخرى للفعل الإنشائي للمؤسسات ، فإذا كان هذا السياق يحمي عناصر ذات طبيعة مشجعة و ملائمة ، سيؤدي ذلك حتما إلى إرتفاع معدلات الإنشاء أما إذا كانت هذه العناصر ذات طبيعة معرقة سيكون العكس ، ثم إن السمات التي يحملها الشخص هي بالضرورة مرتبطة بالسياق الموجود فيه و المعاش له و مع ذلك لا يجب أن نغالي في التأكيد على حتمية القوى الخارجية المرتبطة بالسياقات و الأوساط المجتمعية المختلفة التي تشكل معاش

الفرد و إعتبارها الوحيدة في إنتاج الظاهرة و إقصاء أو تجاهل دور العوامل الداخلية المحفزة للفرد ، فبمجرد أن يعي الفرد وجود سبل المقاولاتية تولد أصلا ضمن الأوساط التي تشكل معاش

¹ بدر اوي سفيان ، ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص علم الاجتماع تنمية بشرية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2014-2015 ، ص 2

² إسحاق رحمان ، المقاول في القطاع الخاص و علاقتها بتنمية مجتمع العمل ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة باتنة 01 ، 2017-2018 ، ص 1

³ بدر اوي سفيان ، ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول ، مرجع سابق ، ص 02

الفرد سواء ارتبطت بالوسط العائلي، المهني، التربوي، التعليمي، التي تصيب مايسمى بـ " اليقظة المقاولاتية " لهذا السبب نحن نفترض أن الفرد يدخل في صيرورة مقاولاتية عندما تولد هذه اليقظة تدفعه باتجاه الفعل المقاولاتي أي إنشاء مؤسسة⁴. و نظرا لهذا، سارعت الحكومة الى انشاء هياكل وأجهزة دعم تعنى بمساعدة ومرافقة الشباب لإنشاء مشاريع، من أجل تشجيعهم ودفعهم نحو مجال المقاولاتية وإنشاء العمل الخاص، و محاولة تذليل الصعوبات التي تعترضهم، كما تسعى لجعل الفرد عارضا للعمل ومصدرا لعمل الآخرين. ومن بين هياكل الدعم هذه يوجد **Anjem: Ansej**،... الخ.. غير أن هذه الهياكل تركز على الجانب المادي، وعلى الشباب الذي سبق وأن اتخذ مبادرة الانشاء⁵.

و تستمر عملية الإنشاء و إعداد الشباب المقولين المتمثلة في المؤسسات النسق التعليمي و التكوين المهني المختلفة التي تساهم من خلال الدروس النظرية و التكوينات الميدانية و العملية التي توفرها للشباب في إكسابهم مختلف المعارف التنظيمية و المهنية التي من شأنها أن تجعل منهم مقاولين مكونين و قادرين على مباشرة تسيير مشاريعهم.⁶

و عليه فالجامعة و المعاهد التكوينية لهما دورا حاسم و مهم في دفع الطلبة المتكونين نحو مجال المقاولاتية و العمل الخاص، و التأثير على التوجهات المقاولاتية للطلبة المتكونين و بالتالي جعل المقاولاتية بديل مهني ممكن و جذاب⁷، و كما هو معروف فإن المعاهد التكوينية و الجامعة لها دور في توعية طلابها و إعدادهم و تكوينهم، إذ تهدف بهم للإرتقاء بهم نحو الأفضل، فهي بذلك نسق مفتوح على المحيط الإجتماعي، تسعى لزيادة كفاءة رأس مالها البشري و المتمثل أساسا في طلابها.⁸

و لهذا تحاول المعاهد التكوينية بذل جهود حثيثة كجزء من توجهات الحكومة إلى زرع الروح المقاولاتية و تعزيز التوجه المقاولاتي بين المتكونين من خلال مقررات و برامج حول المقاولاتية، و أيضا من خلال إجبارية التربصات الميدانية للمتكونين حيث هناك رغبة في تحويل الطلبة و

⁴حساين زاهية، عوامل ميلاد و تنمية اليقظة المقاولاتية : بين المعاش و الحركية و حوافز المنشئ – مساهمة في فهم صيرورة إنشاء المؤسسات الجزائرية و أصل تكوينها، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم الاجتماع والتنمية، جامعة وهران،

2012-2013، ص ص 7-8

⁵قايدي أمينة، تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير المؤسسات، جامعة مصطفى اسطبولي، معسكر، 2016-2017، ص 2

⁶عبد الرزاق منيش، دور النسق الإجتماعي في تنمية المسؤولية الإجتماعية لدى الشباب المقاولين، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل، جامعة سطيف 02، 2017-2018، ص 18

⁷قايدي أمينة، تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين، مرجع سابق، ص 3

⁸دراجي فوزية، تصور الطلبة الجامعيين للثقافة المقاولاتية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2018-2019، ص 18

المتكونين الذين هم مرشحين محتملين للدخول في مشاريع مقاولاتية إلى مقاولين و أصحاب مشاريع خاصة في المستقبل ، لذا فمن الضروري تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الطلبة و المتكونين .⁹

و السؤال الرئيسي الذي نقوم بطرحه : - ما مدى تطلعات المتكونين داخل المعهد نحو التوجه المقاولاتي ؟

و لمعالجة الإشكالية المطروحة تم طرح التساؤلات الفرعية التالية :

- هل يساهم التكوين المهني نحو التوجه المقاولاتي ؟
- هل يساهم التكوين المهني كعامل إنفتاح على التوجه المقاولاتي ؟

لمحاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي المطروح تمت صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

- لدى المتكونين تطلعات نحو التوجه المقاولاتي داخل المعهد

و للإجابة عن الأسئلة الفرعية تم طرح الفرضيات الفرعية التالية :

- يساهم التكوين المهني نحو التوجه المقاولاتي لدى المتكونين
- يساهم التكوين المهني كعامل إنفتاح على التوجه المقاولاتي .

أهداف و أهمية البحث

نهدف من خلال بحثنا إلى إبراز أهم الأسباب التي تتمثل في متربصي التكوين المهني و توجههم نحو المقاولاتية و إنشاء مؤسساتهم و كيفية إبراز الدوافع التي تدفع المتربصين نحو التوجه للمقاولاتية تتمثل أهداف فيها مايلي:

- إن أي باحث يقوم بدراسة أو بحث علمي لابد عليه أن يكون له هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة يربحوا بلوغها من خلال بحثه أو التطرق إلى أهم تأثيراتها على الواقع الإجتماعي ، و لهذا تسعى هذه الدراسة إلى الأهداف التالية:
- معرفة مدى مواءمة التكوين المهني في مساهمة تخرج الشباب نحو سوق العمل ، و

⁹ ابراهيم بيض القول ، تجاني منصور ، **إتجاهات الطلبة الجامعيين نحو النشاط المقاولاتي : دراسة ميدانية على عينة من طلبة الجلفة** ، المجلد 2 ، العدد 08 ، سبتمبر 2019 ، ص 131

- محاولة التعرف على التوجهات المهنية لخريجي التكوين المهني.
- أهمية الموضوع كونه واحد من أهم الإستراتيجيات المتبعة لمحاربة ظاهرة البطالة.
 - معرفة إستراتيجية المتبعة للتكوين المهني و التعرف على تصورات المتكويين والمتربصين نحو التوجه المقاولاتي

أسباب إختيار الموضوع:

لقد جاء إختيارنا لهذا الموضوع إلى أسباب ذاتية و أخرى موضوعية

الأسباب الذاتية:

- الإهتمام الشخصي بموضوع التكوين المهني و التوجه المقاولاتي لدى المتربصين و المتكويين
- السعي من خلال هذه الدراسة التعرف على مصير مخرجات التكوين المهني والتعرف على التوجهات المهنية لخريجي التكوين المهني
- ميول و رغبة تقديم دراسة علمية يستفاد بها في الحياة المهنية

الأسباب الموضوعية:

- من بين الأسباب التي جعلتني أختار هذا الموضوع و تمسكي به هو قلة الدراسات العلمية حول هذا الموضوع من طرف الباحثين الإجتماعيين
- بالإضافة إلى النقص الذي تعاني منه الجامعة الجزائرية في ما يخص المصادر العلمية حول هذا الموضوع

الإطار المنهجي للبحث :

1- المجال المكاني الزماني و البشري:

نظرا للإنعكاسات التي واجهتها نظرا لتفشي الوباء فلم أتمكن من إجراء الدراسة الميدانية و التي كانت أساسا بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بولاية النعامة و بالرغم من الحصول على الموافقة المبدئية من طرف مدير المعهد إلا أنني لم أتمكن من الحصول على فترة التربص بسبب جائحة كورونا التي ألمت بالبلاد و سببت في غلق كل المؤسسات التعليمية و المهنية منذ بداية شهر مارس من سنة 2020 ، حيث كان من المقرر أن يشمل مجتمع البحث على الطلبة المقبلين على التخرج لكن في بعض التخصصات و ليس كل التخصصات لأن المعهد الوطني هو بدوره أيضا يركز على الفلاحة .

2- منهج الدراسة :

هو الطريقة او الكيفية او الاسلوب الرئيسي الذي يتبعه الباحث لدراسة اي ظاهرة او مشكلة بحثية للكشف عن الحقائق العلمية من خلال عمليات عقلية للوصول الى نتيجة معلومة تتمثل في الاجابة على تساؤلات البحث او التحقق من الفرض الذي بدا به¹⁰

يعرفه محمد البدوي على أنه مجموعة القواعد التي يستعملها الباحث لتفسير الظاهرة معينة بهدف الوصول إلى الحقيقة العلمية أو أنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل و تحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة

و من جهة أخرى يعرف الدكتور عامر مصباح المنهج العلمي بأنه مجموعة الخطوات العلمية الواضحة و الدقيقة التي يسلكها الباحث في مناقشته أو معالجة ظاهرة إجتماعية أو سياسية أو إعلامية معينة .¹¹

و نظرا للجائحة و الأزمة التي تمر بها البلاد و مختلف دول العالم فمنهج الدراسة الذي أردت أن أطبقه في هذه الدراسة ألا و هو المنهج الوصفي . كونه يعتبر أحد أشكال التحليل و التفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة ، عن طريق جمع و تحليل البيانات و إخضاعها للدراسة الدقيقة .

3- عينة الدراسة :

تمثل العينة وحدة إحصائية و جزئية للمجتمع الكلي و هي أساس البحث الإجتماعي خاصة إذا ما أحسن إستخراجها و إستخدامها و يتم الوصول عليها وفق لطبيعة أفراد المجتمع و بطرق مختلفة . تعرف العينة على أنها مجموعة التي يختارها الباحث من أفراد المجتمع و يجب لأن يحدد حجمها و سبب إختيارها بصورة مقنعة

و نظرا للظروف الصعبة التي نعيشها من جائحة كورونا كان من المفروض الإعتماد على العينة العشوائية البسيطة ، و أي فرد كان مقبل التخرج من المعهد كان محل إجراء إستمارة معه و ذلك بمقابلته وجها لوجه و بسبب فيروس كورونا المستجد لقد تم غلق المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالرغم من قبولي من طرف مدير المعهد في شهر فيفري لم أتمكن على توزيع الإستمارة

¹⁰ ماهر ابو المعاطي ، الاتجاهات الحديثة في البحوث الكمية والبحاث الكيفية ودراسات خدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي للنشر والتوزيع ، (ط1) ، 2014، ص179

¹¹ عمار بوحوش و آخرون ، منهجية البحث العلمي و تقنياته في العلوم الإجتماعية ، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية و السياسية و الاقتصادية ، برلين - ألمانيا ، 2019 ، ص 13

4- أدوات جمع البيانات :

تعتبر خطوة جمع البيانات و المعلومات من أهم خطوات البحث العلمي ذلك أن نجاح البحث يعتمد على حد كبير على مدى نجاح الباحث في وصوله إلى المعلومات المطلوبة ، و إثبات مدى صحتها و دقتها

كان من المفروض الإعتماد على تقنية الإستمارة كونها وسيلة يعتمد الباحث لتسهيل عليه الإتصال و التفاعل مع مبحوثيه في مدة محدودة و من خلالها يتمكن الباحث من الإتصال بعدد كبير من أفراد العينة

تعتبر وسيلة لجمع البيانات و هي مجموعة من الأسئلة ترسل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى المبحوثين لإستفتائهم حول موضوع معين .

دليل الإستمارة :

تضمنت الإستمارة على 5 محاور أساسية بحيث المحور الأول تضمن البيانات الشخصية قسمت إلى 4 أسئلة و قد أردنا التعرف على المعطيات الفردية المرتبطة بالمتربصين (كالجنس – العمر – الحالة العائلية – كيفية رؤية إنشاء المشروع) ، إضافة إلى المحور الثاني يهدف إلى مدى إسهام التكوين المهني نحو التوجه المقاولاتي بحيث قسم إلى 6 أسئلة تمحورت حول أسئلة مغلقة منها (تشجيع المعهد المتخصص في التكوين المهني على فكرة المبادرة و العمل الحر لمتكونيها / مساهمة المعهد المتخصص في التكوين المهني في إكتشاف المبدعين / سعي المعهد المتخصص في التكوين المهني لتنمين إبداعات متكونيه / مساهمة البرامج الدراسية في المعهد على تعزيز الثقافة المقاولاتية لدى المتربصين / تنظيم المعهد المتخصص في التكوين المهني مسابقة في مجال مشروعات) ، و شمل المحور الثالث على مدى تأثير المحيط على إنشاء المقولة ، و التي قسمت إلى 9 أسئلة مفتوحة و مغلقة للمتربصين (تشجيع عائلة ماديا و معنويا على إنشاء المقولة / حجم أسرة لها تأثير في إختيارات المستقبلية للمتربصين / دخل أسرة تأثير على طبيعة تصور نحو التوجه المقاولاتي للمتربصين / تأثير الوالدين على تصورات العلمية و المهنية لدى المتربصين / تأثير قيم مجتمع في تصور المتربصين نحو التوجه المقاولاتي / تشجيع من طرف الأساتذة على إنشاء مشروع) ، إضافة إلى المحور الرابع و الذي تضمن مدى إنشاء المقولة تشكلت على 6 أسئلة مغلقة : (فكرة إمكانية إمتلاك مشروع خاص / المشاركة في جميع نشاطات المشروع / أن تكون مسؤول و قائد نفسك في العمل / فكرة تقديم شيء مفيد و قيمة مضافة للمجتمع / الإستقلالية في العمل) ، و أخيرا المحور الخامس تضمن مدى دور آليات الدعم في إنشاء المقولة قسم إلى 4 أسئلة و هي (الأجهزة المقدمة من طرف الدولة محفزة على إنشاء مشاريع / الإعفاء من الضرائب عند

بداية النشاط / تعتبر الإعفاء من الأقساط و الضرائب الأولية مشجعة على إنشاء المشاريع / تقديم الضمانات عند الإقتراض حاجزا أمام إنشاء مؤسسة)

تحديد المفاهيم :

أ- **الإعداد :** إن مصطلح الإعداد أو مايسمى بالتدريب السابق عن التوظيف يستخدم في الكثير من الحالات للدلالة على عدة عمليات كالتعليم و التدريب و غير ذلك

إلا أننا نجد البعض يدقق في استعمال هذا المصطلح الذي يعني في نفس الوقت عملية تستهدف إضافة معلومات و معارف جديدة للفرد ، و يبدأ الإعداد حيث ينتهي التعليم .

ب- **إعادة التكوين :** يعتبر مصطلح إعادة التكوين كنوع من أنواع التكوين ، مع أن البعض يستعمل مرادفا لذلك بالفرنسية (Recyclage) الرسكلة ، و تحدث عملية إعادة التكوين عند إنتقال الفرد إلى وظيفة جديدة نظرا لضرورة إلهامه و إحاطته ببعض المعلومات المتخصصة التي سوف يحتاجها في الوظيفة الجديدة ، كما أن هذه العملية تستهدف أحيانا ترقية الأفراد
12 .

ت- مفهوم التكوين المهني :

- **لغة :** كون الشيء بمعنى ركه بالتأليف بين أجزائه ، و كون الله الشيء : أي أخرجه من العدم إلى الوجود
- **اصطلاحا :** يعرف **Raymond Vatier** بأنه هو مجمل العمليات القادرة على جعل الأفراد و المجموعات يؤدون بكل كفاءة و وظائفهم الحالية و التي قد يكلفون بها مستقبلا من أجل السير الحسن للمؤسسة .

فالتكوين هو الذي يجعل الفرد قادرا على تأدية مهامه بكفاءة سواء في وظيفته الحالية أو المستقبلية مما يحقق للمؤسسة أهدافها .

كما يعرف Jean Marie التكوين كما يلي : هو مجموع العمليات ، الوسائل ، المنهجيات ، و الدعائم المخططة التي يمكن من خلالها تحفيز المؤجرين على تحسين معارفهم ، سلوكهم، تصرفاتهم ، كفاءتهم اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة و أهدافهم الخاصة للتكيف مع محيطهم و إنجاز مهامهم المستقبلية الحالية.

¹² بلقايد ابراهيم ، **التكوين و الميزة التنافسية لدى المؤسسات المصرفية في الجزائر**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية ، تخصص تسيير المؤسسات ، جامعة وهران 2 ، 2015-2016 ، ص 35

يعتبر هذا المفهوم أكثر شمولاً لأنه يتحدد متطلبات التكوين و مكوناته المادية و المعرفية التي تلعب دوراً مهماً في زيادة المعارف و المهارات لضمان مستقبل المتكون.¹³

• **إجرائياً:** التكوين المهني هو أحد العمليات التي تقوم بها المؤسسة لتغيير اتجاهات الأفراد و تأهيلهم و الرفع من كفاءة الموارد البشرية من خلال تزويدهم بالمعلومات النظرية و التطبيقية و مختلف المهارات التي تجعلهم قادرين على أداء مهامهم بالفعالية المطلوبة.

ث- مفهوم التصور

• **لغة:** يقال في مصطلح اللغة الفرنسية Representation

و يستعمل في اللغة العربية بالإضافة إلى مصطلح التصور " مصطلح تمثل "

و يعرف في القاموس الأدبي التصور على أنه : تصور الشيء هو تخيل لصورته في ذهنه أي أن الشيء صار له في ذهنه و شكل

• **إصطلاحاً:** يعرف Norbert Sillamy التصور على " أنه ليس مجرد إسترجاع صور بسيطة للواقع فقط بل تكوين أو بنار للنشاطات العقلية

بفضل دور كاييم نالت التصورات بعداً إجتماعياً لذلك توجهت الإهتمامات لما هو إجتماعي على ما هو فردي ليظهر مصطلح : التصورات الإجتماعية الذي عمل الباحثون على إبراز أهم معانيه و جوانبه¹⁴.

يرى دور كاييم أن " التصورات الجماعية خارجة عن وعي الأفراد فهي لا تنبثق عن أفراد مأخوذتين بشكل معزول ، و لكن من توافقهم و هذا أمر مختلف "

فالتصورات تكون مختلفة و عابرة يومية عندما تكون فردية في حسن أنها مستقرة و صلبة و متقاسمة عندما تكون جماعية.¹⁵

¹³ جندي جميلة ، فرحاتي فاطيمة ، سياسة التكوين المهني و دورها في تحقيق الأمن الإجتماعي للمتكونين، مجلة سوسيلوجيا ، الجزائر ، تاريخ نشر المقال : 2019/05/08 ، ص 111

¹⁴ زينة طاهري ، التصورات الإجتماعية للطلبة الجامعيين في القطاع الخاص ، مذكرة لنيل شهادة ماستر علم النفس تنظيم و عمل ، جامعة العربي بن

مهدي ، أم البواقي ، 2012-2013 ، ص 25

¹⁵ جلول أحمد ، مؤمن بكوش الجموعي ، التصورات الجماعية : مدخل نظري ، مجلة الدراسات و البحوث الإجتماعية ، جامعة الوادي ، العدد 6 ، أبريل

2014 ، ، ص 169

ج- مفهوم التطلعات :

يعرف ايفيرت روجر الطموحات بأنها الحالات التي يتمنى الفرد تحقيقها في المستقبل و أن التطلعات لا تتكون إلا من خلال الخبرة أو عبر عمل الأحكام و التقييمات ، لكن يتم تدريس تلك التطلعات عبر عملية التنشئة الإجتماعية ، حيث تعد التطلعات معتقدات تتسم بالإستقرار و يحاول الأفراد المحافظة عليها .

و يعرف محمود محي الدين سعيد العشري (2004) مستوى الطموح بأنه الحد الأقصى للأداء المتوقع و الذي يضعه الفرد لذاتها بعينها ، أخذاً في إعتباره مظاهر الظروف الإجتماعية.¹⁶

ج- المقولة : يعتبر الإقتصادي الفرنسي شايسون Cheyson المقولة إضافة إلى مهامها الإقتصادية تتوفر كذلك على وظيفة تتمثل في خدمة المجتمع و ممارسة المهام الإجتماعية كالتشغيل و توفير اليد العاملة ، شايسون يرى عكس ساي الذي يرى المقولة كفعل إجتماعي بنتائجها التنموية ، فالخدمة الإجتماعية تأتي قبل الخدمة الإقتصادية كتوفير اليد العاملة و التشغيل و القضاء على البطالة بفضل المقولة فتمثل بذلك فعل إجتماعي يحقق التنمية بالمجتمع .¹⁷

يقول فيليب بارنو : أن المقولة هي مكان مستقل منتج للضوابط التي تحكم العلاقات الإجتماعية ، و هذه الضوابط التي تشكل نقطة إرتكاز في التحليل الإستراتيجي للفعل الجماعي عند كروزيه و هذا يعني أن الفعل المقاولاتي يحتاج إلى التحليل السوسيولوجي المبني على قواعد البحث العلمي.¹⁸

خ- المقاول :

- **لغة :** إسم من قاول ، و هو من التعهد بالقيام بعمل معين .¹⁹
- **إصطلاحاً :** Entrepreneur هو بالنسبة لنا الذي إعتد و لو مرة واحدة في حياته سلوكا الذي نصفه بالمقاولاتي مهما كانت طبيعته و كونتيلون يعتبر المقاول كشخص يأخذ المخاطر متورطاً مع الطرف الآخر بدون ضمان مايمكن أن يحدث له لكن و مع ذلك يجب أن نعرف هذه الصفة يمكن أن تنطبق على المنشئ Createur بالمعنى المحض للفظ كما تنطبق على المستعيد Repreneur لمؤسسة أو مستأنف Reactivant لنشاط معين بعد توقف (طالت أو قصرت مدته) ، لهذا فإن كلمة

¹⁶ ياسمين أحمد علي ، دور الدراما التلفزيونية في تشكيل الإتجاهات و التطلعات المستقبلية للشباب.

¹⁷ Lachachi Wassila , L'influence des valeurs et de l'environnement sur l'orientation strategique de l'entrepreneur prive algerien etude exploratoire , These de doctorat , universite de tlmcen – Algerie , 2006

¹⁸ Philippe Bernouse , **La Sociologie Des Organisation**, Paris: Seuiel , 1985, p 14

¹⁹ عبد الهادي ثابت ، اللسان العربي الصغير : قاموس عربي عربي ، دار الهداية ، قسنطينة ، 2001 ، ص 460

مقاول لا تتصف بالوضوح فهي تبقى يكتسبها الغموض فهي تسمح بجمع و خلط سلوكيات و طرق ذات طبيعة مختلفة و هذا ما عبر عنه آلان فايول أن إنشاء المؤسسة تكون من العدم.²⁰

د- التوجه المقاولاتي: يعرف التوجه المقاولاتي بأنه رغبة تنظيمية لإيجاد و قبول فرص جديدة للنشاط و تحمل المسؤولية.

و إعتبر **Krueger Et Alrood** التوجه المقاولاتي بمثابة النية التي تتوسط الأعمال المقاولاتية و العوامل الخارجية (الخصائص الديموغرافية و المهارات و الدعم الإجتماعي و الثقافي و المالي) ، و إقترحوا أن نية المبادرة تفسر الأسباب التي جعلت بعض الأفراد يشرعون في اعمالهم الخاصة قبل القيام بتقييم الفرص و تحديد نوع الأعمال التي ينبغي إدراجها.²¹

ذ- التعريف الإجرائي للمقاولاتية :

هي مجموع العمليات الإجتماعية التي يقوم بها الفرد المبدع ، فيعمل على تجسيد فكرته الجديدة و إنشاء مشروع أو مؤسسة ، مع الأخذ بالمبادرة و الإبداع و تحمل المخاطرة و الربح و الخسارة ، و التعرف على فرص الأعمال و تجسيدها و إستغلالها .

المقاربات النظرية المفسرة لموضوع الدراسة:

أ- نظرية التحديث : ركزت هذه النظرية في دراستها على أهم العوامل التي تساهم في تحقيق التنمية و إنشاء الفرد للمؤسسة أو المقاولاتية ، يعتمد في قدراته الإبداعية و مدى تحكمه في التكنولوجيا ، كما تقوم على أن الفرد لا بد من أن يقوم بتدبير و تحديث واقعه الذي يعيش فيه .

كما تفترض هذه النظرية بأن البناءات المؤسسية و النشاطات الفردية تصبح أكثر تخصصا و تكاملا في السياسة الإجتماعية ، و في الأشكال الإقتصادية للمجتمع ، و من هنا نجد أن الفرد لإنشائه مشروع ما لا بد أن تكون فكرته أكثر تخصصا و إختلافا لما هو موجود و معاد في المجتمع.

أساس هذه النظرية أن الأزمة الحقيقية التي تعوق عملية التنمية في البلدان المختلفة ، هي العوامل الكامنة في البناء الداخلي لهذه الدول ومن ثم يتوقف الخروج من تلك الأزمة على قدرة تلك

²⁰ حساين زاهية، عوامل ميلاد و تنمية اليقظة المقاولاتية : بين المعاش و الحركية و حوافز المنشئ - مساهمة في فهم صيرورة

إنشاء المؤسسات الجزائرية و أصل تكوينها، مرجع سابق ، ص 26

²¹ ليلي بن عيسى ، الزهرة ناصري ، التعليم المقاولاتي و أثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة : دراسة إستطلاعية لأراء طلبة

المقاولاتية بجامعة بسكرة ، مجلة الأصيل للبحوث الإقتصادية و الإدارية ، المجلد 3 ، العدد 02 ، ديسمبر 2019 ، ص 237

البلدان في إستيعاب التجربة الغربية من خلال منهج المحاكاة التكنولوجية و الثقافية للمجتمعات الرأسمالية الغربية .

كما ظهرت على المستوى الفكر الإقتصادي ، فهناك آراء حاولت الجمع بين الفقر و التخلف ، فالشعوب المتخلفة هي التي تبني قيما سلبية مثل اللاعقلانية و قلة الميل إلى الإدخار و عدم التنظيم و اللامبالاة ، فأفراد هذه المجتمعات يتبنون قيما بعيدة عن السلوك التنظيمي الرشيد الذي يعتمد على العقلانية الذي هو أساس التكوين الرأسمالي الغربي الحديث.

باعتبار المؤسسات تسعى إلى تكون و تأهيل مدخلاتها فهي تسعى إلى خلق نوع من التجديد ، و تكوين الفكر و الروح العقلانية حول تكوين الأفراد بفضل الفكر المقاولاتي ، و إستغلالها بشكل عقلاي باعتبارها ثقافة مثقفة و متقدمة ، تحسن إستخدام التكنولوجيا في تطوير هذا الفكر ، و إستغلال هذه الموارد في سوق العمل و تحقيق التنمية و مواجهة التخلف و الفقر و البطالة .²²

ب-مقاربة السيرورة : ظهرت هذه المقاربة مع بداية سنوات التسعينيات ، ففي 1988 نشر مقال William Gartner يشير فيه لأن تفسير ظاهرة المقاولات بالرجوع إلى سمات و خصائصه شخصية لن يساعد على فهمها ، و عليه يجب أن يركز البحث في مجال المقاولات على ماذا يفعل المقاول و ليس على من هو المقاول ، أي التوجه الإهتمام بسلوكيات المقاول

و بالنسبة لـ Gartner 1988 خلق منظمة هو حدث ظرفي نتيجة عدة تأثيرات و المقاول يتوسط هذه السيرورة المعقدة ، و قد بإقتراح نموذجاً ذو أربع أبعاد لتفسير ظاهرة إنشاء مؤسسة جديدة ، و هذه الأبعاد هي : الفرد – المحيط السيرورة و المنظمة.

فهذه المقاربة لم تركز على المقاول ، و إنما ركزت على الأفعال و القرارات التي يجب أن يتبناها إذا أراد تحقيق مشروعه في الواقع ، و على المراحل التي تقود إلى إنشاء منظمة جديدة ، كما إهتمت بتحديد المهارات و الكفاءات التي يجب أن يمتلكها الفرد إذا أراد يوماً ما إنشاء مؤسسة خاصة .

و قد تبني العديد من الباحثين مقاربة السيرورة فبالإضافة إلى Gartner يوجد Hernandez 1993- Bruyot 1999 ، فمنهم من قام ببناء نماذج تصف سيرورة إنشاء مؤسسة جديدة ، و معظم هذه النماذج تم بنائها إستناداً إلى فكرة أن السلوك المقاولاتي هو نتيجة عملية من نوع تفاعلي بين العوامل التي تنتمي للمحيط و أخرى ترتبط بالفرد .²³

²²دراجي فوزية، تصور الطلبة الجامعيين للثقافة المقاولاتية ، مرجع سابق ، ص ص 35-36
²³ قايدى أمينة ، تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين ، مرجع سابق ، ص 12

الدراسات السابقة:

1- الدراسة الأولى : قويجيل منير" سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر" ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع سنة 2013-2014 ، و التي سعت للكشف عن العلاقة التكوين المهني بعالم الشغل التساؤل الرئيسي : هل توجد علاقة بين سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر ؟

فروض الدراسة:

- هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر
- يساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في الجزائر
- هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني و احتياجات سوق العمل في الجزائر

المنهج المستخدم : بناء على هذا فقد إعتد الباحث في تحليله موضوع الدراسة الراهنة على المنهج الوصفي

عينة الدراسة : تم إستخدام العينة العشوائية الطبقية أو النسبية

أدوات جمع البيانات : تتمثل الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على الملاحظة و المقابلة و الإستمارة

نتائج الدراسة:

- إن الدروس و البرامج المقدمة تساعد على تعلم المهنة
- تطابق بين التعليم أثناء التمهين و برامج التكوين المهني
- سياسة التكوين المهني لها علاقة بسوق العمل في الجزائر
- إن التخصصات مناسبة للمتربصين من حيث القدرات الجسمية
- إن مخرجات التكوين المهني تتماشى و إحتياجات سوق العمل في الجزائر و قد تبين أنه هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني و إحتياجات سوق العمل في الجزائر أنها إيجابية

تعليق على هذه الدراسة:

هذه الدراسة لها علاقة بموضوع الدراسة من خلال إبراز أثر التكوين المهني في سوق العمل ، كما أثبتت الدراسة من خلال نتائجها على أهمية الدور الذي يلعبه التكوين المهني ، هذا ماجعلنا ندرجه

ضمن الإطار و الإعتقاد على النتائج المتوصل إليها إلا أن هذه الدراسة ركزت على دور التكوين في سوق العمل

2- الدراسة الثانية : بالعبيدي محمد الكبير ، جميل عيسى ، زغب منير ، "دور قطاع التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي " مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر شعبة علوم التسيير جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي - سنة 2017-2018

التساؤل الرئيسي : - ماهو دور التكوين المهني في تفعيل الفكر المقاولاتي لدى الشباب بالوادي بالإعتقاد على مقوماتها ؟

فرضية الدراسة : - يمكن تفعيل الفكر المقاولاتي لشباب التكوين المهني بالوادي بالإعتقاد على مجموعة من المقومات الشخصية للشباب و المقومات البيئية المحيطة به

المنهج المعتمد

إعتمدت هذه الدراسة على دراسة وصفية تحليلية لإعتداده على وصف الحالة ، إعتد على المنهج الوصفي

أدوات جمع البيانات : - تتمثل الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة الإستبيان كمصدر أولي

نتائج الدراسة:

- أن الشباب يمتلكون المقومات التي تفعل الفكر المقاولاتي فيهم
- أن الشباب بصفة عامة يملكون طبيعة الشخصية المقاولاتي التي تدل على وجود إرادة للشباب على إنشاء المشاريع الخاصة بهم
- أنه توجد دوافع محيطة بالشباب تشجعهم و لكن ليست بالمستوى المطلوب و ذلك راجع إلى:
 - ضعف المبادرات الخاصة بالمقاولاتي من طرف التكوين المهني
 - عدم كفاية التشجيع من طرف أسر الشباب
 - رغبة الشباب في توفير حاضنات أعمال بالتكوين المهني

تعليق على هذه الدراسة:

هذه الدراسة لها علاقة بموضوع الدراسة ، من خلال إبراز أثر التكوين المهني على الفكرالمقاولاتي كما أثبتت الدراسة من خلال نتائجها على دور التكوين المهني التي تشجع في تطوير وقدرات وقيم الشباب المقاولاتية من خلال ، التوجيه و التشجيع و الإعتناء ببعض الشباب المبتكرين.

3- الدراسة الثالثة : سهللو فتيحة " دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية " مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص إقتصاد و تسيير المؤسسات جامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم سنة 2018-2019

التساؤل الرئيسي : ما مدى مساهمة مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية ؟

فرضيات الدراسة:

- التكوين المهني ينتج مهارات و خبرات تؤهل إلى إنشاء مقولة
- يساهم التكوين المهني في تشجيع و توجيه المتربصين على إنشاء مؤسسات الخاصة بهم
- يتمتع خريجي التكوين المهني بالروح المقاولاتية

المنهج المعتمد : إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي

عينة الدراسة : استهدفت الدراسة مسح عينة من المتربصين من مركز التكوين المهني و

عددهم 117 من تخصصات مختلفة و بصفة عشوائية

أدوات جمع البيانات : تتمثل الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة الإستمارة

نتائج الدراسة:

- التكوين المهني من أهم القطاعات القادرة على توجيه الشباب نحو إنشاء مقاولات
- التكوين المهني من أهم القطاعات القادرة على خلق يد عاملة مؤهلة في شتى المجالات
- يتميز المقاول بمجموعة من الصفات و الخصائص التي تجعله يتميز عن الغير و تمكنه من تحمل المخاطرة

تعليق على هذه الدراسة:

هذه الدراسة لها علاقة بموضوع الدراسة ، من خلال إبراز دور المؤسسات التكوينية المهنية في دفع الشباب نحو المقاولاتية كما أثبتت الدراسة من خلال نتائجها على أهمية و أثر الدور الذي يقوم به التكوين المهني نحو دفع الشباب ، حيث أن التكوين المهني يقع في مجموعات مكونة للمجتمع بما يحمله من طموحات و ما يحتاجه من يد عاملة و المقاولاتية تعتبر أحد التوجهات للمتربصين التي تجعلهم يتجهون نحو تبني الفكر المقاولاتي

4- الدراسة الرابعة : بن شهرة محجوبة " مقومات تطوير الروح المقاولاتية لدى الطلبة جامعة المسيلة " مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص تسيير عمومي جامعة محمد بوضياف المسيلة سنة 2016-2017

التساؤل الرئيسي : - كيف يمكن دعم و تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة بالإعتماد على مقوماتها ؟

أما التساؤلات الفرعية :

- ما مكانة الروح المقاولاتية لدى طلبة قسم علوم التسيير
- ما مساهمة المحيط الإجتماعي لدى طلبة قسم علوم التسيير في دعم الروح المقاولاتية
- ما أهمية سمات الطالب الجامعي بقسم علوم التسيير في دعم الروح المقاولاتية لديه .

إنطلقت هذه الدراسة من فرضية رئيسية :

- يمكن تطوير المقاولاتية لطلبة قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة بالإعتماد على مجموعة من المقومات الشخصية للطالب الجامعي .

المنهج المعتمد : تم الإعتماد في هذا الدراسة على المنهج الوصفي

عينة الدراسة : مجتمع الدراسة هنا تتمثل في طلبة قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة ، الذين يزاولون دراستهم في سنة 2016-2017 ، أما عينة الدراسة إعتد عليها الباحث تمثلت في 125 طالب من كل السنوات ماعدا السنة الأولى و طلبة الدكتوراه .

أدوات جمع البيانات : تمثل الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة الإستبيان

نتائج الدراسة :

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج أهمها :

- أن الطلبة يمتلكون المقومات التي تطور الروح المقاولانية فيهم
- أن الطلبة بصفة عامة يملكون طبيعة شخصية المقاولانية التي تدل على وجود إرادة للطلبة على إنشاء مشاريع خاصة به .
- إنه توجد دوافع محيطة بالطلبة تشجعهم و لكن ليس بالمستوى المطلوب و ذلك راجع إلى :
 - عدم كفاية التشجيع من طرف أسر الطلبة
 - أن الطلبة لا يجيدون القيام بمشاريع المعارضة للتعاليم الدينية
 - رغبة الطلبة في توفير حاضنات الأعمال بالجامعة .

تعليق على الدراسة :

هذه الدراسة لها علاقة بموضوع الدراسة جمعت بين متغيرين أساسيين هما الطالب الجامعي و ثقافة روح المقاولانية كما أثبتت هذه الدراسة في تدعيم دراستنا من حيث المقومات و أسس الثقافة التي تتجسد في الطلبة الجامعيين فالروح المقاولانية و الثقافة تنمو لدى الطلبة الجامعيين و تتجسد من خلال شخصيتهم و دعم المؤسسات لهذه المقومات إبتداءً من الأسرة النواة إلى المؤسسات الجامعية .

5- الدراسة الخامسة : دراجي فوزية " تصور الطلبة الجامعيين للثقافة المقاولانية " مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل جامعة 08 ماي 1945 قالمة سنة 2018-2019

التساؤل الرئيسي : - ماهو تصور الطلبة الجامعيين الجزائريين للثقافة المقاولانية

أما التساؤلات الفرعية :

- هل تستخدم الجامعة و دار المقاولانية طرق فعالة في نشر الثقافة المقاولانية
- كيف هو إسهام الجامعة الجزائرية و غرسها للثقافة المقاولانية لدى طلبتها الجامعيين
- هل يؤثر المستوى الإجتماعي و المحيط الأسري على طبيعة تصور الطلبة الجامعيين

إنطلقت هذه الدراسة من فرضية رئيسية :

- إن تصور الطلبة الجامعيين الجزائريين للثقافة المقاولانية تصور سلبي.

المنهج المعتمد : تم استخدام المنهج الوصفي

عينة الدراسة : تم الإعتماد على العينة العشوائية البسيطة تم أخذ 100 عسنة مفردة من كل الكليتين من المجتمع الكلي الذي قدر بـ 1300 طالب قابل على التخرج ، 70 طالب من كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية و 30 طالب من كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير .

أدوات جمع البيانات : تتمثل الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على الملاحظة البسيطة و المقابلة و الإستمارة

نتائج الدراسة :

- إقبال ضعيف للطلبة الجامعيين بالرغم من مدى معرفتهم معنى المقاولاتية
 - حسب الطالب الجامعي الطرق التي تيتخدمها دار المقاولاتية و الجامعة غير فعالة لم تواكب عصر الحداثة
 - إسهامات الجامعة محدود لتطوير مهارات المقاولاتية لطلاب على المبادرة و تحمل المسؤولية
- تعليق على هذه الدراسة :**

هذه الدراسة لها علاقة بموضوع دراستنا من خلال إبراز تصورات الطلبة الجامعيين للثقافة المقاولاتية كما أثبتت هذه الدراسة من خلال نتائجها على أهمية و دور الجامعة و مدى إسهاماتها في نشر إذ تم التوصل على الرغم من وجود دار المقاولاتية بالجامعة ، كما أن الفكرة المعمول بها ذات نسبة الأكبر إلى فكرة المشروع المهني الخاص ، كما أن التنشئة الإجتماعية للطلبة لها دور كبير في إختيار العينة

و في النهاية نقترح عليكم مخطط البحث المعتمد في هذه الدراسة و الذي تناولنا فيه قضايا نظرية مرتبطة بالإشكال المطروح و يشمل هذا المخطط عموما بدءا بالمقدمة العامة التي نشرح في سياقها تحديد الإشكالية و التساؤلات الفرعية و الفرضيات الدراسة إضافة إلى الإطار المنهجي للدراسة و تحديد المفاهيم و المصطلحات و دراسات سابقة و قد تضمنت هذه الدراسة فصلين نظريين و فصل كمشروع تصوري للدراسة الميدانية ثم تأتي أخيرا خاتمة عامة .

الفصل الأول : و يتضمن ثلاث مباحث ، المبحث الأول يفحص ماهية التكوين بصفة عامة و المبحث الثاني يتضمن طرق و تنفيذ البرنامج التكويني و المبحث الثالث يشمل ماهية التكوين المهني حيث تضمن هذا المبحث عن واقع التكوين المهني في الجزائر

الفصل الثاني : يحاول التعرف على التكوين المهني كآلية لتشجيع المقاولاتية و تضمن المبحث الأول الإطار العام للمقاولاتية من مفهوم و أهمية و خصائص و ماهية المقاوله في الفكر السوسولوجي و تضمن المبحث الثاني عن إبراز آليات المقاوله و سوسولوجيا المقاوله في الجزائر و كمبحث أخير يشمل التوجه المقاولاتي و دوافع الإنشاء لدى الشباب و أخيرا كعلاقة بين التكوين المهني و التوجه المقاولاتي.

الفصل الثالث : و يتضمن النتائج المتوصل إليها كتحليل للفرضيات من خلال الدراسات السابقة و الذي كان من المقرر أن يتضمن هذا الفصل دراسة ميدانية الذي ألغي بسبب الظروف و الجائحة التي ألمت بالبلاد مما تسببت في غلق المؤسسات التعليمية و المهنية

وأخيرا كخاتمة عامة



الفصل الأول :

الإطار المفاهيمي

للتكوين المهني

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للتكوين المهني

تمهيد :

يعد التكوين المهني مؤسسة عمومية تساعد على نمو الاقتصاد الوطني من خلال دفع طاقات بشرية مثقفة إلى سوق العمل، فتزيد من القيمة المضافة للدولة سواء اتجه الشباب إلى وظيفة عمومية أو اتجه إلى إنشاء مشروع خاص به، مما يستدعي تظافر لمختلف الجهود من أجل البحث عن السبل الكفيلة بدفع عجلة إنشاء المشاريع

الصغيرة من طرف الشباب المتكونين كونهم الطبقة المثقفة في المجتمع للارتقاء بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر، ومواكبة الدول الرائدة في مجال دعم المقاولاتية في التكوين المهني

- و سنتطرق لذلك من خلال هذا الفصل الذي نعرض فيه مختلف الجوانب المتعلقة بالتكوين حيث تطرقنا في المبحث الأول ماهية التكوين و المبحث الثاني طرق و تنفيذ البرنامج التكويني و المبحث الثالث حول ماهية التكوين المهني

أولا : ماهية التكوين

1- لمحة تاريخية عن التكوين داخل المؤسسة في الجزائر

يعتبر التكوين في الدول الأوروبية كمجسد لمجهودات و مطالب عن حاجة عمالية اما في الجزائر فقد جاء عن ارادة و تخطيط مؤسساتي تترجم عزم و ارادة الدولة على انتهاج مسار تنموي معين و هذا يستدعي بناء قاعدة و تنظيم جديد و لقد كان التكوين كعنصر فعال و اساسي في تهيئة الارضية لهذا المشروع الذي تبنته الجزائر عشية الاستقلال ففي اطار التكوين المهني بذلت هذه الاخيرة مجهودات كبيرة في مجال التعليم و التكوين بحيث سجلت الفترة الممتدة بين (1972-1998) ارتفاع عدد المتدربين في النظام التربوي و التكوين المهني من 2.95 مليون الى 8 ملايين و المدرسين من 8000 الى 380000 ومؤسسات الاستقبال من 8500 الى اكثر من 21000 منها 1072 للتكوين المهني و لقد خصصت الدولة مبالغ مالية هامة من الميزانية لتتمية هذا القطاع قدرت ما يعادل 75 من الناتج الداخلي و الاجمالي الى النتائج الايجابية الكثيرة التي تحققت على الصعيد الاقتصادي و الاجتماعي الا ان القطاع يعيش منذ سنوات ازمة عميقة تتميز باختلالات عديدة و نسبة تسرب عالية في جميع المستويات مردودية داخلية و فعالية خارجية مترددين وتاطير تقني و بيداغوجي ينقصه التاهيل و الاحترافية وذلك راجع الى عدة عوامل نذكر منها:

- ضغط الطلب الاجتماعي المتزايد و الذي فاق قدرات استيعاب النظام
- نقص الموارد المالية امام تنامي الاحتياجات بالاضافة الى التوظيف غير الفعال للنفقات و يهدف ذلك الى التكيف المستمر للعامل مع تطور المهن و التقنيات و التكنولوجيا و ايضا تحويل العامل بواسطة اكتساب و تاهيل جديد و كذلك الترقية الاجتماعية و الثقافية للعمال بواسطة التاهيل في حين ان التكوين في المؤسسة قد اعيد تنشيطه و تنميته في سنة 1982 بغية تشجيع المؤسسات على المساهمة في المجهودات الوطنية لتنمية التكوين المهني و لقد استفاد الكثير من المؤسسات و الهيئات العمومية من برامج الدعم الدولية²⁴

2- مفهوم التكوين

اختلفت و تعددت وجهات النظر لكل مفكر و تجلى ذلك من خلال التعاريف و التي سنذكر البعض منها:

تعريف ميلاري: التكوين عبارة عن انواع من العمليات التي تقود الفرد الى ممارسة نشاط مهني كما انه عبارة عن نتائج هذه العمليات

²⁴ ثابت الحبيب ، بن عبو الجليلي ، تطوير الكفاءات و تنمية الموارد البشرية ، مؤسسة ثقافة الجامعة ، الإسكندرية ، مصر ، ط 1 ، 2009 ، ص ص 260 - 261

-تعريف فيري: التكوين يدل على فعل منظم يسعى الى اثاره عالية اعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص

-تعريف بوستيك: التكوين يتضمن التعلم لاشكال السلوك الذي يكتسب عن طريق الدور²⁵.

يعرف التكوين على انه هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات و الخبرات و الاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما.²⁶

والتكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج او مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا.²⁷

3- خصائص عملية التكوينية

أ- التكوين نشاط رئيسي مستمر: فالتكوين ليس بالامر الذي تلجا اليه المؤسسة او تستغني عنه باختيارها ولكنه حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفية و تعيين متطلبات شغلها ثم تتجه الى اختيار الفرد ومن ثم تنفيذ واجبات الوظيفة فالتكوين يستمر مع الموظف بعد توليه الوظيفة او الوقوف على احداث التطورات و الاساليب العلمية في مجال تخصصه.²⁸

فالتكوين اداة لتعديل السلوك الوظيفي و اكساب الفرد المهارات و القدرات التي يحتاجها لتحسين ادائه في وظيفته الحالية او لاعداده و تهيئته للترقي الى وظيفة اعلى او الانتقال الى موقع تنظيمي جديد لذا فان التكوين نشاط رئيسي ومستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد

ب- نظام متكامل: النظرة الى التكوين باعتباره نظاما متكاملًا يتكون من اجزاء او عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من اجل اداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام كله تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه و بين البيئة التنظيمية المحيطة به و كذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريبي.

ت- النظرة المستقبلية: ان برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال برامجها للموظفين في العمل الذي سوف يقومون به و باحدث ايدولوجية تمكنه من تطبيق بايسر الطرق و باقل التكاليف و في اسرع وقت ممكن تحقيقا لاهداف المنظمة

²⁵ حورية طبة ، نواعم عباسي ، إتجاهات المعلمين و الأساتذة نحو التكوين الأكاديمي عن بعد ، جامعة قاصدي مرياح ، ورقلة ، 2007 ، ص 27 نقلا عن : سهلو فتيحة ، دور المؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقولاتية ، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستغانم ، 2018-2019.

²⁶ عمار بن عشي ، دور تقييم أداء العاملين في تحديد إحتياجات التدريب : دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية – بسكرة ، ماجيستر ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2005-2006 ، ص 56

²⁷ نورالدين حروش ، إدارة الموارد البشرية ، دار الأمة للطباعة و الترجمة و التوزيع ، ط1 ، 2011 ، ص 70

²⁸ الجميلي خيرى خليل ، التنمية الإدارية في الخدمة الإجتماعية ، المكتب الجامعي ، مصر ، 1998 ، ص 95

- ث- التكوين نشاط متغير ومتجدد: ويشير هذا المبدأ الى ان التكوين يتعامل مع متغيرات و من ثم لا يجوز ان يتجمد في قوالب و انما يجب ان يتصف بالتغير و التجدد فالانسان الذي يتلقى التكوين عرضة للتغيير في عاداته و سلوكه وكذا في مهارته و رغباته و الوظائف التي يشغلها المتكئون تتغير هي الاخرى لتواجه متطلبات التغير في الظروف و الاوضاع الاقتصادية وفي تقنيات العمل و مستحدثاتها.²⁹
- ج- الشمولية: بحيث لا يقتصر على فئة من العاملين دون اخرى بل توجه الى العاملين جميعهم صغيرهم وكبيرهم فيتعاون الجميع لتنمية المهارات و خبرات مختلف الفئات في وقت واحد.³⁰

4- اهمية التكوين واهدافه

1-4- اهمية التكوين: للتكوين اهمية كبيرة نذكر منها:

- يحسن اداء الفرد و ينعكس ذلك على كمية و تحسين جودته بادنى تكلفة و اقل جهد و في اقصر وقت
- من خلاله يمكن مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة و التنظيمية المستجدة فمن خلال نتائج التقدم التكنولوجي انتشار استعمال الالات الحديثة و المقعدة مما يوجب على المؤسسات تدريب موظفيها على استعمال و صيانة كل ماهو جديد من الاجهزة الحديثة
- التكوين يقلل الحاجة الى الاشراف فالعامل المكون الذي يعنى بانجاز ذلك العمل دون الحاجة الى توجيه او مراقبة مستمرة من مرؤوسية و بذلك يوفر وقتهم و يجعلهم يتفوقون للقيام بنشاطات اخرى في خدمة المؤسسة
- يحسن التكوين خدمات المؤسسة و طريقة تقديم السلع التي تنتجها و تعرضها مما ينعكس على صورة علاقات جيدة بين المؤسسة و عملائها
- يعمل التكوين على استقرار الوظيفي في المؤسسة و اكسابها صفة الثبات و حسن السمعة في المجتمع العامل المكون يقوم بادارة عمله على اكمل وجه مما يؤدي الى زيادة رضا الادارة على انتاجها فيدفعها ذلك الى مكافأة أما بزيادة الراتب أو إتاحة مزايا أخرى.³¹

2-4- أهمية التكوين بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية:

- تطوير إمكانية الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة
- تطوير أساليب التفاوض الاجتماعي بين الأفراد

²⁹ السلمي علي ، عملية التنمية الإدارية قرارات في تنمية الموارد البشرية ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1975

³⁰ راشد أحمد عادل ، مذكرات في إدارة الأفراد ، دار النهضة العربية ، 1981 ، ص 183

³¹ محمد فالح صالح ، إدارة الموارد البشرية ، دار حامد للنشر ، الأردن ، 2004 ، ص 102

- تنمية وتطوير مهارات الاتصال بين الأفراد
- تعميق وتحسين العلاقة بين الأفراد والإدارة.³²

3-4- أهداف التكوين : يمكن نلخصها فيما يلي

1-3-4- الأهداف الإدارية:

- أ- تخفيف العبء على المشرفين :لأن المشرف يحتاج إلى وقت في تصحيح أخطاء العاملين الذين يتم تدريبهم وتكوينهم مقارنة مع المكونين كما أنه لا يحتاج إلى الملاحظة الدائمة إلى هؤلاء العاملين المكونين وذلك ثقة في قدراتهم التي اكتسبوها عن طريق التكوين
- ب- تحقيق المرونة والاستقرار : ويقصد به قدرة التنظيم على توفير المهارات اللازمة لشغل الوظائف

2-3-4 الأهداف الفنية:

يتعلق هذا النوع من الأهداف بكافة النواحي الفنية للمؤسسة لضمان سلامتها سواء كان ذلك بالنسبة للمعدات التي تستخدمها أو بالنسبة للأفراد العاملين فيها وبالنسبة للمنتج ومن بين هذه الأهداف:

- تخفيض صيانة الآلات
- تخفيض حوادث العمل.³³

3-3-4 الأهداف الاقتصادية والاجتماعية :إن تحقيق هذه الأهداف يؤدي بالنهوض للنواحي

الاقتصادية للمؤسسة وكذلك عن طريق القدرات الاقتصادية وتعظيم الربح بالمؤسسة وضمان البقاء في السوق وكذلك النهوض بالمستوى الاجتماعي للعاملين بما ينتجه التكوين من فرص أفضل للكسب أمام العاملين وذلك عن طريق رفع معنويات الأفراد.³⁴

ثانيا : طرق وتنفيذ الاحتياجات التكوينية

1- طرق التكوين

تختلف الطرق المستعملة في التكوين باختلاف الظروف والموقف بين هذه الظروف باختلاف المستوى الوظيفي للأفراد الذين يتم تكوينهم والغرض من التكوين :عدد الأفراد المراد تكوينهم

³² خالد عبد الرحيم ، مطر الهدي ، إدارة الموارد البشرية ، دار حامد للنشر و التوزيع ، الأردن – عمان ، 1999 ، ص203

³³ عاطف محمد علي ، إدارة الأفراد : دراسة علمية و عملية ، دار النهضة العربية ، 1996 ، ص 282

³⁴ صلاح الشنواطي ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر ، 1987 ، ص 139

اختلاف خيرات وثقافات المتكونين وأخيرا تكاليف التكوين ويمكن أن تصف طرق التكوين إلى ثلاث تقنيات هي:

- أ- تقنيات تقديم المعلومات
- ب- تقنيات التبادل والاتصال ذو جانبيين للمعلومات
- ت- تقنيات التظاهر أو التصنيع

أ- تقنيات تقديم المعلومات

المحاضرات:

تعتمد المحاضرات على قيام المكون بإلقاء المادة التكوينية, بشكل رسمي ومباشر في مواجهة المتكونين وتستخدم الطريقة إذا كانت هناك معلومات يراد توضيحها وتوصيلها للمحاضرين بشكل مباشر ويستوجب المحاضرة على أن المحاضر ذو أسلوب جيد لعرض المعلومات وأكثر دراية وفهما للمعلومات التي سيلقيها

البحوث المتفوقة أو العظيمة:

إن البحوث المتفوقة هي بدون شك البيداغوجية أو الطريقة الأكثر استعمالا في عملية التكوين فهي تتكون من تقديم شفهي للمعلومات بوسائل سمعية بصرية أو بدونها فهي تقترض عموما بأن المعرفة هي لدى المكون وهذا الأخير لا بد له من إيصالها إلى المتكونين فهي تتطلب أساسا تطبيق المبادئ الثلاثة الآتية:

-التطبيق الجيد للأهداف البيداغوجية من بداية البحث حتى يتم التدخل والسماح للمتكونين بالتمركز فيها: - استعمال قاعدة الثلاثة للتكوين من:

- الإعلام عن ماذا ستتکلم
- التکلم بوضوح³⁵

*تلخيص النقاط الأساسية لكل ما جرى قوله

-تطبيق النمو اللغوي الذي يتصف بالجمال القصيرة والمستقلة نسبيا:سهولة الأسلوب,استخدام التوضيحات هي ضمان أهمية توسيع النقاط الأساسية للنقاش.³⁶

³⁵ صلاح الدين عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ،الدار الجامعية ، مصر ، 2000 ، ص ص 118-225

³⁶ Pierre Casse , La Formation Performont , Suisse Zurich , Les Presses Du Mongement, edition 1990 , P 144

دراسة الحالات:

الحالة هي الوسيلة البيداغوجية تكون عامة معرفة على أنها الوصف الأكثر والأقل دقة حالة:

- واقعية مهلوسة مستمدة من الواقع المهني
- مشكلة تسعى التشخيص أو القرار
- ذات ميزة مستعجلة ومأساوية
- شاملة أو بمعنى أن كل المعطيات المعروفة قد قدمت³⁷.

ب- تقنيات التبادل والاتصال ذو جانبيين للمعلومات:

استعمال الوسائل السمعية البصرية : استعمال الوسائل السمعية البصرية , وخاصة التلفزة والكاميرا ممكن أن يكون في غاية الفعالية باعتبارها كندعيم وسند بيداغوجي لعملية التكوين, كما توجد طرق وتقنيات أخرى وتقنيات أخرى مثل :قوائم القراءة ,دروس بالمراسلة ,والتعليم المبرمج .³⁸

المناقشات الجماعية :يقوم المتكونين في هذه بمناقشة وإبداء الرأي في موضوعات عدة كأن تعرض حالة أو مشكلة معينة وتوضح الطريقة التي في حلها ويقوم المكون بإدارة وتوجيه المناقشة بما يكفل الوصول إلى الحل الأمثل للمشكلة المعروضة ويتوقف نجاح طريقة المناقشة على عوامل عديدة منها :الاهتمام بإعدادها والمهارات في إرادتها.

الندوات أو الحلقات الدراسية (الملتقيات): بموجب هذه الطريقة يشترك مجموعة من الدراسيين في بحث موضوع معين ويقوم كل مشترك في الندوة بدراسة جانب معين من الموضوع ويقدم تقرير عنه وفي الندوة تتاح الفرصة حيث أن تقرير كل مشترك يعرض للندوة للمناقشة وتبادل الرأي من جانب كافة أعضاء

المؤتمرات: المؤتمر هو اجتماع يشترك فيه عدد من الأعضاء لدراسة موضوع له أهمية بكافة الأعضاء وتعبير هذه الوسيلة الشائعة لتكوين رجال الإدارة العليا ,بصفة خاصة حيث تفيد في استعراض التجارب والخبرات المختلفة للأعضاء

ت- تقنيات التظاهر أو التصنيع:

تمثيل الأدوار : تقوم هذه الطريقة على أساس تصور المكان موقعا معيناً من المواقف التي تحدث عادة ويطلب من المتكونين تمثيل هذا الدور بعد أن يحدد لكل منهم دور هو في النهاية يطالب المكون هنا في ترشيد السلوك المتكونين نحو التصرفات السليمة والتنبيه للأخطاء التي وقعوا فيها وإرشادهم إلى السلوك الرشيد في ضوء الموقف القائم

³⁷ صلاح الدين الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، مرجع سابق ، ص 227

³⁸ Pierre Casse , Opt , P 144

المحاكاة : يقوم المكون بموجب هذه الطريقة بأداء عمل معين بطريقة علمية سليمة أمام المتكويين موضحا لهم طريقة وإجراءات الأداء والعمليات وتصلح هذه الطريقة بصفة خاصة في الأعمال الحرفية أو التي تحتاج إلى المهارات اليدوية أو استخدام الآلات وأجهزة ميكانيكية.³⁹

نقل العامل لأداء أعمال أخرى بصفة مؤقتة:

-يتم تكوين العامل في هذه الطريقة عن طريق الحاقه بعدد من الوظائف على فترات مؤقتة لاهتمام بكل وظيفة وتتيح هذه الطريقة للموظف الفرصة لزيادة قدراته العامة ودرايته بالأعمال الأخرى المتصلة بوظيفة ووقوفه على أوجه الترابط بين أنشطة المنظمة المختلفة

تمارين التقييم الفردي أو الذاتي:

-تمارين التقييم الذاتي هي تقنية تنظر إلى تزويد المتكويين بمعلومات فيما يخص كفاءاتهم مهاراتهم, عاداتهم ,قيمهم من خصائص التقييم الفردي:

- *الموضوعية (المتكون وحده يحكم على صحة وملائمة المعلومات الناتجة عن أحد

(التمارين)

- *السرعة

- *الدافعية المتكون كثير الاشتراك خاصة أن التمارين تتعلق به وحده وتهدف التمارين

إلى:

● تزويد المتكويين بإمكانية التعرف على نقاط قوتهم والضعف من خلال مدى مشاركتهم في العمل

● تمكين المتكويين من حسن استعمال مهاراتهم وكفاءتهم في العمل وهذه بعض طرق التكوين الأخرى التي يتم الاستعمال الملائم لهدف التكوين

brainstorming: هي المناقشة في مجموعة صغيرة تهدف إلى رفع روح الإبداع أو- إنتاج أفكار أصلية للمتكويين

- **panel** : هي عبارة عن تبادل الطرق الحديثة بين مجموعة صغيرة من 2 إلى 6 أفراد لهم معارف وتجارب خاصة في ميدان المتكويين

démonstration : أو التطبيق العلمي بموجب هذه الطريقة يقوم المتكون بأداء عمل معين بطريقة عملية سليمة, أمام المتكويين موصفا لهم طريقة وإجراءات الأداء والعمليات وتصلح هذه الطريقة

³⁹ صلاح الدين الباقي .، إدارة الموارد البشرية ، مرجع سابق ، ص117- 226

بصفة خاصة في الأعمال الحرفية أو التي تحتاج إلى المهارات اليدوية أو استخدام آلات وأجهزة ميكانيكية.⁴⁰

-زيادات في الميدان: تكون عادة منظمة لتقديم موضوع للتمهين منذ أول احتكاك مع واقع الميدان وأيضا لتفحص فرضيات العمل التي تمت مناقشتها الملتقيات أو حلقات دراسية مثلا: بملاحظة مباشرة في محيط العمل

- ويمكن لهذه الزيادات أن تكون ذات فعالية كبيرة إذا كان استعمالها ملائم لهدف التكوين⁴¹

2- تنفيذ البرنامج التكويني

يعتبر الأسلوب التكويني عن الطريقة أو الوسيلة المستخدمة لنقل المادة التركيبية من المدرب إلى المتدرب وغالبا تصنف الطرق التكوينية إلى مجموعتين أساسيتين:

أ- **التكوين على رأس المال:** يكون هذا الأسلوب في الغالب موجها إلى المستويات الوظيفية دون العليا ويتميز هذا الأسلوب بالواقعية إذ يتم على العمل الفعلي بإشراف المدرب أو المشرف بطريقة مباشرة وقد يتخذ هذا الأسلوب صورا أهمها:

ب- **أسلوب دوران العمل:** يهدف هذا الأسلوب إلى إلحاق الموظف بعدد من الوظائف في فترات زمنية قصيرة من أجل اكتسابه معرفة في أعمال مختلفة داخل المنظمة، وهذا الأسلوب لا يساعد فقط على زيادة خبرته وإنما يمكنه من التعرف على نوعية الوظيفة التي يفضلها

ت- **التكوين من خلال إعداد البديل:** في هذا الأسلوب يقوم المتكون بالعمل مباشرة مع الرئيس المباشر وبالتالي يصبح هذا الرئيس هو المسؤول عن التكوين ويستخدم هذا الأسلوب غالبا لتكوين العاملين في المجالات الفنية والتقنية حيث يقوم المشرف بالقيام بخطوات العمل أمام المتكون الذي يقوم بدوره بأدائه

ث- **أسلوب التوسع الوظيفي:** يكون هذا الأسلوب مكملا لأسلوب دوران العمل ومن أجل اكتساب الموظف خبرة أوسع في مجال عمله فقد تستند إليه وجبات أو مسؤوليات أو مهام إضافية وحرية أكبر في اتخاذ القرارات خارجة عن نطاق وظيفته وإنما مشتقة من وظائف أخرى

أساليب التكوين خارج العمل: يعتمد التكوين الذي يكون في مكان تنفيذ العمل الفعلي أساليب يمكن أن يطلق عليها اصطلاحا أساليب التكوين خارج المنظمة وتتميز هذه الأساليب بالمرونة

⁴⁰ صلاح الدين عبد الباقي إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق ، ص 227

⁴¹ Pierre Casse Opt , P 152

المتوفرة خارج المنظمة وقدرة المدربين في التحكم بالمواقف التكوينية وتشمل هذه الأساليب على المحاضرة دراسة الحالة المحاكاة تدريب الحاسوبية⁴²

3- تحديد الاحتياجات التكوينية

يمكن تعريف الحاجة الى التكوين بكل بساطة على انها الفارق الموجود بين القدرات و السلوكيات لاداء مهمة او التحكم في منصب و بين القدرات و السلوكيات الفعلية التي يمتلكها الفرد الذي يعمل في هذا المنصب في فترة معينة ومن هذا فان الحاجة الى التكوين هي حين يشعر العامل او المؤسسة بان هناك نقص في الاداء او في السلوك او النقص هو ما يعبر عنه بالحاجة الى التكوين او الاحتياجات التكوينية

انواع الاحتياجات التكوينية:

أ- الحاجة الفردية الى التكوين: هي عندما يشعر العامل بمشكلة تواجهه اثناء عمله كفرد داخل المؤسسة في هذه الحالة يتقرب الفرد من المشرف عليه ليحدد حلا لهذا النقص داخل المنصب

ب- الحاجة الجماعية : الى التكوين: فهي مشكلة تواجه فريقا من العمال او عمالا يعملون على نفس المناصب المتشابهة وحين تشعر المؤسسة بذلك فانها تبادر الى حل المشكلة و الاهتمام بهذا الفارق قصد تقليصه او التخلص منه تماما عبر عملية التكوين و هنا نشير الى التكوين قد يكون اما مبادرة فردية من العامل او بمبادرة من المؤسسة

ج- المبادرة الفردية: وهذا يتم حين يستطيع العامل التعرف على التكوين على انت الوسيلة الوحيدة لتحقيق اهداف او حل مشكلة فيعمل من خلال التكوين على تقليص الفارق او القضاء عليه وهي مبادرة فردية توافق عليها المؤسسة و في هذه الحالة تكون الاهداف على الشكل التالي:

- تحسين التكيف مع مركز العمل الذي يشغله الفرد
- التطلع الى مركز متشابه ولكنه احسن
- اكتساب معارف جديدة
- تطوير معارف علمية⁴³.

⁴² عبد الباري إبراهيم درة ، زهير نعيم الصبار ، إدارة الموارد البشرية في القرن 21، دار وائل للنشر ، عمان – الأردن ط1 ، 2008 ، ص 326

⁴³ محمد مسلم ، مدخل إلى علم النفس العمل ، دار قرطبة ، ط1 ، 2007 ، ص ص ، 98-97

ثالثا : ماهية التكوين المهني:

1- مفهوم التكوين المهني

-اخذ التكوين المهني اهتمام الكثير من الباحثين و الدراسين والهيئات في عدة مجالات ومن اهم هذه التعريفات:

يعرفه بياركاس: **pierre casse** بأنه العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات و مهارات الأفراد المهنية و التقنية من اجل زيادة كفاءتهم و فعاليتهم في اطار المهام و الادوار المصلة بوظائفهم الحالية او المستقبلية فهو وسيلة للترقية الفردية و تنمية الموارد البشرية . الشيء الذي سمح بنمو و تطور المؤسسة و هو لذلك يعتبر استثمار للعمال و يجب ان يشمل التكوين كل اعضاء المؤسسة بما فيهم المسؤولين فهو عملية مستمرة من اجل تحديد المعلومات.⁴⁴

- التكوين المهني هو عبارة عن تكوين نظري و تطبيقي في مختلف التخصصات المهنية يتوجه لكل الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية حتى يتمكن لهم الدخول الى عالم الشغل، كما يتوجه للعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم و رفع مستوى تاهيلهم وهذا تماشيا مع التطور الذي يشهده سوق العمل.⁴⁵

-يعتبر التكوين المهني مجموعة الاجراءات التي تهدف الى اعداد الافراد للعمل سواء كاجزاء او مستقلين كما تعلق في ذات الوقت بالإعداد للأعمال المهنية العامة و باكتساب خبرات خاصة و هو يضم من ناحية ثلاثة اجراءات التي توفق القوة العاملة للتغيرات التي تحدث في الاقتصاد و المجتمع. كل هذا من اجل المقاومة الايجابية للبطالة.⁴⁶

-كما يعرفه **بوفلجة غياث** انه: تنمية منظمة و تحسين الاتجاهات و المعرفة و المهارات و نماذج السلوكيات المتطلبة في مواقف العمل المتخلفة من اجل قيام الافراد بمهامهم المهنية على احسن وجه و في اقل وقت ممكن

-واجمعت التعاريف السابقة على ان التكوين المهني هو مجموعة نشاطات منظمة في شكل برامج موجهة للفرد من اجل احداث التغييرات فيه على ثلاثة مستويات يمكن اختصارها كالتالي:

⁴⁴ Pierre Casse , Opt , P , 48-49

⁴⁵ سلامي منيرة ، أنين خالد سيف الدين ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، العدد 02 ، 2013 ، ص 165

⁴⁶ بن عزة محمد ، دعم الروح المقاولاتية لدى الطلبة الجزائرية ، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية – جامعة ورقلة ، العدد 02 ، 2004 ، ص 82

-المستوى المعرفي: يهدف التكوين المهني الى تنمية المستوى المعرفي وذلك بتزويد المتكويين بالمعارف المطلوبة و اعداد الكفاءات

-مستوى المهارات: يهدف الى امتلاك المهارات و تنميتها من اجل رفع مستوى الاداء لدى المتكويين

-مستوى السلوكيات: عملية التكوين لا يقتصر على تزويد المتكويين بالمعارف و المهارة بل تتجاوز ذلك لتشرك سلوك الفرد

-ومن واقع التعاريف السابقة يمكن تعريف التكوين المهني بصفة عامة انه جملة من النشاطات التي تهدف الى اكتساب المعارف و مهارات و سلوكيات يحصل عليها العامل او المتكويين من خلال دروس نظرية و اعمال تطبيقية يوجهها المتخصص بالمهنة تجعل المتكويين قادرا على مزاوله حرفة ما و هو عملية تضم جوانب نفسية و فنية و اجتماعية .⁴⁷

2- اهمية و اهداف التكوين المهني

2-1- اهمية التكوين المهني:

لقد اصبح التكوين حاجة ملحة في المنظمة المعاصرة و سطح نستعمله في مواجهة التحديات البيئية و تغيرات السريعة و المذهلة في التكنولوجيا، اذن فالتكوين اصبح يكتسي أهمية بالغة في المؤسسة و تظهر هذه الاهمية من خلال النتائج المحققة ومنها:

- أ- زيادة الانتاجية: ان تاثير تكوين الافراد يظهر جليا من خلال حجم الانتاج و جودته
- ب- بالاضافة الى العمل في عدة وظائف او مواقع و هذا ما يوجب على الفرد اتقان عدة مهارات مواد العمل: من الواضح ان حوادث العمل تحدث عندما يكون العامل جاهز لطريقة استخدام الآلات او الظروف المواتية للعمل و ياتي التكوين ليؤمن الاسلوب الامثل لمزاوله العمل و هذا ما يخفف بشكل او بالآخر من تكرار حوادث العمل
- ت- رفع معنويات الافراد: ان اكتساب الفرد المهارات و المعلومات فيها يخص نشاطه العملي يؤدي الى زيادة الثقة في نفسه و هذا ما سيؤدي حتما الى تحقيق الاستقرار النفسي للعامل و بالتالي رفع من مستوى الانتاجية.⁴⁸
- ث- استمرارية النظام و استقراره: ان استقرار التنظيم او قدرته على الحفاظ على فاعليته، رغم فقدانه لاحد المديرين الرئيسيين مثلا يتدفق من خلال وجود رصيد من الافراد المتكويين و المؤهلين تشغل هذه المناصب او المراكز فور خلوها لاي سبب من الاسباب

⁴⁷ سلامي منيرة ، أنين خالد سيف الدين ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية مرجع سابق ، ص 165
⁴⁸ عمر وصفي عيلى ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة- بعد إستراتيجي ، دار وائل للنشر ، ط1 ، عمان ، 2005 ، ص 436

ج- المرونة: تقي قدرة التنظيم على التكيف في الاجل القصير مع التغيرات في حجم العمل و يتطلب هنا توافر الافراد من ذوي المهارات المتعددة لنقلهم الى اعمال قد تحتاج اليهم بالاضافة الى ذلك فالتكوين يسمح بتخفيض دوران العمل فالافراد المكونين حتما تكون لهم دراية عن الاعمال التي يقومون بها.⁴⁹

2-2- اهداف التكوين المهني:

لاشك ان الخطوة الاولى التي يجب التفكير فيها عند اعداد اي برنامج تكويني هي تحديد اهدافه بدقة و وضوح لان هذه الاهداف هي التي تساعد في رسم الطريق الذي يؤدي الى تحقيقها كما انها تعتبر المقاس لتقييم النشاط بعد تنفيذه والحكم عليه بالنجاح او فشل في ضوء تحقيق هذه الاهداف او العكس

2-2-1 - الأهداف التكوينية التي تخص الفرد:

- تدعيم روح الاتصال داخل الجماعة و يقوم بإعطاء الاهتمام بالمعلومات التي يتم نقلها
- يجعل العامل المكون اكثر رضا من العامل الغير المكون
- يساعد على انخفاض التوتر النفسي المصاحب لاداء العمل
- ان العامل الذي يتلقى تكويننا فهذا سيجعله ملما بالمهارات و التقنيات التي تزوده
- باحساس الامن و الاهمية داخل المنظمة
- يؤدي بالعامل الى اكتساب الثقة بالنفس مما يؤهله الى القيام باعمال دون
- الاعتماد على الغير، وهذا نتيجة للمعلومات و الخبرات التي تحصل عليها من التكوين
- مواكبة المتكويين للمستجدات في الحقول المعرفية ذات العلاقة بعملهم
- اكتساب الفرد للصفات التي تؤهله لشغل المناصب القيادية

2-2-2 الاهداف التكوينية للمنظمة:

- ✓ اعداد الاجيال من الأفراد لشغل الوظائف القيادية على جميع مستويات العمل داخل المنشأة
- ✓ يساهم في خلق الإتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو العمل و المنظمة
- ✓ يساعد في تحديد المعلومات و تحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة
- ✓ تضيق الفجوة القائمة بين الإنجازات و الطموحات التي تسعى المؤسسة للوصول إليها

50

⁴⁹ عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد ، دار الجامعة المصرية ، 1991 ، ص 104
⁵⁰ السعيد مبروك إبراهيم ، تدريب و تنمية الموارد البشرية بالمكتبات ، دار المصرية ، مصر ، 2004 ، ص 50

3- التحليل السوسيو تنظيمي لمؤسسة التكوين المهني في الجزائر

عشية الاستقلال لم يترك الاحتلال الفرنسي إلا 43 مركزا للتكوين المهني التي كانت مختصة في ابسط المهن والمستويات كالبناء.

ولكن نظرا للمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية التي يطمح إليها الشعب كان لزاما على السلطات إنشاء هياكل كبرى تمثلت في مدارس مهنية كبيرة ومتوسطة تابعة للوزارات، وبالموازاة تم إنشاء مدارس مهنية تابعة للشركات الوطنية المتخصصة، حيث كان الواقع الاجتماعي صعبا بسبب انتشار البطالة وقلة الإطارات.

ومع بداية المخطط الرباعي سنة 1945 رأى الرئيس الراحل هواري بومدين ضرورة التخلي عن البعثات للخارج من اجل تدريب الفنيين والعمال المهرة لأى مكلفة وغير كفيلة بتلبية حاجات الموارد البشرية، فعزز المخطط الرباعي بوضع هيئة عمومية تكفلت بوضع إستراتيجية وانجاز مهني متطور وعصري، فتقرر بناء وتجهيز 100 مركز تدريب مهني لتدريب الأعداد الكافية كما ونوعا من الإطارات والفنيين اللازمين لانجاز المشاريع الصناعية المبرمجة في هذا المخطط الضخم . أما في الفترة بين سنة 1975-1999 فقد ظهرت مؤشرات تدل على عدم ملاءمة عروض مهن التدريب مع الطلب الاجتماعي الاقتصادي . فمن الناحية الاجتماعية أهملت منظومة التكوين فئة الشباب الراشدين في شهادة البكالوريا .

أما من الناحية الاقتصادية فلم يراعى حاجة سوق العمل لمستويات ونوعية التكوين إذ مع تحديد القواعد العامة للخصوصية في ظل تشريعات جديدة تمثلت في الأمر 05-22 المؤرخ في 29 ربيع الأول 1416هـ الموافق لـ 26 أوت 1995.

حدث تكوين التقنيين والتقنيين الساميين، فتم إنشاء المعاهد المتخصصة في التكوين المهني وبالمقابل وحتى يتم هذا بكل فعالية تم إدخال آليات تنظيم ملائمة لتوسيع الهياكل ورفع المستويات جديدة للتأهيل المهني .

أما مرحلة ما بين 1999-2006 تميزت بتحديات صعبة مر بها المجتمع الجزائري أهمها حالة اللأمن والاستقرار السياسي والاجتماعي بسبب العشرية السوداء فكانت جميع نواحي الحياة متدهورة سوسيو لوجيا.

هذا الوضع الصعب أدى إلى هجرة العديد من الإطارات المسيرة والمدربة وذلك بسبب حرق العشرات من هياكل التكوين هذا من جهة وارتفاع نسبة البطالة في أوساط الشباب نتيجة تطبيق مخطط التعديل الهيكلي الذي فرضه صندوق النقد الدولي .

ولا ننسى دور القطاع الخاص بمعاهد متخصصة معتمدة من طرف الدولة في التكوين وفي تخصصات مختلفة.⁵¹

4- التكوين المهني في الجزائر

1-4- تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر:

إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا باستقلال الجزائر ، وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية سنة 1945 تحت اسم "مصلحة التكوين المهني في الجزائر" مسيرا من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر ORTA ، فالتكوين في الأجال القصيرة لليد، العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية (BTP) خاصة من أجل تلبية حاجيات الاقتصاد الفرنسي أو بصفة أدق لأجل إعادة بناء فرنسا المخربة والمدمرة بعد الحرب. وفيما يلي عرض موجز لأهم المراحل التاريخية التي مر بها القطاع بعد الاستقلال.

مرحلة الاستقلال من 1962 إلى غاية 1980.

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركزا تحتوي على 320 فرع متخصص في البناء والأشغال الحرفية ، لا يستجيب جلها للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك ، وكان التركيز منصبا على إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال إنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني ، إلى جانب تكوين المسيرين والأساتذة المكونين ، وفتح المزيد من التخصصات قصد الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية ، وذلك في إطار ما عرف يومها بالمخططين الرباعيين الأول والثاني (1970-1973) و (1974-1977)

وتم خلال هذه المرحلة:

- تنصيب جهاز وطني للتكوين المهني .
- إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP.
- إنجاز حوالي 70 مؤسسة جديدة بطاقة استقبال نظرية قدرها 25000 مقعدا.⁵²

التكوين المهني من 1980 إلى 2000:

شهدت هذه المرحلة في بدايتها وحتى سنة 1990 تطورا ملحوظا ، سواء من الجانب القاعدي وذلك بإنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني عبر مختلف مناطق الوطن وكذا إنشاء معاهد وطنية

⁵¹ جنيدي جميلة ، فرحاتي فاطيمة سياسة التكوين المهني و دورها في تحقيق الأمن الإجتماعي للمتكونين ، مرجع سابق ، ص ص

112-113

⁵² سلامي منيرة ، أنين خالد سيف الدين ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية مرجع سابق ، ص 166

متخصصة ، بالإضافة إلى مراكز الدراسة عن بعد CNEPD ، إلى جانب توسيع الاختصاصات لتصل إلى 200 تخصص ، بالإضافة إلى الجانب القانوني من خلال وضع اللبنة الأساسية للمنظمة لقطاع التكوين المهني ، والذي كان مسيرا من طرف وزارة الشبيبة والرياضة ، من خلال إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 07/81 ، وظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 117/90 .

ثم شهد القطاع كغيره من القطاعات ركودا وتدهورا كبيرا نتيجة الوضع الأمني المتردي الذي مرت به البلاد والذي مس جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، ومع بداية انفراج الأزمة تم انشاء وزارة مستقلة للتكوين المهني سنة 1999 ، تبنت مشروعا تنمويا ، تكرر من خلال تم تنصيب اللجنة القطاعية في أوت 2000 ، و التي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني ، وزارة التعليم العالي ، وزارة لتربية الوطنية ، مشروع قيل عنه آنذاك أنه يمثل أبعادا جديدة للقطاع ، وكانت الجزائر لازالت تحت التأثيرات السلبية الناجمة عن قرارات صندوق النقد الدولي والتي أدت إلى تراكم المديونية وزيادة معدل البطالة وتسريح عدد كبير من العمال ، ما انعكس سلبا على قطاع التكوين المهني ، واهتزت صورته في قطاع العمل

التكوين المهني من 2000 إلى يومنا هذا :

في سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني ، بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003 ، وامتد إلى غاية 2009 ، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي بـ : 60 مليون أورو ، ووزارة التكوين المهني بـ : 49 مليون أورو ، وكان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق.

-وفي أيام 8-9-10 أبريل 2007 ، تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهنيين تحت الرعاية السامية لفخامة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة بقصر الأمم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين ، قصد صياغة استراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل

وفي سنة 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين والذي يحمل في طياته 06 أبواب و32 مادة تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم قطاع التكوين والتعليم المهنيين بما يتماشى مع التطورات على مستوى سوق الشغل وطرائق الإنتاج.⁵³

⁵³ سلامي منيرة ، أنين خالد سيف الدين ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية مرجع سابق ، ص 167

وشهدت السنة الماضية 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 11-333، والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين ، وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات.

2-4- نظام التكوين المهني في الجزائر

يتم التكوين المهني في الجزائري عبر خمس مستويات من 1 إلى 5 ، في شكل تكوين أولي أو متواصل ، من خلال الأنماط التالية :

- التكوين الإقليمي ؛
- التكوين عن طريق التمهين ؛
- التكوين عن بعد ؛
- التكوين عن طريق الدروس المسائية

بالإضافة إلى أنماط أخرى مستحدثة على غرار : التأهيل المهني و التعليم المهني.

ويشمل التكوين المهني عشرين شعبة مهنية تشمل جميع مجالات النشاطات الأساسية . وهي تضم 301 تخصصا لكل أنماط التكوين المختلفة وتشمل مستويات التأهيل الخمس :

- المستوى الأول : عمال مُتخصصون أي شهادة التكوين المهني المتخصصة (ش.ت.م.م)
- المستوى الثاني : عمال مُوهلون أي شهادة الكفاءة المهنية (ش.ك.م)
- المستوى الثالث : عمال ذوي تأهيل عال أي شهادة التحكم المهني (ش.ت.م)
- المستوى الرابع : أعوان التحكم أي شهادة تقني (ش.ت)
- المستوى الخامس : الإطارات أي شهادة تقني سام (ش.ت.س .)

كما يتكون نظام التكوين المهني في الجزائر من أربعة شبكات ، تتضمن كل شبكة مؤسسات تكوين مستقلة :

شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني:

يتوفر القطاع العمومي على شبكة واسعة من مؤسسات وهيكل للتكوين تقع تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين وهي: ⁵⁴

مراكز التكوين المهني : (CFPA)

تشكل مراكز التكوين المهني الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني. ويبلغ عددها 735 مركزا متواجدا بكل ولايات القطر (48 ولاية) توفر تكوينات في المستويات من 1 إلى 4 ولهذه المراكز ملحقات وأقسام منتدبة بالوسط الريفي ويبلغ عددها 223 ملحقة.

■ المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني : INSFP

تتواجد المعاهد المتخصصة في التكوين المهني في أغلب ولايات الوطن وتتكفل بتكوين التقنيين والتقنيين الساميين (المستوى 4 و 5) ويبلغ عددها 93 وتتبع لها 15 ملحقة.

المعهد الوطني للتكوين المهني : (INFP) مكلف بالهندسة البيداغوجية وبتكوين المؤطرين

معاهد التكوين المهني (IFP) : تتكفل معاهد التكوين المهني بتكوين وتحسين مستوى ورسكلة المدرسين ومستخدمي الإدارة. كما تساهم في إعداد وطبع وتوزيع برامج التكوين المهني ، يبلغ عدد هذه المعاهد 6 متواجدة بستة ولايات في البلاد.

■ مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات (CERPEF) : يقوم هذا المعهد بإعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطوراتها وبكل دراسة تهم قطاع التكوين المهني.

المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل (INDEFOC) : يقوم هذا المعهد بتقديم المساعدة البيداغوجية والتقنية للمؤسسات الاقتصادية وللهيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل كما يقوم بالتعاون مع المؤسسات العمومية والخاصة ، لرسكلة مؤطري ومعلمي التمهين.

المركز الوطني للتعليم عن بعد (CNEPD) : يوفر هذا المركز تكوينا مهنيا عن بعد في مختلف التخصصات .

■ الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (ENFP) : تتمثل مهام الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل في التسيير المالي للموارد الناتجة من تحصيل الرسم على التمهين وعلى التكوين المتواصل . كما يقوم بنشاطات الإعلام حول تطوير التكوين المتواصل والتمهين

⁵⁴ سلامي منيرة ، أنين خالد سيف الدين ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية مرجع سابق ، ص 167

المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني : (ENEFP) تتمثل مهام هذه المؤسسة في اقتناء ، تركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لقطاع التكوين المهني.⁵⁵

شبكة المدارس الخاصة : يخول القانون الجزائري وفق المادة 15 من القانون رقم 08-07 المؤرخ في 2008/02/23 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين ، للأشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين للقانون الخاص بإنشاء مؤسسات للتكوين والتعليم المهنيين

شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى : إن التكوين الذي تتكفل به القطاعات العمومية الأخرى يبقى جد محدود حيث يبلغ عدد هذه المؤسسات 70 مدرسة تدرّب 23500 عامل أو متعلم سنويا . وتخص قطاعات الفلاحة ، الأشغال العمومية ، الصحة ، الصناعة ، الصيد البحري ، البريد والمواصلات والشباب والرياضة.

شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الإقتصادية : تشمل هذه الشبكة مدارس التكوين التابعة للمؤسسات الكبرى في ميدان الطاقة ، المناجم والصناعة حيث تبلغ قدرتها 13000 منصب تكوين.⁵⁶

⁵⁵ سلامي منيرة ، أنين خالد سيف الدين ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية مرجع سابق ، ص 168
⁵⁶ سلامي منيرة ، أنين خالد سيف الدين ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مرجع سابق ، ص

خلاصة الفصل :

التكوين هو أحد النواذ المطلة على عالم الشغل والذي يساعد الفرد في تعلم حرفة واكتساب معلومات في مختلف الآلات النظرية منها والمهنية، تكون له مكسبا في حياته اليومية فتدفعه إلى الاعتماد على النفس

ومؤسسة التكوين كونها نظاما اجتماعيا قبل كل شيء، يتفاعل فيها الأفراد مهما كانت وضعياتهم فيها، لها سياستها المنتهجة والمطلقة حسب الوضعيات والأوقات المناسبة، دورها بالدرجة الأولى إعطاء أهمية لوجود المتكون وتكون حافز للاستمرارية كحل بديل فيجد المتكون متنفسا آخر في بيئة آمنة لاكتشاف مواهبه فيختار التخصص والنشاطات التي تتناسب مع إمكانياته وقدراته الذهنية والحسية



الفصل الثاني : التكوين المهني كآلية لتشجيع المقاولاتية

تمهيد :

لقد أصبح مفهوم المقاولاتية مفهوماً واسع الاستعمال، فأصبحت تعرف حالياً كمجال للبحث والدراسة، ومع اشتداد المنافسة بين المنظمات والمؤسسات ازدادت أهميتها، بوصفها أحد الخيارات التي تلجأ إليها المنظمة لتتكيف مع متطلبات المنافسة والتغيير، وبالتالي ضرورة الاهتمام بالمقاول، الذي يعتبر العنصر المهم والأساس في قيام المقاولاتية وذلك من خلال سماته وطريقة تسييره للمنظمة، وبكونه مشرفاً وقائداً يسهر على نجاحها وتحمله لمختلف أنواع المخاطرة

فالدولة الجزائرية تبنتها كإستراتيجية للنهوض باقتصادها، فاعتمدت على المرافقة المالية كدعم للشباب وكذلك المرافقة التقنية وتأتي أجهزة الدعم التي أنشأتها الدولة كتطبيق لهذه الإستراتيجية على أرض الواقع

و سنتطرق لذلك من خلال هذا الفصل الذي نعرض فيه مختلف الجوانب المتعلقة بالتكوين المهني كآلية لتشجيع المقاولاتية يتضمن المبحث الأول الإطار العام للمقاولاتية و المبحث الثاني عن آليات المقاولاتية أما المبحث الثالث و يتضمن التوجه المقاولاتي و دوافع الإنشاء لدى الشباب.

أولا : الاطار العام للمقاولاتية

1- التطور التاريخي للمقاولاتية

نعيش اليوم في عالم تطبعه روح التحدي و اقدام ، وحب اثبات الذات واخذ بزمام المبادرة ولعل مجال ريادة الأعمال هو القطاع الاكثر تعبيراً عن هذه الروح المبلورة على ارض الواقع

ان المقاولاتية باعتبارها اسلوب في انجاز المشاريع الوليدة الامس القريب بل ان عمرها يتجاوز الالف يتجاوز الالف السنين بحسب بعض الباحثين وتعود جذور المقاولاتية الى نظريه احتكار الغلة oligopolytheory حيث لم يكن بمقدور مقاول سوى حسابات الكميات والاسعار للسلع ويتخذ قرارا مناسباً لثانها.⁵⁷

وتأثرت المقاولاتية اثناء تطورها في المدارس الفكرية المختلفة ، فقد ساهم رواد المدرسة الكلاسيكية في تفسير السلوك المقاولاتي ، ويرجع ذلك الى ريتشارد كانتلون في ادخال مصطلح المقاولاتية الى النظرية الاقتصادية من خلال اعتبار المقاولاتية ارتفاع او انخفاض الاسعار مستقبلاً ، اما فرنسيس وولكر فقد اشار الى ان المقاولاتية تتمثل في القدرات الادارية التي يمتلكها المقاول في جني الارباح

اما المدرسة الاقتصادية فتعتبر ان المقاول عنصر ضروريا من عناصر الانتاج كما يذهب الفريد مارشيل الا ان المقاولاتية هي احد تكاليف الانتاج ، اما شولتر يرى ان المقاول هو من له القدرة على التعامل مع ظروف عدم التوازن

اما المدرسة النمساوية فاعتبرت المقاولاتية مرادف الابداع والابتكار وهنا اشار جوزيف شومبيتر الى ان المقاول هو المبدع الذي يقدم ابتكارا غير مسبق

أما رواد المدرسة الحديثة فقد اسهموا بنصيب وافر في تطوير مفهوم المقاولاتية وأشار كل من ماكلياند و دركر و روبرت المقاولاتية باعتبارها تمثل الحاجة لإنجاز و تعظيم الفرص والإبداع والإبتكار وإنشاء منظمات الأعمال والمخاطرة وتكوين الثروة حيث يمكن تلخيص أهم المدارس وتطور المقاولاتية كالتالي:

المدرسة الكلاسيكية 1725 تطورت المقاولاتية من خلال تحمل المخاطر وامتلاك القدرات الإدارية
المدرسة الاقتصادية 1900 اعتبرت المقاولاتية أحد عناصر الانتاج مع القدرة على التعامل وإحداث التوازن

المدرسة النمساوية 1934 أن المقاولاتية أحد عنصري الإبداع والإبتكار

⁵⁷ ابراهيم بدران ، الريادية ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2013 ، ص 262

المدرسة الحديثة 1961-1991 تقوم على تعظيم الفرص والإبداع و الابتكار.⁵⁸ هذا من جهة

ومن جهة اخرى يشير ريجي مورو أن السوسيولوجيا المقاولاتية الفرنسية تبقى تتصف بالمحدودية فهي غير معروفة وأغلبية الإنتاج العلمي حول الموضوع هو من أصل أمريكي الولايات المتحدة الأمريكية تتصف بالقوة في البحث حول هذا الحقل لأنها تعتبره منذ أمد طويل حلا بنيويا لمشاكلها بالمقارنة مع فرنسا التي لم تنفطن سوى مؤخرا لذلك مما يفسر تأخرها الكبير في هذا المجال

ومع ذلك فإن المنحنى العام المعتمد من طرف مورو وعموم من يسير في فلكه مثل سانسليو و منقات..... الخ يتجه نحو الإقرار على الأقل بالتنوع والثراء الذي عرفه الحقل المقاولاتي المعبر عن المنظور السوسيولوجي وطبعاً لا أحد يمكن أن ينكر التأثير الذي مارسه مختلف الدراسات والبحوث ذات الأصول العلمية الأكاديمية المتنوعة مثل: الاقتصاد- التسيير- علم النفس..... الخ على الميدان السوسيولوجي والذي أثرته بقوه ولهذا فهو في إتجاهاته النظرية لا يخرج كثيراً عن الأدبيات العامة التي إعترف منها بشكل أو بآخر والذي إستعار منها العديد من الأدوات والإجراءات المنهجية والتي نجدها قد عرفت ثلاث نماذج بارزة من المقاربات مميزة هي الأخرى الكتابات السوسيولوجية التي إعتمدت على:

النموذج الأول : يهتم بالشخص المقاول الذي أنشأ مؤسسة جديدة يهتم بسماته بمن هو ؟ ما هي المحددات الإجتماعية التي قادته وحملته على فعل انشاء مؤسسة ؟ وما هي أنماط الأفراد الأكثر قابلية وإستعدادا للمقاولاتية ؟ هنا يؤكد الباحث ريجي مورو أن أغلبية التحقيقات إنما تركز بشكل محوري على السمات الثقافية للشخص على إنتماءاته إلى طبقات إجتماعية

النموذج الثاني : يتم بالسياق وعوامل المحيط المؤثرة في إرتفاع معدلات إنشاء المؤسسات ومتى تختلف هذه المعدلات وكما يبدو التركيز ينحصر على الماكرو - اجتماعي مهتما بالمؤسسات والهيكل المختلفة التي تمثل البنيات السوسيو- إقتصادية والآليات المدعمة والمشجعة الإتجاه المقاولاتي وبالتالي فإن هذه الآليات الإجتماعية و الإقتصادية و السياسية تحدد معدلات إنشاء المؤسسات ونموها أو تعرقله وهكذا يصبح الطرف الإجتماعي والإقتصادي والسياسي ودرجة التقدم المجتمع تكنولوجيا وطبيعة تشريعه وقوانينه مكونات محددة لسيرورة إنشاء المؤسسة

النموذج الثالث : ينطوي على قدر كبير من العقلانية والمنطق المتماشي مع واقع الظاهرة والتمثل في نموذج الصيرورة وهو نموذج يجمع التفسيرين معا : المقاول والمحيط في سياق مقارنة تامة ومعقدة تحرص على عدم إقصاء أي عنصر من العناصر المكونة للظاهرة المقاولاتية وتعتمد عنصر

⁵⁸ بن شهرة محجوبة ، مقومات تطوير روح المقاولاتية لدى طلبة جامعة مسيلة ، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص علوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2016-2017 ، ص 11

التفاعل بين مختلف هذه العناصر في سياق عملية تحويلية متضمنة للمدخلات والتحويلات والمخرجات أو ما يسمى بعملية Feed Back أي التأثير المتبادل بشكل مستمر دون توقف

ويدرج أيضا الباحثة آلان جيلي التي هي الأخرى تقر بأن النظريات السوسيولوجية منذ البداية إقترحت التفسيرات متعددة حول صيرورة المقاولاتية سواء تلك المرتبطة بالنظريات الكلاسيكية مثل ماكس فيبر و كارل ماركس أو المرتبطة بالأعمال الحديثة المجسدة في عدة سوسيولوجيين معاصرين مثل " دونيس سقرستان " و " آلان توران " و " ريجي مورو "..... الخ

وهي تنتقد بشدة النظريات الإقتصادية التي تجاهلت المقاول بما فيه ذلك نظرية "شومبيتر" التي أهملت دور روح المؤسسة و أدوار الجماعات الإجتماعية و هي التي تعتمد أيضا نموذج الصيرورة في أبحاثها و تعتبر المقاول فاعل أساسي و المقاولاتية إستراتيجية ديناميكية و حيوية للمؤسسة و إقتصاد السوق و المقاول و المقاولاتية يمثلان وجهين لنفس الواقع في المجتمعات المتطورة إقتصاديا

59

2- مفهوم المقاولاتية

-يعرفها كلود روشي **Rochet Claude**: بأنها تنظيم عقلاني مستقل ارتبط تاريخيا بتوقعات سوق منتظم و بتطور المحاسبة ، و بالفصل بين ملكية المقاول و الملكية الشخصية و بالتنظيم العقلاني للعمل.

-أما كريستيان تودور **Christian thudercez** : يعرفها بمجموعة من النظم الفرعية المستقلة و نظام الإنتاج والتنظيم المؤسسي ، وهذه الأنظمة في تفاعل مستمر و دائم مع النظام البيئي

-أما آلان توران **Alain Touraine** : على أنها مؤسسة تتميز بالإستقلالية و التنظيم هدفها إقتصادي يحكمها المقاول كفاعل إجتماعي بأعماله المساهمة في بناء المجتمع

-كما تعرف على أنها المشروع الذي يوفر الرفاه الإجتماعي من خلال المساهمة في المجتمع فالمقاول ذي الفكر الإجتماعي يطور نمودجا إقتصاديا يستجيب لمشكلة اجتماعية (كالفقر).⁶⁰

paretce: هو الآخر يتكلم عن المقاول في محيط يقيني، فهذا المقاول يربط ما بين السوق و المنتوجات من جهة، و عوامل الإنتاج من جهة أخرى ،نقطة إهتمام المقاول هي الإجابة عن السؤال: ماهي المنتوجات التي سوف تطور و تسوق لتلبية حاجيات المستهلكين؟ بحيث بمقدور المقاول تلبيتها بإستبعاد فكرة اللابيين لتصل محلها محيط و مؤكد و يقيني

⁵⁹ حساين زاهية، عوامل ميلاد و تنمية اليقظة المقاولاتية : بين المعاش و الحركية و حوافز المنشئ - مساهمة في فهم صيرورة

إنشاء المؤسسات الجزائرية و أصل تكوينها ،مرجع سابق ، ص ص 89 - 91

⁶⁰ إسحاق رحمانى ، المقاول في القطاع الخاص و علاقتها بتنمية مجتمع العمل ، مرجع سابق ، ص 18

k.Marx: لقد صنع القليل فقط من كتاباته للمقاول، مع الإشارة إلى أن هذا الأخير لا يولد مقاولا، و إنما رأسماليا والذي يصبح "رئيس صناعة" و بهذه الطريقة يكون قد وجد طريقة الإغتناء. لكن المقاول الذي تحدث عنه Marx ليس حرا و إنما سجين الهياكل الإقتصادية و الإجتماعية التي يتواجد فيها، بما فيها صيغة "تراكم" فهذا الشخص محكوم عليه بسبيلين لا ثالث لهما، أما الإغتناء او الإختفاء

وفق هذا الطرح، دون مقاولين لا وجود للمنافسة و لا للمبادرة الفردية و منه يظهر الاختلاف ما بين المقاول و المسير، فالأول هو في نفس الوقت مالك، منظم و مسير للمؤسسة والثاني هو أجير، فما هو إلا مسير و منظم للمؤسسة و لا يحمل شخصا القرارات التي يتخذها، على عكس المقاول الذي يصفه JB.Say .⁶¹

أما Sophie Boutillier و Dimitri Uzunidis اللذان يعتبران المقاول كفاعل إجتماعي وأفعاله تسجل في إطار إجتماعي مؤسستي وإقتصادي محدد وهذه الفكرة نجدنا موضحة من طرف bechard 1996 الذي يرى أنه بالرغم من أن أحداث الحياة تدفعون إلى المقولة إلا أن ما يسميه بالقوى الإجتماعية يمكن لها أن تعرقل من إنجاز فعل إنشاء مؤسسة لكن أيضا لا يتجاهل مدركات المقاول التي يعتبرها مهمة إلى درجة أن القوى يمكن أن تكون حاضرة لكنها لا تؤثر في شيء على الحدث المقاولاتي عند المقاول

يعتبر T.Verstraete (2000) المقاولاتية حسب ما جاء عند بريات ظاهرة مركبة من الفرد والتنظيم كل واحد يعرف بالنسبة للآخر والعكس صحيح لهذا فإن لفظ المقاولاتية في نظره يصف علاقه تكافليه Symbiotique بين المقاول والمنظمة في شكل إنشاء جديد ولكن تظهر أيضا بطرق مختلفة ولهذا فإن الفعل المقاولاتي لا يمكن أن يختزل بأي حال من الأحوال في فعل الإنشاء فقط كما هو شائع لأنه يمكن أن يتخذ أشكال ووظائف متعددة .⁶²

3- المقولة في الفكر السوسيولوجي

من الملاحظ أن السوسيولوجيا توسع مجال إهتمامها فيقدر إنفتاحها على الظواهر الإجتماعية جديدة بقدر ما طلت وقائع أخرى تنتظر التدخل السوسيولوجي فالعديد من القطاعات في مجتمعنا تنتظر تدخل السوسيولوجي والمقولة من القطاعات التي طلبت ذلك بأنها عبارة عن وسط إجتماعي يتأثر بما يجري في المحيط من أحداث ووقائع ويتغير بتغير المعطيات التي تدخل في صميمي ككيان فريد ومتميزويكفي بالإقتناع بذلك أن ننظر إلى ما يحدث عندما تنتقل ملكية المقولة من صاحبها

⁶¹ حياة مراح ، إشكالية المقاول الجزائري الجديد ، دراسات إجتماعية ، العدد 03 ، ص 30

⁶² حساين زاهية ، عوامل ميلاد و تنمية اليقظة المقاولاتية : بين المعاش و الحركية و حوافز المنشئ - مساهمة في فهم صيرورة إنشاء المؤسسات الجزائرية و أصل تكوينها ، مرجع سابق ، ص ، 42 ، ص43

إلى ابنه الأكبر أو إلى وريثه كما هو الحال بالنسبة للعديد من الشركات حيث تظهر حقائق جديدة في واقع المقولة

وفي هذا السياق يمكن القول أن إهتمام علماء الاجتماع بالمقاولات كان لبلوغ مستوى التعقيد وتوسع الأنشطة الاقتصادية وكذلك عدم الوعي بالتغيير وقوانين المنافسة و متطلبات سوق الشغل وما تعرفه التطورات التكنولوجية الواسعة بالإضافة إلى ذلك تجاوزت المقولة الكيان المادي الإقتصادي وانتقلت إلى الكيان الإجتماعي حيث أنتجت قيما يتشارك فيها جميع الأفراد وكونت فضاء للتنشئة المهنية ومحيط منتج للثقافات فهي تتوفر على كامل الخصائص الدوركايمية للمؤسسة الاجتماعية ككل هذا لفت إنتباه علماء الاجتماع من خلال مسارتها والتي تمثلت فيما يلي :

أ - المرحلة الأولى : هي مرحلة علم الاجتماع الصناعي أو علم إجتماع العمل وفي هذه المرحلة كانت التفسيرات والتحليلات السوسولوجية تهتم بدراسة النسق الإجتماعي للمصنع من خلال علاقات العمل الإجتماعية داخل المؤسسة ثم تطورت الإهتمامات بالعوامل الخارجية المؤثرة على هذه المؤسسات

ب- المرحلة الثانية : هي مرحلة الاجتماع التنظيمات في هذه المرحلة لم يعد ينظر للنسق المؤسساتي بكل أشكاله على أنه فضاء للإنتاج بل أصبح ينظر له على أنه نسق تنظيمي يضم مجموعة من الفاعلين يهتم بعلاقات السلطة وإستراتيجيات الفاعلين فيها التي تشكلت على خلفية العلاقات الإجتماعية وعلى أرضية مناطق إرتياب التي لم يستطع النسق التنظيمي أن يقننها

ج- المرحلة الثالثة : هي مرحلة سوسولوجيا المقولة أي الإنتقال من الإهتمام الصناعي و التنظيمي إلى الإهتمام بكل أنواع المشاريع والمؤسسات بكل أحجامها من المشروع إلى المؤسسة الصغيرة والمتوسطة باختلاف مجالات عملها وحجم عمالتها وإستقلاليتها في السلطة وينظر إليها كآلية تنموية في مجتمع العمل وكيان إقتصادي و إجتماعي في نفس الوقت إقتصادية بفضل فاعليتها وإجتماعية بفضل علاقات الفاعلين فيها فسوسولوجية المقولة عمقت التصور السابق (الصناعي و التنظيمي) بمستوى تحليلي يتجاوز البعد الإقتصادي والإنتقال إلى البراديجم التنموي والإجتماعي والثقافي .

كما أعطى فيبر أهميه للأخلاق الدينية عند ممارسة الفعل المقاولاتي فقط بين أن السلوك الإقتصادي للمقاولين الرأسماليين ليس قابلا للفهم إذن ما أخذنا بعين الإعتبار تصورهم للعمل ونسق القيم لديه فإنثاق طبقة المقاولين يعود لميلاد البروستانتية وما يميز الرأسمالية هو الربح وتراكم رؤوس الأموال والإدخار والمقاولون الذين يدرجون شكلا جديدا من السلوك و الإقتصادي هم البروستانتيين فالتوافق بين الإصلاح البروستانتي والروح أنتج طبقة المقاولين الذين مارسو تأثيرا كبيرا في الحياة الإجتماعية و الاقتصادية

يقر أحد المفكرين الألمان في علم الاجتماع الفيبييري توجد نظرية للمقولة ويعرف المقاول بالصورة المتكررة لعلم الاجتماع الألماني الفيبييري وهذه الشخصية المقاولاتية أخذت حصة من التاريخ الإجتماعي والإقتصادي وكفاعل في العملية السوسيو إقتصادية بالنسبة لفيير

والفكرة التي نستخلصها من الطرح الفيبييري هي أن المقاول هو شخص فريد من نوعه يحمل خصائص كاريزماتية مثل المخاطرة العقلانية يستخدم رؤوس الأموال إستخداما عقلانيا في إستثمارات عدة كما أن الأخلاق الدينية والعوامل الثقافية للمقولة هي سر نجاح العقلنة الإقتصادية ونشأة المجتمعات المهنية تحت لواء الرأسمالية.⁶³

4- خصائص وأهمية المقاولاتية

4-1- خصائص المقاولاتية

تعتبر المقاولاتية من القطاعات الهامة ذات الأهمية الكبيرة على تطوير الإقتصاد والفكر الإداري و الإستراتيجي ومن أهم مميزاتها :

- سرعه التكيف مع الأوضاع الإجتماعية و الإقتصادية
- رأسمال معقول الأمر الذي يجلب الأفراد الذين يميلون للإبداع ويرغبون في الإشراف المباشر على أموالهم
- الملكية الفردية أو العائلي أو الشراكة المحدود فكلما كان رأسمال منخفضة كلما كان بإمكان الشخص إمتلاك مشروع يتماشى
- إستقلالية الإدارة بحيث يكون صاحب المقولة هو مديرها
- قلة التدرج الوظيفي بهذه المقاولات إعتبارا لعدد العاملين مما يساعد على إتخاذ القرار بسهولة وسرعة كما يمكن من إستقرار اليد العاملة بها.⁶⁴
- تساهم المقاولاتية في تحقيق الأرباح و المشاركة الإجتماعية في المؤسسات
- تولد المقاولاتية مع الفرد وتدفعه للإبداع في الأعمال وإنشاء المشاريع
- تعمل على تحفيز الأفراد للإبداع في المشاريع من خلال البحث عن فرص جديدة وتنفيذها
- عملية شاملة وديناميكية تتمتع بالذاتية إلى حد كبير

⁶³ إسحاق رحمانى ، المقولة فى القطاع الخاص و علاقتها بتنمية مجتمع العمل ، مرجع سابق ، ص 56 ص 60
⁶⁴ ناجي بن حسين ، أفاق الإستثمار فى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فى الجزائر ، مجلة الإقتصاد و المجتمع ، العدد 02 ،

- تعتبر أحد مدخلات عملية إتخاذ القرار المتعلق بإستخدام الأمتل للموارد المالية والمادية المتاحة للوصول إلى إنتاج منتج جديد أو تقديم خدمة جديدة
- مجموعة من المهارات الإدارية التي تركز على المبادرة الفردية بهدف إستخدام الأفضل للموارد المتاحة والتي تتميز بنوع من المخاطرة.⁶⁵

2-4- أهمية المقاولاتية

للمقاولاتية أهمية كبيرة تتمثل في :

- هي محرك أساسي لخلق فرص العمل والإبتكار والنمو الاقتصادي
- تساهم المقاولاتية في تحقيق إرتفاع في الدخل للمجتمعات ذات الدخل المنخفض
- تساهم في تحقيق التكامل الإجتماعي لصاحب المشروع وعائلته.⁶⁶
- تشجيع الإبتكار عن طريق إنشاء مؤسسات مبتكرة جديدة يمتد تأثيرها لتشمل حتى المؤسسات القائمة التي تجد نفسها مضطرة إلى تكيف مع التغيرات الحاصلة من أجل تعزيز قدرتها التنافسية بما يضمن بقاؤها في الاسواق
- تشجيع المبادرة الفردية وازدهارها في أي مجتمع يتطلب العمل على غرس الرغبة في المبادرة ونشر روح المقاولاتية بين أفرادها.⁶⁷
- تعتبر وسيلة للحد من البطالة
- توضيح كيفية التخطيط للدخول إلى السوق و تنفيذ الأفكار فهي بذلك تسعى إلى الكشف عن حاجة العميل والسعي وراء تلبيةها.⁶⁸

⁶⁵ سارة نبيل ، مميزات الريادة ، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ، تم زيارة الموقع يوم 30 مارس 2020 على الساعة

www.hrdiscursion.com 22:40

⁶⁶ بن جمعة أمينة ، جرمان الربيعي ، دار المقاولاتية كآلية لتفعيل فكرة إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى طلبة

الجامعات ، دار المقاولاتية جامعة قسنطينة نموذجاً ، مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات ، العدد 5 ، ميله ، جوان 2017 ، ص 273

⁶⁷ دباح نادية ، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر و آفاقها ، مذكرة ماجستير في علوم التسيير ، جامعة الجزائر 3 ، 2011-2012 ،

ص 12 ص 13

⁶⁸ بن جمعة أمينة دار المقاولاتية كآلية لتفعيل فكرة إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى طلبة الجامعات ، مرجع سابق ،

ص 273

كما تكمن أهمية المقاولاتية من خلال الآثار التالية :
الآثار الاقتصادية :

- تسعى المقاولاتية إلى رفع مستوى الإنتاجية في جميع الاعمال
- تعمل على خلق فرص عمل جديدة
- تعمل على توجيه الأنشطة للمناطق التنموية المستهدفة

الآثار الاجتماعية :

- تعمل على إمتصاص البطالة وتوفير مناصب شغل
- المساهمة في تشغيل المرأة ودعمها في المجال المقاولاتي
- تسعى لتحقيق عدالة التنمية الإجتماعية وتوزيع الثروة.⁶⁹

ثانياً : آليات المقاولاتية

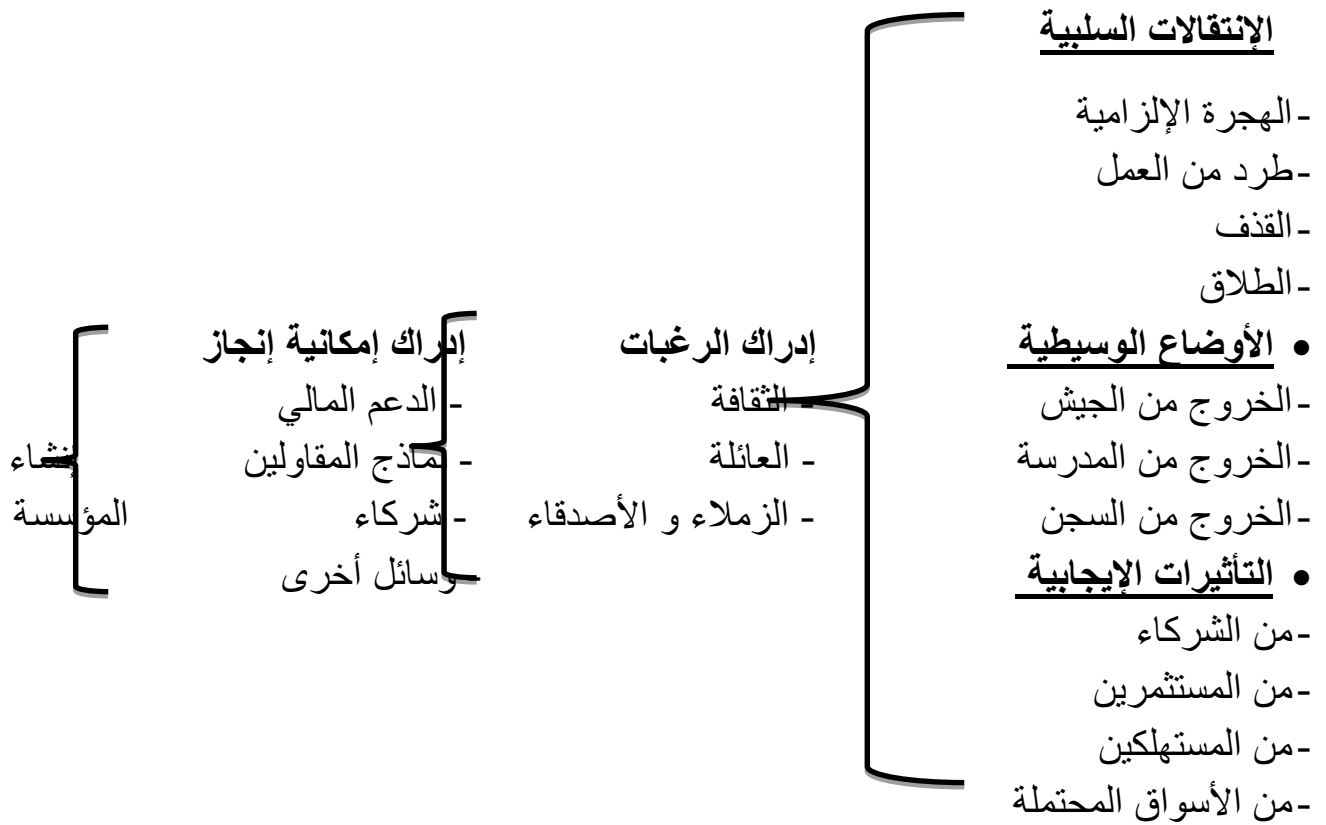
1- دوافع الشباب نحو المقاولاتية

يمكننا تلخيص العوامل التي يمكن أن تقود الفرد لمجال في نموذج يعتبر أساس الدراسات في المقاولاتية وهو نموذج تكوين الحدث المقاولاتي لـ **L . Sokol Et A. Shapero** حيث قام الباحثان بتأسيس نموذج بقي لحد الآن المرجع الأساسي للأبحاث في المقاولاتية والفكرة الأساسية للنموذج تقول : أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم بتوجهه في الحياة مثل إتخاذ القرار حدث ما يقوم بإيقاف كسر الروتين المعتاد وهذا ما يشير إليه في نموده بثلاث مجموعات من العوامل كما تظهر في الشكل التالي:⁷⁰

⁶⁹الحازوني علي عبد الفتاح ، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة ، مجلة حصاد الفكر ، العدد 229 ، ط1 ، دار حامد ، عمان –

الأردن ، 2011 ، ص 183

⁷⁰ سلامي منيرة ، أنين خالد سيف الدين ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مرجع سابق ، ص



المرجع : سلامي منيرة ، أنين خالد سيف الدين ، مرجع سابق ، ص 172

إذ يمكن لهذه العوامل أن تقوم بإحداث تغيير في مسار حياة الأفراد والدافع الرئيسي للفعل المقاولاتي فمثلا هذه العوامل الأولى (الإنتقالات السلبية) مثل الهجرة مثلا يمكن أن تدفع الأفراد نحو العمل المقاولاتي الفعل تم ملاحظة ذلك من خلال قيام بعض المهاجرين بإستحداث مؤسسات أما العوامل الثانية (الإنتقالات الإيجابية) والثالثة (الأوضاع الوسيطة) فتؤثر بشكل كبير على نظم قيم للأفراد وعلى رغباتهم

وزيادة على هذه المتغيرات المفسرة لنموذج أضاف العالمان مجموعتين إضافيتين من المتغيرات الوسيطة و المتمثلة في إدراك الشخص لرغباته وإمكانيات الإنجاز واللذان هما نتاج للمحيط الإقتصادي الثقافي والإجتماعي غير أنها تختلف من شخص لآخر وتساعد الأفراد في تحديد الأفعال التي يجب القيام بها.⁷¹

⁷¹ هاملي عبد القادر ، حوحو مصطفى ، **محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي**، دراسة ميدانية على عينة من الشباب الجامعي ، مجلة إقتصاديات المال و الأعمال JFBE ، العدد 8 ، ديسمبر 2018 ، ص 28

إدراك الرغبة : تضم العوامل الإجتماعية و الثقافية التي تؤثر على نظام القيم للأفراد فكلما يولي المجتمع أهميه للإبداع المخاطرة فكلما زاد عدد المؤسسات المنشأة ويتشكل نظام القيم من خلال تأثير العائلة خاصة الأبوين اللذين يلعبان دور مهم في تكوين الرغبة بالإضافة إلى التجارب السابقة و الفشل تجارب مقاولاتية سابقة كلها تساعد على تقوية الرغبة لدى الشخص .⁷²

إدراك إمكانيه الإنجاز : وينشئ هذا العنصر من خلال إدراك الأفراد لجميع أنواع الدعم و المساعدة المتوفرة التي يمكن أن تساعده على تحقيق أو إنجاز أفكاره فمثلا توفر الموارد المالية له تأثير مباشر على التوجه المقاولاتي لدى الفرد وهذا الأخير يتولد نتيجة إمتلاك الفرد لمخدرات خاصة أو مساهمات العائلة كما يوجد تأثير مهم من طرف المساعدة التي يقدمها الأزواج لبعضهم كما يشير العالمان أيضا لأهمية التكوين الخاص في المقولة على تكوين هذا الإدراك لدى الفرد وإمكانيه إنجازه.⁷³

بالإضافة إلى العناصر السابقة أفرزت الدراسات على مجموعة أخرى من العوامل من شأنها دفع الشخص نحو المقولة وهي كما يلي :

نموذج مقاول لتقليده : حيث وجدت الدراسات أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقاول في المحيط و بروز مقاولين جدد

الخبرة : إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاولاتي أي منذ تحديد الفرص إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة و حسب نظريه الرأسمال البشري فكلما كان هذا الأخير يتكون من أفراد ذو مستوى علمي مرتفع كلما ساعد ذلك على تنفيذ المهام المطلوب بشكل أفضل فإكتشاف الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة خلال الدراسات والحياة العملية

دور النوادي والجمعيات : حيث الانضمام إليها يساعد في الحصول على المعلومات وتبادل الخبرات .⁷⁴

توفر الموارد المالية : وهذا نظرا لكون أن أي شخص يريد إنشاء مؤسسة يجب أن يمتلك الأموال الكافية لبدء مشروع و الدليل على أهميه هذا العنصر هو أن حجم الأموال المتوفرة يحدد بدرجة كبيرة الحجم ، الفرصة التي يمكن إستغلالها

الظروف الإجتماعية الإقتصادية : مثال ذلك تلبية حاجات أساسية المتعلقة بالبقاء الحصول على داخل رفع القدرة الشرائية تحسين الشروط المعيشية

⁷² سلامي منيرة ، أنين خالد سيف الدين ، ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية مرجع سابق ، ص

172

⁷³ هاملي عبد القادر ، حوحو مصطفى ، محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي ، مرجع سابق ، ص 31

⁷⁴ سلامي منيرة ، أنين خالد سيف الدين ، ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية مرجع نفسه ، ص 173

الحوافز المهنية : فهي عموما تخص الإطارات و الموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم والعمل لحسابه الخاص.⁷⁵

الدوافع السلبية : والتي تتمثل في الحاجة إلى النقود شروط العمل الغير مقبولة التمييز والمحسوبية في منح مناصب العمل والحرمان من الترقيات بدون أن ننسى أهم عنصر دافع لدى الشباب وهو البطالة.⁷⁶

أنظمة المساندة والدعم لإنشاء المؤسسات : وهذه الأنظمة هي عوامل محتملة يمكن أن تؤثر بشكل ملائم أو غير ملائم على القدرات المقاولاتية للفرد بمعنى من ناحية التمويل والذي بدوره يقوي التوجه المقاولاتي للأفراد ويقود أيضا الى إنشاء مؤسسة أو مثل ما توفره الدولة من أجهزة الدعم و المرافقة ومثال على ذلك في الجزائر نجد :

الوكالة الوطنية لتشجيع الإستثمار APSI ، الوكالة الوطنية لتنمية الإستثمار ANDI ، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC ، الوكالة الوطنية للتسيير القرض المصغر ANGEM ، الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ANDPME ، مراكز التسهيل ، المشاتل وحاضنات أعمال.⁷⁷

النصائح والتكوين : وهي تمثل عامل مهم في مسار العمل المقاولاتي حيث عاده ما تقدم الجامعة من خلال تكوينها خاصة إذا كان في مجال المؤسسات والأعمال وأيضا التكوين الذي يجرى على مستوى مراكز التكوين المهني.⁷⁸

⁷⁵ سلامي منيرة ، أنين خالد سيف الدين ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية مرجع سابق ، ص 173

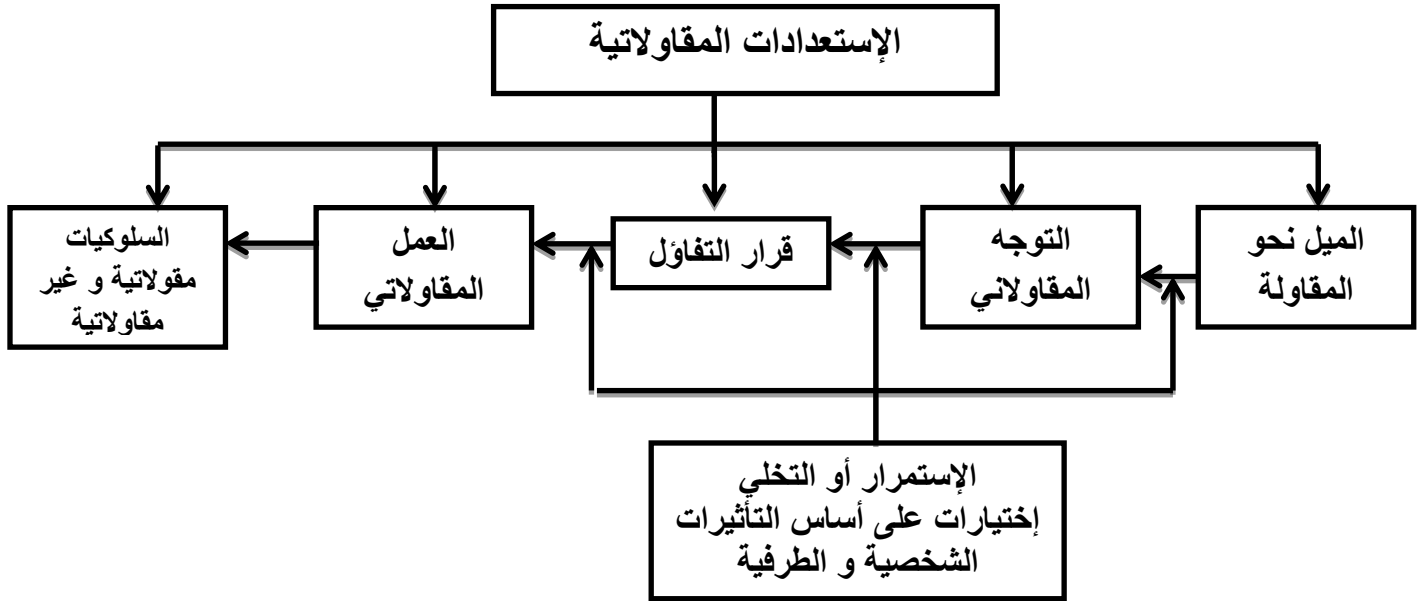
⁷⁶ هاملي عبد القادر ، حوحو مصطفى ، محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي ، مرجع نفسه ، ص 31

⁷⁷ هاملي عبد القادر ، حوحو مصطفى ، محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي ، مرجع نفسه ، ص 31

⁷⁸ سلامي منيرة ، أنين خالد سيف الدين ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية مرجع نفسه ، ص 173

2- مراحل السيرورة المقاولاتية

الشكل يوضح مراحل المختلفة للسيرورة المقاولاتية



Mounia Diamane Et Salah Kouba , Les Approches dominantes De La Recherche En Entrepreneuriat , Conference Paper December 2016 . p7

المرحلة الأولى : من السيرورة المقاولاتية هي النزعة المقاولاتية أو الميل نحو المقولة النزعة المقاولاتية تعني الحساسية لمهنة المقولة وهي توليفة من السمات الشخصية والخصائص النفسية شبكة إجتماعية شخصية ومهنية كذلك خبرات سابقة لمقاول محتمل

وبالنسبة للباحث **A.Tounes** 2003 النزعة المقاولاتية تعني أنه تحت تأثير محيطه خاصة العائلة الأقارب التكوين وتجاربه المقاولاتية الخاصة يتم تحسيس الفرد بالمقولة ولا يستبعد من إحتمالية تأسيسه لمؤسسته

المرحلة الثانية : هي التوجه ما يميز التوجه عن النزعة هو وجود فكرة أو مشروع عمل والإلتزام الشخصي (الوقت – المال – الطاقة) في سيرورة إنشاء مؤسسة يمكن أن يتحول التوجه إلى قرار الإنشاء ويتم التمييز بين هذين المفهومين من خلال جانبين رئيسيين هما : الأول يرتبط بإكتمال تشكيل فكرة أو مشروع بأدق في تفاصيله الجانب الثاني يتعلق بالتعبئة التامة لموارد المقاول الناشئ (الموارد البشرية – المالية و اللوجستية)

المرحلة الاخيرة : في السيرورة المقاولاتية هي العمل المقاولاتي وتتوافق مع انطلاق النشاط المقاولاتي من خلال إنجاز المنتجات والخدمات⁷⁹.

3- سوسيولوجيا المقاوله في الجزائر

ولكي نتكلم عن المقاول كفئة إجتماعية يجب الرجوع إلى تحديد المفهوم في أصل التاريخي والمنهجي والإجتماعي كما بينه **سفير ناجي** لتحليله الوضع الإقتصادي والإجتماعي للجزائر في المرحلة الكولونيالية التي أثرت على الإستقلال الإقتصادي تطورات في ظلها فئة المقاولين وتتميز هذه الفترة ب :

- التجريد الشامل للأراضي الفلاحية
- تنمية الرأسمالية الصناعية والتجارية
- تعليم البناءات الإجتماعية التقليدية والعائلية

كل هذا التحول الذي عرفه المجتمع الجزائري هو الذي أنتج فئة المقاولين والحرفيين التي حللها في ما بعد بيار بورديو

وبالنسبة للمقاول الجزائري تحدث **بيار بورديو** عن تحويل إبداعي ضمن الممارسة الإقتصادية التي فرضت من طرف المستعمر هذا التحويل يبني على أساس وراثي أو موقف عرفي في الإقتصاد التقليدي ونتيجة الضغط الإستعماري للشعوب خاصة الإقتصادي منه.

ومن الملاحظ في دراسات **بيار بورديو** للمجتمع الجزائري أن المقاوله موجودة كفعل وهذا راجع إلى غياب المؤسسات الإقتصادية وكذلك النمط الكولونيالي والوضعية الإقتصادية التي تنصف بالتبعية وحدد شرطين لكي تكون مقاولا : القدرة على القيادة والكفاءة التقنية

كما لاحظ **بيار بورديو** في تحليله للمجتمع القبائلي ونشاطاتهم الإقتصادية التي تعتمد على النمط العائلي أو ما يعرف بالمؤسسة العائلية هي المقاوله ذات التنظيم العائلي فالعائلة نسق إجتماعي مهم والمقاوله ظهرت كمؤسسة حرفية تقليدية كما ميز **بورديو** ثلاث أنواع من المقاولين الحرفيين :

• **مقاولين حرفيين من الدرجة الأولى :** هم الطبقة الكادحة التي تعمل من أجل الحاجة إلى الغذائية

⁷⁹ Mounia Diamane Et Salah Kouba , Les Approches dominantes De La Recherche En Entrepreneuriat , Conference Paper December 2016 . p7

. **المقاولين المتوسطين** : هم مقاولون متنوعون في المهن الإجتماعية والإقتصادية ولهم القدرة على تسيير مشاريعهم

. **مقاولين مسؤولين صغار** : هم مقاولون مسؤولين عن العمل الزراعي الذين يراقبون العمل والعمال على أمل تعزيز مكانة العامل⁸⁰.

بالنسبة لجيلالي اليابس لقد أجرى دراسة حول المؤسسة الصناعية الخاصة⁸¹ حول ظهور المقولة البرجوازية الصناعية التي إهتمت بالمقاول الجزائري ويعتبر الباحث المقولة كيانا إجتماعيا قبل أن تكون كيان إقتصادي فهي مجال متأثر بالأبعاد الإجتماعية والسياسية وهذه الأبعاد التي كونت الفكر المقاولاتي الخاص من أجل النهوض بالتنمية المجتمعية بشكل عام والمجتمعات المهنية بشكل خاص .

كما يركز الجليلي اليابس على الرأس مال الإجتماعي ودوره في نجاح المقولة ولا يمكن أن ينجح المقاول إلا إذا حضر أرضية للمؤسسة من تسيير أحسن للمصالح وللرأسمال وعلاقاته وذلك بتزويج أولادهم من موظفين ساميين أو أبناءهم من إطارات في الدولة

ومن النتائج التي توصل إليها الباحث أن المقاول الجزائري ليس ذلك المقاول الشومبييري فالجزائري بوجوده الإجتماعي والإقتصادي ينتج فعلا مقاولاتيا يعتمد على العائلة كرأسمال إجتماعي ومادي والعائلة دور مهم في إنشاء وتمويل للمقاول الخاص⁸².

يربط الجليلي اليابس بين القطاع العام والخاص مبررا ذلك أن القطاع الثاني ظهوره لم يكن ليتم بمعزل عن القطاع العام الذي هي له بطريقه ما أسباب النشأة والتوسع خاصة لتسهيل عملية التراكم (تدعيم الأسعار حماية السوق)

وأهم ما يركز عليه وما يهمننا هو رأسمال العلاقات الذي يسعى المقاول لخلقه وتدعيمه رأسمال الذي يساعده و يمكنه من تحقيق فعالية المؤسسة⁸³

⁸⁰ إسحاق رحماني ، المقولة في القطاع الخاص و علاقتها بتنمية مجتمع العمل مرجع سابق ، ص ص 63-67

⁸¹ حياة مراح ، مرجع سابق ، إشكالية المقاول الجزائري الجديد ، دراسات إجتماعية ، ص 39

⁸² إسحاق رحماني ، المقولة في القطاع الخاص و علاقتها بتنمية مجتمع العمل مرجع سابق ، ص ص 71-74

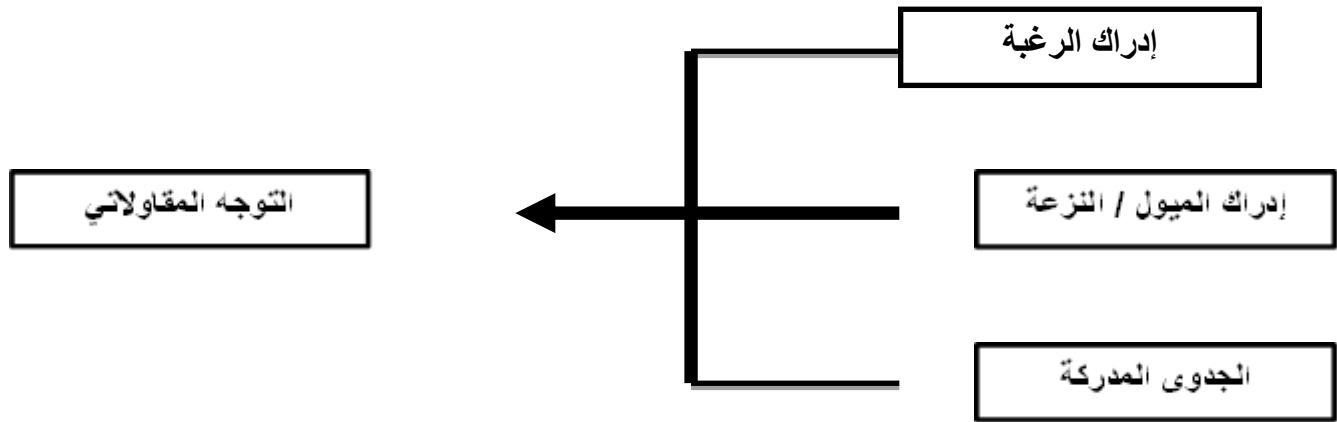
⁸³ حياة مراح ، إشكالية المقاول الجزائري الجديد ، دراسات إجتماعية ، مرجع سابق ، ص 41

ثالثا : التوجه المقاولاتي ودوافع الشباب لدى الانشاء

1- العوامل المؤثرة في التوجه المقاولاتي

تباينت الآراء حول مجمل العوامل المؤثرة في التوجه المقاولاتي حيث كانت هناك العديد من الدراسات التي تناولت هذا المحور بالدراسة إلا أن مجمل الدراسات في أدبيات المقاولاتية تنطرق في دراساتنا لنموذجي شابيرو والمعنون لتكوين الحدث المقاولاتي وكذا نموذج Autoio

نموذج شابيرو : يلخصه الشكل الموالي .



قام شابيرو 1982 بتطوير نموذج حول العوامل المؤثرة على النوايا المقاولاتية والتوجه لإنشاء المؤسسات خاصة وخلصت مساهمته إلى أن التوجه نحو المقاولاتية يحكمه ثلاث عوامل تتمثل في إدراك الرغبة وإدراك الميول وكذا الجدوى المدركة حيث أن الرغبة والجدوى إلى العمل هما أهم العوامل التي تؤثر على نية الفرد في بدء مشروع ما و يتدعم هذا التوجه بمدى إدراك الرغبة وتوفر الكفاءة الذاتية والتي تمثل أحد الأسس الهامة لبناء النزعة نحو المقاولاتية وتنفيذ المشروع بصورة خاصة

حدد شابيرو في دراسته متغيرين أحدهما تابع ويتمثل في النية المقاولاتية والتوجه لإنشاء المؤسسات وهذا يمثل السلوك المقاولاتي المتوقع ومتغير مستقل يندرج تحته ثلاث أبعاد تمثل في مجملها الموقف الشخصي للطالب وتشمل هذه الأبعاد في (إدراك الرغبة – إدراك الميول – الجودة المدركة أو ما يفسر التجسيد – تنفيذ المشروع)⁸⁴.

على غرار هذا النموذج هناك العديد من النماذج الأخرى كنموذج Autoio وتمثلت أبعاده حسب دراسة لزهرة بن طاطا ومحمد كربوش في :

⁸⁴ ليلي بن عيسى ، الزهرة ناصري ، التعليم المقاولاتي وأثره على التوجه المقاولاتي ، مرجع سابق ، ص 237

الخلفية الشخصية : السن- الجنس - العائلة- المستوى الدراسي الخ وتشمل المتغيرات الخلفية الشخصية المدرجة في النموذج أيضا التي لها علاقة بالطالب مثل : الحالة الإجتماعية إتساع نطاق الخبرة في العمل

المواقف العامة : تتمثل في الحاجة للإنجاز والتغيير كسب المال والتحكم الذاتي كل هذه المواقف على القناعة المقاولاتية

صور المقاول : هي المكافأة والنتيجة التي يسعى إليها الطلبة من خلال خلق مؤسساتهم الخاصة

المحيط الجامعي : يشير إلى الدعم المدرك من البيئة الجامعية ويتعلق بالدرجة التي ينظر إليها في الجامعة على أنها تدعم طموحات المقاول للطلاب الجامعيين

القناعة المقاولاتية : من المحددات الأساسية للتوجه المقاولاتي هي إقناع الفرض بأن بدء وتشغيل العمل الخاص هو البديل المناسب له.⁸⁵

2- أجهزة الدعم والمرافقة في الجزائر

بعد التسعينيات من القرن العشرين عرفت الدولة الجزائرية تحولا في توجهاتها الإقتصادية من النظام الإشتراكي إلى نظام السوق الحرة وقد صاحب هذا التحول عدة إصلاحات ومن بينها إعادة الإعتبار للقطاع الخاص و تشجيع المقاولين على إنشاء المشاريع والمؤسسات عن طريق تقديم القروض والتمويلات اللازمة بالإضافة إلى العديد من الإمتيازات الضريبية للمقاولين و المستثمرين في المناطق الداخلية وذلك في إطار هيئات الدعم والمرافقة والتي تعنى بتقديم التمويلات والتشجيعات والتوجيهات اللازمة خاصة للمقاولين الناشئين والتي سنحاول التطرق إليها كالآتي :

1-2- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار : أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار في الجزائر من خلال الأمر التشريعي رقم 03-01 في 20 اوت 2001 المتعلق بتنمية الإستثمار والنظام المطبق على الإستثمارات الوطنية والأجنبية المندرجة في إطار الأنشطة الإقتصادية لإنتاج السلع والخدمات فضلا على الإستثمارات التي تنجز في إطار منح الإمتيازات أو الرخص ،⁸⁶ تهدف هذه الوكالة للتكيف مع تغيرات الوضعية الإقتصادية والإجتماعية للبلاد هذه المؤسسة الحكومية التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية ودعم ومتابعة الإستثمار من 1993 الى 2000 ثم أصبحت بعد ذلك الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار خولت لها مهمة تسهيل وترقية وإصطحاب الإستثمار.⁸⁷

⁸⁵ ليلي بن عيسى ، الزهرة ناصري ، مرجع نفسه ، ص 238 ص 239

⁸⁶ محمد قوجيل ، يوسف قريشي ، سياسة الدعم المقاولاتية في الجزائر ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، العدد 7 ، 2015 ، ص

2-2- الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ANDPME : تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 03 ماي 2005 وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية وتقع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذي يرأس مجلس التوجيه والمراقبة كما هو منصوص في المرسوم 05-165 المؤرخ في 03 ماي 2005⁸⁸.

✓ وتختص الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالمهام التالية :

- تنفيذ الإستراتيجيات وبرامج النشاطات القطاعية التي تعدها الوزارة وتقييم آثارها
- دراسة كل التدابير لدعم وتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- المساهمة في ترقية الشراكة الوطنية والأجنبية لا سيما مجال المناولة
- المساهمة في تنفيذ سياسة التكوين وترقية القدرات البشرية
- تقديم الخبرة والإستشارة لأصحاب المؤسسات⁸⁹.

2-3- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب Ansez : أنشأت الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 مقرها بمدينة الجزائر ولها 53 فرعا على المستوى الوطني فإنه يستهدف الشباب العاطلين عن العمل بين 19 و 35 علما الذين يرغبون بإنشاء مشاريعهم الصغيرة الخاصة وهو جهاز مهم خاصة أن 70% من العاطلين عن العمل هم دون السن 30 عاما (بيانات CNES) بالنسبة لشرط السن لحاملي مشاريع يمكن تمديدها إلى 40 سنة إذا كان المشروع المقترح يولد ما لا يقل عن ثلاث وظائف دائمة من بين الوكالات الموجودة في جميع أنحاء الوطن الجزائري تقدم Ansez مساعدات مالية من خلال القروض الممنوحة من البنوك المحلية المعتمدة ، التي يتم فيها وضع ملفات الشباب حاملي المشاريع المؤهلة كما تم إنشاء صندوق ضمان القروض عام 1998 لتقديم مزيد من التسهيلات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحصول على التمويل⁹⁰.

2-4- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC : تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 ويساهم الصندوق في نطاق مهامه بالإتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير وأحداث أعمال لفائدة البطالين المنخرطين فيه وهذا الصندوق موجه لكل شخص يحمل الجنسية الجزائرية ويبلغ من العمر 30-50 سنة مقيم في

⁸⁸ محمد قوجيل ، يوسف قريشي ، ، سياسة الدعم المقاولاتية في الجزائر مرجع سابق ، ص ص 162-163
⁸⁹ الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، مديرية الصناعة و المناجم لولاية غرداية على الموقع :

www.dipempi47.dz

⁹⁰ محمد قوجيل ، يوسف قريشي ، ، سياسة الدعم المقاولاتية في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 163

الجزائر ومسجل لدى مصالح الوطنية للتشغيل منذ 6 أشهر على الأقل طالبا للتشغل أو مستفيدا من نظام الصندوق الوطني للتأمين من البطالة كما لا يشغل أي عمل مأجور عند تقديمه لطلب الإعانة ولم يستفيد من قبل من إعانة عمومية في إطار إحدى النشاطات المراد القيام به وأن لا يكون قد مارس نشاطا لحسابه الخاص منذ 12 من شهر على الأقل بالإضافة إلى أن يكون قادرا على تجديد مساهمة شخصية أو تقديرية أو عينية في شكل مساهمة في التركيبة المالية المشروعة.⁹¹

كما يعمل CNAC على ضمان وتوفير جميع الظروف للتمكن من إنجاز المزيد من المشاريع كما توفر أيضا خدمات أو مساعدات مالية تشبه إلى حد بعيد ما تقدمه Ansej (قرض ثلاثي بين المقاول CNAC والبنك) وكذلك المرافقة في جميع مراحل المشروع

2-5- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM : تأسست في عام 2004 تتمثل مهمتها في تعزيز إنشاء المشاريع المصغرة في المناطق الحضرية والريفية وتشجع بروز الأنشطة الاقتصادية والثقافية التي تولد الدخل في المناطق الريفية

هدف الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم لا يكرس فكرة الإتكال المحب بل يركز أساسا على الإعتماد على النفس المبادرة الذاتية وروح المقاول لهذا الغرض فإن القرض المصغر يوفر خدمات مالية متماشية مع إحتياجات المواطنين غير المؤهلين للإستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل غير المستقر والبطالين الذين ينشطون عموما في إنقطاع غير الشرعي.⁹²

⁹¹ ناصر بوشارب ، الهام موساوي ، تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للمشاريع التنموية الخاصة بالبناء و الأشغال العمومية ، دراسة حالة لولاية سطيف ، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية ، العدد 3 ، جوان 2015 ، ص 100

⁹² محمد قوجيل ، يوسف قريشي ، سياسة الدعم المقاولاتية في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 163

ثالثا : علاقة التكوين المهني بالتوجه المقاولاتي

إن البحث عن الإزدهار السوسيو إقتصادي بالبلدان التي هي في طريق النمو يمر بالضرورة عبر تعزيز ثقافة المقاولاتية والتي من دونها لا يمكن ترسيخ مناخ مناسب للإستثمار وحل المشاكل الإجتماعية و الإقتصادية خاصة ما يتعلق بالمقاولاتية

يتم الكلام عن التعليم والتكوين المهنيين وثقافة المقاولاتية من خلال مقارنة علاقة بينهما بالمجتمع من مدخل المحيط الإجتماعي والإقتصادي وضرورة لجعل مركز التكوين المهني الأساس لتطور المقاولات وإرساء مرتكزات التنمية في جميع القطاعات المحققة لنقلات متقدمة صناعية وتكنولوجية ومعرفية هذا الوعي الضروري من شأنه جعل المقاولاتية تتمظهر في ثوبها كوحدة إقتصادية ومشروع إستثماري وآلية إجتماعية إدماجية لخريجي مؤسسات التعليمية في السوق

إن موضوع مسألة علاقه التكوين المهني بالمقاولاتية عموما ليست مجرد علاقه تكوين وعمل وإنما تكوين وروح مقاوله وإبتكار أين تظهر هذه العملية من خلال ما يسمى بالإبتكار بالقطيعة كيف لك أن تكون السيد والأحسن في ميدانك وتحقق الإنطلاقة الحقيقية.⁹³

⁹³ سهيلو فتيحة ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية ،ى مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر ، تخصص إقتصاد و تشيير المؤسسات ، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستغانم ، 2018-2019 ، ص 40

خلاصة الفصل :

و من هنا تبرز أهمية و دور التكوين كآلية لتشجيع المقاولاتية لكونها تجعل الفرد أو المقاول في استطاعته أن يعتمد على الدولة بما توفره من إمكانيات و توفير فرص للشغل بسبب عمليات الدعم و التمويل من طرف الدولة و هذا في غاية الأهمية بإعتبار مساهمة الفرد تجاه إقتصاد و مجتمع بلده و تسخير الأمور على أرض الواقع مع توفير الفرص للجميع دون تمييز



الفصل الثالث :

النتائج المتوصل

إليها

الفصل الثالث : تحليل الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة

أولاً : تقديم المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بولاية النعامة

1-تعريف المعهد المتخصص في التكوين المهني لولاية النعامة:

إن المعهد المتخصص في التكوين المهني لولاية النعامة بمحاذاة الطريق الوطني رقم 06 هو المؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية الاعتبارية و الإستقلال المالي يتربع على مساحة إجمالية بسبعة هكتار و نصف مبينة بمرسوم التنفيذي رقم 395/91 المؤرخ في 22 أكتوبر 1999 و مهمته الأساسية هي تكوين التقنيين الساميين في تخصصات الفلاحة بدرجة الأولى .

2-تركيبة المعهد :

و تنقسم تركيبة المعهد إلى الهياكل و الموارد البشرية

2-1- الهياكل

تتكون من جناحين ، جناح إداري و جناح البيداغوجي

2-3- الجناح الإداري :

يحتوي على مبنى مكون من طابقين الطابق السفلي و العلوي ، أما الطابق السفلي يتكون من المديرية الفرعية للدراسات و التربصات و كذا مديرية الفرعية للتمهين و التكوين المتواصل إلى جانب قاعة الأساتذة و أخرى للإجتماعات و كذا لمناقشة مذكرات التخرج .

الطابق العلوي فمكون من المديرية الفرعية للإدارة و المالية و مكتب مدير المعهد إلى جانب هذا يوجد جناح مفصل يخص مصلحة الإنتقار و التوجيه و جناح آخر خاص بالرقابة العامة

2-4- الجناح البيداغوجي : ويتكون من 13 قاعة بيداغوجية

- 13 قاعة بيداغوجية
- 03مخابر / مخبر للصحة الحيوانية و آخر لمعالجة المياه أما الثالث فخاص بالإعلام الآلي
- المكتبة تحتوي على 30 مقعد للمطالعة مزودة بشبكة الانترنت
- المدرج يتسع ل 250 مقعد
- طاقة الإستيعاب النظرية 500 مقعد بيداغوجي
- إضافة إلى هذا يحتوي على بعض المصالح المشتركة و تتكون من :
 - الداخلية تتسع ل 300 سرير
 - مطعم مزود بكل التجهيزات و المعدات
 - نادي مجهز بمختلف الأنشطة الثقافية و الرياضية
 - السكنات : يوفر المعهد على 05 سكنات إلزامية
 - كل هذا إلى جانب مزرعة نموذجية بمساحة إجمالية قدرها خمسة هكتارات تابعة للمعهد مخصصة لجانب التطبيقي
- الموارد البشرية :
 - الأسلاك المختصة
 - الأسلاك المشتركة
 - العمال المهنيين
 - العمال المتقاعدين

ثانيا : تحليل الفرضيات في ضوء الدراسات السابقة

نظرا للإنعكاسات التي واجهتها البلاد بسبب الأزمة الصحية للمرض كوفيد 19 (كورونا) الذي ينتقل من إنسان إلى آخر بسبب العدوى و بسبب كذلك الحجر المنزلي و إتباع تعليمات رئيس الجمهورية السيد عبد المجيد تبون لم يتم الجانب الميداني لكن قمنا بتحقيقات أولية و بالرغم من قبولي في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني من طرف المدير في شهر فيفري و قمت بصياغة الإستمارة و التي كانت ستوزع على الطلبة المقبلين على التخرج و لكن ليس كل التخصصات كانت محل الدراسة فقط البعض منها كانت محل الدراسة و توزيع الإستمارة على الطلبة إلا أنني لم أقم بدراسة ميدانية و ذلك بسبب غلق المؤسسات التعليمية و المهنية ، و لكن إستنتجنا من خلال الدراسات السابقة أن الدولة تلعب دورا مهما في تشجيع الشباب الذين تكونوا في معاهد التكوين على إنشاء مؤسساتهم الخاصة سواءا كانت صغيرة أم متوسطة و بالتالي يلعب التكوين المهني دور في إكتساب المعارف حول المقاولاتية ، و ذلك عن طريق إدخال المقاولاتية كعامل إنفتاح للتكوين المهني ، و الهدف من ذلك هو تكوين و تحضير و تدريب مقاولي المستقبل مع الدعم (Anjem – Ansez.....) مع تقديم نوعي للهيئات المستحدثة في الجامعات و المعاهد التكوينية و المكلفة بدعم الطلبة في مشاريعهم المقاولاتية من أجل خلق اليقظة المقاولاتية و من أجل توفير فرص عمل للشباب و القضاء على البطالة و تطويرهم ذاتيا و الحاجة إلى الإستقلالية

و معنى الإستقلالية هنا أنها ترتبط هذه الخاصية التي تعتبر من خصائص المقاولين المتكونين ، ترتبط بـ : 1- رفض سلطة الآخرين 2- الحياة المهنية المستقلة 3- السلطة

إنطلاقا من المقاربة التحليل الإستراتيجي ، ترتبط هذه الخاصية بحوافز ، الأمر الذي قد يجعل بعض التكوينيين في المعاهد يفكرون في عدم العمل في القطاع العام للتفكير و إنشاء مؤسسة مستقلة .

إذا فالمعنى الحقيقي للإستقلالية و الرغبة في التحرر هو القدرة على إتخاذ القرارات ، و هي تعتبر تحمل المسؤولية و الرغبة في الإبداع و الابتكار و الإنجاز إنطلاقا من تكوين شبكة علاقات إجتماعية " رأس مال الإجتماعي " و الرغبة في التغيير

ثالثا : تحليل الفرضيات

الفرضية الأولى : يساهم التكوين المهني نحو التوجه المقاولاتي

من خلال النتائج المتوصل إليها من الدراسات السابقة و نظرا لانتشار البطالة بين خريجي المعاهد التكوينية كان من الضروري نشر فكر إنشاء المشاريع المهنية خاصة في الأوساط المعاهد التكوينية و ذلك من خلال تعزيز و دور و إسهام المعاهد الوطنية في ذلك .

و هذا ما يؤكد منير قويجيل في دراسته السابقة سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر و التي أكدت على ضرورة الكشف عن علاقة التكوين المهني بسوق الشغل و أن الدروس و البرامج المقدمة تساعد على تعلم المهنة مما يجعل هناك تطابق و علاقة بسوق العمل و سياسة التكوين المهني

إضافة إلى دراسة سهلو فتيحة و حسب مذكرته في دراستها أن التكوين المهني يساهم في تشجيع و توجيه المتربصين على إنشاء مؤسساتهم الخاصة بهم ، أي أن التكوين المهني من أهم القطاعات القادرة على خلق يد عاملة مؤهلة في شتى المجالات ، إضافة إلى أن التكوين المهني يعتبر من أهم القطاعات القادرة على توجيه الشباب نحو إنشاء المقاولات .

و بالتالي الفرضية الأولى " أن التكوين المهني يساهم نحو التوجه المقاولاتي " هي فرضية مؤكدة و صحيحة حسب الدراسات السابقة فالتكوين المهني يقدم التشجيع الكافي للطلبة المتكونين خاصة في إنشاء مشاريعهم و أن التعليم المقاولاتي لوحده لا يخلق لديهم الرغبة باعتبارها أن أساسها التكوين و التدريب و التواصل أكثر مع سوق الشغل .

الفرضية الثانية : يساهم التكوين المهني كعامل إنفتاح على التوجه المقاولاتي

من خلال النتائج المتوصل إليها من الدراسات السابقة و حسب ماجاءت به دراسة بلعدي محمد الكبير أنه يمكن تفعيل الفكر المقاولاتي لشباب التكوين المهني بالإعتماد على مجموعة من المقومات الشخصية و البيئية المحيطة به ، أي أن الشباب بصفة عامة لديهم دوافع تشجعهم و لكن ليس بالمستوى المطلوب و ذلك راجع إلى ضعف المبادرات الخاصة بالمقاولاتية من طرف التكوين المهني إضافة إلى رغبة الشباب في توفير حاضنات أعمال التكوين المهني .

إضافة إلى دراسة دراجي فورية و التي أكدت أن تصور الجامعيين الجزائريين للثقافة المقاولاتية تصور سلبي و ذلك راجع إلى ضعف إقبال الطلبة الجامعيين بالرغم من مدى معرفتهم للثقافة المقاولاتية ، و أن الطرق التي تستخدمها دار المقاولاتية غير فعالة لم تواكب عصر الحداثة بإعتبار أن إسهامات الجامعة محدود لتطوير مهارات المقاولاتية على تحمل المسؤولية .

و بالتالي الفرضية الثانية أن التكوين المهني يساهم كعامل إنفتاح على التوجه المقاولاتي هي فرضية غير مؤكدة ، و ذلك راجع إلى أن التكوين المهني يعتمد على مجموعة من المقومات التي تفعل الفكر المقاولاتي بإعتبار أن طلبة المتكويين يملكون طبيعة شخصية للدخول إلى المقولة التي تدل على وجود على إرادة لإنشاء المشاريع الخاصة بهم ، بالرغم من وجود دوافع تشجعهم و لكن ليس بالمستوى المطلوب



خاتمة

خاتمة :

كنتيجة للمشكلات التي تعاني منها الدولة الجزائرية من توفير مناصب الشغل، وزيادة ظهور أكثر لشبح البطالة بين أفراد المجتمع عامة، والطلبة خاصة فكان كحل لهذه المعضلة أن عملت الجزائر على إدخال وتشجيع الفكر المقاوالاتي بين فئات الشباب خاصة، لتسجيد أفكارهم في شكل مشاريع مع اعطائهم كافة الدعم والمرافقة حتى تطبيقها على أرض الواقع .

والمقاوالاتية كعملية يتعلم من خلالها الفرد القيم والمعايير الاجتماعية الثقافة والأدوار التي تساعده على تقديم الخدمات وإنتاج السلع، وتكوين علاقات مع الآخرين، من هنا يتحول فيها الفرد من شخصية بيولوجية إلى كائن اجتماعي، يلتزم بقيم ومعايير مجتمعه فيصبح أكثر تحملا للمسؤولية، وأكثر مغامرة في مشروعه الخاص، فإنتشار ونمو المقاوالاتية يقوم بالدرجة الأولى على مؤسسات التنشأة الاجتماعية بداية من الأسرة وصولا إلى المعاهد التكوينية .

والطالب المتكون أو المتربص باعتباره فرد اجتماعي بطبعة، يعتبر عنصرا فعالا لانتشار المقاوالاتية ونجاحها يظهر من خلال ما يحدثه من تغيير في أفكاره وزيادة علاقاته وتفاعلاته الاجتماعية، وإنشائه لمؤسسته تجعله أكثر تميز .

لذا فعلى المعاهد التكوينية أن تطور في وسائلها، وأن تتسابق مع الوقت لكي تحدث نوع من التقدم، وتواكب مختلف الدول الأخرى، وأن تعمل كمؤسسة ونسق اجتماعي على التغيير و توجه الطالب المتكون أو المتربص بالاعتماد على الأساتذة في تحقيق ذلك وزيادة المقررات الأمثل ذات العلاقة بالفكرة المقاوالاتية، فلا بد أن تبرز له ما تشهده الدولة الجزائرية من ظروف، وصعوبات في القطاع العمومي لذا تم تبني فكرة المقاوالاتية، والمشاريع الخاصة، للحفاظ على ما تمتلكه الجزائر من ثروة مادية، وعقلية من مهارات وطاقات.

النتائج العامة :

لقد توصلنا من خلال الدراسة النظرية إلى :

- أن معظم الطلبة الذين يتخرجون من المعاهد التكوينية أغلبهم تعرضوا للبطالة خاصة مع سوق العمل الضيق ، حيث أصبح التوجه المقاوالاتي بالنسبة لهم هو المنفذ الوحيد للتخلص من البطالة .
- يعتبر التكوين المهني من أهم القطاعات القادرة على توجيه الشباب نحو إنشاء مقاولات جديدة و ذلك بفضل الأجهزة و آليات الدعم المرافقة للشباب كـ ansej – anjem – cnac.....

- يعتبر التكوين المهني من اهم و أبرز القطاعات التي تجعل و تخلق على يد عاملة مؤهلة في شتى المجالات
- عملت الدولة الجزائرية بتشجيع المبادرة الفردية و حرية المنافسة و ذلك بإصدار مجموعة من القوانين لتوفير الإطار التشريعي المناسب لترقية المقاولاتية ، وتعتبر أجهزة الدعم و المرافقة التي تبنتها الدولة أهم السبل لتسهيل على المقاولين إنشاء مؤسساتهم و تطويرها .

الإقتراحات و التوصيات :

و في الأخير توصي الدراسة بـ:

- تكثيف دورات تدريبية و تكوينية في مجال المقاولاتية للأساتذة لكي يهتموا بالمتربصين الذين لديهم سمات المقاول و الوصول إلى طرق إيجابية تبث روح المقاولاتية لدى المتربصين .
- تكثيف دورات و ملتقيات و ندوات في الجانب المقاولاتي مع دعوة مقاولين الذين تكون لديهم خبرة في المقاولاتية لتشجيع المتربصين على إنشاء المشاريع
- توفير حاضنات أعمال بمؤسسات التكوين المهني لمساعدة المتربصين على الإستمرار
- تثمين إبداعات و ابتكارات المتربصين، ونشر أكثر للفكر المقاولاتي داخل المؤسسات و المعاهد التكوينية، وفي مختلف التخصصات.
- ربط المجال النظري بالميداني، وزيادة الخارجات الميدانية في مجال المشروعات المقاولاتية ، وتحفيز المتربصين أكثر وإعدادهم لمواجهة المنافسة وأوضاع سوق العمل.
- دمج جميع المتربصين في مجال التعليم المقاولاتي، حيث يكون هناك موضوعية، وتطبيق في الواقع من خلال المقررات الدراسية.



قائمة

المراجع

قائمة المراجع

الكتب :

- 1- ابراهيم بدران ، الريادية ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2013 .
- 2- ثابت الحبيب ، بن عبو الجيلالي ، تطوير الكفاءات و تنمية الموارد البشرية ، مؤسسة ثقافة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، ط1 ، 2009 .
- 3- الجميلي خيرى خليل ، التنمية الإدارية فى الخدمة الإجتماعية ، المكتب الجامعي ، مصر ، 1998 .
- 4- خالد عبد الرحيم ، مطر الهيدى ، إدارة الموارد البشرية ، دار حامد للنشر و التوزيع ، الأردن – عمان ، 1999 .
- 5- راشد أحمد عادل ، مذكرات فى إدارة الأفراد ، دار النهضة العربية ، 1981
- 6- السعيد مبروك إبراهيم ، تدريب و تنمية الموارد البشرية بالمكتبات ، دار المصرية ، مصر ، 2004 .
- 7- السلمى علي ، عملية التنمية الإدارية قرارات فى تنمية الموارد البشرية ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1975.
- 8- صلاح الدين عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعية ، مصر ، 2000 .
- 9- صلاح الشنواتي ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر ، 1987 .
- 10- عاطف محمد علي ، إدارة الأفراد : دراسة علمية و عملية ، دار النهضة العربية ، 1996 .
- 11- عبد البارى إبراهيم درة ، زهير نعيم الصبار ، إدارة الموارد البشرية فى القرن 21 ، دار وائل للنشر ، عمان – الأردن ط1 ، 2008 .
- 12- عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمى و إدارة الأفراد ، دار الجامعة المصرية ، 1991 .
- 13- عمار بوحوش و آخرون ، منهجية البحث العلمى و تقنياته فى العلوم الإجتماعية ، المركز الديمقراطي العربى للدراسات الإستراتيجية و السياسية و الإقتصادية ، برلين – ألمانيا ، 2019 .
- 14- عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة- بعد إستراتيجى ، دار وائل للنشر ، ط1 ، عمان ، 2005 .
- 15- محمد فالح صالح ، إدارة الموارد البشرية ، دار حامد للنشر ، الأردن ، 2004
- 16- محمد مسلم ، مدخل إلى علم النفس العمل ، دار قرطبة ، ط1 ، 2007 .

17- نورالدين حروش ، إدارة الموارد البشرية ، دار الأمة للطباعة و الترجمة و التوزيع ، ط1 ، 2011 .

المجلات و المقالات :

18- بن جمعة أمينة ، جرمان الربيعي ، دار المقاولاتية كآلية لتفعيل فكرة إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى طلبة الجامعات ، دار المقاولاتية جامعة قسنطينة نموذجاً ، مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات ، العدد 5 ، ميلة ، جوان 2017 .

19- بن عزة محمد ، دعم الروح المقاولاتية لدى الطلبة الجزائرية ، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية – جامعة ورقلة ، العدد 02 ، 2004 .

20- جلول أحمد ، مؤمن بكوش الجموعى ، التصورات الجماعية : مدخل نظري ، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية ، جامعة الوادي ، العدد 6 ، أفريل 2014 .

21- جنيدي جميلة ، فرحاتي فاطيمة ، سياسة التكوين المهني و دورها في تحقيق الأمن الإجتماعي للمتكويين، مجلة سوسيولوجيا ، الجزائر ، تاريخ نشر المقال : 2019/05/08

22- الحازوني علي عبد الفتاح ، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة ، مجلة حصاد الفكر ، العدد 229 ، ط1 ، دار حامد ، عمان – الأردن ، 2011 .

23- حورية طبة ، نواعم عباسي ، إتجاهات المعلمين و الأساتذة نحو التكوين الأكاديمي عن بعد ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2007.

24- حياة مراح ، إشكالية المقاول الجزائري الجديد ، دراسات إجتماعية ، العدد 03.

25- سلامي منيرة ، أنين خالد سيف الدين ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، العدد 02 ، 2013 .

26- ليلي بن عيسى ، الزهرة ناصري ، التعليم المقاولاتي و أثره على التوجه المقاولاتي لدى الطلبة : دراسة إستطلاعية لأراء طلبة المقاولاتية بجامعة بسكرة ، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية و الإدارية ، المجلد 3 ، العدد 02 ، ديسمبر 2019 .

27- محمد قوجيل ، يوسف قريشي ، سياسة الدعم المقاولاتية في الجزائر ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، العدد 7 ، 2015 .

28- ناجي بن حسين ، آفاق الإستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، مجلة الإقتصاد و المجتمع ، العدد 02 ، 2004 .

29- ناصر بوشارب ، الهام موساوي ، تمويل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للمشاريع التنموية الخاصة بالبناء و الأشغال العمومية ، دراسة حالة لولاية سطيف ، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية ، العدد 3 ، جوان 2015 .

30- هاملي عبد القادر ، حوحو مصطفى ، محددات توجه الشباب الجامعي نحو النشاط المقاولاتي، دراسة ميدانية على عينة من الشباب الجامعي ، مجلة إقتصاديات المال و الأعمال JFBE ، العدد 8 ، ديسمبر 2018 .

31- ياسمين أحمد علي ، دور الدراما التلفزيونية في تشكيل الاتجاهات و التطلعات المستقبلية للشباب.

المذكرات و الأطروحات :

32- إسحاق رحمانى ، المقولة في القطاع الخاص و علاقتها بتنمية مجتمع العمل ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، ، تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة باتنة 01 ، 2018-2017 .

33- بدر اوي سفيان ، ثقافة المقولة لدى الشباب الجزائري المقاول ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص علم الاجتماع تنمية بشرية ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2015-2014 .

34- بلقايد ابراهيم ، التكوين و الميزة التنافسية لدى المؤسسات المصرفية في الجزائر ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية ، تخصص تسيير المؤسسات ، جامعة وهران 2 ، 2016-2015 .

35- بن شهرة محجوبة ، مقومات تطوير روح المقاولاتية لدى طلبة جامعة مسيلة ، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص علوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2017-2016 .

36- حساين زاهية ، عوامل ميلاد و تنمية اليقظة المقاولاتية : بين المعاش و الحركية و حوافز المنشئ - مساهمة في فهم صيرورة إنشاء المؤسسات الجزائرية و أصل تكونها ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص علم الاجتماع التنمية ، جامعة وهران ، 2012-2013 .

37- دباح نادية ، دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر و آفاقها ، مذكرة ماجستير في علوم التسيير ، جامعة الجزائر 3 ، 2012-2011 .

38- دراجي فوزية ، تصور الطلبة الجامعيين للثقافة المقاولاتية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة 08 ماي 1945 قالمة ، 2019-2018 .

39- زينة طاهري ، التصورات الإجتماعية للطلبة الجامعيين في القطاع الخاص ، مذكرة لنيل شهادة ماستر علم النفس تنظيم و عمل ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي ، 2012-2013 .

40- سهللو فتيحة ، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر ، تخصص إقتصاد و تشيير المؤسسات ، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستغانم ، 2018-2019.

41- عبد الرزاق منيش ، دور النسق الإجماعي في تنمية المسؤولية الإجتماعية لدى الشباب المقاولين ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم الإجتماع تنظيم و عمل ، جامعة سطيف 02 ، 2017-2018 .

42- عمار بن عشي ، دور تقييم أداء العاملين في تحديد إحتياجات التدريب : دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية – بسكرة - ، ماجيستر ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2005-2006 .

43- قايدي أمينة ، تطور التوجه المقاولاتي للطلبة الجامعيين ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص تشيير المؤسسات ، جامعة مصطفى اسطمبولي ، معسكر ، 2016-2017 .

المواقع الإلكترونية :

44- سارة نبيل ، مميزات الريادة ، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ، تم زيارة

الموقع يوم 30 مارس 2020 على الساعة 22:40 www.hrdiscursion.com

45- الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، مديرية الصناعة و المناجم لولاية غرداية على الموقع : www.dipempi47.dz

46- الوكالة الوطنية للإستثمار على الموقع : www.andi.dz

القواميس و المعاجم :

47- عبد الهادي ثابت ، الللسان العربي الصغير : قاموس عربي عربي ، دار الهداية ، قسنطينة ، 2001 .

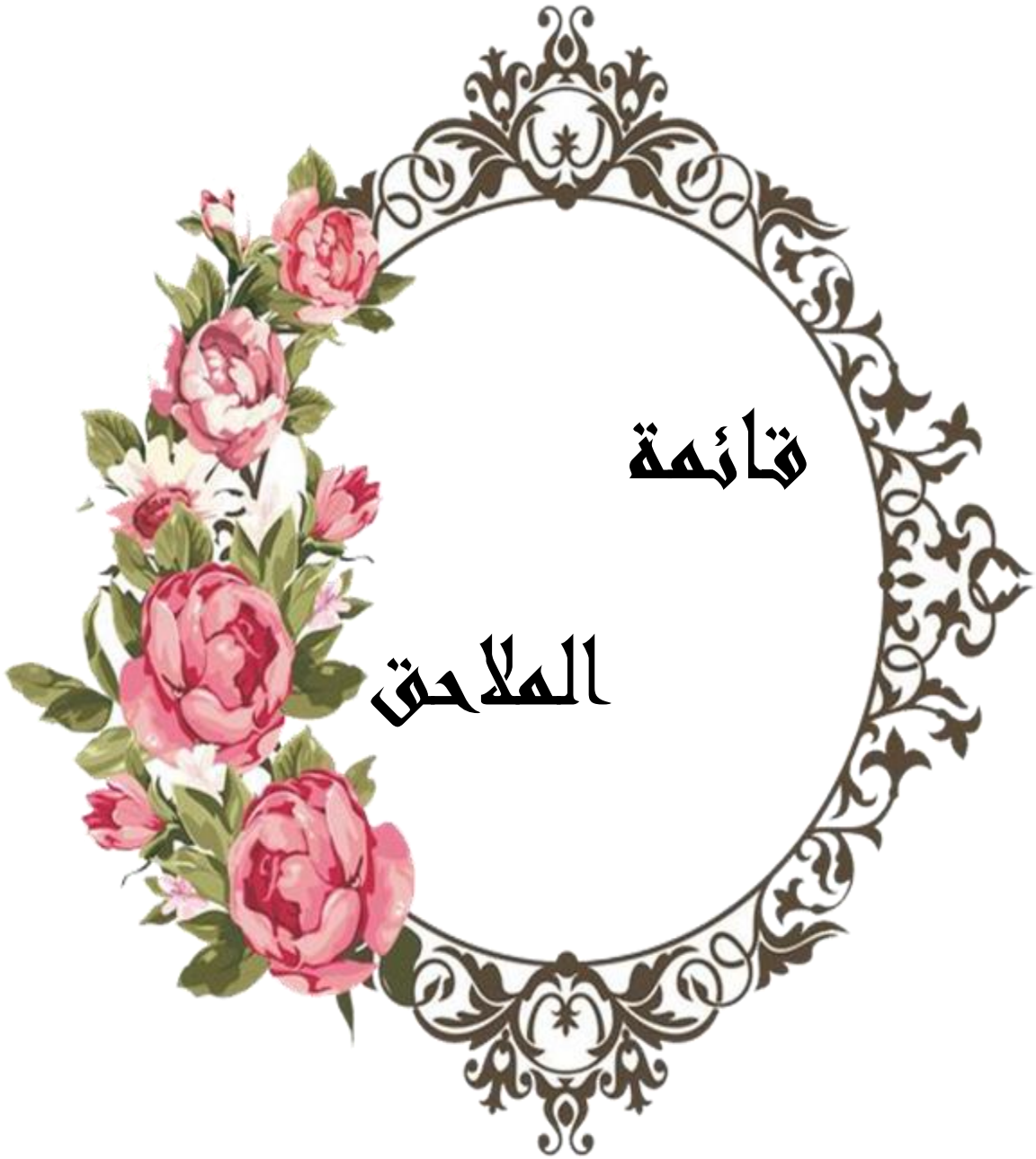
باللغة الأجنبية :

48- Lachachi Wassila , L'influence des valeurs et de l'environnement sur l'orientation strategique de l'entrepreneur prive algerien etude exploratoire , These de doctorat , universite de tlmcen – Algerie , 2006

49- Mounia Diamane Et Salah Kouba , Les Approches daminantes De La Recherche En Entrepreneuriat , Conference Paper December 2016 .

50- Philippe Bernouse , La Sociologie Des Organisation , Paris: Seuiel , 1985.

51- Pierre Casse , La Formation Performont , Suisse Zurich , Les Presses Du Mongement, edition 1990 .



قائمة

الملاحق

المخلص :

كغيرها من دول العالم توفر الجزائر التعليم والتكوين المهني لأفراد المجتمع ، وقد حققت في ذلك نسبة عالية يعكسها أعداد المتخرجين الكبيرة وخصوصا في قطاع التكوين المهني ، ولكن في ظل تقلص فرص التوظيف في المؤسسات العمومية وقطاعات الدولة المختلفة ، ومع قلة الحلول والتي تعتبر حلول مؤقتة وليست بعيدة المدى ، فإن هؤلاء المتخرجين يواجهون مشاكل عديدة على رأسها البطالة ، ولذلك فقد كان لزاما عليهم أن يبحثوا عن منافذ أخرى وبدائل للعمل وتوظيف طاقاتهم ، ومن بين أحسن البدائل التي تغني الشباب عن البحث طويلا أو الانتظار طويلا نجد التوجه نحو المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، والتي تشكل حوالي 90 بالمائة من القطاع الاقتصادي للدول المتقدمة ، والتي تعتبر أكثر مرونة واستقطابا لليد العاملة إضافة إلى الدراسة تهدف للتعرف على أهم المفاهيم المتعلقة بالتكوين المهني و المقاولاتية والأساليب التي قامت بها الدولة الجزائرية في سبيل دعم الشباب في إطار المقاولاتية التي من شأنها تقوم بتفعيل التوجه المقاولاتي لدى الشباب المتكون لتوجيه سلوكه نحو إنشاء المشاريع الصغيرة عند التخرج .

Résumé:

Comme tous les pays du monde, l'Algérie offre l'enseignement et la formation professionnelle aux membres de la communauté, a atteint des taux élevés reflètent par le grand nombre des diplômés, en particulier dans le secteur de la formation professionnelle, mais à la lumière de la diminution des possibilités d'emploi dans les institutions publiques et les secteurs étatiques différentes, mais peu de solutions qui sont des solutions temporaires, pas à long terme , ces diplômés font face à de nombreux problèmes principalement le chômage, par conséquent, il est nécessaire pour eux de chercher d'autres issus et d'autres alternatives à travailler et à employer leurs énergies, et parmi les meilleures solutions qui enrichissent la recherche des jeunes longue ou attendez trop longtemps, nous trouvons l'orientation entrepreneuriale et la création des petites et moyennes entreprises qui constituent environ 90 % du secteur économique des pays développés, qui sont plus souples et plus attrayant la main d'œuvre.

En plus de l'étude ,il vise à identifier les concepts les plus importants liés à la formation professionnelle et à l'entrepreneuriat et les méthodes que l'Etat algérien a mises en œuvre afin d'accompagner les jeunes dans le cadre de l'entrepreneuriat qui va activer la tendance entrepreneuriale chez les jeunes formés pour orienter leur comportement vers la création de petites entreprise après l'obtention de leur diplôme.

استبيان موجه للمتكونين " المتربصين " بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني

- زميلتي المحترمة...../ زميلي المحترم.....

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الإستمارة في إطار القيام بدراسة إستكمالية لمتطلبات الحصول على شهادة ماستر في علم الإجتماع تخصص تنظيم و عمل و الذي يتمحور موضوعها حول " التكوين المهني و أثره على التوجه المقاولاتي " – دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بولاية النعامة –

و تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات و مدى تطلعات المتكونين و المتربصين نحو التوجه المقاولاتي ، و نظرا لأهمية رأيكم نأمل منكم الإجابة على أسئلة الإستمارة ، و نؤكد لكم بأن معلومات الإستمارة سرية و لا تستجدم إلا لأغراض البحث العلمي و فقط، تقبلوا مني فائق الإحترام و التقدير.

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- العمر : - أقل من 25 سنة
- من 25 – 30 سنة
- أكثر من 30 سنة
- 3- الحالة العائلية : - عازب (ة)
- متزوج (ة)
- مطلق (ة)
- أرمل (ة)
- 4- كيف ترى فكرة إنشاء مشروع : - مهمة
- غير مهمة
- ليس لدي رأي

المحور الثاني : مدى إسهام التكوين المهني نحو التوجه المقاولاتي

- (1) هل شجع المعهد المتخصص في التكوين المهني على فكرة المبادرة و العمل الحر
لمتكونيها : - نعم - لا لا أدري
- (2) حسب رأيك هل ساهم المعهد المتخصص في التكوين المهني في إكتشاف المبدعين
- نعم - لا
- (3) هل يسعى المعهد المتخصص في التكوين المهني لتثمين إبداعات متكونيه:
- نعم - لا
- (4) هل ساهمت البرامج الدراسية في المعهد على تعزيز الثقافة المقاولاتية لديك :
- نعم - لا
- (5) هل توجد ثقافة المقاولاتية لدى زملائك :
- نعم - لا لا أدري
- (6) هل نظم المعهد المتخصص في التكوين المهني مسابقة في مجال مشروعات
المقاولاتية : - نعم - لا

المحور الثالث : مدى تأثير المحيط على إنشاء المقولة .

- (7) تشجعك عائلتك ماديا و معنويا على إنشاء المقولة :
- نعم - لا لا أدري
- (8) يوجد في عائلتك من يملك مقولة : - نعم - لا
- (9) هل لحجم أسرتك تأثير في إختيارتك المستقبلية :
- نعم - لا لا أدري
- (10) هل لدخل أسرتك تأثير على طبيعة تصورك نحو التوجه المقاولاتي:
- نعم - لا
- إذا كانت إجابتك بنعم ماهو هذا التأثير

.....
.....

- (11) هل لوالديك تأثير على تصوراتك العلمية و المهنية :
- نعم - لا
- (12) هل تؤثر عليك قيم مجتمعتك في تصورك نحو التوجه المقاولاتي :
- نعم - لا
- (13) هل يوجد من حولك نماذج من مقاولين :
- نعم - لا

14) هل يوجد تشجيع من طرف الأساتذة على إنشاء مشروع :

- نعم - لا

15) هل تدرس (ي) مقاييس مشجعة على إنشاء مقالة :

- نعم - لا

المحور الرابع : مدى إمكانية إنشاء مقالة

16) فكرة إمكانية امتلاك مشروع خاص :

- جذابة - غير جذابة - لا أدري

17) تحقيق ذاتك و أفكارك :

- مهمة - غير مهمة - نوعا ما

18) المشاركة في جميع نشاطات المشروع :

- مهمة - غير مهمة - نوعا ما

19) أن تكون مسؤول و قائد نفسك في العمل:

- قادر - غير قادر

20) فكرة تقديم شيء مفيد و قيمة مضافة للمجتمع :

- جذابة - غير جذابة - لا أدري

21) الإستقلالية في العمل : - مهمة - غير مهمة

المحور الخامس : مدى دور آليات الدعم في إنشاء المقالة

22) الأجهزة المقدمة من طرف الدولة محفزة على إنشاء مشاريع :

- مهمة - غير مهمة - لا أدري

23) الإعفاء من الضرائب عند بداية النشاط :

- مهم - غير مهم - لا أدري

24) تعتبر الإعفاء من الأقساط و الضرائب الأولية مشجعة على إنشاء المشاريع :

- مهمة - غير مهمة - لا أدري

25) هل تعتبر تقديم الضمانات عند الإقتراض حاجزا أمام إنشاء مؤسستك :

- نعم - لا - لا أدري



ترخيص بإجراء بحث ميداني

أنا الموقع أسفله السيد رئيس قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران 2- محمد بن احمد

يشرفني أن أطلب من سيادتكم أن تمنحوا

الطالب (ة) : فتحة محمد

المولود (ة): 1997 / 07 / 26

بـ: وهران

المسجل في : سنة تانية ماستر علم الاجتماع تنفيذ وعمل
برسم السنة الجامعية 2020/2019

تحت رقم:

موضوع البحث: التكوين المهني وأثره على التوجه المهني "دراسة ميدانية بالمعهد الوطني للدراسات والبحوث في التكوين المهني بولاية الجزائر"

المدة: يوم..... من..... إلى.....

تحت إشراف الأستاذ(ة).....

يرجى من الهيئات المعنية تسهيل مهمة الطالب(ة) في هذا البحث التكويني فيما يهم الحصول على المعطيات المتصلة بموضوع بحثه والاستفادة من الخدمات التوثيقية المتوفرة لديكم في إطار تحضير رسالته(ها) لنيل شهادة(الليسانس/ الماستر) في علم الاجتماع.

ماتس



الأستاذ المشرف على البحث:

حضر بوهان يوم:.....

جامعة وهران 2



مسكين زاهية مدير المعهد
ميلود ميلودي