

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



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

قسم : علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

دور التمهين في خلق الروح المقاوالاتية

دراسة ميدانية على عينة من المتربصين في مركز التكوين المهني
والتمهين حفيظ سنحزري - البويرة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف :

الأستاذة نيار نعيمة

إعداد الطالبين:

➤ بلقايد وليد
➤ كربوع حكيم

السنة الجامعية: 2018 /2017

شُكْرُكَ رَبِّكَ

ها أنا ذا بالشُّكر أتكلّم

يا ربه شُكرَكَ واجبَ محبّتم

يُرضيك أنبي بعد شُكرَكَ مُسلم

عَدَّ النُّجوم بعرض السماء مقدّاراً

من كل جنبٍ ثم لا أتكلّم

ما لي أرى نِعَمَ الإله تحيطني

ممن يُقرّ ولست ممن أكتُم

دعني أحتك بالنعيم فإنني

نحمد الله حمداً كثيراً على شمول فضله ونعمته وجميل إhsانه حمداً يُوجب من رضوانه ورحمته وعفوه ومغفرته.

نتقدم بالشُّكر الجزيل للأستاذة المشرفة نيار نعيمة على صبرها وتوجيهاتها القيمة.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشُّكر الجزيل إلى كل ساهم في إنجاز هذا البحث من قريب أو من بعيد.

ونتقدم بالشُّكر المسبق إلى سادة أعضاء لجنة التحكيم.

وأخيراً نود أن نتقدم بشُّكر خالص إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذه المذكرة من قريب أو بعيد.

فشكراً لكم

إهداء

إلى من ملكته حواسي وإحساسي، وإحتوت عقلي وأفكاري، وهامت بها نفسي
وأنفاسي، إلى العجب الصادق، والشمس الوضاءة التي أنارت لي دروب النجاح في
الحياة، إلى التي حملتني وهنا على وهن فتعبت علي في الصغر ومدت لي يد العون
في الكبر فكانت دوما بجانبني بمساعدتها الدائمة وبدعواتها لي.

إلى أمي الحنون حفظها الله.

إلى من رباني على التقوى والفضيلة فكان لي درع الأمان أحتمي به من نحر الزمان
وتحمل عبء الحياة من أجلي.

إليك أبي العزيز حفظك الله.

إلى من وجودهم يؤنسني ورفقتهم تريحني

إلى إخوتي وأخواتي

إلى كل أصدقائي الذي يصعب فراقهم وتحلوا الحياة بهم.

إلى كافة زملاء الدراسة والأخص بالذكر زملائي في التخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل.

إلى كل من علمني حرفا أساتذتي الأعزاء.

إلى كافة من ساعدنا في إنجاز هذه المذكرة من قريب أو بعيد.

إلى كل من لم تسعه مذكرتي ولم تنساه ذاكرتي.

إليهم جميعا أهدي ثمرة جهدي المتواضع أسأل الله عز وجل أن ينفعنا بما علمنا ويعلمنا

مكيه

بما ينفعنا.

إهداء

إليك يا منبع الأمل الحافي الحنون، والأمل المشرق الذي لا يخبىء ضوءه كالشمس والقمر.

إليك أهدي عباراتي وعملي وأزكي تحياتي.

أمي العزيزة أطال الله في عمرها.

إليك يا من أحمل اسمك بكل إقتدار

إليك يا من غمرتني بعطفك وحنانك وزرعته بنفسه حبه الخير

إليك أهدي حبي وعملي وجمدي.

أبي الغالي أدامك الله لي.

إلى كل الأهل والأقارب

إلى كافة زملاء الدراسة والأخص بالذكر زملائي في التخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا الجهد المتواضع.

وليد

فهرس المحتويات

شكر وعرهان

إهداء

المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة.....أ.ب

الباب الأول

الإطار المنهجي والنظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي

- 1-أسباب إختيار الموضوع.....4
- 2-أهمية الموضوع4
- 3-أهداف الدراسة.....5
- 4-الإشكالية.....6
- 5-الفرضيات.....7
- 6-تحديد المفاهيم.....8
- 7-المنهج والتقنية المستعملة.....10
- 8-الدراسات السابقة.....11

17.....9-المقاربة النظرية.

الفصل الثاني:ثقافة المقابلة و بروز المقاتلون

20.....تمهيد

21.....1-نبذة تاريخية عن المقابلة و العوامل المساعدة على ظهورها

23.....2-التصورات النظرية للمقابلة.

25.....3-أنواع المقاولات

26.....4-تعريف المقاتل

27.....5-خصائص المقاتل

30.....6-أهداف المقاتل

32.....خلاصة الفصل

الفصل الثالث:المشروع الصغير ووسائل دعمه في الجزائر

34.....تمهيد

35.....1-خصائص المشروعات الصغيرة.

36.....2- أهمية المشروعات الصغيرة.

37.....3-أنواع المشروعات الصغيرة

39.....4-الصعوبات التي تتعرض لها المشاريع الصغيرة.

40.....5- واقع المؤسسات الصغيرة.

43.....خلاصة الفصل

الفصل الرابع:التكوين و التمهيين و أهميته في إنشاء مشاريع صغيرة

45.....تمهيد

46.....1-لمحة تاريخية عن التكوين في العالم

2-تطور التكوين المهني في الجزائر	47
3-أنماط التكوين	52
4-مميزات التكوين عن طريق التمهين	54
5- أهداف التمهين	54
6- عقد التمهين	55
7- حقوق و واجبات المتمهن	56
7-مشاكل التمهين	56
خلاصة	58

الباب الثاني

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الخامس: التعريف بميدان الدراسة وخصائص العينة

تمهيد	61
1-التعريف بميدان الدراسة	61
2- خصائص العينة	61
الإستنتاج	65

الفصل السادس: دور تخصصات التكوين المهني في خلق و تطوير الفكر المقاولاتي للمتمهين

تمهيد	67
1-عرض و تحليل جداول الفرضية الاولى	68
الإستنتاج	79

الفصل السابع: إحتكاك المتربصين بالمقاولين ينمي لديهم الرغبة في إنشاء مشروع خاص

تمهيد	82
-------	----

1- عرض و تحليل جداول الفرضية الثانية 82

الإستنتاج 94

الإستنتاج العام 95

خاتمة 97

المراجع

الملاحق

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع المبحوث عنهم حسب الجنس.	61
02	توزيع المبحوث عنهم حسب السن.	62
03	توزيع المبحوثين حسب سنة الخروج من المدرسة.	62
04	توزيع المبحوثين حسب سبب ترك الدراسة.	63
05	توزيع المبحوثين حسب الفئاعة الشخصية للمتمهين في دخول مركز التكوين المهني.	65
06	توزيع المبحوثين حسب مدة التكوين	64
07	العلاقة بين السن والتخصصات.	68
08	العلاقة بين السن والرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة.	69
09	العلاقة بين مدة التكوين وعلاقته بكفاية الدروس المقدمة.	70
10	مدة التكوين وعلاقته بالقدرة على التحكم في العمل.	71
11	اختيار التمهين وعلاقته بالرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة.	72
12	العلاقة بين تخصصات التمهين والرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة.	73
13	العلاقة بين الدروس والقدرة على التحكم في العمل.	74
14	الاستفادة من الدروس المقدمة وعلاقتها مع القدرة على العمل بعد التخرج.	75
15	العلاقة بين نظرة المتربص للتمهين وإمكانية تحقيق رغباتهم.	76
16	العلاقة بين تقديم مراكز التكوين لبرامج تحسيسية والرغبة في إنشاء مؤسسات خاصة.	77
17	العلاقة بين تقديم مراكز التكوين لبرامج تحسيسية والاستعانة بقرض مصغر لإنشاء مؤسسة مصغرة.	78
18	تعليم صاحب العمل مراحل العمل وعلاقتها بقدرتهم على التحكم في.	82
19	طبيعة العلاقة بين المتربص والعمال وعلاقتها بالقدرة على التحكم في العمل.	83
20	طبيعة العلاقة بين المبحوثين وصاحب العمل وعلاقته بالسماح لهم بالتعرف على الزبائن.	84
21	يمثل العلاقة بين اعتماد صاحب العمل على المتربص وتفكيره في إنشاء مؤسسة خاصة.	85
22	عدد أيام التربص وعلاقتها في القدرة على التحكم في العمل.	86
23	عدد أيام التربص وعلاقتها بالتفكير في إنشاء مؤسسة خاصة.	87
24	تقديم المساعدة للمتربص وعلاقتها باعتماد صاحب العمل على المتربص عند غيابه.	88
25	العلاقة بين اختيار التمهين وعلاقته بحضور اللقاءات للوكالة الوطنية لدعم تشغيل	89
26	العلاقة بين فكرة إنشاء مؤسسة خاصة والرغبة في الاستعانة بقرض.	90
27	العوامل المحفزة وعلاقتها بفكرة إنشاء مؤسسة خاصة.	91
28	العلاقة بين حضور اللقاءات والرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة.	92
29	العلاقة بين حضور اللقاءات التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والرغبة في الاستعانة بالقرض.	93

مقدمة

تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالنشاط المقاوالاتي، لما له من أهمية كبيرة في التنمية الاقتصادية للدول، كما أنها أصبحت تحظى بمكانة هامة في السياسات التنموية التي تسطرها الدول لمواجهة التغيرات والعوائق التنموية والحد منها، وجمعت بين التنمية الاقتصادية وتوفير مناصب الشغل، فضلا عن قدرتها على الابتكار والابداع والتجديد وتطوير منتجات جديدة، لذا كان لزاما على الدول خاصة النامية منها العمل على زيادة فعالية المقاول، وتذليل كافة الصعوبات التي تواجهها.

والجزائر كغيرها من هذه الدول تسعى إلى تشجيع هذا النوع من الأنشطة باعتباره حجر الزاوية، ورهان أساسي لتدعيم الاقتصاد ومجابهة الصدمات الخارجية الناجمة من أزمات الاقتصاد العالمي، وذلك من خلال تشجيع المبادرات الفردية و الجماعية، وهذا ما أدى بها إلى اللجوء إلى العمل الحر و تشجيع شبابها إليه، حيث انتهجت الدولة الجزائرية العديد من السياسات الهادفة الى تشجيع الشباب على النشاط المقاوالاتي وإنشاء مؤسسات مصغرة، والتي لها القدرة على تنمية المجتمعات المحيطة بها من خلال خلقها لمناصب العمل وقدرتها على البروز في مختلف المجالات، حيث أفرزت هذه السياسات فئة من المقاولين الذين يلعبون دور مهم في المجتمع، وهذا راجع لقدرتهم على خلق أفكار جديدة و امتلاكهم لروح المخاطرة و المبادرة، لكن هذه الفئة لم تنشأ من العدم وإنما كانت نتيجة المجهودات التي تقوم بها المؤسسات التعليمي خاصة مراكز التكوين المهني والتمهين التي تسعى دوما للاستثمار الأمثل في الموارد البشرية و التي تلعب دور في تشجيع المتربصين على التوجه نحو المقاول، وذلك بتقديم برامج تحسيسية وتنظيم لقاءات نوعية من أجل تحفيز المتربصين و غرس أفكار مقاوالاتية لديهم ليتوجهوا نحو إنشاء مؤسسات خاصة .

ونظرا لأهمية هذه الفئة في مجتمعنا و انتشارها بسرعة قمنا بدراسة في ولاية البويرة حول دور التمهين في خلق الروح المقاوالاتية والتي قمنا بتقسيمها إلى سبع فصول، قمنا بتخصيص الفصل الأول للإطار المنهجي للدراسة، و تم التطرق فيه إلى تحديد أسباب اختيار الموضوع، أهمية الموضوع وأهدافه، الإشكالية والفرضيات، تحديد المفاهيم، المنهج و التقنية المستعملة، عينة البحث، الدراسات السابقة، المقاربة النظرية أما في الفصل الثاني تطرقنا فيه إلى الروح المقاوالاتية وخصائص المقاول و تناولنا فيه نبذة تاريخية حول المقاولة و العوامل المساعدة على ظهورها، و التصورات النظرية للمقاولة أنواع المقاولات، تعريف المقاول وخصائصه، الصعوبات التي تواجه المقاولة وأسباب فشلها أهداف المقاول أما الفصل الثالث فكان حول

المشروع الصغير وتناولنا فيه خصائص المشروع الصغير، أنواع المشاريع الصغيرة والصعوبات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة واقع المشروعات الصغيرة في الجزائر واليات دعم المؤسسات الصغيرة في الجزائر، أما الفصل الرابع فكان حول التمهين و تناولنا فيه لمحة تاريخية عن التكوين في العالم ، مراحل تطور التكوين المهني في الجزائر ، وانماط التكوين المهني ، ومميزات التكوين عن طريق التمهين وأهدافه، عقد التمهين وحالات فسحه وإغائه ، حقوق و واجبات المتمهن و مشاكل التمهين بينما خصصنا الباب الثاني للدراسة الميدانية ، فقد اعتمدنا في الفصل الخامس على تقديم ميدان الدراسة وخصائص العينة وفي الفصل السادس عرضنا النتائج الخاصة بالفرضية الأولى المتمثلة " تسمح تخصصات التمهين في تطوير الفكر المقاولاتي لدى السباب المتمهين وتفتح لهم باب العمل الحر وإنشاء مشروع صغير " وفي الفصل السابع عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية " احتكاك المتربصين بالمقاولين الذين يتعلمون عندهم ينمي لديهم الرغبة في إنشاء مشروع خاص بعد نهاية التربص " ثم الاستنتاج العام ثم الخاتمة ثم قائمة المراجع ثم قائمة الملاحق .

1. أسباب اختيار الموضوع:

لكل باحث ميولاته وأسبابه الذاتية والموضوعية التي تدفعه لاختيار ظاهرة من أجل دراستها وتحليلها للكشف عن خباياها، فموضوع المقالة هو موضوع العصر، بحث لقي اهتماما كبيرا من طرف مختلف الدول والجزائر كغيرها من هذه الدول، فالمقالة تخص بشكل كبير فئات الشباب خاصة المتربصين في مراكز التكوين المهني ومن هنا نذكر الأسباب التي أدت بنا لاختيار هذا الموضوع:

1.1. الأسباب الذاتية:

- الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع وحدثته.
- رغبتنا في معرفة أهمية التمهين في خلق الروح المقاولاتية .
- محاولة التعرف على واقع التمهين والمقاولاتية في الجزائر.

2.1. الأسباب الموضوعية:

- التطور الذي شهده موضوع المقاولات في تنمية الاقتصاد والمجتمع.
- قلة الدراسات المتعلقة بموضوعنا .
- الاهتمام الكبير الذي يحظى به موضوع المقاولاتية من طرف الكثير من الباحثين.

2. أهمية الموضوع:

سنحاول من خلال هذه الدراسة معرفة مدى تأثير التمهين في توجيه المتربص نحو إنشاء أعمال حرة، وتكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية التوجه المقاولاتي، باعتباره مرحلة سابقة لمرحلة إنشاء المؤسسة وبالتالي ضرورة الدراسة والاهتمام بالأفراد الذين هم في هذه المرحلة لمعرفة الأمور التي تُفعل توجههم المقاولاتي مما يزيد من عدد المؤسسات المنشئة والمستثمرة، وهذه المشاريع تقوم بتحسين المستوى المعيشي للأفراد، وتوفّر مناصب الشغل وتساعد الشباب في تحقيق طموحاتهم وأهدافهم وتكمن أهمية البحث في معرفة دور مراكز التكوين المهني من خلال عملية التكوين وخاصة التكوين عن طريق التمهين في إبراز الروح المقاولاتية وإبراز مكانة هذا النوع من النشاط وما يحققه من ربح وفعالية اقتصادية في ظل حرية المبادرة والمخاطرة.

3. أهداف الدراسة:

- التعرف على دور التمهين في توجيه الشباب نحو المقولة.
- معرفة إذا ما كانت برامج التمهين تتماشى مع التطور التكنولوجي والمهني.
- التعرف على مدى تأهيل المترشحين لفتح مؤسسات مصغرة أو مقولة.
- الوصول إلى الصعوبات التي تواجه المترشحين بعد تخرجهم عند فتح مقولة.
- معرفة مدى وجود توجه مقاولاتي في أوساط متريّن التكوين المهني.
- التعرف فيما إذا كان معارف ومؤهلات التي يقدمها التكوين عن طريق التمهين للمتريّن في أن يشرع في مشروعه الخاص.

4. الإشكالية:

شهد العالم سلسلة من التغيرات والتحوّلات على مختلف المستويات الاجتماعية، والاقتصادية والسياسية، والتكنولوجية، وهذا من خلال ظهور الرأسمالية والثورة الصناعية وتطور نشاطات جديدة تعتمد على العمل الحر أو ما يسمى بالمقاولة، حيث أصبحت المجتمعات تركز على النشاط المقاوالاتي بأشكاله المختلفة من أجل النهوض الاجتماعي، والاقتصادي. وما دامت المقاولة هي خلق الثروة ومصدر للنمو الاجتماعي، فقد لقيت اهتماما على مستوى الدول والحكومات، رافقه اهتمام من طرف الباحثين الاقتصاديين والاجتماعيين من أمثال « ماكس فيبر الذي يرى أن الأخلاق البروتستانتية عاملا في تشجيع الروح الفردية، ويريجيت بيرجير التي أرادت من خلال دراستها التعرف على العلاقة بين الثقافة والمقاولة، وجوزيف شمبيتر وهو أحد المنظرين الذين اعتبروا المقاولة هي الإبداع »¹، كما أولو اهتماما بالغا بالمقاولة وأهميتها الاجتماعية والاقتصادية في تنمية وبناء المجتمع « كما تعتبر المقاولة الخطوة الأولى في تأسيس منظمات الأعمال في مختلف مستوياتها وأحجامها »².

وقد أصبحت المقاولة سمة المجتمعات المتقدّمة ومحور اهتمام المجتمعات التي تريد التطوّر ومحورًا أساسيا في السياسات الاجتماعية والاقتصادية ونمطا جديداً يمكن أفراد المجتمع من تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية، وبمستوى معيشي أفضل، ولقد شجعت الجزائر الشباب للمبادرة بإنشاء مقاولات خاصة بهم من خلال سياسات التكوين والتعليم التي سطرته ووفرتها لدفع الشباب للعمل الحر، ومن بينها التكوين المهني، وهذه المبادرة تحملها فئة الشباب بشكل أكبر، فالشباب المقاول يعتبر ذلك الشخص الذي يمتلك روح المبادرة والرغبة في الاستقلالية، فالنشاط المقاوالاتي يحتاج أفراد يحملون المبادرة والرغبة في الاستقلالية ويحتاج أفراد ذوي مهارات مهنية ومشبعين بالمعارف والقدرات المقاوالاتية التي يكتسبونها عن طريق التكوين المهني و الذي أصبح يحظى باهتمام كبير، الجزائر الكثير من الجهد والاهتمام بقطاع التكوين المهني، وذلك من خلال تكوين الفرد وتعليمه وتنمية قدرته بالشكل الذي يجعله قادراً على التصميم، وتطوير كفاءته، كما سعت الجزائر إلى نشر التكوين من خلال سياساتها التنموية المتعاقبة « فالتكوين في الجزائر لم يكن ظهوره مرتبط بالاستقلال وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية حوالي 1945م، وتحت اسم " مصلحة التكوين المهني في الجزائر، مسيرا من طرف الديوان الجهوي للعمال الجزائريين »³، وبذلت في ذلك الكثير من

¹ - نيار، نعيمة. "التصورات النظرية للمقاولة". مجلة معارف، العدد 22 (جوان 2017): ص32 - ص36 .

² - فايز جمعة، صالح النجار وعبد الستار محمد علي: الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة: الحامد للنشر والتوزيع. 2006م، ص5.

³ - غياث. بوفلجة. التكوين المهني والتشغيل في الجزائر. الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع، 2006م، ص5.

الجهود والطاقات للنهوض بقطاع التكوين المهني، بحيث أصبح عنصراً هاماً وركناً ثابتاً لا يمكن التخلي عنه إلى جانب التعليم العالي .

يعد نمط التكوين عن طريق التمهين شكلاً من أشكال التكوين المهني، الذي يهدف لاكتساب وتأهيل مهني أولي أثناء العمل يسمح بممارسة مهنية في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي « حيث نصت عليه المادة (81-07) المؤرخة في 27 جوان 1987م لتنظيم التكوين بواسطة التمهين حيث حدد مجال تطبيقه وكذا الشروط الكيفية التي تجسّد بها ميدانياً¹، كما نلاحظ أن هذا النمط من التكوين لا يكلف الدولة أعباء مالية، وفي الوقت نفسه يكسب الممتهين معارف في مختلف القطاعات على أن يتم هذا التأهيل بواسطة التنفيذ الفعلي تحت إشراف الهيئة المعنية ويستقطب هذا النمط من التكوين آلاف الشباب الراغبين في الحصول على شهادات مهنية تؤهلهم لدخول عالم الشغل قصد مزاولة مهنة أو حرفة معينة، وفي ظل عجز الدولة عن توفير مناصب شغل تكفي أعداد المتخرجين الكبيرة في قطاع التكوين المهني، وفي ظل تقلص فرص العمل في المؤسسات العمومية وقطاع الدولة المختلفة، ومع قلة الحلول فقد بات البحث عن بديل للوظيفة الحكومية أمراً لازماً.

فهل للتمهين دور في خلق الروح المقاولاتية لدى الممتهين؟

هل يفكر الشباب المتمهين في مختلف تخصصات التكوين المهني، أن ينشئوا مؤسسات خاصة بهم بعد انتهاء فترة التمهين؟

هل احتكاك الشباب المتربص في المؤسسات الخاصة بأصحاب العمل له دور في إنشائهم لمؤسسات مصغرة؟

5. الفرضيات:

الفرضية الأولى:

تسمح تخصصات التمهين في تطور الفكر المقاولاتي لدى الشباب المتمهين (المتربصين) وتفتح لهم باب العمل الحر بإنشاء مشروع صغير .

¹ - بن يريح نذير: التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج، دار هوما للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010م، ص125.

الفرضية الثانية:

احتكاك الشباب المتربص بالمقاولين الذي يتعلمون عندهم ينمي لديهم الرغبة في إنشاء مشروع خاص بهم بعد نهاية التربص.

6. تحديد المفاهيم: تعتبر خطوة تحديد المفاهيم التي تبني عليها الدراسة من أهم الخطوات العلمية المنهجية التي ينبغي أن يخطوها أي باحث، ذلك أنه يحدد المجال العلمي والنظري والتطبيقي للدراسة كما تساعد على الفهم الجيد لما يريد الوصول إليه وحصر التغيرات التي يمكن أن يصل إليها، وحصر المتغيرات التي يمكن أن تؤثر بشكل أو بآخر وتحديدها لتجنب الاستنتاجات والتفسيرات الخاطئة، ومن خلال موضوع الدراسة سنتطرق إلى أهم المفاهيم المتعلقة بموضوع دراستنا:

(1) المقاول: تعرف المقاول على أنها " نسق لجميع الأنساق تحتوي على بنية مكونة من عناصر مادية وغير مادية وبشرية وشبكة من التدفق المالي والمعلوماتي، تربط مختلف العناصر لتحقيق وحدة مؤسسة"¹.

كما يعرف كونتيلون المقاول " هي حلقة الوصل بين من يملكون المال ومن يرغبون في إدارته وأن المقاول تتضمن المخاطر والتخطيط والتنظيم وإشراف على الإنتاج"²

المقاول " هي عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتمثل المخاطر المصاحبة واستقبال المكافئة الناتجة"³، فالمقاول إذا هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها والاستعداد لتحمل المخاطر والقدرة على الابتكار.

التعريف الإجرائي: نقصد بالمقاول على أنها الرغبة في إنشاء مشروع جديد من أجل الاستقلالية في العمل والانفراد بعمل حر، وذلك عن طريق القدرة على المخاطرة وروح المبادرة والإبداع وامتلاك معارف علمية وعملية تساعد في تنمية الفكر المقاولاتي.

¹ - عبد الكريم، القيمي الإدريسي. الثقافة المقاولاتية. السعودية. المملكة العربية للنشر والتوزيع، ص80
² - إلهام، فخري طمليية. التسويق في المشاريع الصغيرة. دار المناهج للنشر والتوزيع. 2009م، ص46.
³ - فايز جمعة، صالح النجار وعبد الستار محمد علي. مرجع سابق، ص7.

(2) الروح المقاولاتية:

- الروح: "هي حالة تجاوب الفرد للعقل الجمعي للمشاعر الجماعية وتفاعله وتعاونه معها ومع مختلف المواقف التي تمر بها، وتوافقه معها لتحقيق الأهداف المشتركة"¹

الروح المقاولاتية: تشير الروح المقاولاتية إلى " حالة ذهنية وحتمية في إنشاء وتطوير النشاط الاقتصادي من خلال الجمع بين المخاطرة في الإبداع والابتكار والإدارة السليمة في منظمة جديدة أو قائمة"².

تعريف إجرائي: هي نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار والتنظيم من أجل استغلال موارد وحالات معينة مصاحبة لذلك تحمل الأخطار المالية والنفسية والاجتماعية وقبول الفشل.

(3) مفهوم التمهين:

" هو طريقة لتكوين المهني يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل المعترف به يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبط بإنتاج المواد والخدمات"³.

حيث يتم اكتساب هذا التأهيل من خلال ممارسات المهنة المرغوب فيها داخل المؤسسة وعند صاحب العمل المتمهن عنده.

تعريف إجرائي: التمهين هو نمط من أنماط التكوين المهني يكسب من خلاله المتمهن مهارات مهنية على مستوى مختلف من القطاعات الاقتصادية لكونه يضمن للمتمهن التكوين التطبيقي داخل المؤسسة والدروس النظرية بالمؤسسات التكوينية.

¹ - mory. Siomy.develleppement des competences de baders en promotion de la culture entrepreneurial et de l'entreprenurship :le cas de rendez vous entrepreneuriat de la frencophone thes pour lobtention de philosophie doctorat(php) universite laval.quebec. octobre.2007.p90.

² - فاروق، مداس. مصطلحات علم الاجتماع. دار مدني للنشر، 2011، ص73.

³ - المادة الأولى. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 11. 26فيفري2014م. الجزائر ص 12.

(4) مفهوم الدور:

الدور: هو رباط اجتماعي يحدد توقعات والتزامات تقترن نع الواقع الاجتماعي، ويستخدم مصطلح الدور في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي و الأنثروبولوجيا بمعان مختلفة فيطلق كمنظم للبناء الاجتماعي على وضع اجتماعي معين يتميز بمجموعة من الصفات الشخصية والأنشطة " كما يمكن تعريفه على أنه نموذج يركز حول بعض الحقوق والواجبات ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل جماعة أو موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الآخرون كما يعتنقها الشخص نفسه"¹.

كما يعرفه أيضا بارسونز " على أنه التوقعات ذات صلة بسياقات تفاعل معينة تشكل توجهات تحفيزية للأدوار اتجاه بعضهم البعض، وتلك هي الأنماط الثقافية أو برامج العمل أو السلوكيات التي يعرف المرء من خلالها صورته في أعين الآخرين والكيفية التي يتعامل بها معهم"²

تعريف إجرائي: هو تلك التصرفات والأفعال والسلوكيات التي يقوم بها الفرد داخل التنظيم، وتكون له مكانة معينة في الهيكل التنظيمي من خلال المهام التي يؤديها.

(5) المشروع الصغير:

لقد تعددت المفاهيم المقدمة لهذه المشاريع باختلاف الدول بحيث يرى البعض أن المشروع الصغير هو " عبارة عن منشئة تمول وتدار ذاتيا من قبل أصحابها وتقوم على حجم عمالة قليل، تتصف بالشخصية وتتكون من وحدات إدارية أساسية غير متطورة وتشكل حيزا صغير في قطاع الإنتاج التي تعمل به وتقدم خدماتها للمنظمة التي تتواجد فيها"³ أي أن المشروع الصغير هو ذلك المشروع الذي يستخدم عدد قليل من العمال.

- ويعرّف أيضا " بأنه ذلك المشروع الذي يستخدم عدد قليل من العاملين ويدار من قبل مالكين ويخدم السوق المحليّة"⁴

¹ - فاروق. مداس. مرجع سابق، ص120.

² - جون، سكوت. علم الاجتماع المفاهيم الأساسية ترجمة محمد عثمان. بيروت: شبكة الغربية للأبحاث والنشر، 2009م، ص50.

³ - كاسر ناصر المنصور وشوقي ناجي، إدارة المشروعات الصغيرة. عمان. 2000م، ص 41.

⁴ - ماجدة. العطية. إدارة المشروعات الصغيرة. عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة: الدار الجامعية. 2002م، ص15.

- ويعرّف على أنه " كل مشروع اقتصادي يتخذ شكل كيان حي مستقل بذاته يملكه ويديره منظم يعمل على التأليف والجمع بين عناصر الإنتاج، ويوجهها للإنتاج أو تقديم سلعة أو خدمة، وطرحها في السوق يستحوذ على نصيب محدد من هذه السوق ويحقق أهداف معيّنة في ظل درجة من المخاطر"¹
- ويمكن القول أن المشروع الصغير هو المشروع الذي يملكه ويديره المقاول من أجل تقديم سلع والوصول إلى أهداف معيّنة.

التعريف الإجرائي :

هو ذلك المشروع الذي يقوم به الشخص ويمتلكه ويديره بمفرده، ويخدم السوق المحلية ويتضمن عدد قليل من العمال، من عامل حتى عشرة عمال عمال.

7. المنهج والتقنية المستعملة:

1.7 - المنهج:

لنجاح أي دراسة يراد القيام بها على الباحث أن يقوم باختيار المنهج الملائم لطبيعة مشكلته، والذي يعتمد عليه في إنجاز بحثه فهو أمر ضروري بالنسبة للنتائج التي يريد الباحث الوصول إليها.

يعرف منهج البحث بأنه "الطريق الذي يسلكه الباحث للتعرف على الظاهرة أو المشكلة موضع الدراسة والكشف عن الحقائق المرتبطة بها بغرض التوصل إلى إجابات عن الأسئلة التي تعتبرها المشكلة أو الظاهرة من خلال استخدام مجموعة من الأدوات لتجميع البيانات وتحليلها والتوصل إلى النتائج التي تساعد في الإجابة على تلك التساؤلات."²

ويعرف أيضا أنه " الطريقة السليمة التي يعتمدها الباحث للوصول إلى هدفه المنشود الذي حدده في بداية بحثه"³ حيث تختلف المناهج من دراسة لأخرى حسب طبيعة المشكلة وموضوع البحث فبالنسبة لموضوع دراستنا المتمثلة في دور التمهين في خلق الروح المقاولاتية، وقد استخدمنا المنهج الكمي.

ويستخدم هذا المنهج في الكشف عن الحقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها والتعبير عنها تعبيراً كمياً وكيفياً، واعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها، بحيث يعرف المنهج الكمي حسب

¹ - عبد الحميد. عبد المطلب. اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة، الإسكندرية،: الدار الجامعة، 2009م، ص48.

² - مصطفى، محمود أبو بكر وأحمد عبد الله اللحج، مناهج البحث العلمي، الإسكندرية، 2007م، ص43.

³ - عامر. إبراهيم قنديلجي. منهجية البحث العلمي، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2012م، ص43.

موريس أنجرس» على أنه مجموعة من الإجراءات مستعملة لقياس الظواهر، فمعظم البحوث في العلوم الإنسانية تستعمل القياس، وذلك عندما يتعلق الأمر باستخدام مؤشرات ومتوسطات¹، وتهدف الدراسات الكمية إلى اختيار النظريات الموجودة فعلا ويحصلون على المفاهيم والتعريفات اللازمة ويتم افتراض العلاقة بين متغيرين ثم جمع البيانات وتحليلها إحصائياً، ويُمكن الباحث من الحصول على نتائج دقيقة في الدراسة والتحقق من صحة الفرضية.

2.7- التقنية المستعملة:

في العلوم الاجتماعية على الباحث أن يبين ما هي الأداة أو الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات عند إجراء البحوث الميدانية وبذلك لا بد من اللجوء إلى تقنيات ووسائل في إجراء البحث وغالبا ما يستخدم الباحث إحدى الأدوات التالية أو بعضها: الاستبيان، المقابلة، الملاحظة، فالباحث هو الذي يختار الأداة التي تناسب بحثه فيمكنه أن يستخدم الاستبيان والمقابلة أو المقابلة والملاحظة معا أو إحدى الأدوات السابقة، وفي بحثنا هذا استخدمنا الاستبيان فقط لأنه أداة مناسبة ومساعدة لنا في دراستنا لأن دراستنا كمية.

الاستبيان: هو إحدى الوسائل المستعملة لجمع البيانات والمعطيات فمن خلاله يتم الوصول إلى حقائق جديدة عن الموضوع، ويعرف الاستبيان بأنه "جملة من الأسئلة المهيكلة شكلا ومضمونا، تهدف إلى معالجة موضوع اجتماعي عبر الحصول على معلومات معينة ذات علاقة به ويعتبر المرحلة الأخيرة قبل تحليل المعطيات واستخراج النتائج العلمية"².

ويعرف أيضا " أنه قائمة تتضمن مجموعة من الأسئلة معدة بدقة ترسل إلى عدد كبير من الأفراد في المجتمع، الذين يكونون العينة الخاصة بالبحث"³، أي أن الاستبيان يعتبر من أهم وأدق وسائل البحث وجمع البيانات.

¹ - موريس أنجرس. منهجية البحث في العلوم الإنسانية. ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون. الجزائر: دار القصة للنشر، 2004م، ص 60.

² - خميس، طعم الله. مناهج البحث وأدواته في العلوم الاجتماعية، قرطاج: بيت الحكمة، 2004م، ص 90.

³ - مروان. عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد رسائل جامعية، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2000م، ص 165 .

8. اختيار العينة:

تعتبر مرحلة تحديد العينة من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية فهي تتطلب دقة بالغة لأن إجراء البحث وتصميمه وكفاءة نتائجه جزء من ذلك المجتمع، وعن طريق دراسة ذلك الجزء يمكن تعميم النتائج المتوصل إليها على مجتمع الدراسة الأصلي، ولأن ذلك يختصر الوقت والجهد بالإضافة إلى الحصول على إجابات دقيقة وسريعة.

اعتمدنا في دراستنا على العينة العشوائية الطبقية وهي " تقسيم المجتمع الأصلي إلى فئات أو طبقات متجانسة من حيث طبيعة المعلومات والبيانات المدروسة " ¹.

وتعرف كذلك أنها " عينة من العينات شائعة الاستخدام ويتم تقسيم المجتمع إلى مجتمعات جزئية تسمى الطبقات بحيث تكون كل طبقة متجانسة بالنسبة للخصائص المطلوب دراستها باختيار عينة عشوائية بسيطة من كل طبقة من هذه يتم أخذ العينة الطبقية وعادة ما تستخدم العينة العشوائية الطبقية عندما يكون المجتمع غير متجانس، وعندما يتم تقسيم المجتمع إلى طبقات بحيث تكون مفردات كل طبقة متجانسة مع بعضها بالنسبة إلى الخصائص المطلوب دراستها " ² حيث تعد العينة العشوائية الطبقية من العينات الدقيقة التي يلجأ إليها الباحث للحصول على عينة أكثر تمثيلاً.

وتمثيل العينة للمجتمع يفرض على الباحث الوقوف على نسبة تمثيل هذه الفئات في مجتمع البحث لتحديد عدد مفردات من كل فئة في العينة بنفس النسبة وقد قمنا بتطبيق الدراسة على عينة طبقية مقدارها حوالي 15% من الممتهين في مركز التكوين المهني والتمهين بالبويرة والتي بلغ عددها 95 مفردة.

حيث أن مجتمع البحث الإجمالي يقدر 636 فرد، فأخذنا نسبة 15% من هذا المجتمع فتحصلنا على عينة تمثيلية قدرها 95 فرد.

$$(636 * 15\%) / 100\% = 95$$

¹ - أحمد، بن مرسي. مناهج البحث في علوم الإعلام والاتصال. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010م. ص286.

² - حسين. محمد جواد. منهجية البحث العلمي: مدخل لبناء المهارات البحثية. عمان. دار صفاء للنشر والتوزيع، 2013م، ص140.

9. الدراسات السابقة:

1.9- الدراسة الأولى:

- عنوان الدراسة: ثقافة المقاوم لدى الشباب الجزائري المقاوم دراسة ميدانية بولاية تلمسان.
- صاحب الدراسة: بدرابي سفيان.
- طبيعة الدراسة: رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنموية البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد سنة 2015.
- إشكالية الدراسة:

إشكالية الدراسة تتعلق أساسا في معالجة مفارقة أساسية تتمثل في الديناميكية الملفتة للنظر فيما يخص خلق وانتشار المؤسسات من قبل الشباب انطلاقا من الفكرة إلى التجسيد، أي وجود مسار مقاولاتي بمساعدة أجهزة حكومية يتمثل دورها في متابعة ومساعدة الشباب على خلق وإنشاء مؤسسات.

ومن أهم التساؤلات التي طرحتها الدراسة هي:

- ما هي عناصر التفاعل بين ثقافة المقاوم المجتمعة لدى الشباب الجزائري المقاوم؟
- بأي منطلق يسيّر المقاوم الشاب مقاومته الصغيرة؟

•الفرضيات:

- تلعب الشبكات الاجتماعية خاصة العائلة دورا مهما في مختلف القرارات بداية من قرار إنشاء مؤسسة وبالتالي هذا الأخير هو استجابة للعائلة، ويقع تحت تبعيتها.
- يهيمن الاتجاه الذكوري في الأعمال حيث أن تصورات الشباب لممارسة المرأة للأعمال مرتبط بتقسيم الأدوار الاجتماعية حسب الجنس.
- تؤثر مختلف التصورات الدينية التي يحملها الشاب المقاوم على ممارسته التسييرية، كما أن النجاح الاجتماعي مرتبط بها بدرجة كبيرة.

•المنهج المستخدم:

لقد اعتمدنا على المنهج الكمي والكيفي من أجل وصف الظاهرة اعتمادًا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها، واعتمدنا كذلك على الاستمارة لكونها تستعمل بكثرة في البحوث السوسولوجية، وتساعد على جمع معلومات دقيقة وصريحة، وهي الأنسب لعينة متكوّنة من 172 صاحب مشروع.

- **النتائج:** من خلال الدراسة الميدانية المبنية على ثلاث فرضيات أساسية توصل الدكتور بدرابي سفيان إلى عدّة نتائج نذكر منها:
 - هناك غياب كبير لثقافة مقاولاتية لدى الشباب الجزائري المقاول، على العكس لوحظ هيمنة المنطق المجتمعي بمختلف قيمه بداية من الفكرة إلى الإنشاء وما بعد ذلك.
 - الفعالية الاجتماعية من خلال تفعيل دور الشبكة الاجتماعية الشخصية في ممارسات تسيير الموارد البشرية تطغى وتلغى أي ممارسة قائمة على الفعالية الاقتصادية والإجراءات والقوانين المنتمية للاقتصاد العقلاني.
 - هناك علاقة قوية للمقاول الشاب مع العائلة، لكن من جهة أخرى تكتسب هذه العلاقة نوعاً من البرغماتية الواضحة.
 - تعد مفاهيم القرار، الاستقلالية، النشاط، المنافسة، الثقة بالنفس، المحددة كنموذج للمقاول من المفاهيم المرتبطة تقليدياً بالذكور فالنواحي الإبداعية والتقنية والاقتصادية تعدّ في مركز هذا التميز.
 - هناك مجموعة من الاختلافات بين المقاول الأنتى والمقاول الذكر في المؤشرات مثل الوقت، الدخل، الربح شبكة علاقات الاتصالات المغامرة وتجنب الأخطاء.¹
- **التعقيب:**

كتقييم مختصر لهذه الدراسة فإنها تعتبر حديثة، ومهمة في جوانب معالجتها لموضوع تشكّل ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري، ولقد استفدنا من هذه الدراسة من خلال ما قدّمته لنا في الإطار النظري وكيفية بناء الجانب التطبيقي، وهذا ما ساعدنا في دراستنا في تحديد ما مدى تشبّع الشباب المقاول المتربصين في مراكز التكوين بالفكر المقاولاتي في إنشاء مشاريع خاصة بهم.

2.9- الدراسة الثانية:

- **عنوان الدراسة:** الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات الصغيرة.
- **صاحبة الدراسة:** نيار نعيمة.
- **نوع الدراسة:** رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، السنة الجامعية: 2007-2008م.

¹-سفيان بدرابي. "ثقافة المقاول لدى الشباب الجزائري المقاول.رسالة دكتوراه، 2015م.

• الإشكالية:

تتعلق إشكالية الدراسة أساساً في السير نحو تشجيع استثمارات الخاصة مهما كان شكلها وذلك من خلال مراجعة السياسات السابقة من أجل خلق مناصب الشغل وتشجيع الشباب لإنشاء مؤسسات صغيرة خاصة بهم.

ومن أهم التساؤلات التي طرحتها الدراسة نذكر:

- هل لقوانين الاستثمار دور في تشجيع الشباب على أخذ المبادرة؟
- ما هو دور العائلة والأصدقاء في مساعدة هؤلاء الشباب لتنظيم مؤسساتهم المصغرة.
- ما هي طبيعة تأهيلهم المهني وهل يتناسب مع طبيعة تكوينهم؟ وما هو دور تكوينهم في إنشاء المشروع؟.
- ما هي الخصائص التي يتميزون بها؟ وهل يمتلكون روح المخاطرة والمبادرة؟ وإلى أي مدى يمكن أن نعتبرهم مقاولين مبدعين؟.

• الفرضيات:

- تتوقف قدرة المقاول الشاب على إنشاء وتنظيم المؤسسة على رأسماله الاجتماعي وقدرته على توظيفه.
- كلما كان المقاول الشاب يحمل تأهيلاً مهنيًا كلما كان أكثر قدرة على الإنشاء والتنظيم.
- عملية إنشاء وتنظيم مؤسسة من طرف المقاول الشاب هي نتاج تفاعل عقلانيته مع البيئة المحيطة (بما فيها القوانين، الإعلانات المقدمة من طرف الدولة والسوق).

• المنهج المستخدم:

لقد اعتمدت على المنهج الكمي والمنهج الكيفي واعتمدت كذلك على أدوات جمع البيانات تمثلت في المقابلة من أجل فهم الظاهرة وهو موضوع الدراسة، بالإضافة إلى استمارة كانت مقابلة، وكانت موجّهة إلى مقاولين شباب وكذلك الملاحظة المباشرة والوثائق الإحصائية.

• النتائج المتحصّل عليها من الدراسة:

- لازالت المقابلة تحظى برعاية العائلة مادياً ومعنوياً.
- ضُعب التعاون التلقائي، والانضمام إلى حركات المجتمع المدني، لهذا يعتمد المقاولون أكثر على أسرهم وشبكة علاقاتهم.

- يعتمد المقاولون على إستراتيجية تعدد التكوينات العلمية والمهنية من أجل تقييم أحسن لمؤسساتهم المصغرة.
 - حب الاستقلالية ورفض العمل عند الآخرين هي من بين العوامل المحددة للمبادرة لإنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
 - المقاول هو الشخص الصبور عند مواجهة المحن والصعوبات وهذا يدل على أن عملية إنشاء مؤسسة مصغرة ليس بالأمر السهل.¹
- التّعقيب:

كـتـيـم مـختـصـر لـهـذـه الـدرـاسـة، هـي دـراسـة حـديـثـة ومـهمـة، فـقد تـطـرقت إـلى مـوضـوع الخـلفـية المـهـنية والاجـتمـاعـية للشـباب المنـشئ للمؤسسـة المـصـغـرة، ولـقد اسـتفـدنا مـن هـذه الـدراسـة كـونـها تـقـتـرب مـن مـوضـوع دراستنا من خلال مجموعة من المعطيات المتناولة فيها، وعلى جملة من المعارف المتعلقة بالمؤسسة المصغرة والصغيرة في الجزائر، وخلفيات ودوافع الشباب المنشئ لهذه المؤسسات.

10. المقاربة النظرية:

تستخدم النظرية كدليل لإعداد البحوث، نظراً لما توفره من تأويلات عن الواقع، وهدفها يكمن في توسيع وتعميق المعرفة، ودراسة كل جوانب الإشكال المطروح والكشف عن حقائقه الاجتماعية بطريقة موضوعية وأكثر شمولية تجعل من النتائج أكثر صحّة وسلامة، فالمقاربة النظرية بصفة عامة تعد من أهم الركائز الأساسية التي يستند إليها البحث العلمي.

وبما أنّ إشكالية الدراسة تتمحور في دور التمهين في خلق الروح المقاولانية فإنه يمكن الإشارة إلى العديد من المقاربات، كمقاربة ماكس فيبر عن أهميّة الدين والأخلاق والقيم والثقافة، ويحاول البحث في العلاقة الثنائية ما بين الثقافة والمقولة، ولقد ربط ماكس فيبر العوامل الدينية ودور الأخلاق البروتستانتية ببروز الرأسمالية ولقد أعطى أهميّة كبيرة للأخلاق البروتستانتية في بروز وممارسة الفعل المقاولاتي قائلاً « ليست قابلة للفهم إذا ما أخذنا بعين الاعتبار تصوّرهم للعمل ونسق القيم لديهم فانبتاق طبقة المقاولين يعود لميلاد البروتستانتية »²، فهو يُرجع ظهور الرأسمالية والمقاولون إلى الأخلاق البروتستانتية، فهي بالنسبة له عاملا مهما في ظهور المقاولون، فيرى أن الفرد يتأثر بديانة المجتمع الذي يعيش فيه، وبذلك يتأثر

¹ - نيار. نعيمة. " الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة" رسالة ماجستير، الجزائر العاصمة، 2007م.

² - فيبر. ماكس، الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية. ترجمة محمد علي مقلد، لبنان: مركز الانتماء القومي، ص36.

بالبروتستانتية ويؤكد على وجود علاقة بين الأخلاق الدينية والبروتستانتية، وروح المبادرة للنشاط الاقتصادي الرأسمالي والذي يرى " أن المخاطرة تكون عند أشخاص خارقين للعادة، الذين لا يتصرفون بصفة عقلانية ولكن حسب منطق باطني خارج عن المنطق المنتظر أو اللازم، وهؤلاء الأشخاص الخارقين للعادة هم المقاولون الذين يأخذون المبادرة ويخاطرون " ¹

فماكس فيبر يرى أن المقاول شخص عقلائي ومخاطر وخارق للعادة حيث تناول ماكس فيبر في تحليلاته أهمية العوامل الدينية والثقافية في فعل ونشر المقولة، بريجيت بيرجير التي ترى أن هناك عوامل ثقافية عندما تتوفر تبرز المقاول من حيث لا ندري وهي التي سعت في دراستها أن تتعرف على العوامل الرئيسية لظهور المقولة، فركزت على العوامل الثقافية وحاولت الكشف على العلاقة بين المقولة والثقافة، وهي أكدت في دراستها أن العوامل الثقافية هي التي أنتجت فئة المقولة هذه الفئة التي بفضلها حدث تحول كبير في الاقتصاد في معظم الدول إلى مستوى أفضل، الشيء الذي أدى إلى حدوث تحسين في المستوى المعيشي ويعود هذا كله إلى الجهد والعمل المنظم الذي تقوم به فئة المقاولون، الذين اكتسبوا إبداعهم وابتكارهم من العوامل الثقافية والاجتماعية حيث ترى أن " مولد الثقافة الصناعية الحديثة متأصل في قيم وعادات الكثير من المجموعات المحلية الصغيرة، وهنا وجد المجتمع الحديث مرتكزة ومحركه " ² وعليه فإنها ترى أن العوامل الثقافية والاجتماعية المتواجدة في بيئة الأفراد هي المبرزة للمقاول والتركيز على الباحثين روبرت هينر ريش ومايكل بيتر اللذان يؤكدان أن هناك خلفيات اجتماعية تبرز لنا أولها دور في بروز المقاول، ومن بين هذه الخلفيات التعليم والتكوين اللذان يعتبران خلفية هامة تساعد على بروز الشخصيات المسبقة والخلاقة وهي الشخصية المقاولاتية التي لها دور كبير في ظهور الروح المقاولاتية وانتشارها من خلال البرامج والدروس المقدمة من طرف هذه المؤسسات التعليمية والتكوينية حول مجال المقاولاتية، وهذه الدروس والبرامج التحسيسية والنوعية، التي لها دور كبير في زرع الرغبة والمثابرة لدى الشباب والتي تمده بأفكار، وتحفيزات من أجل إنشاء المشروع فكل يؤدي بالمقاول الشاب إلى إنتاج منتج جديد وتحقيق الربح وامتلاك شخصية محاضرة و مبتكرة.

¹ -weber.max. lethique protestante et lesprit du capitalisme. Polon. Paris.1921. p39

نقلا عن نيار، نعيمة. الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات الصغيرة، مرجع سابق، ص29.

3- بريجير، بريجيت. ثقافة تنظيم العمل. ترجمة محمد مصطفى عني. مصر: الدار الدولية للنشر والتوزيع، 1995م. ص

11. نقلا عن: نيار، نعيمة. " المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات الصغيرة رسالة ماجستير. جامعة الجزائر،

2008م. ص33.

تمهيد:

المقابلة هي ظاهرة قديمة النشأة، ولكنها احتلت مكانا بارزا منذ حوالي السبعينات من القرن الماضي، فالتعريف المقدمة للمقاول والمقابلة اختلفت وتعددت باختلاف الباحثين إذ لا يوجد تعريف عالمي للمقابلة فكل تعريف يرتبط ويتحدد بنوع النظريات والنماذج السائدة في مجتمعات هؤلاء الباحثين، فموضوع المقابلة هو جد مهم في التنمية الاقتصادية، وهذا ما جعلها محور اهتمام العديد من دول العالم، لذلك وضعت عدة سياسات قائمة على تشجيع الفكر المقاولاتي وذلك من خلال عدة إجراءات كبرامج التعليم والتكوين المهني .

كما أنّ الحديث عن تطور المقابلة هو نفسه الحديث عن تطور المقاول، حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى عرض الإطار النظري لموضوع المقابلة كالتعرّف على مفهوم المقابلة ومراحل تطورها، والعوامل المساعدة لظهورها وأهم أنواعها ومعرفة خصائص ومهارات الشباب ذوي الشخصية المقاولاتية.

1. نبذة تاريخية عن المقاوله والعوامل المساعدة على ظهورها:

1.1 - نبذة تاريخية عن المقاوله:

إنَّ الحديث عن المقاوله يؤدي إلى التعرض لمفهوم المؤسسة لأنَّ هذين اللفظين مرتبطين ارتباطاً وثيقاً ببعضها البعض " حيث أن مصطلح المؤسسة اشتق من لفظة *entreprendre* والذي يقصد بها التعهد والالتزام بإنجاز عملاً ما ذو أهميّة كبيرة، وهذا العمل يتضمن بعض المخاطر، والمقاول والمؤسسة بدأ في التطور ابتداءً من القرن 16، والمؤسسة ظاهرة قديمة جداً، وتعتبر فرنسا البلد الأول الذي ظهر فيه مصطلح المؤسسة في القرن 15 ميلادي¹ .

فالمقاوله هي مصطلح يحمل في طياته معنى الالتزام بإنجاز الأعمال، ومصطلح المؤسسة ظهر أول مرة في فرنسا، فبتطور مفهوم "المقاول" الذي نقصد به صاحب المؤسسة أو تطوّرت بالضرورة معه المقاوله " فالمقاول أصبح ينظر إليه منذ بداية القرن 16، على أنّه ملتزم من شخص آخر ذو سلطة عليا كالمملك بموجب عقد على القيام بمشروع ما، مثل أن يتعهد المقاول ببناء بنايات أو تزويد الجيش بالعدّة²، هنا بدأت تظهر بوادر قانونية حول علاقة المقاول بالسلطات العليا، وبعد ظهور مبدأ تقسيم العمل والتخصص، أصبح هناك تمييز بين مختلف الوظائف الممارسة، مما دفع المقاول للاهتمام أكثر فأكثر بالجانب التجاري والمالي للمشاريع التي يقوم بها تاركاً مهمة التنفيذ والمتابعة الميدانية للمهندسين، وذلك للتقليل من التكاليف وتعظيم الأرباح.

" وبعد مُضي قرن كامل أصبحت كلمة المقاول قد اكتسبت طبعة تقنية، ولم يعد يقصد به فقط البائع أو الصانع، وإنما هو ذلك الشخص الذي أعطى عقداً مع شخصية معنوية، قصد إنجاز مشروع معين مثل البناء... الخ، في هذه الفترة كانت المؤسسات عبارة عن مؤسسات الأشغال العمومية، وكان لا بد من انتظار الثلث الأول من القرن الثامن عشر لبدأ التداول الفعلي لمصطلح المقاول، وهذا ما قام به المفكر البريطاني ريتشارد كانتيلون في سنة 1730م، حيث كتب كتاباً عن الاقتصاد السياسي توصل من خلاله إلى إبراز مفهومين المقاول والمؤسسة، وإخراجهما من مجال الأشغال العمومية وإعطائهما حيزاً أكثر اتساعاً وشمولية محاولاً إيجاد العلاقة بين المقاول والمخاطرة، وأول مثال عن المقاول عند كانتيلون هو المزارع الذي يتعهد لمالك الأرض بدفع مبلغ معين متفق عليه في العقد مقابل استغلال أرضه، مخاطراً بأمواله وينطبق نفس الشيء على التاجر والصناعي، وبناءً على هذا التصور، فإن التاجر والحرفي والفلاح يعتبرون

¹ - وسيلة، حداد. "دوافع المقاوله في الجزائر". رسالة ماجستير. جامعة الجزائر. 2016، ص 67

² - نفس المرجع، ص 68.

مقاولين¹، في هذه المرحلة اتسعت استعمالات كلمة المقاول لتصبح تقنية وتشمل عدّة مجالات أخرى غير البناء والمزارع والحرفي والتاجر كلهم مقاولون.

2.1- العوامل المساعدة في ظهور المقابلة:

من أبرز وأهم العوامل المساعدة في ظهور المقابلة نجد:²

• الرأس المال النقدي:

إذ لابد للمقاول أن يكون بحوزته مبلغ معيّن من المال كرأس مال مادي يستثمره من أجل خلق مؤسسة، سواء كان ملك له أو مقدّم من طرف العائلة أو تحصّل عليه من قبل وكالة خاصّة.

• الرأس المال الاجتماعي:

ويُعتبر من العوامل الهامّة لإنشاء أي مؤسسة، حيث يرى بورديو للرأس المال الاجتماعي إمكانية تحريك جماعة من أجل تحقيق مصالح مشتركة ومتبادلة فيما بينهم، حتى يلي احتياجاته، التي كثيرًا ما تكون معنويّة من الماديّة، وتبرز أهميّة الرأس المال الاجتماعي في درجة النّقة المتواجدة في المؤسسة والتي تحدّد مدى تطور المؤسسة والبلاد، فهي عبارة عن قيمة دينيّة وتاريخيّة، حيث نجد من أشهر المجتمعات التي تتوفّر على درجة عالية من النّقة نجد اليابان.

• شخصيّة المقاول:

المقاول يتمتّع بمجموعة من الصّفات التي يميّز بها وينفرد عن غيره حيث " بواسطتها يتمكّن من أداء مهامه، وتسمح له بالانضمام إلى مجال التّغيّرات والتّطوّرات التي يمكن أن تحدث في السوق مع تحمّله لكل أنواع المخاطر التي يمكن أن تصادفه في الطّريق، فلا بد من كل مسيرٍ أن يتمتّع بمعظم الصفات الجسمية والعقليّة التي تتفاعل مع بعضها البعض لتجتمع وتتكامل في شخص واحد"³ ويكتسب الفرد هذه الصّفات من خلال احتكاكه مع البيئة الاجتماعيّة التي يعيش فيها، وتوصّل فيبر إلى وجود علاقة بين الأخلاق الدينيّة المنبثقة من البروتستانتية الكالفنية وروح المبادرة للنشاط الاقتصادي الرأسمالي، وأنّ المخاطرة تكون عند الأشخاص الخارجين للعادة الذين لا يتصرّفون بعقلانية ولكن حسب منطق باطني خارج عن المنطق المنتظر أو اللازم، وهؤلاء الأشخاص هم المقاولون الذين يأخذون المبادرة ويخاطرون، والمقاولون في فكر ماكس فيبر

¹ - وسيلة، حداد. المرجع السّابق، ص 68

² - نفس المرجع، ص 79

³ - صلاح الدين شروخ. علم الاجتماع التّربوي: دار العلوم للنشر والتّوزيع، 2004م، ص 111

هو مخاطر وخارق للعادة أي يتميّز بخصائص شخصية تختلف عن خصائص الأشخاص العاديين¹ كما أنّ المعارف والمهارات التي يكتسبها المقول في حياته من خلال تكوينه واختصاصه في الميدان تساعده على إدارة المؤسسة بأحسن وجه وبروز مقابلة ناجحة ويكون مؤهلاً للقيام بمهامه.

2. التصورات النظرية للمقابلة:

لقد تناول العديد من الباحثين والعلماء موضوع المقابلة ودرسوه من جوانب مختلفة ومن بين أهم هؤلاء الباحثين نجد كل من ماكس فيبر وجوزيف شمبيتر وبريجيت برجير.

1.2 - ماكس فيبر:

لقد أعطى ماكس فيبر أهمية كبيرة للأخلاق الدينية والبروتستانتية لممارسة الفعل المقاولاتي، حيث ربط بين العوامل الدينية والأخلاق البروتستانتية في بروز الرأسمالية، " ولقد كانت البروتستانتية عاملاً هاماً إن لم يكن الأهم في تجميع الروح الفردية بجعل الفرد هو المسؤول الوحيد على نفسه في الحياة الدنيا وفي الحياة الآخرة، وحثّه على الكد والجد والتفّش في العيش لضمان خلاصه في الآخرة واعتبار النّجاح في النّشاط الاقتصادي وجمع الثروة علامة الرّضا عن الفرد"²، فهذا النظام يحث على إعطاء مكانة كبيرة للعمل في الحياة وعدم التّكاسل والجد من أجل الكسب.

ويؤكد ماكس فيبر على وجود علاقة بين الأخلاق الدينية البروتستانتية وروح المبادرة والمخاطرة للنشاط الاقتصادي الرأسمالي ويشير في ذلك " المخاطرة تكون عند الأشخاص الخارقين للعادة الذين لا يتصرفون بصفة عقلانية ولكن حسب منطق باطني خارج عن المنطق المنتظم أو اللّازم وهؤلاء الأشخاص الخارقين للعادة هم المقولون الذين يأخذون المبادرة ويخاطرون"³ فماكس فيبر يرى أنّ المقول شخص عقلائي ومخاطر، ومبادر في عمله، وخارق للعادة.

2.2 - بريجيت برجير:

لقد عملت بريجيت برجير من خلال دراستها للمقابلة أن تتعرّف على العوامل الرئيسية والتي تتمثّل في العوامل النّقائفة وراء ظهور المقابلة، وشرح كذلك نظرية ثقافة المقابلة، حيث حاولت إيجاد العلاقة بين

¹ - نيار، نعيمة، التصورات النظرية، مرجع سابق، ص34.

² - نفس المرجع، ص32.

³ - نفس المرجع، ص31.

المقاوله والثقافة فهي ترى أنّ " منظم العمل الحديث ليس منتجا من الناحية الاقتصادية إلى حد كبير فحسب بل إنه واحد

من أدوات النّقل الرّئيسيّة للطّرق الحديثة مميزة عن المعرفة والسلوك والتي تُعدّ أساسيّة لمجتمع صناعي حديث"¹، فهي تؤكد أنّ العوامل الثقافية هي التي تقوم بإنتاج فئة المقاولين، هذه الفئة التي بفضلها حدث تغيير كبير على المستوى الاقتصادي في معظم الدّول، الشيء الذي أدى إلى تحسن كبير في المستوى المعيشي، وأكّدت على أنّ ما يعيشه العالم من ازدهار وتطور يعود إلى العمل المنظم الذي تقوم به فئة المقاولين من خلال إبتاعهم وابتكارهم المكتسب من العوامل الثقافي والاجتماعيّة، وأعطت دلائل متعدّدة حول تأثير العوامل الثقافية والاجتماعيّة في الاقتصاد والصناعة، والتي ترى " أنّ مولد الثقافة الصناعيّة الحديثة متأصل في قيم وعادات الكثير من المجموعات المحليّة الصغيرة وهنا وجد المجتمع الحديث مرتكزه ومحرّكه"²، فهي تؤكد أنّ العوامل التي تبرز المقاوله هي العوامل الثقافيّة والاقتصاديّة للمقاول فهو يسعى دائما للكسب والريح، فالأفراد إن أتاحت لهم الفرصة سوف يبرزون من العدم، ويشاركون في عمليّة التّثميّة، فالمقاوله تبرز إذا توفّرت ظروف مناسبة، وتنتج المقاوله ثقافتها الخاصّة " فالتاريخ الحديث للابتكار الإنتاجي وانتشار خدمات جديدة، كان يتقدّمه منظمو العمل على نطاق صغير كرأس حربة لأنّه يبدو أنّ تنظيم العمل على نطاق صغير يناسب جيّدا بوجه خاص ظهور أنشطة اقتصادية مبتكرة... إنّ تنظيم العمل الحديث والتّركيبات الدّهنية الخاصّة به لها طاقة كاملة فريدة لأخذ صناعات قديمة راسخة في اتجاهات جديدة"³

إنّ تنظيم العمل الحديث هو متغيّر جديد خلفته الثقافة وأبدعته في نفس الوقت، فالمقاول يقوم بتنظيم عمله وتقديم أفضل ما لديه من سلع والخدمات المتنوّعة والمنتجة، التي أحدثت تغيّر كبير في المجال الاقتصادي والاجتماعي في مختلف الدّول.

3.2 - جوزيف شمبيتر:

لقد تناول جوزيف شمبيتر المقاوله في إطار نظرية التطور، وهو من المنظرين الذين أعطوا أهميّة كبيرة للمقاول حيث اعتبر أنّ المقاوله هي الإبداع بحيث أشار إلى أنّ المقاول مرّ وتطوّر بمرحلتين هما "مرحلة روتينيّة أو مقفلة والحالة المتغيّرة الديناميّة"⁴ فهو يرى أنّ هذا الانتقال من مرحلة لأخرى لا يتم إلا

¹ - بريجيت، برجير.ثقافة تنظيم العمل.ترجمة محمد مصطفى عنيص مصر دار الدولية للنشر والتوزيع1995م، ص11، نقلا عن نيار، نعيمة. الخلفية المهنيّة الاجتماعية للشباب، المنشأ لمؤسسات الصغيرة، رسالة ماجستير جامعة الجزائر2008م، ص33

² - نيار نعيمة، التصورات النظرية للمقاوله. مرجع سابق، ص35.

³ - نفس المرجع، ص35.

⁴ - نفس المرجع، ص36.

عن طريق تنظيم جديد لعوامل الإنتاج والتغير في الفضاء الاقتصادي، فالمقاول بالنسبة له مبدع وبيحث دائما عن الأفضل وتقديم منتجات و سلع جديدة باستعمال وسائل إنتاجية متطورة بمعنى ابتكار طرق جديدة في العمل، كما يعتبر شميبيتر المقاول هو الفاعل الرئيسي في عملية النمو الاقتصادي " فالمقاول ليس مسيرا ولا ممولا ولكنه قبل كل شيء مبدع "1 يبحث دائما عن وسائل الإنتاج الجديدة والمتطورة في كل الأوقات ورغبته في تحسي أوضاعه الاقتصادية واكتساب مكانة اجتماعية مرموقة.

كما قدم لنا شميبيتر نظرية حول الإبداع بواسطة المقاوله واعتبر في تفكيره أن المقاوله هي الإبداع وأن المقاول هو المبدع ويقوم بابتكار طرق عمل جديدة للإنتاج من خلال البحث عن مصادر جديدة للمواد الأولية ووضع تنظيم جديد للإنتاج، والبحث عن أسواق جديدة وخلال مرحلة الإنتاج يجب على المقاول أن يقوم بما يلي:

- استعمال كل الوسائل اللازمة .
- تنظيمها بحكمة وعقلانية اقتصاديا واجتماعيا لتكون صالحة.
- ربط عوامل اجتماعية لازالت لحد الآن منفصلة.
- إدراك الخطر حتى يمكن التحكم به.

كما شدد شميبيتر على الاقتصاد الذي يغيب فيه المقاول يكون اقتصاد جامد، فالمقاول مخاطر ومبدع ومن هذا قدم لنا نظرية للإبداع والابتكار عن طريق المقاوله والتي يكون الفاعل الأساسي فيها المقاول المبدع الذي يستعمل التقنيات الجديدة وعوامل الإنتاج الجديدة لتحقيق الربح، فالانتقال من نظام اقتصادي مستقر إلى نظام اقتصادي متطور يعود بالدرجة الأولى إلى الدور الذي يلعبه المقاول ولقد وضح شميبيتر " أن القوة التي تدفع النظام الرأسمالي نحو التطور المتمثل في النشاط الذي يظهر بواسطة الأهداف الجديدة للإنتاج والأسواق الجديدة بالإضافة إلى الطرق الجديدة للتنظيم الإنتاجي "2. فالمقاول يقوم بصنع وإنتاج سلع جديدة أو تغيير المنتج لأحسن ويستعين في ذلك بطرق جديدة في إنتاج سلع وتسويقها.

3. أنواع المقاولات: تتعدّد أنواع ووظائف المقاولاتية، لأنّ مجالات المقاولاتية تشمل عدّة قطاعات ومجالات اقتصادية و اجتماعية، وسنتطرّق إلى أنواع المقاولاتية الأكثر شيوعا:3

1 - نفس المرجع، ص 37

2- المرجع السابق، ص 37

3- بربري محمد أمين، حديدي أمينة: دور الوكالات الإعلانية كنموذج مقاولات في إبراز الإمكانيات السياحية في الجزائر، مجلّة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات العدد الثالث عشر، جوان 2018م، ص 173-174 .

• المقاوله الفرديه الجماعية:

تتميز المقاوله الفرديه باستقلالية الفرد في إنشاء مؤسسة أو أعماله الخاصه أي بمفرده، أمّا المقاوله الجماعية فتنمّع بالشراكة في إنجاز مشروع مقاولاتي أي انخراط الفرد مع الآخرين في عملية الانجاز .

• **المقاوله من أجل إنشاء مؤسسة جديدة:** يتميز هذا النوع بمجموعة من المميزات حيث نذكر منها، التقليدي أي مشروع معروف أو متداول، يقوم هذا النوع من المقاولات على خلق أعمال تعتمد على استعمال التكنولوجيا والابتكار من خلال استخدام التجارة الالكترونية، وهذا ما تسمح به شبكات الانترنت من أجل إنشاء مؤسسة ذات طابع إلكتروني.

• **المقاوله عن طريق الاكتساب:** وهي كل عملية يقوم بها شخص طبيعي لاكتساب ملكة شركة أو أعمال مقاولاتية قائمة يقوم بتمييزها.

• **المقاوله الاجتماعية النظامية:** يتجلى هذا النوع من المقاولاتية، في الأنشطة والأعمال التطوعيه أو الأعمال التي تتميز بالابتكار لتحسين تطوير الأنشطة والأعمال التطوعيه القائمة، بل هي عملية إنشاء وتطوير المنظمات الغير ربحية بل تهدف لخدمة المصلحة العامه.

• **المقاوله الداخليه:** وتدعى المقاوله التنظيمية التي يتم بواسطتها تطوير الممارسات والسلوكيات المقاولاتية ضمن مؤسسة قائمة من أجل تطوير منتج أو خدمة معينة، أي هي عملية تطوير داخلية سلوك إبداعي مبتكر لعالم هذه المؤسسة من طرف المقاول الداخلي.

• **المقاوله الدولية** هي عملية القيام بأنشطة الأعمال المختلفة خارج الحدود الوطنية، أو هي تركيبة من السلوكيات المتجددة دوما والتي تتسم بالمخاطرة العالية التي تتم خارج الحدود الوطنية لغايات وتحقيق قيمة مقبولة، حيث تشمل أنشطة التصدير والترخيص وتأسيس مراكز البيع والتسويق في بلدان أجنبية.

4. تعريف المقاول:

" لقد أشار peggy إلى أنّ المقاول في اللغة الفرنسية هو الذي يأخذ ويتوسط بين شقين، ولديه القدرة على أخذ موقع بين المورد والزبون، وكذلك القدرة على أخذ المخاطرة، والعمل على تحويل الموارد من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى من الإنتاجية "1، والمقاول هو الشخص الذي يقوم بالتنظيم والإدارة والمخاطرة في الأعمال، وكما أوضح مجموعة من الصفات المترابطة التي لا بد أن تتوافر لنجاح المقاول وهي²:

- الرغبة في إدارة الأعمال، الاستمرارية والمثابرة على العمل.

¹- بلال، خلف السكارنة. الريادي وإدارة منظمة الأعمال . ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2010م، ص20.

²- نفس المرجع، ص21.

- الثِّقَّة بالنفس ودوافع شخصيَّة ونفسيَّة.
- القدرة على إدارة المخاطرة والقدرة على التأقلم مع الفرص والبيئة الاجتماعية.
- الدِّقَّة والوضوح، إدارة الوقت، الابتكار.
- الدِّوافع الماديَّة.

5. خصائص المقاول:

إنَّ من يريد أن يمتلك عملا صغيرا أو مقاول لابد أن تتوفر فيه العديد من الخصائص والتي تميّزه عن غيره من الأفراد ولابد أن يمتلك الشجاعة والرغبة في أن يبدأ في ذلك العمل، ويكون لديه الاندفاع والثقة في الاستمرار فيه متفائلا بالنجاح على الرغم من الصُّعوبات التي يمكن أن تواجهه مستقبلا ومن أهم تلك الخصائص نجد:

1.5- الخصائص الشخصية:

- **الاستعداد والميل نحو المخاطرة:** « تطالب الإدارة العليا من المنظمات الكبيرة بنجاح أكبر كلما زادت كميّة الأصول اللازمة، وكلما زادت فترة ربط هذه الأصول بالمشروع المفتوح، وقد يكون هذا أحد الأسباب التي تشرح ظاهرة حدوث الابتكار بتكرار أكبر في المنظمات الصّغيرة مقارنة بالمنظمات الكبيرة التقليدية إذ تتقبّل المنظمات الصغيرة التي يديرها رجل واحد هو صاحب الفكرة الأساسية مخاطرة كبيرة مما تقبله منظمات كبرى متعدّدة الملكيّة يعتقد البعض أن المقاولين هم الأشخاص الذين تستند أعمالهم على إبداع منتج جديد أو خدمة جديدة، ولكننا نعتقد أنّ أي شخص لديه الشّجاعة أن يبدأ عملا جديدا أو فريداً، هو مقاول حيث يحمل هذا المشروع¹ أي أنّ ما يجب أن يتمتّع به المقاول هو الشجاعة والمخاطرة والاستعداد وتقبّل الفشل.
- **الرغبة في النجاح:**

« يعرف المقاولون أهدافهم جيّدا ويعملون بمثابة من أجل تحقيق تلك الأهداف، إنهم منظمون فيزيولوجيا على أنّهم يختلفون في درجة الرّغبة في النجاح، ويملكون درجات أكبر من الأشخاص العاديين حيث يقدمون مسؤوليّة ذاتية لأعمالهم ووظائفهم، فالنجاح في عالم الأعمال ليس سهلا وليس مستحيلا، فالسهولة والصعوبة أمور نسبية تتوقف بدرجة كبيرة على إدارتها، لأنك يمكن أن تقوم بكل ما هو مطلوب منك على أكمل وجه، ويبقى النجاح صورة بلا إطار، وبالمقابل قد تحقق نجاحا باهرا عمك، فهناك معوقات

1- فايز جمعة، صالح النجار وعبد الستار محمد العلي، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة. عمان: دار الحامد، 2006م، ص12 .

قد تواجهك في كل الأحوال، ولمن يمكنك القفز فوق حواجزها إذ ثابتت على النجاح بالتشبث بهويتك وأن لا يغرَّتْك النجاح¹.

• الثقة بالنفس:

« إن الناس الذين يملكون الثقة بالنفس يشعرون بأنهم يمكنهم مقابلة التحدّيات، وعن طريق الثقة بالنفس يستطيع أصحاب الأعمال الصّغيرة والرياديون أن يجعلوا من أعمالهم أعمالاً ناجحة، إنهم يملكون شعوراً متفوّقاً، والإحساس بالمشاكل المتنوعة بدرجات أعلى، إذ ظهرت أغلب الدراسات أن المقاولين يملكون الثقة بالنفس، والقدرة على ترتيب المشاكل المختلفة وتصنيفها، والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين² فمن خلال الثقة بالنفس يصبح المقاول لا يخاف من ارتكاب الأخطاء، لأنهم يعلمون أن الخطأ جزء من العمل الحر، فإن حصل الخطأ فهو مستعد أن يعمل على تصحيحه وسيعمل على الإبداع والتطوير وإضافة قيم وخدمات جديدة للمجتمع.

• **الاندفاع إلى العمل:** « عادة ما يظهر المقاولون مستوى من الاندفاع نحو العمل أعلى من الآخرين حتى إن هذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب والشاق³ أي أن المقاولون لديهم الرغبة في الاندفاع نحو العمل والتألق في مواجهة الصعاب والتحدّيات في مجال الإنتاج.

• **الاستعداد للعمل لساعات طويلة:** « إن أي شخص يرغب في أن يملك عملاً صغيراً، لا يمكن أن يتوقّع أنه سيعمل ثمان ساعات يومياً، وخمسة أيّام في الأسبوع، فهم أوّل القادمين صباحاً إلى العمل وآخر المغادرين يومياً، وفي غالب الأحيان يداومون أيّام الأسبوع حتى يحققوا المنافسة مع المنظمات الكبرى⁴ ، وعليه أن يعمل ساعات طويلة وأن يسهر من أجل إنجاز مشروعه لا بد أن يكون لديه إرادة قويّة تمكّنه من ذلك.

• **الالتزام:** "لابد لأصحاب المشاريع الصغيرة من إدامة تركيزهم على أهدافهم، وعدم تخليهم عن تخطيط أنشطتهم المختلفة⁵ ويمكن لأي إنسان أن ينجح في العمل الحر بشرط أن لا يتراجع لأنّ نمو الأعمال وتطورها يتغذى من الابتكار والالتزام.

¹ - نفس المرجع، ص 13

² - الجودي، محمد علي. " نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي ". أطروحة دكتوراه. جامعة بسكرة. 2015م، ص 24

³ - نفس المرجع، ص 25 .

⁴ - المرجع السابق، ص 13.

⁵ - فائزة جمعة، صالح النجار وعبد الستار محمد العلي. المرجع السابق، ص 13 .

- **التفاؤل:** يملك أصحاب الأعمال الصغيرة خاصية التفاؤل أكثر من غيرهم، " صحيح أن الناس قد يفشلون في تحقيق شيء ما، وهذا أمر لا يمكن تفاديه ولكن يجب أن نتعلم من ذلك الفشل، حيث يعتبر الفشل سلسلة النجاح"¹، وعليه فالتفاؤل يساعد على النجاح.
- **منهجي ونظمي:** إن المقاولين وأصحاب المشاريع الصغيرة لديهم القدرة على " ترتيب وتنظيم وقتهم بشكل جيد، وهم قادرون على رؤية الصورة الكبيرة و بشكل واقعي، ومدركين في نفس الوقت التفاصيل الدقيقة داخل تلك الصورة وهذا يحتاج إلى قدرات متميزة في مجال التحليل والربط بين متغيرات البيئة، قد لا يملكها الآخرون"².

2.5- الخصائص السلوكية:

وأهم الخصائص السلوكية للمقاول ما يلي:³

- **المهارات التقنية:** حيث يتمتع المقاول بقدرات تقنية عالية يوظفها من أجل قيامه بمهامه، فكل مقاول وحسب النشاط والقطاع المزاول يملك مهارات تقنية أولية تساعده على إدارة أعماله بإتقان وجدارة.
- **المهارات التفاعلية:** فغالبا ما نجد المقاول يكون قادراً على إدارة موارد منظمته المالية والبشرية بكل كفاءة وجدارة عالية، ورغبته في تحويل الآخرين الصلاحيات اللازمة لإدارة نشاط معين ويحتاج مثل هذا التوجُّه إلى جهود ومهارات تفاعلية مختلفة كالاتصال ومناقشة القرارات قبل صدورها...
- **المهارات الإدارية:** والتي تنقسم إلى:
 - **مهارات إنسانية:** وتتمثل في العلاقات الإنسانية التي ينشئها المقاول ويطورها مع عماله وزملائه من أجل ضمان السير الحسن لمؤسسته وأعماله، ومثل هذه العلاقات تكون مبنية على الاحترام والثقة والدعم المستمر سواء داخل المشروع أو خارجه.
 - **مهارات فكرية:** ونقصد بها تلك الأسس والمبادئ العلمية التي يتمتع بها المقاول أثناء قيامه بمهامه وأعماله الإدارية.
 - **مهارات فنية:** وتتمثل في الخبرة والدراية بالمسائل المهام الفنية المتعلقة بعملية الإنتاج والمسائل المتعلقة بالأنشطة الفنية لمشروعهم.

¹ - نفس المرجع، ص 13

² - نفس المرجع، ص 14

³ - المنصور، كاسر ناصر وآخرون: إدارة المشروعات الصغيرة، جامعة مؤتة، دار الحامد للنشر، عمان، 2000م، ص 17-

6. أهداف المقاول:

• الأهداف الاجتماعية:¹

- إدخال منتج في مناطق أخرى إلى مجتمعه بدافع الانتماء إلى هذا المجتمع.
- الرّفح من مستوى معيشة الأسرة وزيادة وصدور دخلها، كما يعمل على تحقيق الأمن الوظيفي.
- خلق مناصب شغل جديدة.
- الحفاظ على اسم العائلة ويحقق مركز اجتماعي.

• الأهداف الاقتصادية:

إنّ أهداف المقاول من الناحية الاقتصادية تتمثل في تحقيق الرّبح وهو أبرز تلك الأهداف، والعمل على خلق فرص عما ومناصب شغل لفئة معيّنة من المجتمع، وهذا من أجل تحقيق المكانة الاجتماعية والمالية.

• الهدف الذاتي:

الهدف الذاتي الذي يسعى المقاول إلى تحقيقه هو " إنَّ إنشاء مقاوله يكون الفرد مالكةا يسمح بإبراز طاقته، وهذا يعتمد عليه استمرار ونجاح المقاوله، وبالتالي لن يكون العائد الاقتصادي هو سبب الاستمرارية بل كذلك تحقيق طموح الشّخص وثقته بقدراته، حيث ينتقل الفرد من مرؤوس إلى رئيس ومالك، وبالتالي يتحرر من القيود واللّوائح التي كانت تحكم سلوكهم المرتبطة بالوظائف التي كانوا يشغلونها، وبالتالي يمكنهم برمجة وتخطيط وقتهم وفق مصالحهم وبما يخدم المؤسسة"².

7. الصعوبات التي تواجه المقاوله وأسباب فشلها:

هناك عدّة عقبات وصعوبات تواجه المقاوله وقد تكون حتى السّبب في فشلها، وتتمثل هذه الصّعوبات فيما يلي:³

- عدم كفاءة الجهاز الإداري، أي عدم توفّره على الخبرة أو عدم القدرة على اتخاذ القرار.
- نقص الموارد المالية اللازمة لإقامة المشاريع وتجسيد الأفكار المبدعة.
- سوء الإدارة المالية: لأنّ العمل النّاجح يتطلّب السيطرة المالية المناسبة.
- نقص الخبرة لدى الأشخاص الذين يفكّرون في إقامة المشروعات الصّغيرة.
- الافتقار للتّخطيط الاستراتيجي نظرا لاعتقادهم بعدم ضروريّته للمشروعات الصغيرة.

¹- توفيق، عبد الرحيم. "إدارة الأعمال التجارية الصغيرة". الأردن: صفاء للنشر والتوزيع، 2002م، ص 57

²- المرجع السابق، ص 58.

³- سعيدة، بوسعدة. ويعوني ليلي. " الحاظنة التكنولوجية كمدخل لتدعيم الابتكار في المشاريع المقاولاتية ": تجارب عربية رائدة.مجلة المؤسسة. 7(2018)، ص 81-82.

- النُّمو الغير مسيطر عليه.
- نقص السيطرة على المخزن بالزيادة أو النقصان، وهو الأمر الذي يؤدي إلى الإضرار بأداء المقابلة الصَّغيرة.
- أسواقها تكون محدودة، الأمر الذي يجعلها تصارع من أجل البقاء خاصَّة مع احتكام المنافسة الأجنبية في الدُّول ذات النَّمط الاستهلاكي.

خلاصة :

ما يمكن قوله كخلاصة لهذا الفصل هو أنّ المقابلة موضوع جدّ مهم، وله أبعاد متعدّدة ومختلفة ولهذا أوّلت العديد من الدُول والباحثين اهتماما كبيرا بها، فهي تعمل على خلق مناصب شغل جديدة، وتعمل على دفع الاقتصاد الوطني، كما أنّه لا يمكننا القول أنّ كل فرد مقاول، بل المقابلة تحتاج لأفراد، متفردين بحبّهم للمخاطرة وامتلاكهم روح المبادرة والإبداع والتحمّل من أجل تحقيق الأرباح التي يستفيد منها هو ومجتمعه.

تمهيد:

يزداد الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة من طرف الباحثين والحكومات اعتراف لدورها الفعال والأساسي والمحوري في الاقتصاد الوطني، وما يترتب عن ذلك من استراتيجيات وسياسات وإجراءات يتم اتخاذها لتأمين هذا الدور. ولا ينحصر هذا الاهتمام في البلدان المتطورة فقط، بل يتعدى ذلك شاملا للدول النامية خاصة أن هذه الأخيرة نجحت بشكل كبير في إيجاد الصياغة الاقتصادية و القانونية المناسبة لتفعيل وتنشيط دور هذه المؤسسات حتى تلعب الدور اللازم لتحقيق المخططات والبرامج التنموية الموجودة.

1. خصائص المشروعات الصغيرة:

تتميز المشروعات الصغيرة بعدد من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المشروعات الأخرى وسوف نعرض فيما يلي أهم خصائص المشروعات الصغيرة.

- " يكون المشروع محليا إلى حد كبير في المنطقة التي يعمل فيها مما يتيح المعرفة التفصيلية بالمستهلكين و السوق مع قوة العلاقة مع المجتمع ، أي أن الصناعات الصغيرة تمتاز بالقدرة على الانتشار الجغرافي ، مما يساعد على تقليل الإقليمية و تحقيق التنمية و خدمة السوق المحددة التي لا تغري الشركات الصناعية الكبيرة ."¹ ، إن معظم المشروعات الصغيرة تكون محلية و تكون معروفة بشكل كبير و تقوم بتلبية حاجيات المجتمع المحلي.
- " المجتمع بين الإدارة و الملكية حيث أن صاحب المشروع غالبا ما يكون هو مدير المشروع. ومن ثم يتمتع باستقلال في الأداء وقضاء ساعات طويلة من العمل اليومي"²، حيث انه يتولى جميع العمليات الإدارية و التقنية المشروع الخاص به لأن المشاريع الصغيرة غالبا ما تكون ملكية خاصة ذات طابع أسري.
- " صغر حجم رأس المال و حالته النفسية في المؤسسات الصغيرة يسهل الحصول على التمويل اللازم من طرف المالكين ، سواء في شكله العيني أو النقدي وهذا يقلل من الضغوط المالية للبنوك والمؤسسات التمويلية الأخرى ، وكذلك صغر الحجم وقلة التخصص تغيران ميزتين تؤهلان المؤسسة لتحقيق المرونة وسرعة التكيف مع الأوضاع الاقتصادية المحلية والوطنية وحتى العالمية في ظل العولمة و التفتح الاقتصادي العالمي."³
- " ارتفاع قدرتها على الابتكار و ذلك لارتفاع قدرة أصحابها على الابتكارات الذاتية في مشروعاتهم وتساهم بشكل فعال وكبير في توفير فرص العمل للشباب و العاطلين والباحثين عن العمل"⁴

حيث تمنح للأفراد فرصة الإبداع وتجسيد مواهبهم على أرض الواقع ، وتعمل على الحد بشكل كبير من ظاهرة ومشكلة البطالة.

¹ - احمد ميسر إبراهيم و آخرون، المشروعات الصغيرة: بحوث منتقاة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2010 ص 18.

² - نبيل، جواد. إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. بيروت: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2007، ص 84.

³ - رايح، خوني و رقية حساني. المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مشكلات تمويلها. ط1. القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع، 2008، ص 45.

⁴ - نبيل، جواد. مرجع سابق، ص 85.

- " سهولة التأسيس وحرية اختيار النشاط بحيث تتميز المؤسسات الصغيرة بسهولة التأسيس مما يؤدي إلى تحقيق التشغيل الذاتي وترقية الاقتصاد و تعطي فرصة لاختيار النشاط و الذي يبرز قدرات الأشخاص الذاتية و ترقية المبادرات الفردية ."¹، و ما يميز الرغبة الشخصية في إنشاء المشروع مما يجعله قادر على الإبداع و الابتكار و مواجهة المخاطر و تقبل الفشل الأمر الذي جعل هذه المشروعات تفرض وجودها في كل أنحاء العالم.

2. أهمية المشروعات الصغيرة:

للمؤسسات الصغيرة أهمية كبيرة في التنمية الاقتصادية و الحياة الاجتماعية من خلال الدور الذي تلعبه، سواء على مستوى المؤسسة و ذلك من حيث قيام وحدة اقتصادية بإتباع حاجات صاحبها و توظيف رأس المال، أو على المستوى الاجتماعي بالمساهمة في خلق مناصب الشغل و فرص عمل جديدة ومحرارية البطالة. وتتجلى أهمية المشروعات الصغيرة فيما يلي:

1.2 - الأهمية الاقتصادية:

تحتل المشروعات الصغيرة أهمية كبيرة من الناحية الاقتصادية و ذلك من خلال " إضفاء المزيد من المرونة في مجال تحسين قدرة الاقتصاد الوطني على التكيف و الاستجابة للتقلبات الاقتصادية ، إذ لا يؤثر اختفاء عدد منها أثناء الكساد على مجمل النشاط الاقتصادي قياسا المشروعات المتوسطة و الكبيرة ، وتساعد على تضيق الفجوة على مستوى التطور الاقتصادي بين مناطق الدول الواحدة و تقليص التفاوت وتحقيق الترابط و التكامل بينها."² ، وهذا ما يجعل من المشروعات الصغيرة عامل استقرار في الاقتصاد الوطني.

" توفير مناصب الشغل التي تؤدي إلى التقليل من حدة البطالة وتعتبر أيضا مكملة ومغذية وأساس النهوض بالمؤسسات الكبيرة."³

" الاعتماد على الموارد المحلية و مخرجات المشروعات الكبيرة و تحقق نوع من التوازن الجغرافي لعملية التنمية لكونها تتسم بالمرونة في التوطن و التنقل بين مختلف المناطق و الأقاليم."⁴

¹ - نبيل، جواد. مرجع سابق، ص 85.

² - عبد الحميد، عبد المطلب. اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2009، ص 44.

³ - عيسى، آيت عيسى. " المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر آفات و قيود." مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، ص

⁴ - عرفة، سيد سالم. الجديد في إدارة المشاريع الصغيرة. عمان: دار الرابية للنشر و التوزيع، 2010، ص 69.

" تساهم المؤسسات الصغيرة في تكوين الأفراد وتدريبهم على المهارات الإدارية والإنتاجية والتسويقية والمالية.¹، أي أنها مصدر لأفكار جديدة وابتكارات حديثة حيث تقوم بإنتاج السلع والخدمات.

2.2- الأهمية الاجتماعية:

إلى جانب الأهمية و الدور الاقتصادي الذي تلعبه المشروعات الصغيرة هناك الأهمية الاجتماعية. بحيث تؤدي المشروعات الصغيرة خدمة كبيرة للمجتمع من حيث ما تقدمه من سلع و خدمات متناسبة مع قدراته وإمكانياته ، وزيادة قدراته الاستهلاكية وتحسين مستوى معيشة ومستوى الرفاهية وتعزيز العلاقات الاجتماعية. " وتعتبر المشروعات الصغيرة فرصة للأفراد لإشباع حاجياتهم و رغباتهم من خلال التعبير عن ذواتهم وآرائهم وترجمة أفكارهم وخبراتهم وتطبيقها. وتساهم المشروعات الصغيرة في التخفيف من المشكلات الاجتماعية ، و يتم ذلك من خلال ما توفره هذه المؤسسات من مناصب الشغل سواء لصاحب المؤسسة أو لغيره وبذلك تساهم في حل مشكلة البطالة وما تنتجه من سلع وخدمات موجهة إلى الفئات الاجتماعية الأكثر حرمانا وفقرا ، وبذلك توجد علاقات للتعامل مما يزيد الإحساس بأهمية التأزر والتآخي²

ومن هذا نجد أن المشروعات الصغيرة لها القدرة على احتواء مشكلات المجتمع مثل البطالة والتهميش والفراغ وما يترتب عليه من آفات اجتماعية خطيرة عن طريق منحهم مناصب شغل تؤمن لهم الاستقرار النفسي والمادي.

3. أنواع المشروعات الصغيرة:

تختلف طبيعة النشاطات و تتعدد و هذا ما يسمح للمقاول باختيار النشاط الذي ينشأ فيه مشروعه ويكون ذلك حسب رغباته وقدراته وميولاته والغاية التي يريد الوصول إليها والهدف المراد تحقيقه ويمكن توضيح تلك الأنواع فيما يلي :

1.3- القطاع الصناعي:

نجد في هذا القطاع تنوع الأنشطة التي تسمح للفرد المبتدأ أن ينشأ مشروع صغير بها في المجال الصناعي فنجد مثلا " صناعة الطباعة ، إنتاج المتلجات ، مصنع المخبوزات والعجائن وغيرها، التي يمكن

¹ - رايح، خوني و رقية حساني. مرجع سابق،ص46.

² -نفس المرجع، ص 54-55.

إنتاجها في المجال الصناعي في المشروع الصغير. و هذه المصانع يمكن القول بأن لها نفس المهام تقريبا حيث تقوم بتحويل مجموعة من المداخلات إلى مجموعة من المخرجات.¹

والمداخلات التي تتمثل مثلا في المواد الخام وتحويلها واستعمالها عن طريق الآلات التي يقودها مجموعة من العمال، وتكون منتجات تامة الصنع والتي يقابلها السوق بالسعر المناسب والجودة المناسبة. " وتكون هذه المصانع لها القدرة على الاستمرار إذا كانت منتجاتها تفوق منافسيها من حيث الجودة والسعر"²

2.3- القطاع التجاري:

هو بدوره يمثل النشاط المهم في حياة الشباب المقاول في إنشاء مشروع وتحقيق أهدافه و يتمثل هذا النشاط في " بيع الخضروات والمحاصيل التقليدية ، وكذلك بيع الأثاث ... الخ فهي تقوم بالشراء من تاجر الجملة ثم تبيع لنا هذه المنتجات وهذا النشاط عادة ما يتسم بمشاركة النساء بنصيب لا يستهان به (في الأسر تعمل بالنشاط الزراعي فقط) و بيع الحلوى للنساء أصحاب الظروف الخاصة ."³ فهذا النشاط لا يفرق بين الذكر والأنثى فالمقاول قد يكون رجل أو امرأة ، فهم يؤسسون مشروع صغير بمساعدة الأهل وكذلك المؤسسات التشغيلية خاصة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.

3.3- القطاع الخدماتي:

هذا القطاع يعتبر النوع الثالث للمشروع الصغير والذي بدوره يحقق أهداف الشاب المقاول وأهداف المجتمع ككل، فهذا النوع يشمل المشروعات " التي لا تقوم بإنتاج أو توزيع سلع و إنما تقديم خدمات غير ملموسة مثل قطاع الاتصالات، الفنادق، المستشفيات، والبنوك... الخ "⁴ فهي تقوم بتقديم خدمات تساعد الفرد على العيش في البيئة المحيطة به.

¹ - أبو ناعم، عبد الحميد مصطفى. إدارة المشروعات الصغيرة. ط1. القاهرة: دار الفجر و التوزيع، 2002، ص 72.

² - نفس المرجع، ص 27.

³ - محمد، الجوهري و آخرون. علم اجتماع البيئة. ط1. عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع، 2010، ص 42.

⁴ - وهبية، مقدم. " تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية." أطروحة دكتوراه. جامعة وهران، 2013- 2014 ص 39.

4. الصعوبات التي تتعرض لها المشاريع الصغيرة:

رغم توالي الإجراءات الاقتصادية من خلالها الدولة إلى ترقية ومداومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري ، إلى أنه تبقى هناك بعض الصعوبات التي تواجه إقامة مثل هذه المشروعات و التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

1.4- صعوبة التمويل:

تعتبر من أهم الصعوبات نظرا " للنقص الكبير في التمويل البنكي لمثل هذه المؤسسات إضافة إلى غياب الأسواق المالية ، في الدول النامية حيث نجد أنّ هذه المشاريع تعتمد أساسا التمويل الذاتي في شراء الأصول الثابتة وتسيير دورة الاستغلال، وهذا النوع من التمويل غير كافي وبالتالي يؤثر على توسع المشروع.¹ حيث يعتبر التمويل من المشاكل الأساسية التي تواجه المؤسسات المصغرة وخاصة في البلدان النامية، ويجد صاحب المشروع صعوبة هوله على التمويل اللازم وذلك من خلال عدم وجود شفافية في تسيير عملية منح القروض.

2.4- الصعوبات المتعلقة بالتسويق:

" إن اختراق الأسواق من أكبر التحديات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة فهي تواجه منافسة من درجة من جهة تتنافس فيما بينها ومن جهة أخرى تواجه منافسة شرسة من السلع المستوردة ، كما أن المؤسسات الصغيرة تعاني من ضعف شبكات توزيعها و محدودية الإمكانيات التي تسمح لها بإجراء دراسة تسويقية والترويج لمنتجاتها.² وهذا ما يضعف قدرة منتجاتها على المنافسة واختراق الأسواق.

3.4- الصعوبات المتعلقة بالإدارة و التنظيم:

" وهي من أبرز المشاكل التي تواجهها المؤسسات الصغيرة وهذه المشاكل قد تحد من قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها وتهدد بقاءها في بعض الأحيان، إذ أنها كثيرا ما تكون مؤسسات فردية أو عائلية فنجد مثلا خلطا بين الذمة المالية للمؤسسة والذمة المالية للمالك ونجد كذلك أن التوظيف لا يخضع لمعايير

¹ - محمد الناصر، مشري. " دراسة الإستراتيجية الوطنية للترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. " رسالة ماجستير. جامعة سطيف. 2011، ص 34.

² - خالد ، رجم. "تقييم برامج دعم المقاولاتية للوكالة الجهوية لتسيير القرض المصغر ". المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ، عدد 6، 2017 ، ص 76.

موضوعية بل يتأثر باعتبارات شخصية كالقربة، وهذا راجع لافتقار أغلبها للهيكل التنظيمية وتركز القرارات في شخص المالك الذي قد يعاني من نقص الكفاءة والمهارة الإدارية.¹

4.4- الصعوبات المتعلقة بالضرائب و التأمينات:

" أحيانا تتعامل أجهزة التأمينات ومصالح الضرائب مع أصحاب هذا النوع من المؤسسات بنفس الكيفية التي تتعامل مع أصحاب المشروعات الكبيرة والحكومية، بل أنه في الكثير من الحالات لا تحصل المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة على الإعفاءات والميزات التي تمنع المؤسسات الكبيرة ويترتب على ذلك تزايد الأعباء الضريبية وهذه الأعباء تؤدي بها إلى التهرب وقد يؤدي به حتى إلى اللجوء إلى النشاط الموازي، بالتالي يجب على السياسة الضريبية اتجاه هذه المؤسسات أن تأخذ بعين الاعتبار أهمية تشجيعها على الاستثمار ومن خلال عدم معاملتها بنفس الطريقة الضريبية التي توظفها للتعامل مع المؤسسات الأخرى مثل المؤسسات الكبيرة والعمومية بل يجب أن تخصصها بنوع ضريبي خاص يأخذ بعين الاعتبار المنطقة ونوع وطبيعة النشاط"² بالإضافة إلى العراقيل المذكورة سابقا هناك صعوبات أخرى ولكن تعتبر ثانوية مثل ارتفاع أسعار المواد الأولية و كساد الإنتاج و ظهور الأسواق الموازية

5. واقع المؤسسات الصغيرة في الجزائر:

1.5- تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة:

لقد كان هناك شبه إهمال للمؤسسات الصغيرة في الجزائر التنظيمية والقانونية والمالية والإدارية، وهذا يدخل ضمن عدم الاهتمام بالقطاع الخاص وعدم إتاحة الفرصة له ليلعب دوره في التنمية الاقتصادية، اعتماد الجزائر على المؤسسات الكبرى وإعطائها الأولوية في تحريك الاقتصاد الوطني وكانت أولى محاولات إبراز دور هذا القطاع الهام وتعريف المشروع الصغير يتلخص في «القانون رقم 01_18 الصادر في 12 ديسمبر 2001» المتضمن القانون التوجيهي لتربية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي اعتمدت فيه الجزائر على معيار عدد العمال ورقم الأعمال والذي تعرضت مادته السابقة الى تعريف المؤسسة المصغرة ، بأنها مؤسسة تشغل من عامل الى تسعة عمال، وتحقق أعمال اقل من 20 مليون دج³

¹ - المرجع السابق، ص 78.

² - محمد الناصر، مشري. مرجع سابق، ص 35.

³ - الأخضر، بن عمر بالموشي. معوقات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر وسبل تطويرها. ورقة مقدمة إلى الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. 5_6_2013، جامعة الوادي، 2013، ص5.

ويمكن القول ان الجزائر كما في دول العالم أعطت تعريفها للمؤسسات الصغيرة وذلك من خلال القانون الذي صاغته كما استندت في تعريفها على عدد العمال الذي لا يتجاوز 9 عمال وفي قيمة مالية لا تتجاوز 20 مليون دج

2.5 - آليات دعم المؤسسات الصغيرة في الجزائر:

نظرا لأهمية الكبيرة التي يمثلها قطاع المؤسسات الصغيرة من جهة وكثرة المعوقات، والعجز الذي تعاني منه هذه المؤسسات. كان لا بد للحكومات من توفير برامج واليات تدعم هذا القطاع على جميع الأصعدة من بين هذه الآليات ما يلي:

• الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب مرسوم التنفيذ رقم 296/96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة، بالإضافة الى ترقية النشاط المقولاتي ومنح اعانات مالية وامتيازات خلال¹ كل مراحل المشروع¹

• الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

قبل سنة 2001 انشأت الحكومة الجزائرية وكالة الترقية والدعم ومتابعة الاستثمار (APSI)، وبموجب قانون الاستثمار (Andi) الهادفة الى:

- تشجيع وتطوير الاستثمارات في مختلف القطاعات من خلال الخدمات الفتى يقدمها منح مزايا ضريبية معتبرة لها ، وهذا كله من اجل المساهمة في تحقيق نسبة البطالة وتحقيق وتبسيط إجراءات تأسيس المؤسسات والمشاريع كما تمنح الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مجموعة من التحفيزات والى تتمثل في:

- الإعفاء من المرسوم على القيمة المضافة بالنسبة الى الاستثمارات التي تتدخل مباشرة في انجاز المشروع والتخلف بتكاليف الأشغال المتعلقة بالمنشآت الأساسية بالنسبة للمناطق الخاصة.

- الإعفاء من الضريبة في الدخل الإجمالي ، الضريبة على الأرباح و الشركات، الدفع الجزائي والمرسوم على النشاط المهني لمدة تتراوح من 03 الى 10 سنوات من انطلاق المشروع حسب المناطق وحجم المشروع²

¹ - محمد، لحسن زغدي وآخرون " دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية ". مجلة علمية ، 22:ص259.

² - المرجع السابق، ص 265.

• الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAN)

أنشأ سنة 1994 وله علاقة بالفئات المسرححة من العمال نتيجة لحل العديد من المؤسسات العمومية في تلك الفترة والسعي لإدماجهم مرة ثانية في العمل في اطار برنامج محاربة البطالة واللقاء الاجتماعي وفي سنة 2004 ظهر الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة بمأمورية تسيير جهاز دعم إجراء النشاطات للذين تتراوح أعمارهم ما بين 35_50 سنة وفي أواخر شهر جوان 2010 اثر تقويم مساره اتخذت السلطات العمومية إجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الاجتماعية المعنية ترمي أساسا الى تطوير وتحويل ثقافة المقاوله وهذا باستحداث إجراءات جديدة تهدف الى تصريح اطلاق المشاريع الاستثمارية من خلال إنشاء لجان انتقاء في فروع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عن البطالة للاعتماد وتحويل المشاريع¹

• وكالة تسيير القرض المصغر : (ANGEM) :

ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة 1999 حيث سمح انذاك بإنشاء أكثر من 15.000 مشروع مصغر في مختلف القطاعات إلى أنه لم يحقق النجاح الذي كان مرجو منه ، بسبب ضعف عملية مرافقة المشاريع في مراحل الإنشاء والنمو .

وخلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 بالجزائر حول "تجربة القرض المصغر في الجزائر " وبناءا على التوصيات المقدمة من طرف الخبراء بالمشاركين في هذا الملتقى ،تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المعدل بهدف تسيير جهاز القرض المصغر ومحاربة الفقر والبطالة وكذا إدماج الفئات الهشة من المجتمع في الحياة الاقتصادية²

¹ - خالد، رجم .مرجع سابق، ص 78 .

² - نفس المرجع، ص 79 .

خلاصة:

تعتبر المؤسسات الصغيرة احد اهم فروع الاقتصاد الوطني لما لها من مزايا تجعلها بمثابة الرائد في حل الكثير من المشاكل كالبطالة وتحقيق التوازن الإقليمي والاجتماعي، وهذا لما تمتاز به من مرونة في التأسيس وسهولة الإجراءات وكذلك لا تتطلب رؤوس أموال كبيرة ولا تكنولوجيا عالية انما تحتاج الي أدوات بسيطة نسبيا ورأس حال قليل ويعتبر العنصر البشري اهم عنصر فيها، كما لا تحتاج الي تحويل بنكي كبير، وهي تقلل من فاتورة الاستيراد وتقدم الدعم التآزم للمؤسسات الكبيرة في كل ما تحتاجه هذه الأخيرة من دعم وخدمات جانبية او ثانوية .

تمهيد:

يجد الشباب المتسربون من المنظومة التربوية أنفسهم أمام خيار الالتحاق بالتكوين المهني للحصول على شهادة تؤهلهم للعمل في المستقبل والاندماج في المجتمع، هذا القطاع الحساس الذي سنحاول التطرق إليه في فصلنا ونلقي الضوء على كيفية ظهور التكوين المهني في الجزائر وعلى وجه الخصوص نمط التكوين عن طريق التمهين، والأهداف التي يطمح في الوصول إليها.

1.لمحة تاريخية عن التكوين في العالم:

لقد عرف التكوين تطوراً كبيراً وبتجلى ذلك في أربعة مراحل وهي:

1.1- المرحلة الأولى: "مرحلة الجماعات حتى القرن العشرين، ظهر في بدايته على شكل تكوين في المكان وهو نوع من أنواع التمرين، هذه الطريقة التي تقوم على اكتساب معارف كانت متداولة حتى القرن العشرين وكانت الوسيلة الوحيدة التي يتم من خلالها إثبات جدارة المورد البشري، ففي فرنسا ابتداءً من 1815 تم الشروع في إنشاء مجموعات لتدريب فروع خاصة من التجارة والصناعة والهدف من ذلك هو ربط التكوين بميادين أخرى مثل القانون التجاري والرسو الصناعي"¹.

ففي هذه المرحلة كان التكوين لا يزال بدائي يقدمه على اكتساب معارف وهذه هي كانت الوسيلة التي يثبت من خلالها المورد جدارته.

2.1- المرحلة الثانية: "من بداية القرن العشرين حتى نهاية الخمسينات بعد الحرب العالمية الثانية، أصبح التكوين واقعية فبعد 1945 تم نقل البرنامج الأمريكي إلى الدول الأوروبية حتى نهاية 1950، ففي هذه الفترة أصبح الفرد يختار المهنة التي تناسبه وذلك لما يملكه من معارف التي تحصل عليها في المدرسة أو كتمرين قبل دخوله النهائي لسوق العمل"².

ففي هذه المرحلة بدأ التكوين يلقي انتشار في الدول الأوروبية وذلك عن طريق تداول البرنامج الأمريكي ليصبح كل فرد يختار المهنة حسب تخصصه وما يناسبه.

3.1- المرحلة الثالثة: "سنوات الثمانينات تميزت بالاكتشافات التكنولوجية، فبمجرد بداية سنوات الثمانينات سبب هذا التطور مشاكل في تكيف المنظمات معه لأن العمال لم يواكبوا هذا التطور، فأصبح تكوين المستخدمين بالنسبة للمنظمات الطريقة الوحيدة لمواجهة التغيرات التكنولوجية، شكلت هذه السنوات مرحلة تفكير لكل المتعاملين للدول المصنعة بمفاوضات ضرورية ففي طرفنا رأيت كل من النقابة وأرباب العمل أثناء القيام بمظاهرات ضرورية دراسة الوسائل التي تسمح بمشاركة الحكومة في تحقيق تكويناً وتدريباً مهنيًا، وأفرزت هذه المفاوضات قانوناً يسمى التكوين وذلك في 1961/07/16 في كندا وابتداءً من سنة 1967

¹- Sekiou (Lakder). Gestion du personnel. D'organisation. 3ed. Canada. 1990, p291

²- IBid p292

لاحظته الحكومة الفدرالية الحاجة إلى اليد العاملة الماهرة وضرورة تحمل التكوين من طرف المدارس والمنظمات"¹.

في هذه المرحلة ظهرت اكتشافات تكنولوجية هذا ما سبب مشاكل كبيرة حيث أصبح تكوين العمال أمر ضروري.

4.1- المرحلة الرابعة: من سنوات السبعينات حتى اليوم ساهمت هذه السنوات في تثمين ضرورة الحصول على تكوين في معظم المنظمات، فالיום نستطيع الجزم بأن نوعية المعرفة وخبرة الأفراد تتناقص مناسبة لأخرى وذلك في كل المهني الممارسة، فأصبح من الضروري لأن وقبل أي وقت آخر اللجوء إليه برنامج التكوين لمسايرة التطور التكنولوجي، وهذا ما عمدت إليه مختلف دول العالم بما فيها دول المغرب العربي التي اكتسبت تجربة هامة في مجال التكوين المهني باحتكاكها بهذه الدولة خاصة المتقدمة منها إضافة إلى الدول النامية"².

ومن هنا يمكننا القول أن التكوين عرف تطور عبر مراحل مختلفة وأشكال متعددة، فبعد ما كان مجرد تمرين يقام في مكان العمل، أصبح الوسيلة المثلى الممكنة لتحسين نوعية أداء الأفراد.

2-تطور التكوين المهني في الجزائر:

1- مرحلة ما قبل الاستقلال:

لقد كانت الجزائر تحت وطأة الاحتلال الفرنسي من سنة 1830 إلى غاية الاستقلال 1962تصارع وتقاوم للبقاء للحرية والاستقلال متحديا كل السياسات الهمجية التي اتبعها الاحتلال والتي كان يهدف من وراءها إلى القضاء على المقومات الشخصية الجزائرية وتجهيل المواطنين ليسهل عليه فيما بعد إبقاء هذا الشعب تحت تبعيته.

بعد ذلك "بدأ التفكير بإنشاء تعليم مهني في سنة 1835 حيث فتحت مدرسة واحدة للضائع والحرف بمنطقة القبائل بعد خوف فرنسا متى تمرد الشباب الجزائري أدى بها إلى غلق هذه المدرسة سنة 1871 وبقي الوضع على هذه الحالة حتى سنة 1881، حيث مدرسة أخرى للتكوين المهني الزراعي في الجزائر

¹-IBid p292

²- IBid p293

العاصمة مخصصة للشباب الأوربي ولم يسمح للشباب الجزائري بالدخول إليها إلا بعد الأزمة الاقتصادية الكبرى التي هزت كيان النظام الرأسمالي سنة 1929¹.

وبعد قيام الثورة التحريرية وتوسعها في أوساط الشعب الجزائري حاول الاستعمار الفرنسي القضاء عليها بكل الطرق وحتى بين هذه الطرق مشروع قسنطينة، التي استعملها ديقول كسياسة لإغراء" بهدف إخضاع الجزائر وجعلها مرتبطة إلى الأبد لصالح فرنسا وسعى المشروع إلى توفير المساكن وبناء المدارس للجزائريين كما مس هذا المشروع التكوين المهني².

2- مرحلة ما بعد الاستقلال:

1-2- بداية التكوين المهني بالجزائر (1962-1970):

إن معظم مراكز التكوين المهني الموجودة بعد الاستقلال والتي تركها المعمر نشأت لتكوين يد عاملة تستجيب لاحتياجاته لذلك كان ولا بد متى واجهة هذا الإرث فكانت "الفترة بين 1962-1970 مرحلة لتوفير الشروط المؤسساتية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تسمح بتنفيذ إستراتيجية للتنمية التي بإمكانها مواجهة الاراث الاستعماري ولقد قامت السلطات السياسية ببعض الإجراءات لترقية التكوين المهني ومساعدته على القيام بالدور المنوط له.

لقد كانت هذه الإجراءات تهدف إلى توظيف مكونين وإطارات إدارية لتسيير مراكز التكوين مما أدى إلى إيجاد محافظة للتكوين المهني وترقية الإطارات سنة 1963 وكانت تهدف إلى دراسة وترقية سياسية لتكوين الكبار وتهيئ الإصلاحات الضرورية لتنمية هذا المجال الحيوي للنهوض بالاقتصاد الوطني، بدأ جهاز التكوين المهني بوجود 17 هيكل تابع لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بقدرة إستعاب لا تتعدى 2000 متدرب بصفة دائمة و2500 في مجال التمهيد للتكوين³.

2-2- مرحلة توسيع الاقتصاد والحاجة للتكوين المهني:

كان جهاز التكوين المهني خلال تلك عاجزا على تلبية الاحتياجات لليد العاملة المؤهلة لذلك عمدت الدولة على خلق ظروف للتشغيل عن طريق إستراتيجية التصنيع باعتبار المنهج الاشتراكي الذي كانت أدواته

¹ - رايح، الجيلالي، تاريخ الجزائر العام، ج2، ط1، الجزائر: المطبعة الشعبية، ص228.

² - محمد، بلعباس، المزهري في التاريخ المعاصر، ط3، الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع، 1997، ص189.

³ - غياث، بوفلجة. التكوين المهني والتشغيل في الجزائر. الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع، 2006، ص5.

القطاع العام كما شهد التكوين المهني في هذه المرحلة تطور لكن هذه الأخير يبقى غير كان ومتطلبات الاقتصاد الوطني، كما ارتفع في هذه المرحلة "عدد مراكز التكوين المهني للكبار (CFA) إلى 25 مركز بقدرة استيعابية تقدر بـ 6000 متدرب، ويهدف التكوين بها إلى إعداد عمال مختصين ومؤهلين في التخصصات التقليدية مثل البناء والتجارة والترخيص الصحي والميكانيك، إضافة إلى هذه المراكز، ثم إنشاء مجهدين تكنولوجيين في نفس المرحلة مهمته تكوين التقنيين السامين في فروع التشييد والهندسة المعمارية والأشغال¹.

وفي نهاية السبعينات اتخذت السلطات السياسية قرارات هامة الهدف الرئيسي منها هو²:

- توسيع القدرات التي لم تكن تتجاوزه مؤسسة لا يتعدى عدد مناصب التكوين لها 30000 منصب وكذا إقامة شبكة فعلية من الهياكل المكلفة بتزويد الاقتصاد الوطني باليد العاملة، المؤهلة الأزمة لسير العمل لها.

2-3- مرحلة توسيع التكوين المهني 1980م - 1996م:

كانت الانطلاقة الحقيقية للتكوين المهني مع بداية المخطط الخماسي الأول الذي تقرر خلاله تنمية قطاع التكوين المهني "وهكذا تم الاتفاق على بناء 276 مركزا للتكوين المهني في غضون خمس سنوات مدة المخطط لتضاف إلى 69 مركزا والتي كانت موجودة غير الوطن قبل انطلاق المخطط، وعلى الرغم من التطور الذي عرفه التكوين المهني في هذه المرحلة إلا أن ذلك لم يكفي مع التغييرات الجذرية التي عرفها القطاع الاقتصادي في بداية الثمانينات والتي أدت إلى توقف المشاريع التكوينية، بسبب النمط الاقتصادي الجديد المتمثل في إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الكبرى وتحويلها إلى وحدات صغيرة ومتوسطة، ما عدا الوزارات التقنية التي واصلت اهتمامها بإنشاء هياكل تكوين بإبعاد محدودة³.

رغم كل المجهودات التي قامت بها الدولة من أجل توسيع التكوين المهني ووضع مخططات من أجل تعميمه على كافة التراب الوطني إلى أنها لم تكن كافية في الثمانينات من ما أدى إلى إعادة هيكلة وتفكيك المؤسسات الكبرى إلى متوسطة وصغيرة "كما عرف التكوين المهني تغييرات على مستوى الجهات الوصية على المستوى المركزي إذ تم تداول الوصاية بين وزارة العمل والتكوين المهني، ووزارة التكوين المهني، وأمام التحديات التي كانت تواجه قطاع التكوين المهني التي وجهت جهودها نحو محورين مهمين وهما:

¹ - نفس المرجع، ص7.

² - عبد القادر، الهاشمي. التكوين المهني في اقطار المغرب العربي وجدواه الاقتصادية والاجتماعية. الجزائر: المعهد العربي

للتقافة العمالية وبحوث العمل، 1992، ص57.

³ - غياث، بوفلجة، مرجع سابق، ص8.

- تنمية المؤسسات التكوينية.

-وضع نظام تشريعي وقانوني لترقية التكوين المهني"¹.

ومن خلال هذه العشرية تم إنشاء عدد كبير من المراكز والمعاهد الوطنية للتكفل بالطلب الاجتماعي المتزايد ليصل عدد مراكز التكوين المهني "سنة 1985 إلى 272 مركز بزيادة القدرة الاستيعابية بـ: 700000 منصب تكوين إضافة إلى 05 معاهد لتكوين المكونين، ظهور نمط جديد من التكوين والمتمثل في التمهين الذي ظهر بموجب قانون 1981 المعدل سنة 1989 والذي يهدف إلى استقلال فترات المؤسسة الإنتاجية، هياكلها و ورشاتها وإطاراتها في عمل التكوين وهكذا تكفل التمهين سنة 1981 بما بين 70000 و50000 متمهن، وقد ساهم هذا القانون في تنظيم وهيكله هذا النوع من التكوين وإشراك القطاعات الاقتصادية (العمومية الخاصة) في عملية التكوين وبموجب هذا القانون تغيرت مراكز التكوين المهني للكبار لتصبح مراكز التكوين المهني والتمهين"².

ويمكن التنكير هنا أن في العشرية الاخيرة من القرن العشرين تدهورت أسعار المحروقات إضافة إلى الأزمات الاقتصادية والاجتماعية، كل هذا كشف عن هشاشة النظام الاقتصادي الجزائري أين ارتفعت نسبة البطالة وتخلت معظم المؤسسات العمومية، والقطاعات القرارية عن مهامها التكوينية وتحولت غالبية هياكل التكوين إلى مهام أخرى.

2-4- مرحلة التكوين المهني واقتصاد السوق 1990م إلى 2000م:

أدت الإصلاحات الاقتصادية "سنة 1988 إلى الانتقال نحو اقتصاد السوق وهو ما أدى إلى إعادة النظر في التكوين المهني وتأكيد طابعه الاقتصادي وهكذا فتح سنة 1990 ملف التكوين المهني والإصلاحات الاقتصادية على الأبواب ليتسع التفكير فيه إلى مختلف القراء المعنيين بعملية التكوين (مؤسسات التكوين، مؤسسات اقتصادية، الإدارة..). وقد اتخذت جملة من الإجراءات تضمنها مخطط توجيهي واتضح الدور المنوط بالتكوين النهي في التطوير الاقتصادي والاجتماعي للبلاد وذلك أوحى هذا المخطط ما يلي"³:

¹ - نفس المرجع، ص9.

² - نفس المرجع، ص10.

³ - غنية، بودوح. "إستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية". أطروحة دكتوراه. جامعة بسكرة.

2013، ص143.

- إنشاء جهاز تحويل يشمل القطاعات المكونة والمستحقة من أجل توفير شروط مناسبة للتكوين والتشغيل ويتمثل في المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني.
 - إنشاء مجالس محلية استشارية للتكوين المهني على مستوى المؤسسة والولاية حسب النشاطات.
 - توسيع أنماط التكوين إلى جانب التكوين الإقليمي.
 - إدخال المستويين الرابع والخامس في التكوين المهني.
 - دعم الموارد البشرية التربوية والتسييرية بتأطير في مستوى جامعي.
 - تحسين الأداء البيداغوجي للمكونين.
 - إحداث مؤسسة الدراسة والبحث تقوم بدور المرصد في مجال إدماج حملة شهادات التكوين المهني والتي تتولى بصفة دائمة حول الحرق والتأهيلات.
 - فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية والبيداغوجية.
 - وضع نظام للإعلام.
 - المحافظة على مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الاقتصادي واستعمالها ضمن اتفاقيات¹.
- كان هذا فيما يخص التطورات التي مست الجهاز التكويني إثر انتقال الجزائر اقتصاد السوق والاستعداد للدخول في منظمة التجارة العالمية يعتبر اتجاه نحو تحديث التكوين المهني في الجزائر.

2-5- التكوين المهني من 2000م إلى يومنا هذا:

في سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني، بدأت تطبيقها منذ جانفي 2003 وأمتد إلى غاية 2009، لتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي، بـ 60 مليون أورو لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق وفي أيام 8-9 أبريل 2007، تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهنيين يقصر الأمم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني التعليم المهني والتكوين، قصد صياغة إستراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين ثقيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل.

وفي سنة 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم والذي حمل في طياته 6 أبواب و 32 مادة تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم قطاع التكوين والتعليم المهنيين

¹ - منير، فوجيل. "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر". رسالة ماجستير. جامعة بسكرة. 2014، ص 69-70.

بما بد ما تتى مع التطورات على مستوى سوق الشغل وطرائق الإنتاج 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 القطاعات¹.

3- أنماط التكوين

يتم التكوين في الجزائر من خلال أربعة أنماط تتمثل فيما يلي: التكوين الإقليمي، التكوين عن طريق التمهين، والتكوين عن بعد والتكوين المسائي:

1- التكوين الإقليمي:

يمثل هذا النوع من التكوين، الشكل التقليدي في التكوين المهني، حيث يقدم "تعلماً نظرياً وتطبيقياً على مستوى مختلف مؤسسات التكوين المهني من طرق مكونين مختصين، وهو تعليم يومي، وغير هذا النوع من التكوين في المؤسسات (مراكز التكوين المهني والتمهين، المعاهد...) على فروع مستقلة (دور الشباب) على شكل مرتبط بعقد (على مستوى الهيئات المؤسسة المشغلة)². وقد بلغ عدد المتبعين لهذا النمط من التكوين حوالي "13285 متكون خلال سنة 2007"³.

وهناك دورتين يتم فيها اختيار امتحان القبول للتربص في التكوين وهما دورتين سبتمبر وفيفري، وغالبية الملحقين لهذا النمط من التكوين هم التلاميذ المتسربين من قطاع التربية الوطنية أي من المدارس الأساسية والثانويات.

2- التكوين عن بعد:

ينمح هذا النوع من التكوين تكويناً عن طريق المراسلة مع تنظيم تجمعات دورية لفائدة المترشحين وهذا التكوين "يتكفل به المركز الوطني للتعليم المهني عند بعد (CNEPD)، فإلى جانب الدراسة الذاتية للمتكونين

¹ - منيرة، سلامي. "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية". مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2، (2003): ص166-167.

² - وزارة الشباب والرياضة: دليل التكوين المهني، التكوين الإقليمي مركز الوطني للإعلام والشباب والرياضة. 2006، ص03.

³ - Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels op-cit p07.

فهم يتابعون حصصاً في مراكز التكوين المهني تحت إشراف مؤطرين تابعين لتلك المراكز، حيث يمارسون أعمال تطبيقية¹.

3- التكوين عن طريق الدروس المسائية:

نجد هذا النمط من التكوين موجه بالدرجة الأولى إلى العمال أو الذين يرغبون في تحسين وضعياتهم في تخصصات مختلفة كالطلبة الجامعيين مثلاً وبما أن المتكويين في هذا النوع من التكوين ذو خصوصية، كونهم من العمال أو الطلبة الذين غالباً ما ينشغلون من خلال ساعات العمل أو الدراسة فإن مراكز التكوين المهني والتمهين والمعاهد الوطنية المختصة في التكوين المهني خصصت فترة التكوين في المساء، أين تكون قد انتهت من مهامها العادية ويكون الوقت ملائماً لهؤلاء المتكويين.

"وحسب إحصائيات 2007 التي قامت بها وزارة التكوين والتعليم المهنيين فقد وصل عدد المتدربين لمثل هذا النوع من التكوين إلى 21179 متكون"².

4- التكوين عن طريق التمهين:

يتم هذا النمط من التكوين داخل المؤسسات والورشات الإنتاجية سواء كانت خاصة أو عامة "فتكوين المهني يتم جزء منه داخل المؤسسات والجزء الآخر داخل مراكز التكوين المهني والتمهين المراقبة من قبل الدولة"³.

يهدف هذا النوع من التكوين إلى "اكتساب تكوين أولي بالنسبة للشباب في نفس الوقت الذي يمارس فيه هذا الأخير عمله، أي عن طريق التناوب، بين مؤسسات التكوين المهني والمؤسسات المشغلة شركات حرفية، إدارات عمومية"⁴.

وفي الأخير من خلال كل الأنماط التي ذكرناها نجد أن التكوين عن طريق التمهين هو الأكثر شيوعاً مقارنة بالأنماط الأخرى.

¹ - غياث، بوفلجة، مرجع سابق، ص19.

² - نفس المرجع، ص20.

³ - le plat. (jacques). La formation par d'apprentissage : elements de psychopedagogie press-univ france, 1970, p34.

⁴ - وزارة الشباب والرياضة: دليل التكوين المهني، مرجع سابق، ص19.

4- مميزات التكوين عن طريق التمهين: وتتمثل فيما يلي¹:

1. الناحية الاقتصادية:

- عند مقارنة التكوين بالحضوري نجد أن هذا النمط أقل تكلفة على ميزانية الدولة.
- يعفى أرباب العمل والمستخدمين من دفع الرسوم المتعلقة بالتمهين قانون 81/07.
- دفع شبه الاجتماعي على عاتق التكوين.
- يعد التمهين بعد فترة وجيزة منتج.
- يشجع على الاستثمار والانخراط في المحيط المهني، الاقتصادي ويوفر لهم فرص للتوظيف أكثر من الأنماط الأخرى.

2. الناحية الاجتماعية:

المادة من القانون 2000/01 المؤرخ في 2000/01/18 والذي يتضمن الحماية الكاملة للمتمهين من حيث الضمان الاجتماعي، التأمين، حدوث العمل.

3. المنح العائلية:

كما يمنح نفس القانون المذكور أعلاه شبه راتب من جامح الحد الأدنى من 15% في السداسي الأول إلى غاية 80% في السداسي الأخير.

5- أهداف التمهين²:

- توفير يد عاملة مؤهلة وفقاً لمتطلبات سوق العمل.
- الاستجابة لمتطلبات الثبات والمجتمع.
- التقرب من الأوساط المهنية.
- مسايرة العصور والتطور التكنولوجي.
- الإدماج المهني للشباب طالبي التكوين.
- التنسيق بين التكوين النظري والتطبيقي.

¹- République Algérienne Démocratique et populaire, " la formation professionnelle par apprentissage". Guide du Maître d'apprentissage. Ministère de la formation et de l'enseignement décembre 2008, p20.

²- IBid p17.

6- عقد التمهين: ويتم عقد التمهين من خلال الشروط التالية¹:

- يكون عقد التمهين مكتوباً أو موقعاً من قبل المستخدم والمتمهن وولييه الشرعي.
 - يسجل من طرف المجلس الشعبي البلدي بمكان التمهين الذي يقطن فيه.
 - تصادق عليه مؤسسة التكوين المهني.
 - يعفى عقد التمهين من طابع الدمغة الضريبية للتسجيل.
 - كل المترشحين يخضعون إلى مدة تجريبية أقصاها شهرين.
 - أثناء هذه المدة يمكن فسخ العقد بدون إلحاق الضرر لأيمن الطرفين وإذا جغت هذه المدة فالطريقين المتعاقدين يخضعون لأحكام البنود المنصوصة في العقد.
 - لقد أدرجت حالات فسخ العقد وإصلاح الضرر كما جاءت كذلك حالات إعادة تمديد عقد التمهين.
- فسخ وإلغاء العقد: يلغى عقد التمهين وجوباً ودون إلحاق الضرر بالامتيازات المكتسبة للطرف الأخر وعلى الخصوص فيلا الحالات الآتية²:
- وفاة المستخدم أو التمهين.
 - إعلان إفلاس المستخدم.
 - توقف نهائي لنشاط المؤسسة المستخدمة لأسباب قاهرة.
 - عجز بدني دائم لأحد الطرفين.
 - تعرض المستخدم للعقوبة.
 - وفي جميع الحالات عند انتهاء المدة المتفق عليها في عقد التمهين يلزم المستخدم عند فسخ عقد التمهين بصفة تعسفية ما يلي:
 - تعويض الضرر الذي تسبب فيه للمتمهن.
 - دفع غرامة مالية قد تبلغ 5 مرات قيمة المبالغ التي تعهدت بها الدولة لكفالة في الأجر المسبق للمتمهن والتغطية الاجتماعية وقيمة الإعفاءات الجبائية التي استفاد منها.
 - تسديد رسوم التمهين.

¹- IBid p09.

²- Ibid، p10.

7- حقوق وواجبات المتمهن: وتتمثل فيما يلي¹:

1. الحقوق:

- يستفيد المتمهن خلال تكوينه من تكوين مهني مع الحصول على شهادة دولة.
- تكيف مكان العمل مع القدرات البدنية والسن، ضمان تغطية صحية واجتماعية من طرف الدولة.
- الاستفادة من أجر مسبق مندرج مرتبط بالأجر الوطني الأدنى المضمون تتراوح نسبة بين 15% و80% خلال مدة التكوين.

- مراقبة ومتابعة المتمهين من طرف مفتشية العمل.

2. الواجبات:

- التكوين النظري
- الحضور مكان العمل.
- الانضباط العام في الوسط المهني.
- النظافة وشروط الوقاية.
- مشاركته في نشاطات الإنتاج.

8- مشاكل التمهين: من أهم المشاكل التي يواجهها التكوين عن طريق التمهين نذكرها فيما يلي:

- العجز بالنظر إلى غياب برامج التكوين المطبقة في التمهين، بشكل ضغوطا على عروض التشغيل لهذا النمط من التكوين.
- المتابعة التي تؤمنها مؤسسات التكوين المهني للتمهين داخل الشركات كانت غير كافية ويعود السبب إلى عدم كفاية الإمكانيات.
- التقدير النصف السنوي للمتربصين لا يتجاوب مع الخصوصية ونظام التكوين عن طريق التمهين.
- غالبا ما لا يكون لدى المؤطرين الخبرة الكافية لتطبيق المهنة في الوسط المهني.
- صعوبات في التكفل بوسائل هذه النشاطات على مستوى المؤسسات في غياب النص القانوني المناسب².
- في بعض الحالات تقوم المؤسسات المستخدمة باستغلال المتمهين في أعمال ليس لها علاقة بموضوع التكوين كالتنظيف، والحراسة... الخ

¹ - IBid، p12.

²- Merazka, (koria), historique de la formation professionnelle par apprentissage, objectif formation, N°22, institut national de la formation professionnelle, juin,2014, p23.

- في بعض الحالات تقوم مؤسسات التكوين المهني، بمطالبة الشباب الذين يريدون التريص في مثل هذا النوع من التكوين بإبعاد المؤسسة المستخدمة، لعدم إكانيتها على تلبية رغباتهم.
- انعدام الكفاءة التربوية لدى العمال المهرة الذين يقومون بتكوين المتهين¹.

¹ - غياث، بوفلجة، مرجع سابق، ص 27.

خلاصة:

وخلاصة القول أن التكوين يمثل أحد المقومات الأساسية لتنمية الموارد البشرية وصقل القدرات وتفعيلها فمع التطور المسارع للتكنولوجيا وآليات العمل تحتاج المؤسسة التفعيل أفرادها واستحداث وظائف جديدة تتطلب مهارات خاصة لتلبية احتياجات المؤسسة من اليد العاملة بقدر عال من الكفاءة والفعالية في مختلف المؤسسات والتخصصات فالعلاقة التي تنشأ بين الأفراد والأعمال التي يقومون بها يحتاج دائماً إلى تجديد وتنشيط وتطوير، وهنا يظهر الدور المهم للتكوين فهو يقوم معرفة جديدة ومنتوعة وزيادة للمهارات، عضو يؤثر على اتجاهاتهم ويعدل أفكارهم ويعمل على تعديل سلوكهم داخل المؤسسة ويقلل من الحوادث وهذا ينعكس على عملهم ويظهر ذلك من خلال إخلاصهم والزيادة في الإنتاجية ويعد أن تطرقنا لمختلف المعلومات الخاصة بالتكوين ومعرفة مدى أهميته.

تمهيد:

تعتبر المشاريع الصغيرة من أهم المشاريع في الحياة الاقتصادية ونجد الشباب هذه الفئة الأكثر إقبالاً عليها، حيث نتطرق في هذا الفصل إلى التعريف بميدان الدراسة أو بعرض خصائص العينة المستخدمة في الدراسة التي يتمحور موضوعها حول دور التمهين في خلق الروح المقاولاتية.

1 - التعريف بميدان الدراسة:

دراستنا تحتوي على فئة من المترشحين بمركز التكوين المهني والتمهين "سنحصري حفيظ" بالبويرة، تم إنشاء هذا المركز في 01 نوفمبر 1994، سمي المركز باسم "حفيظ سنحصري"، يقع مركز التكوين المهني والتمهين (10/02) بولاية البويرة، بلدية البويرة ويبعد بحوالي 3 كلم عن مقر البلدية.

يتسع هذا المركز لـ 350 مقعد بيداغوجي ويحتوي أيضا على 64 شخص من عمال المؤسسة له القدرة على استيعاب النظام الداخلي 100 سرير ونصف داخلي حتى 300 وجبة.

2 - خصائص العينة:

الجدول رقم 01: توزيع المبحوث عنهم حسب الجنس.

النسبة %	التكرار	الجنس
88.40%	84	ذكر
11.6%	11	أنثى
100%	95	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 88.4% من المبحوث عنهم ذكور وتقابلها نسبة 11.6% تمثل الإناث.

فمن خلال هذه النسب تبين لنا أن أغلب المتمهين هم الذكور، وهذا ما يدل على أن الشباب الذكور هم أكثر طلبا وإقبالا على التمهين من الإناث، ويرجع ذلك إلى أن البنات أكثر نجاحا من الذكور في المنظومة التربوية التعليمية، بالإضافة إلى أن الذكور أكثر اقبالا على المشاريع لتفادي البطالة وتحقيق رغباتهم وهذا ما تبينه الإحصائيات، أن نسبة انجاز المشاريع من طرف الشباب الذكور أكبر من نسبتها عند الإناث.

جدول رقم (02): توزيع المبحوثين حسب السن.

النسبة %	التكرار	السن
22.1%	21	16 إلى 19
58.9%	44	20 إلى 23
19%	30	24 إلى 27
100%	95	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 58.9% من المبحوث عنهم يتراوح سنهم ما بين (20 إلى 23) سنة، وتقابلها نسبة 22.1% من المبحوثين يتراوح سنهم بين (16 إلى 19) سنة، تليها نسبة 19% من المبحوثين يتراوح بين (24 إلى 27) سنة. من خلال المعطيات المبينة في الجدول يتبين لنا أن معظم أفراد العينة هم الشباب الذين يتراوح أعمارهم ما بين 20 إلى 23 سنة، ويتبين لنا من خلال الجدول أن التكوين عن طريق التمهيئ يستقطب فئة الأطفال والشباب لأنه السن محدد قانونا ما بين 16 - 35 سنة، كما أن هذه الفئات العمرية هي الفئات المتسرية من المدارس، والذين لم ينجحوا في شهادة البكالوريا وتتمثل أيضا الشباب الذين يريدون الاندماج في عالم الشغل واكتساب معارف تسمح لهم بإنشاء مؤسسات خاصة بهم، أو الحصول على شهادة للعمل عند الآخرين.

جدول رقم (03): توزيع المبحوثين حسب سنة الخروج من المدرسة.

النسبة %	التكرار	سنة الخروج من المدرسة
10.6%	10	2010 - 2011
21%	20	2012 - 2013
40%	38	2014 - 2015
28.4%	27	2016 - 2017
100%	95	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 40% من المبحوثين سنة خروجهم من المدرسة ما بين (2014 - 2015) لتليها نسبة 28.4% والتي تمثل سنة خروجهم من المدرسة سنة (2016 - 2017)، بعدها نسبة 21% من المبحوثين الذين سنة خروجهم (2012 - 2013) لتليها في الأخير نسبة 10.6% من المبحوثين الذين سنة خروجهم من المدرسة (2010 - 2011)، ومن خلال هذه المعطيات يتبين لنا أن أغلبية الممتهين سنة خروجهم من المدرسة هي (2014 - 2015).

جدول رقم (04): توزيع المبحوثين حسب سبب ترك الدراسة.

النسبة %	التكرار	سبب ترك الدراسة
23.2%	22	ظروف عائلية
64.2%	61	الفصل
12.6%	12	أسباب شخصية
100%	95	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 64.2% من العينة سبب تركهم الدراسة هو الفصل من المدرسة، لتليها نسبة 23.2% من المبحوثين سبب تركهم للمدرسة هو الظروف العائلية وفي الأخير نسبة 12.6% من المبحوثين سبب تركهم للمدرسة هو أسباب شخصية. ومن خلال المعطيات المبينة في الجدول تبين لنا أن أغلبية الممتهين سبب تركهم للدراسة هو الفصل وعد النجاح الدراسي، حيث قاموا بالتوجه إلى مراكز التكوين المهني والذي يعتبر فرصة ثانية لإتمام الدراسة العلمية والتطبيقية والحصول على شهادة، لتفتح لهم آفاق العمل والتشغيل.

جدول رقم (05): توزيع المبحوثين حسب القناعة الشخصية للممتهين في دخول مركز التكوين

المهني.

النسبة %	التكرار	قناعة شخصية
87.4%	83	نعم
16.6%	12	لا
100%	95	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87.4% من العينة دخلوا مركز التكوين المهني والتمهين عن قناعة شخصية تقابلها نسبة 12.6% من العينة لم يدخلوا مركز التكوين المهني والتمهين عن قناعة شخصية، ومن خلال المعطيات المبينة في الجدول تبين لنا أن أغلبية الممتهين دخلوا مركز التكوين المهني والتمهين عن قناعة شخصية، وهذا يبين لنا الأهمية التي يكتسبها التكوين المهني والتمهين في ذهن الشباب، حيث أصبح ضرورة للظفر بمنصب عمل للمتسربين من المدارس والذين لم يكن لديهم حظ في إكمال دراساتهم.

جدول رقم (06): توزيع المبحوثين حسب مدة التكوين.

النسبة %	التكرار	مدة التكوين
43.2%	41	12 شهرا
38.9%	37	18 شهرا
17.9%	17	24 شهرا
100%	95	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 43.2% تمثل المبحوثين الذين مدة تكوينهم 12 شهرا لتليها نسبة 38.9% من العينة الذين مدة تكوينهم 18 شهرا وفي الأخير نسبة 17.9% من العينة الذين مدة تكوينهم هي 24 شهرا، فمن خلال المعطيات المبينة أعلاه تبين لنا أن معظم الممتهين يزاولون التمهين الذي مدته 12 شهرا، وأنه تختلف مدة التمهين باختلاف المستوى التعليمي الذي يحمله الشباب، حيث أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للشباب (ثانوي) كلما كانت مدة التكوين طويلة.

الاستنتاج:

تبين لنا من خلال النتائج السابقة أن المترشحين الراغبين في إنشاء مؤسسات صغيرة في ولاية البويرة حسب عينتنا يتميزون بالخصائص التالية:

- فئة الذكور هي الأكثر إقبالاً على مراكز التكوين المهني والتمهين بنسبة 88.4%، أما نسبة الإناث فهي ضئيلة جداً تتمثل في 11.6% من عينتنا، بالإضافة إلى أن فئة الذكور أكبر إقبالاً على المشاريع الخاصة لتفادي البطالة وتحقيق أهدافهم ورغباتهم.
- التكوين عن طريق التمهين يستقطب فئة الشباب والأطفال وأغلبهم ذوي الفئة العمرية (20 - 23) سنة لأن هذه الفئة تبحث عن الاستقلالية والحصول على مناصب عمل وتسعى لفتح مؤسسات خاصة.
- معظم المبحوثين سنة خروجهم من المدرسة هي 2014/2015، ودخلهم مراكز التكوين والتمهين بعد الفشل في حصولهم على مناصب عمل تحقق رغباتهم.
- أغلب المبحوثين هم المفصولين من الدراسة حيث قاموا بالتوجه إلى مراكز التكوين المهني الذي يعتبر فرصة ثانية للدراسة العلمية والتطبيقية والحصول على شهادة لفتح آفاق جديدة للعمل.
- أغلب المبحوثين دخلوا مراكز التكوين المهني والتمهين عن قناعة شخصية وهذا دليل على الأهمية التي يكتسبها هذا القطاع لفئة الشباب، الذي أصبح ضروري للمتسربين من المدارس من أجل الحصول على منصب عمل.

تمهيد:

تلعب المقاوله دور مهم في معظم دول العالم، حيث أصبحت تملك مكانة اجتماعية كبيرة وتعتبر الأداة الفعالة للتخفيف من عدة مشاكل، وتحقيق التنمية بكل أشكالها، خاصة أنها تساعد على توفير مناصب الشغل وخروج الشباب من البطالة، والقدرة على تحمل المسؤولية والعمل على توفير مؤسسات خاصة بهم تحقق طموحاتهم المستقبلية وسيتم تحقيق هذه المساعي من خلال الخلفيات الاجتماعية المتمثلة في إنشاء المؤسسات الخاصة من طرف فئة الشباب المتعلمة، وخصوصا في مجال تخصصها.

وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل لمعرفة الدور الذي تلعبه تخصصات التمهين في خلق الروح المقاوالاتية والرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة للشباب المتربص.

جدول رقم (07): العلاقة بين السن والتخصصات.

التخصص	السياحة والفندقة		الإتشاءات المعدنية		البناء والأشغال العمومية		كهرباء الكترونية		مكانيك آليات المحركات		حرف الخدمات		تقنيات الإدارة والتسيير		تخصصات أخرى		المجموع
	الذ	النك	الذ	النك	الذ	النك	الذ	النك	الذ	النك	الذ	النك	الذ	النك	الذ	النك	
16-19	2	9.5	0	/	1	4.8	6	28.66	4	19	3	14.3	0	/	5	23.8	100
20-23	3	6.5	8	17.4	19	41.3	4	8.7	2	4	5	10.9	1	2.2	4	8.7	100
24-27	2	7.1	9	32.1	4	14.3	3	10.7	1	3	4	14.3	4	14.2	1	3.6	100
المجموع	7	7.4	17	17.9	24	25.3	13	13.7	7	7	12	15.5	5	5.3	10	10.5	100

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير إلى نسبة 25.3% من المبحوثين اختاروا تخصص البناء والأشغال العمومية ومدعمة بنسبة 41.3% من المبحوثين الذين يتراوح سنهم ما بين (20-23) سنة، تليها نسبة 14.3% من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين (24-27) سنة تليهم نسبة 4.8% من المبحوثين الذين تتراوح سنهم ما بين (16-19) سنة.

كما نجد نسبة 17.9% من المبحوثين الذين اختاروا تخصص الإئتشاءات المعدنية، مدعمة بنسبة 32.1% من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين (24-27) سنة، تليها نسبة 17.4% من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين (20-23) سنة.

كما نجد نسبة 13.7% من المبحوثين اختاروا تخصصات كهرباء الكترونية، مدعمة بنسبة 28.6% من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم (24-27) سنة.

كما نجد نسبة 12.5% من المبحوثين اختاروا تخصص حرف الخدمات مدعمة بنسبة 14.3% من المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين (16-19) و (24-27) سنة، تليها نسبة 10.9% من المبحوثين يتراوح سنهم ما بين (20-23) سنة تليها نسبة 10.5% من المبحوثين اختاروا تخصصات أخرى مدعمة بنسبة 23.3% من المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين (16-19) سنة تليها نسبة 8.7% من المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين (20-23) سنة تليها نسبة 3.6% من المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين (24-27) سنة.

كما نجد أن نسبة 7.4% من المبحوثين اختاروا تخصص السياحة والفندقة مدعمة بنسبة 9.5% من المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين (16-19) سنة تليها نسبة 7.1% من المبحوثين يتراوح سنهم ما بين (24-27) سنة تليها نسبة 6.5% من المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين (20-23) سنة، ونجد نسبة 7.4% من المبحوثين اختاروا تخصص ميكانيك آليات المحركات، مدعمة بنسبة 19% من المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين (16-19) سنة تليها نسبة 4.3% من المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين (20-23) سنة تليها نسبة 3.56% (24-27) سنة.

كما نجد نسبة 5.3% من المبحوثين اختاروا تخصصات تقنية الإدارة والتسيير مدعمة بنسبة 14,2% من المبحوثين يتراوح سنهم ما بين (24 و 27) سنة وتليها نسبة 2,2% من المبحوثين يتراوح سنهم ما بين (22 و 23) سنة.

تبين لنا من خلال الجدول أن التخصصات المختار لها علاقة بالسن، حيث نجد اغلب المبحوثين اختاروا تخصصات البناء والأشغال العمومية، خاصة الذين تتراوح أعمارهم ما بين (20-23) سنة، لان التكوين في مثل هذه التخصصات تطبيقي أكثر مما هو نظري، ويكون اختيار التخصص حسب السن لأن بعض المبحوثين بعد خروجهم من المدرسة يتابعون نفس التخصص الذي كانوا يدرسون فيه في المدرسة.

جدول رقم (08): العلاقة بين السن والرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة.

المجموع		لا		نعم		الرغبة السن
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	21	19.1%	4	80.9%	17	19-16
100%	46	8.7%	4	91.3%	42	23-20
100%	28	17.9%	5	82.1%	23	27-24
100%	95	13.7%	13	86.3%	82	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام يشير إلى النسبة 36.3% من المبحوثين صرحوا برغبتهم في إنشاء مؤسسة خاصة مدعمة بنسبة 91.3% من المبحوثين يتراوح سنهم ما بين (20-23) سنة تليها 28.1% من المبحوثين يتراوح سنهم ما بين (24-27) سنة تليها نسبة 80.9% من المبحوثين يتراوح سنهم ما بين (16-19) سنة، تقابلها نسبة 13.7% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم رغبتهم في إنشاء مؤسسة

مدعمة بنسبة 19.1% من المبحوثين يتراوح سنهم ما بين (16-19) سنة تليها نسبة 17.9% من المبحوثين يتراوح سنهم ما بين (24-27) سنة تليها نسبة 8.7% من المبحوثين يتراوح سنهم ما بين (20-23) سنة.

تبين لنا من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين لديهم الرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة، على اختلاف أعمارهم وذلك راجع حسب تصريحاتهم للآفاق الجديدة التي تفتحها المقولة وحب هذه الفئة من الشباب للتحديات والمخاطرة وبحقها عن مكانة مرموقة في المجتمع وتحقيق أرباح مادية كبيرة.

هذا ما تبينه النسبة الضئيلة من المبحوثين ليست لديهم الرغبة في فتح مؤسسات خاصة.

جدول رقم (09): جدول يمثل العلاقة بين مدة التكوين وعلاقته بكفاية الدروس المقدمة.

المجموع		غير كافية		كافية		كفاية الدروس
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	مدة التكوين
100%	41	22%	9	78%	32	12
100%	37	37.8%	14	62.2%	23	18
100%	17	58.8%	10	41.2%	7	24
100%	95	34.7%	33	65.3%	62	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير إلى نسبة 65.3% من المبحوثين صرحوا بأن الدروس المقدمة كافية للعمل بمفرده، مدعمة بنسبة 78% من المبحوثين الذين مدة تكوينهم 12 شهرا، تليها نسبة 62.2% من المبحوثين الذين مدة تكوينهم هي 18 شهرا، لتليهم نسبة 41.2% من المبحوثين الذين مدة تكوينهم هي 24 شهرا تقابلها نسبة 34.7% من المبحوثين صرحوا بأن الدروس غير كافية للعمل وحده، مدعمة بنسبة 58.3% من المبحوثين الذين مدة تكوينهم 24 شهرا، تليهم نسبة 37.8% من المبحوثين الذين مدة تكوينهم 18 شهر، لتليهم في الأخير نسبة 22% من المبحوثين الذين تكوينهم هي 12 شهرا.

تبين لنا من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين يرون أن الدروس كافية للعمل وحدهم بعد التخرج خاصة في مدة التكوين القصيرة، لأن فئة الشباب التي تتوجه لمراكز التكوين المهني الفئة المتسربة من المدرسة فهي لا تحب كثرة الدروس، بالإضافة إلى أن التكوين الذي مدته صغيرة يكون سهل ودروسه سهلة، كما نجد فئة من

المبوهين أقرأ بعءم كفاية الءروس آاصة في الءكوين الءي مءءه ءويلة؁ وءلك راءع آسبهم لصفوبة وكءرة المواء المءرسة بالإضافة إلى ضعفهم في اللغة الفرنسية وأغلب الءكويناء الءويلة ءكون ءروسها باللغة الفرنسية.

آءول رقم (10): آءول يملك مءة الءكوين وعلاقءه بالقدرة على الءآكم في العمل.

المآموع		آزئيا		لا		نعء		الءآكم في العمل مءة الءكوين
النسبة %	الءآرار	النسبة %	الءآرار	النسبة %	الءآرار	النسبة %	الءآرار	
%100	41	%48.8	20	/	0	%51.2	21	12
%100	37	%40.6	15	%10.8	4	%48.6	18	18
%100	17	%41.2	7	%29.4	5	%29.4	5	24
%100	95	%44.2	42	%9.5	9	%46.3	44	المآموع

نلاآظ من آلال الآءول أن اءآاهه العام يشير إلى نسبة 46.3 من المبوهين الءين صرآوا بأنهم قاءرين على الءآكم في العمل؁ مءعمة بنسبة 51.2 من المبوهين مءة ءكوينهم هي 12 شهرا لءليها نسبة 48.6% من المبوهين مءة ءكوينهم 18 شهر ءليها نسبة 29.4% من المبوهين مءة ءكوينهم هي 24 شهر.

ونآء 44.2% من المبوهين صرآوا بءآكم آزئي في العمل؁ مءعمة بنسبة 48.8% من المبوهين مءة ءكوينهم 12 شهر ءليها نسبة 40.6% من المبوهين مءة الءكوين 24 شهر؁ ءقابلها نسبة 9.5% من المبوهين الءين صرآوا بعءم قءرءهم على الءآكم في العمل؁ مءعمة بنسبة 29.4 من المبوهين مءة ءكوينهم 24 شهرا؁ ءليها نسبة 10.8% من المبوهين مءة ءكوينهم 18 شهر.

ءبين لنا من آلال الآءول أن مءة الءكوين لها علاقة بالقدرة في الءآكم في العمل؁ آيآ أقر أغلب المبوهين بقءرءهم على الءآكم في العمل آاصة في الءكوين الءي مءءه قصيرة وءلك راءع آسبهم لبساطة وسهولءه؁ كما نآء فءة من المبوهين أصبحوا قاءرين على الءآكم في العمل آزئيا وءلك راءع لنقص آبرءهم؁ كما نآء فءة صغيرة من المبوهين صرآوا بعءم قءرءهم على الءآكم في العمل آاصة في الءكويناء الءويلة؁ وءلك راءع آسبهم لصفوبة الءروس وءفرعات العمل الكءيرة.

جدول رقم (11): يمثل سبب اختيار التمهين وعلاقته بالرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة.

المجموع		لا يرغب		يرغب		الرغبة في الإنشاء سبب الاختيار
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	43	11.6%	5	88.4%	38	العمل
100%	21	4.8%	1	95.2%	20	ضمان المستقبل
100%	31	22.6%	7	77.4%	24	الميل للتخصص
100%	95	13.7%	13	86.3%	82	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير إلى نسبة 86.3% من المبحوثين صرحوا برغبتهم في إنشاء مؤسسة خاصة، مدعمة بنسبة 95.2% من المبحوثين صرحوا باختيار التمهين من أجل ضمان المستقبل، تليها نسبة 88.4% من المبحوثين صرحوا باختيارهم للتمهين من أجل العمل الحر، تليها في الأخير نسبة 77.4% من المبحوثين صرحوا باختيارهم التبرص سببه الميل للتخصص تقابلها نسبة 13.7% من المبحوثين صرحوا بعدم رغبتهم في إنشاء مؤسسة خاصة بهم مدعمة بنسبة 22.6% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم للتمهين هو الميل له، تليها نسبة 11.6% من المبحوثين الذين سبب اختيارهم للتمهين هو العمل الحر، تليها نسبة 4.8% من المبحوثين الذين سبب اختيارهم للتمهين هو ضمان المستقبل.

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك علاقة بين اختيار التمهين ودوره الكبير في تكوين الرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة حيث أن معظم الشباب الذين تركوا مقاعد الدراسة توجهوا إلى مراكز التكوين المهني والتمهين من أجل ضمان المستقبل والحصول على فرصة عمل، حسب الميل لتخصص معين وحب مهنة ما وذلك من خلال الاتجاه إلى المقاولة وفتح مؤسسات خاصة، وذلك لأن سوق العمل تعاني من كثرة اليد العاملة ونقص صاحب العمل لهم هذا مدفعهم للبحث عن حلول بديلة كالمقاولة. وهنا يتبين لنا أهمية التكوين والتعليم اللذان يمثلان خلفية هامة للشباب للاتجاه إلى عالم المقاولة.

جدول رقم (12): جدول يمثل العلاقة بين تخصصات التمهين والرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة.

المجموع	لا		نعم		الرغبة التخصص
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	الفندقة والسياحة
	100%	7	/	/	
	100%	17	5.9%	1	الإتشاءات المعدنية
	100%	24	16.7%	4	البناء والأشغال العمومية
	100%	13	7.7%	1	كهرباء الالكترونية
	100%	7	/	/	مكانيك آليات المحركات
	100%	12	/	/	حرف الخدمات
	100%	5	100%	5	تقنيات الإدارة والتسيير
	100%	10	20%	2	تخصصات أخرى
	100%	95	13.7%	13	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يسير الى نسبة 86.3% من المبحوثين صرحوا برغبتهم في إنشاء مؤسسة، مدعمة بنسبة 100% من المبحوثين لتخصصات الفندقية والسياحة، مكانيك آليات المحركات، حرف والخدمات تليها نسبة 94.1% من المبحوثين أصحاب تخصص الإنشاءات المعدنية تليها نسبة 92.3% من المبحوثين لتخصص كهرباء الالكترونية، تليها نسبة 83.3% من المبحوثين أصحاب تخصص البناء والأشغال العمومية، تليها نسبة 80% من المبحوثين أصحاب تخصصات أخرى تقابلها نسبة 13.7% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم رغبتهم في إنشاء مؤسسة مدعمة بنسبة 100% من المبحوثين أصحاب تخصصات تقنيات الإدارة والتسيير، تليها نسبة 20% من المبحوثين أصحاب تخصصات أخرى تليها نسبة 16.7% من المبحوثين أصحاب تخصص البناء والأشغال العمومية، تليها نسبة 7.7% من

المبوثين أصحاب تخصص كهرباء الكترونية، تليها نسبة 5.9% من المبوثين أصحاب تخصص الإنشاءات المعدنية.

تبين لنا من خلال الجدول أنه توجد علاقة بين تخصصات التمهين والرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة، حيث نجد أن أغلب المبوث عنهم صرحوا برغبتهم في إنشاء مؤسسة خاصة، خاصة أصحاب تخصص الفندقية والسياحة ومكانيك آليات المحركات وحرف الخدمات وذلك راجع لحبهم هذه التخصصات وميلهم لها ووجود أفراد من عائلاتهم في هذه المهن، تليها أصحاب تخصصات الإنشاءات المعدنية وكهرباء الكترونية والبناء والأشغال العمومية وبعض التخصصات الأخرى، كما نجد فئة صغيرة من المبوثين ليس لديهم الرغبة في إنشاء مؤسسات خاصة، خاصة أصحاب تخصص تقنيات الإدارة والتسيير، وذلك راجع حسبهم لان تخصصهم لا يسمح لهم بل يمكنهم من العمل عند الآخرين فقط، لتليها تخصصات أخرى البناء والأشغال العمومية والإنشاءات المعدنية ومكانيك آليات المحركات حيث صرحوا بعدم رغبتهم في إنشاء مؤسسة خاصة راجع إلى ضعفهم المادي وتخوفهم من الفشل.

جدول رقم (13): جدول يمثل العلاقة بين الدروس والقدرة على التحكم في العمل.

المجموع		جزئيا		لا أتحم		أتحم		القدرة على التحكم في العمل العلاقة مع الدروس
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	62	43.5%	27	4.9%	3	51.6%	32	نعم
100%	33	45.4%	15	18.2%	6	36.4%	12	لا
100%	95	44.2%	42	9.5%	9	46.3%	44	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير إلى نسبة 46.3% من المبوثين صرحوا بقدرتهم على التحكم في العمل مدعمة بنسبة 51.6% من المبوثين الذين صرحوا بأن الدروس كافية للعمل بعد التخرج، تليها نسبة 36.4% من المبوثين الذين صرحوا أن الدروس المقدمة غير كافية للعمل وحدهم بعد التخرج، تقابلها نسبة 44.2% من المبوثين الذين صرحوا قدرتهم على التحكم في العمل جزئيا، مدعمة بنسبة 45.4% من المبوثين يرون أن الدروس المقدمة غير كافية للعمل، تليها نسبة 43.5% من المبوثين صرحوا أن الدروس المقدمة كافية للعمل وحدهم.

في حين نجد نسبة 9.5% من المبحوثين صرحوا بعدم قدرتهم على التحكم في العمل لوحدهم، مدعمة بنسبة 18.2% من المبحوثين صرحوا أن الدروس المقدمة غير كافية للعمل، تليها نسبة 4.9% من المبحوثين صرحوا بأن الدروس المقدمة كافية للعمل وحدهم.

تبين لنا من خلال الجدول أن كفاية الدروس المقدمة لها علاقة في التحكم بالعمل، حيث نجد أن أغلب المبحوثين قادرين على التحكم في المهمل بفضل كفاية الدروس المقدمة، لان الدروس المقدمة لهم مفيدة جدا وتتمحور حول طبيعة العمل، وهناك فئة صرحوا أن الدروس المقدمة غير كافية لكنهم قادرين على التحكم في العمل وذلك راجع حسب ما صرحوا به الى مزاولتهم هذه الأعمال من قبل، تليها فئة يستطيعون التحكم في العمل جزئيا بالرغم من كفاية الدروس المقدمة أو عدم كفايتها وذلك لنقص خبرتهم وتخوفهم من الوقوع في الأخطاء.

هناك فئة صغيرة من المبحوثين صرحوا بعدم قدرتهم على التحكم في العمل، في كلتا الحالتين لأنهم دائما متخوفين من العمل ولديهم الخوف من الوقوع في الأخطاء وعدم ثقتهم بأنفسهم.

جدول رقم (14): يمثل الاستفادة من الدروس المقدمة وعلاقتها مع القدرة على العمل بعد التخرج.

المجموع		لا أملك القدرة على العمل		أملك القدرة على العمل		القدرة على العمل كفاية الدروس
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	83	27.7%	23	72.3%	60	نعم
100%	12	83.3%	10	16.7%	2	لا
100%	95	34.7%	33	65.3%	62	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه 65.3% من المبحوثين صرحوا بقدرتهم على العمل بمفردهم، مدعمة بنسبة 72.1% من المبحوثين صرحوا باستفادتهم من الدروس المقدمة في مركز التكوين، تقابلها نسبة 34.7% من المبحوثين صرحوا بعدم قدرتهم على العمل بمفردهم، مدعمة بنسبة 83.3% من المبحوثين لا يستفيدون من الدروس المقدمة، تليها 27.7% من المبحوثين استفادوا من الدروس المقدمة.

تبين من خلال الجدول أن الاستفادة من الدروس المقدمة في مراكز التكوين المهني لها تأثير كبير على قدرة المبحوثين على العمل لوحدهم بعد التخرج، وقد وضح المبحوثين أن الدروس المقدمة في مراكز التكوين هي

عبارة عن تمهيد أو شرح وتفسير قبلي ومسبق لما سيقوم به في التطبيق عند صاحب العمل، فهذه الدروس ستساعده على الفهم السريع لما سيتطرق إليه في ميدان العمل، فبفضل هذه الدروس يكون المبحوث قادرا على العمل لوحده في حين أن المبحوثين الذين لا يبالون بالدروس المقدمة في مراكز التكوين وتهاونهم في النظري يجدوا أنفسهم عاجزين عن التطبيقي في الميدان هذا ما يجعلهم غير قادرين على العمل لوحدهم بعد التخرج.

جدول رقم (15): العلاقة بين نظرة المتربص للتمهين وإمكانية تحقيق رغباتهم.

المجموع		القدرة على العمل دون تمهين		الحصول على شهادة		ضمان المستقبل		فرصة للعمل الحر		إمكانية تحقيق الرغبة النظرة للتمهين
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
%100	82	/	/	%31.7	26	%25.6	21	%42.7	35	ضروري
%100	13	%100	13	/	/	/	/	/	/	غير ضروري
%100	95	%13.7	13	%27.46	26	%22.1	21	%336.8	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير إلى مسبة 36.8% من المبحوثين صرحوا بأن أهمية التمهين تكمن في فرصة للعمل الحر، مدعمة بنسبة 42.7% من المبحوثين الذين يرون بأن التمهين ضروري حيث نجد نسبة 27.4% من المبحوثين صرحوا بأن أهمية التمهين تكمن في فرصة للحصول على شهادة مدعمة بنسبة 31.7% من المبحوثين صرحوا بضرورة التمهين.

كما نجد نسبة 22.1% من المبحوثين صرحوا بأن أهمية التمهين تكمن في ضمان المستقبل مدعمة بنسبة 25.6% من المبحوثين صرحوا بضرورة التمهين.

كما نجد نسبة 13.7% من المبحوثين صرحوا بقدرتهم على العمل دون تمهين، مدعمة بنسبة 100% من المبحوثين صرحوا بعدم ضرورة التمهين.

تبين من الجدول انه توجد علاقة بين نظرة المتربصين للتمهين وإمكانية تحقيق غاياتهم عن طريقه، حيث أقر اغلب المبحوثين أن التمهين ضروري من أجل الحصول على فرصة للعمل الحر بالدرجة الأولى والحصول

على شهادة وضمان المستقبل. كما اقروا أن الاتجاه للعمل الحر أو إنشاء مقولة هو الحل المناسب للخروج من البطالة لذا اتجهوا لإنشاء مؤسسات والعمل لحسابهم الخاص وإيجاد عمل مستقر لهم، "وحسب ماكس فيبر فان التعليم والمهنة من العوامل المساعدة على تحقيق المكانة الاجتماعية والتي تلعب دورا مهما في تحديد مكانة اجتماعية بالإضافة إلى تحقيق الشروط من خلال النشاط والعمل الممارس"¹، كما نجد بعض المبحوثين أقروا أن التمهين غير ضروري وإنهم قادرين على العمل دون تمهين لان عائلاتهم وأهلهم لهم مكاسب ومداخل مالية عن طريق نشاطات تجارية وغيرها.

جدول رقم (16): جدول يمثل العلاقة بين تقديم مراكز التكوين لبرامج تحسيسية والرغبة في إنشاء مؤسسات خاصة.

المجموع		عدم إنشاء مؤسسة		إنشاء مؤسسة		الرغبة في انشاء مؤسسة برامج تحسيسية
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	80	11.3%	9	88.3%	71	نعم
100%	15	26.7%	4	73.3%	11	لا
100%	95	13.7%	11	86.3%	82	المجموع

من خلال الجدول أن الاتجاه العام يشير إلى نسبة 86.3% من المبحوثين صرحوا برغبتهم في إنشاء مؤسسة خاصة، مدعمة بنسبة 88.7% من المبحوثين صرحوا بأن مركز التكوين تقدم برامج تحسيسية حول طريقة إنشاء مؤسسة تليها نسبة 73.3% من المبحوثين صرحوا بأن مراكز التكوين المهني لا تقوم بتقديم برامج تحسيسية.

تقابلها نسبة 13.7% من المبحوثين صرحوا بعدم رغبتهم في إنشاء مؤسسة خاصة، مدعمة بنسبة 26.7% من المبحوثين صرحوا بأن مراكز التكوين يقدم برامج تحسيسية حول كيفية إنشاء مؤسسة، تليها نسبة 11.3% من المبحوثين صرحوا بأن مراكز التكوين المهني تقدم برامج تحسيسية حول كيفية إنشاء مؤسسة.

تبين لنا من خلال الجدول أن هناك علاقة بين البرامج التحسيسية المقدمة والرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة، حيث نجد أن أغلب المبحوثين اقروا بتقديم برامج تحسيسية التي تهدف لزرع فكرة أن الفرد هو الذي يبادر في

¹ - علي ليلي، النظرية الاجتماعية المعاصرة، دراسة لعلاقة الإنسان بالمجتمع، دار المعرفة، القاهرة، مصر، ط 1، 1961، ص 603.

تغيير توجهه في مشار حياته لاتخاذ القرار وإنشاء مؤسسة خاصة، وهذا القرار يسبقه غرس صفات معينة في الفرد كروح المخاطرة والمبادرة وتحمل المخاطر، كما نجد فئة صغيرة من المبحوثين لا ترغب في إنشاء مؤسسة خاصة رغم تصريح بعضهم بتقديم برامج تحسيسية المقدمة في مراكز التكوين ويرجع ذلك حسبهم إلى حبهم للاستقرار والرواتب الشهرية وخوفهم من المخاطرة والمخاطر.

جدول رقم (17): جدول يمثل العلاقة بين تقديم مراكز التكوين لبرامج تحسيسية والاستعانة بقرض مصغر لإنشاء مؤسسة مصغرة.

المجموع		لا أستعين		أستعين		الاستعانة بقرض تقديم برامج تحسيسية
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	80	16.3%	13	83.7%	67	نعم
100%	15	20%	3	80%	12	لا
100%	95	16.8%	16	83.2%	79	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام يشير إلى نسبة 83.2% من المبحوثين صرحوا برغبتهم في الاستفادة من قرض، مدعمة بنسبة 83.7% من المبحوثين صرحوا بأن مراكز التكوين المهني والتمهين تقدم برامج تحسيسية حول كيفية إنشاء مؤسسة، تليها نسبة 80% من المبحوثين صرحوا بعدم تقديم مراكز التكوين المهني لبرامج تحسيسية، تقابلها نسبة 16.8% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم رغبتهم من الاستفادة بقرض مدعمة ب 20% من المبحوثين صرحوا بعدم تقديم مراكز التكوين لبرامج تحسيسية، تليها نسبة 16.3% من المبحوثين الذين صرحوا برغبتهم في الاستفادة بقرض.

تبين من خلال الجدول أن تقديم برامج تحسيسية حول كيفية إنشاء وتسيير مؤسسة خاصة لها دور كبير وفعال لتوجيه المبحوثين نحو الاستفادة بقرض وذلك لتطوير وتبلور تفكيرهم حول البرامج المقترحة حول المراحل التي يمر بها من أجل الحصول على قرض وإعطاء مزايا خاصة وتسهيلات للمتمهين الحاصلين على شهادات مهنية قصد إعطائهم فرصة لدخول عالم الشغل ودعم الاقتصاد الوطني.

الاستنتاج :

- اختيار التخصص المناسب له دور هام وفعال في إنشاء مؤسسة خاصة.
- أغلب المتربصين لديهم فكرة إنشاء مؤسسة خاصة على اختلاف أعمارهم وذلك راجع لما يمكنهم تحقيقه عند إنشائهم لمقولة.
- نوعية الدروس المقدمة في مراكز التكوين المهني والتمهين تسمح للمتربصين بالتحكم في العمل لوحدهم وإتقانه.
- مدة التكوين تلعب دور مهم في تحكم المتربصين في العمل بحيث تكون مدة التكوين مرتبطة بنوع الشهادة المراد التحصل عليها والمستوى التعليمي للمتربص.
- التمهين ضروري لفئة الشباب المتسربين من المدارس لأنه فرصة لهم لتحقيق أهدافهم وغايتهم.
- دخول الباب إلى مراكز التكوين المهني والتمهين يولد الرغبة لديهم في إنشاء أعمال حرة.
- البرامج التحسيسية المقدمة في مراكز التكوين المهني والتمهين تلعب دور جدد مهم في غرس فكرة الاستعانة بقرض وإنشاء مؤسسة خاصة.

تمهيد:

يعد موضوع إنشاء المشروعات الصغيرة من الموضوعات المعاصرة التي تم تسليط الضوء عليها في بلدان العالم النامية والمتقدمة منها، على حد سواء، لما لها من تأثير فعال لزيادة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتوفير فرص العمل للتخفيف من نسبي الفقر والبطالة. سنقوم في هذا الفصل بتوضيح الفرضية التي تنص على:

تأثير احتكاك الشباب المتربص بالمقاولين الذين يتعلمون عندهم ينمي لديهم الرغبة في إنشاء مشروع خاص بهم بعد نهاية التربص.

جدول رقم (18): يمثل تعليم صاحب العمل مراحل العمل وعلاقتها بقدرتهم على التحكم في العمل.

المجموع		جزئياً		لا		نعم		القدرة على التحكم في العمل تعليم صاحب العمل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
%100	74	%58.1	43	%4.1	3	%37.8	28	نعم
%100	21	%57.1	12	%28.6	6	%14.3	3	لا
%100	95	%57.9	55	%9.5	9	%32.6	31	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير إلى النسبة 57.9% من المبحوثين صرحوا أن قدرتهم على التحكم في العمل جزئية مدعمة بنسبة 58.1% من المبحوثين صرحوا بتعلمهم كل مراحل ومهام العمل، تليها نسبة 57.1% من المبحوثين أكدوا بعدم تعلمهم كل مراحل ومهام العمل.

كما نجد نسبة 32.6% من المبحوثين يؤكدون بقدرتهم على التحكم في العمل، مدعمة بنسبة 37.8% من المبحوثين صرحوا بتعلمهم كل مراحل ومهام العمل، تليها نسبة 14.3% من المبحوثين صرحوا بعدم تعلمهم كل مراحل العمل، تقابلها نسبة 9.5% من المبحوثين صرحوا بعدم قدرتهم على التحكم في العمل، مدعمة بنسبة 28.6% من المبحوثين صرحوا بعدم تعلمهم كل مراحل ومهام العمل، تليها نسبة 41% من المبحوثين صرحوا بتعلمهم كل مراحل ومهام العمل.

يتبين من خلال الجدول أن هناك علاقة بين تعليم صاحب العمل لكل مراحل العمل للمبحوثين وقدرتهم على التحكم في العمل بمفردهم بعد ذلك فاعلم المبحوثين أقرروا بقدرتهم الجزئية في التحكم في العمل بمفردهم وذلك راجع لنقص الخبرة والممارسة كما أقرروا. كما نجد فئة من المبحوثين أقرروا بقدرتهم على التحكم في العمل بعد تعليمهم كل مراحل العمل ويرجع ذلك حسب ما صرحوا به إلى صرامة صاحب العمل في تعليمهم، توضيح وشرح كل ما يخص عملهم في حين نجد أن هناك فئة من المبحوثين أقرروا بعدم قدرتهم على التحكم في العمل لوحدهم وذلك راجع لعدم تعليمهم كل مراحل العمل من قبل صاحب العمل حسب تصريحهم لأن له انتقالات كثيرة وعدم توفر الوقت للإشراف عليهم وتعليمهم كل مراحل العمل.

جدول رقم (19): يمثل طبيعة العلاقة بين المتربص والعمال وعلاقتها بالقدرة على التحكم في العمل.

العلاقة التحكم في العمل	عمل		تعاون		تفاهم		المجموع	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
أقدر	38.7%	12	48.39%	15	12.9%	4	100%	31
لا أقدر	77.8%	7	11.1%	1	11.1%	1	100%	9
جزئيا	32.8%	18	43.6%	24	23.6%	13	100%	55
المجموع	38.9%	37	42.2%	40	18.9%	18	100%	95

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير إلى نسبة 42.2% من المبحوثين صرحوا أن علاقتهم مع العمال هي علاقة تعاون مدعمة بنسبة 48.39% صرحوا بأنهم قادرين على التحكم في العمل، تليها نسبة 43.6% من المبحوثين صرحوا بقدرتهم على التحكم في العمل جزئيا تليها نسبة 11.1% من المبحوثين صرحوا بعدم قدرتهم على التحكم في العمل، كما نجد نسبة 38.9% من المبحوثين صرحوا أن علاقتهم مع العمال هي علاقة عمل، مدعمة بنسبة 77.8% من المبحوثين صرحوا بعدم قدرتهم على التحكم في العمل لتليها نسبة 38.7% من المبحوثين صرحوا بقدرتهم على التحكم في العمل لتليها نسبة 32.8% من المبحوثين صرحوا بقدرتهم الجزئية في التحكم في العمل، كما نجد نسبة 18.9% من المبحوثين صرحوا بأن علاقتهم مع العمال هي علاقة تفاهم، مدعمة بنسبة 23.6% من المبحوثين صرحوا بقدرتهم على التحكم في العمل جزئيا، تليها نسبة 11.9% من المبحوثين صرحوا بقدرتهم على التحكم في العمل تليها نسبة 11.1% من المبحوثين صرحوا بعدم قدرتهم على التحكم في العمل.

تبين من خلال الجدول أنه توجد علاقة بين طبيعة العلاقة بين المتربصين والعمال والقدرة على التحكم في العمل حيث أقر المبحوثين انه كلما كانت العلاقة بينهم وبين العمال علاقة تعاون كانوا قادرين على التحكم في العمل، لأنه حسبهم، من خلال انسجامهم مع زملائهم في مكان العمل وتبادل المعارف تصبح لديهم القدرة على مواجهة المواقف الصعبة التي قد تحدث في مكان العمل، إضافة إلى ممارستهم لمهامهم في وقتها بأقل أخطاء ممكنة، في حين أقرت فئة من المتربصين أنه كلما كانت العلاقة بينهم وبين العمال علاقة عمل فقط أصبحوا غير قادرين على التحكم في العمل وذلك راجع حسب تصريحاتهم لافتقارهم لروح المبادرة لصرامة نظام العمل، في حين نجد فئة صغيرة من المبحوثين صرحوا بأن علاقتهم مع العمال هي علاقة تفاهم وأن قدرتهم على التحكم في العمل هي جزئية وذلك راجع لنقص خبرتهم.

جدول رقم (20): طبيعة العلاقة بين المبحوثين وصاحب العمل وعلاقته بالسماح لهم بالتعرف على الزبائن.

المجموع		لا		نعم		التعرف على الزبائن طبيعة العلاقة
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	عمل
100%	22	27.3%	6	72.7%	16	عمل
100%	10	10%	1	90%	9	تعاون
100%	63	34.9%	22	65.1%	41	تفاهم
100%	95	30.5%	29	69.5%	66	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير إلى نسبة 69.5% من المبحوثين صرحوا بالسماح لهم من طرف صاحب العمل على التعرف على الزبائن مدعمة بنسبة 90% من المبحوثين الذين صرحوا بأن علاقتهم مع صاحب العمل علاقة تعاون، تليها نسبة 72.7% من المبحوثين صرحوا بأن علاقتهم مع صاحب العمل هي علاقة عمل، تليها نسبة 65.1% من المبحوثين صرحوا بأن علاقتهم مع صاحب العمل هي علاقة تفاهم تقابلها نسبة 30.5% من المبحوثين صرحوا بعدم السماح لهم بالتعرف على الزبائن، مدعمة بنسبة 34.9% من المبحوثين صرحوا بأن علاقتهم مع صاحب العمل هي علاقة تفاهم، تليها نسبة 27.3% من المبحوثين صرحوا بأن علاقتهم مع صاحب العمل علاقة عمل، تليها نسبة 10% من المبحوثين صرحوا بأن علاقتهم مع صاحب العمل علاقة تعاون.

يتبين لنا من خلال الجدول انه توجد علاقة بين طبيعة العلاقة الموجودة بين المبحوثين وصاحب العمل والسماح لهم بالتعرف على الزبائن، حيث أقر أغلب المبحوثين أن صاحب العمل يسمح لهم بالتعرف والتعامل مع الزبائن، خاصة الذين لهم علاقة تعاون معهم، ما جعله يثق بهم وبقدراتهم ومهاراتهم في التعامل وجلب زبائن جدد، كما نجد أن هناك فئة أخرى لها علاقة تفاهم وعمل معه ويسمح لهم بالتعرف على الزبائن وذلك راجع لانضباطهم وإتقانهم للعمل وخبرتهم في التعامل مع الزبائن بالإضافة إلى وجود فئة صغيرة لا يسمح لهم بالتعرف والتعامل مع الزبائن وذلك راجع لتهاونهم وكثرة غيابهم وعدم وجود ثقة.

جدول رقم (21): يمثل العلاقة بين اعتماد صاحب العمل على المتربص وتفكيره في إنشاء مؤسسة خاصة.

المجموع		عدم الإجابة		بعد فترة من انتهاء التربص		مباشرة بعد إنهاء التربص		إنشاء مؤسسة اعتماد صاحب العمل
						النسبة %	التكرار	
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	71	2.8%	2	39.4%	28	57.8%	41	نعم
100%	24	16.7%	4	29.2%	7	45.1%	13	لا
100%	95	6.3%	6	36.8%	35	56.9%	54	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير إلى نسبة 56.9% من المبحوثين صرحوا بأنهم يفكرون في إنشاء مؤسسة خاصة مباشرة بعد انتهاء التربص، مدعمة بنسبة 57.8% من المبحوثين يعتمد عليهم صاحب العمل عند غيابه، تليها نسبة 54.1% من المبحوثين لا يعتمد عليهم صاحب العمل عند غيابه، تقابلها نسبة 36.8% من المبحوثين صرحوا برغبتهم في إنشاء مؤسسة صغيرة بعد مدة من انتهاء التربص مدعمة بنسبة 39.4% من المبحوثين صرحوا بأن صاحب العمل يعتمد عليهم أثناء غيابه، تليها نسبة 29.2% من المبحوثين صرحوا بعدم اعتماد صاحب العمل عليهم أثناء غيابه.

حيث نجد نسبة 63% من المبحوثين لم يجيبوا على التفكير في إنشاء مؤسسة بالرغم من أن نسبة 2.8% من المبحوثين يعتمد عليهم صاحب العمل عند غيابه، تليها نسبة 16.7% من المبحوثين لا يعتمد عليهم صاحب العمل عند غيابه.

تبين لنا من خلال الجدول أن التفكير في إنشاء مؤسسة خاصة مباشرة بعد انتهاء التربص يعود بالدرجة الأولى لاعتماد صاحب العمل على المتربص، فالمتربص بطبيعته محب للمبادرة والمخاطرة والابتكار، وتنظيم الأعمال عند غياب صاحب العمل، هذا ما يجعله يحس بقدرتهم على تأسيس مؤسسة وتسييرها.

كما نجد أنه توجد فئة من المبحوثين يفكرون في إنشاء مؤسسة خاصة بعد فترة زمنية من انتهاء التربص في كلتا الحالتين اعتماد صاحب العمل عليهم أو عدم اعتماده عليهم وذلك لافتقارهم للخبرة وروح المخاطرة فهم يسعون للعمل عند الآخرين وليس الخبرة ومعارف جديدة حول تسيير المشاريع، في حين نجد فئة صغيرة من المبحوثين لم تجب عن فكرة إنشاء مؤسسة خاصة في حالة اعتماد صاحب العمل عليهم أو عدم الاعتماد عليهم وذلك راجع لرغبتهم في العمل عند الغير والبحث عن الراتب الشهري والخوف من المسؤولية والمخاطرة.

جدول رقم (22): يمثل عدد أيام التربص وعلاقتها في القدرة على التحكم في العمل.

المجموع		جزئيا		لا أتحكم		أتحكم		القدرة على التحكم كفاية أيام التربص
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	71	56.3%	40	4.2%	3	39.4%	28	كافية
100%	24	62.5%	15	25%	6	12.5%	3	غير كافية
100%	95	57.9%	55	9.5%	9	32.6%	31	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان اتجاهه العام يشير إلى النسبة 57.9% من المبحوثين صرحوا بقدرتهم على التحكم في العمل جزئيا، مدعمة بنسبة 62.5% من المبحوثين صرحوا بأن أيام التربص غير كافية، تليهم نسبة 56.3% من المبحوثين صرحوا بأن أيام التربص كافية.

كما نجد نسبة 32.6% من المبحوثين صرحوا بقدرتهم على التحكم في العمل، مدعمة بنسبة 39.4% من المبحوثين صرحوا بأن أيام التربص كافية، تليها نسبة 12.5% من المبحوثين صرحوا بأن عدد ايام التربص غير كافية.

تقابلها نسبة 9.5% من المبحوثين صرحوا بأنهم ليسوا قادرين على التحكم في العمل مدعمة بنسبة 25% من المبحوثين صرحوا بأن عدد أيام التربص غير طافية، تليها نسبة 4.2% من المبحوثين صرحوا بأن عدد أيام التربص كافية.

من خلال الجدول تبين لنا أنه توجد علاقة بين كفاية أيام التربص والقدرة على التحكم في العمل، حيث صرح أغلب المبحوثين بأنهم أصبحوا قادرين على التحكم في العمل جزئيا وذلك لان عدد أيام التربص غير كافية وعدم تحصلهم على الخبرة الكافية من ميدان التربص كما أقرروا أن أغلب أيام التربص لا يمارس فيها الأعمال، كما نجد أن هناك فئة من المبحوثين أقرروا بأن عدد أيام التربص كافية وأصبحوا قادرين على التحكم في العمل لان عدد أيام التربص في الميدان أكثر من عدد أيام الدراسة في مراكز التكوين المهني، كما صرحت فئة من المبحوثين بعدم قدرتهم على التحكم في العمل لان عدد أيام تربصهم غير كافية.

جدول رقم (23): يمثل عدد أيام التربص وعلاقتها بالتفكير في إنشاء مؤسسة خاصة.

المجموع	عدم الإجابة		بعد فترة زمنية من إنهاء التربص		مباشرة بعد إنهاء التربص		التفكير في إنشاء مؤسسة أيام التربص	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
كافية	71	100%	3	4.2%	24	33.8%	44	62%
غير كافية	24	100%	3	12.5%	11	45.8%	10	41.7%
المجموع	95	100%	6	6.3%	35	36.9%	54	56.8%

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير إلى نسبة 56.8% من المبحوثين صرحوا بتفكيرهم مباشرة بعد انتهاء التربص في إنشاء مؤسسة خاصة، مدعمة بنسبة 62% من المبحوثين صرحوا بأن عدد أيام التربص كافية، تليها نسبة 41.7% من المبحوثين صرحوا بأن عدد أيام التربص غير كافية تقابلها نسبة 36.9% من المبحوثين صرحوا بتفكيرهم في إنشاء مؤسسة خاصة يكون بعد مرور فترة من انتهاء التربص، مدعمة بنسبة 45.8% من المبحوثين صرحوا بأن عدد أيام التربص غير كافية، تليها نسبة 33.8% من المبحوثين صرحوا بأن عدد أيام التربص كافية.

بحث نجد نسبة 6.3% من المبحوثين لم يجيبوا على التفكير في إنشاء مؤسسة خاصة، مدعمة بنسبة 12.5% من المبحوثين صرحوا بأن عدد أيام التربص غير كافية، تليها نسبة 4.2% من المبحوثين صرحوا بأن عدد أيام التربص كافية.

تبين لنا من خلال الجدول أن لعدد أيام التربص علاقة بالتفكير في إنشاء مؤسسة خاصة، حيث صرح اغلب المبحوثين أنهم يفكرون في إنشاء مؤسسة خاصة بعد انتهاء التربص وان عدد أيام التربص كافية وذلك راجع لاكتسابهم كفاءة مهنية ورفع مستوى تأهيلهم هذا ما يعطيهم الثقة في أنفسهم، كما توجد فئة تفكر في إنشاء مؤسسة مباشرة بعد نهاية التربص رغم عدم كفاية أيام التربص وهذه الفئة تحب المخاطرة والمغامرة، كما توجد فئة من المبحوثين ترغب في إنشاء مؤسسة خاصة ولكن بعد مرور فترة زمنية في حالة عدم كفاية أيام التربص أو كفايتها وذلك راجع لنقص خبرتهم في تسيير الأعمال الحرة وتخوفهم من الخسارة وعدم النجاح.

جدول رقم (24): يمثل تقديم المساعدة للمتربص وعلاقتها باعتماد صاحب العمل على المتربص عند غيابه.

المجموع		لا يعتمد		يعتمد		اعتماد مساعدة
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
دائما	27	14.8%	4	85.2%	23	
أحيانا	58	31%	18	69%	40	
أبدا	10	40%	3	70%	7	
المجموع	95	26.3%	25	73.7%	70	

من خلال الجدول نلاحظ أن اتجاهه العام يشير إلى النسبة 73.7% من المبحوثين صرحوا بأن صاحب العمل يعتمد على المتربص، مدعمة بنسبة 85.2% من المبحوثين صرحوا بأن صاحب العمل يقدم لهم المساعدة دائما، تليها نسبة 70% من المبحوثين لم يقدم لهم صاحب العمل المساعدة، تليها نسبة 69% من المبحوثين صرحوا بأن صاحب العمل يقدم لهم المساعدة أحيانا.

تقابلها نسبة 26.3% من المبحوثين صرحوا بعدم اعتماد صاحب العمل على المتربص، مدعمة بنسبة 40% من المبحوثين صرحوا أنه لم يقدم لهم صاحب العمل المساعدة، تليها نسبة 31% من المبحوثين صرحوا بأن صاحب العمل كان يقدم لهم المساعدة أحيانا تليها نسبة 14.8% من المبحوثين صرحوا بأن صاحب العمل كان يقدم لهم المساعدة دائما.

تبين لنا من خلال الجدول أن اعتماد صاحب العمل على المتربص راجع بالدرجة الأولى إلى تقديمه لصاحب العمل المساعدة في إنجاز الأعمال للمتربص، فإذا ما كان صاحب العمل يقدم المساعدة دائما يكون قريبا من المتربص ويلتمس منه روح المبادرة والفتنة هذا ما يدفعه لتقديم المساعدة ووضع الثقة في المتربص واعتماده عليه، كما قلة تقديم المساعدة أو غيابها وذلك راجع لتقته بقدراتهم في العمل والتحكم في المهنة، أما في حالة عدم اعتماده على المتربص راجع لعدم تقديم المساعدة لخوفه من وقوعهم في الأخطاء وصعوبة التعامل معها، نفس الشيء في حالة تقديم المساعدة تكون لديه نظرة حول ما يقدمونه من قرارات خاطئة ونقص المهارة والتركيز وعدم القدرة على تحمل التعب.

جدول رقم (25): يمثل العلاقة بين اختيار التمهين وعلاقته بحضور اللقاءات للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

المجموع		لا أحضر		أحضر		حضور لقاءات الوكالة اختيار التمهين
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	16	50%	8	50%	8	شهادة
100%	11	72.7%	8	27.3%	3	العمل عن الآخرين
100%	68	22.1%	15	77.9%	53	فتح مؤسسة خاصة
100%	95	32.6%	31	67.4%	64	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه يشير إلى نسبة 67.4% من المبحوثين صرحوا بحضور اللقاءات، مدعمة بنسبة 77.9% من المبحوثين صرحوا بأن سبب اختيارهم للتمهين هو فتح مؤسسة خاصة، تليها نسبة 50% من المبحوثين صرحوا أن سبب اختيارهم للتمهين هو الحصول على شهادة، تليها نسبة 27.3% من المبحوثين صرحوا أن سبب دخولهم للتكوين هو العمل عند الآخرين.

تقابلها نسبة 32.6% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم حضورهم اللقاءات مدعمة بنسبة 72.7% من المبحوثين صرحوا بأن السبب في اختيارهم التمهين هو العمل عند الآخرين، تليها نسبة 50% من المبحوثين صرحوا بأن سبب توجههم للتمهين هو الحصول على الشهادة، تليها نسبة 22.1% من المبحوثين صرحوا بأن سبب اختيارهم للتمهين هو فتح مؤسسة خاصة.

تبين لنا من خلال الجدول أن سبب اختيار التمهين له علاقة بحضور اللقاءات، حيث أقر أغلب المبحوثين بحضور اللقاءات خاصة الذين كان سبب دخولهم التمهين فتح مؤسسة خاصة لأنهم دائما يبحثون عن المستجدات حول كيفية الدعم ويسعون لصنع علاقات مع عمال هذه المؤسسة، تليها الفئة التي كان هدفها من التكوين الحصول على شهادة، فهي تحظر اللقاءات من أجل معرفة مزايا الشهادة التي سيحصلون عليها، كما توجد فئة سبب دخولها التكوين هو العمل عند الآخرين لكن تحظر اللقاءات لتنمية معارفها وثقافتها في حين نجد فئة صغيرة لا يحضرون اللقاءات خاصة الذين سبب دخولهم التكوين هم العمل عند الآخرين نجد لا يحبون المخاطرة والسعي من أجل تحقيق مكانة اجتماعية لتليها الفئة التي سبب اختيارها التمهين من أجل الحصول على شهادة لا يحضرون اللقاءات، لان تفكيرهم وطموحاتهم محدودة تقتصر على

الشهادة فقط، كما توجد فئة سبب دخولهم التكون هو فتح مؤسسة خاصة لكنها لا تحضر اللقاءات، وذلك راجع لتهاونهم وكثرة غيابهم.

جدول رقم (26): يمثل العلاقة بين فكرة إنشاء مؤسسة خاصة والرغبة في الاستعانة بقرض.

المجموع		لا أستعين		أستعين		الاستعانة بقرض إنشاء مؤسسة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	54	7.4%	4	92.6%	50	مباشرة بعد إنهاء التربص
100%	35	17.1%	6	82.9%	29	بعده فترة زمنية من انتهاء التربص
100%	6	100%	6	/	/	عدم الإجابة
100%	95	16.8%	16	83.2%	79	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام يشير إلى نسبة 83.2% من المبحوثين صرحوا برغبتهم في الاستفادة من قرض، مدعمة بنسبة 92.6% من المبحوثين صرحوا بإنشائهم مؤسسة مباشرة بعد انتهاء التربص، تليها نسبة 82.9% من المبحوثين صرحوا برغبتهم في إنشاء مؤسسة بعد فترة من انتهاء التربص، تقابلها نسبة 16.8% من المبحوثين صرحوا بعدم رغبتهم من الاستفادة من قرض، مدعمة بنسبة 100% من المبحوثين لم يجيبوا عن فكرة إنشاء مؤسسة، تليها نسبة 17.1% من المبحوثين صرحوا برغبتهم في فتح مؤسسة خاصة بعد فترة زمنية، تليها نسبة 7.4% من المبحوثين صرحوا برغبتهم في إنشاء مؤسسة خاصة مباشرة بعد انتهاء التربص.

تبين من خلال الجدول أن هناك علاقة بين التفكير في إنشاء مؤسسة خاصة والرغبة في الاستعانة بقرض، حيث أقر أغلب المبحوثين برغبتهم في الاستعانة بقرض مباشرة بعد نهاية التربص وذلك راجع لحل مشكلتهم المادية بالاستفادة من القرض، كما نجد فئة من المبحوثين لا يرغبون في إنشاء مؤسسة خاصة مباشرة بعد نهاية التربص، بل العمل عند الآخرين لاكتساب خبرة تساعدهم في فتح المؤسسة الخاصة بهم، كما نجد فئة صغيرة من المبحوث لا يرغبون في الاستفادة بقرض لا عائلاتهم يملكون مؤسسات خاصة بهم.

جدول رقم (27): يمثل العوامل المحفزة وعلاقتها بفكرة إنشاء مؤسسة خاصة.

المجموع		عدم الإجابة		عند الاحتكاك بصاحب العمل		داخل مركز التكوين		قبل دخول التكوين		فكرة الإشياء
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	العوامل المحفزة
%100	29	/	/	%51.7	15	%24.2	7	%24.1	7	كسب المزيد من المال
%100	43	/	/	%39.5	17	%27.9	12	%32.6	14	أن تكون مستقل في عملك
%100	7	/	/	%28.6	2	%42.8	3	%28.6	2	تحمل المخاطر
%100	10	/	/	%80	8	%10	1	%10	1	الخروج من الفقر ومساعدة العائلة
%100	6	%100	6	/	/	/	/	/	/	عدم الإجابة
%100	95	%6.3	6	%44.2	42	%24.2	23	%25.3	24	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير إلى نسبة 44.2% من المبحوثين صرحوا أن فكرة إنشاء مؤسسة اكتسبوها عند احتكاكهم بصاحب العمل، مدعمة بنسبة 80% من المبحوثين صرحوا بأن الخروج من الفقر ومساعدة العائلة هو المحفز على إنشاء مؤسسة، تليها نسبة 51.7% من المبحوثين صرحوا أن كسب المزيد من المال هو الذي حفزهم على إنشاء مؤسسة، تليها نسبة 39.5% من المبحوثين صرحوا أن الاستقلالية في العمل هي التي تحفزهم على إنشاء مؤسسة خاصة، تليها نسبة 28.6% من المبحوثين صرحوا بأن تحمل المخاطر هو الذي حفزهم على إنشاء مؤسسة خاصة.

كما نجد نسبة 25.9% من المبحوثين صرحوا بأن فكرة إنشاء مؤسسة مكتسبة قبل الدخول إلى التكوين المهني، مدعمة بنسبة 32.6% من المبحوثين صرحوا بأن الاستقلالية في العمل هي التي تحفزهم على إنشاء مؤسسة خاصة، تليها نسبة 28.6% من المبحوثين صرحوا بأن تحمل المخاطر هو الذي حفزهم على فتح مؤسسة خاصة، تليها نسبة 24.1% من المبحوثين صرحوا أن كسب المزيد من المال هو الذي

حفزهم على إنشاء مؤسسة تليها نسبة 10% من المبحوثين الذين صرحوا بأن الخروج من الفقر ومساعدة العائلة هو السبب الذي حفزهم على إنشاء مؤسسة.

نلاحظ من خلال الجدول أنه توجد علاقة بين العوامل المحفزة لإنشاء مؤسسة وفكرة إنشائها، حيث أقر أغلب المبحوثين أن فكرة إنشاء مؤسسة خاصة مكتسبة عند احتكاكهم بصاحب العمل، والمحفز الرئيسي حيث أن البعض من المبحوثين أقروا أن فكرة إنشاء مؤسسة مكتسبة قبل الدخول إلى التكوين المهني وأثناء دخولهم وسبب تفكيرهم في إنشاء مؤسسة خاصة هو تحمل المخاطر والاستقلالية في العمل، حيث صرح أغلبيتهم بأنهم يمتلكون فكرة إنشاء المقاوله وذلك من اجل تحقيق الاستقلالية في حياتهم المهنية وأن يكونوا أصحاب عمل، ودو نفوذ وهو البحث عن المكانة الاجتماعية وهو ما يسعى أغلب المبحوثين لتحقيقه فيجد الفرد يبحث عن مصدر للخروج من الفقر وتحقيق أكبر من أعمال ونجد من بين المبحوثين 6 لم يصرحوا بالإجابة.

جدول رقم (28): يمثل العلاقة بين حضور اللقاءات والرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة.

المجموع		لا أرغب		أرغب		الرغبة الحضور
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	61	4.9%	3	95.1%	58	أحضر
100%	34	29.4%	10	70.6%	24	لا أحضر
100%	95	13.7%	13	86.3%	82	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير إلى النسبة 86.3% من المبحوثين صرحوا برغبتهم في امتلاك مؤسسة خاصة، مدعمة بنسبة 95.1% من المبحوثين صرحوا بحضورهم اللقاءات، تليها نسبة 70.6% من المبحوثين صرحوا بعدم حضور اللقاءات.

تقابلها نسبة 13.7% من المبحوثين صرحوا بعدم رغبتهم في امتلاك مؤسسة خاصة، مدعمة بنسبة 29.4% من المبحوثين صرحوا بعدم حضورهم اللقاءات، تليها نسبة 4.9% من المبحوثين صرحوا بحضورهم اللقاءات.

تبين لنا من خلال الجدول أنه توجد علاقة بين حضور اللقاءات والرغبة في إنشاء مؤسسة خاصة، حيث أقر أغلب المبحوثين أنهم يحضرون اللقاءات ولهم رغبة في امتلاك مؤسسة خاصة، وذلك راجع لاستفادتهم من اللقاءات ومعرفة التسهيلات التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للحاصلين على الشهادة كما نجد فئة من المبحوثين لديهم رغبة في امتلاك مؤسسات خاصة بالرغم من عدم حضورهم اللقاءات وذلك سببه أن هؤلاء منحدرين من عائلات تعتمد على الأعمال الحرة وتقوم بتعليم وترسيخ أفرادها

على هذا العمل الحر وحب المسؤولية والمخاطرة، كما نجد فئة ضعيفة من المبحوث ليس لديها الرغبة في امتلاك مؤسسة خاصة رغم حضورهم بعض اللقاءات وذلك راجع لتفكيرهم المحدود وخوفهم من الخسارة وعدم قدرتهم على تحمل المخاطر.

جدول رقم (29): يمثل العلاقة بين حضور اللقاءات التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والرغبة في القرض.

المجموع		لا		نعم		الرغبة في القرض حضور اللقاءات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
%100	64	%16.8	8	%87.5	56	نعم
%100	31	%25.8	8	%74.2	23	لا
%100	95	%12.5	16	%83.2	79	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اتجاهه العام يشير إلى نسبة 83.2% من المبحوثين صرحوا برغبتهم في الاستعانة بقرض من أجل إنشاء مؤسسة، مدعمة بنسبة 87.5% من المبحوثين الذين صرحوا بحضورهم اللقاءات تليها نسبة 74.2% من المبحوثين صرحوا بعدم حضورهم اللقاءات.

تقابلة نسبة 16.8% من المبحوثين صرحوا بعدم رغبتهم في الاستفادة من قرض، مدعمة بنسبة 25.8% من المبحوثين الذين لا يحضرون اللقاءات، تليها نسبة 12.5% من المبحوثين الذين لا يحضرون اللقاءات.

تبين من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين لهم الرغبة في الاستفادة من قرض مصغر لإنشاء مؤسسة خاصة، الفئة التي تحضر اللقاءات وتستفيد منها وذلك راجع للعروض والتسهيلات التي تقدمها الوكالة بالإضافة إلى اتضاح مراحل الاستفادة من هذا القرض كما نجد فئة من المبحوثين لهم الرغبة في الاستفادة من القرض دون حضور اللقاءات وذلك راجع للمحيط الذي يعيش فيه فهناك أفراد من عائلته وأقاربه استفادوا من قرض، كما نجد فئة صغيرة من المبحوثين ليس لديهم الرغبة في الاستفادة بقرض رغم حضورهم اللقاءات وذلك راجع لخوفهم من الخسارة ويفتقرون للمبادرة من أجل تغيير مسار حياتهم.

استنتاج :

- ما يقدمه صاحب العمل له دور في قدرة المتربص في التحكم في العمل.
- علاقة المتربصين مع العمال في محيط العمل لها دور فعال في قدرتهم على التحكم في العمل.
- طبيعة العلاقة بين المتربصين وصاحب العمل تسمح بخلق الثقة بينهم وهذا ما يدفع بصاحب العمل بالسماح للمتربصين للتعرف على الزبائن والتعامل معهم.
- اعتماد صاحب العمل على المتربص في تسيير العمل يزرع الثقة بالنفس لديه ويزرع فيه روح المسؤولية هذا ما يدفعه للتفكير في إنشاء مؤسسة خاصة.
- عدد أيام التربص لها دور كبير في تفكير المتربص لإنشاء مؤسسة خاصة.
- التفكير في إنشاء مؤسسة خاصة يولد الرغبة في الاستعانة بقرض.
- الحرة والاستقلالية في العمل من أهم العوامل التي تؤدي إلى إنشاء مؤسسة خاصة.

الاستنتاج العام

من خلال دراستنا الميدانية التي تمحورت حول فرضيتين توصلنا إلى عدة نتائج و يمكن تلخيصها فيما يلي :

-مراكز التكوين المهني والتمهين أهمية كبيرة في غرس الفكر المقاوالاتي لدى المتربصين وتوجيههم نحو إنشاء المشاريع الصغيرة .

-تعمل مؤسسة التكوين المهني و التمهين على تشجيع الشباب نحو إنشاء المشاريع الصغيرة التي يفتح لها آفاق جديدة للحصول على مناصب عمل والتقليل من نسبة البطالة وذلك بتقديم لقاءات وبرامج تحسيسية حول كيفية إنشاء مؤسسة مصغرة والتعريف بمؤسسات الدعم المرافقة لهم .

-حب الاستقلالية ورفض العمل عند الآخرين من أهم الحوافز التي تدفع المتربصين إلى التوجه نحو المقاولة و إنشاء مشاريع خاصة بها.

-يعمل التمهين على تطوير القدرات الفردية للمتربصين من خلال الدروس النوعية المقدمة داخل مراكز التكوين المهني والتمهين بالإضافة إلى التربصات الميدانية التي تساعدهم في التعرف أكثر على عالم الشغل وكسب المهارات والمعارف من طرف اصحاب العمل (المقاولين).

من خلال الخبرة المكتسبة من أيام التربص الميداني واحتكاك المتربصين بأصحاب العمل، هذا ما يؤدي إلى اكتساب فكرة حول العمل المقاوالاتي والتوجه نحو إنشاء مشاريع صغيرة .

-التكوين عن طريق التمهين يلعب دور كبير في توجه الشباب نحو المقاولة وتشجيعهم على المبادرة والمخاطرة، وذلك عن طريق تقديم برامج للوكالات الوطنية لدعم الشباب والملتقيات فهي تشجع العمل المقاوالاتي وتدفع المتربصين نحو إنشاء أعمال حرة.

خاتمة

ما يمكننا قوله في الختام أن المقاوله من أهم الخطوات التي يفكر أن يقوم بها المتمهين الراغبين في إبراز مبادرتهم و قدراتهم و ابداعاتهم و ثقافتهم الاستثمارية التي تسمح لهم بالظهور في المجتمع كأفراد ناجحين قادرين على تغيير واقعهم ، فالمقاوله هي مخاطرة لأن المقاول عندما يتخذ قرار العمل الحر فإنه يدرك الأخطار والمسؤوليات والجهد الذي سيبدله مقابل حريته الاقتصادية، وترقية مستوى حياته فهو لا ينتظر أوامر ولا يتقيد بوقت عمل محدد فهو عامل مستمر ومتواصل وهذا على الصعيد الشخصي ، أما على الصعيد الاجتماعي فالممارسة المقاولاتية تساهم في دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء، فهي تلعب دور مهم على مستوى التشغيل من خلال توفير مناصب العمل و المساهمة في الحد من البطالة .

المقاوله ثقافة تكتسب من الأفراد الذين نتعامل معهم و الوسط الذي نعيش فيه، خاصة مؤسسات التعليم و التكوين، فإنشاء مؤسسة خاصة يستلزم جملة من الشروط تتمثل في امتلاك الفرد لمعارف ومهارات في مجال الإنشاء والتسيير والتنظيم، وأن يكون حاملا لشهادة لأنه بدون هذه الشروط لا يمكن أن ينجح في مشروعه المتمثل في فتح مؤسسة خاصة كما أن هذه الشروط ضرورية للاستفادة من الدعم،فما مدى نجاح هؤلاء الشباب في نشاطهم المقاولاتي المستقبلي؟

قائمة المراجع:

الكتب:

- 1- أحمد، بن مرسي. مناهج البحث في علوم الإعلام والاتصال. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- 2- أبو ناعم، عبد الحميد مصطفى. إدارة المشروعات الصغيرة. ط1. القاهرة: دار الفجر والتوزيع، 2002.
- 3- إلهام. فخري طمليية. التسويق في المشاريع الصغيرة. دار المناهج للنشر والتوزيع. 2009.
- 4- بريجير، بريجيت. ثقافة تنظيم العمل. ترجمة محمد مصطفى عنييم. مصر: الدار الدولية للنشر والتوزيع، 1995م.
- 5- بلال، خلف السكارنة. الريادي وإدارة منظمة الأعمال. ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2010م، ص20.
- 6- بن يريح نذير: التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج، دار هوما للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010.
- 7- توفيق، عبد الرحيم. إدارة الأعمال التجارية الصغيرة. الأردن: صفاء للنشر والتوزيع، 2002.
- 8- حسين. محمد جواد. منهجية البحث العلمي: مدخل لبناء المهارات البحثية. عمان. دار صفاء للنشر والتوزيع، 2013.
- 9- خميس، طعم الله. مناهج البحث وأدواته في العلوم الاجتماعية، قرطاج: بيت الحكمة، 2004.
- 10- رايح، الجيلالي، تاريخ الجزائر العام، ج2، ط1، الجزائر: المطبعة الشعبية.
- 11- رايح، خوني ورقية حساني. المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشكلات تمويلها. ط1. القاهرة: إيتيرك للنشر والتوزيع، 2008.
- 12- صلاح الدين شروخ. علم الاجتماع التربوي: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2004.
- 13- عبد الكريم، القيمي الإدريسي. الثقافة المقاولانية. السعودية. المملكة العربية للنشر والتوزيع.
- 14- عبد الحميد. عبد المطلب. اقتصاديات تمويل المشروعات الصغيرة، الإسكندرية: الدار الجامعة، 2009.
- 15- عرفة، سيد سالم. إدارة المشاريع الصغيرة. عمان: دار الزاوية للنشر و التوزيع، 2010.

- 16- عامر. إبراهيم قنديلجي. منهجية البحث العلمي. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2012.
- 17- غياث، بوفلجة. التكوين المهني والتشغيل في الجزائر. الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع، 2006.
- 18- فايز جمعة، صالح النجار وعبد الستار محمد علي: الريادة وإدارة الأعمال الصغرى: الحامد للنشر والتوزيع. 2006.
- 19- ماجدة. العطية. إدارة المشروعات الصغيرة. عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة: الدار الجامعية.
- 20- مصطفى، محمود أبو بكر وأحمد عبد الله اللبح، مناهج البحث العلمي. الإسكندرية، 2007.
- 21- موريس أنجرس. منهجية البحث في العلوم الإنسانية. ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون. الجزائر: دار القصة للنشر، 2004.
- 22- مروان. عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد رسائل جامعية، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2000.
- 23- محمد، الجوهري و آخرون. علم اجتماع البيئة. ط1. عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع، 2010.
- 24- محمد، بلعباس، المزهري في التاريخ المعاصر، ط3، الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع، 1997.
- 25- نبيل، جواد. إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. بيروت: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2007.
- 26- المنصور، كاسر ناصر وآخرون: إدارة المشروعات الصغرى، جامعة مؤتة، دار الحامد للنشر، عمان، 2000.

القواميس:

- 1- فاروق، مداس. مصطلحات علم الاجتماع. دار مدني للنشر، 2011.
- 27- جون، سكوت. علم الاجتماع المفاهيم الأساسية ترجمة محمد عثمان. بيروت: شبكة الغربية للأبحاث والنشر، 2009م،

الرسائل والمذكرات الجامعية:

- 1- الجودي، محمد علي. " نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي ". أطروحة دكتوراه. جامعة بسكرة. 2015.
- 2- غنية، بودوح. "إستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية". أطروحة دكتوراه. جامعة بسكرة. 2013.
- 3- سفيان بدرابي. " ثقافة المقاول لى الشباب الجزائري المقاول.رسالة دكتوراه، 2015.
- 4- وهيبة، مقدم. " تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية." أطروحة دكتوراه. جامعة وهران، 2013- 2014.
- 5- محمد الناصر، مشري. " دراسة الإستراتيجية الوطنية للترقية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة. " رسالة ماجستير. جامعة سطيف. 2011.
- 6- منير، قوجيل. "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر". رسالة ماجستير. جامعة بسكرة. 2014.
- 7- نيار. نعيمة. " الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة" رسالة ماجستير، الجزائر العاصمة، 2007م.
- 8- وسيلة، حداد. "دوافع المقاول في الجزائر. رسالة ماجستير". جامعة الجزائر. 2016.

المقالات:

- 1- احمد ميسر إبراهيم وآخرون، المشروعات الصغيرة: بحوث منتقاة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2010.
- 2- الأخضر، بن عمر بالموشي. معوقات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر وسبل تطويرها. ورقة مقدمة إلى الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. 5_6 2013، جامعة الوادي، 2013.
- 3- بربري محمد أمين، حديدي أمينة: دور الوكالات الإعلانية كنموذج مقاولات في إبراز الإمكانيات السياحية في الجزائر، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات العدد الثالث عشر، جوان 2018.
- 4- فيبر. ماكس، الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية. ترجمة محمد علي مقلد، لبنان: مركز الانتماء القومي.
- 5- سعيدة، بوسعدة. ويعوني ليلي. " الحاظنة التكنولوجية كمدخل لتدعيم الابتكار في المشاريع المقاولاتية ": تجارب عربية رائدة. مجلة المؤسسة. 7(2018)
- 6- عيسى، آيت عيسى. " المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر آفات و قيود." مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا.

- 7- خالد ، رجم. "تقييم برامج دعم المقاولاتية للوكالة الجهوية لتسيير القرض المصغر ". المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ، عدد 6 ، 2017.
- 8- محمد، لحسن زغدي وآخرون " دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية ". مجلة علمية.
- 9- عبد القادر، الهاشمي. التكوين المهني في أقطار المغرب العربي وجدواه الاقتصادية والاجتماعية. الجزائر: المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، 1992.
- 10- منيرة، سلامي. "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية". مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2، (2003).
- 11- نيار، نعيمة. "التصورات النظرية للمقاولة". مجلة معارف، العدد22 (جوان 2017).
- 12- وزارة الشباب والرياضة: دليل التكوين المهني، التكوين الاقليمي المركز الوطني للإعلام الشباب والرياضة. 2006.

المراجع باللغة الاجنبية:

- 1- mory. Siomy.developpement des competences de baders en promotion de la culture entrepreneurial et de lentrepreneurship :le cas de reudez vous entrepreneuriat de la frencophone thes pour lobtention de philosophie doctorat(php) universite laval.quebec. octobre.2007.
- 2- weber.max. lethique protestonte et lesprit du capitalisme. Polon. Paris.1921.
- 3- Sekiou (Lakder). Gestion du personnel. D'organisation. 3ed. Canada. 1990.
- 4- Ministér de la formation et de l'enseignerent professionnels op-cit.
- 5- le plat. (jacques). La formation par d'apprentissage : elements de psychopedagogie press-univ francer, 1970.
- 6- la formation professionnelle par apprentissaque". Guide du Maitve d'apprentissage. Ministerre de la formation et de l'enseigent décembre 2008.
- 7- Merazka, (koria), historique de la formation professionnelle par apprentissage, objectif formation, N°22, institut national de la formation professionnelle, juin.

جامعة أكلي محند اولحاج

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

الموضوع : استبيان

أخي ألماتهن

في إطار القيام بدراسة استكمالية لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل , والتي يتمحور موضوعها حول " دور التمهين في خلق الروح المقاولاتية " يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة بهدف الحصول على المعلومات اللازمة التي تخدم أهداف هذه الدراسة أملين بذلك تعاونكم معنا.

لذا نرجو منكم الإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة بدقة وموضوعية .

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير ولكم منا جزيل الشكر والعرفان على مساهمتكم الفعالة في إعداد هذه الدراسة .

البيانات الشخصية (المتربصين)

1- الجنس : ذكر أنثى

2- السن :

3- سنة الخروج من المدرسة :

4- لماذا تركت المدرسة ؟ :

5- هل دخولك مركز التكوين المهني عن قناعة شخصية منك ؟ نعم لا

6- ما هي مدة التكوين التي تقوم به ؟

المحور الثاني : بيانات حول التمهين

7- هل فكرة التمهين ؟ : هي فكرتك الخاصة

فكرة الأصدقاء

توجيه من المدرسة فكرة العائلة

8- لماذا اخترت هذا النوع من التمهين ؟ :

9- ما هو تخصص التمهين الذي تقوم به ؟ :

10- هل تتقاضى منحة من خلال التمهين ؟ : نعم لا

11- هل هذه المنحة : كافية غير كافية

12- هل استفدت من الدروس التي تقدم لك في مركز التكوين المهني ؟ : نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه الاستفادة ؟

13- هل هذه الدروس كافية للعمل وحدك بعد نهاية التخرج ؟ : نعم لا

14- هل التمهين ضروري للشخص الذي انهي مشواره الدراسي ؟ : نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم وضح لماذا ؟ :

إذا كانت الإجابة ب لا وضح لماذا ؟ :

15- ماذا يمثل لك التمهين ؟ :

16- هل يقوم مركز التكوين المهني بتقديم برامج تحسيسية و نوعية حول كيفية إنشاء مؤسسة خاصة ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم تتمثل هذه البرامج في : - تنظيم لقاءات

- تنظيم محاضرات

أخرى

المحور الثالث : بيانات حول المتربص في محيط تمهيته

17- هل يعطيك صاحب العمل (المؤسسة المتربص فيها) مقابلا ماليا إضافيا ؟ نعم لا أحيانا

18- هل يقوم صاحب العمل بتعليمك كل مهام ومراحل العمل ؟ نعم لا
في حالة الإجابة بنعم لماذا؟ :

.....
في حالة الإجابة ب لا لماذا؟ :

19- هل أصبحت قادرا على التحكم في العمل لوحدهك ؟ نعم لا جزئيا
في حالة جزئيا ماذا ينقصك ؟

20- ما هي طبيعة العلاقة بينك وبين صاحب العمل؟ : متوترة عادية جيدة
أخرى

21- ما هي طبيعة العلاقة بينك وبين العمال؟ : متوترة عادية جيدة
أخرى

22- هل يعتمد عليك صاحب العمل عند غيابه ؟ نعم لا

23- هل يسمح لك صاحب العمل بالتعرف على الزبائن والتعامل معهم؟ نعم لا
في حالة الإجابة بنعم وضح لماذا؟ :

.....
في حالة الإجابة ب لا وضح لماذا؟ :

24- هل تعمل لساعات طويلة عند صاحب العمل ؟ نعم لا

في حالة نعم هل هو استغلال بالنسبة لك ؟ نعم لا

25- هل عدد الأيام التي تتربص فيها عند صاحب العمل ؟ كافية غير كافية

- 26- هل يقدم لك صاحب العمل المساعدة الكافية في انجاز الأعمال ؟ 1- دائما 2- أحيانا 3- أبدا

في حالة الإجابة ب (1 او 2) فيما تتمثل هذه المساعدة ؟

- 27- هل اخترت التمهين ؟ : من اجل الحصول على:- شهادة (مؤهل)
- للعمل عند الآخرين
- لفتح مؤسسة خاصة بك

أخرى:

- 28- هل تريد أن تكون لك مؤسسة خاصة بك ؟ نعم لا
- 29- هل فكرة العمل الحر (إنشاء مؤسسة خاصة) ؟ : مكتسبة - قبل دخول التكوين
- أثناء التربص بمركز التكوين
- عند احتكاكك بصاحب العمل
- 30- ما هي العوامل التي تحفزك على إنشاء مؤسسة خاصة بك ؟ - كسب المزيد من المال
- إن تكون مستقل في عملك
- تحمل المخاطر
- الخروج من الفقر ومساعدة العائلة

أخرى

- 31- هل تفكر في إنشاء مؤسسة خاصة بك ؟ : - مباشرة بعد إنهاء التربص
- بعد فترة زمنية من إنهاء التربص

32- هل تحضر اللقاءات التي تقوم بها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل استفدت من هذه اللقاءات ؟

.....

33- ما هي آليات دعم الاستثمار التي تعرفها ؟

34- هل تريد الاستعانة بقرض مصغر لإنشاء مؤسستك؟